

Formation de formateurs

Questions

A quoi sert une formation professionnelle continue ?
Quels objectifs définir dans une formation de formateur ?
Quelle stratégie pédagogique dans la formation de formateur ?
Quels outils pédagogiques et comment les choisir ?
Quelle(s) évaluation(s) ?
Quelle posture du formateur de formateur ?

Introduction

La formation professionnelle continue est un **outil d'amélioration des ressources humaines** au service du projet de l'entreprise. Elle est construite sur deux piliers que sont les **compétences** des **personnels** et les **priorités éducatives** nationales, sources du changement.

Tout formateur, pour **choisir l'objet d'enseignement** d'une formation continue doit croiser un thème, retenu dans la politique académique, et une ou plusieurs compétences professionnelles que les stagiaires vont acquérir.

A partir de cet **objectif**, identifié en termes de **capacité nouvelle**, les critères d'évaluation vont fixer les **indicateurs de performance** de la formation qui sont observés pour en mesurer les effets. Ils peuvent être qualitatifs, quantitatifs mais, dans tous les cas, ils permettent de mesurer si l'effort consenti par les stagiaires comme par l'entreprise a réellement porté ses fruits : des transformations de pratiques pédagogiques.

La construction de la séquence de formation

Après la définition des objectifs, la construction des séquences de formation s'impose. Cette partie tire forcément sa **pertinence des acteurs**. D'un côté le formateur, avec ses compétences, ses habitudes, ses conceptions et, de l'autre, les stagiaires sur lesquels il n'est possible que de faire des hypothèses pour déduire **une stratégie**.

Quels parcours vais-je proposer aux stagiaires et pourquoi ? Quel type d'animation pédagogique vont-ils vivre ? Quelles productions vont-ils être en mesure de réaliser pendant le stage ?

Ces trois questions interrogent la préparation de la formation au moins au plan des concepts sous-jacents et de la méthode.

Ainsi, pour choisir sa stratégie d'intervention, ses animations pédagogiques et ses outils le formateur doit analyser la situation à partir d'un cadre de référence.

Le cadre d'analyse

Puisqu'une formation se situe entre prescription et réalisation, se pose la question de **la traduction**. Le formateur a pris en compte une priorité du système et en fait une **traduction** en fonction de son propre **système personnel de transaction**. Ici, la prise en compte du cadre commun est plus ou moins déformée.

Analyse de son système personnel de transaction.

Les modifications récentes de la formation se heurtent à de nombreuses représentations, par exemple :

- Baisse des moyens de formation liée à la baisse de crédit
- Pas de véritable formation professionnelle faute de moyens de remplacement
- Désignation des personnels aboutissant à un manque d'intérêt des stagiaires pour l'objet de formation
- Volonté de cadrer plus que de former les personnels

- Disparition d'une véritable formation initiale qui rend le travail de formation continue impossible tant la tâche de formation est grande
-les exemples ne manquent pas....

Ces représentations peuvent rentrer plus ou moins en conflit avec une volonté de réaliser au mieux sa mission – loyauté avec l'institution, motivation très forte pour la formation d'adulte, volonté d'agir pour un service public d'enseignement de qualité.

Le formateur ne peut faire l'économie de son système personnel de transaction. Il ne peut pas, non plus, ignorer celui des stagiaires.

Prendre conscience de son système personnel de transaction c'est se mettre en situation de prendre de la distance pour adopter la posture adaptée au positionnement que la fonction de formateur lui confère.

C'est aussi anticiper les réactions des stagiaires pour définir une stratégie, un parcours de formation appuyée sur une logique d'action.

