

Mise en commun de ressources dans le domaine de la formation des formateurs  
Module de formation de formateurs multiopérateurs sur la pédagogie différenciée

PROJET EQUAL ALT'INSERTION / JANVIER 2008



## SOMMAIRE

INTRODUCTION	03
1. CONTEXTE : MUTUALISATION DES RESSOURCES DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION DES FORMATEURS	04
1.1 Objectif : partage des ressources	04
1.2 La formation des formateurs dans les différents organismes	04
1.3 Travail préalable sur l'évolution du métier de formateur et l'évolution des publics en formation	05
1.4 Décision : expérimentation d'un module de formation multiopérateurs à la mise en œuvre de la pédagogie différenciée	07
2. MODULE DE FORMATION DE FORMATEURS MULTIOPÉRATEURS SUR LA PÉDAGOGIE DIFFÉRENCIÉE	08
2.1 Objectif général du module	08
2.2 Objectifs spécifiques du module	08
2.3 Produits et effets attendus du module	08
2.4 Cadre de la formation	09
2.5 Canevas du module	09
3. REMARQUES ET RECOMMANDATIONS	16
4. POUR ALLER PLUS LOIN ...	17
4.1 Quelles seraient les perspectives possibles suite à cette expérimentation, en interne à chacun des organismes ?	17
4.2 Quelles seraient les perspectives possibles de poursuite de collaboration ?	17

## INTRODUCTION

La formation en alternance permet chaque année à des milliers de jeunes de se former à des métiers d'avenir. Ce type de formation, combinant intégration dans l'entreprise et formation générale et professionnelle en Centre, présente de multiples avantages : du contact avec des professionnels en activité à la reconnaissance d'une formation de qualité par les employeurs. Mais des efforts restent à consentir, que ce soit dans la valorisation des métiers manuels, dans la visibilité de la formation en alternance, dans l'encadrement des apprenants, dans l'articulation entre les acteurs de l'alternance, ...

### **C'est dans ce contexte que le projet EQUAL Ait'Insertion a vu le jour.**

Cofinancé par le Fonds Social Européen, il réunit les partenaires suivants :

- **IFAPME** : Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises
- **Le FOREM** : Office régional wallon de la formation et de l'emploi
- **EDUCAM** : Centre de coordination pour la formation dans le secteur automobile et dans les secteurs connexes
- **SYSFAL** : Secrétariat permanent de la formation en alternance
- **VIS À VIS** : Organisme d'insertion socioprofessionnelle (OISP)
- **IBFFP – Bruxelles Formation** : Institut Bruxellois Francophone pour la Formation Professionnelle

**Fort de sa structure partenariale**, ce projet s'est donné pour objectif ambitieux l'amélioration de l'insertion socioprofessionnelle des apprenants.

Comment mener à bien cette mission ?

En capitalisant les expériences d'experts et d'acteurs de terrain au sein de cinq groupes de travail poursuivant des objectifs spécifiques :

- la diminution du taux de rupture des apprenants en cours de formation par l'analyse des causes de rupture de contrat et la proposition de pistes d'action de prévention
- l'optimisation des ressources dans le domaine de la formation des formateurs
- la visibilité accrue de la formation en alternance et la revalorisation des métiers manuels par la réalisation d'outils de communication et de promotion
- la création d'un Label Qualité pour les entreprises formant les apprenants en alternance
- l'expérimentation de la Reconnaissance sectorielle des apprenants dans le secteur automobile

Enfin, l'échange d'expériences, de méthodes et d'outils garanti par la coopération transnationale avec des partenaires français et espagnols a permis d'enrichir la réalisation et les résultats de ce projet.

# 1. CONTEXTE : MUTUALISATION DES RESSOURCES DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION DES FORMATEURS

## 1.1. OBJECTIF : PARTAGE DE RESSOURCES

L'objectif poursuivi par le groupe de travail réunissant les organismes de formation que sont l'IFAPME, FOREM Formation, Bruxelles Formation et l'OISP Vis à Vis était de mutualiser les ressources disponibles dans chacun des organismes dans le domaine de la formation des formateurs. Par ressources, l'on entend outils, méthodes, éléments théoriques, modules de formation, ... C'est ainsi qu'au fil des travaux se sont échangées des données sur l'organisation de la formation des formateurs, sur le métier de formateur, sur les publics en formation et leur évolution, ainsi que des expériences et des expertises diverses.

## 1.2. LA FORMATION DES FORMATEURS DANS LES DIFFÉRENTS ORGANISMES

Avant de réfléchir à la façon dont les différents organismes pourraient partager leurs ressources, il a paru incontournable de passer par une étape de prise de connaissance mutuelle, étape lors de laquelle chaque organisme a présenté l'organisation de la formation des formateurs telle qu'elle existe en interne, sur base d'un questionnaire commun. Cet état des lieux a permis de mettre en évidence les convergences et les divergences dans les organismes représentés dans ce groupe de travail.

### → Comment s'organise la formation de formateurs ?

Chaque organisme dispose d'un service interne qui a en charge la formation des formateurs. Cela ne veut pas dire que ce service interne organise en propre les formations de formateurs, en effet, seul FOREM Formation dispose de formateurs permanents.

