



Carte Postale



Module E4: Prendre en compte chaque individu

Activité	Mots-clés	Outils
1) Caractériser la diversité du groupe d'apprenants pour adapter son accompagnement	Besoins de l'apprenant Profils d'apprentissage Style cognitif	7 outils
2) Adapter les activités aux rythmes, aux niveaux et aux besoins de petits groupes ou d'individus	Pédagogie de groupes Autoformation Différenciation pédagogique	3 outils
3) Mobiliser les représentations, les expériences et les ressources des stagiaires dans les apprentissages	Expérience et connaissances des stagiaires Méthodes actives Représentation mentale Conflit sociocognitif	3 outils





Synthèse – mots clés et notions

Cat. 1 : Caractériser la diversité du groupe d'apprenants pour adapter son accompagnement

Problème	Michela est confrontée à un groupe d'apprenant avec une grande hétérogénéité. Ces stagiaires se plaignent et lui demandent des choses très différentes. Elle ne sait pas comment prendre les choses.
Enjeu	Evaluer les besoins de chaque apprenant est nécessaire pour que le formateur puisse proposer un parcours de formation et des modalités ajustés à chacun.

Mots-clés	Définition
Besoins de l'apprenant	Tout être vivant a des besoins qui correspondent à un état ou à un déséquilibre qui déclenche un comportement compensatoire. La faim, le sommeil sont des besoins primaires (à la base de la pyramide de Maslow). Les besoins secondaires, comme la reconnaissance et le contrôle pour agir, sont soutenus par des activités sociales ou personnelles, souvent dans le cadre de l'apprentissage. Dans le domaine de la formation, il est important d'identifier, de formaliser et de prendre en compte les besoins des stagiaires et de les articuler aux objectifs d'apprentissage.
Profils d'apprentissage	Dans la formation des adultes, le défi du formateur est de permettre à chaque apprenant singulier d'atteindre les objectifs généraux de la formation. Les principaux éléments du profil d'un stagiaire sont ses dispositions personnelles, son expérience scolaire et professionnelle, son environnement social et ses objectifs. Ces éléments créent un système personnel de ressources et d'obstacles qui doivent être pris en compte par le formateur dans une situation de formation.
Style cognitif	Les styles cognitifs sont "des dispositions relativement stables et permanentes chez un sujet pour recueillir et traiter l'information de façon préférentielle distincte " (M. Linard). Ce sont des invariants personnels qui induisent un style de réponse de la part d'un apprenant lorsqu'il est confronté à une tâche d'apprentissage. Par exemple, un apprenant peut donner la priorité à la réception de certaines informations : la lecture (style " visuel "), l'audition (style " auditif ") ou liées au jeu et à la sensation de bon augure (" style kinesthésique ").

Outils :	Description
T11.2 Les besoins de l'apprenant	Outil permettant d'identifier les différents niveaux de besoins d'un apprenant en formation et de favoriser leurs expressions.
T13.4 Les freins personnels et sociaux à la formation	Identification et traitement des freins personnels et sociaux qui peuvent perturber la formation.
T24.3 Les rythmes d'apprentissage	En formation comme à l'école, tous les apprenants sont différents : leurs prérequis au départ d'une formation, leurs besoins, leurs expériences personnelles et professionnelles, leurs objectifs et envie de métiers, leurs motivations, leurs profils cognitifs mais aussi leurs rythmes d'apprentissage.
T41.1 Les styles cognitifs	Fiches décrivant les différents styles cognitifs courants.
T41.2 Les intelligences multiples	Fiches décrivant les intelligences multiples selon Howard Gardner et leur mobilisation en formation.
T11.5 Mémento de première présentation en début de formation	Dans la présentation de début de formation, il est très utile de rappeler le contexte général et de fournir des informations du plus général (environnement, formation) au plus singulier (les individus).
T33.3 Aide à l'expression des besoins	Cette fiche a pour objectif d'aider un stagiaire en formation à formuler ses besoins en s'appuyant sur la méthodologie de la Communication Non Violente.





Outil T11.2

auteur : **B. Boudey / JJ. Binard**
Organisation : **GIP-FAR**
date : **05/10/2018**

E1. Soutenir la motivation et l'engagement en formation

Les besoins de l'apprenant

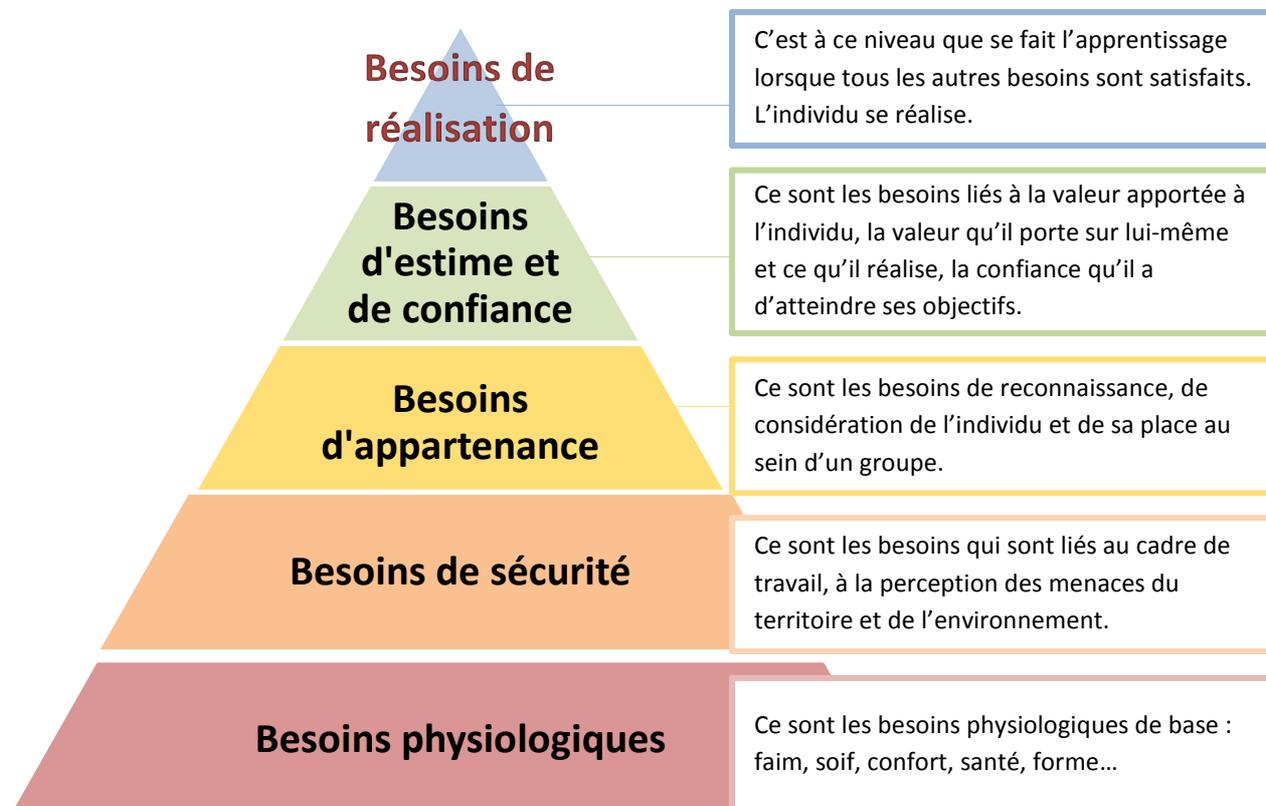
Outil permettant d'identifier les différents niveaux de besoins d'un apprenant en formation et de favoriser leurs expressions

Modèle de la pyramide de Maslow adaptée à l'apprentissage

Introduction:

- Les travaux d'A. Maslow sur la motivation peuvent être utilement mobilisés pour identifier d'éventuels obstacles à l'apprentissage.
- En effet, si l'on suit Maslow, il est nécessaire de prendre en compte une hiérarchie de besoins de base afin que l'apprenant soit disponible pour relever les défis de l'apprentissage.
- Ce travail de type empirique pointe des conditions nécessaires à réunir pour permettre un bon apprentissage.

Schéma de la pyramide de Maslow de l'apprentissage





Utilisation de la pyramide comme outil de soutien à l'apprentissage

► Objectif :

La grille ci-dessous permet, à partir d'indices, de faire des hypothèses sur les besoins non satisfaits des apprenants qui peuvent entraver l'apprentissage.

Les indices sont équivoques et peuvent soulever plusieurs hypothèses.

Dans une logique de co-diagnostic, il faut les valider en situation avec les apprenants.

Indices de besoin	Niveau	Exemples de remédiation
Signe de fatigue, distraction, signe d'énervement, dispersion, mouvements corporels, manque d'engagement dans l'activité,...	Physiologique (faim, soif, besoin d'uriner, inconfort, douleur, fatigue...)	<ul style="list-style-type: none"> • Proposer une pause • Rappeler le cadre horaire pour soutenir l'effort • Changer d'activité • Ouvrir les fenêtres • Changer de posture physique
Agressivité, agacement, repli sur soi, questionnement intempestif, critiques à priori, perception d'une menace...	Sécurité (difficulté à se projeter, inquiétude pour l'avenir,...)	<ul style="list-style-type: none"> • Créer un cadre de travail avec des règles et des rituels qui donnent des repères stables à chacun (déroulé type de la journée par exemple). • Redonner le cadre, baliser le parcours, les étapes,... • Etablir un contrat de groupe précisant des règles de communication bienveillante • Prendre en compte les objections
Emergence de clans, leadership négatif, exclusion d'apprenants, repli sur soi, conflits, agressivité,...	Appartenance (attention, reconnaissance, considération)	<ul style="list-style-type: none"> • Réserver un accueil bienveillant à chacun • S'adresser aux apprenants ne les nommant • Varier la composition des groupes pour que chacun travaille avec tous • suspendre les jugements pour éviter toute exclusion
Signes récurrent de doute de soi, des autres, Dénigrement de soi, de sa production, des autres, Refus de s'engager dans la tâche, évitement, hésitations,...	Estime et confiance (valeur et estime de soi)	<ul style="list-style-type: none"> • Valoriser l'expérience et les succès • Encourager individuellement et collectivement • Identifier les ressources personnelles pour agir • Pratiquer le retour réflexif dans les situations de doutes et d'échec • Responsabiliser l'individu sur ses choix, sa liberté de faire des choix

■ Niveau de réalisation :

La disponibilité pour apprendre et la capacité à relever les défis de l'apprentissage sont les signes que les 4 premiers niveaux de besoins sont à priori satisfaits.