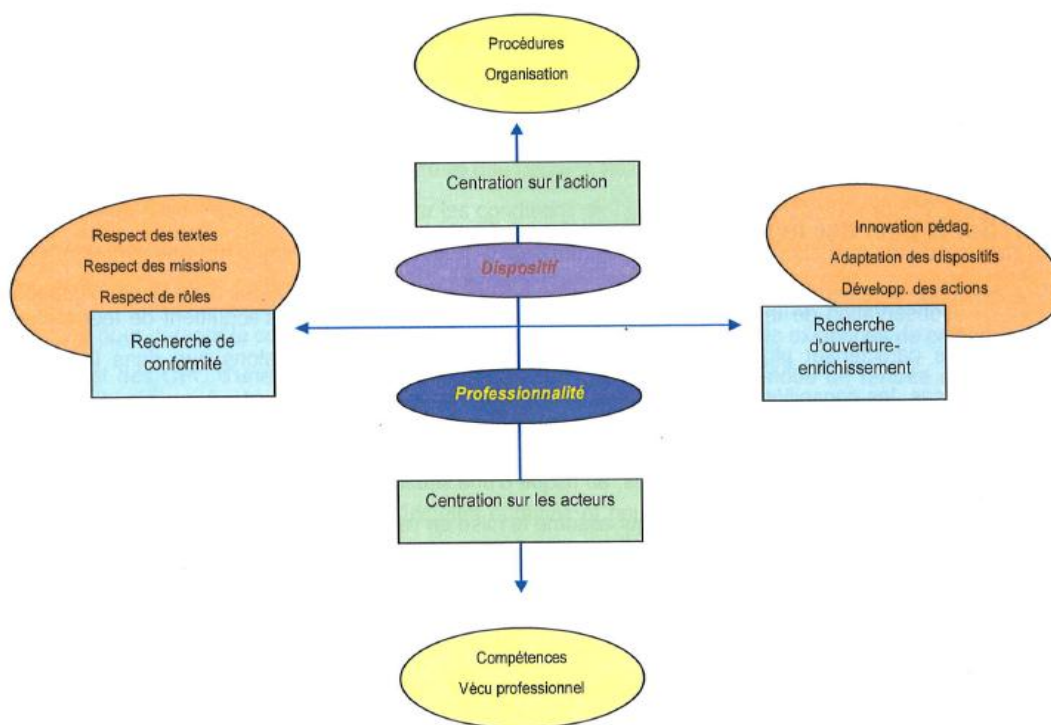
Analyse du parcours de formation.

Les interactions du stage qui se construisent autour du thème peuvent se réaliser dans une double logique :

Celle des acteurs (+ de compétence) et des actions qu'ils mettent place (plus d'efficacité des situations) **ou/et** celle des instructions ministérielle qui impulsent plus ou moins de changement et d'innovation.

Les actions du formateur peuvent être situées sur les deux axes afin qu'il puisse déterminer une stratégie de régulation, c'est-à-dire, la meilleure manière de faire passer le changement.

Autrement dit, lors d'une formation continue, le stagiaire va se transformer, cheminer. Ce chemin peut être anticipé pour y faire correspondre **une logique d'action et d'animation**. Cette logique d'action est construite sur deux axes : action-acteur et conformité – développement.



Modélisation des actions du formateur (Figure proposée par Jean-Luc Allain in thèse de Doctorat 2010)

■ Analyse des outils

Les outils sont à adapter à la stratégie de formation et à la connaissance des stagiaires en matière d'apprentissage. Une action transmissive et frontale peut être très adaptée à la présentation d'un tout nouveau programme, ou instruction, dans un temps qui vise la mise en conformité des actions.

Exemple : présentation des nouvelles modalités d'évaluation au BAC.

En revanche, dans un temps où ce qui se joue est la nouvelle compétence des stagiaires à produire un projet articulé autour des compétences, une phase d'atelier est plus propice qu'un long discours frontal. Dans ce cas, les stagiaires se situent plus sur l'axe acteurs-actions.

Chaque outil est ainsi choisi en fonction de la stratégie et en fonction de la connaissance des modes d'apprentissages des adultes.

Encart 1- Les compétences du professeur

Une formation professionnelle doit nécessairement déboucher sur une plus value de compétences pour les stagiaires. Le formateur doit donc se poser la question de l'objectif en termes de compétences qui vont convoquer des connaissances. Ces compétences sont données par la circulaire n°97-123 du 23 mai 1997. En résumé c'est :

Situer son action dans le cadre de la mission que la loi confère au service public d'éducation.
Contribuer au fonctionnement et à l'évolution du système éducatif.
Concevoir, c'est-à-dire connaître sa discipline.
Construire les situations d'apprentissage et d'enseignement
Conduire des actions de formation avec ses élèves et les réguler
Évaluer en concevant et utilisant des outils pertinents