L'organisation diffère d'un organisme à l'autre :

- A l'IFAPME, ce sont les conseillers pédagogiques (dépendant de la Direction de la Formation) qui supervisent la formation pédagogique et technique (pour les secteurs ou professions qu'ils ont en charge).
- Chez FOREM Formation, c'est le service Méthodes qui assure la gestion pédagogique des formations et la formation des formateurs.
- Chez Bruxelles Formation, l'organisation générale se présente comme suit : le service Formation du Personnel procède à un pré diagnostic, puis réalise l'ébauche du plan de formation, assure la mise en place et le pilotage du groupe d'accompagnement (cahier des charges, analyse des offres, proposition des choix d'intervenants), la finalisation du plan de formation avec l'intervenant choisi, la coordination de l'organisation et de la logistique, et enfin l'accompagnement de l'action.
- Chez Vis à Vis, c'est la Direction (en concertation avec le personnel) qui, en fonction des besoins et des opportunités, élabore le plan de formation du personnel.

### → Quelles sont les missions que doit remplir la formation des formateurs ?

Les missions varient d'un organisme à l'autre :

- IFAPME : pour la formation pédagogique, les missions sont définies par un arrêté du Gouvernement wallon : il s'agit d'assurer la formation pédagogique de base et de perfectionnement pour les formateurs; pour la formation technique, les missions sont laissées à la gestion des conseillers et des commissions professionnelles du réseau sous la supervision de la Direction de la Formation.
- FOREM Formation : le service est chargé d'analyser et de déterminer les besoins et demandes de formation des formateurs (ainsi que du personnel non pédagogique), de relier ces besoins et demandes aux axes stratégiques de l'institution, de réaliser l'ingénierie des parcours de formation individuels et collectifs.
- Bruxelles Formation : les missions découlent des orientations prises par la direction et/ou des besoins identifiés par la hiérarchie pédagogique et/ou par le formateur. Les activités suivantes sont prises en charge par le service de Formation du Personnel :
  - > accompagner la réalisation de projets de développement de compétences professionnelles individuels ou collectifs
  - > assurer la gestion prévisionnelle des formations pour répondre aux besoins de compétences

## 1. CONTEXTE : MUTUALISATION DES RESSOURCES DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION DES FORMATEURS

- > mettre en œuvre et piloter le plan de formation
- > élaborer et gérer les calendriers de formation
- > coordonner l'organisation des séminaires de formation
- > prévoir et gérer le budget formation
- > favoriser l'intégration des nouveaux travailleurs
- > développer une culture de formation
- Vis à Vis : la formation des formateurs doit assurer la professionnalisation du secteur. Certains organismes tels l'Interfédération des EFT-OISP se sont vus confier cette mission par décret.

### → Quels types de formations sont proposés ?

Les types de formations proposés sont : formations initiales, formations continuées, formations ponctuelles, formations systématiques, formations techniques, formations pédagogiques, formations au management.

### → Quels sont les thèmes des formations proposées ?

Les thèmes proposés pour la formation des formateurs peuvent être regroupés en cinq rubriques :

- la formation "accueil" (présentation de l'organisme, connaissance du secteur de l'insertion socioprofessionnelle)
- la formation pédagogique générale
  - > préparation d'une séquence de formation
  - > gestion de groupe, animation, communication
  - > méthodes pédagogiques
  - > évaluation
- la didactique appliquée
- la formation continuée
  - > formation informatique
  - > gestion des publics difficiles
  - > gestion des conflits
  - > interculturalité
  - > cours de secourisme
  - > informations techniques utiles au travail quotidien (ex : Eléments de droit social)
  - > argumentation pour améliorer l'égalité des chances,...
- la formation technique

### 1.3 TRAVAIL PRÉALABLE SUR L'ÉVOLUTION DU MÉTIER DE FORMATEUR ET L'ÉVOLUTION DES PUBLICS EN FORMATION

Le domaine de la formation des formateurs ayant été éclairci pour chacun des organismes, le temps fut venu de réfléchir aux thématiques sur lesquelles le groupe de travail allait plancher avec toujours cette même optique de partage des ressources. Au préalable, il paraissait incontournable d'analyser l'évolution du métier de formateur et corrélativement des publics en formation. C'est ainsi que le groupe a décidé de réaliser une recherche, dans la littérature spécialisée existante d'une part, et en interne dans chacun des organismes, sur base d'enquêtes déjà publiées et sur base d'entretiens avec des formateurs, d'autre part. Ces travaux ont abouti à des résultats plus qu'intéressants sur les évolutions dans le métier de formateur et sur la maîtrise de nouvelles compétences. Ces résultats peuvent être synthétisés dans le tableau ci-après<sup>1</sup>.

