

01

FORMATION DE FORMATEUR

Dominique DELPLANQUE

INK

02

- **Et, si l'on se présentait**

Déroulement du stage

- Débuter une formation
- Apprendre
- La santé
- Modèles de la formation
- Communication
- Evaluation
- Le formateur
- Techniques pédagogiques: Pratique

Comment débiter une formation?

- Thème du stage
- Fil conducteur pour les stagiaires
- Objectifs du formateur / Attentes des stagiaires: écouter les stagiaires
- Donner dès le début l'occasion de parler, de se présenter, d'échanger: Faire acte de présence
- Créer un climat propice pour travailler ensemble

Établir des relations de confiance dans le groupe

- Témoigner de l'empathie: compréhension de l'autre sans forme de jugement
- Bienveillance du formateur, pas de jugement
- Reformulations compréhensives, empathiques indiquent que le formateur est au diapason du groupe. Ceci à un effet miroir qui favorise la compréhension que les stagiaires ont d'eux-mêmes.

Établir des relations de confiance dans le groupe

- Accepter les choix des stagiaires:
 - Travailler ou faire une pause
 - Creuser une idée
 - Changer de méthode de travail
 - Revoir certains objectifs
- Optimiser l'implication des stagiaires (co-auteur de la formation)
- Ne pas occulter le conflit. La gestion d'un conflit fait mûrir la réflexion

07

Renforcer la motivation des stagiaires

- Construire du sens
 - Présenter les objectifs des séquences
 - Pas d'implicite
 - Puiser dans son expérience personnelle
 - Faire des liens avec la pratique réelle
 - Permettre aux stagiaires de reformuler
 - S'appuyer sur le vécu des stagiaires
 - Provoquer des interactions
 - Encourager, valoriser
 - Rassurer

Mettre en confiance pour.....Apprendre !

- Pourquoi apprendre ?
- Sommes-nous vierge de connaissances ?
- Savoirs vs Connaissances?
- De quels savoirs parlons-nous?
- Comment apprend t-on ?

Les théories de l'apprentissage

- Par immersion
- Modèle transmissif
- Le behaviorisme
- Le constructivisme
- Le socioconstructivisme
- Le néo-socio-constructivisme

Apprentissage

Modèle transmissif

- Apprendre = mécanisme d'enregistrement
- Mémorisation
- Pédagogie frontale
- Apprenant = « cire molle »
- Cerveau = « tabula rasa »

Apprentissage

BEHAVIORISME

- Stimuli → boîte noire → réponse
Renforcements positifs ou négatifs
Pédagogie par objectifs

Apprentissage

CONSTRUCTIVISME

- Approche basée sur l'interaction sujet / environnement
- Observer – Agir – Expérimenter
- Prise en compte des savoirs pré existants

Apprentissage

Assimilation - Accommodation

- Acquisition de nouveaux savoirs par un processus circulaire d'assimilation du nouveau savoir et par accommodation de l'ancien

Apprentissage

SOCIOCONSTRUCTIVISME

- Théorie interactionniste de l'apprentissage
- Prise en compte des savoirs pré existants
- Interaction sociale
- Le moteur du changement est le déséquilibre engendré par la contradiction affectivo-cognitive et sociale

Apprentissage

LE NEOSOCIOCONSTRUCTIVISME

- Partir de l'expérience du sujet, de ses savoirs pré existants, dans l'interaction sociale et en prenant en compte son émotivité et son affectivité
- Pédagogie active – Confrontation (ateliers)
- Le formateur construit des situations d'apprentissage