A ce niveau, l'apprenant peut avoir **d'autres besoins de remédiations**, liées d'avantage à l'objet d'apprentissage. Le formateur évalue à ce stade le processus d'apprentissage pour identifier les besoins de l'apprenant, plus cognitifs ou méthodologiques...



Outil T13.4

auteur : B. Boudey/ JJ Binard
Organisation : GIP-FAR
date : 11/12/2018

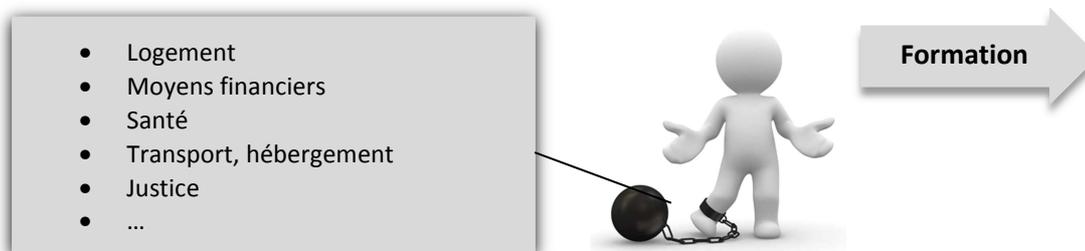
E1. Soutenir la motivation et l'engagement en formation

Les freins personnels et sociaux à la formation

Identification et traitement des freins personnels et sociaux qui peuvent perturber la formation.

Introduction

L'engagement en formation nécessite chez la personne adulte une disponibilité importante. Cela signifie qu'un certain nombre de questions importantes périphériques à la formation tel que le logement, la santé, les moyens d'existence... soient réglées en amont de la formation. Cela lui permet de mobiliser le maximum de son énergie physique et mentale pour réussir sa formation.



Ne pas prendre en compte ces questions en formation conduit bien souvent à l'échec et à l'abandon. Dans ce contexte, l'équipe pédagogique doit considérer ces questions en amont de la formation afin d'identifier et d'anticiper des problèmes et afin de passer le relai à un réseau d'aide de professionnels compétents.

Mode de traitement des difficultés de vie

Un organisme de formation doit être ancré sur son territoire. Cela se traduit par des relations avec des entreprises locales pour faciliter l'insertion professionnelle des stagiaires, mais aussi pour constituer un réseau d'aide et de soutien aux apprenants en difficultés.

Ainsi l'organisme de formation doit construire des liens avec des organismes sociaux, associatifs, publics, parapublics qui prendront le relai pour aider à résoudre des problèmes de logement de santé, de déplacement, de garde d'enfants. Dans ce contexte, l'organisme de formation contribue à maintenir une population active sur le territoire.

Les formateurs contribuent à ce travail par l'identification des freins et au passage de relai aux professionnels compétents.

Questionnaire d'identification des freins personnels et sociaux

Le questionnaire suivant peut être utilisé dans le cadre d'entretien en amont de la formation comme un outil de dialogue avec l'apprenant afin de l'aider, s'il le souhaite, à sécuriser son parcours de formation en réglant les problèmes potentiels identifiés.

Il aborde différents champs et permet d'évaluer un degré de difficultés





Champs

Questions associées

 **Expression du parcours antérieur**

1. J'ai du mal à parler de mon parcours passé
2. Je peux parler de mon parcours si on m'aide
3. Je suis en mesure de présenter mon parcours
4. J'explique et je précise les différentes étapes de mon parcours

 **Repérage des compétences**

1. J'ai du mal à parler de mon parcours passé
2. Je peux parler de mon parcours si on m'aide
3. Je suis en mesure de présenter mon parcours
4. J'explique et je précise les différentes étapes de mon parcours

 **Savoir de base**

1. Je ne sais pas si j'ai besoin d'une remise à niveau sur les savoirs de base
2. Je n'ai pas envie de faire une remise à niveau sur les savoirs de base
3. Je ressens le besoin de faire une remise à niveau sur les savoirs de base
4. Je n'ai pas besoin de faire une remise à niveau sur les savoirs de base

 **Mobilité géographique**

1. Je ne suis pas mobile, je n'ai pas de moyen de locomotion et je souhaite rester à proximité de mon domicile
2. Je suis mobile dans un environnement proche
3. Je peux me rendre mobile, mais j'ai besoin d'être aidé pour trouver une solution
4. Je suis mobile, je suis autonome et m'organise pour mes déplacements

 **Ressources financière**

1. Je suis sans ressources, sans aide de ma famille ou de mon entourage
2. Je suis dans une situation financière critique
3. J'ai des difficultés financières qui ont un impact sur mon foyer ou ma famille
4. Je n'ai pas de difficultés financières

 **Soutien familial de proximité**

1. Je n'ai pas de soutien de ma famille et/ou des autres
2. Je rencontre des problèmes de soutien de ma famille et/ou des autres
3. Je peux compter ponctuellement sur un soutien de ma famille et/ou des autres
4. Je suis soutenu par ma famille et/ou les autres chaque fois que j'en ai besoin

 **Justice**

1. Je suis en exécution de peine ou en aménagement de peine
2. J'ai des problèmes judiciaires en cours
3. J'ai eu des problèmes avec la justice
4. Je n'ai jamais rencontré de problème avec la justice

 **Santé liée au projet**

1. J'ai des problèmes santé non pris en charge
2. Mes problèmes de santé sont en cours de prise en charge
3. J'ai des restrictions médicales
4. Je n'ai aucun problème de santé

 **Logement**

1. Je suis sans logement à la rue, sans tien social et/au familiale
2. Je suis en difficulté de logement (pas de logement fixe, se débrouille au coup par coup.
3. J'ai besoin de changer de logement
4. Je n'ai pas de difficulté de logement





Outil T24.3

E2. Organiser et soutenir la dynamique de groupe

auteur : T. Piot
Organisation : GIP-FAR
date : 30/01/2019

Les rythmes d'apprentissage

En formation comme à l'école, **tous les apprenants sont différents** : leurs prérequis au départ d'une formation, leurs besoins, leurs expériences personnelles et professionnelles, leurs objectifs et envie de métiers, leurs motivations, leurs profils cognitifs mais aussi leurs rythmes d'apprentissage constituent des éléments qui invitent à prendre en compte la singularité de chaque apprenant.

Définition

Les dispositifs de différenciation pédagogique ont pour but de prendre en compte ces éléments qui permettent de comprendre que les groupes d'apprenants sont hétérogènes. Si l'enseignant ne s'adresse qu'à un apprenant « moyen », il risque de pénaliser les apprenants les plus faibles, comme l'a souligné le psychologue **Benjamin Bloom**.

Un des paramètres les plus importants concerne l'hétérogénéité des rythmes d'apprentissage

Pour le psychologue américain Caroll (1963) :

« L'aptitude est la quantité nécessaire à un apprenant pour maîtriser une tâche d'apprentissage déterminée ; 90% des apprenants peuvent réussir à condition de leur laisser le temps nécessaire à leur apprentissage ».



Les leviers pour adapter la formation au rythme de chacun

Il existe de nombreux **leviers pédagogiques** en formation pour tenter de prendre en compte cette réalité et permettre à **chacun d'apprendre à son rythme** :

- La **pédagogie du contrat** adapte le contenu à réaliser en fonction d'un diagnostic initial et permet à l'apprenant de se focaliser sur le contenu qu'il ne maîtrise pas
- Le **travail de groupe** permet à chacun d'apprendre en fonction de ses compétences et favorise l'entraide et la coopération
- Des **temps de remédiation** sont une possibilité, pour le formateur, de revenir près de chaque apprenant qui est en difficulté pour lui apporter une aide ciblée, à son rythme
- Les **exercices de consolidation** permettent à chaque apprenant de revenir sur les acquis, de les mobiliser dans une logique de résolution de problème en prenant le temps de réussir à son rythme.
- Les **outils d'individualisation** permettent à chaque apprenant de réaliser à son rythme des tâches spécifiques et de progresser même à une vitesse peu élevée en cas de difficulté.

La pédagogie de la maîtrise, dont le principe est repris par les offres **d'e-formation**, permet de proposer une offre de formation où chacun, de manière sécurisée, progresse à son rythme : dans ce cas, **le rôle du formateur** ne consiste pas à apporter des contenus mais se centre sur l'organisation des apprentissages et la mise en œuvre de régulations en fonction des besoins.





Outil T41.1

auteur : T . Piot
 Organisation : GIP-FAR
 date : 18/08/2018

E4. Prendre en compte chaque individu

Les styles cognitifs

Fiches décrivant les différents styles cognitifs courants.

Définition des styles cognitifs

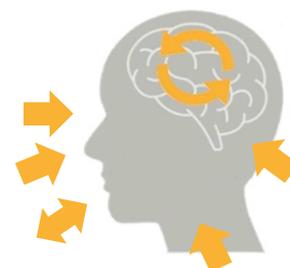
Le comportement de chaque individu est souvent caractérisé par des invariants personnels qui correspondent à des **styles cognitifs**. Ces styles cognitifs sont définis ainsi :

« **dispositions relativement stables et permanentes chez un individu à recueillir et à traiter l'information selon des modes préférentiels distincts** » (M. Linard).

Ces styles ne sont pas à hiérarchiser car tous permettent d'être performant, mais en suivant des voies différentes et en fonction des caractéristiques de la situation d'apprentissage.