<sup>2</sup> Tableau réalisé à partir des documents suivants principalement : Massip C., *Evolution des publics en alternance et de la professionnalité du formateur*, Paris, L'Harmattan, 2000 ; Mahlaoui S. et Cadet J.-P., *Analyser les activités des professionnels de l'éducation et de la formation par le biais d'entretiens individuels*, dans *Education permanente*, n° 162, 2005 ; Allouche-Benayoun J. et Pariat M., *La fonction formateur*, Toulouse, Privat, 1993 ; *Les évolutions des métiers de la formation et le rôle de l'innovation comme pratique transférable*, TTnet, dossier n°1 ; Lhotellier J.-J., *Evolution du métier de formateurs. Premières propositions (AFPA)*.



# 1. CONTEXTE :

## MUTUALISATION DES RESSOURCES DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION DES FORMATEURS

### 1.4 DÉCISION : EXPÉRIMENTATION D'UN MODULE DE FORMATION MULTIOPÉRATEURS À LA MISE EN OEUVRE DE LA PÉDAGOGIE DIFFÉRENCIÉE

Ce travail exploratoire terminé, le groupe de travail devait décider sur quel mode les ressources allaient maintenant être mutualisées.

#### → Module de formation de formateurs multiopérateurs

Il a été décidé que la concrétisation finale de cette mise en commun – dans le cadre de ce projet – se traduirait par un module de formation, conçu ensemble et ouvert aux formateurs des différents organismes.

#### → Thème

Suite à ces différentes recherches aussi bien dans la littérature que dans les données internes à chacun des organismes, il est apparu qu'une des compétences cruciales du formateur aujourd'hui, eu égard à l'évolution des publics en formation ainsi que du contexte professionnel, est : la capacité à faire de la différenciation. C'est ainsi que le groupe a opté pour un module de formation portant sur la PÉDAGOGIE DIFFÉRENCIÉE.

Le module étant ouvert aux formateurs des différents organismes, le public était automatiquement hétérogène. Cette hétérogénéité des formateurs portant sur leur expérience du métier et des objets de formation, sur les profils de public, sur les institutions d'origine et corrélativement sur leurs objectifs. Cette hétérogénéité étant le matériau même du module de formation à la pédagogie différenciée qui se veut être en cohérence entre le dire et le faire (isomorphisme).

#### → Choix d'un expert externe

Le groupe de travail a alors choisi de faire appel à un expert dans le domaine pour réaliser avec lui les étapes suivantes :

- récolter une information sur le thème de la pédagogie différenciée comme outil permettant de prendre en compte l'hétérogénéité des publics en formation et opérer la recherche et le choix du ou des angle(s) d'approche le(s) plus pertinent(s) au regard des besoins des acteurs en présence
- construire le module de formation
- l'expérimenter
- l'évaluer
- présenter une version finale de ce module, qui soit transférable et exploitable par tout formateur de formateurs

C'est le BIEF s.a. qui, dans le cadre de la procédure relative aux marchés publics, a été retenu.

#### → Expérimentation

Le module de formation construit a été expérimenté durant les mois de septembre et d'octobre 2007 auprès de quatre groupes de formateurs émanant des différents organismes (IFAPME, FOREM Formation, Vis-à-vis et Bruxelles Formation) et a fait l'objet d'une évaluation interne et externe.

Ce module est présenté ci-après sous la forme d'un canevas d'animation qui est donc le fruit d'une expérimentation. Ce canevas intègre :

- les avis formulés par le groupe de travail à la suite de la présentation du projet par le BIEF
- les observations faites par le formateur de formateurs en cours d'expérimentation
- les évaluations des participants aux quatre groupes de l'expérimentation
- les recommandations formulées dans le rapport d'évaluation externe<sup>2</sup>

Les différentes activités, l'exploitation des ressources, le déroulement des journées dont il est ici rendu compte constituent une présentation théorique qui n'a jamais été mise en oeuvre comme telle, mais qui est le produit final de l'expérimentation.

<sup>2</sup> Le rapport d'évaluation externe se base sur 4 méthodes de recueil d'informations : questionnaire proposé à tous les participants de l'expérimentation, interviews de participants et de personnes ressources, observation lors du module, étude de documents.

## 2. MODULE DE FORMATION DE FORMATEURS MULTIOPÉRATEURS SUR LA PÉDAGOGIE DIFFÉRENCIÉE

Ce canevas est un cadre de base que chaque formateur aura à adapter à sa sensibilité et ses ressources personnelles, aux contextes des formations et aux attentes des participants.

### 2.1. OBJECTIF GÉNÉRAL DU MODULE

L'objectif général du module est d'améliorer les compétences des formateurs par rapport aux difficultés qu'ils peuvent rencontrer dans la gestion de l'hétérogénéité des groupes en formation dont ils ont la responsabilité.

### 2.2. OBJECTIFS SPÉCIFIQUES DU MODULE

Les compétences à développer chez les formateurs sont formulées comme suit :

- partager de manière positive des expériences concrètes et des analyses de pratiques entre formateurs venant d'institutions différentes
- développer une vision positive de l'hétérogénéité, entendue plus comme opportunité et comme ressource que comme fatalité et cause de désorganisation
- se doter des premiers outils (conceptuels et techniques) nécessaires à la gestion de l'hétérogénéité
- développer des stratégies de formation performantes en se fondant sur l'hétérogénéité des groupes

### 2.3. EFFETS ET PRODUITS ATTENDUS DU MODULE

Les formateurs :

- ont une image positive de l'hétérogénéité
- disposent (outre cette représentation transformée) d'outils transférables qui leur permettent de mieux animer les groupes en formation dont ils ont la responsabilité

Les produits ne consisteront donc pas en "recettes prêtes à l'emploi" à propos de la différenciation, ni en "représentations transformées et outillées" mais en "stratégies concrètes à mettre en œuvre sur le terrain sur la base de représentations transformées".

