Optim'hum SCOP
FORMATION - CONSEIL - ORIENTATION

Session Juin 2023

Titre Professionnel de Formateur Professionnel Pour Adultes

DOSSIER DE PROJET

Sandrine

Comment devient-on secrétaire puis éducatrice et enfin formatrice pour adultes. Eh bien…en ce formant justement !

Tout au long de ma vie, j'ai choisi d'emprunter ce chemin qui mène vers de nouveaux apprentissages, de nouvelles connaissances. Ce n'est pas un parcours simple et longiligne, bien au contraire ! A chaque fois, il m'a fallu sillonner le versant abrupt de la formation initiale ou continue avec son lot de doutes, de déconstructions et de difficultés. Pourtant, chaque expérience m'a permis d'enrichir mes compétences, ma réflexion et ma posture dans le futur métier auquel je me destinais.

Néanmoins, c'est seulement en préparant le titre de formateur pour adultes que j'ai commencé à comprendre la différence entre enseigner et former.

Au fil de ces six mois, cela s'est révélé à moi. J'ai enfin touché du doigt ce qui avait fait défaut durant toute ma vie d'écolière, collégienne, lycéenne et enfin étudiante. Jamais on ne m'avait mis au centre des apprentissages. J'étais le vase qu'on remplissait et non le feu qu'on allumait…

Là est, me semble-t-il la problématique. Comment faire émerger l'intérêt et l'implication durant le processus d'apprentissage ?

J'ai l'ambition de m'impliquer à former des adultes en attisant doucement, avec respect et persévérance le feu qui se consume en eux, et dont parfois ils n'ont pas conscience lorsqu'ils entrent en formation.

Au-delà de transmettre le cœur de mon métier à des stagiaires, j'ai le souhait de les amener à prendre du plaisir à venir en formation. Que ce qu'ils retireront de cette expérience prenne sens pour eux et alors que ces petites braises s'allument et forment un magnifique feu de la Saint-Jean !

Je veux transmettre ce que j'ai reçu chez OPTIM'HUM pendant 6 mois. De l'attention, de la compréhension, de la patience et des encouragements.

Enfin, mon aventure n'aurait pas été possible sans le soutien de ma famille. Je tiens à remercier plus particulièrement mon époux pour son soutien moral et matériel.

Je dédie le fruit de mon travail et ma réflexion à mon fils, Valentin. Que le chemin qui te mène vers les études supérieures soit celui de la persévérance, et du labeur, certes, mais surtout celui du partage, des échanges et du plaisir d'apprendre et d'expérimenter.

« Tu me dis j'oublie. Tu m'enseignes je me souviens. Tu m'impliques, j'apprends. »
Benjamin Franklin

Table des matières

Chapitre 1 : Conception d'une progression pédagogique et d'une séquence de formation comprenant des temps individuels et collectifs..... 5

1.1 Présentation de l'organisme de formation..... 5

1.1.1 L'organisme, son historique, ses valeurs et sa raison d'être..... 5

1.1.2 L'organigramme de l'organisme, sa composition (cf. annexe 1)..... 5

1.1.3 Le statut des formateurs, les partenaires..... 5

1.1.4 Les financeurs..... 5

1.1.5 Les formations dispensées (cf. annexe 2)..... 5

1.2 Demande de création-animation de séquence de formation et analyse de cette demande ou de la proposition. 6

1.2.1 Présentation de la formation (objectifs) dans laquelle se situe la ou les séquences conçues et animées..... 6

1.2.2 Présentation de la demande du tuteur ou bien explication de la proposition de séquence. 6

1.2.3 Présentation des apprenants..... 8

1.2.4 Besoins repérés / lien de la séquence avec le référentiel 10

1.2.5 Situation de la séquence dans le déroulé de la formation 10

1.2.6 Contraintes éventuelles rencontrées.....10

1.3 Les étapes du scénario et leur durée / tableau de conception de séquence 10

1.4 Explication des choix pédagogiques pour la conception de la séquence 13

1.5 Description du vécu de l'animation puis mise en exergue des points forts et des points d'effort de cette animation. 14

1.5.1 Description de l'animation vécue 14

1.5.2 Les points forts et les points d'efforts.....15

1.6 Remédiation possible (scénario alternatif) et les éventuelles adaptations à apporter à la progression, au scénario ou aux situations d'apprentissages ou d'évaluation. 16

1.7 Le dispositif d'évaluation mis en place, les activités et les ressources associées 20

1.7.1 Evaluation prévue au moment de l'animation de cette séquence.....20

1.7.2 Création d'un outil d'évaluation : fiche d'évaluation critériée 20

1.7.3 Expliquer ses choix et argumenter la posture du formateur 23

1.8 Eléments illustrant la prise en compte des évolutions de son domaine de spécialité, des contraintes contractuelles et réglementaires. 24

Chapitre 2 : Accompagnement individualisé d'un parcours de formation.....27

2 L’accompagnement du groupe....27
2.1 La phase d’accueil des individus au sein du groupe....27
2.2 La phase diagnostique – profil du groupe....28
3 L’accompagnement de l’individu dans le groupe....29
3.1 Prise en compte des particularités de l’individu dans le groupe....29
3.1.1 Repérage et gestion des modalités d’apprentissage dans le groupe....29
3.1.2 Intégration de chacun dans le groupe, fonctionnement du groupe....30
4 L’accompagnement de l’apprenant....31
4.1 Description du cas de la personne accompagné (ou du scénario vécu en formation)....32
4.2 Description de l’entretien d’accompagnement....32
4.3 Analyse de l’entretien et remédiation qui en découle....33
4.3.1 Les différentes phases de l'entretien (description de l'entretien, dialogues principaux)....33
4.3.2 Les points forts et points d'effort relevés lors de cet entretien....37
4.3.3 Les pistes d'amélioration proposées....37
5 Chapitre 3 : Analyse de la pratique professionnelle....39
5.1 Analyse de la démarche d’écriture du formateur professionnel....39
5.2 Mise en valeur des ressources qui ont aidé dans cette écriture....39

Chapitre 1 : Conception d'une progression pédagogique et d'une séquence de formation comprenant des temps individuels et collectifs.

1.1 Présentation de l'organisme de formation

1.1.1 L'organisme, son historique, ses valeurs et sa raison d'être

Depuis 1972, l'ACOPAD (Association pour le Conseil en Orientation Professionnelle, l'Accompagnement et le Développement) forme et accompagne les personnes qui désirent trouver un emploi ou consolider leur activité professionnelle. Leurs prestations visent à répondre aux besoins de chaque participant, en adéquation avec l'environnement économique.

L'ACOPAD couvre 4 départements de la région P.A.C.A : Les Bouches du Rhône, Le Var, le Vaucluse et les Alpes Maritimes. Le siège social se situe à Marseille. L'ACOPAD compte 12 centres de formation, 522 formations et 56 formateurs.

L'ACOPAD bâtit des parcours de formation individualisés. Leur structure n'a aucun caractère politique ou confessionnel. Néanmoins, son action véhicule les valeurs du monde entrepreneurial qui sont fondées sur :

- L'engagement et la responsabilité
- L'esprit d'équipe et l'intérêt collectif
- L'éthique et l'honnêteté professionnelle
- La compétence et le professionnalisme
- La liberté d'entreprendre, l'ambition et l'innovation
- La responsabilité sociale et environnementale
- L'égalité de traitement et le respect envers les collaborateurs
- La qualité du service orienté client (commanditaire, prescripteur, bénéficiaire)
- La confiance comme source de réussite

1.1.2 L'organigramme de l'organisme, sa composition (cf. annexe 1)

1.1.3 Le statut des formateurs, les partenaires

Les formateurs sont principalement en CDD, CDI et contrat professionnel,

1.1.4 Les financeurs

Les financeurs sont Pole Emploi ainsi que la Région PACA

1.1.5 Les formations dispensées (cf. annexe 2)

L'ACOPAD dispense différentes formations dans plusieurs départements de la région PACA : (cf. annexe 1) dont le Vaucluse :

- Préparation à la qualification PIC AXE 2
- Titre Professionnel de Conseiller en Insertion Professionnelle
- Formation Professionnelle pour Adultes

1.2 Demande de création-animation de séquence de formation et analyse de cette demande ou de la proposition.

1.2.1 Présentation de la formation (objectifs) dans laquelle se situe la ou les séquences conçues et animées

La formation sur laquelle j'interviens se nomme PIC AXE 2. C'est une formation qui s'effectue en présentiel.

Elle a pour vocation de délivrer une certification socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA). Sa durée est de 600 H mais celle-ci peut varier en fonction des besoins des stagiaires et des préconisations délivrées par Pôle Emploi.

Cette formation permet la remobilisation, la maitrise du socle de connaissances et de compétences professionnelles préalables à l'accès à une formation qualifiante ou un accès à l'emploi des personnes visées par le Plan d'Investissement dans les Compétences.

Le socle de connaissances et de compétences professionnelles comprend :

1. La communication en français
2. L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique
3. L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique
4. L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe
5. L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel
6. La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie
7. La maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires

Soit 108 compétences identifiées dans le référentiel, regroupées dans les 7 domaines constituant la certification.

Les stagiaires sont orientés vers le centre de formation ACOPAD par leur conseiller Pôle Emploi. Tous savent lire, écrire et compter dans leur langue maternelle.

Avant l'entrée en formation, le stagiaire est reçu en entretien individuel par le Conseiller d'Insertion Professionnelle du centre ACOPAD afin de faire le point sur ses motivations à entrer en formation certifiante. Cet entretien a également pour objectif de commencer à ébaucher un projet professionnel afin de cibler les différents lieux de stages possibles.

A l'issue de cet entretien, le stagiaire est invité à passer des tests de positionnement en français, mathématiques et numérique. Ces tests ont vocation à positionner le stagiaire dans un groupe de niveau (groupes 1 et 2 = les personnes les plus avancées et le groupe 3 = les personnes plus en difficultés ou migration récente).

Les méthodes pédagogiques utilisées sont déductives.

1.2.2 Présentation de la demande du tuteur ou bien explication de la proposition de séquence.

Lorsque j'arrive en stage, nous sommes au mois de février. Certains stagiaires sont présents depuis le mois d'octobre, d'autres arrivent le même jour que moi. Après quelques jours d'observation du fonctionnement pédagogique de la structure nous convenons avec l'équipe de mon intervention auprès des stagiaires du groupe 1 et 2.