L'important est que le formateur **connaisse son ou ses propres styles** pour **ne pas les imposer inconsciemment à ses apprenants** et sache **varier son pilotage pédagogique**.

Sinon, il risque « d'oublier » les apprenants qui ont des styles cognitifs différents des siens. Le formateur est ainsi appelé à sortir de sa zone de confort.



Il n'y a pas de styles cognitifs « purs » mais plutôt des aspects préférentiels dominants.

Exemples de styles cognitifs

■ Auditifs / Visuels / Kinesthésiques



- **Auditifs** : restituent le savoir à partir du déroulement, de l'enchaînement chronologique des éléments.
- **Visuels** : restituent le savoir à partir d'images qui relient les éléments de manière stable.
- **Kinesthésiques** : mémorisent en écrivant ou à partir de sensations tactiles...

■ Dépendant / Indépendant du champ de perception



- **Dépendant du champ de perception** : importance accordée aux repères de l'environnement et importance du contexte social et affectif ; besoin de buts externes.
- **Indépendant du champ de perception** : importance accordée aux repères personnels et peu de place au contexte social ou affectif ; auto - définition des buts.





■ Réflexivité / Impulsivité



- **Réflexivité** : différer la réponse pour s'assurer d'une solution exacte : indécision préférée au risque d'erreur.



- **Impulsivité** : répondre rapidement, quitte à commettre des erreurs : intolérance à l'incertitude.

■ Accentuation / égalisation



- **Accentuation** : Tendance à rechercher les différences, les oppositions, les contradictions... quitte à en accentuer le caractère : insistance sur l'écart avec le déjà connu; plaisir à la nouveauté.



- **Égalisation** : Tendance à rechercher des régularités, des éléments connus, des habitudes de pensée ... quitte à ne pas apercevoir les détails originaux; par analogie, ramener le nouveau au connu; plaisir à la prévisibilité.

■ Centration / balayage



- **Centration** : Tendance à se centrer sur une seule chose à la fois et à clarifier complètement un point avant de passer au suivant : travail à dominante intensive.



- **Balayage** : Tendance à considérer plusieurs choses simultanément, en n'examinant chacune que partiellement quitte à y revenir ultérieurement: travail à dominante extensive.





Outil T41.2

auteur : Y. Dionay
Organisation : GIP-FAR
date : 18/08/2018

E4. Prendre en compte chaque individu

Les Intelligences multiples

Fiches décrivant les intelligences multiples selon Howard Gardner et leur mobilisation en formation.

La théorie des intelligences multiples

La **théorie des intelligences multiples** suggère qu'il existe plusieurs types d'intelligence chez l'enfant d'âge scolaire et aussi, par extension, chez l'adulte. Cette théorie fut pour la première fois proposée par **Howard Gardner** en 1983 et enrichie en 1993. Elle s'oppose à la vision unique prédominante de l'intelligence valorisée par le Quotient Intellectuel. Selon Howard Gardner, tout le monde possède toutes ces formes d'intelligence. Elles ont la même valeur et sont éduquables et chacun mobilise de manière différente ces intelligences.



Les 8 types d'intelligence d'après Howard Gardner

■ L'intelligence visuelle / spatiale

Définition : C'est la capacité à créer des images mentales, les lieux et les espace et à percevoir le monde visible avec précision.

Reconnaissance : On reconnaît particulièrement cette intelligence chez quelqu'un qui a un bon sens de l'orientation, ceux qui créent facilement des images mentales ; ceux qui aiment l'art sous toutes ses formes ; ceux qui lisent facilement les cartes, les diagrammes, les graphiques ; ceux qui aiment les puzzles, qui aiment arranger l'espace, qui se souviennent avec des images ; ceux qui ont un bon sens des couleurs ; ceux qui ont besoin d'un dessin pour comprendre ; etc...

Mobilisation : Utiliser des schémas, de représentations visuelles, photos, images de lieux ou proposer aux stagiaires de dessiner, photographier ou représenter visuellement les notions, concepts, objets...

■ L'intelligence verbale/linguistique

Définition : C'est la capacité à être sensible aux structures linguistiques, le vocabulaire sous toutes ses formes.

Reconnaissance : On reconnaît particulièrement cette intelligence chez quelqu'un qui aime lire, qui parle facilement, aime raconter des histoires et aime en entendre, qui aime les jeux avec des mots (mots croisés, Scrabble, etc.), les jeux de mots, les calembours.

Mobilisation : Utiliser des définitions, textes ou proposer aux apprenants de formuler eux même des définitions ou de produire des textes.





■ L'intelligence corporelle / kinesthésique

Définition : C'est la capacité à utiliser son corps d'une manière fine et élaborée, à s'exprimer à travers le mouvement, d'être habile avec les objets.

Reconnaissance : On reconnaît particulièrement cette intelligence chez quelqu'un qui contrôle bien les mouvements de son corps ; chez ceux qui aiment toucher, sont habiles en travaux manuels ; ceux qui aiment faire du sport, jouer la comédie ; chez ceux qui apprennent mieux en bougeant, qui aiment faire des expériences. Le formateur la reconnaîtra chez le stagiaire qui se trémousse s'il n'y a pas suffisamment d'occasion de bouger.

Mobilisation : Utiliser le corps, les déplacements, le mime, les gestes dans les apprentissages (pour le formateur ou le stagiaire).

■ L'intelligence musicale/rythmique

Définition : C'est la capacité à être sensible aux structures rythmiques et musicales, mobilisant la hauteur des sons et l'appréciation des rythmes.

Reconnaissance : On reconnaît particulièrement cette intelligence chez quelqu'un qui fredonne souvent, bat du pied, chante, se met à danser sur le moindre rythme ; ceux qui sont sensibles au pouvoir émotionnel de la musique, au son des voix, aux accents et à leur rythme.

Mobilisation : Associer des notions à des musiques, des rythmes, des bruits ; chanter ou faire chanter des notions ou texte ; faire des parallèles avec des rythmes, sons ou musique.

■ L'intelligence mathématique / logique

Définition : C'est la capacité à raisonner, à calculer, à tenir un raisonnement logique, à ordonner le monde, à compter. C'est l'intelligence qui a été décrite avec beaucoup de soin et de détails par Piaget, en tant que « l'intelligence ».

Reconnaissance : On reconnaît particulièrement cette intelligence chez quelqu'un qui aime résoudre des problèmes ; chez ceux qui veulent des raisons à tout, veulent des relations de cause à effet ; qui aiment les structures logiques, et aiment expérimenter d'une manière logique ; chez ceux qui préfèrent la prise de note linéaire ;

Mobilisation : Utiliser ou proposer des activités de classement, de tri, de hiérarchisation ou d'organisation, d'établissement de liens entre les notions, concepts, objets.

■ L'intelligence interpersonnelle

Définition : C'est la capacité à entrer en relation avec les autres.

Reconnaissance : On reconnaît particulièrement cette intelligence chez quelqu'un qui entre bien et facilement en relation, se mélange et s'acclimate facilement ; chez ceux qui aiment être avec d'autres et ont beaucoup d'amis, ceux qui aiment bien les activités de groupe ; chez ceux qui communiquent bien (ou parfois manipulent), chez ceux qui aiment résoudre les conflits, jouer au médiateur.

Mobilisation : Organiser des activités de groupes, favoriser les échanges, les reformulations les jeux de rôles et toutes les interactions.





■ L'intelligence intrapersonnelle

Définition : C'est la capacité à avoir une bonne connaissance de soi-même, forces, faiblesses...

Reconnaissance : On reconnaît particulièrement cette intelligence chez quelqu'un qui a une bonne connaissance de ses forces et de ses faiblesses, de ses valeurs et de ses capacités; chez ceux qui apprécient la solitude ; qui savent se motiver personnellement ; qui aiment lire, qui écrivent un journal intime ; qui ont une forte vie intérieure. Elle est proche des compétences de l'apprendre à apprendre.

Mobilisation : Apporter des pistes, feedback, commentaires aux apprenants sur leur travail ou leur fonctionnement, proposer des activités d'auto-évaluation, d'autodiagnostic, de rédaction de journal de bord, de synthèse personnelle...

■ L'intelligence (du) naturaliste

Définition : C'est la capacité à reconnaître et à classer, à identifier des formes et des structures dans la nature, sous ses formes minérale, végétale ou animale et de l'écosystème.

Reconnaissance : On la reconnaît chez ceux qui savent organiser des données, sélectionner, regrouper, faire des listes ; chez ceux qui sont fascinés par les animaux et leurs comportements, qui sont sensibles à leur environnement naturel et aux plantes, ceux qui cherchent à comprendre la nature et à en tirer parti (de l'élevage à la biologie) ; chez ceux qui se passionnent pour le fonctionnement du corps humain, qui ont une bonne conscience des facteurs sociaux, psychologiques et humains.

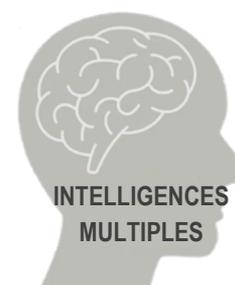
Mobilisation : Utiliser des portrait chinois, établir des parallèles, des analogies avec le monde animal ou végétal et des notions abordées en formation

Pourquoi s'intéresser aux intelligences multiples ?

Nous utilisons sans arrêt plusieurs modes de réflexion et nous mobilisons donc plusieurs types d'intelligences, sans même nous en rendre compte.

Cependant, certains types d'intelligence sont plus prégnants dans notre façon de raisonner.