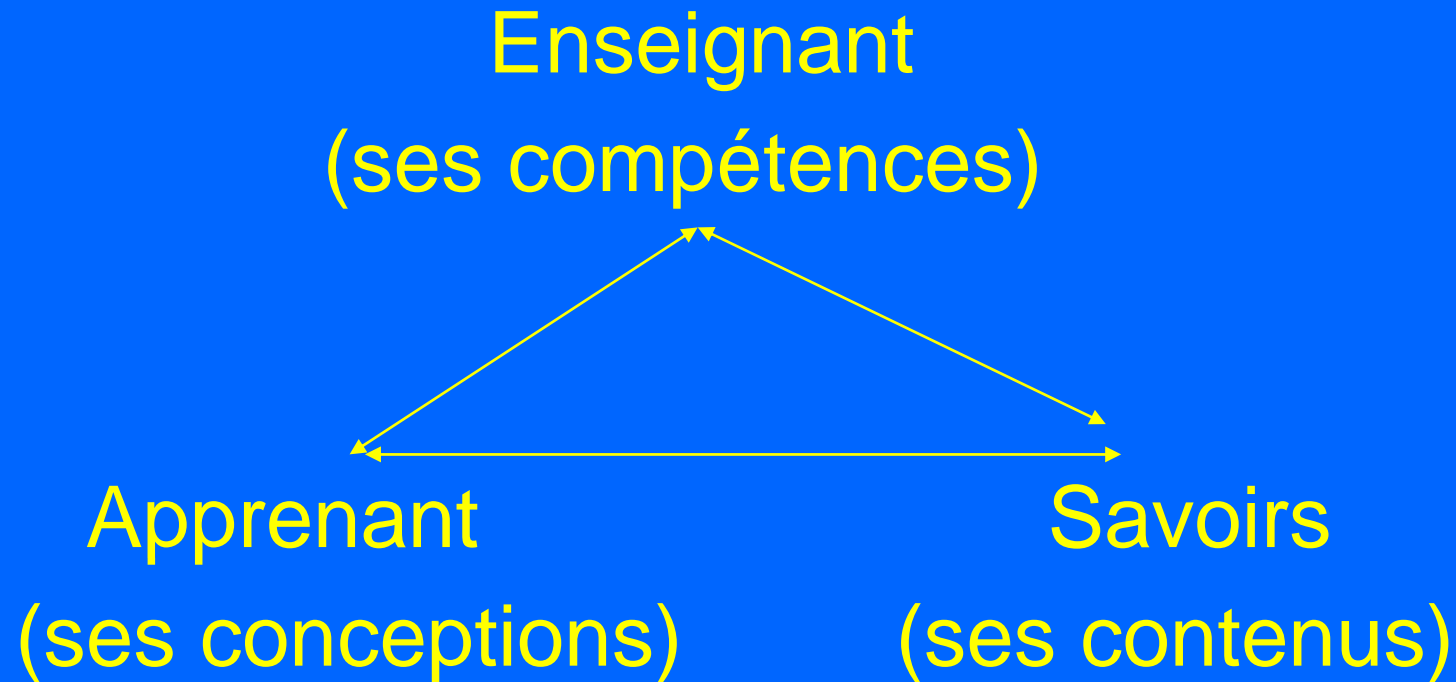
Les savoirs préexistants

- Le savoir est construit par l'étude ou l'expérience
- Ces savoirs permettent d'avoir une relation au monde
- La construction du savoir: un processus d'accommodation – assimilation
- Des savoirs obstacles au changement
- Nécessité d'évaluer les rapports qu'entretient la personne avec les savoirs référents: sont-ils en concordance ou en opposition avec les savoirs référents?

Les savoirs préexistants

- Accorder un statut de base aux croyances, préjugés et « modes de fonctionnement » des personnes apprenantes
- Ne pas nier ces croyances, les utiliser pour construire des situations d'apprentissages

Point de vue didactique



Point de vue didactique

4 questions pour s'interroger sur l'apprentissage

- A partir de quoi j'apprends ? (capacité de pouvoir faire)
- Selon quelles procédures ?
- Selon quels processus ? (cheminement intellectuel)
- Dans quelles conditions ? (Pour quelles raisons ?)

La Santé ??

- **Une vision biomédicale**
- **Une vision plus globale**
- **Une vision existentielle**

La Santé

Vision biomédicale

- La santé est assimilée à l'absence de maladie (vision de la santé dite négative)
- La maladie provient d'un problème organique.
- Toute maladie a une cause biologique qui peut être guérie.
- L'approche est curative, sous forme de traitement individuel.
- Il s'agit d'une approche unidirectionnelle, frontale, du médecin vers le malade (axée sur la maladie) avec donc asymétrie de savoir: relation de pouvoir lié aux savoirs

La Santé

Vision globale

- « *État complet de bien être physique, mental et social et pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité* » (OMS, 1946)
- Dans le même temps création de l'assurance maladie (et non l'assurance santé) qui montre que les pratiques ne correspondaient pas à cette définition (financement quasi exclusif des soins curatifs. Plus la personne est malade, plus les professionnels de santé gagnent de l'argent !!!)