Mélanie, une des formatrices du site d'Avignon, me laisse intervenir sur le domaine de compétences que j'ai envie de travailler avec les stagiaires.
La formation étant en entrée sortie permanente, le jour où je présente ma séquence, les stagiaires sont au nombre de 9.
On retrouve parmi les profils des apprenants : des personnes éloignées de l'emploi pour les raisons suivantes:

- Congés parentaux de longue durée
- Des raisons de santé
- La barrière de la langue.
- Le manque de maîtrise du socle de connaissances des fondamentaux
- Le décrochage scolaire

1.2.3 Présentation des apprenants

TABLEAU DES APPRENANTS PRESENTS LORS DE MA SEQUENCE

Les apprenants	Leur Projet	Leur niveau	Leur âge	Leur stage	Les difficultés
Sarah	Elle souhaite passer le CAP AEPE (Accompagnement éducatif petite enfance). Elle est inscrite pour le mois de septembre 2023 au GRETA d'Avignon. Cependant elle rentre en formation d'agent d'accueil en billetterie le 20 février 2023 pour 4 mois.	CAP Agricole Services aux Personnes et Ventes en Espace Rural	20 ans	Elle a effectué un stage de 2 semaines en micro-crèche	N'a pas confiance en elle
Carole	Elle souhaite se former pour devenir agent d'accueil administratif.	Niveau bac professionnel	42 ans	Elle souhaiterait effectuer un stage dans une administration	Elle n'a personne pour la garde de ses enfants le matin avant l'entrée à l'école.
Selma	Elle souhaite retrouver un poste d'agent de restauration en cantine scolaire afin de concilier vie professionnelle et vie familiale.	Pas de diplômes	27 ans	Ne veut pas aller en stage, mais elle cherche du travail en restauration scolaire	Parle peu le français Fort absentéisme en raison de difficultés pour la garde de son fils
François	Il veut trouver un emploi dans un centre de tri des déchets	Pas de diplômes	50 ans	Il a effectué un stage dans un centre de tri pendant 15 jours	-
Kadra	Accompagnatrice sociale dans son pays d'origine, le Maroc	Formation FLE	35 ans	Elle a effectué un stage de 3 semaines en école maternelle	-
Olivia	Travailler auprès des enfants en structure collective.	Pas de diplômes	40 ans	Vient d'effectuer un stage de 4 semaines en crèche	Ne possède pas le permis de conduire
Jeffrey	Il souhaite travailler dans l'informatique, mais ne sait pas quoi y faire.	Niveau BEPC	20 ans	Pas de lieu de stage prévu	Décrochage scolaire. Peu motivé par

Les apprenants	Leur Projet	Leur niveau	Leur âge	Leur stage	Les difficultés
					l'accompagnement de l'ACOPAD
Mégane	Elle veut devenir auto-entrepreneur dans le métier artisanal de la création de bougies.	Pas de diplômes	25 ans	Ne veut pas effectuer de stage	Ne souhaite pas s'ouvrir à d'autres possibilités pour elle
Mariama	Elle souhaite retrouver un poste de vendeuse en boutique de vêtements. C'était le métier qu'elle exerçait en Guinée.	Pas de diplômes.	27 ans	Pas de lieu de stage prévu	Arrivée récemment de Guinée. Très faible maîtrise de la langue française. Répond à son téléphone pendant les cours.
Khalil	Il veut travailler dans la nature comme paysagiste	Pas de diplômes	22 ans	Il a effectué un stage chez un paysagiste	Il est très fermé, ne participe pas, ne parle à personne

1.2.4 Besoins repérés / lien de la séquence avec le référentiel

Je choisi de présenter une séquence qui porte sur la compétence « *aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe* ». En effet, j'ai observé que les stagiaires reçoivent des flots d'informations dans une journée, mais perdent l'essentiel de ce qui leur est transmis.
En partant de ce constat, l'objectif de ma séquence est qu'ils identifient les critères qui participent à l'écoute active afin de pouvoir les cibler à l'issue de la séquence.

1.2.5 Situation de la séquence dans le déroulé de la formation

La séquence que je présente à ce groupe de 9 personnes est la première du module « *aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe* ».

1.2.6 Contraintes éventuelles rencontrées

La contrainte majeure se situe autour de l'absentéisme des stagiaires pour des raisons diverses. En effet, en début de semaine le groupe peut être au complet, et en milieu ou fin de semaine, près de la moitié des stagiaires peuvent être absents. Cela peut complexifier la dynamique du groupe si celui-ci est trop restreint.

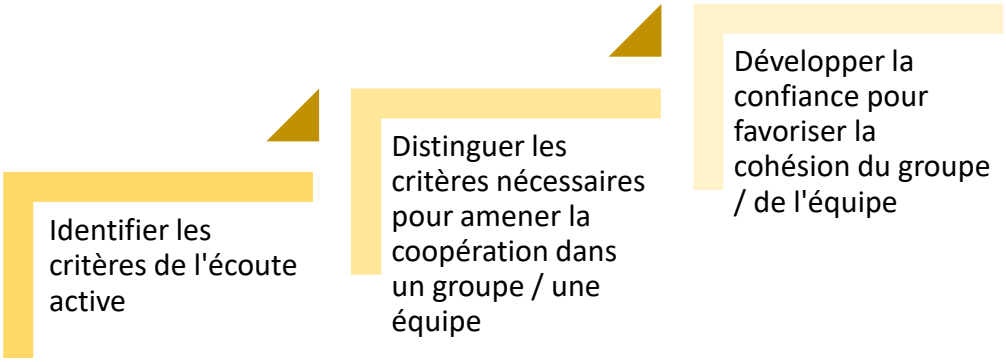
1.3 Les étapes du scénario et leur durée / tableau de conception de séquence

Objectif général de la formation :	Développer le socle de compétences pour favoriser l'insertion professionnelle (durée 600 H)
Objectif du module :	Développer ses aptitudes à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe
Durée du module :	25 H
Objectif de la séquence :	Identifier les critères nécessaires pour une écoute active efficace
Durée de la séquence :	1H25
Situation de la séquence :	1ère
Niveau du public en début de séquence :	1
Niveau visé en fin de séquence :	3
Dominante de l'objectif :	Cognitive
Nombre de stagiaires :	10

Durée	Objectifs opérationnels	Méthodes utilisées	Techniques utilisées	Outils - supports utilisés	Procédures et consignes (le formateur : il dit, il fait)	Les stagiaires : Ils disent / ils font
5 mn	Exprimer ses connaissances sur l'écoute active	Phase de diagnostic	Questions orales ouvertes	Tableau blanc Marqueurs	Si je vous dis : Ecoute active, qu'est-ce que cela vous évoque ?	Les apprenants réfléchissent, répondent, donnent des idées « en vrac »
10 mn	Mémoriser les informations reçues de son interlocuteur	Phase de découverte	Mise en situation en binôme	Papier à chacun avec la consigne inscrite	<u>L'échange en miroir</u> : Vous vous mettez en binôme. Chacun de vous va raconter à l'autre pendant 5 minutes une expérience heureuse qu'il aura vécu sur le lieu de formation actuel, en stage ou lors d'une expérience professionnelle antérieure. Vous devez donner des détails (lieu, ce que vous faisiez, pourquoi…). Celui qui écoute : Ne doit pas prendre de notes Ne doit pas interrompre le récit de celui qui parle Mais peut poser des questions à la fin ou demander des précisions sur un point du récit qui est flou ou mal compris.	Les apprenants s'expriment à tour de rôle avec leur binôme. Ils s'écoutent
45 mn	Raconter le récit de son partenaire	Phase d'exploitation	Questions orales	Une feuille, un stylo, je prends des notes de ce que les apprenants expriment de l'évènement heureux de son partenaire	Chacun va restituer à l'ensemble du groupe ce qu'il a retenu du récit qui lui a été fait par son binôme. Je questionne celui dont le récit a été relaté afin de savoir s'il est conforme, s'il manque des éléments. Quand tous ont raconté les récits respectifs, je demande : 1/ Que retenez-vous de cette activité ? 2/ Quelles sont les difficultés rencontrées ?	Les apprenants s'expriment, expliquent leur ressenti, argumentent

Durée	Objectifs opérationnels	Méthodes utilisées	Techniques utilisées	Outils - supports utilisés	Procédures et consignes (le formateur : il dit, il fait)	Les stagiaires : Ils disent / ils font
					3/ Comment avez-vous vécu vos différents rôles (celui de l'écoutant, celui du narrateur ?) 4/ Dans quel rôle vous-êtes-vous senti le plus à l'aise ? 5/ Qu'est-ce que cela vous apprend sur l'écoute ? sur la communication ?	
15 mn	Identifier les critères qui participent à l'écoute active	Phase de formalisation	Expositive	Tableau blanc Marqueurs de ≠ couleurs	Faire le lien avec les mots donnés par les apprenants lors de la phase de diagnostic, mais également avec ce qui a été exprimé lors de la phase d'exploitation afin d'apporter des éléments théoriques sur l'écoute active. Reprendre les mots inscrits au tableau blanc pour faire les liens.	Les apprenants écoutent, questionnent
10 mn	Choisir une réponse appropriée	Phase d'entraînement	Quizz numérique ©*Kahoot* (1 équipe de 4 et 2 équipes de 3 personnes)	Vidéoprojecteur Ordinateur 1 téléphone par équipe 10 questions préparées en amont par mes soins Photocopies (x 10) du document récapitulatif sur les critères de l'écoute active	Faire installer le jeu à chaque équipe sur les téléphones. Kahoot.it Leur communiquer le code PIN. Ils choisissent un pseudo pour leur équipe Donner la consigne sur la façon de jouer à Kahoot Lancer le jeu Lire à haute voix les questions, et les propositions Lorsque le jeu est terminé, distribuer la fiche récapitulative sur l'écoute active	Ils répondent en se consultant sur la bonne réponse à apporter tout en étant le plus rapide possible. Classement des équipes à la fin du jeu

L'escalier pédagogique :



1.4 Explication des choix pédagogiques pour la conception de la séquence

Pour construire ma séquence, j'ai choisi d'utiliser une démarche inductive. Il s'agit de passer d'une situation concrète à une règle généralisée. Cette démarche permet de coconstruire avec l'apprenant son savoir.

La démarche inductive débute par une **phase de diagnostic** (**méthode interrogative**) qui permet à l'apprenant d'exprimer ses connaissances et ses représentations sur la compétence visée. L'apprenant arrive en formation avec des connaissances, il n'est pas vierge de savoirs.

Le formateur pose une question ouverte (méthode interrogative) sur la compétence à acquérir. « Si je vous dis…que me répondez-vous ? ». Les réponses données par les stagiaires sont notées sur un paperboard, ou un tableau. Elles seront réutilisées lors de la phase de formalisation. L'apprenant est déjà acteur de son apprentissage dès cette première phase.

La **phase de découverte** (**méthode active**) peut se dérouler en individuel ou en groupe. Cette phase et la méthode qui l'accompagne permettent de proposer des ateliers en sous-groupes, des jeux, des jeux de rôle, des études de cas, des mises en situation ou des simulations. Je pense que le travail en sous-groupes va permettre une certaine émulation plus productive qu'un travail individuel.

En mettant en place cette phase de découverte, le formateur va inciter les apprenants à se mobiliser afin d'entrer dans une situation scénarisée qu'ils devront comprendre et tenter de résoudre. Les stagiaires vont alors mobiliser les connaissances qu'ils ont déjà pour aller vers de nouvelles qu'ils vont acquérir.

A l'issue de la phase de découverte, les apprenants peuvent restituer au groupe le fruit de leurs découvertes, leurs réflexions, leurs récits. Cela peut-être à l'oral, ou noté par les sous-groupes sur une feuille de paperboard qui sera ensuite accrochée au tableau pour que tous puissent la lire.

Puis, le formateur passe à la **phase d'exploitation** en posant des questions (**méthode interrogative**). L'objectif de cette phase est de faire émerger ce que les apprenants ont trouvé à travers la phase de découverte. Le formateur pose des questions : « Que retenez-vous de cette activité ? qu'avez-vous pu constater ? qu'est-ce qui vous est apparu comme important ? que constatez-vous sur les différents paperboards ? ». L'intérêt de cette phase est de trouver un lien avec l'expositive qui suivra.