Face à des stagiaires, il peut être important pour le formateur, d'en tenir compte pour faciliter l'apprentissage à plusieurs niveaux :



- **Rassurer** : ce n'est pas parce qu'on n'arrive pas à résoudre un type de tâches que l'on n'est pas intelligent. Notre vécu, conscient ou non, met en avant certains types d'intelligence. Mais ce sont aussi les valeurs et besoins de la société qui mettent en avant certaines formes d'intelligence à un moment donné. Il est important d'échanger avec un stagiaire à propos de ses préférences d'apprentissage, mais aussi de ses passe-temps afin de les valoriser et de comprendre ses modes de fonctionnement afin de le rassurer sur ses capacités.
- **Individualiser** : proposer des outils et méthodes mobilisant le ou les types d'intelligence d'un stagiaire pour faire passer des notions pouvant le mettre en difficulté (une règle de grammaire peut très bien être retenue en la chantant par exemple !).
- **Lier les intelligences mobilisées** : Amener donc le stagiaire à créer des ponts entre ses types d'intelligence préférés et celui que l'on veut activer lors d'une séquence pédagogique.
- **Relativiser son propre fonctionnement** : Avoir enfin toujours en tête que le mode de fonctionnement du formateur (et donc ses types d'intelligence le plus souvent mobilisées) n'est pas le seul, et donc pas forcément celui de chacun de ses stagiaires. A lui de s'adapter à ses interlocuteurs.





Outil T11.5

Auteur : Y. Dionay
Organisation : GIP-FAR
date : 05/10/2018

E1. Soutenir la motivation et l'engagement en formation

Mémento de première présentation en début de formation

Dans la présentation de début de formation, il est très utile de rappeler le contexte général et de fournir des informations du plus général (environnement, formation) au plus singulier (les individus). Il est important de respecter cet ordre pour éviter la confusion, les digressions et les pertes de temps.

1. Présentation de l'intervenant

Il est important que le formateur commence par se présenter pour permettre aux stagiaires de savoir très vite à qui ils ont affaire. Il précise ainsi :

- Son identité
- Son parcours professionnel : succinct, en mettant simplement en avant les expériences et compétences légitimant la posture d'encadrant de la formation.

2. Présentation de l'environnement

Afin que les stagiaires sachent bien où ils sont, qu'ils s'approprient le territoire et qu'ils se sentent rapidement en sécurité, le formateur peut présenter l'environnement :

- **L'organisme** : très bref historique, statut, situation actuelle (en valorisant l'organisme de formation, pour conforter les apprenants)
- **Les locaux** : lieu (pourquoi, moyens de transport et d'accès), confort – lieu de pause, distributeurs, restauration, toilettes, parking, etc. - règles de vie générales (tabac, comportement attendu ...).

3. Présentation de la formation

Une fois l'environnement présenté, il est important de présenter la formation pour donner le cadre, légitimer la formation et permettre aux stagiaires de donner du sens à leur projet.

- Historique rapide et anecdotes (éventuellement) courtes sur les réussites antérieures
- Rappel des objectifs de la formation
- Définition du public ciblé (pour assurer les stagiaires qu'ils sont bien à leur place, qu'ils identifient le profil des autres stagiaires)
- Déroulement, suivi
 - Horaires (formation et accès au pôle administratif), calendrier, périodes d'immersion en milieu professionnel...
 - Modalités de travail et de suivi (évaluations, feuille de présence, suivi post formation)
 - Points importants du règlement intérieur (respect mutuel et des règles sociales, absences, retards, abandon, règlement pour les TIC ...)
 - Présentation rapide des différents acteurs et de leur rôle dans la formation
 - Outils à disposition du stagiaire (donnés à ce moment-là)
 - Modalités de rémunération (éventuellement)





4. Présentation de chaque stagiaire

Les présentations individuelles permettent :

- aux stagiaires de se connaître en tant qu'individu, d'identifier la convergence de leurs besoins lancer la création du groupe,
- au formateur d'avoir une première idée du groupe et de recueillir des informations individuelles en anticipant des stratégies d'animation.

Dans la présentation plusieurs modalités sont possibles, au choix :

- **Tour de table** : doit être cadré autour de 3 ou 4 questions ciblées sur la l'individu et la formation, nécessitant des réponses courtes et ne mettant pas en difficulté les stagiaires (droit de non – réponse) pour éviter les débordements. Les questions peuvent porter sur le niveau scolaire, le dernier emploi, le lieu de résidence et pour des stagiaires étrangers semblant avoir des difficultés linguistiques, leur pays d'origine – cela peut aussi éviter des erreurs pendant la formation).
- **Présentation croisée**, jeux ...
- **Vérification des dossiers administratifs** (présence des pièces demandées, modalités de récolte encas de manque, signature des règlements ...).
- **Questions éventuelles**

Terminer par une formule encourageante, du type : « *Je vous souhaite une très bonne formation* » ou « *une réussite dans vos apprentissage* »

Remarque sur les présentations des stagiaires

- **Durée de la présentation recommandée** (à adapter selon la durée de la formation) :

- *1ère partie : 5 minutes maximum*
- *2ème + 3ème parties : 30 minutes maximum*
- *4ème partie : 15 minutes pour un groupe de 12 stagiaires (à adapter suivant les questions et éventuels problème)*

- **Cadrage des présentations :**

Les interventions des stagiaires sont admises tout au long de la présentation, mais elles doivent être courtes et pertinentes. Les réponses doivent être courtes ; ne pas hésiter à différer la réponse si nécessaire. Le formateur doit rester maître du jeu, positif ; rassurant, il ne doit pas hésiter à recadrer les interventions, discerner les questions pertinentes, les digressions ou les propos déstabilisant ou négatifs. C'est lors de ces échanges que le formateur peut se faire une première idée des comportements individuels, même s'il doit se méfier des aprioris. Ces informations peuvent orienter les modalités d'intervention et la gestion des comportements tout au long de la formation.

- **Prise de note lors de la présentation:**

Le formateur peut conserver certaines informations en notant sur une fiche sommaire telle que celle présentée ci-dessous.





Aide-mémoire d'observation du premier accueil

Formation :

Date :

Groupe, attitude générale (positivité, échanges, attitude ...) :

Stagiaire Nom Prénom		Age	Niveau scolaire	Emploi précédent	Lieu de résidence	Attitude		Interventions (oui, non, calmes, pertinentes, décalées)	Problèmes décelés	
						Positive	Négative		Pédagogique	Administratif

Notes pour l'utilisation :

*Les notes doivent être prises de manière très rapide et succincte pour privilégier l'écoute et le dialogue avec chaque stagiaire.
Elle peuvent être aussi réalisées dans un temps décalé, après le départ des stagiaires, ce qui permet de noter également des éléments liés aux comportements ou attitudes observés pendant la première journée...*

*Cette grille est succincte et synthétique car les autres informations peuvent être retrouvées dans les dossiers administratifs des stagiaires.
Elle permet au formateur de retrouver d'un coup des éléments de la première rencontre lui permettant d'adapter ses interventions.
Il est important de relativiser les éléments recueillis lors de la première journée, car les individus peuvent évoluer et montrer un autre visage tout au long de la formation.*





Outil T33.3

auteur : **B. Boudey**
 Organisation : **GIP-FAR**
 date : **18/06/2019**

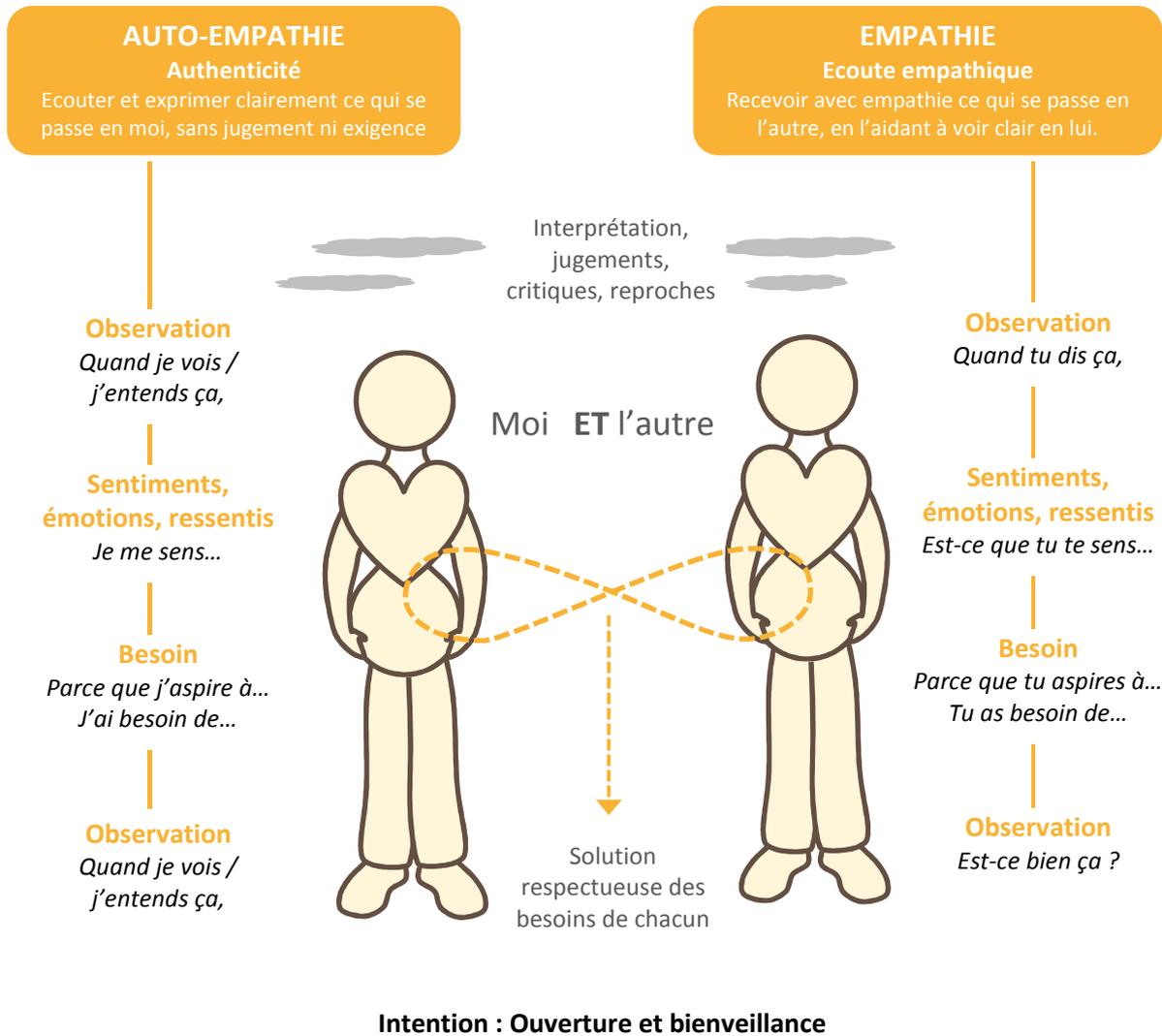
E3. Réguler les attitudes et comportement

Aide à l'expression des besoins

Cette fiche a pour objectif d'aider un stagiaire en formation à formuler ses besoins en s'appuyant sur la méthodologie de la Communication Non Violente.