La Santé

Vision globale

- Approche plus dynamique de la santé de l'OMS en 1986 (charte d'Ottawa) qui la définit comme « *une ressource de la vie quotidienne et non comme un but dans la vie. La santé c'est ce qui permet à un individu d'une part de réaliser ses ambitions et de satisfaire ses besoins et d'autre part d'évoluer avec le milieu ou de s'adapter à celui-ci. La santé constitue un moyen parmi d'autres de se réaliser.* »
- Orientation vers des déterminants de la santé: alimentation, hygiène de l'eau, justice....

La Santé

Vision existentielle

- Au-delà du processus d'adaptation du sujet au milieu, le sujet a la capacité de s'affirmer dans un milieu donné. L'autonomie devient une condition essentielle à la santé individuelle. (Illich)
- Dans ce modèle, le sujet est autonome, il devient partenaire des soins, il revendique la liberté questionnant le sens de la vie, de son contenu, les évènements qui la jalonnent. Il se manifeste, se positionne.

La Santé

Vision existentielle

- La santé est considérée comme l'existence d'un sujet autonome. Elle est l'expérience de vie individuelle et collective dont la maladie fait partie.
- Le patient est acteur et décideur.
- Reconnaissance des savoirs expérientiels
- L'accent est mis sur la subjectivité par rapport à l'objectivité

(Eymard)

Modèles de la formation

- L'enseignant: transmet des savoirs
- L'animateur: assure la gestion relationnelle d'un groupe
- Le formateur: enseigne, anime et assure aussi l'évaluation, la médiation, la régulation

Pensée et langage

- **Deux fonctions au langage:**
 - Fonction sociale pour communiquer
 - Fonction régulatrice de la pensée et impliquée dans le contrôle par le sujet de ses comportements

Communication verbale

La communication verbale est celle qui utilise des mots pour apporter une signification. Mais ce n'est pas si simple...Entre

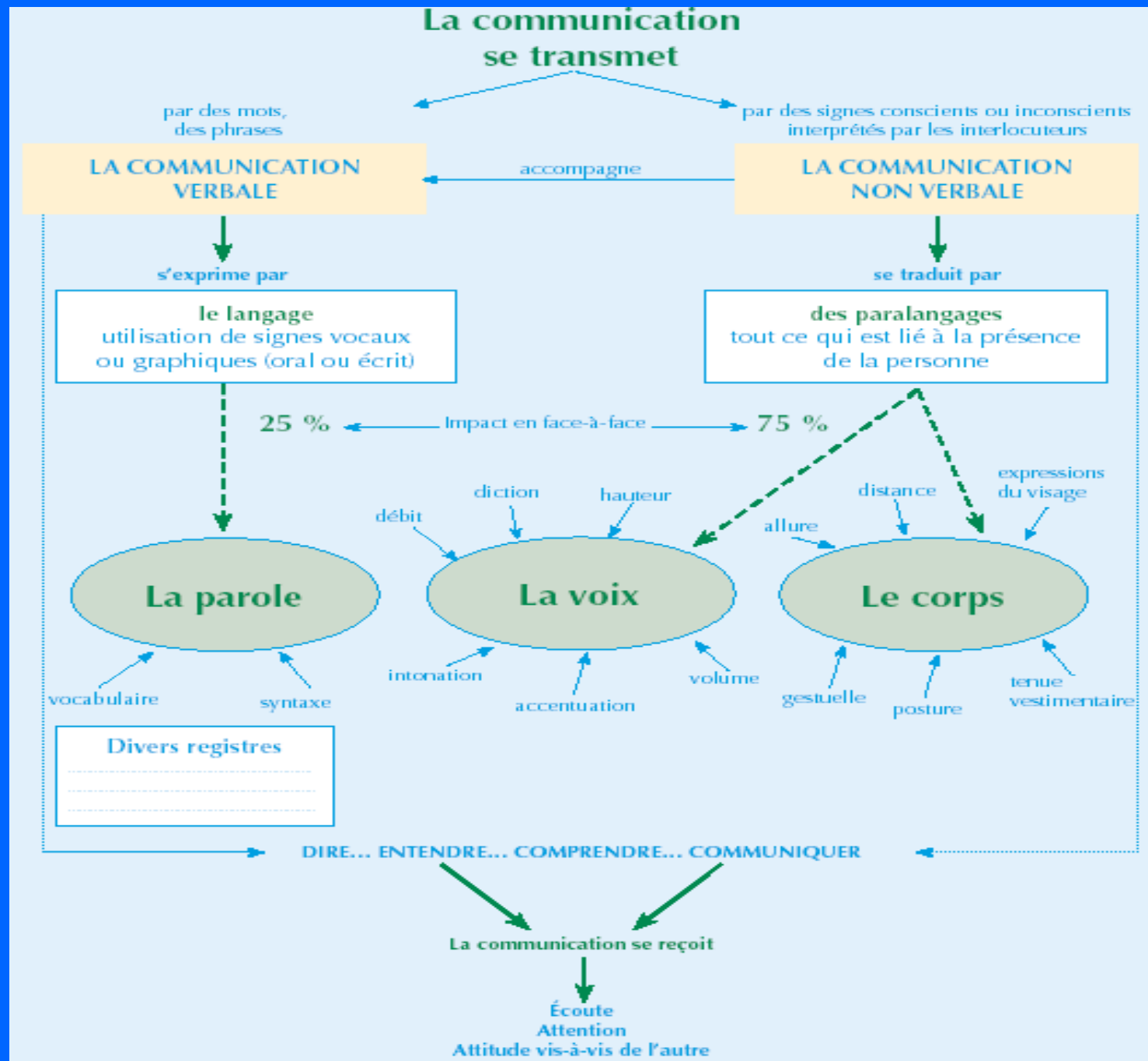
- **Ce que je pense**
- **Ce que je veux dire**
- **Ce que je crois dire**
- **Ce que je dis**
- **Ce que vous avez envie d'entendre**
- **Ce que vous croyez entendre**
- **Ce que vous entendez**
- **Ce que vous avez envie de comprendre**
- **Ce que vous croyez comprendre**
- **Ce que vous comprenez**