Suit, alors, la **phase de formalisation** (**méthode expositive**). En s'appuyant sur le matériel fournit par les apprenants, lors de la phase de découverte et d'exploitation, le formateur va coconstruire avec ces derniers l'objectif de la séquence. Pour cela, il synthétise, approfondit les explications, et amène des éléments théoriques si besoin.

La **phase d'entraînement** (**méthode active**) vient mettre en perspective les éléments découverts à travers une nouvelle situation.

1.5 Description du vécu de l'animation puis mise en exergue des points forts et des points d'efforts de cette animation.

1.5.1 Description de l'animation vécue

Cette animation est venue s'inscrire durant la deuxième semaine de mon second stage.

J'avais présenté d'autres séquences en amont de celle-ci sur des thématiques différentes. En effet, mes précédentes séquences étaient en lien avec des compétences en français et en mathématiques.

Lorsque j'ai proposé d'animer cette séquence sur l'écoute active, j'ai senti que je serais davantage à ma place, plus en lien avec mes compétences d'éducatrice.

Les stagiaires ont été surpris par la structure de ma séquence (ils me l'ont dit à la fin). Peu habitués à travailler en sous-groupes.

Lors de la phase de diagnostic ils se sont « pris au jeu » en participant, en cherchant des réponses.

Concernant la phase de découverte, ils ont tous acceptés de participer à l'échange en miroir, sauf un apprenant, qui a catégoriquement refusé et s'est fermé. Il m'a dit : « je ne raconte pas ma vie moi ! ». J'ai donc redonné la consigne en précisant qu'il s'agissait d'échanger avec une autre personne du groupe sur un évènement heureux dans le milieu professionnel, ou sur cette formation, ou dans un stage précédent. En aucun cas, je ne demandais d'évoquer un évènement personnel ou intime. Pour illustrer mon propos j'ai donné un exemple concret : « mon collègue est arrivé un matin, tout sourire, en annonçant à tout le monde, qu'il venait d'être papa d'un petit garçon cette nuit… ». Mais malgré cette précision, il a refusé de participer. Il a fallu que je m'adapte. Il y a eu 2 groupes de 3 personnes et 2 binômes de 2. L'apprenant est resté les bras croisés dans son coin jusqu'à l'arrivée de ma tutrice dans la salle. Elle n'a pas accepté qu'il ne participe pas et lui a demandé de quitter la salle pour aller voir le conseiller en insertion professionnelle et échanger avec lui sur son comportement.

Le reste de la phase de découverte s'est bien déroulé. Les stagiaires ont échangé avec entrain et le temps des 10 minutes a parfaitement été respecté (j'avais mis mon chronomètre en marche pour gérer le temps).

Lors de la phase d'exploitation, chaque binôme présente l'évènement heureux vécu par son partenaire. Je laisse, sciemment, se dérouler les récits. Puis j'interroge le groupe en leur demandant : Qu'est-ce que vous retenez de cette activité ? Quelles sont les difficultés éventuelles rencontrées ? Comment avez-vous vécu les différents rôles (celui de l'écoutant et celui du narrateur) ? Dans quel rôle avez-vous été le plus à l'aise ? Et enfin, qu'est-ce que cette activité leur a appris sur l'écoute et sur la communication ?

Les stagiaires participent, répondent et expriment leurs impressions et ressentis sur cette activité de découverte.

C'est lors de la phase de formalisation que je fais le lien avec les mots donnés par les stagiaires lors de la phase de diagnostic et la phase d'exploitation.

Mon objectif est double :

→ Que les stagiaires aient conscience des connaissances qu'ils ont sur le thème,
→ Que je puisse compléter par des éléments théoriques complémentaires.

Enfin, je propose une phase d'entraînement en utilisant un outil de questionnaire en ligne, un Kahoot©.

Les stagiaires forment trois équipes pour répondre aux questions. Ils se saisissent du jeu et ont à cœur de répondre correctement aux questions et être l'équipe gagnante. Je constate une belle émulation de l'ensemble des équipes.

1.5.2 Les points forts et les points d'efforts

Les points forts	Les points d'efforts
J'ai distribué la consigne écrite à chacun et les ai laissé lire seuls.	Il aurait été plus judicieux que je lise la consigne à « haute voix » afin de revenir, éventuellement, sur une indication qui pouvait ne pas être comprise clairement par un ou plusieurs stagiaires.
J'ai laissé la liberté de ne pas participer au stagiaire qui a refusé catégoriquement de le faire.	Prendre un temps, en tête à tête avec le stagiaire, afin de comprendre ce qui motive sa décision au-delà de sa réponse « je ne veux pas raconter ma vie ». Lui reformuler la consigne.
Durant la phase de découverte : j'ai proposé une active autour d'une mise en situation par binôme.	Il aurait été intéressant de former un trinôme. Un émetteur, un récepteur, et un observateur. Ce dernier ayant le rôle du tiers neutre.
Proposition d'un questionnaire en ligne sur Kahoot© composé de 10 questions	Le questionnaire m'autorisait à inscrire gratuitement que 3 candidats. Il m'a donc fallu créer uniquement 3 équipes, déséquilibrées qui plus est. Trouver un autre questionnaire qui permet d'inscrire plus de candidats afin d'avoir des groupes homogènes pour faciliter la communication entre eux.

1.6 Remédiation possible (scénario alternatif) et les éventuelles adaptations à apporter à la progression, au scénario ou aux situations d'apprentissages ou d'évaluation.

- ✓ J'ai choisi de noter en bleu les éléments de remédiation à ma séquence.
- ✓ J'ai choisi de noter en orange la réécriture des consignes à donner aux stagiaires.

Durée	Objectifs opérationnels	Méthodes utilisées	Techniques utilisées	Outils - supports utilisés	Procédures et consignes (le formateur : il dit, il fait)	Les stagiaires : Ils disent / ils font	Evaluation formative / régulation en continu
5 mn	Exprimer ses connaissances sur l'écoute active	Phase de diagnostic	Questions orales ouvertes	Tableau blanc Marqueurs	Si je vous dis : Ecoute active, qu'est-ce que cela vous évoque ?	Les apprenants réfléchissent, répondent, donnent des idées « en vrac »	Constat : Tous les stagiaires ne s'expriment pas lors de cette phase de diagnostic. Je repère les personnes qui ne se sont pas exprimées afin de donner la parole à chacun
15 mn	**Relater** les informations reçues de son interlocuteur **Je rajoute 5 mn à la séquence d'origine, car maintenant ils sont 3 au lieu de 2. Le verbe « mémoriser » n'est pas adapté à mon objectif. Ici ce n'est pas la mémoire que je sollicite mais plutôt le fait de**	Phase de découverte	Mise en situation en **trinôme** **Ils sont 3 : L'émetteur, le récepteur et l'observateur**	Papier à chacun avec la consigne inscrite	L'échange en miroir : **Vous vous mettez en binôme.** Vous vous mettez en trinôme. **La dynamique va changer avec un trinôme. En effet, ils auront tous le rôle d'observateur sur les 15 minutes de l'activité de découverte.** Chacun de vous va raconter à l'autre pendant 5 mn une expérience heureuse qu'il aura vécu sur le lieu de formation actuel, en stage ou lors d'une expérience	Les apprenants s'expriment à tour de rôle, **s'écoutent, ont le rôle d'observateur**	Constat : Un stagiaire refuse de participer à la mise en situation. Il ne veut pas « raconter sa vie ». Je lui propose d'être uniquement observateur. De cette façon il participe à la mise en situation, mais de mon côté je respecte son souhait de ne pas parler d'une expérience heureuse qu'il aurait vécu sur son lieu de formation actuel, ou lors d'une situation professionnelle antérieure.

Durée	Objectifs opérationnels	Méthodes utilisées	Techniques utilisées	Outils - supports utilisés	Procédures et consignes (le formateur : il dit, il fait)	Les stagiaires : Ils disent / ils font	Evaluation formative / régulation en continu
	relater l'histoire de l'autre.				professionnelle antérieure. Vous devez donner des détails (lieu, ce que vous faisiez, pourquoi ? ...). Celui qui écoute : Ne doit pas prendre de notes Ne doit pas interrompre le récit de celui qui parle Mais il peut poser des questions à la fin ou demander des précisions sur un point du récit qui est flou ou mal compris. A tour de rôle chacun de vous va être celui qui raconte, celui qui écoute et celui qui observe. Celui qui observe : N'intervient pas dans l'échange Est attentif aux détails qui sont narrés et aux éventuelles questions qui sont posées par l'écoutant. **Ne pouvant être présente sur tous les groupes à la fois, je permets à chacun, dans la posture de l'observateur, de mieux appréhender les mécanismes de l'écoute active (La personne se sent-elle écoutée ? celui**		

Durée	Objectifs opérationnels	Méthodes utilisées	Techniques utilisées	Outils - supports utilisés	Procédures et consignes (le formateur : il dit, il fait)	Les stagiaires : Ils disent / ils font	Evaluation formative / régulation en continu
					qui écoute est-il concentré ? le récit est-il fidèle lors de la retranscription, ou y a-t-il des interprétations, des ajouts…).		
45 mn	Raconter le récit de son partenaire	Phase d'exploitation	Questions orales	Une feuille, un stylo, je prends des notes de ce que les apprenants expriment de l'évènement heureux de son partenaire	Chacun va restituer à l'ensemble du groupe ce qu'il a retenu du récit qui lui a été fait. **Je questionne l'observateur afin de savoir si le récit est conforme ou s'il y a des manques ou modifications dans la restitution.** Quand tous ont raconté les récits respectifs, je demande : 1/ Que retenez-vous de cette activité ? 2/ Quelles sont les difficultés rencontrées ? 3/ Comment avez-vous vécu vos différents rôles (celui de l'écoutant, celui du Narrateur, **celui de l'observateur** ?) 4/ Dans quel rôle vous-êtes-vous senti le plus à l'aise ? 5/ Qu'est-ce que cela vous apprend sur l'écoute ? sur la communication ?	Les apprenants s'expriment, expliquent leur ressenti, argumentent	Constat : Certains stagiaires prennent la parole facilement et la monopolise, alors que d'autres n'osent pas s'exprimer devant le grand groupe. Je propose à chaque sous-groupe d'inscrire sur une feuille de Paper Board ce qui a participé, selon eux, à l'écoute active dans la mise en situation qu'ils viennent de vivre. Chaque groupe vient afficher sa feuille. L'intérêt c'est que cela permet à l'ensemble du groupe de constater ce qui est commun et ce qui diverge, mais également d'aplanir le temps de parole. Pour moi, formatrice, c'est une bonne introduction à la phase de formalisation.