Encart 2 - les concepts du cadre d'analyse

Le cadre d'analyse présenté ci-dessus est lié à quatre concepts :

- Traduction = comment une directive se transforme entre prescription et réalisation
 - Régulation = comment s'organise la transaction entre la logique de l'institution et la logique des acteurs de terrain ? Quelle place prend le formateur dans cette transaction ?
 - Système personnel de transaction = l'instance éminemment subjective, toujours en reconstruction, de gestion des tensions que l'acteur doit conjuguer pour dégager une rationalité lui permettant de mener à bien sa fonction.
 - Logique d'action : comment le formateur oriente-t-il ses interventions ? Quels types de rapports privilégie-t-il ...
-

La méthodologie de préparation de l'animation pédagogique

La chronologie

En amont

- Collecter les informations et choisir l'objet de formation à partir d'une priorité nationale et des compétences.

Ensuite..

- Se poser les questions de l'**objectif**, des effets et de l'évaluation, notamment des **indicateurs**
- Problématiser : mettre en tension une nouvelle compétence avec de nouvelles connaissances
- Définir une stratégie
- Rédiger le plan, le déroulement (synopsis voir en annexe 1)
- Concevoir les outils du formateur : exposé, séquence pratique, travaux dirigés, vidéo projection..
du stagiaire : document de synthèse,..

Prévoir les documents et/ou production à mutualiser

Dans les ...deux jours !

- Rédiger le fil conducteur (tableau de bord)
- Les aides mémoire
- Classer le matériel et les documents

Les aides mémoires

La fiche texte

Elle résume le contenu du sujet qui est traité. Elle est indispensable lorsqu'on ne maîtrise pas bien le sujet et est utile pour combler un trou de mémoire. C'est une fiche recto de couleur (ou code couleur pour s'y retrouver) écrite en gros caractères et présentant les mots clés.

Le conducteur

Il s'agit d'un tableau de bord permettant au formateur de suivre son plan et de ne rien oublier. Il peut prendre la forme suivante :

Exemple de plan :

Titre de la séquence + problématique et pour chaque séquence hypothèse			
Déroulement des actions	durée	Illustrations à présenter documents à remettre aux stagiaires Documents de travail	Type d'activité : heuristique, démonstrative, applicative

D'autres méthodes de préparation, construites par les stagiaires sont disponibles en annexe 2.

Les techniques d'animation

Les activités heuristiques ou de découverte

L'affirmation

Les stagiaires sont répartis en groupes de travail. Une affirmation est remise à chacun des groupes. Trois questions sont posées.

“Quoique fasse l'école, l'éducation des masses populaires lui échappe au profit des médias.”

Etes-vous d'accord ou non avec ce qui est mentionné ? Qu'est-ce qui fait consensus dans le groupe et qu'est-ce qui ne le fait pas ? Une synthèse est faite et présentée aux autres groupes.

Le Méta-plan ou taxonomie

Une question est posée aux stagiaires, par exemple, pour travailler sur un concept comme la santé, la sécurité, ou la responsabilité, on pose la question suivante : la santé c'est quoi pour vous ? Dites-le par le biais de trois idées, mots, ou expressions que vous indiquerez sur les cartons qui vous ont été remis.

Ensuite chaque participant affiche ses cartons en les rapprochant de ceux dont le sens est proche. Dans le troisième temps, à partir d'échanges, les groupements de concepts sont réalisés. Par exemple : santé mentale, santé physique, santé psychologique. Cette technique permet aux stagiaires de faire eux-mêmes des classes. Bien entendu des difficultés de classement vont surgir mettant en exergue les principes fondamentaux d'une taxonomie.

Le brainstorming

Le concept étudié est donné au travers d'une question plus ou moins ouverte : quelles capacités peut-on développer dans les activités artistiques ou qu'est-ce que l'autorité ?

Chaque stagiaire est amené à répondre seul ou à plusieurs pendant un temps donné. Puis les idées sont exprimées oralement au formateur qui construit ainsi peu à peu la notion en la formalisant au tableau. Cet exercice peut rapidement devenir stérile si la question n'intéresse pas les stagiaires.