## 2. MODULE DE FORMATION DE FORMATEURS MULTIOPERATEURS SUR LA PÉDAGOGIE DIFFÉRENCIÉE

### 2.4. CADRE DE LA FORMATION

#### → Planification préconisée

La formation est conçue pour se dérouler sur 3 jours, avec un public hétérogène de formateurs provenant de différents organismes. La planification dissocie les trois journées de formation, séparées par une à trois semaines. Ce dispositif permet une expérimentation des pistes dégagées. Le rythme recommandé est celui-ci :

- deux premières journées assez rapprochées, débouchant pour chaque participant sur des objectifs d'application
- une période de deux semaines devant permettre à chaque participant de mettre en œuvre son(ses) objectif(s) d'application
- une troisième journée où les participants reviennent avec le résultat de leurs expérimentations de terrain et, probablement, de nouvelles questions

#### → Outils

Un dossier Ressources reprenant tous les documents utilisés lors du module est mis à la disposition des participants dès le premier jour. Ce dossier est présenté dans un dossier distinct, il peut être enrichi d'autres documents.

#### → Axes de travail

Sans exclure la réflexion sur les enjeux et les fondements théoriques, la formation se veut essentiellement pratique et les participants sont constamment invités à s'impliquer et à produire. Toutes les méthodes et techniques d'animation sont exemplatives des manières de faire de la différenciation en situation de formation. Dans une logique de formation, les méthodes et techniques ont pour vocation de susciter :

- une réponse à des problèmes professionnels
- une explication d'un vécu de formateur
- un continuum d'une histoire et de projets personnels
- des occasions d'interactions avec d'autres professionnels
- un partage et une utilisation d'expériences

Les productions en cours de formation font l'objet de mises en forme systématiques et de nombreux échanges.

Le rôle du formateur de formateurs doit être celui d'un médiateur. Son aptitude à créer la confiance comme base de la participation est aussi, voire plus, importante que son savoir. Il doit s'attacher à mettre en mouvement ce qui pourrait être un « savoir statique », pour rendre possible la transformation des représentations et des pratiques à partir de « mises en mouvement » et d'éclairages sur celles-ci.

Dans cet esprit, trois règles de base peuvent être posées dès le début de la formation :

1. PTP / On part de la Pratique des participants pour l'éclairer ensuite avec de la Théorie permettant de renforcer leur Pratique
2. le formateur de formateurs applique les outils qu'il propose
3. le "pourquoi" est une préoccupation permanente (le formateur sait ce qu'il fait et veille en permanence à le mettre en évidence, les participants n'hésitent pas à poser la question "pourquoi?" si la réponse n'apparaît pas clairement)

### 2.5 CANEVAS DU MODULE

→ Les numéros entre parenthèses renvoient à des outils d'animation repris dans le dossier "Ressources" présenté dans un dossier distinct contenant les différents fichiers des documents utilisés dans ce module de formation. →

## MATINÉE

### 1. Accueillir avec une lecture signifiante

**En guise d'introduction, lire "Le Bûcheron Obstiné" (Annexe 1).**

*Objectif : Accueillir les participants avec une lecture en leur signifiant que la formation sera, s'ils le décident, une opportunité de réfléchir à leurs pratiques professionnelles pour les améliorer.*

**Présenter le formateur et les participants et présenter le programme de la journée.**

### 2. Recueillir des représentations sur la différenciation avec mise en commun

**Activité "Prédire", extrait d' "Ouvrir" (Annexe 2).**

*Objectif : Introduire à une "boîte à outils" de techniques d'animation et ouvrir de manière dynamique à l'expression des représentations et des attentes.*

- Demander aux participants de se constituer en groupes de 3
- Présenter très brièvement la formation, ses objectifs et son cadre
- Demander aux participants de deviner 4 à 7 éléments (thèmes et idées, données chiffrées, faits d'actualité, ...) qui, d'après eux, seront abordés au cours d'une formation sur la différenciation (éviter les attentes qui feront l'objet du travail suivant)
- Laisser travailler les groupes pendant 2 ou 3 minutes
- Mettre en commun sur affiche

Dans la suite de la formation, il sera fait référence à ces prédictions, en faisant établir aux participants des comparaisons entre ce qu'ils avaient prédit et ce qu'ils ont découvert.

