

# MINI GUIDE DU FORMATEUR

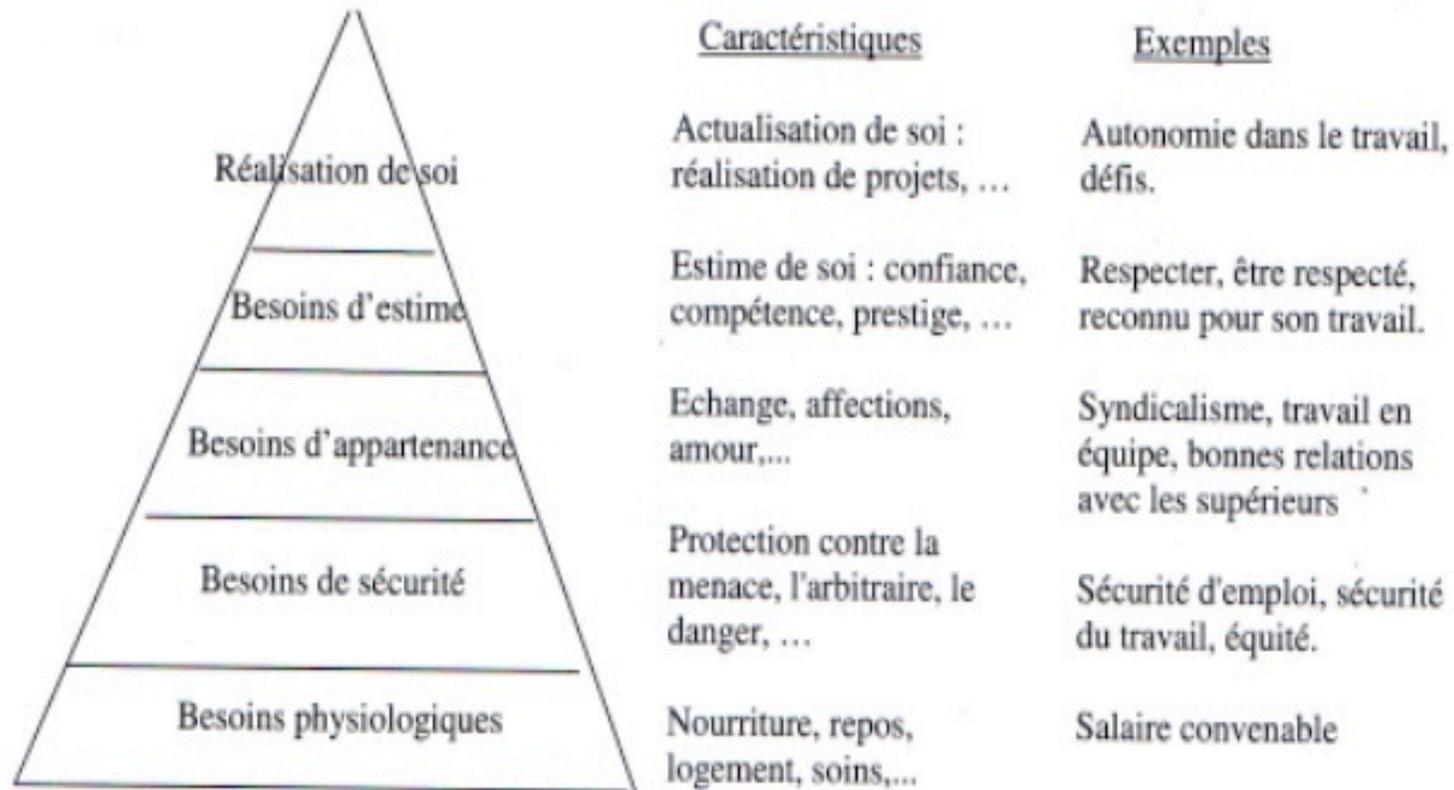
Philippe CLAUZARD MCF Université de La Réunion  
ESPE - Laboratoire ICARE



