



Kit de survie du formateur d'adultes européen

Guide de développement des compétences pédagogiques

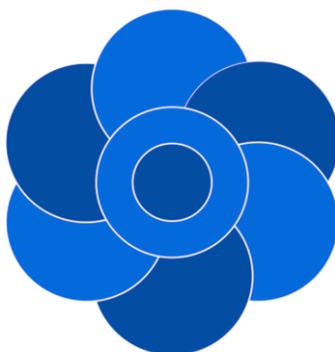


Table des matières

A – Les compétences pédagogiques des formateurs d’adultes	5
A-1 Le projet ESCOT.....	7
A-2 Les principes de départ du projet	8
A-3 La démarche d’analyse de l’activité des formateurs	8
A-4 L’activité du formateur	9
A-5 La régulation de la formation	12
A-6 Le référentiel des compétences pédagogiques	14
B – Evaluer les compétences pédagogiques	19
B-1 L’outil d’auto-évaluation des compétences pédagogiques	21
B-2 Les finalités et conditions d'utilisation de l’outil d’auto-évaluation.....	23
B-3 Conseils et exemples de questions pour un entretien consécutif au test.....	25
C – Accompagner le développement des compétences pédagogiques.....	27
C-1 Les difficultés des formateurs	29
C-2 Descriptif des modules ESCOT	31
C-2 La Carte des voyages ESCOT.....	35
C-3 Liste des notions et outils des modules du projet ESCOT.....	36
C-4 Définitions et fiches outils du projet ESCOT	38
D – Annexes.....	39
D1 - Exemple de fiche synthèse de l’analyse de l’activité.....	40
D2- Exemples de questions favorisant l’explicitation	43
Remerciements.....	45



A – Les compétences pédagogiques des formateurs d'adultes



A-1 Le projet ESCOT

En Europe, les formateurs d'adultes sont recrutés d'abord pour **leur expertise technique** concernant le contenu de la formation (didactique). Les compétences pédagogiques passent au second plan : ESCOT veut apporter une réponse à cette situation.

Les organisations de formation d'adultes ont besoin **d'un outil pour pouvoir gérer les compétences pédagogiques** afin de faire monter en compétences leurs formateurs: c'est un enjeu de qualité et d'efficacité de leur offre de formation. D'autre part, les formateurs sont souvent peu disponibles car très mobilisés par la production : il est important de leur apporter des réponses en termes de formation de formateurs **souple et flexible et le e-learning** est un outil adapté à cette contrainte.

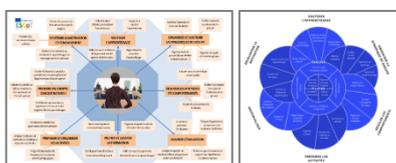
Concernant les compétences des formateurs, le CEDEFOP a fait un travail de synthèse à partir des référentiels de compétences de formateurs existants en Europe et d'entretien d'experts de 10 pays en Europe. Dans sa publication «*Trainers in continuing VET : emerging competence profile* », le CEDEFOP a formalisé 4 domaines de compétences :

- a) les compétences relatives au domaine technique spécifique
- b) les compétences de management liées à la stratégie de l'organisme (veille, gestion de la qualité, administratif, méthodologie...)
- c) les **compétences pédagogiques**
- d) les compétences transversales (autonomie, coopération, interculturel...)

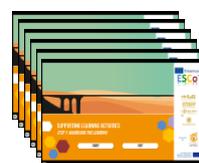


Le projet ESCOT s'est attaché à travailler sur les compétences pédagogiques en établissant **un noyau de compétences pédagogiques pour les formateurs d'adultes en Europe**. Ce travail s'est appuyé sur une **analyse de l'activité** de formateurs d'adultes qui est une démarche au service de la conception de modules de formation multimédia, sur une expérimentation de formations multimodales et sur un travail sur la gestion des compétences pédagogiques.

