

Carte Postale



Module E1 : Soutenir la motivation et l'engagement en formation

Activité	 Mots-clés	 Outils
1) Prendre soin et reconnaître chaque individu	Motivation L'identité Bienveillance	5 outils
2) Donner du sens entre la formation et le projet du stagiaire	Le projet Représentation Transition professionnelle Conscience de soi	3 outils
3) Renforcer la motivation en sécurisant les apprentissages, en encourageant et en valorisant	Renforcer la motivation Mettre en évidence les réalisations et le potentiel de l'apprenant Le sentiment d'efficacité personnelle Empowerment	4 outils





Synthèse – mots clés et notions

Cat. 1 : Prendre soin, reconnaître chaque individu

Problème Thomas fait face à des apprenants qui montrent des signes de manque de motivation. Il se rend compte qu'il n'a pas passé du temps lors de la première rencontre pour créer une relation significative et authentique. Ce qui est important pour mieux connaître, comprendre les motivations et les besoins réels des apprenants.

Enjeu Prendre soin et reconnaître un individu est important pour lui permettre de développer sa confiance en lui et de se bâtir une image positive qui l'autorise à agir..

Mots-clés	Définition	Illustration
Motivation	C'est l'énergie motrice (l'action) pour satisfaire nos besoins et nos attentes. Un individu a besoin de confiance en soi et d'autodétermination pour agir et atteindre ses objectifs. Auteurs : Fenouillet, Deci et Ryan, Bandura	
L'identité	L'identité structure l'individu à long terme. L'individu a besoin de sa propre identité pour être reconnu (idem / ipse). - L'identité pour soi concerne le sentiment d'auto-efficacité. - L'identité des autres concerne l'image que les autres (les pairs) ont d'eux-mêmes. Prendre soin de quelqu'un, c'est respecter l'identité de chaque personne (2 facettes de l'identité). Auteurs : Bandura, Dubar, Mead	
Bienveillance	Prendre soin de quelqu'un, c'est viser avec cette personne à lui donner les moyens de se prendre en charge. En particulier en donnant du crédit à leur discours, par exemple par l'expression d'attentes, de difficultés, de demandes... Pour l'entraîneur qui s'occupe de : - reconnaître et essayer de satisfaire les besoins personnels de la personne en combinant gentillesse, empathie et forte demande - mobiliser toutes les ressources disponibles pour lui. Auteur : J. Tronto	
Outils:		Description
T11.1 La motivation en formation		Définition de la motivation en formation
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
T11.3 Les motifs d'entrée en formation		L'engagement en formation est "à la fois l'acte d'entrée et l'implication du sujet dans le processus d'apprentissage". Cet outil offre une lecture synthétique des différents motifs d'entrée en formation.
T11.4 Faciliter l'expression de la motivation		Conseils pour favoriser l'expression de la motivation des apprenants 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). Il est important de respecter cet ordre pour éviter la confusion, les digressions et les pertes de temps.



Outil T11.1

E1. Soutenir la motivation et l'engagement en formation

Rédacteur : T. Dauchez

Organisation : GIP-FAR

date : 11/12/2018

Src : Guillemette Leblanc (UQTR)

La motivation en formation

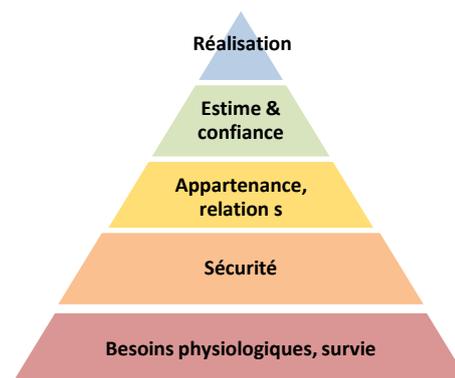
Définition de la motivation en formation

Définition :

1) **Maslow** définit la motivation en rappelant que chaque individu porte en lui une poussée vers **l'accomplissement du meilleur de lui-même**. L'apprentissage constitue une attraction qui correspond à cette poussée. La motivation profonde de l'accomplissement du meilleur de soi peut être bloquée par des motivations plus superficielles.

Les différents niveaux de motivation, du plus superficiel au plus profond, sont :

- Motivation à la **survie**
- Motivation à la **sécurité**
- Motivation aux **relations interpersonnelles positives**
- Motivation à la **reconnaissance de ses compétences**, estime et confiance
- Motivation à ma réalisation et à l'accomplissement de soi dans l'engagement social.



De plus, selon Maslow, **c'est toujours la motivation la plus profonde qui s'exprime dans les motivations plus superficielles**, par exemple, la faim est une motivation à la survie, mais parce que la survie est nécessaire à l'accomplissement de soi (Maslow, 2008; Corneau, 2007).

2) **Deci et Ryan** (1985) distinguent la **motivation intrinsèque** et la **motivation extrinsèque**.

En contexte de formation :

- **La motivation intrinsèque** correspond à une attirance pour l'apprentissage comme tel
- **La motivation extrinsèque** correspond à ce qui est extérieur ou en marge de l'apprentissage, par exemple la reconnaissance sociale.

3) Selon **Viau**, la motivation en contexte de formation est « **un état dynamique** qui a ses origines dans les **perceptions qu'un apprenant a de lui-même et de son environnement** et qui l'incite à **choisir une activité, à s'y engager** et à persévérer dans son **accomplissement** afin d'atteindre un but ». (Viau, 2007)





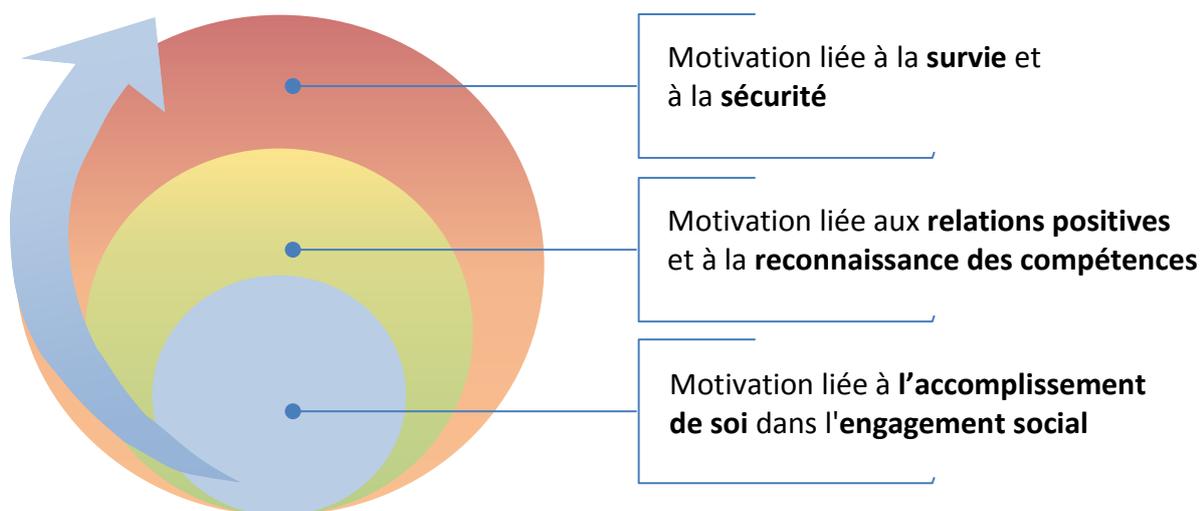
Pourquoi favoriser l'expression de la motivation des apprenants ?