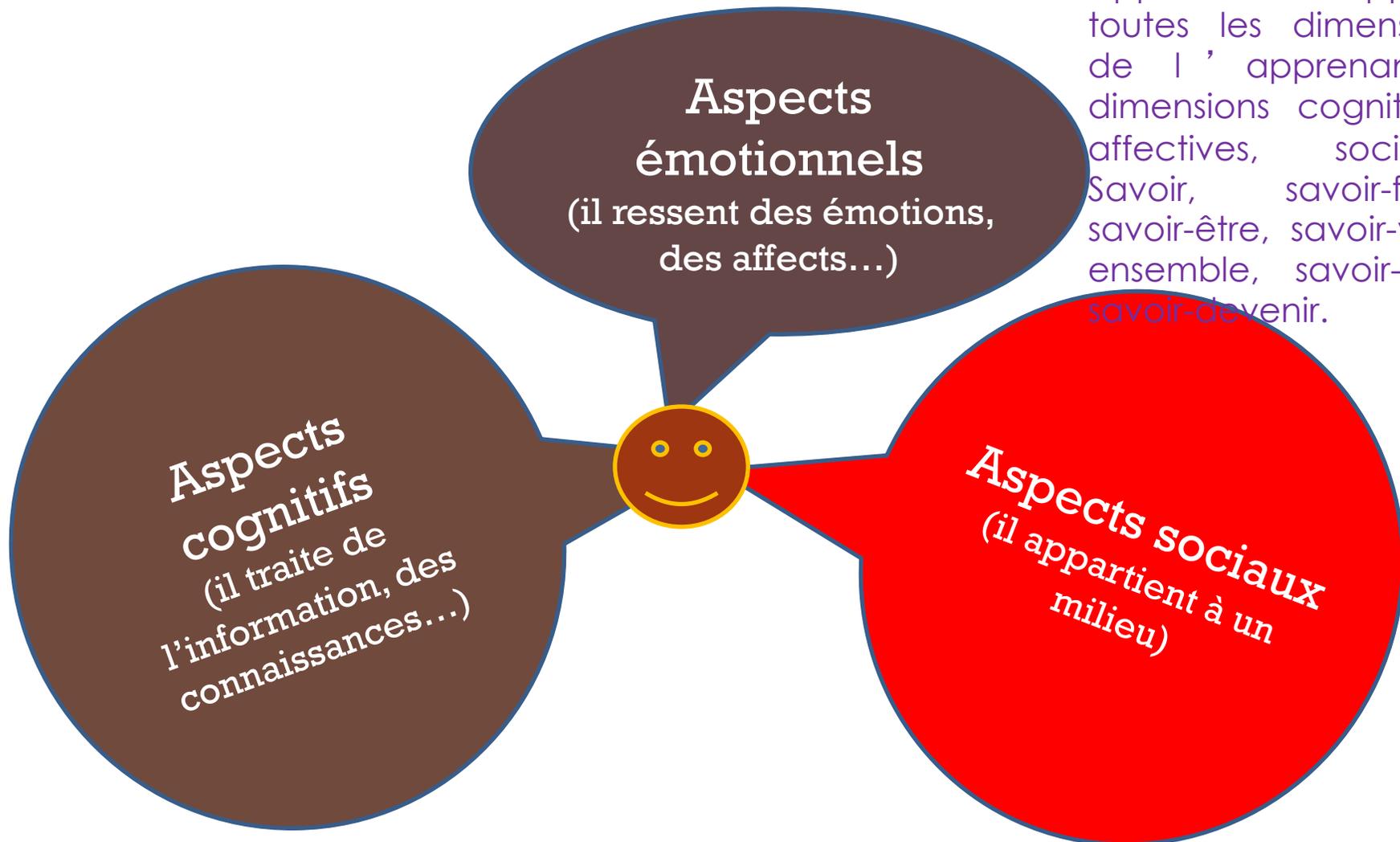
# CONDITIONS DE LA FORMATION

## 3.1. La notion de besoin :

La pyramide de Maslow (1954)



# L'APPRENANT EN FORMATION AU CENTRE DE 3 PRINCIPALES DIMENSIONS



Apprendre fait appel à toutes les dimensions de l'apprenant : dimensions cognitives, affectives, sociales. Savoir, savoir-faire, savoir-être, savoir-vivre ensemble, savoir-agir, savoir-devenir.



# ZOOM : 7 conditions pour former des adultes

## 1. Besoin et motivation

L'adulte a besoin d'être convaincu que l'information reçue lui servira dans son activité professionnelle.

## 2. Participation active

L'adulte a besoin de participer activement et de savoir à tout moment où il en est.

## 3. Expérience vécue

L'adulte a besoin de voir la relation entre ce qu'il sait déjà et ce qu'il apprend, entre ce qu'il a déjà fait et ce qu'il apprend à faire.

## 4. Résolution de problèmes

L'adulte a besoin de comprendre en quoi ce qu'il est en train d'apprendre lui servira à résoudre des problèmes.

## 5. Application immédiate

L'adulte a besoin d'utiliser de suite les connaissances et compétences nouvellement acquises.

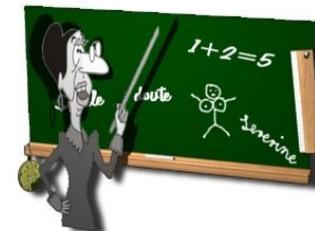
## 6. Feed-back

L'adulte a besoin de recevoir un feed-back le plus tôt possible après l'application.

## 7. Processus mentaux

L'adulte a acquis, par expérience, des habitudes mentales et des manières d'apprendre qui lui sont personnelles. Celles-ci sont variables d'un individu à l'autre.