Durée	Objectifs opérationnels	Méthodes utilisées	Techniques utilisées	Outils - supports utilisés	Procédures et consignes (le formateur : il dit, il fait)	Les stagiaires : Ils disent / ils font	Evaluation formative / régulation en continu
15 mn	Identifier les critères qui participent à l'écoute active	Phase de formalisation	Expositive	Tableau blanc Marqueurs de ≠ couleurs	Faire le lien avec les mots donnés par les apprenants lors de la phase de diagnostic, mais également avec ce qui a été exprimé lors de la phase d'exploitation afin d'apporter des éléments théoriques sur l'écoute active. Reprendre les mots inscrits au tableau blanc pour faire les liens.	Les apprenants écoutent, questionnent	Constat : Les stagiaires ne sont pas assez actifs pendant cette phase expositive. En rebondissant sur le résultat de leur production, le lien avec les éléments théoriques sera plus fluide et peut-être plus compréhensible par les stagiaires. De plus pour alimenter mon propos, je leur propose de regarder une vidéo sur l'écoute active (ce que c'est, quel est son intérêt dans le monde de l'entreprise)
10 mn	Choisir une réponse appropriée	Phase d'entraînement	Quizz numérique ©*Kahoot* (1 équipe de 4 personnes et 2 équipes de 3 personnes) **Proposer un autre Quizz numérique gratuit, incluant plus de possibilités au niveau du nombre de participants qui peuvent s'y**	Vidéoprojecteur Ordinateur 1 téléphone par équipe 10 questions préparées en amont par mes soins Photocopies (x 10) du document récapitulatif sur les critères de l'écoute active	Faire installer le jeu à chaque équipe sur les téléphones. Kahoot.it Leur communiquer le code PIN. Ils choisissent un pseudo pour leur équipe Donner la consigne sur la façon de jouer à Kahoot© Lancer le jeu Lire à haute voix les questions, et les propositions Lorsque le jeu est terminé, distribuer la fiche	Ils répondent en se consultant sur la bonne réponse à apporter tout en étant le plus rapide possible. Classement des équipes à la fin du jeu **Plus d'équipes et moins de joueurs par équipe. Cela aurait facilité la communication entre eux pour choisir la bonne**	Constat : Le ©*Kahoot* ne permet pas d'évaluer la compréhension mais uniquement les connaissances. Je propose 5 études de cas en changeant la configuration des sous-groupes (5 groupes de 2 stagiaires). Je construis mes études de cas en y insérant des éléments d'écoute active qui sont cohérents, et d'autres qui ne relèvent pas de l'écoute active.

Durée	Objectifs opérationnels	Méthodes utilisées	Techniques utilisées	Outils - supports utilisés	Procédures et consignes (le formateur : il dit, il fait)	Les stagiaires : Ils disent / ils font	Evaluation formative / régulation en continu
			inscrire. J'aurais voulu 5 équipes de 2 personnes.		récapitulative sur l'écoute active	**réponse dans le temps imparti.**	La consigne est de leur demander de repérer ce qui est ou non de l'écoute active et pourquoi. Chaque groupe donne le fruit de sa recherche pour une étude de cas
40 mn (Décaler dans le temps par rapport à cette séquence)	Formuler les réponses aux 3 thèmes qui caractérisent l'écoute active	Phase d'évaluation	Exercice	Photocopies	Je distribue la consigne par écrit : Pour ces 3 thèmes en lien avec l'écoute active vous rédigez ce qui caractérise : - La qualité d'écoute - L'écoute bénéfique - Les conséquences du manque d'écoute active	Les stagiaires prennent connaissance de la consigne écrite. Ils réfléchissent, Ils rédigent	Constat : Je ne sais pas ce que les stagiaires ont retenu **individuellement** de cette séquence sur l'écoute active. Je propose un exercice individuel qui me permettra d'évaluer, à l'aide d'une grille critériée, leurs points forts et leurs points d'efforts.

1.7 Le dispositif d'évaluation mis en place, les activités et les ressources associées

1.7.1 Evaluation prévue au moment de l'animation de cette séquence

Pour animer cette séquence j'ai utilisé un exercice d'application. Celui-ci m'a permis de vérifier si les apprenants avaient acquis les facteurs qui contribuent à l'écoute active ainsi que le vocabulaire qui s'y rapproche.

1.7.2 Création d'un outil d'évaluation : fiche d'évaluation critériée

Cette grille est donnée aux apprenants, à la fin de l'exercice d'application, afin qu'ils puissent vérifier leur production et prendre conscience de de leurs réussites mais également de leurs erreurs, leurs oublis.

LES CRITERES	LES INDICATEURS	Stagiaire		Formateur	
L'apprenant a-t-il ?		OUI	NON	OUI	NON
LES FACTEURS DE LA QUALITE D'ECOUTE	**Indiqué les 7 facteurs de la qualité d'écoute** : - La concentration - La disponibilité - L'environnement - La bienveillance - Le cadre relationnel - Le décentrage - L'ouverture				
LES TERMES UTILISES DANS LA QUALITE D'ECOUTE	**Utilisé les termes précis pour chacun des 7 facteurs** : La concentration : - Être attentif à la parole - Interlocuteur - Reformuler - Prendre des notes La disponibilité : - Accorder du temps - Qualité - Eliminer les interruptions L'environnement : - Lieu adapté - Calme **Utilisé les termes précis pour chacun des 7 facteurs** : La bienveillance : - Encourager la parole - Montrer de l'intérêt à son interlocuteur Le cadre relationnel : - La confidentialité - La parole est libre - Faire confiance à l'autre Le décentrage : - Eviter de porter de jugement / avis				

LES CRITERES	LES INDICATEURS	Stagiaire		Formateur	
L'apprenant a-t-il ?		OUI	NON	OUI	NON
	- Eviter d'avancer ses propres opinions en avant L'ouverture : - Poser des questions ouvertes - Eviter d'orienter les réponses - Eviter d'anticiper les réponses - Respecter les silences dans l'échange				
CITER LES ELEMENTS DE L'ECOUTE BENEFIQUE	**Indiqué les termes suivants dans son écrit** - La disponibilité - Le respect - Être à l'écoute de ses propres émotions - Parler de soi en utilisant « je » - Oser parler de soi - Rester soi-même / authentique				
ENONCER LES CONSEQUENCES DU MANQUE D'ECOUTE ACTIVE	**Fait référence à ces éléments** : - Malentendus, - Quiproquos, - Non-dits, - Frustrations				

1.7.3 Expliquer ses choix et argumenter la posture du formateur

L'évaluation choisie est formative, elle ne cherche pas à valider des acquis à l'issue de la séquence mais plutôt à faire le point sur les apprentissages en cours d'acquisition. L'évaluation cherche à vérifier l'appropriation d'un savoir. L'objectif est que le stagiaire prenne conscience de ses réussites mais également de ses erreurs et plus globalement de ses difficultés.

Ce type d'évaluation me place comme accompagnatrice, par des conduites d'aide et de facilitation des apprentissages, à l'égard des stagiaires. Ici, je ne me positionne pas comme celle qui va sanctionner la production par une note, mais plutôt comme celle qui va analyser les difficultés de chaque stagiaire afin d'y remédier et valoriser les réponses correctes et les réussites.

L'erreur est considérée, ici, comme un moment d'apprentissage et non comme une faiblesse du stagiaire. C'est un outil fructueux. En effet, elle peut permettre au stagiaire une véritable prise de conscience de son mode de fonctionnement et sa compréhension de la séquence. En tant que formatrice je pense que l'erreur, est un moyen et une étape normale de l'apprentissage.

Ce qui m'intéresse dans l'évaluation que je propose aux stagiaires, ce n'est pas le résultat, mais plutôt le processus cognitif qui va se mettre en place chez les apprenants. L'intérêt est de discuter tous ensemble des erreurs, des oublis. De plus, en demandant à chaque stagiaire de remplir la grille critériée à l'issue de l'exercice proposé, je permets à l'apprenant d'être dans l'autogestion de son apprentissage.

Ma fonction d'évaluatrice est d'ordre pédagogique, car elle se centre sur l'organisation de l'apprentissage.

De plus, établir une grille critériée m'a permis de me poser des questions sur ce que je pouvais proposer aux apprenants comme évaluation. Elle a été d'autant plus difficile à construire que ce qui est à évaluer est de l'ordre du psychosocial. L'objectif de ma séquence est bien que les apprenants identifient les critères qui concourent à l'écoute active mais surtout qu'ils appréhendent ce que ces critères signifient concrètement dans la pratique de l'écoute active.

Initialement, dans l'exercice d'évaluation j'avais prévu plus de thèmes à traiter concernant l'écoute active. Mais en créant la grille, je me suis aperçue que c'était trop ambitieux et que cela pourrait mettre les apprenants dans une situation d'échec. J'ai donc rétréci mes thèmes aux 3 principaux qui participent à l'écoute active. Finalement, la grille critériée m'a permis de canaliser ce sur quoi je voulais que les apprenants se concentrent dans leurs apprentissages.

J'ai trouvé intéressant de proposer cette grille critériée aux apprenants à l'issue de l'exercice, afin qu'ils soient acteurs de leurs apprentissages et qu'ils ne subissent pas l'évaluation comme une réminiscence douloureuse de leur vécu scolaire antérieur.

Lev Vygotsky, psychologue soviétique, avait théorisé le concept de zone proximal de développement comme étant l'élément qui intervient entre ce que l'apprenant ne peut faire sans aide et ce qu'il peut faire seul. Dans cet intervalle il existe une marche, qui est la ZPD. Pour Vygotsky, l'autoévaluation est un outil métacognitif d'étayage qui permet à l'apprenant de se saisir des concepts.

1.8 Eléments illustrant la prise en compte des évolutions de son domaine de spécialité, des contraintes contractuelles et réglementaires.

La veille incite à collecter des informations qui concourent à anticiper les évolutions du métier de formateur, mais également à alimenter et actualiser mes connaissances dans mon domaine de compétences. On peut distinguer 3 veilles principales :

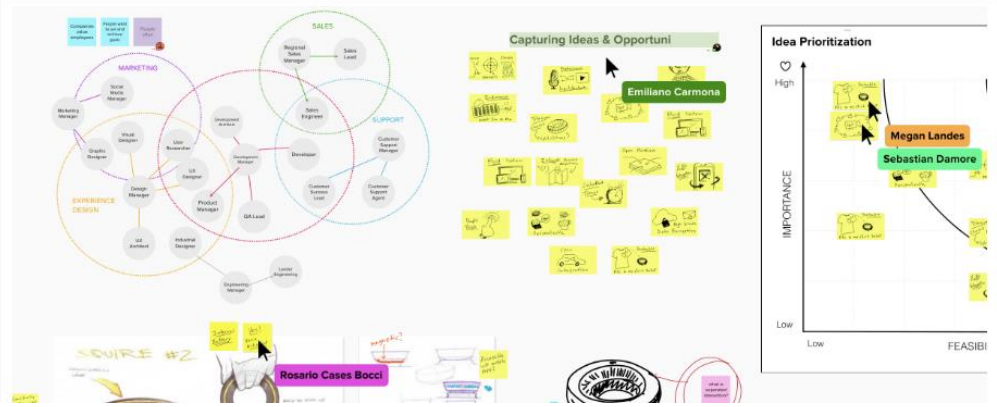
La veille pédagogique : Permet de se tenir informé des nouveaux outils, des nouvelles méthodes et des innovations pour améliorer sans cesse la pratique pédagogique sur le terrain. La veille informationnelle enrichit les contenus que l'on va proposer aux stagiaires en formation. L'intérêt est de faire évoluer son métier de formateur en lien avec l'actualisation des sciences sociales, scientifiques et technologiques. En effet, les neurosciences et les sciences cognitives nous éclairent sur les processus d'apprentissage des individus. Les neurosciences valident également le fait que certaines nouvelles technologies peuvent favoriser les processus d'apprentissage. Les sciences sociales abordent les mécanismes du fonctionnement des groupes et des individus en formation face aux apprentissages. Enfin, le e-learning et les formations hybridées ont pris une place plus importante dans le champ de la formation professionnelle pour adultes.

- https://latelierduformateur.fr/ : Ce site permet d'accéder à une plateforme qui regroupe un ensemble d'outils en lien avec le métier de formateur. On peut y trouver des modules de e-learning gratuits en ligne (ex : évaluez efficacement pour faire progresser vos apprenants). L'intérêt est de pouvoir s'inscrire en ligne et accéder au contenu au rythme qui me conviendra le mieux.