- La motivation est un **moteur qui fait progresser l'apprentissage**.
- La motivation est **toujours présente, mais doit être exprimée** pour bien jouer son rôle de moteur.
- L'expression de la motivation constitue une **meilleure prise de conscience et donc une meilleure régulation de cette motivation**.
- **Il existe plusieurs types de motivation**; certains favorisent plus l'apprentissage que d'autres.
- Le formateur a en main des **leviers pour favoriser ou, au contraire, nuire à l'expression de la motivation** des apprenants.

LE FORMATEUR PEUT FAVORISER L'EXPRESSION DE LA MOTIVATION PROFONDE DE SES APPRENANTS

On entend par **expression de la motivation** la manifestation, l'extériorisation ou la verbalisation plus ou moins explicite de ce qui pousse l'apprenant à agir dans toutes les dimensions de son apprentissage.

La fiche T13.4 permet au formateur d'aborder les aspects relatifs aux difficultés de vie relatives à la survie et la sécurité.





Outil T11.2

E1. Soutenir la motivation et l'engagement en formation

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

Les besoins de l'apprenant

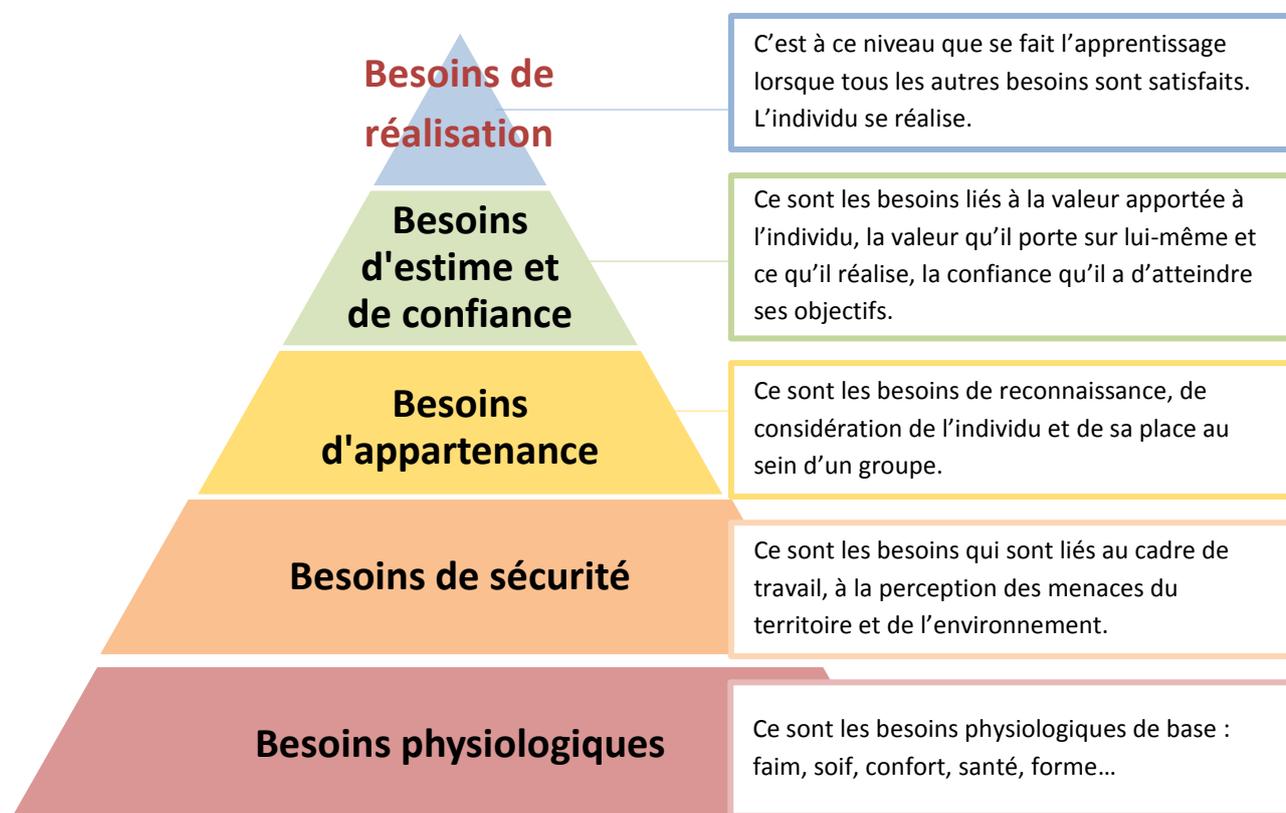
Outil permettant d'identifier les différents niveaux de besoins d'un apprenant en formation et de favoriser leurs expressions

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'énerverment, 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 Varié 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 T11.3

E1. Soutenir la motivation et l'engagement en formation

Auteur : **B. Boudey**
Organisation : **GIP-FAR**
date : **05/10/2018**
Src : Adapté de EduTech.wiki, P. Carré

Les motifs d'entrée en formation

L'engagement en formation est "à la fois l'acte d'entrée et l'implication du sujet dans le processus d'apprentissage". Cet outil offre une lecture synthétique des différents motifs d'entrée en formation.

Lecture des motifs d'entrée en formation (P. Carré)

► Introduction :

L'engagement en formation est "à la fois l'acte d'entrée et l'implication du sujet dans le processus d'apprentissage" (Bourgeois, 2009). Lorsque l'individu s'engage en formation, il prend la décision de s'engager et fait ainsi des choix qui l'amènent souvent à renoncer à d'autres projets. L'engagement d'entrer en formation peut ainsi être défini comme le processus conduisant un individu, à un moment donné de sa vie, à faire le choix d'entamer une formation, en renonçant bien souvent à d'autres options qui s'offrent à lui.

► La matrice des motifs d'entrée en formation (P. Carré) :

Philippe Carré a construit (1998-1999) un modèle descriptif des orientations et des motifs d'engagement en formation. Les motifs sont souvent pluriels car l'engagement en formation relève souvent de plusieurs motifs. De plus, ces motifs ne sont évolutifs et changent selon la personne, sa situation et son vécu. Philippe a relevé 4 orientations motivationnelles :

- 1. Orientation intrinsèque** : la motivation vient de l'activité de formation elle-même, le vécu tiré de l'expérience de la formation.
- 2. Orientation extrinsèque** : la motivation provient d'objectifs extérieurs ou conjoint à la formation elle-même comme sa finalité, l'identité qu'elle confère, ses bénéfices...
- 3. Orientation apprentissage** : la motivation est liée à l'acquisition des contenus de formation
- 4. Orientation participation** : la motivation est liée à l'attente de résultats ou bénéfices liés à la participation à la formation mais non liés aux apprentissages.