### 3. Formuler des attentes et en garder trace pour évaluer un parcours de formation et présenter un outil de facilitation de transfert

**Activité "Partir" (Annexe 3) avec mise en commun pour exprimer les attentes et se doter d'outils d'évaluation qui seront repris en fin de formation avec "Revenir" (Annexe 3).**

*Objectif : Partir pour un parcours de formation avec ce que l'on fait (bien ou plus difficilement), d'attentes et de critères, afin de pouvoir Revenir sur ce parcours pour évaluer et se mettre en projet.*

### 4. Introduire la question du Pourquoi (texte et jeu) et produire des récits de pratiques

#### 4.1. Pourquoi ?

- **Apport de courts textes :**  
de Jacqueline CARON (Annexe 4)  
*Objectif : Laisser entendre que le rêve de l'homogénéité est celui de tous et une chimère.*  
et de Philippe MEIRIEU (Annexe 5).  
*Objectif : Laisser entendre que la question de la gestion de l'hétérogénéité est une question fondamentale et pas nouvelle.*  
À cette occasion, le dossier Ressources est présenté - de manière très générale et très brève - comme un portfolio, c'est-à-dire un dispositif de différenciation auquel on pourra se référer en cours de formation. Activité "Feuilleter" (Annexe 6) .  
*Objectif : Apporter un premier outil de différenciation.*
- **Présenter des outils pour mise en projet avec :**  
"Agir" (Annexe 7)  
*Objectif : Mettre en projet d'Agir en présentant dès le début de la formation l'outil qui sera utilisé au terme de celle-ci.*  
et "Didace Transfert" (Annexe 8)  
*Objectif : Mettre en projet de transfert en présentant un outil que les participants sont invités à utiliser en permanence et qui servira de base à des mises en commun en début ou fin de journée.*
- **En fonction du temps disponible (matin ou après-midi), trois animations et leur analyse en guise d'illustration des différences des modes d'apprentissage et de l'importance des consignes sont possibles :**
  1. "Mémoriser" (Annexe 9).  
*Objectif : Proposer une animation portant sur la diversité des stratégies d'apprentissage, ici le fait de Mémoriser.*
  2. "Voir - Entendre - Sentir" (Annexe 10) : on peut réaliser l'animation à partir d'un choix de mots repris au "Conte de Sables" (Annexe 11).  
*Objectif : Proposer une animation portant sur la diversité des modes de perception de la réalité, ici le fait de Voir, Entendre et Sentir (canaux visuels, auditifs et/ou kinesthésiques).*
  3. Lire le texte "Conte de Sables" (Annexe 11).  
*Objectif : Laisser entendre que la question de la gestion de l'hétérogénéité, mais plus généralement de toute formation, renvoie à la question de l'essence de ses pratiques et de son identité professionnelle.*

#### 4.2. Introduire à la question du pourquoi à partir d'une consigne de production :

**Individuellement puis en groupe de 3 ou 4, écrire un récit relatant des apprentissages vécus par des participants ou leurs enfants.**

Le récit doit inclure ce qui a été mis en place, bien ou mal, pour résoudre les difficultés rencontrées (exemple de récit en Annexe 12). On insiste sur le fait que les productions doivent être "coulées dans le bronze", c'est-à-dire parfaitement finalisées dans un court texte communicable (éventuellement retranscrit sur transparent ou sur affiche). L'analyse des récits se réfère aux représentations recueillies en les ouvrant dans deux directions :

- d'une part, la question des causes abordée en 4.1 (profil d'apprentissage, des intérêts et de la motivation à apprendre, des acquis et de la maturité, de la perception du sens rattaché à la tâche).
- d'autre part, les quatre catégories structurantes du document "Approvoiser" (Annexe 13) : contenus, processus, productions, structures.  
*Objectif : Donner un apport structurant qui permet d'Approvoiser l'hétérogénéité en introduisant une diversité de questions qui décentrent de l'approche par les processus et ouvrent aux questions des contenus et produits et à la question des structures, généralement moins évoquée; le document présente une grande diversité d'activités de différenciation.*

## APRÈS-MIDI

### 5. Analyser les récits construits le matin, repérer les éléments significatifs et rechercher les premiers éléments de solution et analyser les cas fournis par l'animateur

- Poursuivre le travail commencé en 4., en fonction du temps disponible et du travail des différents groupes, faire jouer à quelques participants le récit du document "Avoir des besoins" (Annexe 14).

*Objectif : Montrer qu'en matière d'apprentissage, comme dans toutes les activités humaines, la prise en compte des besoins est un facteur déterminant qui est présenté ici dans sa forme bien connue de la pyramide de MASLOW et d'un récit qui illustre celle-ci. Cette illustration peut être lue, jouée ou simplement remise en guise d'illustration à la suite d'une présentation du modèle.*

- Evoquer la question de "Voir" la motivation (Annexe 15).

*Objectif : Présenter le modèle de Roland VIAU sur la motivation en contexte scolaire comme support à un bref exposé invitant à donner aux apprenants à voir et demander ce dont ils ont besoin pour se motiver.*

En fonction des productions des participants et du temps disponible, le formateur pourra proposer de traiter des premiers récits ou de ceux qui ont été élaborés par d'autres groupes en formation.