Le processus de Communication non Violente

Le processus de Communication Non Violente peut être utilisé en mode écoute empathique et de fait faciliter chez l'autre l'expression de ses sentiments, émotions et besoins. Il peut également être utilisé en tant que mode de communication auto-empathique.



Source « Cessez d'être gentil, soyez vrai » de T. D'Ansembourg.





Les émotions et les sentiments

Voici une liste d'émotions et de sentiments liés à des besoins non satisfaits et des besoins satisfaits.

Sentiments liés à des besoins satisfaits		Sentiment liés à des besoins non satisfaits	
<i>Etonné</i>	<i>Plein de jubilation</i>	<i>Abattu</i>	<i>Embarrassé</i>
<i>A l'aise, calme</i>	<i>Libre</i>	<i>Affolé</i>	<i>Ennuyé</i>
<i>Plein d'assurance</i>	<i>Optimiste</i>	<i>Aigri</i>	<i>Enragé</i>
<i>Plein d'énergie</i>	<i>Pétillant</i>	<i>Amer</i>	<i>Envieux</i>
<i>Béat</i>	<i>Radieux</i>	<i>Blessé</i>	<i>Exaspéré</i>
<i>Chaud</i>	<i>Rassuré</i>	<i>Chagriné</i>	<i>Excédé</i>
<i>Plein de courage</i>	<i>Ravi</i>	<i>Choqué</i>	<i>Furieux</i>
<i>Enthousiasmé</i>	<i>Réconforté</i>	<i>Consterné</i>	<i>Frustré</i>
<i>Fier</i>	<i>Sécurisé</i>	<i>Déconcerté</i>	<i>Haineux</i>
<i>Plein de gratitude</i>	<i>Serein</i>	<i>Découragé</i>	<i>Impuissant</i>
<i>En harmonie</i>	<i>Soulagé</i>	<i>Démuni</i>	<i>Inquiet</i>
<i>Impliqué</i>	<i>Surexcité</i>	<i>Déprimé</i>	<i>Mal à l'aise</i>
<i>Inspiré</i>	<i>Vivant</i>	<i>Désespéré</i>	<i>Malheureux</i>
<i>Joyeux</i>	<i>Vivifié</i>	<i>Ecœuré</i>	<i>Paniqué</i>

Les besoins humains fondamentaux

(D'après Marshal Rosenberg)

SURVIE	LIBERTE	RELATIONNEL	PARTICIPATION
Abri Respiration Alimentation Hydratation Evacuation Lumière Repos Reproduction Exercice Respect du rythme	Autonomie Indépendance Emancipation Libre arbitre Spontanéité Souveraineté	Appartenance Attention Compagnie Contact Empathie Intimité Partage Proximité Amour Chaleur humaine Honnêteté Respect Fidélité Bienveillance	Epanouissement Bien-être d'autrui Coopération Concertation Co-création Connexion Expression Interdépendance
SECURITE	RECREATION	IDENTITE	ACCOMPLISSEMENT
Confiance Harmonie Paix Préservation temps Préservation énergie Réconfort Sécurité affective Sécurité matérielle Protection Soutien Encouragement	Défolement Détente Jeu Récréation Ressourcement Rire Amusement	Accord avec les valeurs Affirmation de soi Estime de soi Respect de soi Intégrité Authenticité Evolution	Potentialités Beauté Création, Expression Inspiration Réalisation Apprentissage
	SENS		CELEBRATION
	Comprendre Discernement Orientation Unité Communion Transcendance		Appréciation Contribution à la vie Partage joies et peines Gratitude Reconnaissance Deuil





Synthèse – mots clés et notions

Cat. 2 : Adapter les activités aux rythmes, aux niveaux et aux besoins de petits groupes ou d'individus

- Problème** Michela a pu caractériser la diversité de son groupe. Elle a pu identifier différents besoins mais ne sait pas comment organiser les apprentissages pour répondre à tous ces besoins.
- Enjeu** Adapter les activités à chaque apprenant permet de prendre en compte son rythme d'apprentissage, ses ressources propres et ses difficultés particulières.

Mots-clés	Définition
Pédagogie de groupes	Le travail en petits groupes est une organisation pédagogique qui favorise les échanges et la coopération entre apprenants. Selon cette logique, les stagiaires peuvent partager leurs connaissances, les confronter et, si nécessaire, les transformer ou les consolider par l'activité discursive et intellectuelle. Les types de groupes peuvent être variés en fonction des objectifs du formateur : groupe de besoins, groupe de formation mutuelle, groupe de découverte, groupe d'inter-évaluation...
Autoformation	Dans le contexte de la formation des adultes, il s'agit d'un processus d'apprentissage dans lequel l'individu est au centre et progresse de manière autonome en utilisant une variété d'outils plus ou moins guidant (multimédia ou non) et de personnes ressources pour atteindre des objectifs personnels.
Différenciation pédagogique	Le formateur propose des activités aux stagiaires en fonction des objectifs d'apprentissage. En fonction de la façon dont les stagiaires s'initient aux activités et de leurs propres performances (surtout s'ils rencontrent un obstacle), le formateur règle l'apprentissage et adapte l'activité : il peut donner plus de temps, concentrer son intervention sur une difficulté en modifiant les méthodes pédagogiques, proposer d'autres supports de formation, des exemples...

Outils :	Description
T42.1 L'individualisation de la formation	Définition, intérêt et principe mode d'organisation de l'individualisation de la formation.
T24.1 Les différents types de groupe de travail	Fiche sur les différents types de groupe de travail.
T42.3 Clés pour réussir l'autoformation	Fiches décrivant l'autoformation, ses principes et les piliers facilitant sa mise en œuvre.





Outil T42.1

auteur : B. Boudey
Organisation : GIP-FAR
date : 18/07/2018

E4. Prendre en compte chaque individu

L'individualisation de la formation

Définition, intérêt et principe mode d'organisation de l'individualisation de la formation.

Définition de la formation individualisée

Une **formation individualisée**, c'est:

- une formation qui reconnaît et prend en compte la **singularité du sujet**: ses besoins, son parcours, son expérience, ses acquis, ses contraintes, ses ressources, ses capacités d'auto direction, ses stratégies;
- une formation qui prend en compte la **dimension sociale des apprentissages** dans une perspective **autonomisante** et de **construction identitaire**;
- une formation **co-construite, négociée** entre les parties prenantes qui concrétise l'interaction entre un **projet de formation** institué et des **projets de formation individuels**. Cette formation co-construite a un impact sur le rôle des acteurs et sur l'organisation; elle est régulée et évolue au cours du temps.

(Définition du collectif d'experts de la conférence de consensus de Gilly-Les-Citeaux, Avril 2008)



Pourquoi individualiser la formation ?

Le défi pour les organismes de formation est de proposer des dispositifs de formation permettant de gérer la demande de **souplesse d'entrée** et **l'hétérogénéité des parcours**, en prenant en compte les spécificités de chaque apprenant.

L'individualisation de la formation peut amener les organismes de formation à :

- proposer des **entrées en formation plus souples** voire permanentes,
- prendre en compte **l'expérience, le projet** et les **spécificités** des apprenants pour individualiser les parcours de formation (objectif, durée) ou pour faciliter l'accès aux diplômes (Validation d'acquis de l'expérience, positionnement),
- accompagner les personnes à **capitaliser** dans le temps leurs acquis d'expérience ou de formation,
- accueillir simultanément en formation des **personnes en situation très différentes** avec leurs propres contraintes (financement, emploi, disponibilité).





La modularisation de la formation

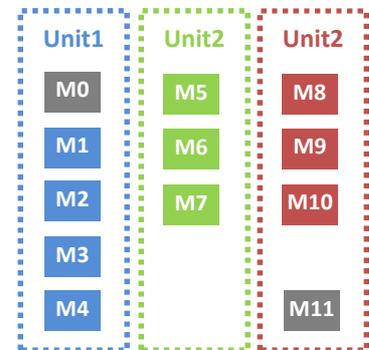
La démarche de modularisation consiste en un **découpage de la formation** en **unités d'apprentissages** cohérents et autonomes. Ce découpage peut faciliter le processus d'individualisation de la formation.

Le module est constitué de **séquences de formation** qui identifient les **objectifs**, la **durée moyenne** et les différents savoirs nécessaires à l'apprentissage (savoirs, savoir-faire, savoir être).

Une présentation des modules sous forme d'architecture permet de comprendre les liens qui réunissent les modules et les progressions possibles.

Lorsque la formation est certifiante, les unités de certification et les évaluations apparaissent également.

Le découpage est souvent réalisé à partir des activités professionnelles du métier, ce qui facilite une « approche par compétences » de la formation.

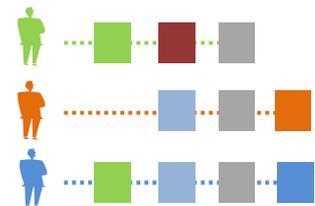


Trois modes d'individualisation de la formation

■ L'individualisation des parcours

C'est un mode d'organisation de la formation assemblant, combinant des **unités de formation**, appelées le plus souvent **modules**, définies par un objectif de formation, des objectifs pédagogiques, des prérequis et un contenu.