- https://sydologie.com/ : Ce site propose des dossiers en lien direct avec la pédagogie pour le métier de formateur. Intéressant pour trouver de nouvelles idées, mais également des « livres blancs » téléchargables, sur des thématiques précises (Les mécanismes de l'attention dans l'apprentissage).

Mural.co est un outil en ligne prenant la forme d'un mur virtuel sur lequel les participants peuvent coller des post-its, réaliser des schémas et des mindmaps, etc. C'est une solution qui peut être utilisée pour des travaux collaboratifs : brainstorming, pour créer un produit ou un service à plusieurs, analyser une situation, créer un langage commun, etc.

Type d'outil : **outil collaboratif, outil pour brainstorming**
Payant : **oui**
Lien vers Mural.co : **https://mural.co/**



La veille sectorielle : Consiste à collecter des informations et des données utiles ayant un lien particulier avec son propre parcours d'activités et de compétences. La veille sectorielle est particulièrement intéressante car elle peut combiner à la fois la pédagogie et la règlementation de notre domaine d'intervention.

- https://www.lesocial.fr/ : ce site est le portail des métiers du social et du médico-social. Me concernant, il m'intéresse particulièrement pour les articles qui y sont publiés (ex : Mémoire attention ! Est-il plus difficile de lire sur un écran / les enfants ne jouent plus autant qu'avant : faut-il s'en inquiéter ?) En effet, ces derniers suivent de très près l'actualité sociale hebdomadaire. Je peux m'informer de façon récurrente sur les évolutions qui interviennent au cœur des métiers du social.

- https://lesprosdelapetiteenfance.fr/formation-droits/les-politiques-petite-enfance : Ce site regroupe des informations sur les politiques de l'enfance (Ex : rapport de l'IGAS sur les crèches : la qualité d'accueil, les normes d'encadrement et la formation des professionnels en question), mais également sur la vie des professionnels du secteur, ou encore des activités à proposer aux enfants. C'est une référence pour les professionnels de la petite enfance. C'est un outil qui peut me permettre d'aller chercher des articles, ou des idées d'activités afin de monter mes séquences de formation à l'attention des futurs professionnels du secteur.

- https://www.scienceshumaines.com/_education : Initialement Sciences Humaines est un magazine mensuel, mais il est également accessible en version numérique. Son intérêt est qu'il traite, pour partie, des sciences de l'éducation, avec des articles de fond en lien direct avec le cœur du métier de formateur (Ex : D'où vient le désir d'apprendre ? Jean-François Dortier Grand dossier n° 41 / Le point sur la formation professionnelle Catherine de Coppet).

- https://www.unaf.fr/ : Ce site représente une institution engagée auprès des 18 millions de familles résidant sur le territoire français. Ce site est dans une logique sociologique de l'étude de la famille.
  Les fondamentaux à transmettre aux futurs professionnels de la petite enfance sont toujours en liens avec la famille.
  Quelle est sa place dans la société mais également sa façon d'interagir auprès de l'enfant, d'où l'intérêt pour moi de m'intéresser à cette référence sur le net.

- https://www.cairn.info/ : Le site répertorie les ouvrages ou revues dédiés aux sciences humaines et sociales par thématique (sociologie et société, sciences de l'éducation, histoire…).

Les méthodes en pédagogie

Par Marc Bru

ANNÉE : 2021
PAGES : 128
COLLECTION : Que sais-je ?
ÉDITEUR : Presses Universitaires de France

La veille règlementaire : Consiste à surveiller un environnement règlementaire pour en identifier les changements, les nouveautés, et s'y adapter. L'intérêt de la veille réglementaire est d'être garant de la conformité des actions de formation que l'on mène en s'inscrivant dans la réglementation en cours.

- https://www.centre-inffo.fr/: Ce site balaye l'ensemble de la règlementation de la formation professionnelle.

- https://travail-emploi.gouv.fr/ : Site du Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion. Cela peut me permettre d'accéder à la règlementation concernant des points précis de la formation. (Ex : Droit à la formation et orientation professionnelle / CPF).

Chapitre 2 : Accompagnement individualisé d'un parcours de formation

2 L'accompagnement du groupe

2.1 La phase d'accueil des individus au sein du groupe

Lors de mes différents stages, je n'ai pas vécu, en tant que formatrice, de situation d'accueil des individus au sein du groupe.

Néanmoins, j'ai pu observer deux modalités de fonctionnement du groupe :

Dans les centres formations ACOPAD Avignon (cf. chapitre 1) et à l'INFREP (Avignon)

- Les entrées et sorties permanentes de stagiaires, ce qui rendaient les groupes protéiformes. De nouveaux stagiaires arrivaient le lundi matin, s'installaient dans la salle, mais aucun accueil particulier leur était réservé, il prenait, en quelque sorte, le « train en route ».

Au lycée professionnel Vincent de Paul Avignon, auprès des CAP AEPE (Assistant Educatif Petite Enfance) et 2nde ASSP (Assistant Soins et Services à la Personne)

- Les groupes « fixes » constitués depuis plusieurs semaines ou plusieurs mois. Sur ces groupes je n'ai pas assisté aux modalités d'accueil prévues à l'entrée en formation.

Cependant, il me semble important d'accorder un temps à cette phase d'accueil, quelles que soient les modalités de constitution des groupes et leur fonctionnement intrinsèque. En effet, un groupe est naturellement hétérogène. Chaque apprenant a ses raisons propres de participer à une formation. La phase d'accueil permet aux apprenants de faire connaissance avec le formateur et la thématique de la formation. Un cadre sécurisant est posé. C'est une phase qui offre la possibilité aux stagiaires de se connaître, de nouer des liens, de se situer dans un groupe, et de créer une dynamique.

Il existe de nombreuses techniques de présentation. Un outil que je trouve intéressant en début de formation est l'outil jeu. Plus spécifiquement les jeux de communication et d'identification dont la finalité est d'apprendre à se connaître, faire confiance aux autres, et favoriser la cohésion du groupe.

Si je me projette dans l'accueil d'un groupe en formation. Je choisirai de proposer un outil issu de la Ludo pédagogie.

L'acrostiche me semble être un outil adapté à l'accueil d'un groupe. Il permet aux apprenants de se découvrir entre eux, d'interagir, mais également de mémoriser les prénoms de chacun. Pour le formateur c'est l'occasion de mieux connaître les stagiaires et également de commencer à mémoriser les prénoms de chacun.

<u>Déroulement de l'activité</u>

- Chaque participant dispose d'une feuille de papier et d'un stylo ou feutre.
- Il écrit en lettre capitale son prénom à la **verticale**.
- Puis, à partir de chaque lettre du prénom, il écrit un mot qui le présente et le caractérise (cela peut-être des adjectifs, des animaux, sports, lieux…).

- Une fois les acrostiches réalisés, je demande aux participants de former des binômes avec leur voisin de table et d'expliquer à ce dernier pourquoi il a choisi ces mots pour constituer l'acrostiche.
- Enfin chaque binôme a pour mission de présenter son partenaire au groupe en fonction de l'acrostiche de ce dernier.

Ex : **S**ouriante
Organisée
Nageuse
Italie
Attentive

Cet outil jeu permet :

- Une façon ludique de se présenter, en y intégrant la notion de plaisir, de jeu.
- Entendre les prénoms des apprenants et mettre un prénom sur un visage.
- Se découvrir des points communs.
- Créer des liens, par la découverte de similitudes à travers une passion, un trait de caractère, un loisir.
- Découvrir les autres membres du groupe
- Il est plus facile de parler de quelqu'un d'autre à l'ensemble du groupe que de soi-même si un stagiaire est réservé ou inquiet.

Après remédiation, je peux imaginer une variante possible : garder l'idée de l'acrostiche, mais proposer à chaque stagiaire d'écrire une phrase en relation avec ce qu'il attend de la formation pour alimenter son futur parcours professionnel

Ex : **S**avoir conjuguer les verbes à l'imparfait
Ouvrir le champ des possibles pour trouver un travail
Naviguer en terre inconnue
Imaginer mon futur
Aider les autres

Evidemment, cet outil n'en est qu'un parmi d'autres, tout aussi intéressants et efficaces j'aurais pu proposer le photolangage (le stagiaire choisit deux images parmi plusieurs qui sont proposées. Il va ensuite exprimer ce que représente pour lui les images choisies), le jeu des « valeurs ajoutées » (Il s'agit d'un jeu de 52 cartes représentant des valeurs humaines sous la forme de dessins d'enfants. Les cartes sont toutes étalées faces visibles sur une table, le stagiaire va tirer deux cartes qui représentent des valeurs auxquelles il adhère et présenter au groupe ce que cela signifie pour lui). Le blason (le formateur distribue une photocopie d'un blason vierge. Au stagiaire d'y inscrire ce qui le caractérise à l'intérieur du blason).

2.2 La phase diagnostique – profil du groupe

Lorsque le formateur se retrouve face à un groupe, il a besoin d'informations concernant le niveau des apprenants. Certaines formations imposent des prérequis. Ce sont des

conditions à remplir, des acquis exigés pour suivre une formation. Le groupe est censé avoir à peu près le même niveau.

L'évaluation diagnostic permet de juger du niveau de compétences de chaque apprenant. Lorsqu'elle est utilisée en début de formation, elle donne au formateur une vue d'ensemble du groupe dont il est le référent. C'est aussi un outil qui permet une meilleure compréhension des points forts et des points d'efforts de chacun des apprenants qui constitue le groupe afin de s'y adapter.

En effet, un niveau qui ne serait pas adapté au groupe (trop bas ou au contraire trop élevé) pourrait engendrer de l'ennui, du décrochage, de l'angoisse, voire de l'agressivité. Il me semble que le positionnement du stagiaire est une condition sine qua non à la réussite d'une formation.

Quel est l'importance de ces tests ?

Pour le formateur :

Cela communique des informations aux formateurs sur le niveau de chaque stagiaire. Ces tests vont lui permettre d'adapter ses préparations de séquence aux différents niveaux des apprenants et cela tout au long de la formation. Lors de deux des stages effectués, des groupes de niveau avaient été mis en place.

La phase de diagnostic permet également de mettre en place des parcours individualisés si cela se révèle nécessaire.

Pour le stagiaire :

Il va pouvoir se situer dans ses apprentissages et se fixer lui-même des objectifs. Néanmoins ces tests doivent être amenés habilement par le formateur. L'objectif est que le stagiaire comprenne pourquoi ses résultats ne sont pas satisfaisants ou sont perfectibles, et surtout comment il peut y remédier avec l'aide de la formation. Ces tests doivent plutôt se positionner comme un accélérateur de motivation plutôt que perçus comme une sanction, avec la connotation défavorable d'un parcours scolaire parfois chaotique et dévalorisant.

3 L'accompagnement de l'individu dans le groupe

3.1 Prise en compte des particularités de l'individu dans le groupe

3.1.1 Repérage et gestion des modalités d'apprentissage dans le groupe

Le groupe est constitué d'individus qui ont chacun leurs spécificités. Les milieux sociaux peuvent être différents, ainsi que les parcours de vie, ou encore la compréhension des transmissions, des consignes, la façon de mémoriser les savoirs. Certains auront besoin de travailler avec le groupe, d'autres plus individuellement. Chaque individu a une grande diversité de stratégies d'apprentissage.