D'après G. Muller, IBM France (Éducation et Formation), 1990

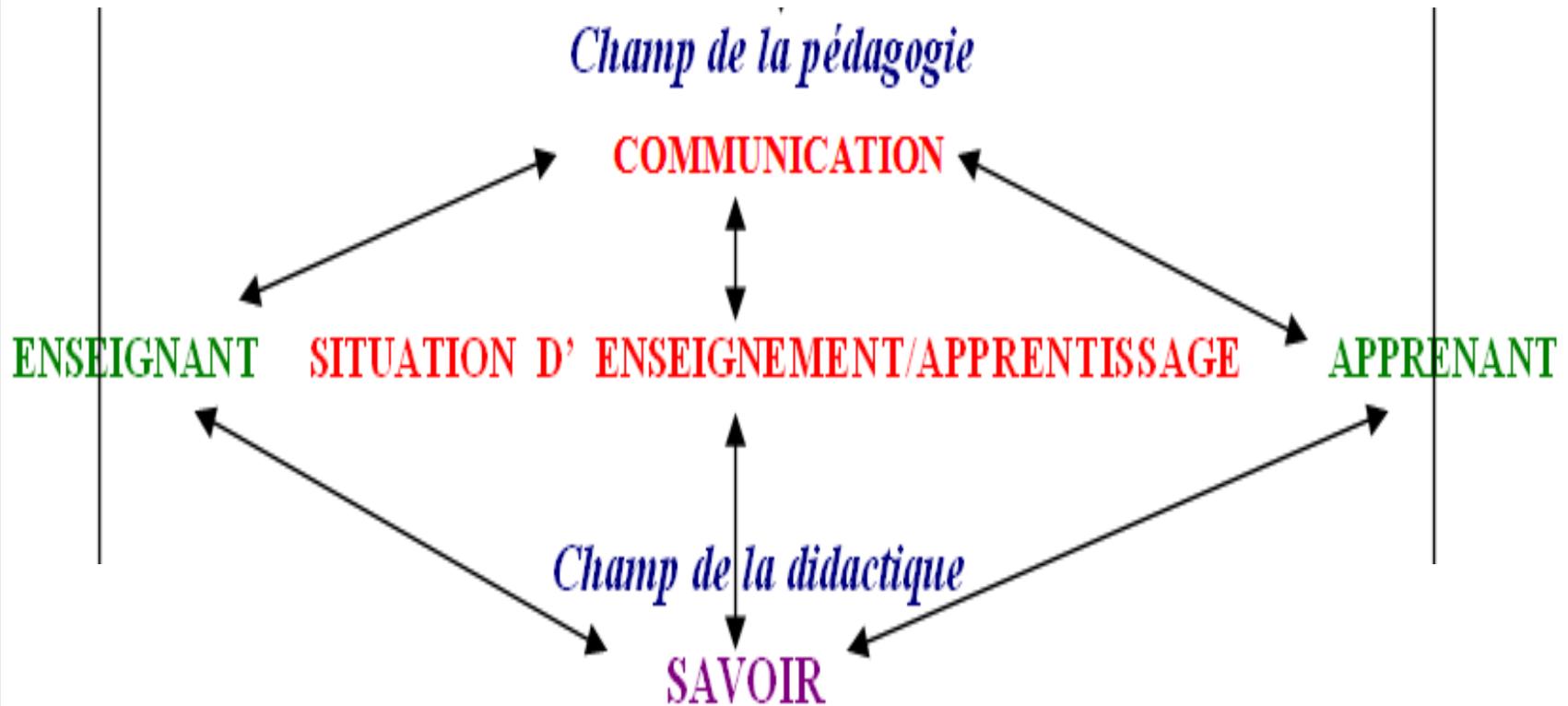


# APPRENDRE SELON UNE PERSPECTIVE ERGONOMIQUE

- Dans les situations de travail habituel, le but est l'activité productive : transformer le réel, un réel matériel, social ou symbolique
- L'activité constructive est un effet non intentionnel de l'exercice de l'activité productive. Transformer le réel transforme l'individu, on apprend de son activité de travail, de son expérience accumulée...
- L'école, la formation inverse les choses : pour les élèves, le but devient l'activité constructive (apprentissage et développement) qui va s'appuyer sur une activité productive, une tâche à effectuer qui va servir de moyen pour générer de l'activité constructive, du développement chez l'élève.
- La tâche scolaire devient prétexte, mais prétexte nécessaire et incontournable, à l'apprentissage.
- **« Le but de l'enseignant est alors de viser un but d'apprentissage - développement par le truchement d'une tâche qui le suscite ».**



# relations entre le champ de la pédagogie et le champ de la didactique



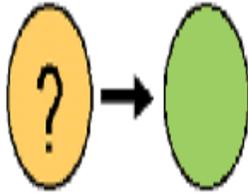
courant	constructivisme	béhaviorisme / associationnisme	apprentissage social	psychologie sociale génétique	courants médiationnels	théorie de la motivation humaine	cognitivism
initiateur	Piaget	Skinner  Watson  Pavlov	Bandura	Doise  Mugny  Perret- Clermont	Vygotsky  Bruner	Nuttin	Newell et Simon  Richard, Anderson
origine	Suisse	USA CEI	USA	Suisse	CEI, USA	Belgique	USA, France
époque d'origine	1920	1938	années 70	1974	1919 et +	1980	1972, 1975
principes	On apprend par l'action  Autonomie de l'apprenant	On apprend par les conséquences de nos actes  Influence du milieu  Hétéronomie de l'apprenant	On apprend en imitant des modèles  Importance de l'identification  Déni de l'action	On apprend en se confrontant aux pairs	L'apprentissage tire sa source de l'interaction sociale  Importance du langage	L'apprentissage est avant tout gouverné par un projet	On acquière des connaissances en traitant de l'information
notions	équilibre assimilation accommodation  schèmes, opérations	Contingences de renforcement  Stimulus - réponses  Boite noire ( ignorée)	Apprentissage par observation  Attention sélective  Renforcement vicariant	Conflit socio- cognitif  Marquage social	Zone de proche développement  Médiation  Etayage	Formation de but  Formation de projet  Adéquation moyens/buts	Représentations  Résolution de problèmes
applications	Educabilité cognitive	Enseignement  Programmé  Pédagogie  par objectifs	Etude des modèles agressifs à la TV	Apprentissage coopératif	Remédiation cognitive  Apprentis-sage coopératif	Formation individualisée	Intelligence artificielle



# DÉFINITION DE L'AUTOSOCIOCONSTRUCTIVISME

- Auto-socio-construction = un nom compliqué, Mais une notion fondamentale
  - L'apprentissage n'est pas affaire de recettes, mais de stratégie.
  - Voilà pourquoi les outils proposés par le G.F.E.N. constituent des démarches.
  - Le savoir ne se transmet pas, il se construit.
  - Voilà pourquoi les démarches élaborées par le G.F.E.N. sont dites constructions de savoir.
  - L'acte d'apprendre est un acte singulier, individuel.
  - On n'apprend pas à l'enfant (à l'homme) c'est lui qui apprend.
  - Voilà pourquoi les démarches imaginées par le G.F.E.N. sont dites d'auto-construction.
- § le conflit socio cognitif est source d'apprentissage, le socio permet confrontation et coopération, il est facilitateur pour apprendre
- § Ressources : <http://www.gfen.asso.fr/>
- L'apprentissage se conduit dans un cadre socialisé.
  - J'apprends avec et contre les autres.
  - Avec : la coopération. Contre : la contradiction, la confrontation.
  - Voilà pourquoi les démarches inventées par le G.F.E.N. sont dites d'auto-socio-construction. Ce concept d'auto-socio-construction, inventé par les Bassis, est issu du travail de grands noms de la psychologie constructiviste parmi lesquels on peut citer Piaget et Wallon. Dans les démarches du G.F.E.N. la question du savoir (nature, genèse, mécanisme, ruptures épistémologiques) est omniprésente.





Tête vide.

*L'élève ne sait rien*

Tête pleine.