A partir de ces deux axes de lectures, Philippe Carré identifie **10 motifs d'entrées** en formation :

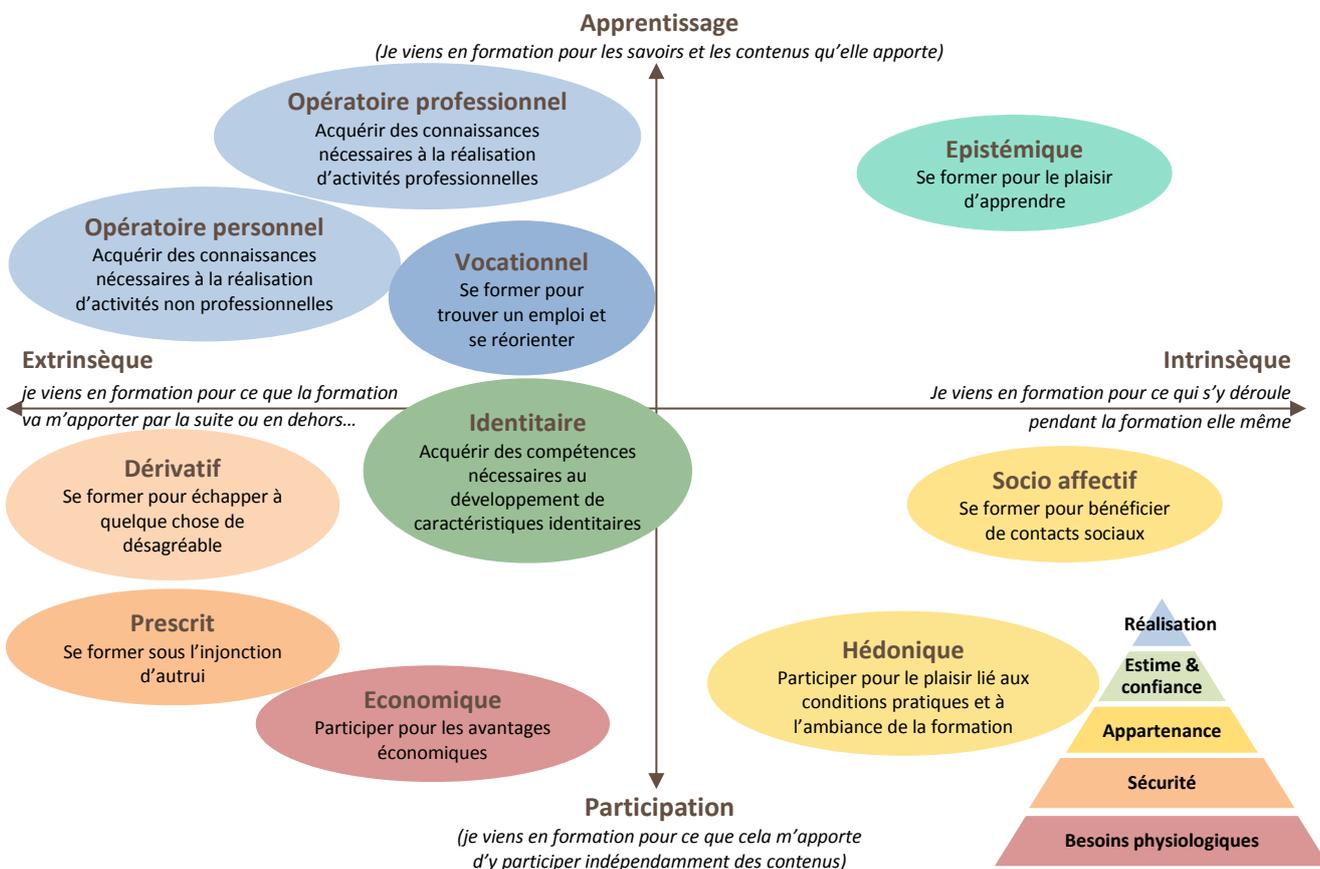
- **3 motifs intrinsèques** : épistémique (plaisir d'apprendre), socio-affectif (besoin de contact et d'échange), hédonique (bénéfices des conditions pratiques et ambiance de formation)
- **7 motifs extrinsèques** : économique, prescrit, dérivatif, opératoire personnel, opératoire professionnel, identitaire et vocationnel

Ces différents motifs d'entrée en formation peuvent être également analysés au regard de la pyramide de Maslow identifiant le niveau des besoins d'un individu.





La matrice des motifs d'entrée en formation



Les couleurs renvoient aux couleurs de la pyramide de Maslow et sont nuancées lorsqu'elles peuvent être liées à plusieurs niveaux de besoins.

Motifs d'entrée	Description, expression de la motivation
Vocationnel	<i>Je viens en formation pour trouver un emploi, me réorienter, réaliser ma vocation</i>
Opérateur professionnel	<i>Je viens en formation pour acquérir un savoir professionnel, développer des compétences permettant de réaliser des activités professionnelles.</i>
Identitaire	<i>Je viens en formation pour développer et faire reconnaître mes compétences et/ou afin de faire partie d'un milieu professionnel ou d'une communauté.</i>
Opérateur personnel	<i>Je viens en formation afin de développer des connaissances nécessaires personnelles pour réaliser des activités non professionnelles (loisirs, vie familiale, cadre de vie...).</i>
Epistémique	<i>Je viens en formation pour le plaisir d'apprendre, pour me cultiver.</i>
Prescrit	<i>Je viens en formation car quelqu'un m'a prescrit cette formation ou que mon environnement me pousse à la faire.</i>
Dérivatif	<i>Je viens en formation car cela me permet d'échapper à quelque chose de désagréable (mauvaise ambiance, manque d'intérêt au travail, problèmes familiaux...)</i>
Socio affectif	<i>Je viens en formation pour rencontrer les autres, échanger et créer des nouveaux contacts, amis...</i>
Hédonique	<i>Je viens en formation pour les avantages pratiques et émotionnels que cela me procure.</i>
Economique	<i>Je viens en formation pour les avantages économiques qu'elle me procure...</i>





Outil T11.4

E1. Soutenir la motivation et l'engagement en formation

auteur : T.Dauchez
 Organisation : GIP-FAR
 date : 05/10/2018
 Src : Guillemette, Leblanc UQTR)

Faciliter l'expression de la motivation

Conseils pour favoriser l'expression de la motivation des apprenants en formation.

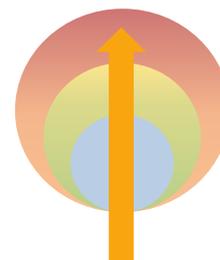
Moyens d'action du formateur pour favoriser l'expression de la motivation

Accueillir positivement l'expression des motivations de survie et sécurité

Il y a souvent des moyens très simples de répondre aux motivations qui sont de l'ordre **de la faim** (par exemple de glucides ou de sucre) et du sommeil.