Le Photolangage

Plusieurs photos sont exposées et chaque stagiaire doit choisir 1 à 2 photos qui représentent le plus le concept choisi pour la formation. Ensuite, chaque personne s'exprime sur le choix de ces photos. L'animateur note au tableau les expressions. Un troisième temps d'échanges sur les éléments recueillis amorce une discussion collective sur les déterminants du concept.

Le Q-sort

Le Q-sort est constitué d'une série d'affirmations que le stagiaire doit classer selon ses opinions ou selon celles supposées d'une autre personne ou groupe social. Il est beaucoup utilisé pour extraire les représentations sur un sujet en début de formation mais peut finalement aussi être donné en fin de stage pour apprécier l'impact de la formation.

Le post'it

Chaque stagiaire se voit distribuer un post-it sur lequel il doit formaliser une question à laquelle il veut obtenir une réponse en fin de stage. Cette méthode permet, indirectement de sonder les représentations sur le thème du stage. Elle met aussi en exergue la volonté du formateur de prendre en compte les attentes des stagiaires et donne l'impression d'être à l'écoute. Impression qu'il convient de ne pas décevoir en répondant réellement aux questions.

Les activités démonstratives ou de conceptualisation

Le texte théorique

Tous les stagiaires lisent un seul texte sur le concept choisi pour sa richesse sur le thème. Chaque stagiaire est amené à en faire une extraction de concept et une illustration. Consigne : lisez le texte, retenir en le concept qui vous semble le plus important et illustrez-le par une situation pédagogique. Le texte peut être donné sur papier (lecture individuelle) ou projeté sur écran. Si le texte est riche, chaque stagiaire ne va pas retenir le même concept que les autres. Normalement, il retient ce qu'il connaît bien et ce sur quoi il peut donner un exemple. Les autres concepts moins bien maîtrisés vont être présentés par les illustrations des collègues. C'est un premier niveau de réponse à la question que chacune peut se poser. Cette activité peut aussi avoir sa place dans la partie applicative.

L'Exposé

Préparer l'exposé :

Les questions pour préparer son exposé:

A quoi sert mon exposé ? Objectif ?

Comment l'exposé s'insère-t-il dans la formation ?

Sur le contenu

Quelle en est l'idée centrale et quelles sont les idées secondaires à faire retenir ?

Sur les moyens

Comment vais-je aider à mémoriser ?

Quels sont les outils que je vais utiliser ?

Combien de temps vais-je parler ?

Sur les personnes

Quel est leur rapport au sujet ?

Quelles connaissances ont-ils sur le sujet ?

Quelles réactions vais-je susciter ?

Dans quel état je veux les laisser après l'exposé ?

Le forum

C'est une organisation participative qui permet à un groupe d'enseignants de mutualiser leurs efforts pour accéder à la connaissance de ressources pédagogiques diverses et variées qu'ils ne pourraient étudier seul dans le même temps. Un forum du livre peut se dérouler en trois phases : étude individuelle d'un livre, partage avec un premier groupe, échanges de groupes à groupes.

L'action-formation

Il s'agit de mettre les stagiaires dans une situation qui leur permet, au travers d'une expérience physique, par exemple en natation, de vivre des fondamentaux, théories à enseigner aux élèves. Par exemple, faire vivre les principes fondamentaux de la natation. Il s'agit soit de mieux faire comprendre par l'action des notions abstraites et/ou d'en démontrer l'aspect fondamental en les appliquant à différentes situations.

Les activités applicatives

La simulation

La simulation est une reproduction artificielle de situation pédagogique (en théorie sur le papier ou en pratique) permettant aux formés de mieux comprendre comment faire avec leurs élèves. La mise en simulation pratique peut avoir l'avantage de faire ressentir aux enseignants les difficultés et/ou sentiments que les élèves vont vivre à condition de cibler la situation sur ce que l'on veut faire identifier.

L'atelier de pratique

Il permet aux enseignants de se mettre en pratique dans une discipline particulière afin de redécouvrir la matière sous un autre angle ou simplement pour consolider leurs connaissances sur celle-ci. Contrairement à la simulation, où chaque enseignant doit se mettre dans la peau de l'élève, l'atelier de pratique met en activité réelle les formés à leur niveau d'adulte.