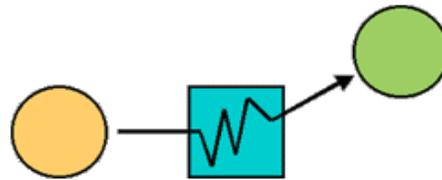
*L'élève sait.*



Boîte  
noire

Comportement  
final attendu

Comportement  
initial



Ancien  
équilibre

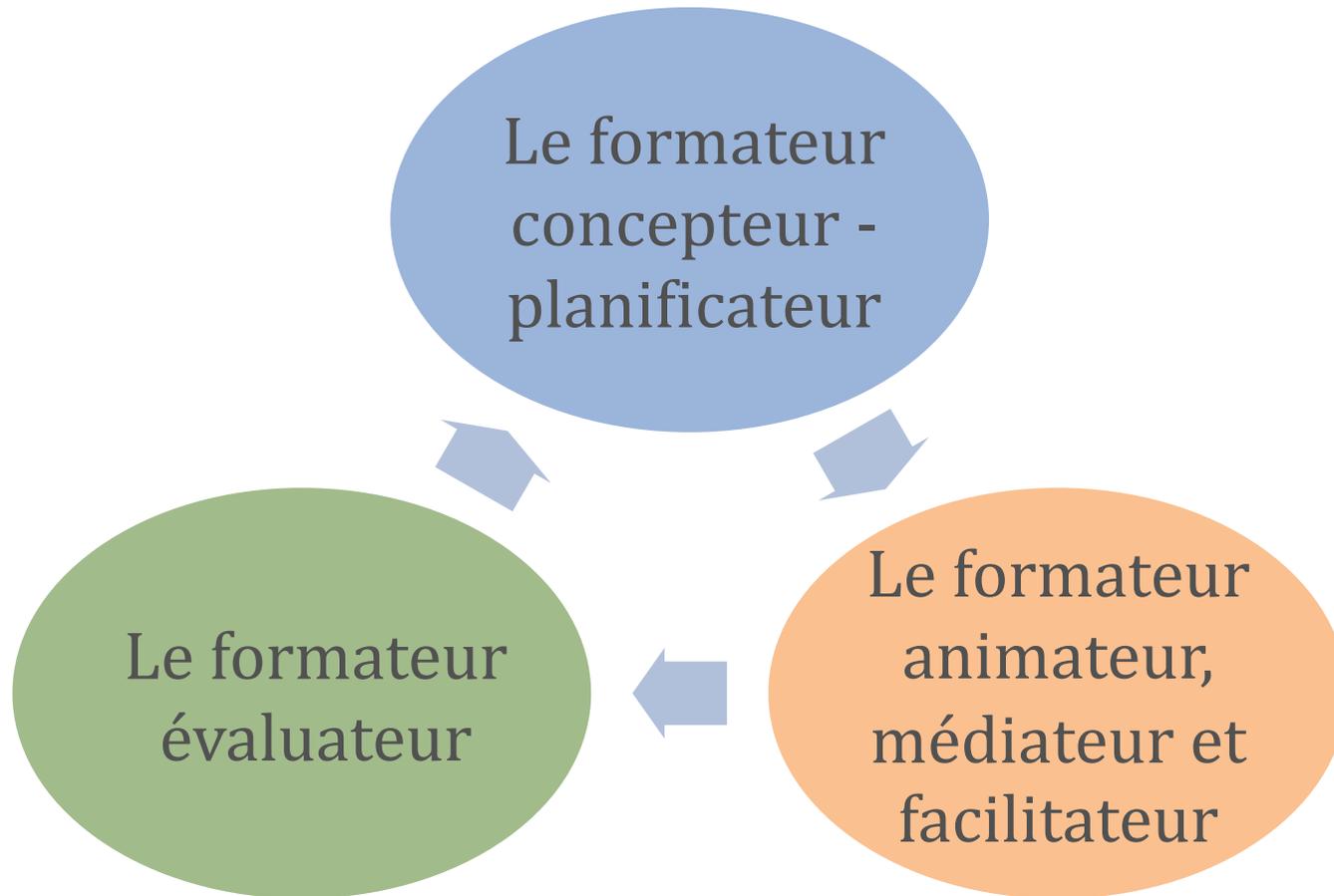
Déséquilibre

Nouvel  
équilibre

- Vous devez animer une action de formation : .....
- Quel choix pédagogique allez-vous effectuer? Quelle carte allez-vous tirer? Justifiez vous.



# TRIPLE FONCTION DU FORMATEUR

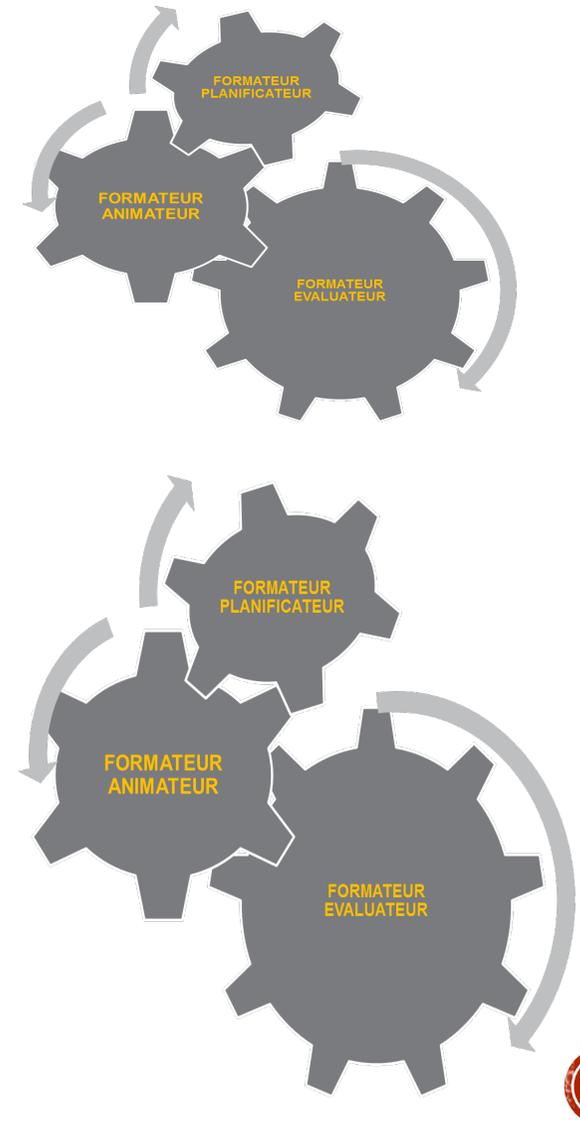


# TRIPLE FONCTION DU FORMATEUR

**Formateur concepteur planificateur** : anticiper, effectuer des hypothèses sur les apprentissages des élèves. Le formateur analyse les données à sa disposition: en fonction de ces données, il choisit l'objectif, donc l'obstacle à franchir par les apprenants; il organise le dispositif en définissant un scénario de « jeu didactique d'apprentissage »...