De même, il est facile pour le formateur de favoriser l'expression de la **motivation à la sécurité** en **demandant simplement aux apprenants d'exprimer leurs inquiétudes** au début d'un cours et d'exprimer ce qu'ils considèrent comme des noyaux de difficulté pour eux.

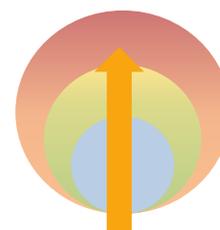
En réaction à leur expression, le formateur rassure les apprenants, en leur expliquant notamment qu'ils vont avoir le soutien et les moyens nécessaires à la réussite de la formation et qu'ils ont sûrement la volonté de faire les efforts nécessaires à cette réussite.



Établir des relations positives intégrant de la reconnaissance

Dans la même perspective que celle qui précède, le formateur établit et maintient des relations avec les apprenants, **empreintes de respect et de valorisation de leurs actions**.

On peut, par exemple, lors d'une prise de parole **relever que la question posée est une bonne question** ou **souligner les points positifs d'une intervention** ou d'un travail. Il s'agit pour le formateur de **souligner régulièrement aux apprenants leurs réussites** en formation et leur engagement dans les activités.



Dans cet ordre d'idées, il est important que l'apprenant perçoive qu'il a un « **contrôle sur la tâche** ». Non seulement il doit vivre des réussites dans ses apprentissages, mais il doit également attribuer ses réussites à l'efficacité de ses stratégies et à ses efforts. Le formateur peut jouer ici un rôle déterminant en identifiant les stratégies efficaces et en aidant l'apprenant à les identifier lui-même et à les exprimer.

En ce sens, le formateur doit poser les gestes suivants :

- **Donner une rétroaction** qui souligne les forces de l'apprenant et les défis à relever;
- **Proposer des activités complexes et variées** afin que les expériences de réussite soient nombreuses et diversifiées;
- **Inclure une certaine flexibilité dans les consignes d'exécution de la tâche**, par exemple dans le choix du thème d'un travail, du matériel à utiliser, du mode de présentation des réalisations, etc., afin de laisser le plus possible de contrôle à l'apprenant.





Ainsi, l'apprenant développe de plus en plus la **perception de ses compétences personnelles** par rapport aux tâches qui lui sont proposées et cette perception positive influence son investissement et sa persistance dans la tâche, donc sa motivation.

Cette perception est influencée, entre autres, par les expériences antérieures, mais également par les rétroactions fournies par le formateur.

Par conséquent, le formateur qui veut favoriser ce type de motivation :

- **Invite l'apprenant à activer ses connaissances antérieures** et met ainsi en lumière les ressources dont il dispose pour accomplir la tâche;
- **Propose des activités** qui ne sont ni trop difficiles ni trop faciles;
- **Favorise la collaboration entre les apprenants** plutôt que la compétition;
- **Souligne souvent les réussites**;
- **Propose des moyens pour développer les compétences** et **assiste** chaque apprenant dans **sa prise de conscience de l'efficacité des stratégies cognitives et métacognitives** qu'il utilise (auto-questionnement, organisation des idées en réseau, identification d'objectifs, etc.).

Favoriser l'expression de la motivation intrinsèque

Le plus important est que, lorsqu'il donne la chance aux apprenants de prendre conscience et de partager le sens et les valeurs qu'ils accordent à la tâche liée à leur apprentissage, le **formateur fait appel à l'expression des motivations les plus profondes**, c'est-à-dire **celles qui fournissent l'énergie psychologique nécessaire à l'engagement**, à l'effort et à la persévérance.

Exemple :

Comment vous sentez-vous par rapport à ce que je vous propose ?

Est-ce que ce que je vous propose a du sens pour vous ?

Vous sentez vous en accord avec le travail proposé ?

Quel sens mettez-vous à ce travail ?

Est-ce que ce que nous faisons conforte ce que vous attendez de ce métier / cette activité ?



Un bon moyen pour le formateur de favoriser l'expression de la motivation intrinsèque est de **partager aux apprenants sa propre motivation intrinsèque, son engagement profond** dans la profession et sa passion pour les contenus qu'il transmet. Il semble que la motivation intrinsèque soit contagieuse.

Exemple :

J'aime particulièrement cet exercice, car je le trouve très stimulants intellectuellement.

Quand je fais telle action, je me sens juste et à ma place. Cela a du sens pour moi.

J'ai l'impression de partager quelque chose d'utile, qui correspond à mes valeurs...





Outil T11.5

E1. Soutenir la motivation et l'engagement en formation

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

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

Date :



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

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

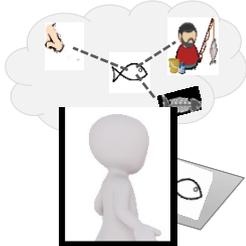
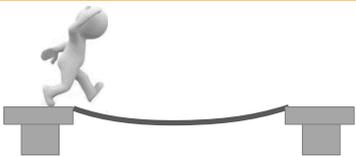
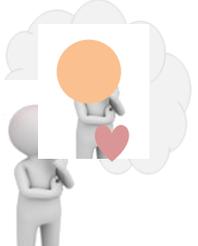
Il est important de relativiser les éléments recueillis lors de la première journée, car les individus peuvent évoluer et montrer un autre visage tout au long de la formation.



Synthèse – mots clés et notions

Cat. 2 : Donner du sens entre la formation et le projet du stagiaire

- Problème** Thomas fait face à des apprenants dont les projets ne sont pas clairs. Il s'interroge sur les différentes étapes par lesquelles un apprenant doit franchir pour donner du sens entre son projet et la formation.
- Enjeu** Donner du sens entre la formation et le projet du stagiaire est important pour lui permettre de se représenter de manière claire les buts de la formation, de valider la valeur ajoutée pour lui et d'adhérer au parcours de formation proposée.

Mots-clés	Définition	Illustration
Le projet	<i>Dans le contexte de la formation, le projet correspond à l'anticipation de la finalité perçue de la formation et à la planification du parcours de formation et des étapes pour y parvenir. Le projet donne un sens à la formation. Auteur : Boutinet</i>	
Représentation	<i>C'est une image mentale d'un objet ou d'une situation (concrète ou abstraite) qui peut plus ou moins évoluer de manière plus ou moins consciente. Pour un formateur, il est important de diagnostiquer ces idées initiales que les stagiaires ont et travaillent à partir d'elles. Auteur : Jodelet, abric</i>	
Transition professionnelle	<i>Une période de formation (même de courte durée) est souvent liée à un changement de carrière ou professionnel dans la vie d'une personne. C'est une période où l'identité et la connaissance sont fragiles et où l'on s'interroge beaucoup. Auteur : Cohen, Scali</i>	
Conscience de soi	<i>La conscience de soi est la connaissance consciente de son propre caractère et de ses propres sentiments. Outre l'acquisition de connaissances et d'aptitudes, la formation a des effets importants sur le processus d'évolution de l'individu. La conscience de soi et l'estime de soi améliorent le processus d'évolution personnelle.</i>	
Outils:	Description	
T12.1 Le projet et son sens	En formation, la notion de projet est centrale, en particulier lorsqu'elle est liée à la réalisation d'un projet concret. Elle donne lieu à une pédagogie active : la pédagogie de projet.	
T12.2 Les étapes avant l'engagement dans un projet de formation	Checklist de questions à prendre en compte dans un projet de formation pour s'assurer de l'engagement.	
T12.3 Conseils pour élaborer et utiliser un contrat pédagogique	Ensemble de conseils pour élaborer et utiliser un contrat pédagogique en favorisant l'engagement en formation.	