La table ronde ou « réunion-discussion »

La table ronde est un échange thématique dirigé par un animateur (le formateur). Elle peut demander la participation « d'expert » ou de « témoins » qui vont donner une réelle plus value à cet échange. Il est, par exemple possible de faire participer un psychologue, un psychomotricien, un parent,... pour le thème des troubles du comportement. Mais elle peut tout simplement permettre aux membres du groupe de s'enrichir mutuellement.

L'invité ou l'animateur peut donner un éclairage théorique mais ce n'est pas sa seule fonction. Il valide des représentations, aide à leur formulation, donne du crédit à des pratiques, peut aussi servir de candide ou bien simplement crée un contact avec le monde extérieur à l'enseignement afin que les participants puissent prendre de la distance sur leurs pratiques.

Les échanges s'organisent à partir d'une question ou d'un fait relatif au thème. Ils nécessitent une préparation afin que les enseignants s'emparent du thème, de la problématique et qu'ils structurent leurs questions principales. Il leur faut, au préalable, définir leur propre projet de formation ou plus simplement ce qu'ils attendent de cet échange.

Comme pour les autres techniques, la table ronde se termine par une synthèse et souvent un rapport.

Le débat simulé ou jeu de rôles

Le jeu de rôle a souvent un double objectif : utiliser des connaissances acquises dans la formation (application) et soumettre chacun aux pressions émotionnelles que la contradiction peut créer.

Il fait vivre des situations pour lesquelles les solutions ne sont pas standardisées. Par exemple, une personne peut jouer le rôle de l'enseignant qui annonce aux parents les difficultés de leur fils. On peut imaginer, le rôle d'un enseignant, celui de son directeur qui assiste à l'entretien, les parents et même l'élève.

La rencontre avec une personne ou structure ressource ou « visite éducative »

La visite éducative est centrée sur la découverte d'un lieu et/ou personne ressource. Elle n'est véritablement productive que lorsqu'elle est précédée d'une phase d'information-problématisation et suivie d'un temps de formation-bilan.

La production pédagogique

Il s'agit de donner la possibilité de construire des outils pédagogiques simples ou complexes seul ou à plusieurs à l'aide de documents facilitateurs (fiches, tableaux, textes...). L'intérêt de ce type de travail est plus dans l'assimilation des concepts que dans la réelle production. Mais lorsque le temps de travail est suffisant, les productions peuvent devenir modèles ou exemples pour mutualisation.

Les activités à la fois démonstrative et applicatives

L'étude de cas ou incident critique

L'étude de cas est aussi utile pour analyser ce qui se passe dans une séance que pour construire ou appliquer des connaissances méthodologiques. Plus que la pertinence de l'analyse, la rigueur de la démarche doit aboutir à l'acquisition, d'une compétence méthodologique sur l'analyse de pratique. L'incident critique présenté par Flanagan, en est une illustration.

Le texte théorique illustré

A partir d'un texte théorique, qui est donné à chacun ou projeté, commenter, puis illustrer par une situation professionnelle ce texte pour présentation au groupe. Chaque concept doit être assez bref. Son assimilation s'effectue lors des échanges qui donnent lieu à des questions-réponse. L'animateur doit maîtriser le concept pour guider les échanges et donner, si besoin, les pistes d'illustration. L'intérêt de cette technique est d'associer une référence théorique à une illustration venant des stagiaires.

Le tour de table

Chacun est invité à dire ce qu'il sait sur une question, un objet d'étude, et de cette collecte est effectuée une synthèse.

Projection d'un film pédagogique

Le film pédagogique peut donner à voir des pratiques innovantes. Il est démonstratif si ces pratiques sont modélisantes et applicatif si elles ne font qu'illustrer un concept.

Quelques précautions d'usage...

Les conditions d'apprentissage chez l'adulte

Selon l'objectif que le formateur envisage, selon les stagiaires, les moyens, le moment dans la formation, le temps utilisable, il sera nécessaire de mobiliser différents types d'activités.

Trois phases pour apprendre...

Ces trois phases mettent le stagiaire en action autour des notions à acquérir.

Les activités heuristiques ou de découverte

Il s'agit de tous types de techniques qui font découvrir le thème abordé. Elles permettent d'identifier les représentations des stagiaires ou/et de questionner le thème pour le problématiser. C'est une phase de découverte.