**Formateur animateur/médiateur/facilitateur** : organiser, faciliter, accompagner les activités scolaires en classe. Médiateur, le formateur se situe entre le savoir et les apprenants et entre les apprenants eux-mêmes Par cette double médiation, il agit sur trois niveaux: action sur les représentations - déstabilisation des apprenants / construction d'un problème et d'une procédure de résolution /distribution des prises de paroles des apprenants. Pour exercer la médiation, le formateur doit être performant en communication Ses compétences doivent être développées: en communication verbale, en communication non-verbale. Il doit savoir animer et réguler les situations de classe.

**Formateur évaluateur** : Le formateur mesure d'après les objectifs fixés les apprentissages effectifs, relève les erreurs pour comprendre les démarches intellectuelles de l'apprenant et y remédier. Le formateur doit avoir bien clarifié ses objectifs et sous objectifs d'apprentissage et établi une mesure évaluative des acquis des formés, conjointement.



# TRIPLE FONCTION DU FORMATEUR

L'interaction entre l'apprenant et le formateur est facteur d'apprentissage. Il n'est pas omniscient face à un apprenant sans expériences ou connaissances. Il est l'artisan d'une rencontre et d'un accompagnement sur le chemin d'une appropriation d'un savoir, savoir-faire ou savoir – être. L'authenticité de sa démarche comme des formes pédagogiques choisies est essentielle.

■ La rencontre : la mise en relation de l'apprenant avec l'objet de savoir (cf. **les macro gestes de didactisation**)

■ La conduite accompagnée : l'accompagnement de l'apprenant dans son appropriation personnelle de nouveaux savoirs au moyen de la dynamique du groupe et de procédures pédagogiques appropriées et facilitatrices (cf. **les méso gestes de régulation**)

■ La personnalisation de l'apprentissage lorsque l'apprenant s'avère dans des difficultés particulières, ce qui suppose évaluation et différenciation pédagogique (cf. **les micro gestes coopératifs d'ajustement**).

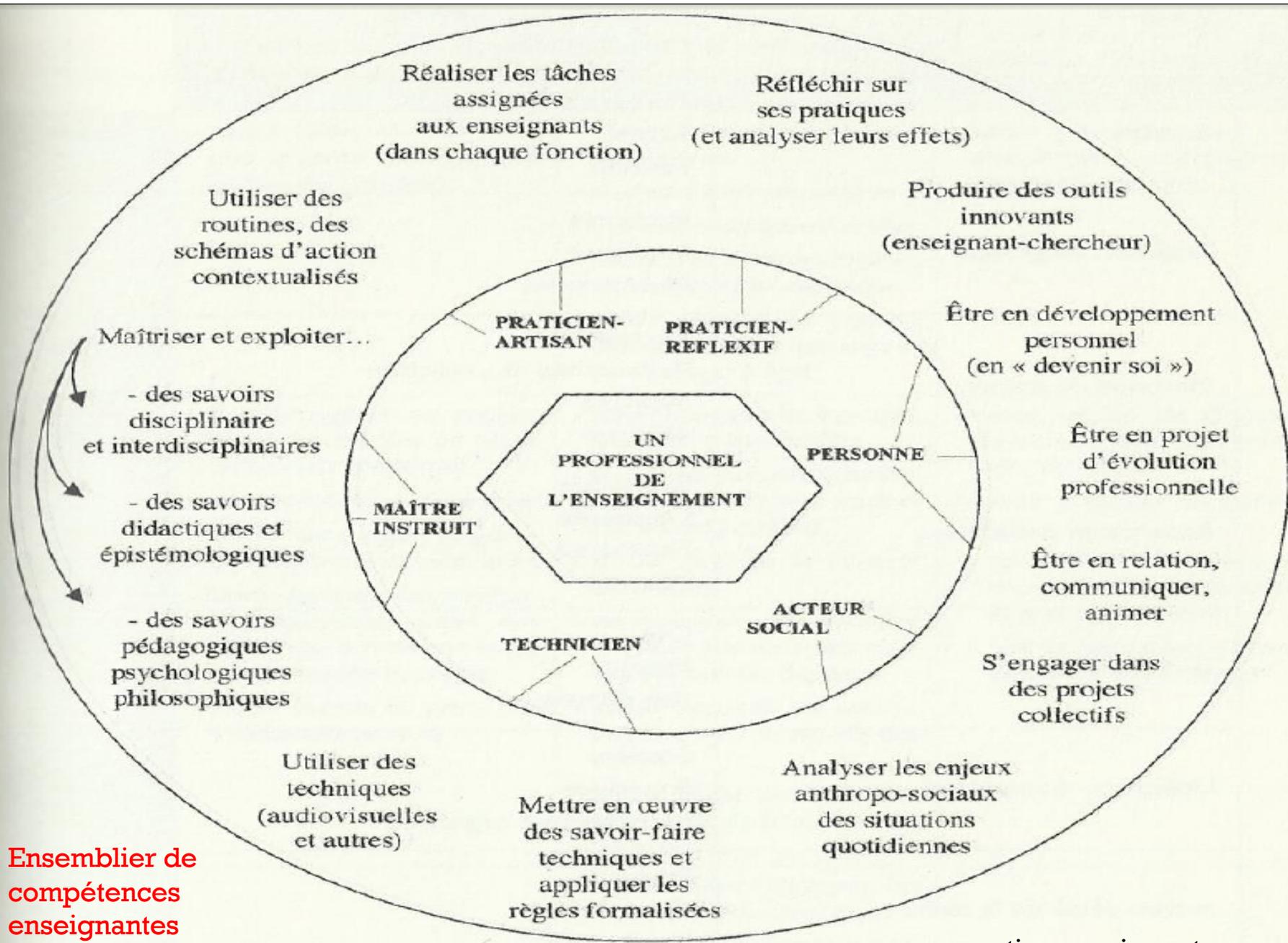


# CARTE DES COMPÉTENCES



Et d'autres compétences encore... ??