Outil T12.1

E1. Soutenir la motivation et l'engagement en formation

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

Le projet et son sens

En formation, la **notion de projet** est centrale, en particulier lorsqu'elle est liée à la réalisation d'un projet concret. Elle donne lieu à une pédagogie active : la pédagogie de projet.

Définition

En formation, la **notion de projet** est centrale. La formation est un processus qui permet de construire des compétences en vue d'exercer une qualification professionnelle. Celle-ci confère de l'employabilité à l'apprenant. En adossant la formation à la réalisation d'un projet concret, on associe une dimension productive (réalisation du projet concret) et une dimension constructive (montée en compétences des participants au projet).

Dans la **pédagogie du projet**, formalisée par le psychologue américain John Dewey qui est l'un des pionniers des pédagogies actives, le formé est associé par contrat à la construction de ses compétences, ce qui induit sa motivation.

Les étapes

1. Émergence de l'idée

Que faut-il résoudre ? A quels besoins faut-il répondre ? Quelle(s) production(s) attendre ?

→ **Outils** : Recherche d'informations par le formateur en associant les formés

2. Analyse de la situation et diagnostic des compétences initiales de l'apprenant

Quel(s) objectif(s) atteindre (en termes de connaissances, habiletés cognitives ou motrices, attitudes) ?
Quelles ressources employer (humaines, matérielles, financières) ? Quelles contraintes prendre en compte ?
Quelles stratégies, quelles pistes envisager ? Qui ? Quoi ? Où ? Quand ? Comment ? Combien ?

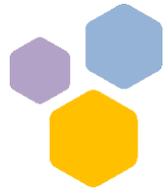
→ **Outils** : *Outils de résolution de problème ; Fiche de faisabilité, évaluation pour identifier les compétences initiales des apprenants*

3. Définition du projet

Quel plan d'action adopter ? S'accorde-t-il avec l'objectif ? Est-il réaliste ?
Quel cahier des charges établir ? Quel contrat établir avec les apprenants ? Comment faire adhérer les apprenants au projet (comment éveiller leur curiosité, les sensibiliser à la démarche de projet) ?

→ **Outils** : *Cahier des charges ; Guide d'analyse globale d'un projet ; Fiche-contrat*





4. Montage et planification du projet

Quelles sont les étapes (d'expérimentation, de résolution, de mise en commun, de confrontation des acquis, de consolidations, d'évaluation) ?

Comment les organiser : acteurs (rôle, responsabilité), volume horaire ?

Comment les hiérarchiser ? Quelle évaluation prévoir ?

→ **Outils** : *Etude de besoins sur terrain; scénario et planning de mise en œuvre du projet.*

5. Réalisation du projet

Comment suivre le projet ? Quels indicateurs de réussite choisir ?

Quelle régulation, quels ajustements apporter ?

Comment garantir la cohérence entre la mise en œuvre et les objectifs ?

→ **Outils** : *Travail en équipe ; Fiches de suivi des activités.*

Remarque : un point important qui accompagne la réalisation du projet est **l'évaluation formative** (adressée aux apprenants et idéalement réalisé avec eux : co-évaluation formative) et l'évaluation processus qui mesure la mise en œuvre du projet en regard du scénario de réalisation initial. Dans les deux cas, il convient de mettre en œuvre des régulations ou feedback appropriés

6. Évaluation

L'évaluation diagnostic se réalise au départ du projet de formation (étape 2)

L'évaluation formative se réalise pendant le projet (étape 5)

L'évaluation finale du projet comprend deux dimensions:

→ *Outils de reporting pour le projet,*

→ *réalisation de portfolio et évaluation sommative le cas échéant pour les apprenants*

Note : le co-pilotage du projet par l'ensemble des apprenants et avec le formateur comme maître d'œuvre est l'un des éléments qui singularise la pédagogie du projet dans le champ de la formation pour adultes.

Les points forts de la pédagogie de projet

Les **points forts** de la pédagogie du projet sont :

- **en termes d'objectifs** : **l'autonomisation** et la **responsabilisation** des apprenants
- **en termes de contenus** : mise en avant des **raisonnements en action** et de **l'esprit critique**
- **en termes de méthodes** : **pédagogie différenciée** avec régulation et **activités** motivantes pour les apprenants
- **en termes de posture de l'enseignant** : la **coopération**, le **conseil** et l'**animation de projet** sont privilégiées





Outil T12.2

E1. Soutenir la motivation et l'engagement en formation

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

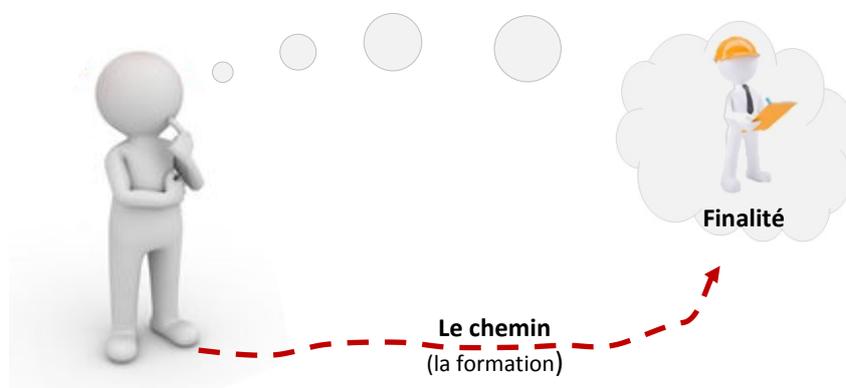
Les étapes avant l'engagement dans un projet de formation

Checklist de questions à prendre en compte dans un projet de formation pour s'assurer de l'engagement.

Les différentes étapes avant l'engagement

Dans un projet de formation, qui est souvent un long chemin, l'apprenant ou le futur apprenant passe par différentes étapes avant de s'engager. Ainsi pour s'engager en formation, il est nécessaire :

- 1°) d'avoir une bonne perception de ce à quoi la formation va servir, sa **finalité projetée**,
 - 2°) d'évaluer et trouver un **intérêt à cette finalité**, le métier ou les activités qu'elle vise ou qu'elle permet,
 - 3°) d'évaluer le chemin et être convaincu que la formation est le **bon chemin** pour y parvenir...
- ... puis il peut s'**engager**...