Il y a dix possibilités qu'on ait des difficultés à communiquer

Mais essayons quand même...

Extrait de l'encyclopédie du Savoir relatif et absolu

Bernard Werber - Édition Albin Michel (Livre de Poche 2000)



Communication verbale et non verbale

- La plus grande part de notre communication passe par le non verbal
- L'exposé le mieux préparé peut ne pas «passer», si la prestation n'est pas à la hauteur
- Soyez particulièrement attentifs :
 - à votre posture : ouverte et chaleureuse
 - à votre regard : mobile et direct
 - à vos gestes : cohérents, hauts, et dirigés vers autrui
 - à votre élocution : voix forte et posée, articulation claire, intonation et rythmes variés.

Communication

La communication verbale

- **La parole :**
 - Précise nos pensées
 - Donne des informations claires
 - Caractérise l'aspect conscient de la communication

Communication

La communication non verbale

- Selon les chercheurs l'impact global d'un message est constitué de :
 - Ton de la voix
 - Gestuelle**75%**
- Langage parlé = 25% du contenu du message !!!

L'émotion

Interdépendance anatomo-fonctionnelle du traitement cognitif et du traitement émotionnel de l'information.

Le traitement d'une information par la raison et par l'émotion sont en interactions permanentes

Différentiels basés sur le langage

- Évaluer le positionnement du savoir grâce au langage
- Est-il énoncé de façon dogmatique ou non?
- Le traitement non dogmatique de l'information correspondrait à une évolution plutôt possible du savoir
- Le traitement dogmatique traduit un fort ancrage du savoir (plus difficile à modifier)

La crise d'apprentissage

Lorsqu'il doit y avoir remise en question du savoir préexistant, le formateur doit:

- aider le patient à investir son savoir préexistant
- L'amener à prendre conscience de son insuffisance
- L'aider à construire un nouveau savoir sans choc affectivo-cognitif trop important

L'évaluation

- Ni une technique, ni une méthode mais une dimension de la relation
- C'est une lecture de la situation de formation, une lecture en continue.
- *« Aider les personnes à comprendre au lieu de les aider à ne pas se tromper »*
(Renard)

Quels concepts utilise le formateur pour évaluer ?