### 6. Collecter les acquis de la journée et anticiper sur le travail de la journée suivante

### 7. Alimenter "Didace Transfert" et travailler sur le Portfolio

#### 7.1. Alimenter l'outil de transfert : "Didace Transfert" (Annexe 8).

Entre les journées de formation, le formateur compile et diffuse les propositions par courrier électronique. Toutes ces activités et leurs modalités sont présentées comme autant de dispositifs de différenciation.

#### 7.2. Travailler individuellement sur le portfolio pour gérer également les différences de progression.

# Journée 1

## déroulement

---

CANEVAS DU MODULE

**MATINÉE**

**1. Relancer le travail en faisant des liens avec la journée précédente et mettre en situation sur la diversité des chemins pour former et apprendre**

**1.1. En guise d'ouverture, lire "Le Mouton Noir et le Corbeau Blanc" (Annexe 16).**

Objectif : Accueillir les participants par une lecture en leur signifiant que la différenciation est une question de perception de soi, par soi et par les autres.

- **Introduire au travail par la lecture du texte sur "La Fonction de l'Ecole" (Annexe 17).**  
Objectif : Situer la question de la différenciation dans le contexte d'une position volontariste que doit avoir le formateur.
- **Présenter rapidement le formateur et les participants à partir d'un Bonheur du Jour.**  
Présenter le programme de la journée.

**1.2. Relancer le travail en présentant la version mise à jour de "Didace Transfert" (Annexe 8) qui permet de faire des liens avec la journée précédente à partir de la consigne Interrompre", extraite de "Mixer" (Annexe 18).**

Objectif : Introduire à une « boîte à outils » de techniques d'animation et Mixer, de manière dynamique, les acquis du jour précédent.

- **Demander aux participants d'échanger pendant 5 minutes et par duos à propos de :**
  - ce que le travail du premier jour a pu susciter comme questions et les pistes de réponses imaginées
  - ce qui était déjà connu ou a été traduit dans sa pratique de formateur et comment
  - ce qui pourrait encore être introduit dans son travail de formateur et comment
- **Mettre en commun sur des affiches et repartir de cette collecte pour des apports théoriques en insistant sur le fait que la différenciation doit être au service des apprentissages des formés.**

**1.3. Mettre en situation en illustrant le travail du formateur et des apprenants dans une logique constructiviste : "Lettre en polonais" (Annexe 19).**

Objectif : Proposer une situation d'auto-socio-construction pour rendre les participants sensibles à la nécessité de mettre les apprenants au travail pour pouvoir différencier et plus généralement déjà apprendre.

- **Outre l'appréhension de la logique constructiviste, insister sur les différentes approches mises en oeuvres par les participants pour réaliser le travail de traduction.**
- **En guise de synthèse, faire référence au "Triangle pédagogique" (Annexe 20)**  
Objectif : Remettre la situation vécue dans son contexte entre enseignement, éducation et apprentissage.  
**et à "Former" (Annexe 21).**  
Objectif : Prolonger le triangle pédagogique en ce qu'il renvoie à des pratiques connues des participants sur lesquelles ils peuvent échanger et dont ils peuvent faire l'analyse.
- **Dans ce contexte, lire le texte "L'intelligence ça se construit" (Annexe 22).**  
Objectif : Illustrer la nécessité de donner aux apprenants la possibilité de faire chacun leur chemin (processus) et d'accepter en tant que formateur que les acquis (productions) puissent être différents.

**2. Poursuivre la recherche de solutions sur la différenciation : Quoi et Quand**

Les apports autour de quatre questions inductrices (pourquoi, quoi, quand, comment) sont chaque fois rapportées à un vécu signifiant à travers les récits produits le premier jour de formation.

**2.1. Quoi**

- **Présenter le texte de H. PRZESMICKI (Annexe 23) et donner des explications sur ce que l'auteur considère comme une différenciation authentique.**  
Objectif : Rappeler les quatre pistes qui ont précédemment été présentées dans le document "Apprivoiser" (Annexe 13).
- **Renvoi au document "Apprivoiser" (Annexe 13) déjà brièvement présenté comme support au travail de production du jour 1 :**
  - les contenus, c'est-à-dire le matériau brut des programmes d'études ainsi que le matériel didactique qui soutient l'apprentissage, ce qui implique de cibler les compétences, les notions, les faits, les concepts, les savoir faire et de distinguer ceux que tous, la plupart, ou certains apprenants maîtriseront
  - les processus, c'est-à-dire varier les façons dont vont se faire les apprentissages, ce qui implique de mettre en œuvre un cadre souple et organisé pour que les apprenants s'approprient les contenus et y donnent sens selon leurs propres itinéraires de construction des savoirs, savoir faire et compétences
  - les productions, ce qui implique d'offrir aux apprenants la possibilité de choisir les moyens de communication qui leur conviennent et qui leur permettent de démontrer ce qu'ils ont appris
  - les structures, c'est-à-dire les dispositifs, nécessaires mais pas suffisants, à la différenciation qui peuvent porter sur les apprenants (projets, intérêts, niveaux, contenus, méthodes), les formateurs (répartition des tâches), les lieux (affectation, aménagements) et le temps

**2.2. Quand**

**Au début de l'apprentissage, pendant l'apprentissage, après l'apprentissage, dans les structures, hors des structures avec renvoi à "Différencier" (Annexe 24).**

Objectif : Présenter ou faire travailler les participants sur les différentes pistes organisationnelles que structure le document "Différencier".