Ensemble de compétences enseignantes



# DYNAMIQUE DE FORMATION OU COMMENT DYNAMISER UNE FORMATION ?

- Dynamiser une formation, ce n'est pas enfile des séances comme des perles, et juxtaposer des outils de formations, c'est bousculer les esprits; déstabiliser pour provoquer la réflexion
- Déstabiliser dans la sécurité : déstabiliser par la surprise, la provocation... sécuriser par une grille horaire respectée et un climat affectif riche...
- Faire émerger les représentations initiales en début de formation,
- Manifester les attentes positives vis-à-vis des apprenants, c.-à-d.. leur lancer des défis ambitieux.
- Respecter l'autonomie de penser des acteurs, dans le respect d'un rapport à la vérité scientifique du moment...
- provoquer la confrontation des idées avec celle des autres, susciter du conflit cognitif et socio-cognitif tel « un laboratoire de fission, de fusion des représentations portant jusqu'à l'incandescence les arguments de chacun... » (Michel Huber); Susciter des conflits cognitifs dans les têtes et activer les conflits sociocognitifs...
- Favoriser le travail de groupe qui génère des échanges entre pairs, sans négliger des tâches individuelles et des interactions en grand groupe, l'articulation de ces trois moments est décisive...
- Mettre l'apprenant en activité réelle, ce qui suppose de limiter le temps des interventions magistrales; Impulser des productions socialisées en direction de grands groupes ou d'un public extérieur mobilisant des moyens d'expression variée (de l'écrit au jeu de rôle) ...
- observer l'erreur, non pas comme une faute, mais indice de stratégie cognitive de l'apprenant, comme la source d'une remédiation possible (On apprend en faisant des erreurs : en les analysant et en recommençant une procédure).



# DYNAMIQUE DE FORMATION OU COMMENT DYNAMISER UNE FORMATION ?

- Prévoir des bilans intermédiaires pour appréhender le vécu par les stagiaires, réorienter le stage si nécessaire, prélever des indices de transformation des représentations, développer des conflits socio-cognitifs...
- Respecter un rythme personnel d'acquisition, donner du temps à l'apprentissage
- Diversifier les situations pédagogiques afin de mieux s'adresser à tous les apprenants (les auditifs, les visuels, les kinesthésiques)
- Multiplier les contextes de présentation de l'information, afin d'aider la mémorisation
- Gérer dynamiquement l'appel à des intervenants extérieurs même s'ils apportent des points de vue contradictoires...
- Respecter des temps de pause où les apprenants échappent à l'omniprésence du formateur et peuvent échanger en toute liberté, en toute autonomie...
- Soigner le début de la formation en surprenant et le bilan final conçu comme une analyse réflexive pertinente...
- Si les formateurs sont plus plusieurs, nécessité de concertation à partir des conceptions des stagiaires
- Tout ce qui nous entoure participe de l'élaboration d'un savoir le rendant vivant, qu'il s'agisse d'une rencontre, d'un livre, d'un outil, d'un ordinateur. Celui-ci peut être une véritable machine pour apprendre en permettant de jouer, de créer, d'expérimenter, d'explorer, de dialoguer, de coopérer et même de s'évaluer. Mais, il ne peut permettre de s'affranchir de l'enseignant ou du formateur qui, lui seul, peut répondre aux interrogations singulières des individus, apporter du sens et de l'émotion, organiser et synthétiser les connaissances, actionner un levier pour favoriser un saut informatif.

- (d'après M. Huber & P. Clauzard)



## **CITATION DE MICHEL HUBER (FORMER DES FORMATEURS, QUELS OUTILS POUR QUELLE STRATÉGIE, CHRONIQUE SOCIALE)**

- *« Dynamiser une formation (...) c'est aussi bousculer les esprits. Pour favoriser cette mise en mouvement, plusieurs pistes s'imposent. Faire émerger les représentations initiales en début de formation est l'une d'entre elles. (...) Le laboratoire de fission, de fusion des représentations est le conflit sociocognitif qui porte jusqu'à l'incandescence les arguments de chacun.*
- *Certains naîtront d'eux-mêmes et le formateur n'aura qu'à actionner le soufflet pour réduire en cendres toute velléité de consensus. D'autres devront être portés par le formateur lui-même, habile à repérer les divergences masquées, latentes. Provocations, prises à partie permettront d'activer ces braises qui dormaient sous la cendre.*
- *Des pauses, des moments de répit seront nécessaires où, à l'abri du regard omniscient du formateur, les formés échangeront entre eux et construiront leur pensée autonome.*
- *Déstabiliser sans angoisser suppose un cadre rassurant. Les repères temporels annoncés et respectés (le mieux possible), des attentes positives vis-à-vis de chacun, un climat affectif et convivial riche... participent de ce socle stable qui permettra les prises de risques les plus folles.»*

17



# TECHNIQUES, MÉTHODES DE FORMATION

METHODES ACTIVES	METHODES PASSIVES
Les apprenants apprennent en accomplissant des actions, ils entrent en contact avec l'objet de la connaissance.	Ils écoutent, répètent et se rappellent (mémoire). Ils suivent le trajet de l'enseignant. L'intégration de la connaissance se fait par réception.
Ils apprennent en partageant leurs connaissances et leurs expériences entre eux et avec l'enseignant/formateur. Ils utilisent d'avantage l'approche inductive.	L'enseignant/formateur apporte les connaissances. Il ne fait pas nécessairement appel à l'expérience des élèves, ils n'ont pas à réagir. Ils utilisent de préférence une approche déductive.
Le formateur facilite l'appropriation de la démarche par les élèves qui sont invités à prendre des initiatives, à mener des idées nouvelles.	Les apprenants ne sont pas nécessairement appelés à contribuer et à participer. Ils sont dépendants du formateur qui contrôle la démarche d'enseignement/de formation.
Les apprenants sont motivés et s'intègrent au processus.	Le cours, la démarche est difficile à suivre. Les apprenants sont souvent distraits et rêveurs avec un formateur qui n'a pas l'art de rendre le cours vivant.
Les apprenants apprennent. C'est un apprentissage concret, cognitif, affectif et pratique.	L'apprentissage est surtout intellectuel. Le renforcement des nouvelles connaissances demande du temps supplémentaire. La salle demeure un lieu de présentation partielle de l'objet d'apprentissage. On apprend souvent à la maison (mémoriser sans comprendre)



# MÉTHODES, TECHNIQUES DE FORMATION

- La méthode utilisant la dynamique des groupes, celle focalisée sur l'apprenant, prend directement ou indirectement pour but de former les stagiaires au travail en équipe et d'augmenter leur capacité de participation à un groupe
- La méthode plus traditionnelle, celle centrée sur l'animateur, repose sur la technique de l'exposé « pur et dur ». Là, le formateur mobilise toute son énergie : aucune question n'est autorisée, aucune négociation de sens, aucun accompagnement différencié des apprenants.
- Circulation progressive du « centrage formateur » au « centrage stagiaire », des allers - retours entre les méthodes... dans l'optique, de varier les activités pour relancer l'attention, mais surtout d'induire de nouvelles attitudes et ressources cognitives qui ouvrent à l'autonomie et à l'expertise professionnelle.
- le brainstorming, les cartes mentales, les exposés, le jeu de rôle, la simulation, les auto confrontations, le travail en sous groupe autour d'une situation problème, les études de cas, le philips 6X6, le Qsort..