- Les paradigmes
 - Paradigme dit rationnel (positiviste): pour le formateur, importance aux préparations, planifications, programmations.
 - Paradigme dit holistique: le formateur fait passer la qualité de la relation avant la préparation.

Quels concepts utilise le formateur pour évaluer ?

- Les modèles de pensée: des cadres pour concevoir l'être dans ses rapports au devenir:
 - Le déterminisme: le destin s'accomplit
 - Le fonctionnalisme: le schéma moyen/fin
 - Le structuralisme: les règles invariantes
 - La systémie: les interrelations
 - La complexité: les antagonismes complémentaires

Quels concepts utilise le formateur pour évaluer ?

- Les registres de pensées: moyens pour aborder l'action ainsi que des valeurs professionnelles.

Quels concepts utilise le formateur pour évaluer ?

Registres de pensée (M. Vial)

<u>Registre de pensée</u>	<u>Valeurs professionnelles</u>
Pensée humaniste	Respect de l'autre et de soi
Pensée par objectifs, téléologique (finalisée)	Efficacité et dynamisme
Pensée stratégique, pensée managériale	Autonomie et motivation
Pensée magique, dite archaïque	Confort, sécurité et désir de qualité
Pensée pragmatique ou pensée par projets	Changement, évolutions permanentes et plasticité du sujet

Deux concepts propres à l'évaluation

- Le modèle
 - Évaluation mesure: métrique, docimologie
 - Evaluation gestion: aide à la prise de décision
 - Evaluation problématisation - Questionnement
- La logique
 - La logique de contrôle
 - La logique du reste

Les modèles de l'évaluation

conceptions complémentaires à mettre en lien

- La mesure des produits, des états, des effets, des impacts, des comparaisons de bilans
- L'évaluation des procédures, des moyens, pour la gestion des programmes
- L'évaluation des processus, des dynamiques, pour la problématisation des significations dans les situations, pour l'intelligibilité de ce qu'on fait.
- L'évaluation complexe: Conjuguer, articuler, mettre en lien des logiques d'évaluation contradictoires (Morin)

Les modèles de l'évaluation

La mesure

- Mesure des produits, des états, des effets, des impacts, des comparaisons de bilans.
- Rapport à une norme, une référence
- Instruments de mesure
 - Valides, Sensibles, Fiables, Reproductibles, Disponibles, Simples

Les modèles de l'évaluation

L'évaluation

- Rapport aux valeurs: Extraire la valeur, estimer la valeur (*Littré*).
- Prendre en compte la personnalité, le projet de vie de la personne.
- Interpréter la mesure pour lui donner du sens selon le contexte, la personne et son projet de vie
- Identifier des points forts et des points faibles pour construire un projet .
- Avoir une relation singulière à la personne
- Prendre en compte le caractère intersubjectif dans la relation.
- Développer une vision globale de la personne
- Pour donner du sens à l'action

Les modèles de l'évaluation

L'évaluation

- Travail de mentalisation, correspondant à la capacité à traduire en mots, en représentations verbales partageables les images, les mesures, les émois pour leur donner un sens communicable, compréhensible pour l'autre et pour soi.

La logique de contrôle

- Attitude où il s'agit de: vérifier, sérier, classer, comparer avec un gabarit de départ pour obtenir des différences qu'on appelle des écarts ou des erreurs, pour pouvoir éventuellement les corriger
- Contrôler, c'est mettre en œuvre une fonction de bilan, d'arrêt sur image.

La logique du reste

- Tout ce qui reste quand on ne fait pas de contrôle.
- Le mot-emblème serait « accompagnement »
- Evaluer en ce sens serait:
 - Une fonction de promotion des potentiels
 - De la construction maturation éducation de l'autre et de soi pour une quête d'intelligibilité.
- Évaluation Questionnement

Articuler les modèles existants

- Ne pas avoir de préférence mais des références
- Double compétence: contrôleur et accompagnateur
- Articuler les modèles selon les contextes, les situations, les projets, les objectifs
- Le contrôle est aussi structurant
- Choisir sans renier (Morin)