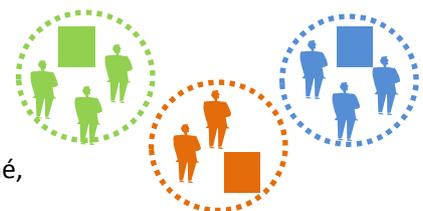
Dans ce mode d'organisation, suite à un positionnement, chaque apprenant suit un parcours modulaire spécifique pouvant être organisé en groupe, en sous-groupe ou en individuel avec ses modalités propres de validation / certification.



■ La différenciation pédagogique

C'est un mode d'organisation des apprentissages au sein d'un groupe stable de formation, s'appuyant sur la création de travaux en petits groupes de niveaux ou de besoin et faisant varier :

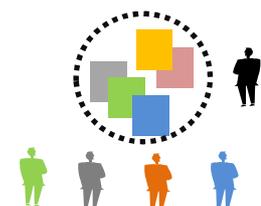
- les **niveaux d'objectifs** : apprentissage, approfondissement, enrichissement,...
- les **méthodes pédagogiques** : inductive, déductive,...
- les **regroupements d'apprenants** : travail personnel accompagné, groupes de besoin, grand groupe, etc.



■ L'individualisation des situations d'apprentissage

C'est un mode d'organisation de la formation visant la mise en œuvre d'une **démarche personnalisée de formation** respectant les stratégies et les rythmes de l'individu.

Elle met à la disposition de l'apprenant l'ensemble des ressources et des moyens pédagogiques nécessaires à son parcours de formation et à ses situations d'apprentissage. Elle prend en compte ses acquis, objectifs, rythme et son projet. Elle s'appuie souvent sur l'autoformation et l'accompagnement.



Les différents types de groupe de travail

Fiches décrivant les différents types de groupe de travail.

Intérêt

Le travail de groupe repose sur l'idée que **la vie sociale, la confrontation d'idées permet d'apprendre à penser.**

Les intérêts du travail de groupe sont multiples :

Permet de dynamiser les situations d'apprentissage : C'est l'objectif des pédagogies actives où les apprenants s'investissent dans le processus d'apprentissage

Favorise les échanges entre apprenants :

Les échanges sont souvent démultipliés et fructueux.



Typologie des groupes de travail (d'après les travaux de J-P. Astolfi)

En fonction des objets de travail le formateur peut proposer des petits groupes avec les objectifs suivants :

■ Groupe de découverte

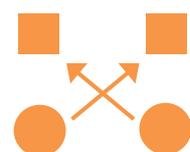
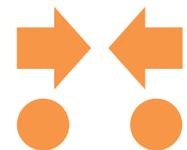
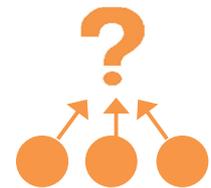
Une question ou un problème est proposé au groupe. Les participants devront proposer leur solution ou approfondir un des aspects de la recherche. Ce travail peut se conclure par une synthèse collective pour ne pas perdre les effets dynamisants de la situation.

■ Groupe de confrontation

A partir d'un problème ou d'une question, une confrontation des arguments des apprenants est mise en place afin de provoquer leur dépassement. Chacun doit prendre en compte les objections que les autres font. A nouveau, les synthèses collectives permettent de pointer dans les arguments, les représentations justes, erronées ou lacunaires. Dans ce type de travail, attention à la question des « valeurs » qui peuvent être entendus/écoutés mais ne doivent pas être jugées. (Bien/Mal, Beau/Laid... etc.)

■ Groupe d'inter-évaluation

Cette approche donne à lire à chacun des groupes le travail des autres, pour en faire apparaître les faiblesses et en faciliter le rebondissement. Il est essentiel de veiller à pointer d'abord les réussites du groupe pour transformer les erreurs en objectifs de progrès.





■ Groupe d'assimilation

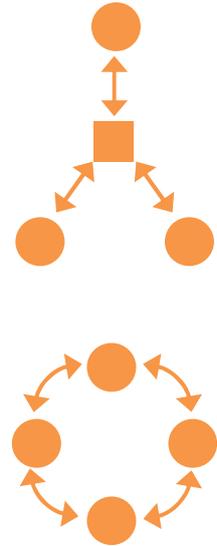
Chaque groupe s'interroge sur un sujet. Au sein de chaque groupe, **les membres reformulent et interprètent avec leurs propres mots, une notion ou un message** qui vient d'être présenté.

Ce travail est peu utilisé, sauf si la commande est d'aboutir à une synthèse collective. Les reformulations ont alors une finalité sociale qui les contraint.

L'objet de la réflexion peut être une consigne ou un dossier pédagogique. Le groupe peut alors amené à formuler un plan d'action pour réaliser une production.

■ Groupe d'entraînement mutuel

Collectif de travail qui favorise la **coopération entre apprenants** par un travail individuel nécessaire à la production collective. Ce type de groupe est utilisé dans une pédagogie du projet comme une étape de fabrication qui formalise les apprentissages. Attention, ce n'est pas une situation d'apprentissage.



Typologie d'organisation des groupes d'apprenants

■ Groupe de rythme

Collectif de travail qui permet d'harmoniser les progressions en organisant les groupes par vitesse d'apprentissage. Cela permet au formateur de proposer des activités au fur et à mesure de la progression de chacun des groupes.

■ Groupe de niveau

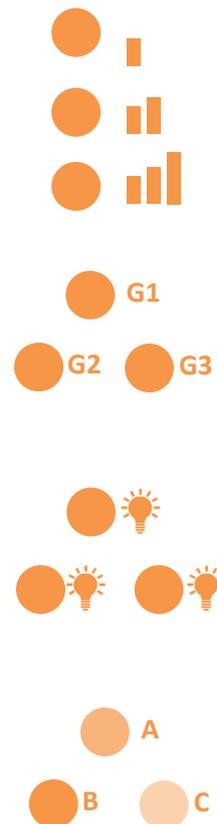
Collectif de travail qui permet de proposer des activités à des apprenants de niveaux différents, regroupés en sous-groupes de niveau. Cela permet notamment au sein d'un collectif d'organiser plusieurs progressions et d'accompagner les apprenants selon leur besoin.

■ Groupe projet

Collectif de travail qui favorise la dynamique de projet entre apprenants. Chaque membre du groupe partage le même projet. Dans certains cas, les apprenants peuvent travailler sur des projets différents mais suffisamment proche pour permettre une émulation et une réflexion commune.

■ Groupe hétérogène

Collectif de travail qui favorise le partage et la mutualisation des ressources et des compétences au sein d'un groupe hétérogène. L'expérience montre que lorsqu'un tel groupe fonctionne et si chacun est amené à réaliser un peu toutes les tâches, les compétences s'harmonisent et le groupe devient plus homogène avec le temps.



Note : Le contrat de communication se distingue du « contrat de groupe » (voir outil T32.1) qui vise à élaborer et réguler les règles de vie dans un groupe de formation.





Outil T42.3

auteur : **B. Boudey**
Organisation : **GIP-FAR**
date : **18/08/2018**

E4. Prendre en compte chaque individu

Clés pour réussir l'autoformation

Fiches décrivant l'autoformation, ses principes et les piliers facilitant sa mise en œuvre.

Définition de l'auto-formation

Dans le contexte de la formation d'adulte, l'**autoformation** peut se définir comme un système pédagogique permettant à un individu de se former en pilotant son apprentissage, à son rythme, en utilisant des ressources pédagogiques adaptées et en mobilisant son environnement.

L'autoformation est un mode de formation individuelle dans lequel l'individu apprend par lui-même.

Cette modalité de formation est gouvernée par plusieurs principes :

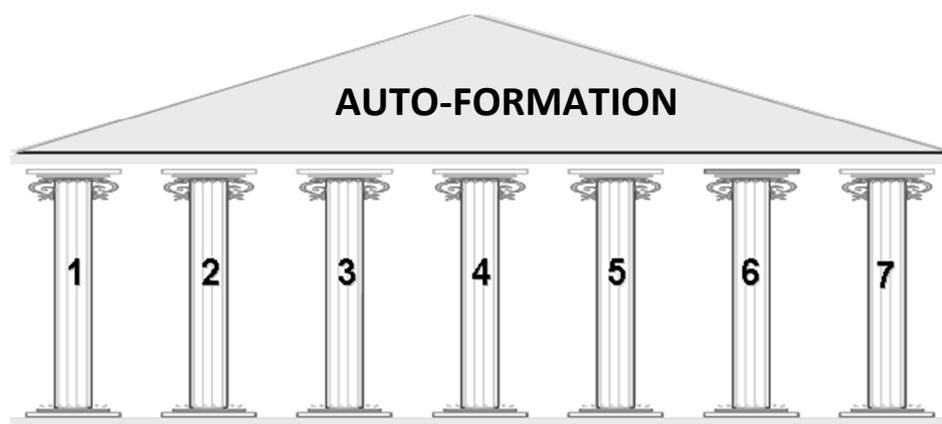
- l'individu détermine lui-même ses **objectifs**, éventuellement avec le conseil de l'institution ou du(es) formateur(s),
- l'individu construit lui-même **son parcours de formation**, éventuellement avec le conseil du(es) formateur(s),
- l'individu choisit lui-même **ses ressources et méthodes pédagogiques**, éventuellement parmi une offre de l'institution ou du(es) formateur(s).

Source : lexique de l'enseignement agricole, France

Les 7 piliers de l'auto-formation

« Dans l'autoformation accompagnée, la dynamique d'engagement de l'apprenant (son auto-direction) et les moyens et ressources offerts par l'environnement social et pédagogique sont en interaction permanente.

Si le rôle de l'apprenant, acteur principal, est d'en assumer la responsabilité, ce rôle sera d'autant plus aisé à tenir que le milieu de formation aura été structuré pour l'aider. » (P. Carré)



1. Le projet individuel
2. Le contrat pédagogique
3. Une démarche préformative
4. Des formateurs facilitateurs
5. Un environnement ouvert de formation
6. L'alternance individuel-collectif
7. Un triple niveau de suivi





Description des 7 piliers

■ Le projet individuel

1 Le **projet individuel**, source de la motivation humaine est le levier de l'autoformation. C'est bien l'apprenant qui décide de son apprentissage et son projet doit être pris en compte au démarrage et tout au long de la formation.