Les activités démonstratives

Il s'agit des techniques pédagogiques qui permettent d'appréhender les connaissances. Elles regroupent notamment l'exposé, la visite guidée d'un site, le visionnage de vidéo.

Les activités d'application

Leur forme peut varier, mais dans tous les cas ces activités permettent de s'approprier les connaissances en les manipulant. (simulation, jeu de rôle..)

C'est aussi l'occasion, pour le formateur de vérifier si un concept est bien compris.

Ces trois types d'activités sont nécessaires dans une séquence de travail visant l'appropriation de connaissances ou de compétences. Dans le cadre des animations pédagogiques, le formateur choisira, selon le temps dont il dispose, mais aussi ses objectifs une ou plusieurs de ces activités.

Sept conditions d'apprentissage chez l'adulte...

Un adulte apprend si...

- il perçoit, comprend et accepte les objectifs du stage (motivation)
- il agit et s'engage personnellement dans l'activité (pédagogie active)
- il comprend ce qu'il fait, ce qu'il doit retenir (cognitivisme)
- il met en relation la formation avec son quotidien (pragmatisme)
- le formateur sait utiliser l'échec et la réussite des stagiaires
- il se sent intégré dans un groupe
- il est dans un climat de participation

Quatre étapes de transformation des enseignants...

Sophie Courau propose quatre étapes qui semblent intéressantes pour formaliser le cheminement de nos collègues en formation sur un objet d'étude nouveau :

- L'incompétence inconsciente : que je traduis par « **je ne sais pas que j'ignore** »
- L'incompétence consciente : que je traduis par « **je sais que j'ignore** »
- La compétence consciente : que je traduis par « **je connais mais n'utilise que si je fais un réel effort de concentration** »
- La compétence inconsciente : « **Je connais et suis capable d'utiliser facilement, de manière quasi automatique** »

Bibliographie :

100 [Cent] exercices et études de cas pour la Formation. Communication, créativité et développement personnel / BELLENGER Lionel, PIGALLET Philippe. Paris : ESF, 2007. 444 p.

Jeux de coopération pour les formateurs. 70 jeux pour développer l'esprit d'équipe / PAUL-CAVALLIER François. Paris : Eyrolles, 2007. 151 p.

Les méthodes actives dans la pédagogie des adultes / MUCCHIELLI Roger. Paris : ESF, 2006. 231 p.

Guide pratique du formateur / NOYE Didier, PIVETEAU Jacques. Paris : Les Editions INSEP, 1994. 215 p.

Le guide des techniques d'animation. 2^{ème} édition / LAURE François. Dunod, 08/2004. (Fonctions de l'entreprise). 219 p.

Les méthodes actives / MUCCHIELLI Roger. Paris : ESF, 2004. 2114 p.

Animer un stage de formation : 50 techniques à l'usage du formateur / JOUSSE Nicolas. Paris : Editions d'Organisation, 2002. (Les livres outils). 247 p.

La boîte à outils du formateur : 100 fiches de pédagogie / BEAU Dominique. Paris : Les Editions d'Organisation, 2000. 243 p.

Techniques pour communiquer / LEGRAND Jean-André, DE PERETTI André, BONIFACE Jean. Paris : Hachette, 1994. 415 p.

Les outils d'excellence du formateur / COUREAU Sophie. ESF, 1984, 150p.

Les outils de base du formateur / COUREAU Sophie. ESF, 2004, tome 1 et 2.

Annexe 1 : Synopsis **Formation de formateurs EPS - 9 décembre 2011****Thèmes : la formation d'adulte, le choix des stratégies d'intervention, les outils d'animation****I. La stratégie de formation**