Tous ces éléments vont venir interférer durant la formation. Il me semble important de tenir compte de toutes ces spécificités afin que la formation se déroule dans les meilleures conditions.

Le formateur peut utiliser différents types de supports dans sa pratique. Ses interventions peuvent être ponctuées par des supports visuels, auditifs, kinesthésiques. Les

neurosciences nous apprennent que nous serions tous visuels, auditifs et kinesthésiques à des degrés et dans des situations d'apprentissage différents.

L'intérêt d'utiliser plusieurs types de supports permet de faciliter, stimuler la compréhension et la mémorisation. De même que travailler en groupe, sous-groupe, en binôme ou seul sont des modalités qui peuvent faciliter les apprentissages et la communication. Les travaux de sous-groupe permettent d'appréhender plus aisément la / les connaissances à acquérir, tandis que les travaux effectués en binôme voire trinôme permettent un échange facilité par la taille du sous-groupe.

Lors de mon stage à l'ACOPAD Avignon (cf. Chapitre 1) j'ai eu l'opportunité d'animer une séquence sur les synonymes auprès de 12 stagiaires, qui préparaient la qualification PIC Axe 2 (remise à niveau sur les fondamentaux).

C'est dans ce cadre que j'ai demandé aux apprenants de former 3 groupes de 4 afin de participer à une activité de découverte J'ai pu constater qu'interagir entre eux stimulait les uns et permettait à d'autres d'appréhender un nouvel apprentissage. Il existait, à travers cette activité, une entraide entre les stagiaires du sous-groupe. Ce travail, à plusieurs, au sein d'un groupe a également permis de dédramatiser la tâche à accomplir, de la rendre finalement accessible. « Seul on va plus vite, à deux on va plus loin ». Cet adage nous montre que travailler à plusieurs permet d'avancer dans sa réflexion sur le sujet et de gravir pas après pas, avec le soutien de l'autre, les marches qui mènent vers la finalité de la tâche à accomplir.

3.1.2 Intégration de chacun dans le groupe, fonctionnement du groupe

L'intégration de chacun dans le groupe n'est pas toujours évidente. Si l'apprenant ne se sent pas à l'aise, ne trouve pas sa place dans le groupe ou s'il existe des conflits entre les membres du groupe cela peut constituer un frein à l'apprentissage.

Ce type de situation peut générer de l'inconfort et une tension aussi bien pour l'apprenant que pour le formateur. Cela peut engendrer un manque de confiance en soi, mais également en l'autre et fragiliser la dynamique du groupe. Cela va à l'encontre d'un cadre sécurisant que le formateur a souhaité installer au début de la formation.

Le rôle du formateur est alors de parvenir à rétablir un environnement serein, propice aux apprentissages. Chose peu évidente à faire si je me réfère à ce que j'ai pu observer lors de mes différents stages. Souvent, le dysfonctionnement est rejeté sur le ou les stagiaires qui peuvent être perçus comme des éléments perturbateurs et stigmatisés comme tel.

Pour illustrer mon propos, j'ai choisi une situation vécue lors de mon stage à l'INFREP Avignon, 15 stagiaires présents en alphabétisation.

Il s'agit d'un apprenant qui est très versé dans la religion et qui y fait référence dès que possible lors des périodes de formation.

Pour sortir de cette quadrature du cercle peu vertueuse pour les différents protagonistes le formateur ne doit-il pas se poser différentes questions ?

Le fait de se poser des questions va permettre de se décentrer d'une situation peu confortable et de mettre également à distance les éventuels préjugés que le formateur pourrait avoir sur l'apprenant.

En quoi ce comportement pose-t-il un problème au formateur ?

- Embarras du formateur face aux références religieuses
- La situation perturbe le bon déroulement des apprentissages
- Cela peut créer de l'insécurité pour l'ensemble du groupe car le cadre n'est pas respecté
- Il y a un risque que les références religieuses évoquées par l'apprenant contaminent le groupe
- Il peut y avoir une opposition au sein de groupe entre deux personnes de religions différentes
- Cela peut « casser » la dynamique, la concentration du groupe

Quelles sont les hypothèses sur le besoin qui conduit l'apprenant à avoir ce comportement ?

- L'apprenant n'a peut-être pas conscience que la religion appartient à la sphère privée
- Il n'a peut-être pas connaissance des règles de laïcité
- Il est peut-être sciemment obscurantiste
- Il est peut-être dans une position de défiance, par rapport au groupe ou par rapport au formateur, pour affirmer ses propres valeurs

Quels types de réponses pédagogiques et relationnelles il est possible et judicieux d'adopter pour gérer la situation ?

- Demander aux apprenants de rappeler les règles et le cadre de la formation à l'ensemble du groupe.
- Rappeler à l'apprenant que les convictions religieuses/politiques n'ont pas leur place en formation.
- Si cela ne suffit pas, entretien individuel avec l'apprenant concerné (entretien mené avec un autre formateur ou un responsable hiérarchique du centre de formation)

4 L'accompagnement de l'apprenant

Une situation complexe avec un apprenant peut compromettre, d'une part les apprentissages, mais d'autre part, elle va générer, assez inévitablement, de l'inconfort tant pour les apprenants que pour le formateur. La dynamique du groupe s'en trouve déséquilibrée et cela peut engendrer des conséquences sur la motivation, la relation de confiance ainsi que la motivation.

Le formateur est le garant du cadre de la formation, son rôle est, par conséquent, de ramener sérénité et cohésion pour le bon déroulé de la formation.

Par conséquent, il est parfois nécessaire, lors de ces situations délicates, de mettre en place un entretien d'accompagnement. En effet, cet outil, à la disposition du formateur, peut permettre de désamorcer une situation difficile. Le formateur va remettre l'apprenant au cœur de ses responsabilités face à un comportement peu adéquat.

Au-delà de cette prise de position, l'objectif est d'inciter l'apprenant à remédier à la situation, et de l'amener à réfléchir pour trouver une solution de médiation qui sera équilibrée pour lui et l'ensemble du groupe.

Le formateur va préparer cet entretien en amont :

- ✓ Le lieu, évidemment où se déroulera l'entretien (calme, confortable et à l'abri de toutes formes d'indiscrétions),
- ✓ Réfléchir, et se noter des grandes lignes sur la stratégie d'approche lors de l'entretien,
- ✓ S'entretient avec l'équipe des formateurs qui interviennent sur la même formation afin de s'informer si la situation est identique avec eux ou au contraire pas du tout,
- ✓ Prévoir la présence d'un autre formateur si la situation risque de dégénérer, ou si le sujet abordé est délicat et nécessite l'étayage d'un autre professionnel.

4.1 Description du cas de la personne accompagné (ou du scénario vécu en formation)

Lors de mes différents stages, je n'ai pas eu la possibilité d'assister à un entretien individuel. Cependant, dans le cadre de ma formation, j'ai pu effectuer une simulation d'entretien individuel dont le scénario est présent ci-dessous.

Une apprenante, arrivée depuis 1 an en France, Syrienne, est en formation d'alphabétisation depuis 3 mois. Elle commence à parler français. Elle adopte un comportement de défiance vis-à-vis de moi, formatrice. Elle dit que tout est facile alors qu'elle rencontre des difficultés. De plus, elle est moqueuse vis-à-vis des autres apprenants du groupe, peut se montrer blessante en faisant des réflexions sur leur physique, leur tenue vestimentaire ou leur âge. J'ai informé les autres formateurs qui interviennent auprès de ce groupe de son comportement. Ces derniers confirment les mêmes observations.

4.2 Description de l'entretien d'accompagnement

L'entretien est composé de 5 phases :

Phase d'accueil :

Elle va permettre de mettre en place les modalités de l'entretien. L'objectif de cette phase est de rassurer l'apprenant. La phase d'accueil se décline en 3 points :

- ✓ La durée de l'entretien (il est important de fixer d'emblée une durée et de la respecter),
- ✓ La confidentialité (l'apprenant se sentira plus libre de parler) sachant que le formateur se réserve le droit d'en parler à son responsable si la situation l'exige,
- ✓ Concernant les questions indiscrètes, l'apprenant n'a pas l'obligation de répondre s'il considère que la question est trop personnelle.

Phase d'exploration et de compréhension de la situation

Dans cette phase, le formateur a une écoute active. Elle permet de récolter le plus d'informations possibles sur la situation, et sur la position de l'apprenant vis-à-vis de son comportement.

Phase de clarification et d'analyse de la situation

À la suite des informations récoltées, le formateur peut faire des liens et aider son interlocuteur à clarifier sa position, sa situation, en lui posant des questions. Dans cette phase, le formateur donne la possibilité à l'apprenant d'être acteur de l'entretien.

Phase de co-construction

Cette phase est l'occasion d'amener l'apprenant à trouver sa propre solution. Le formateur va l'aider mais il ne doit pas trouver de solution à la place de l'apprenant. Le formateur est toujours dans le questionnement ouvert.

Phase de conclusion

Celle-ci permet de résumer l'entretien. De vérifier que le formateur et l'apprenant se sont bien compris sur les propositions faites.

4.3 Analyse de l'entretien et remédiation qui en découle

4.3.1 Les différentes phases de l'entretien (description de l'entretien, dialogues principaux)

Je reçois l'apprenante en entretien individuel de régulation afin de comprendre la situation qui pose un problème.

F : Formatrice

A : Apprenante

Phase 1 : Phase d'accueil

Extraits du dialogue	Analyse du dialogue
F : *« J'ai souhaité te recevoir aujourd'hui en entretien. Celui-ci va durer 10 minutes. Je tiens à te préciser que cet entretien se déroule dans un cadre de confidentialité. Cependant, si j'ai besoin de communiquer des informations à mes collègues pour la suite de ta formation, je te le dirai. Je vais être amenée à te poser, peut-être, certaines questions, si elles te semblent indiscrètes tu n'hésites pas à me le dire. Est-ce clair pour toi ?»*	J'ai donné le cadre et les modalités de l'entretien. La durée (10 mn), la notion de confidentialité, et la précision concernant les questions indiscrètes.

Phase 2 : Exploration et compréhension de la situation

Extraits du dialogue	Analyse du dialogue
F : « Cela fait 3 mois que tu es en formation, et avec les formateurs nous avons pu constater que ton niveau de français est en progression, c'est un point très positif. Nous voulions savoir comment de ton côté tu ressentais les choses ? » **A:** « Ben, je ne sais pas trop quoi dire…ça va mieux pour le français » **F :** « Que penses-tu de la méthode utilisée dans le centre ? » **A** : « Ouais ça va, mais y'a beaucoup de monde avec moi, parfois j'aime pas. Il y a du bruit, les autres me dérangent » **F : «** Je comprends, à ton avis quelles solutions nous pourrions mettre en place pour que cela soit moins problématique pour toi ? Quelles solutions tu pourrais envisager ? » **A** : « Je sais pas, pour l'instant… » **F** : « Comment te sens-tu au niveau de l'installation de la salle ? **A** : « Moi j'aime bien quand je peux voir tous les autres, pas quand ils sont derrière moi …peut-être qu'on peut mettre les tables autrement » **F** : « Tu penses que cela pourrait t'aider à te sentir mieux dans le groupe ? » **A** : « On peut essayer » **F** : « OK, je note, et on va mettre cela en place »	J'ai entamé l'entretien, en amenant déjà du positif (le niveau du français qui s'améliore), puis j'ai demandé comment elle ressentait les choses dans la formation ? et ce qu'elle pensait de la méthode d'enseignement utilisée dans le centre de formation. La difficulté de cet entretien est qu'elle est peu loquace et échafaude peu de solutions en co-construction (si ce n'est la place qu'elle occupe dans la salle et qu'elle voudrait voir modifiée)

Phase 3 : Clarification et analyse de la situation

Extrait de dialogue	Analyse du dialogue
F « En début de semaine tu as eu des mots blessants vis-à-vis d'une stagiaire sur son aspect physique et régulièrement tu te moques de l'âge des personnes du groupe en prétextant qu'elles sont trop vieilles pour être en formation ». Comment expliques-tu ce comportement de ta part ? » **A** : « Ben…j'sais pas, j'dis c'que j'pense ! J'ai envie de dire ça alors je le dis ! »	Je lui expose la seconde situation qui pose problème la concernant et concernant le groupe, puis j'essaye de l'amener à réfléchir sur la situation afin qu'elle échafaude une solution par elle-même. La difficulté c'est qu'elle semble ne pas avoir les mêmes codes sociaux et pour elle la situation n'est pas problématique.