# PHOTOGRAPHIES DE PÉDAGOGUES



# LISTE DES PRINCIPAUX PÉDAGOGUES

Jan Amos Komenský - Comenius (1592-1670)

Jean-Jacques Rousseau (1712-1778)

Condorcet (1743-1794)

Johann Heinrich Pestalozzi (1746-1827)

Robert Owen (1771-1858)

Friedrich Fröbel (1782-1852)

Léon Tolstoï (1828-1910)

Paul Robin (1837-1912)

Sébastien Faure (1858-1942)

Georg Kerschensteiner (1854-1932)

Francisco Ferrer (1859-1909)

John Dewey (1859-1952)

Rudolf Steiner (1861-1925)

Maria Montessori (1870-1952)

Ovide Decroly (1871-1932)

Edouard Claparède (1873-1940)

Janusz Korczak (1878-1942)

Adolphe Ferrière (1879-1960)

Roger Cousinet (1881-1973)

Alexander Sutherland Neill (1883-1973)

Anton Makarenko (1888-1939)

Célestin Freinet (1896-1966)

Carl Rogers (1902-1987)

Andras Petö (1893-1961)

Antoine de la Garanderie (1920-...)

Philippe Meirieu (1949-...).

.../... A compléter



# GESTE DE RÉFLEXIVITÉ POUR ANALYSER SA PRATIQUE...

- Le formateur réflexif est à même, selon Schon, de développer des capacités **d'activité réflexive et transformationnelle sur sa pratique**.
- Pastré (2011) souligne que les novices apprennent plus après l'action que pendant l'action. En effet, lors de procédures de débriefing, les professionnels se trouvent dans une **posture d'analyse réflexive qui est rétrospective à leur propre activité**. Ils peuvent ainsi formuler des hypothèses sur ce qui s'est passé lors de moments particulièrement critiques, ils peuvent regarder éventuellement des traces de leur activité, ils peuvent consulter calmement des observables de ce qu'ils ont fait. Et réfléchir à ce qu'ils ont fait? à ce qu'ils n'ont pas pu faire? à leur activité empêchée ou contrariée, à ce qu'ils auraient pu faire? au comment ils ont solutionné un imprévu, un inédit...
- Les débriefings suggèrent une écoute attentive et bienveillante et un discours d'explicitation (Vermesch, 1994), ainsi qu'une réhabilitation de l'erreur, on peut se tromper et analyser la démarche erronée...
- Cela renvoie à une conception de l'apprentissage qui reconnaît **le primat de l'erreur** : Bachelard (1972) souligne que lorsqu'on apprend, on commence généralement par se tromper. L'apprentissage apparaît du coup lorsque les sujets sont aptes à corriger leurs erreurs.
- L'apprentissage – formation serait-il alors une **longue entreprise de rectification** ?