■ Le contrat pédagogique

2 Le **contrat pédagogique** précise les objectifs d'apprentissage, les moyens, ressources et les modalités d'évaluation. Il implique tous les partenaires en précisant le rôle de chacun. Il est indispensable pour fixer le cadre de travail et bien distinguer les caractéristiques de chaque modalité de travail. Il permet le dialogue, la négociation, la formalisation de l'action d'autoformation et la rend visible aux yeux de l'institution.

■ Une démarche préformative

3 Une **démarche préformative**, module d'accueil, d'apprendre à apprendre, de prise en main... prépare l'apprenant à s'autoformer (méthodologiquement et mentalement). Cette démarche constitue un sas pour lui permettre de construire son autonomie et conduire son apprentissage. Elle peut s'appuyer sur un travail réflexif sur ses façons d'apprendre, ses styles d'apprentissage.

■ Des formateurs facilitateurs

4 Des **formateurs facilitateurs**, personnes ressources et médiateurs des apprentissages, accompagnent l'acquisition du savoir. La posture de facilitateur a été décrite par Carl Rogers qui a énoncé 3 conditions essentielles à la relation d'aide : la congruence, la considération positive inconditionnelle et l'empathie.

■ Un environnement ouvert de formation

5 Un **environnement ouvert de formation** offre à l'apprenant l'ensemble des ressources mobilisables par l'apprenant. Il constitue un espace d'auto-détermination lui permettant de faire des choix d'organisation adaptés à son parcours et ses contraintes tout en mobilisant toutes les ressources nécessaires à son apprentissage.

■ L'alternance individuel-collectif

6 L'**alternance individuel-collectif** permet d'alterner des temps de réflexion, de production individuelle et des temps de confrontation, de réflexion collective. Elle constitue également un moyen de varier les approches et les rythmes durant la formation.

■ Un triple niveau de suivi

7 Un **triple niveau de suivi** est nécessaire avec :

- le **tutorat des individus** s'appuyant sur d'un contrat d'objectifs personnalisés, de suivi et de remédiation,
- la **régulation du groupe** offrant des modalités de suivi et d'accompagnement différentes,
- et le **pilotage de l'institution** qui assure l'engagement des moyens et de l'environnement.





Synthèse – mots clés et notions

Cat. 3 : Mobiliser les représentations, les expériences et les ressources des stagiaires dans les apprentissages

- Problème** Michela est confrontée à un groupe d'une grande hétérogénéité avec des novices et des experts. Elle a pu individualiser mais elle se retrouve avec des stagiaires qui s'ennuient ou ne trouvent pas leur place dans le groupe.
- Mobiliser les expériences et les potentiels est important pour chaque apprenant:
- cela permet d'une part de relier les apprentissages avec les connaissances antérieures en donnant du sens,
 - et d'autre part, de valoriser auprès du groupe son parcours et ses ressources.
- Enjeu** Ceci est nécessaire pour proposer ou adapter les parcours de formation et les modalités en prenant en compte le point de départ de chacun.

Mots-clés	Définition
Expérience et connaissances des stagiaires	Dans la formation des adultes, chaque apprenant a un parcours personnel, scolaire, social et professionnel qui l'a conduit à expérimenter et à acquérir des connaissances plus ou moins formelles. Tous ces éléments représentent un ensemble de ressources que le formateur doit identifier afin de pouvoir s'appuyer sur elles, en particulier pour relier le contenu de la formation aux connaissances existantes chez chaque personne. Cela permet de donner du sens à la formation et de développer l'engagement des apprenants. Les connaissances ou l'expérience peuvent aussi être des obstacles au progrès : c'est alors au formateur d'identifier ces obstacles et de trouver un moyen de les surmonter.
Méthodes actives	Dans la formation des adultes, les méthodes actives prennent en compte les besoins et les désirs des apprenants et stimulent expressément leur activité : elles ne se limitent pas à écouter le discours magistral du formateur. Elles sont issues d'un mouvement alternatif à l'enseignement scolaire traditionnel du début du XXe siècle (comme M. Montessori ou C. Freinet). L'intérêt et l'activité de chaque apprenant sont les forces motrices de son apprentissage : L'apprentissage par la pratique (J. Dewey).
Représentation mentale	C'est une image mentale ou un contenu mental d'un individu sur un objet concret ou abstrait. Ces contenus mentaux subjectifs apparaissent spontanément dans le processus cognitif et permettent une compréhension de la réalité.
Conflit sociocognitif	La théorie du conflit sociocognitif considère que les interactions sociales sont un élément clé du développement mental de l'individu. Dans cette logique, les sujets qui ont des représentations différentes de la même réalité entrent dans une forme de conflit et sont amenés à échanger des arguments rationnels qui peuvent conduire à transformer leur représentation initiale : le travail de groupe en situation de résolution de problèmes est une forme d'enseignement qui mobilise le conflit sociocognitif pour promouvoir l'apprentissage.

Outils :	Description
T62.4 Surmonter les résistances : assimiler et accommoder	Cette fiche illustre deux mécanismes, l'assimilation et l'accommodation à l'œuvre dans l'apprentissage.
T62.2 Technique de travail sur les représentations	Liste d'outils et techniques pour travailler sur les représentations des apprenants, les explorer, les faire évoluer, confronter les points de vue,...
T62.3 Utilisation des cartes mentales	Cet outil permet d'utiliser les cartes mentales pour explorer les représentations d'un apprenant ou d'un groupe d'apprenants et d'identifier ses associations avec l'objet de l'apprentissage.





Outil T62.4

auteur : T. Piot
Organisation : GIP-FAR
date : 18/07/2018

E6. Soutenir l'apprentissage

Surmonter les résistances : assimiler et accommoder

Cette fiche illustre deux mécanismes, l'assimilation et l'accommodation à l'œuvre dans l'apprentissage.

Les mécanismes d'assimilation et d'acomodation

Pour Piaget, la **conceptualisation** ne relève pas d'un simple éclairage. En agissant, le sujet construit des schèmes d'action qui s'organisent progressivement en structures opératoires. Ainsi les schèmes d'action permettent de s'adapter par un double mécanisme :

1. L'assimilation

L'assimilation permet à l'apprenant d'intérioriser mentalement les propriétés d'une situation ou d'un objet (mouvement de l'extérieur du sujet vers l'intérieur du sujet).

Exemple : *Un enfant perçoit un ballon de basket. Il connaît le football et identifie le ballon perçu comme un ballon de football et souhaite jouer avec le pied. Il assimile l'objet à sa structure existante, le jeu du football.*

2. L'accommodation

l'accommodation permet à l'apprenant de transformer ses schèmes d'action pour s'adapter aux objets et situations qu'il rencontre, c'est à dire, du point de vue conceptuel, d'apprendre.

Exemple : *L'enfant qui ne connaissait que le football découvre le basket et ses règles d'utilisation du ballon avec les mains. Lorsqu'il voit un ballon de basket il le reconnaît comme tel et se met à jouer avec la main en le faisant rebondir. Il a fait évoluer ses représentations et ses schèmes d'action et s'est donc accommodé à cette nouvelle connaissance.*





La « résistance » à certains objets d'apprentissage: le conflit cognitif

La mise en œuvre du mécanisme d'accommodation implique :

- qu'il y ait d'abord **tentative d'assimilation** de manière à ce que les structures mentales d'accueil de l'apprenant soient mobilisées et que les éléments qui font l'objet de l'apprentissage soient reliés à ce que le sujet connaît déjà,
- que l'assimilation crée un **déséquilibre** qui conduise à un "**conflit cognitif**",
- que le conflit soit "**régulé**" par une "rééquilibration majorante" c'est-à-dire que le déséquilibre soit vraiment dépassé et qu'il conduise à une nouvelle forme d'équilibre correspondant à un progrès réel en termes de développement cognitif qui se mesure notamment par une progression au sein des stades (niveau d'abstraction) de développement décrits par Piaget.

Piaget a montré à travers une série d'expériences durant il confronte l'apprenant à des situations susceptibles de créer chez lui un conflit qu'il était possible de favoriser l'accommodation en régulant les démarches de l'apprenant par des interventions adéquates (voir exemples...).

L'apprenant en expérimentant peut observer les démarches mises en œuvre pour dépasser le conflit cognitif qu'il a induit.

Exemples d'interventions qui favorisent l'accommodation

- **le questionnement** de l'apprenant sur ses représentations de la situation, ses caractéristiques, sa dynamique, la conséquence de telle ou telle action, ...
- **l'apport des contre-exemples** qui montrent les limites de la compréhension qu'il a de la situation, qui illustre un aspect négligé ou ignoré,...
- **la confrontation de points de vue** entre apprenants pour provoquer un « conflit socio cognitif », une tension entre les représentations de différents apprenants qui amène une régulation ou un ajustement par 'l'effet des pairs',
- **Le débat mouvant** amenant les apprenants à se positionner dans l'espace sur différentes propositions ou assertions liées à une situation et en organisant un échange sur les points de vue des différents défenseurs d'une position.





Outil T62.2

auteur : JJ. Binard, B. Boudey
Organisation : GIP-FAR
date : 05/10/2018

E6. Soutenir l'apprentissage

Techniques de travail sur les représentations

Liste d'outils et techniques pour travailler sur les représentations des apprenants, les explorer, les faire évoluer, confronter les points de vue,...

1. Brainstorming (Post-it ou Métaplan)

▶ Objectif :

Explorer et partager les représentations d'un groupe sur un objet de travail commun

Méthode :

- 1. Choix du thème :** L'animateur définit un thème pour le groupe
- 2. Exploration personnelle :** Chaque participant note pour lui-même ses idées sur le thème (sur un post-it ou
- 3. Partage des idées :** Les idées sont rassemblées collectivement sur un support commun sans jugement ni restriction
- 4. Organisation, caractérisation :** Les idées peuvent être réorganisées, classées en catégories et caractérisées (l'utilisation de post-it facilite les regroupements).