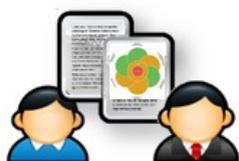
Les productions d'ESCOT:



un référentiel de compétences pédagogiques



un ensemble de modules thématiques



un outil d'auto-évaluation sur les compétences pédagogiques



un guide de développement des compétences pédagogiques



A-2 Les principes de départ du projet

Une approche humaniste

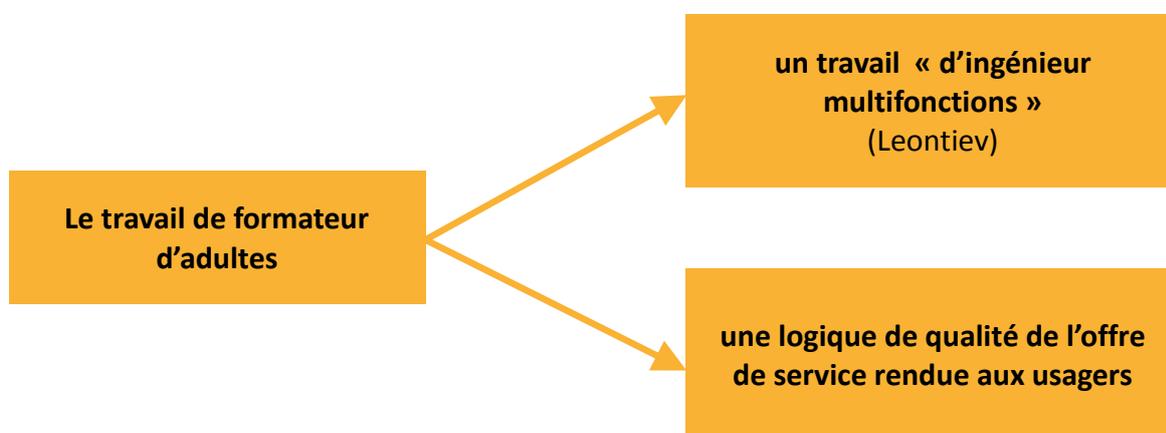
La formation est un service marchand particulier dans la mesure où elle s'adresse à des sujets humains pour les transformer dans une double perspective :

- acquérir des **compétences**
- développer l'**empowerment** (capacité à agir)...

...avec l'idée de cultiver un sens des responsabilités et un esprit critique.

Ces dimensions sont au cœur de ce grand mouvement européen né à la Renaissance, qu'est l'Humanisme (Dante, Rabelais) et qui préfigure le siècle des Lumières et la Déclaration des Droits de l'Homme.

une approche rationnelle et pragmatique



Le travail de formateur d'adultes est un travail d'**ingénieur multifonctions**, au sens où il doit résoudre des problèmes dynamiques liés à l'action de formation (Leontiev) : analyse diagnostique, scénario d'action rationnel, conduite, régulation et évaluation de l'action de formation

Une logique de **qualité de l'offre de service** rendue aux usagers domine : la formation de chacun doit permettre son employabilité dans un marché du travail en mutation permanente (logique d'amélioration continue de la qualité / Roue de Deming)

A-3 La démarche d'analyse de l'activité des formateurs

L'intérêt du projet ESCOT est de partir d'une démarche *bottom-up* qui prend en compte la complexité effective de l'activité du formateur en situation réelle de face à face pédagogique avec un groupe d'apprenants. Le projet s'appuie sur une démarche scientifique validée : l'analyse de l'activité, qui a pour spécificité de partir de l'activité dans ses différentes dimensions :

- **La partie visible** de l'activité accessible à partir de l'observation des comportements en situation de travail
- **La partie invisible** de l'activité accessible à partir des discours et qui met en évidence les aspects cognitifs de l'activité : prise d'information, interprétation, délibération, décision, contrôle...



L'analyse de l'activité permet d'identifier les ressources diverses mobilisées : connaissances, habiletés cognitive et techniques, attitudes...

Le processus de l'analyse de l'activité a consisté à :

(1) Partir de **l'activité concrète** suite à une **enquête** (Dewey, 1938) qui vise à construire de l'intelligibilité sur l'activité du formateur, activité qui est à la fois **visible (observation instrumentée)** et **invisible** (mais **descriptible via un entretien**).

(2) Relever dans les quatre pays la **généricité des situations de formation** et leur singularité (pays, publics, métiers), dans une logique *bottom-up* qui part du concret vers la complexité.

156 situations réelles ont été observées et analysées à partir d'outils de recueil d'informations et d'entretiens auprès de formateurs dans les quatre pays pour construire le référentiel des activités ESCOT.

Les observations ont été faites à l'aide des grilles d'observation de ce document, ainsi qu'à l'aide des guides d'entretien joint en annexe de ce guide.