Questions ? - A quoi sert une formation professionnelle continue ? - Quel est l'objet central d'une FPC ? - Comment choisir ses stratégies d'intervention ? - Comment choisir ses outils d'animation pédagogique ? - Quel est l'objet de l'évaluation d'une formation ? - Quelle posture du formateur de formateur ?	Objectifs : Identifier les facteurs qui influent sur le choix des animations pédagogiques d'une formation. Acquérir quelques repères théoriques permettant d'analyser les situations professionnelles de formation d'adulte pour adapter ses stratégies d'intervention et ses outils.
Problématisation : 1. Le rapport entre les acteurs institutionnels • Toute politique éducative a vocation à être mise en œuvre. • Constat de l'écart entre prescrit et réalisé : nécessité d'un accompagnement, d'une régulation dans l'institution. 2. L'objet de l'intervention : • Chaque intervention se situe dans l'espace entre prescription institutionnelle et réalisation. • En tant qu'acteur intermédiaire, le formateur a vocation à accompagner la mise en œuvre des politiques éducatives de l'institution. • Mission du formateur : réduire ou contenir l'écart entre prescrit et réalisé et encourager l'innovation, le changement. 3. Les pratiques et les façons de s'y prendre • Le formateur met en œuvre des stratégies, vise des objectifs, développe des modes de rapports avec ses collègues • En fonction de conceptions, de marges de liberté, d'enjeux institutionnels... ou personnels. • Les orientations de ses interventions traduisent des logiques d'action (intentionnelles ou objectives).	Descriptif : En prenant appui sur les éclairages théoriques autour des concepts : - <u>de traduction</u> : comment une directive se transforme entre prescription et réalisation ? - <u>de régulation</u> : comment s'organise la transaction entre la logique de l'institution et la logique des acteurs de terrain ? Quelle place prend le formateur dans cette transaction ? - <u>de logique d'action</u> : comment le formateur oriente-t-il ses interventions ? Quels types de rapports privilégie-t-il ? - <u>de système personnel de transaction</u> : comment, à partir de la gestion de ses tensions internes, l'acteur peut dégager une rationalité pour mener à bien ses missions ...nous analyserons des exemples de situations professionnelles (animation pédagogique, visite d'un maître débutant, mise en œuvre de projets d'action d'établissement...)
Connaissances / Eclairages théoriques : Sociologie de la traduction et de l'acteur-réseau (travaux de M. Callon, B. Latour) Théories de la régulation (travaux de J-D Reynaud, J. Barroso, C. Maroy) Logiques d'action (travaux de J-L Allain) Système personnel de transaction (travaux de J-L Allain)	Mots clés : outils d'animation pédagogique, formation d'adultes, transaction, traduction, système personnel de transaction, missions du professeur, posture, positionnement.

II. Les outils de formation

Questions : Quel outil de formation pour quel type d'action ? Comment concevoir réaliser, gérer une animation pédagogique ?	Objectifs : Se construire une méthode pour concevoir, mettre en œuvre et gérer des animations pédagogiques, dans les formations.
Connaissances / éclairage théorique: Les outils du formateur : Sophie Courau Les sept conditions d'apprentissage d'un adulte Les quatre phases de l'apprentissage de l'adulte en formation Les techniques pédagogiques Les typologies d'apprenants Les techniques de gestion	Descriptif : Analiser sa pratique En partant de l'analyse d'un contenu d'animation pédagogique, nous chercherons à identifier les techniques pédagogiques employées pour les rapprocher des objectifs de formation et de la stratégie choisie. Choisir un mode d'action adapté au type d'effet souhaité : les outils ; Concevoir l'animation : question de méthode.
Eclairage théorique : Les outils de base du formateur Les outils d'excellence du formateur, jeux et jeux de rôles en formation, Sophie Courau, Ed ESF La boîte à outil du formateur, Dominique Beau, Ed. éditions d'organisation	Mots clés : animation, profils, apprentissage, conformité, développement, compétences, outils de formation, actions..

Annexe 2 Compte-rendu du groupe : Devaujany François, Gastineau Lydie, Guitet Laurent, Jousset Gilles, Lenoir Sophie et Leriche Philippe

Situation de recherche : élaborer une méthode pour préparer un stage

1 – ce qui est explicite : la commande institutionnelle actuelle =stage de proximité (utilité fonctionnelle et gain d'efficacité pour les équipes pédagogiques) avec un formateur sur site