L'apprenant ou le futur apprenant passe ainsi généralement successivement par ces 3 étapes :



1. Perception de la finalité projetée

2. Evaluation de la finalité projetée

3. Evaluation du chemin projeté





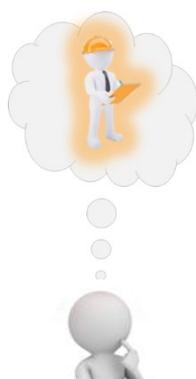
Les questions essentielles d'un projet de formation

Questions à prendre en compte par le formateur



1. Sur la perception de la finalité projetée par l'apprenant

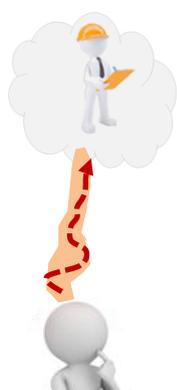
- *La finalité de la formation est-elle bien claire pour l'apprenant ?*
- *L'apprenant a-t-il une bonne représentation de ce qu'est le sujet, le métier ou les activités visées par la formation ?*
- *L'apprenant est-il en capacité de se projeter réellement dans le futur ?*



2. Sur l'évaluation de la finalité projetée

Une fois que l'apprenant a construit une bonne représentation de la finalité de la formation, du but, celui-ci l'évalue...

- *L'apprenant est-il bien en accord avec cette finalité ?*
- *L'apprenant a-t-il une véritable adhésion avec le but (métiers, activités liées) ?*
- *L'apprenant est-il contraint de se former ?*
Si oui, comment vit-il cela ?



3. Sur l'évaluation du chemin projeté (la formation) pour atteindre le but

Si le but à attendre, la finalité de la formation est claire et suscite l'adhésion de l'apprenant, il faut encore que celui-ci soit convaincu que la formation est un bon chemin pour atteindre le but.

- *La formation est-elle perçue par l'apprenant comme le bon chemin pour lui ?*
- *En quoi la formation permet à l'apprenant d'atteindre son but ?*

Pistes de remédiation possibles

> Proposer à l'apprenant d'explorer le métier, les contenus ou les activités visés par la formation au travers de :

- vidéos d'activités
- temps de découverte, exemples
- période d'immersion professionnelle
- rencontres avec des professionnels

> S'assurer de la capacité à de l'apprenant à se projeter dans le futur. Un apprenant peut avoir besoin de temps pour faire le deuil d'un emploi ou d'une situation précédente.

> Aider l'apprenant à identifier ses points d'intérêt sur la finalité de la formation:

- la nature des activités,
- l'environnement professionnel,
- les relations avec les pairs, clients, partenaires
- d'autres points associés à l'objet de la formation
- les bénéfices de la formation...

> Présenter la formation, ses objectifs, son déroulement

> Valoriser la formation, la reconnaissance qu'elle apporte, ses bénéfices dans l'environnement

> Présenter à l'apprenant d'anciens stagiaires exemplaires

> Baliser le chemin pour aider à identifier les étapes, la progression, la faisabilité





Outil T12.3

E1. Soutenir la motivation et l'engagement en formation

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

Conseils pour élaborer et utiliser un contrat pédagogique

Ensemble de conseils pour élaborer et utiliser un contrat pédagogique en favorisant l'engagement en formation.

Contexte

Le **contrat pédagogique est** un contrat visant à expliciter le **cadre de la relation** entre un apprenant ou un groupe d'apprenant et un formateur. Le contrat pédagogique est très souvent utilisé dans le cadre d'actions ou de dispositifs individualisés de formation, dans lesquels les apprenants bénéficient d'un parcours personnalisé d'apprentissage.

Le contrat pédagogique formalise et conclue une démarche d'information, de clarification, de négociation et d'échange entre le formateur et le ou les apprenants. Il constitue ainsi une reformulation des décisions communes et **marque l'engagement réciproque** de ou des apprenants et du formateur sur le cadre de la formation visée. Il est signé par le formateur et l'apprenant ou le groupe d'apprenant.



Usage du contrat

Pour l'apprenant, le contrat pédagogique permet :

- d'identifier les **objectifs d'apprentissage** de façon concrète,
- de se représenter le **chemin** pour y parvenir, la planification, les modalités, les contenus, les modalités d'évaluation,
- de clarifier le **service apporté** par le formateur et les **ressources** et outils fournis par l'organisme de formation.

La connaissance des éléments du contrat pédagogique permet à l'apprenant de prendre conscience de la finalité, de l'effort à déployer et de ce qu'il peut attendre du formateur pour réussir la formation.

Pour le formateur, le contrat permet de définir le service qu'il apporte à l'apprenant et de vérifier la bonne compréhension par l'apprenant de ce qui est attendu de lui.

Vie du contrat

Plusieurs moments sont importants dans la vie du contrat :

1. **L'élaboration, l'explicitation et la signature** qui engage l'apprenant et le formateur
2. Le **retour sur le contrat** qui permet d'ajuster les objectifs et les modalités en cours de formation
3. **L'évaluation et la validation des objectifs** qui concluent le contrat par une validation finale et libère de l'engagement.





Points clés du contrat



Les points clés les plus courants du contrat pédagogique sont les suivants :

Points clés	Commentaires
<p>▶ Les objectifs de la formation</p>	<p>Les objectifs sont centrés sur les savoirs et les capacités acquises par l'apprenant à la fin de la formation.</p> <p>La formule suivante est souvent employée :</p> <p><i>A la fin de la formation, l'apprenant sera capable de ... + verbe d'action.</i></p>
<p>▶ L'organisation et la planification</p>	<p>L'organisation et la planification permettent de décrire la progression des apprentissages à partir d'un découpage horaire et la planification des activités.</p>
<p>▶ Les modalités pédagogiques</p>	<p>Les modalités pédagogiques illustrent les différentes situations d'apprentissage (formation en présentiel, à distance, en ligne, alternance avec des situations de travail, autoformation ...).</p> <p>Ces modalités font appel à différentes méthodes et activités pédagogiques : apports notionnels, études de cas, simulation, jeu de rôle, travaux de groupe,...)</p>
<p>▶ Les outils et les ressources</p>	<p>Les outils précisent les outils de formation accessibles par l'apprenant durant la formation (plateformes, site Internet, base de ressources, centre de ressources,...).</p> <p>Les ressources précisent les supports utilisés durant la formation (document, livrets, ressources multimédia, vidéos, fiches outil, ouvrages...).</p> <p>Le formateur et l'équipe constitue une ressource pour la formation et l'accompagnement et le contrat peut préciser ses conditions de mobilisation pour l'apprenant en dehors des temps de</p>
<p>▶ Les modalités d'évaluation</p>	<p>Les modalités d'évaluation précisent la manière avec laquelle les acquis de l'apprenant vont être mesurés et validés.</p> <p>(Tests, projets, production, étude de cas, présentation, portfolios,...)</p>





Synthèse – mots clés et notions

Cat. 3 : Renforcer la motivation en sécurisant les apprentissages en encourageant et en valorisant

Problème	Thomas fait face à un apprenant qui a une compréhension claire de l'objectif de la formation. Ce plus maigre s'est également rendu compte que la formation était un bon moyen d'atteindre son objectif, mais il doute de lui-même et de sa propre capacité à réaliser le cours de formation.
Enjeu	Renforcer la motivation en sécurisant les apprentissages en encourageant et en valorisant l'apprenant permet de lui donner des points de repères, de maintenir et renforcer sa confiance en lui, sa confiance dans la réussite du projet afin de mobiliser ses ressources.