L'analyse des situations à propos du quoi et du quand pourra se faire avec le tableau ci-contre

Différencier quoi ?	Différencier quand ?
Les contenus	Avant
Les processus	Pendant
Les productions	Après
Les structures	Sur base de l'évaluation

## APRÈS-MIDI

Poursuivre l'application des solutions proposées à au moins un des exemples vécus et activer plusieurs solutions de différenciation qui doivent être au service des apprentissages des formés

### 2.3. Appropriation et production

Après avoir procédé aux apports ci-dessus, les participants constitués en sous-groupes sont invités à travailler sur les récits produits le premier jour en vue d'énoncer au moins trois actions qui soient susceptibles d'être concrétisées à travers le document "Agir" (Annexe 7).

**Proposer une réflexion sur "Refuser" (Annexe 25).**

*Objectif : Fournir un support de réflexion voire un support de travail si le groupe en est à Refuser les propositions innovantes en formation.*

### 3. Evaluer d'une part la qualité des solutions envisagées et d'autre part la méthodologie utilisée

- **Réaliser un "PMI" à deux niveaux (contenus / méthodes) (Annexe 26) et compléter le document "Vous avez six minutes" (Annexe 27).**

*Objectif : Donner un apport théorique sur le PMI et sa mise en œuvre en guise de dispositif d'évaluation qui ne prend guère plus de six minutes.*

### 4. "Didace Transfert" et Portfolio (suite)

Alimenter (suite) l'outil de transfert : "Didace Transfert" (Annexe 8) et travailler individuellement sur le portfolio.

# Journée 2

## déroulement

---

CANEVAS DU MODULE

## MATINÉE

### 1. Accueillir avec une lecture significative

Accueillir les participants et ouvrir la journée par une lecture significative :

- **Annexes 28 et 29.**

*Objectif : Introduire la journée en montrant et valorisant la diversité des approches réflexives.*

- **Annexe 30.**

*Objectif : Rendre compte de la légitimité des exigences vis-à-vis des apprenants et de leurs apprentissages.*

### 2. Relancer le travail en faisant des liens avec la journée précédente

**2.1. Relancer le travail en présentant la version mise à jour de "Didace Transfert" (Annexe 8) qui permet de faire des liens avec la journée précédente.**

**2.2. Mettre en commun des actions éventuellement entreprises entre les jours 2 et 3.**

**2.3. Analyser les actions à travers des apports autour de quatre questions inductrices (pourquoi, quoi, quand, comment) chaque fois rapportées à un vécu signifiant à travers les récits produits le premier jour de formation.**

### 3. Poursuivre la recherche de solutions sur la différenciation : Comment

#### 3.1 Comment

- **Exposé sur les modalités de la différenciation avec référence au cadre "Différencier" (Annexe 24) et Apprivoiser (Annexe 13)**

**(les trois premières modalités sont indispensables au risque de faire pire que mieux) :**

1. différenciation authentique : les contenus, puis les processus, les productions et les structures
2. différenciation planifiée : qui a été pensée préalablement de manière à prévoir des tâches ou des ressources différentes pour un même apprentissage
3. différenciation régulatrice : à partir de l'évaluation du moment présent
4. différenciation intuitive : au juger, réduire la durée ou la complexité, proposer un autre thème
5. différenciation successive : tout le groupe suit une même progression à travers une suite de méthodes différentes
6. différenciation simultanée : concerne des groupements ou des individus qui ont des tâches, des contrats, des plans de travail différents
7. différenciation mécanique : à partir de tests diagnostiques ou des enseignements programmés
8. différenciation à l'intérieur du groupe de base
9. différenciation à l'extérieur du groupe de base

- **En fonction des besoins, revenir sur des apports antérieurs tels que "Trois attitudes (Gommer, Valoriser, Utiliser – Changer)" (Annexe 31).**

*Objectif : Présenter les trois attitudes en les mettant en perspective historique et sociologique afin de légitimer et donner leur véritable sens aux activités de différenciation.*

- **Activité "Consister" (Annexe 32).**

*Objectif : Présenter quelques autres pistes pour illustrer en quoi peut encore consister une réelle mise en œuvre de la différenciation.*

En fonction du groupe et des attentes exprimées, on peut élaborer des réponses dans des domaines aussi variés que la personne, les relations, les apprentissages en eux-mêmes.

### 4. Retourner au cadre

## APRÈS-MIDI

### 5. Mettre en situation et analyser en guise de synthèse

- **Mettre en situation de synthèse : "Construire" (Annexe 33)**  
*Objectif : Présenter tous les ingrédients d'une réflexion sur la manière de construire une relation avec des apprenants.*
- **ou présenter la figure de "Libres ensemble" (Annexe 34).**  
*Objectif : Proposer un support d'un exposé de synthèse qui reprend et organise les apports de la formation.*

### 6. Retourner sur les attentes exprimées pour évaluer un parcours de formation

- "Revenir" (Annexe 3) qui pourrait être soutenu ou prolongé par "Capter" (Annexe 35).