Extrait de dialogue	Analyse du dialogue
F : « Si je comprends bien, tu dis ce que tu penses, sans filtre c'est ça ? **A** : « Oui » **F** : « J'aimerais comprendre pourquoi tu adoptes ce comportement afin qu'on puisse faire évoluer les choses ensemble » **A** : « Mais…c'est pas bien ce comportement ? » F : Il y a un règlement au sein du centre de formation, qui explique que les stagiaires et les formateurs se doivent le respect mutuel. Cela veut dire que toi, tu dois le respect à l'ensemble de tes collègues de formation, ainsi qu'à l'ensemble des formateurs. Ce qui est valable dans un sens l'est dans l'autre. Nous, formateurs vous devons également le respect. C'est un point du règlement sur lequel on ne peut pas transiger pour pouvoir assurer la meilleure cohabitation possible. Est-ce que tu comprends ? Que penses-tu de ce que je viens de te rappeler sur le règlement ? » A : « Je sais pas…J'avais pas pensé que ce que je dis c'est un manque de respect » F : « Si je comprends bien ce que tu me dis, pour toi c'est une façon habituelle de rentrer en communication avec les autres ? » A : « Ben ouais…Pourquoi je dirais pas ce que je pense ? »	Je décide de poser le cadre : ici il s'agit du règlement intérieur du centre de formation. En effet, le cadre représente l'institution. Il n'émane pas de moi. C'est une sorte de loi qui nécessite de la part de l'apprenante d'engager son sens moral vis-à-vis des personnes qui partagent un temps d'apprentissage dans un même lieu. Si elle peut remettre en question ma parole, il est plus délicat de remettre en question le cadre institutionnel.

Phase 4 : la co-construction des solutions

Extrait du dialogue	Analyse du dialogue
F : « As-tu compris les points importants du règlement dont je viens de parler ? » **A** : « Ben…je comprends que ce que j'ai dit c'est pas dans les règles » **F** « Comment tu penses pouvoir agir pour les choses s'améliorent avec tes collègues de formation ? » **A** : « Déjà faut qu'elles me disent que ce que je dis c'est pas bien ! »	Le fait de m'être appuyée sur le règlement intérieur, lui permet d'accéder au fait que son comportement n'est pas adapté. Elle n'a pas les habiletés sociales propres à une vie en collectivité. Personne ne lui a exprimé son mécontentement face au comportement

Extrait du dialogue	Analyse du dialogue
F : « Personne ne t'as rien dit sur ton comportement dans le groupe ? **A** : « Ben ils ne me parlent pas trop, ils ne m'aiment pas trop ! » **F** : « Que penses-tu de cela ? Qu'est-ce que ça t'évoque ? **A** : « Il y a des jours où ça va et d'autres où je ne me sens pas bien avec le groupe » **F** : « Comment pourrais-tu changer cela ? » **A** : « Je sais pas là…comme ça… » **F** : « Je te propose d'y réfléchir et je te fixe un nouveau rendez-vous demain afin que tu me dises ce que tu vas mettre en place pour changer cette situation qui n'est agréable pour personne »	qu'elle adopte. Visiblement, je suis la première à le faire. On peut penser que son comportement l'isole mais qu'elle n'en a pas pris conscience jusqu'à notre entretien. Elle ressent un malaise face aux autres à l'intérieur du groupe mais ne met pas en avant la raison. Voyant qu'elle n'arrive pas à élaborer, durant l'entretien, une stratégie pour sortir de l'impasse, je lui propose d'y réfléchir et que nous puissions en rediscuter le lendemain lors d'un autre entretien. Je lui demande de venir avec une ou des propositions pour changer la situation.

Phase 5 : Les modalités de conclusion sont respectées.

Extrait du dialogue	Analyse de l'extrait
F : « Afin de conclure notre entretien, peux-tu me résumer ce qu'il en ressort pour toi ? » **A** : « J'ai compris que parfois je dis des choses que les autres n'aiment pas, et que je dois réfléchir pour ne plus dire des mots blessants afin que cela aille mieux » **F** : « Très bien, souhaites-tu rajouter quelque chose ? » **A** : « Non, je vais réfléchir » **F** : « Tu vas réfléchir et on se revoit demain avec une solution venant de toi. Est-ce clair pour toi ? » **A** : « Oui » **F** : « Je te remercie pour ta participation à cet entretien et je reste disponible si tu as d'autres questions qui te viennent. Merci et à demain à la même heure » **A** : « Ok »	Je clos l'entretien en lui demandant ce qu'elle en a retenu finalement. Je lui demande si elle veut ajouter quelque chose ou si elle a des questions. Je complète ce qu'elle a dit en appuyant sur le fait que nous nous revoyons le lendemain pour qu'elle propose une solution au problème. Je précise que le nouvel entretien a lieu le lendemain à la même heure.

4.3.2 Les points forts et points d'effort relevés lors de cet entretien

Points forts :

- Les Phases 1 et phase 5 sont respectées
- J'ai formulé régulièrement des questions ouvertes pour laisser de la place à l'apprenante, afin de l'amener à élaborer une réflexion et qu'elle puisse trouver une solution.
- J'ai mis un cadre plutôt contenant, me semble-t-il, afin que l'apprenante parle plus aisément.
- J'ai posé le cadre, en rappelant le règlement intérieur du centre de formation sur la vie en collectivité et le respect mutuel de chacun.

Points d'effort :

- J'aurais dû annoncer clairement les deux thématiques à aborder durant l'entretien dès le début. Ne pas attendre que la tournure de l'entretien prenne un autre chemin que celui que je souhaitais.
- Ne pas poser deux questions d'affilées sans attendre la réponse à la première ! La double tâche à gérer pour certains apprenants est impossible, il faut en tenir compte.
- Les Tics de langage : para-verbal +++ (hum…)
- J'aurais dû me montrer plus directe dans les questions, ne pas trop tourner « autour du pot ». Cela peut favoriser un sentiment anxiogène chez l'apprenante et créer un climat plus tendu lors de l'entretien.
- Ne pas couper la parole.
- Je ne me sens pas du tout à l'aise face à la situation. J'ai horreur des conflits alors cela me pèse de mener ce genre d'entretien car même si je suis les différentes phases, je ne maîtrise pas ce que l'apprenante peut dire et dans quelle direction l'entretien peut aller. C'est une mission d'équilibriste et je ne suis jamais à l'aise lorsque je suis suspendue…
- Je n'ai pas le sentiment d'avoir réussi à coconstruire avec l'apprenante pendant la phase 4. J'ai repoussé le problème au lendemain lors d'un nouvel entretien.

4.3.3 Les pistes d'amélioration proposées

En premier lieu je pense qu'il aurait été important d'annoncer, juste après la phase d'accueil, les deux sujets qui allaient être abordés pendant l'entretien.

- Les difficultés rencontrées dans les apprentissages
- Son comportement vis-à-vis des autres apprenants.

Le premier point n'a pas été abordé. En effet, d'emblée je lui dis que toute l'équipe a remarqué qu'elle avait beaucoup progressée et que c'était positif. Il me semble difficile, voire impossible, après cette phrase d'annoncer à l'apprenante qu'en fait elle rencontre des difficultés dont elle ne se rend pas compte en disant que tout est facile…Je me suis « tirée une balle dans le pieds » !.

L'aménagement de l'espace, peu, certes améliorer son ressenti au sein du groupe, mais cela ne sera certainement pas suffisant pour qu'elle progresse sur les apprentissages et qu'elle prenne conscience de ses lacunes pour y remédier. Il aurait été plus judicieux d'aborder frontalement cette problématique et l'amener à réfléchir sur pourquoi elle à

l'impression que les apprentissages sont faciles, alors qu'elle rencontre des difficultés constatées par l'ensemble de l'équipe. Qu'est-ce qui lui fait dire que c'est facile ?

Si le second point concernant son comportement a été énoncé clairement, ainsi que le rappel du cadre en formation, elle n'a pas réussi à élaborer une véritable réflexion. Tout cela ne semblait pas s'accorder avec ses propres valeurs. Il aurait été intéressant de replacer son comportement sur deux terrains : le terrain familial et le terrain professionnel.

« Comment réagirais-tu si quelqu'un faisait ce genre de remarque à un membre de ta famille auquel tu es particulièrement attachée ? »

« Que penserais-tu de la situation, si tu étais concernée sur ton lieu de travail ? »

Peut-être le fait de contextualiser en dehors du centre de formation aurait pu l'aider à élaborer une réflexion et l'ébauche d'une solution pour sortir de la situation. Les formations ayant pour dessein l'insertion professionnelle, lui faire comprendre qu'un futur employeur ne pourra pas tolérer ce genre de comportement aurait pu être fructueux.

J'aurais également pu lui demander ce que la moquerie prenait comme sens pour elle. J'aurais été dans un rôle pédagogique de formateur.

« Peux-tu m'expliquer ce qu'est la moquerie pour toi ? »

« Comment vis-tu les choses lorsque tu subis des moqueries ? »

Là encore, l'objectif aurait été de la faire réfléchir et l'inciter à verbaliser sur ce que représente la moquerie pour elle. Pour rire il faut être deux…et visiblement cela n'était pas du tout le cas ici.

D'autre part, je ne suis pas certaine que laisser 24h de réflexion à l'apprenante sera productif… En effet, dans la réalité, il est peu probable que les centres de formation prennent du temps pour organiser deux entretiens consécutifs : c'est chronophage et pas forcément constructif.

J'avoue qu'à ce jour je ne sais pas répondre à cette question. Mon problème, ici, est que la stagiaire a peu accès à l'élaboration d'une réflexion. Comment l'amener à trouver une/des solutions par elle-même sans lui « souffler » la réponse possible ?

Peut-être qu'une activité commune à l'ensemble du groupe pourrait déverrouiller la réflexion et la parole. Chaque sous-groupe inscrirait les valeurs qui leur semblent importantes. Puis après une mise en commun, nous mettrions noir sur blanc les valeurs communes qui régissent le groupe. Cette charte serait affichée au sein de la salle afin que chacun puisse s'y référer si besoin. D'une part, si les propositions proviennent des stagiaires, ils seront plus à même de s'approprier les règles de vie en communauté. D'autre part, la stagiaire se sentira moins stigmatisée, et arrivera, peut-être, davantage à s'exprimer en sous-groupe que lors de l'entretien individuel.