# Formalisation du guide pour rédiger le journal des apprentissages

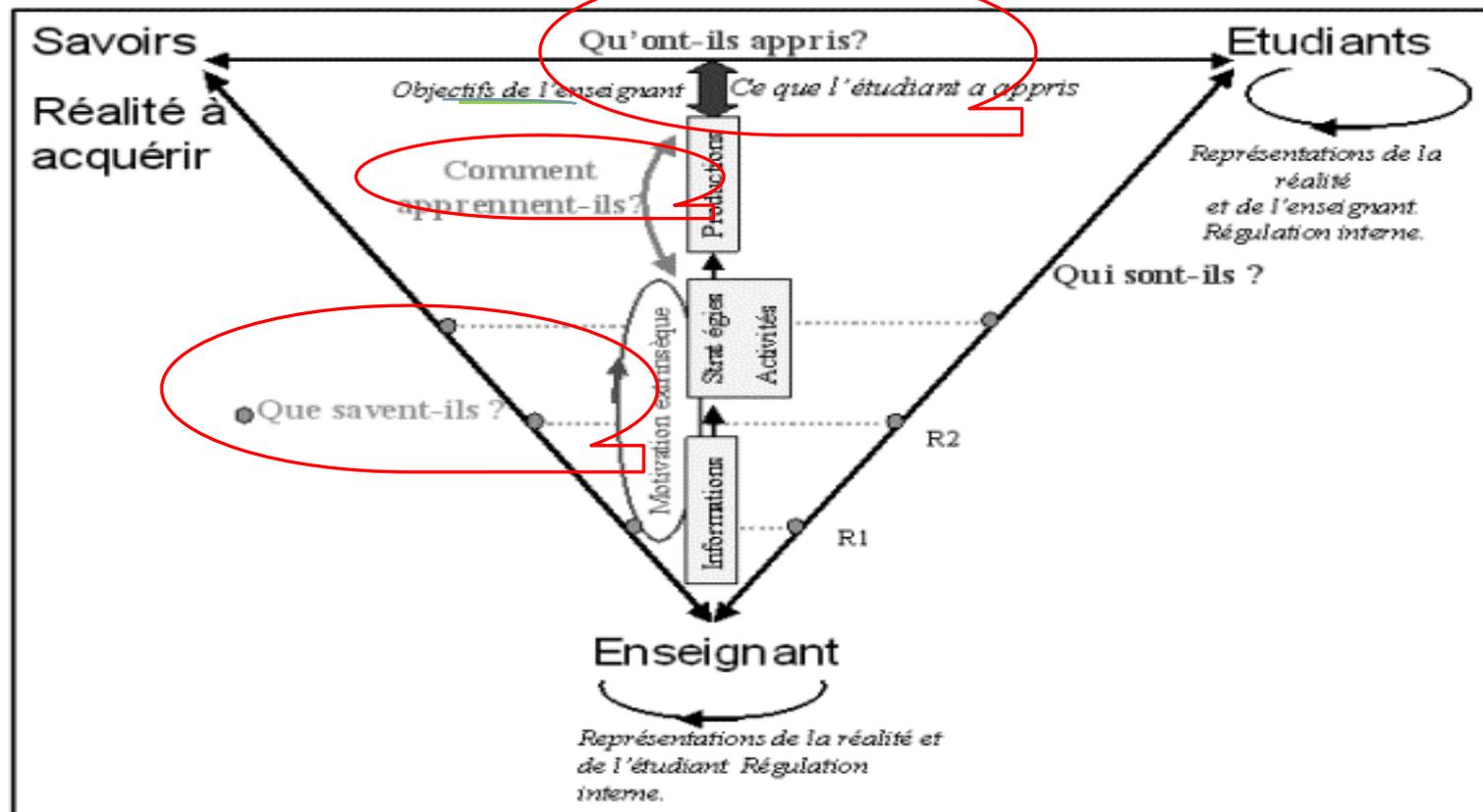


Figure 3 - Les interactions dans le modèle d'apprentissage- enseignement.



# POUR CONCLURE...

- Tout d'abord un parti pris : former, ce n'est pas seulement informer, c'est transformer les personnes. C'est mettre les représentations en crise et agir sur les identités. Former, c'est remonter aux causes premières des phénomènes, c'est bousculer les évidences et aider à vaincre les fatalités. Former, c'est développer le potentiel créatif de chacun.
- Toute formation met en présence, réunit, confronte deux types d'acteurs : le formateur et le formé. Dans le paradigme constructiviste, formateur et formé détiennent une partie plus ou moins importante du savoir. Le formateur en maîtrise une part généralement plus importante que le formé. Il possède donc une certaine avance qui justifie son statut.
- Toute résistance d'un apprenant dans l'acquisition de ses savoirs est une chance à saisir par le formateur. En effet, une situation problème promet de déboucher sur un conflit sociocognitif et de modifier les représentations initiales à partir des confrontations des opinions et avis entre apprenants.
- Le formateur apprend aux formés, mais apprend aussi des formés. Il les écoute, tire des indices sur le déroulement des apprentissages en cours de manière à réguler ses interventions. Toute formation consiste en une double interaction : une interaction entre le formateur et les apprenants et une interaction entre apprenants.



# POUR CONCLURE...

- De ses interactions naissent des conflits socio - cognitifs qui, s'ils sont activés mettront en mouvement les représentations de chacun pour aboutir à de nouveaux équilibres à un niveau supérieur. Pour que ces interactions soient formatrices, il est nécessaire que chaque acteur occupe toute sa place. Ceci est particulièrement vrai pour l'élève qui est trop rarement pris en compte pour ce qu'il est réellement, avec des représentations qu'il convient de considérer comme un fait incontournable. On doit aussi considérer l'apprenant dans tout son potentiel d'apprentissage, la zone de proche développement de Vygotski. Former un jeu d'acteurs qui s'affrontent tout en coopérant. Cependant, la gestion des interactions par le formateur ne sera efficace que si celui-ci est conscient des objectifs cognitifs, méthodologiques et comportementaux à atteindre.
- Tout savoir donne pouvoir sur le réel que ce soit dans la sphère privée de chaque sujet ou au niveau d'un réel plus universel. Les représentations dominantes ne retiennent que les savoirs scientifiques produits par une élite savante et restreinte. Pourtant, il existe des savoirs d'action qui ne sont pas encore reconnus par la sphère académique, mais qui s'avèrent en situation des savoirs efficaces pour solutionner des problèmes qui se posent dans le quotidien.
- Le rôle du formateur est de montrer qu'entre l'acteur producteur de savoir d'action et le savant producteur aussi de savoir scientifique, il n'y a pas une différence de nature, mais des différences liées à l'histoire de chacun. Toute formation ne peut se permettre de faire l'économie d'une réflexion épistémologique sur la nature du savoir et la façon dont il se constitue, quel que soit le champ embrassé par cette formation. Evoquer l'histoire et la construction des savoirs est nécessaire au dévoilement du sens même des savoirs et de leur transmission.
- Notons que le rôle du formateur est de rendre transmissible et assimilable le savoir académique. Il a pour mission d'opérer une forme de vulgarisation sérieuse des savoirs savants en des savoirs partagés entre apprenants.



# POUR CONCLURE...

- Pour dynamiser une formation, il ne s'agit pas de juxtaposer les séances et des outils de formation, l'essentiel est bien de bousculer les esprits. Pour favoriser cette mise en mouvement des esprits de tous les apprenants, nous avons plusieurs pistes : faire émerger les représentations initiales en début de formation est l'une d'entre elles. Plusieurs modalités, dont certaines ludiques ou indirectes, sont favorables. Mettre en forme ce qu'on pense, utiliser outre la parole la visualisation, les images et schémas, la carte heuristique sont d'importants outils de formation . Le laboratoire de fusion des représentations et le conflit sociocognitif peuvent porter jusqu'à l'incandescence les arguments de chacun. Certains naîtront d'eux-mêmes et le formateur n'aura qu'à actionner le soufflet pour réduire en cendres toute velléité de consensus mous non constructifs d'un vrai nouveau savoir. D'autres devront être portés par le formateur lui-même, habile à repérer des divergences masquées ou latentes. Provocation, prise à partie, permettront d'activer les braises qui dormaient sous la cendre , nous dit Michel Huber.
- Des pauses, des moments de répit sont nécessaires ou, à l'abri du regard du formateur, les apprenants échangeront entre eux et construiront leurs pensées autonomes. Déstabiliser sans angoisser, suppose un cadre rassurant avec des repères temporels annoncés et à respecter, des attentes positives vis-à-vis de chacun, un climat affectif et convivial riche. C'est tout cet ensemble qui permet les prises de risques les plus hardies, de manière à engager la déstabilisation puis la reconstruction de représentations nouvelles.
- Enfin, retenons qu'un cours n'est pas fait pour celui qui enseigne, mais pour celui qui apprend.



# MINI GUIDE DU FORMATEUR

**À suivre...**