### 7. Valider "Didace Transfert" et réaliser une activité de transfert

- Valider et "célébrer" l'outil "Didace Transfert" (Annexe 8) comme outil de transfert au travers duquel les participants peuvent se mettre en projet.

# Journée 3

## déroulement

---

CANEVAS DU MODULE

### 3. REMARQUES ET RECOMMANDATIONS

Les remarques du rapport d'évaluation externe ayant été intégrées à la présente version du module, nous nous limitons ici à quelques remarques :

- **Partir de la pratique des participants** mais, si nécessaire, en orientant rapidement les échanges et les productions sur d'autres aspects qu'exclusivement relationnels (gestion de groupe, relations interpersonnelles, motivation).
- **Induire une réflexion pédagogique** qui aille au cœur de l'action de formation. La question du constructivisme en pédagogie doit être abordée comme la (seule) réponse (possible) à une gestion différenciée des apprentissages.
- **S'en référer au sens des activités pédagogiques** en ce que, si les réponses doivent inévitablement être différenciées, elles s'ancrent toutes dans une approche humaniste de l'action, un regard positif sur les apprenants et des actions positives.
- **Revenir toujours à la pratique**, en mobilisant les apprenants sur des actions concrètes, même très ponctuelles. Celles-ci étant les seules à offrir quelques assurances de transfert.
- Toute formation est une **question d'engagement**. L'engagement du formateur à accompagner un cheminement. L'engagement des formés à faire un chemin. C'est dans ce double engagement que se produit la rencontre. C'est dans le respect et la rencontre des différences que naît toute évolution, tout progrès.
- Il serait peut-être pertinent d'**intégrer au module des contenus plus "techniques"** sur les profils d'apprentissages et la manière de prendre ceux-ci en compte. On pense notamment aux Intelligences multiples, aux typologies comportementales comme le MBTI (Indicateur typologique de MYERS-BRIGGS) ou à la PNL (Programmation Neuro Linguistique). De telles approches nécessiteraient cependant un allongement du module. Il serait intéressant d'organiser alors un suivi du module avec des formations plus spécifiques à l'une ou l'autre de ces techniques.
- Un constat de l'expérimentation est que les **attentes** des participants face à un tel module de formation peuvent être très diverses et peuvent influencer fortement leur satisfaction quant aux acquis d'une telle formation. Il semble donc particulièrement important de donner un maximum d'informations aux formateurs quant aux objectifs du module, aux effets et produits attendus. Les formateurs pourront ainsi mieux cerner les bénéfices qu'ils peuvent attendre d'un tel module et décider de l'opportunité pour eux d'y participer.

## 4. POUR ALLER PLUS LOIN ...

### 4.1. QUELLES SERAIENT LES PERSPECTIVES POSSIBLES SUITE À CETTE EXPÉRIMENTATION, EN INTERNE À CHACUN DES ORGANISMES ?

- Suite à ce module, les formateurs de chaque organisme pourraient se réunir pour présenter et échanger les pratiques expérimentées, pour concrétiser les acquis dans des outils opérationnels au sein de chacun des organismes.
- Pourrait être communiqué aux formateurs qui ont participé au module un syllabus organisé et structuré composé de tous les documents utilisés par le BIEF lors des 3 séances afin de leur laisser ainsi qu'aux centres de formation une trace opérationnelle de la formation.
- Il serait également intéressant d'organiser un suivi de l'action de formation qui consisterait en un accompagnement du formateur sur son lieu de travail. Le formateur choisirait une séquence de formation "type" qu'il souhaiterait confronter aux pratiques de différenciation. L'accompagnateur observerait la séquence et construirait des pistes de différenciation avec le formateur.
- Il serait également intéressant de relever auprès des formateurs participants les questions concrètes qu'ils se posent quant à la mise en œuvre de la différenciation dans leurs pratiques de formation afin de proposer aux opérateurs des pistes pour de nouvelles actions de formation plus ciblées.

### 4.2. QUELLES SERAIENT LES PERSPECTIVES POSSIBLES DE POURSUITE DE COLLABORATION ?

Les liens professionnels créés au sein de ce groupe de travail permettront de poursuivre la collaboration en termes d'échanges de documentation, d'expérience, d'expertise au-delà de ce projet. Pour ce faire, les organisations devraient peut-être se positionner institutionnellement sur leur souhait et leurs possibilités de poursuivre cette mutualisation de ressources.

La collaboration pourrait se poursuivre en ouvrant des modules de formation de formateurs organisés en interne à des formateurs des organismes partenaires. C'est une façon d'optimiser les ressources disponibles ailleurs. Une procédure simplifiée pourrait ainsi être tracée entre les partenaires concernés afin de systématiser le recensement des attentes et nécessités des opérateurs en matière de formation de formateurs, et de rendre effective la participation des formateurs aux formations mises sur pied au sein des différents organismes. Un système de communication dans lequel chaque organisme fait la publicité des formations qu'il compte organiser pourrait être mis sur pied.