Mots-clés	Définition	Illustration
Renforcer la motivation	<i>Apprendre implique de changer nos repères (croyances / certitudes / convictions fortes), pour changer nos connaissances actuelles. De cette façon, le formateur doit rassurer l'apprenant dans sa prise de risque, en lui fournissant de nouveaux repères et en l'aidant à développer son " agilité " / capacité à changer par lui-même son propre avenir. Auteurs : Bandura, Piaget</i>	
Mettre en évidence les réalisations et le potentiel de l'apprenant	<i>Mettre en évidence les réalisations et le potentiel de l'apprenant l'aide à identifier ses propres ressources pour améliorer sa confiance en soi et assurer sa participation à la formation. Auteurs : Bandura, autonomisation</i>	
Le sentiment d'efficacité	<i>Le sentiment d'efficacité personnelle est défini comme la croyance des personnes quant à leur capacité de produire des niveaux de rendement désignés qui ont une incidence sur leur vie. Les croyances en matière d'efficacité personnelle déterminent la façon dont les gens se sentent, pensent, se motivent et se comportent. De telles croyances produisent des effets divers par le biais de quatre grands processus : cognitif, motivationnel et affectif, et sélectif/choix. Auteurs : Bandura</i>	
Empowerment	<i>L'empowerment est le processus par lequel un individu acquiert plus de pouvoir pour agir et changer sa propre vie et sa condition sociale, économique, écologique ou politique. Auteurs : Bandura</i>	
Outils:	Description	
T13.1 Liste de croyances limitantes courantes	En formation, la notion de projet est centrale, en particulier lorsqu'elle est liée à la réalisation d'un projet concret. Elle donne lieu à une pédagogie active : la pédagogie de projet.	
T13.2 Stratégies pour dépasser les croyances limitantes	Ensemble de stratégies et de conseils pour aider les apprenants à dépasser les croyances limitantes qui peuvent à-priori constituer des obstacles dans leur parcours d'apprentissage.	
T13.3 Créer un espace d'auto-détermination pour les apprenants	La création d'un espace d'autodétermination est un levier important pour motiver l'apprenant en le rendant plus acteur de sa formation et en lui permettant l'expérimentation et la prise de risque	
T13.4 Les freins personnels et sociaux à la formation	Identification et traitement des freins personnels et sociaux qui peuvent perturber la formation.	





Outil T13.1

E1. Soutenir la motivation et l'engagement en formation

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

Liste de croyances limitantes courantes

Liste de croyances limitantes courantes chez les apprenants en formation.

Les croyances limitantes et l'impuissance apprise

La plupart des **croyances limitantes** sont issues de l'entourage, parents, enseignants et sont renforcées au cours de la vie et contribuent à l'échec. Martin Seligman parle de l'**impuissance apprise**, comme un état psychologique résultat d'un apprentissage dans lequel le sujet fait l'expérience de son **absence de maîtrise sur les événements** survenant dans son environnement. Cette expérience tendrait à l'adoption par le sujet, animal ou humain, d'une attitude résignée ou passive. Cette impuissance est « apprise » car elle se généralise même aux classes de situations dans lesquelles l'action du sujet aurait pu être efficace. Elle se manifeste aux niveaux motivationnel, cognitif et émotionnel.



Liste de croyances limitantes courantes et croyances aidantes associées

Croyances limitantes

Je suis trop vieux ou trop vieille pour apprendre

J'ai toujours eu des difficultés à l'école et ça ne va pas changer maintenant

Je ne suis pas digne d'y arriver

On ne peut pas tout avoir dans la vie

Je n'y arriverai pas car j'appartiens à un certain milieu social

Je ne suis pas à la hauteur

Je suis nul, je n'ai pas de valeur

Il est interdit d'exprimer ses désirs et ses besoins

A 50 ans, on ne peut plus être embauché

L'argent ne fait pas le bonheur

On ne peut pas tout avoir dans la vie

Je suis nul en maths

Je ne suis pas capable de faire ça

Croyances aidantes

L'expérience est précieuse pour affronter les challenges de l'apprentissage. On apprend à tout âge.

La formation d'adulte n'est pas l'école.

Je suis là pour acquérir des choses utiles pour ma vie personnelle ou professionnelle.

J'ai aussi droit à ma chance.

Si je le veux je peux l'avoir...

Tout vient à celui qui persévère...

Si je le souhaite, je peux, suivre un chemin différent de ma famille

Je vais y arriver, je suis tout à fait capable de le faire

Je suis compétent dans tel et tel domaines.

J'ai un vrai talent pour ...

J'ai le droit d'exprimer mes besoins et mes désirs

A tout âge, on peut se reconverter, changer.

Je mérite de gagner de l'argent

Mes rêves sont accessibles

Je sais résoudre les problèmes, j'ai déjà résolu...

Je suis capable de réussir





Auto positionnement sur les croyances limitantes

Cet auto-positionnement peut être utilisé à différents moments de la formation.

- Au début pour identifier rapidement des obstacles potentiels et les prévenir.
- En cours de formation, pour mesurer l'évolution son image, son sentiment d'efficacité personnel.
- En fin de formation pour permettre à l'apprenant faire un bilan de son évolution personnelle sur ses capacités d'apprentissage.

Ce questionnaire ne peut être utilisé que dans le cadre d'un dialogue sincère et sécurisé pour l'apprenant car il aborde des questions intimes sur lui-même. Il peut être utilisé dans un entretien individuel ou en groupe, avec une médiation prudente et respectueuse du formateur.

Croyances limitantes	Positionnement personnel			
	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
<i>Je suis trop vieux ou trop vieille pour apprendre</i>				
<i>J'ai toujours eu des difficultés à l'école et ça ne va pas changer maintenant</i>				
<i>Je ne suis pas digne d'y arriver</i>				
<i>On ne peut pas tout avoir dans la vie</i>				
<i>Je n'y arriverai pas car j'appartiens à un certain milieu social</i>				
<i>Je ne suis pas à la hauteur</i>				
<i>Je suis nul, je n'ai pas de valeur</i>				
<i>Il est interdit d'exprimer ses désirs et ses besoins</i>				
<i>A 50 ans, on ne peut plus être embauché</i>				
<i>L'argent ne fait pas le bonheur</i>				
<i>On ne peut pas tout avoir dans la vie</i>				
<i>Je suis nul en maths</i>				
<i>Je ne suis pas capable de faire ça</i>				
...				





Outil T13.2

E1. Soutenir la motivation et l'engagement en formation

auteur : B. Boudey/ Y Dionay
 Organisation : GIP-FAR
 date : 11/12/2018

Stratégies pour dépasser les croyances limitantes

Ensemble de stratégies et de conseils pour aider les apprenants à dépasser les croyances limitantes qui peuvent à-priori constituer des obstacles dans leur parcours d'apprentissage.