2. Photo langage

▶ Objectif :

Explorer les représentations par association en s'appuyant sur des images pour faciliter l'expression.

Méthode :

- 1. Présentation du thème, des objectifs :**
L'animateur choisit une question pour le groupe
- 2. Choix de la photo :**
Chaque participant, y compris l'animateur, est invité à choisir une ou deux photos qui l'inspirent en réponse à la question posée.
- 3. Echanges en groupe :**
Chaque participant est ensuite invité à présenter la ou les photos choisies et à commenter son choix au regard de la question posée
- 4. Analyse de la séance :**
L'animateur invite les participants à exprimer comment ils ont vécu ce travail avec des photographies, ce que cela a évoqué pour eux et comment cela s'est passé.





3. Débat mouvant

► Objectif :

Confronter les opinions et les représentations sur un sujet entre participants pour les faire évoluer.

Méthode :

1. L'animateur choisit un sujet « clivant » susceptible de diviser les participants.
2. Il propose aux participants de se positionner physiquement dans la salle, «ceux qui ne sont pas d'accord avec ce qui vient d'être dit d'un côté, ceux qui sont d'accord de l'autre». Personne n'a le droit de rester au milieu (sans avis), le fait de se déplacer réellement pousse à choisir un camp et des arguments.
3. Une fois que chaque participant a choisi son camp, l'animateur demande qui veut prendre la parole pour expliquer son positionnement.
4. Quand un camp a donné un argument, c'est au tour de l'autre camp d'exprimer un argument. C'est un ping-pong.
5. Si un argument du camp opposé est jugé valable par un participant, il peut changer de camp.
6. Quand l'animateur estime que le moment est venu, il clôt le débat.

4. World Café

► Objectif :

Faire émerger, partager et approfondir des idées sur un thème au sein de groupe important (>12).

Méthode :

Le World café s'appuie sur le principe des discussions dans un café sur diverses thématiques.

1. Préparation :

Plusieurs questions à débattre sont proposées et organisées en tables (1 question par table). Les participants sont répartis en autant de groupes qu'il y a de tables.

2. Explorations tournantes :

Des groupes circulent sur un temps défini (20 min environ) de table en table.

Ils notent leurs réflexions sur la nappe. Un participant « mémoire de table » transcrit une synthèse des réflexions du groupe et assure sa transmission au groupe suivant. Il assure ainsi une continuité dans la réflexion.

Le groupe suivant reprend les notions abordées par le groupe précédent et les enrichit de nouvelles réflexions.

Le cycle de travail se fait de sorte que chaque groupe puisse sur toutes les tables.

3. Choix, décision

Les meilleures réponses sont retenues par une technique de vote au sein de chaque table. Une étude de faisabilité peut être faite pour opérationnaliser les propositions retenues.





Outil T62.3

auteur : B. Boudey
Organisation : GIP-FAR
date : 9 /10/2018

E6. Soutenir l'apprentissage

Utilisation des cartes mentales

Cet outil permet d'utiliser les cartes mentales pour explorer les représentations d'un apprenant ou d'un groupe d'apprenants et d'identifier ses associations avec l'objet de l'apprentissage.

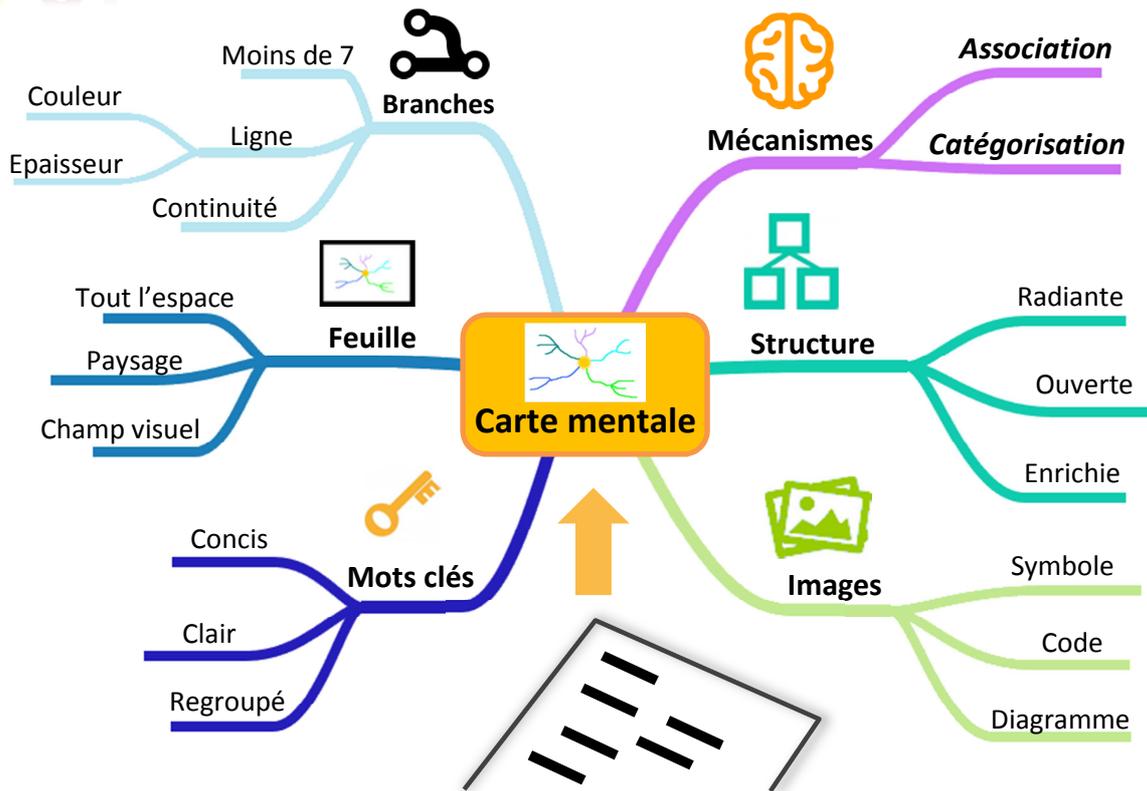
1. Définition et utilisation de la carte mentale

- **La carte mentale** est une **technique de représentation graphique des idées** et des relations entre les idées d'une personne. Elle représente à un instant donné les associations et liens subjectifs entre différentes notions, concepts...
La notion de cartes mentales (ou *mind map*) a été formalisée par le psychologue anglais Tony Buzan, pour lesquelles il conseille un certain nombre de règles de bonne utilisation.
- Les cartes mentales peuvent être utilisées pour différents objectifs : exploration d'idées, structuration de notions, recherche, planification, présentation, créativité...
L'usage qui est décrit ici correspond à la **situation d'exploration des représentations d'un apprenant** dans le but de comprendre ses raisonnements et association et de mieux l'accompagner dans son apprentissage.

2. Méthodologie

- 1. Démarrage : Partir de la notion ou de l'idée choisie**
Préciser l'objectif de la carte mentale : explorer telle notion ou tel concept.
Et demander à chaque apprenant de placer cette idée au centre de leur feuille dans un noyau central.
- 2. Exploration : Demander à chaque apprenant de faire la liste exhaustive des notions et idées associées à l'idée centrale (sur une feuille séparée)**
Dans cette utilisation spécifique des cartes mentales, cette activité doit être réalisée en individuel pour explorer les associations de chaque apprenant sans qu'il soit influencé par les autres.
- 3. Regroupement: Demander à chaque apprenant de regrouper et catégoriser les idées**
Inviter chaque apprenant à choisir un mot clés pour chaque regroupement/catégorie et à placer le mot clé de chaque catégorie sur une branche principale partant du noyau central.
- 4. Réalisation : Demander à l'apprenant ou au groupe de placer toutes les idées identifiées au point 2 et de les placer dans chacune des catégories**
Placer chaque idée d'une catégorie sur des branches secondaires partant de la branche correspondant à la catégorie. Chaque branche peut éventuellement être alors colorée avec ses sous branches
- 5. Développement : Inviter chaque apprenant à ajouter d'autres idées et à les placer sur la carte dans les branches adaptées**
Ce travail de réalisation de la carte fait émerger spontanément de nouvelles idées qui peuvent être ajoutées à la carte dans une 2^e exploration. L'apprenant complète alors sa carte en fonction de ce qui émerge de lui-même en les plaçant dans les catégories existantes.





Suite au développement d'idée, de nouvelles catégories peuvent émerger et enrichir la carte des représentations de l'apprenant. De nouvelles branches peuvent être ajoutées.

Ce travail permet de cartographier les associations d'idées de l'apprenant. Ces représentations sont amenées à évoluer avec les apports de la formation, la confrontation aux représentations des autres apprenants lors d'échanges et de travail en groupe.

Conseils de réalisation (Tony Buzan)

Pour faciliter la lecture et l'exploration des idées, Tony Buzan apporte les conseils suivants :

- **Suspendre tout jugement d'une carte** ou de choix d'idée ou de relation de l'apprenant. La carte représente ses propres associations que lui seul peut faire évoluer par sa réflexion.
- **Utiliser 1 mot clé** sur chaque branche et sous branche, ce qui oblige à une concision
- **Utiliser 1 couleur par branche** pour faciliter le repérage et la lecture des idées et stimuler la pensée associative
- **Dessiner des branches qui irradient** des branches principales avec une continuité permettant de suivre un mouvement naturel de regard d'une branche à l'autre (« pensée irradiante »)
- **Utiliser au maximum 7 branches ou sous-branches** pour faciliter la lecture en optimisant l'utilisation de la mémoire à court terme
- **Illustrer par des images clés** les mots clés principaux pour stimuler la créativité et l'utilisation des deux hémisphères cérébraux
- **Utiliser la feuille au format paysage** et utiliser tout l'espace de la feuille pour s'adapter aux