2 – recueil des données, des demandes de l'équipe, des besoins

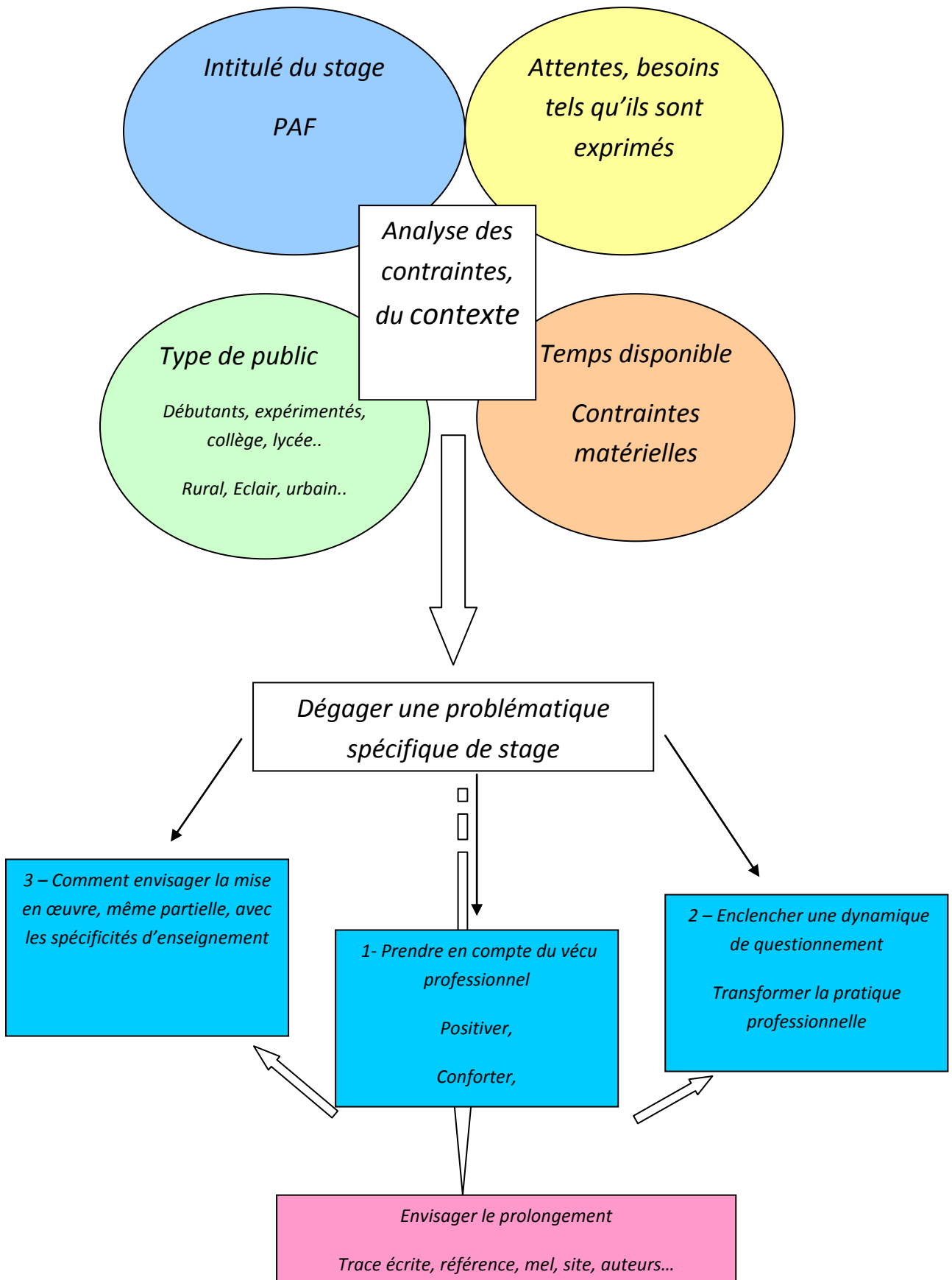
3- explicitation du contenu et réduction des écarts : aller-retour en amont du stage afin d'élaborer un intitulé de stage conforme à la demande des stagiaires et souhaitable par les textes au regard de notre expérience pour une meilleure gestion « d'un éventuel grand écart »

4- apport du contenu de stage : au niveau didactique, pédagogique, formes de travail variées

5- le suivi de stage, la trace pour une perspective de réappropriation du contenu

Remarque : nécessité d'une préparation en binôme

Second groupe : Quelle méthode pour préparer un stage ?



Remarques :
Préparer à plusieurs
Pouvoir changer le déroulement du stage en fonction de nouvelles attentes exprimées, ressenties.