Contexte

Une fois que des croyances limitantes ont été identifiées (par exemple par l'intermédiaire de l'outil d'auto-positionnement T11.5), le formateur peut utiliser différentes stratégies pour aider les apprenants à les dépasser.

Ce sont principalement les 4 stratégies suivantes :

- discuter sur l'origine des croyances
- valoriser les succès et progrès de l'apprenant
- apporter des contre-exemples, invalidant les croyances limitantes
- faire témoigner des "pairs chevronnés"



Les 4 stratégies

Stratégie

▶ Discuter sur l'origine des croyances

Commentaires

Dans cette stratégie, il s'agit de permettre à l'apprenant de **relativiser ces croyances** en l'aidant à comprendre comment elles se sont inscrites dans son fonctionnement. Il s'agit d'un travail de dialogue et de conviction permettant la prise de recul.

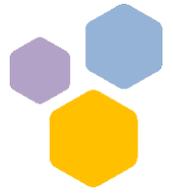
Exemple de questions : Qu'est-ce qui vous fait penser que... ? Comment savez-vous que... ? Ne croyez-vous pas que...

▶ Valoriser les succès et les progrès de l'apprenant

Pour cette stratégie, il s'agit d'aider l'apprenant à **prendre du recul sur lui-même**, à mesurer son évolution, à identifier ses progrès en s'appuyant sur ses réussites que ce soit dans le champ de la formation ou dans le champ personnel (loisirs, hobbies,...). Cela se réalise pratiquement en pointant et en valorisant les activités mises en œuvre, les réussites et les compétences mobilisées.

Exemple d'interventions : « vous voyez vous avez fait..., vous avez ainsi su faire... su mobiliser telle et telle compétences... Lors de l'analyse d'une tâche, ce peut être en précisant : « Jusqu'ici, tout est juste,... ceci et cela est juste ... ».





▶ **Apporter des contre-exemples, invalidant les croyances de l'apprenant**

L'apport de contre-exemples a pour objectif de permettre à l'apprenant de sortir des généralités négatives limitant la motivation qui reviennent de manière récurrente. Bien souvent les croyances et généralisations surviennent par une réaction automatique à un mot ou à une difficulté. Il s'agit donc de substituer la croyance limitante ou la généralisation par un contre-exemple positif et motivant. Cette substitution est importante car, pour un apprenant, paradoxalement, le fait d'être conforté dans l'échec peut être rassurant.

Exemple d'intervention : Quand la croyance que je ne peux pas apprendre car je suis vient survient, pensez à [telle ou telle personne inspirante]...

▶ **Faire témoigner des "pairs chevronnés"**

Parfois, toute l'énergie et la conviction du formateur ne peuvent rien face à la croyance enracinée d'un stagiaire. En particulier s'il y a un décalage d'âge, d'expérience ou de milieu entre le formateur et l'apprenant face à ses croyances limitantes.

Dans ce cas, **l'intervention de pairs chevronnés**, qui peuvent être d'anciens stagiaires de même profil et ayant réussi peut se révéler d'un grand secours.

Ces pairs peuvent constituer de véritables **exemples modélisant**, apporter des preuves vivantes des réussites possibles et ainsi soutenir la motivation...

Exemple d'intervention : je vous invite à rencontrer untel qui peut vous témoigner de son parcours...





Outil T13.3

E1. Soutenir la motivation et l'engagement de l'apprenant

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

Créer un espace d'autodétermination pour les apprenants

La création d'un espace d'autodétermination est un levier important pour motiver l'apprenant en le rendant plus acteur de sa formation et en lui permettant l'expérimentation et la prise de risque.

Développer l'autonomie pour motiver l'apprenant...

En formation pour adultes, l'**autonomie des apprenants** est une notion centrale.

La perception par l'apprenant d'un **espace d'autodétermination** et un levier de motivation (Deci et Ryan).

C'est la raison pour laquelle les pédagogies actives sont préférables à une pédagogie classique qui est trop proche du monde scolaire et laisse peu d'initiative à l'élève, sans vraiment s'appuyer sur ses expériences personnelles.



■ Favoriser la mise en place d'une dynamique d'auto-détermination

Favoriser la mise en place d'une dynamique d'auto-détermination signifie que les apprenants sont rendus actifs par le **co-pilotage de la formation à toutes les étapes** : leur propre formation devient elle-même un projet (Dewey) dont ils sont les auteurs et les acteurs, avec une sécurisation du parcours de formation apportée par l'organisation de la formation, le groupe de pairs et le formateur.

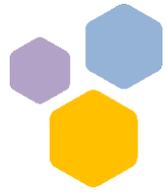
Une forme de plaisir d'apprendre est ainsi favorisée qui renforce le sentiment d'efficacité personnelle (Bandura).

■ Rendre l'apprenant acteur de sa formation

En participant en tout ou partie à fixer les règles de conduite des apprentissages qui le concerne et son propre cheminement tout en prenant en compte des contraintes externes clairement formulées par le formateur ainsi que des règles sociales, **l'apprenant devient sujet-acteur de sa formation**, ce qui est un puissant facteur d'engagement dans les activités de formation.

Le fait de prendre des initiatives conduit l'apprenant à **prendre des risques** : c'est la raison pour laquelle le **droit à l'erreur** fait partie de la démarche, avec une sécurisation de cette prise de risque par le formateur. Ainsi, l'erreur est un facteur potentiel de progrès et non pas une faute.





Les éléments favorisant l'autonomie

Voici quelques éléments favorisant l'autonomie des apprenants, avec l'accompagnement, le guidage et les conseils appropriés du formateur qui sécurisent le développement de l'autonomie :

- être **acteur de son parcours**, être capable de **se fixer des objectifs** ;
- être capable **d'interagir avec les pairs** ;
- être en mesure **d'évaluer sa progression**, de **repérer ses difficultés** ;
- être capable de **planifier son temps** et savoir anticiper ;
- être en mesure de **réagir aux situations problèmes**, d'apprendre à agir **sans contrôle systématique et sans sanction**.

La posture du formateur favorisant l'autonomie

Dans cette logique, **la posture du formateur** est moins de fournir des contenus que d'être un **médiateur-accompagnateur** :

- Il lui appartient de **définir au départ des objectifs explicites** en termes de connaissances, habiletés et attitudes, avec des critères d'évaluation clairs.
- Il doit également **indiquer les ressources disponibles** et veiller à leur **accessibilité** par les apprenants
- Il importe pour le formateur de **veiller au déroulement des apprentissages** en termes de **gestion du temps**.
- Un souci constant du formateur est de **faire des points réguliers**, individuellement ou en groupe, pour, le cas échéant renforcer ou alléger l'accompagnement nécessaire, cibler les feedback le cas échéant, dans des espaces de dialogue à la fois bienveillants et exigeants



Outil T13.4

E1. Soutenir la motivation et l'engagement en formation

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

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.

- Logement
- Moyens financiers
- Santé
- Transport, hébergement
- Justice
- ...



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 professionnelles 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

▶ Expression du parcours antérieur

Questions associées

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