5 Chapitre 3 : Analyse de la pratique professionnelle

5.1 Analyse de la démarche d'écriture du formateur professionnel

Afin d'élaborer ce dossier de projet j'ai écrit au fur et à mesure afin de ne pas me laisser déborder par le temps et les échéances qui arrivent très rapidement sur une formation de 6 mois.

Je n'ai jamais eu besoin de passer par une phase de rédaction au brouillon pour écrire. J'ai toujours rédigé directement sur l'ordinateur avec une certaine fluidité. J'ai trouvé que ce travail d'écriture était intéressant, sans difficultés particulières pour le formaliser. En effet, cette mise en mots était le prolongement du travail effectué chez OPTIM'HUM, mais également de mon vécu et ma pratique sur le terrain pendant les différents stages. Ce travail a été pensé, en amont, par l'équipe pédagogique du centre de formation. Ainsi, la rédaction du dossier de projet a été un enchaînement logique de notre propre escalier cognitive en lien avec nos expériences de terrain..

Nul doute pour moi que ce travail d'écriture est important, voire primordial. Il permet de mettre en mots ce que j'ai pu comprendre, percevoir, ressentir et vivre sur le terrain. L'élément fondateur est la prise de recul par rapport à la pratique professionnelle. De plus, cela permet également de digérer les concepts nouvellement acquis. Ce labeur réflexif sur ma vision du métier, mes questionnements, mes angoisses, représente la pierre angulaire de la formatrice que je modèle au fil du temps.

Il me semble qu'il existe un mouvement constant de la pensée et des actions. L'un ne va pas sans l'autre à mon goût. C'est ainsi que j'ai pu poser le cadre de la représentation du métier de formateur que je me fais à l'heure actuelle. Ecrire c'était toucher du doigt le fait qu'élaborer des séquences, mener des entretiens individuels, hybrider une formation étaient et restent perfectibles.

J'ai pris beaucoup de plaisir à ce travail d'écriture, qui certes, a jalonné la globalité de mon parcours professionnel, et ne m'était pas inconnu. Cependant, c'est un renouveau à chaque fois. Rédiger me permet de structurer ma pensées, qui, trop souvent, est en arborescence.

5.2 Mise en valeur des ressources qui ont aidé dans cette écriture

Mais force est de constater, que la guidance apportée par l'équipe des formateurs est venue renforcer cette appétence pour la rédaction. En effet, ce travail a été mené méthodiquement, pas à pas, et cela a contribué à m'apporter une grande aide.

Pour mener à bien ce dossier je me suis raccrochée à deux éléments moteurs :

Le premier a été de toujours faire du lien entre ma pratique sur le terrain et les apports acquis et expérimentés au sein du centre de formation OPTIM'HUM.

Le second est davantage lié à ma pratique professionnelle antérieure. En tant qu'éducatrice j'ai toujours fait des allers-retours entre mes expériences de terrain et les apports des théoriciens historiques sur les questions liées au développement des apprentissages.

Assez instinctivement, j'ai mis à profit cette façon de travailler pour construire mon DDP.

Concernant le travail mené sur la remédiation d'une séquence de formation, j'en retire la réflexion suivante : rien n'est figé dans le marbre. Transmettre nécessite de s'adapter, et

d’accepter de faire le pas de coté nécessaire à l’observation de ce que l’on a proposé à un instant T. C’est certainement ce qui est le plus ardu à réaliser dans mon futur métier de formatrice. En effet, c’est une posture qui nécessite humilité, rigueur, mais aussi acceptation que ce que l’on propose aujourd’hui n’est plus tout à fait valable demain. Qu’il est nécessaire de modifier sa séquence pour la rendre plus fluide, plus ludique, plus pédagogique, plus digeste….plus pertinente certainement !

La remédiation permet de se remettre en question, encore faut-il accepter de le faire d’une part, et faut-il s’en donner le temps d’autre part. En ça réside la croisée des chemins pour faire bouger les lignes, et ne pas tomber dans un immobilisme mortifère.

En conclusion, je pense qu’écrire a toujours été au creux de mon existence. Cela fait intrinsèquement partie de moi, et me permet de canaliser mes pensées. Mais au-delà de ce point de vue personnel, je pense, sincèrement que cette démarche d’écriture pour un professionnel, est importante pour poser sa réflexion et la structurer.

En revanche, il est vrai que c’est une démarche difficile à mener sur le terrain, principalement lorsque l’on est seul. En effet, il me semble essentiel d’exprimer oralement ses pratiques et problématiques éventuelles auprès de collègues qui partagent les mêmes préoccupations, afin de les analyser ensemble. Ce n’est qu’ensuite qu’il me parait nécessaire de coucher sur le papier le fruit de cette réflexion. Pourquoi ? d’une part pour en garder trace. En effet le proverbe dit bien ceci « *les paroles s’envolent, les écrits restent* ». D’autre part, cela formalise les mots exprimés, les ressentis, les réflexions. Enfin, c’est un outil intéressant qui sert de référence. De là pourra en découler une remédiation, un ajustement, une avancée à travers l’apport de cet écrit professionnel.

J’estime que l’écrit a toute sa place dans l’espace professionnel et dans la vie d’un formateur. Ne serait-ce que par le biais des tableaux de conception de séquences. Personnellement, j’ai besoin de passer par la formalisation de mes séquences à l’écrit. Il m’est impossible d’y réfléchir et de me présenter ainsi devant les apprenants. J’ai besoin de ce support pour poser mon cadre, ce que je vais dire, faire, entreprendre. Cet outil me permet d’y revenir, modifier, penser et mettre en place une alternative.

L’écrit c’est le phare dans la tempête finalement, celle qui rugit dans mon cerveau.

Je m’astreindrai à formaliser mes tableaux de séquence par écrit afin de garder un cap et un fil rouge dans ma progression pédagogique.

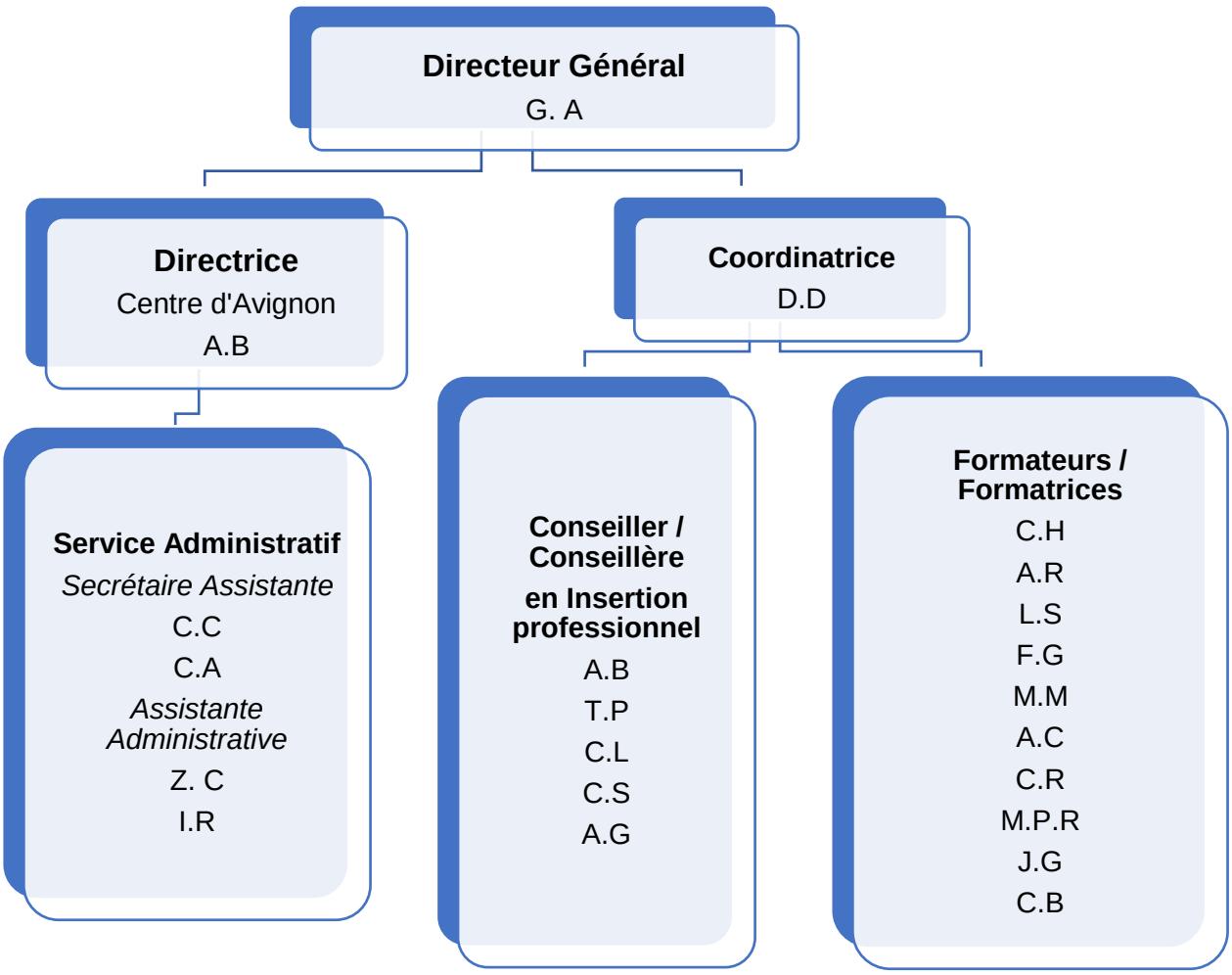
Cependant, je sais aussi qu’écrire est chronophage. Pour cette raison je ne m’engage pas à rédiger un écrit quotidien ou hebdomadaire sur ma pratique dès mes premières interventions de formatrice, car je serai certainement happée par mes nouvelles fonctions. Mais, à terme, je souhaite véritablement mettre en place une analyse de ma pratique professionnelle de formatrice, de préférence au sein d’une équipe dans un esprit collégial.

Ecrire c’est dessiner une porte sur un mur infranchissable, et puis l’ouvrir.

Christian Bobin

ANNEXES

Annexe 1 :



Annexe 2 :

L'ACOPAD dispense différentes formations dans plusieurs départements de la région PACA :

Bouches-du-Rhône

- Titre Professionnel d'Assistante de Vie aux Familles
- Titre Professionnel de Conseiller en Insertion Professionnelle
- Formation Inclu'Pro
- CAP AEPE (Accompagnement Educatif Petite Enfance)
- ACIADE (Action Intermédiaire pour un accès durable à l'emploi)
- Titre Professionnel de Secrétaire Assistant(e) Médico-Social(e)
- Assistant(e) de Vie Dépendance
- Conseiller Funéraire

Var :

- Atelier Conseils
- Titre Professionnel de Conseiller en Insertion Professionnelle
- Formation Inclus'Pro
- Formation des Agents des Services Hospitaliers
- Préparation aux métiers des Services à la Personne
- Préparation à la qualification PIC AXE 2
- Titre Professionnel de Conseiller en Insertion Professionnelle
- Conseiller Funéraire
- Conseiller Commercial

Vaucluse :

- Préparation à la qualification PIC AXE 2
- Titre Professionnel de Conseiller en Insertion Professionnelle
- Formation Professionnelle pour Adultes

Alpes Maritime :

- Atelier Conseil
- Prestation Pôle Emploi Atelier (10)