L'autoévaluation

- Processus humain
- Dimension dans la relation qui s'apprend, se favorise, se développe.
- Deux dimensions:
 - Autocontrôle
 - Autoquestionnement

L'autoévaluation

(M. Vial)

Autocontrôle	Autoquestionnement
<p>S'occupe en priorité des procédures, en lien avec la logique du contrôle, du bilan, de la mesure, de la vérification des acquis.</p> <p>Désir de conformité, maîtrise.</p> <p>Nécessaire pour l'autonomisation</p>	<p>Un processus: bouillonnement du sujet au monde. Elaboration, fondation de sens.</p> <p>Entrevues de soi au monde, fait de fulgurances ou de doutes, de remise en question, de soupçons, de mises en perspectives.</p> <p>Un désir d'exister, d'être reconnu, légitime. La peur d'être rejeté.</p>

Attitudes du formateur (M. Vial)

- Observer, écouter: essayer de comprendre sans préjugés, sans poser d'étiquettes, sans projections de normes préétablies
- Parier sur les potentialités de changement, de créativité. Ne pas seulement s'intéresser aux progrès mais à la relation formé/formateur qui est un trajet (allers retours, bifurcations,..)

Attitudes du formateur (M. Vial)

- Mettre en scène les questions sans les confondre avec les interrogations
- Saisir des opportunités pour impulser des remaniements, des réorientations sans culpabiliser.

Attitudes du formateur (M. Vial)

- Rester étranger, voire indifférent, travailler le détachement, ce qui favorise l'empathie et l'écoute, sans prendre à son compte le destin de l'autre et se mettre à penser à sa place: s'effacer.
- Se centrer sur le sens en train de se construire

Dispositifs pédagogiques

- Méthodes expositives
- Méthodes démonstratives
- Méthodes actives

- Pédagogie active

55

Les techniques d'animation

- Proposition d'activités.....et si on jouait !!

Les techniques d'animation

- Travail en petits groupes: 2 à 4 / groupe
 - Groupe d'entraide pour résoudre un problème
 - Coaching entre stagiaires
 - Séquence de reformulation
 - Analyse d'une tâche
 - Atelier de travail sur l'erreur
 - Méthode comparative

puis
- Régulation en grand groupe

Les techniques d'animation

- Autres techniques en sous groupe
 - Les sous groupes différenciés
 - Les équipes tournantes
 - L'animateur tournant

puis
- Synthèse, Régulation en grand groupe

Les techniques d'animation

- Les post-it (dérivé du métaplan)
- Conception de QCM
- Le jeu de rôle
- Simulation d'une situation de travail

Les techniques d'animation

- Travail intersession
 - Compte rendu: livre journal de formation
 - Travail réflexif sur questionnement du formateur
 - Mémoire de stage

Les techniques d'animation

- La technique de DELPHES
- Le brainstorming
- Photolangage

Alterner les techniques

Les techniques d'animation

- Apprendre à apprendre
 - Atelier de raisonnement logique
 - Atelier de raisonnement clinique
 -Et bien d'autres.....

Principes pédagogiques

- Formateur ressource
- Être dans l'action
- Alternance
- Mise en situation
- Situation de jeu
- Construire du sens
- Synthèses fréquentes

Principes pédagogiques

- Formalisation
- Métacognition
- Intention d'apprendre
- Plans d'action
- Retour d'expérience

Quelques références

- Bruner JS. Le développement de l'enfant, savoir faire, savoir dire. Paris, PUF, 1991
- Giordan A. Apprendre ! Paris, Belin, 1999
- Hourst B. Former sans ennuyer. Paris, Edit. Organisation, 2002
- Johsua S., Dupin JP. Introduction à la didactique, Paris, PUF, 1993
- Jousse N. Animer un stage de formation. Paris, Edit. Organisation, 2002
- Morin E. Introduction à la pensée complexe. Paris, ESF Editeur, 2000
- Piaget J. Six études de psychologie, Paris, Folio essais, 1990
- Schneuwly B., Bronckart JP. Vygotski aujourd'hui, Neuchâtel, Delachaux et Niestlé, 1985
- Vial M. L'évaluation: une dimension de la relation formé/formateur. Conférence journée de formation des cadres de santé de l'assistance publique de paris, 2003
- Wallon H. De l'acte à la pensée, Paris, Flammarion, 1978