A-4 L'activité du formateur

L'activité pédagogique du formateur est une activité floue, qui renvoie à des représentations multiples et des approches très différentes. Pour le projet Thierry Piot a apporté son éclairage pour appréhender le travail du formateur d'adulte de manière à la fois pragmatique et réaliste.



Le travail du formateur aujourd'hui n'est pas tant celui d'un technicien qui exécute une procédure, mais davantage à l'image du travail d'un ingénieur qui résout une variété de problèmes, de manière souvent simultanée...

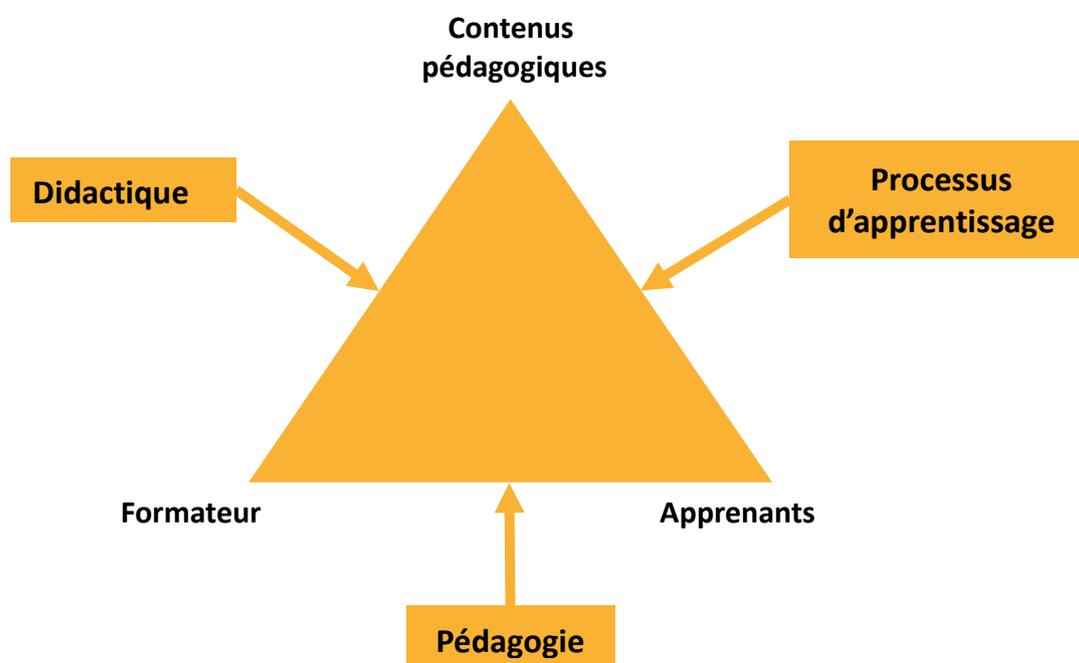
Thierry Piot

Thierry PIOT est Professeur en Sciences de l'Éducation de l'Université de Caen et Directeur-adjoint de la Maison de la Recherche en Sciences Humaines. Avec son expertise pointue sur l'analyse de l'activité en particulier dans les métiers du secteur tertiaire, Thierry Piot a apporté au projet son conseil scientifique et méthodologique. Il est parti du constat que le travail du formateur aujourd'hui n'est pas tant celui d'un « technicien » qui appliquerait une procédure, mais plutôt à l'image d'un ingénieur de la formation qui résout une variété de problèmes humains, souvent de manière simultanée. Ainsi, à travers ce prisme de lecture de la réalité du travail pédagogique, il a conduit l'équipe du projet à analyser les activités des formateurs en s'appuyant sur un ensemble de 'constantes' identifiées avec les partenaires, des constantes ou 'continuités pédagogiques' présentes dans toutes les situations que vivent les formateurs.



De quoi parle-t-on quand on parle de pédagogie? (ou d'andragogie quand il s'agit d'adulte). On définit la pédagogie en la distinguant de la **didactique** et des **processus d'apprentissage**.

La pédagogie concerne l'ensemble des processus, des instruments et des médiations sur différents registres entre le formateur et les apprenants.



Le travail réalisé dans le cadre du projet ESCOT a permis de définir **8 domaines de compétences pédagogiques** que l'on peut lister ainsi :

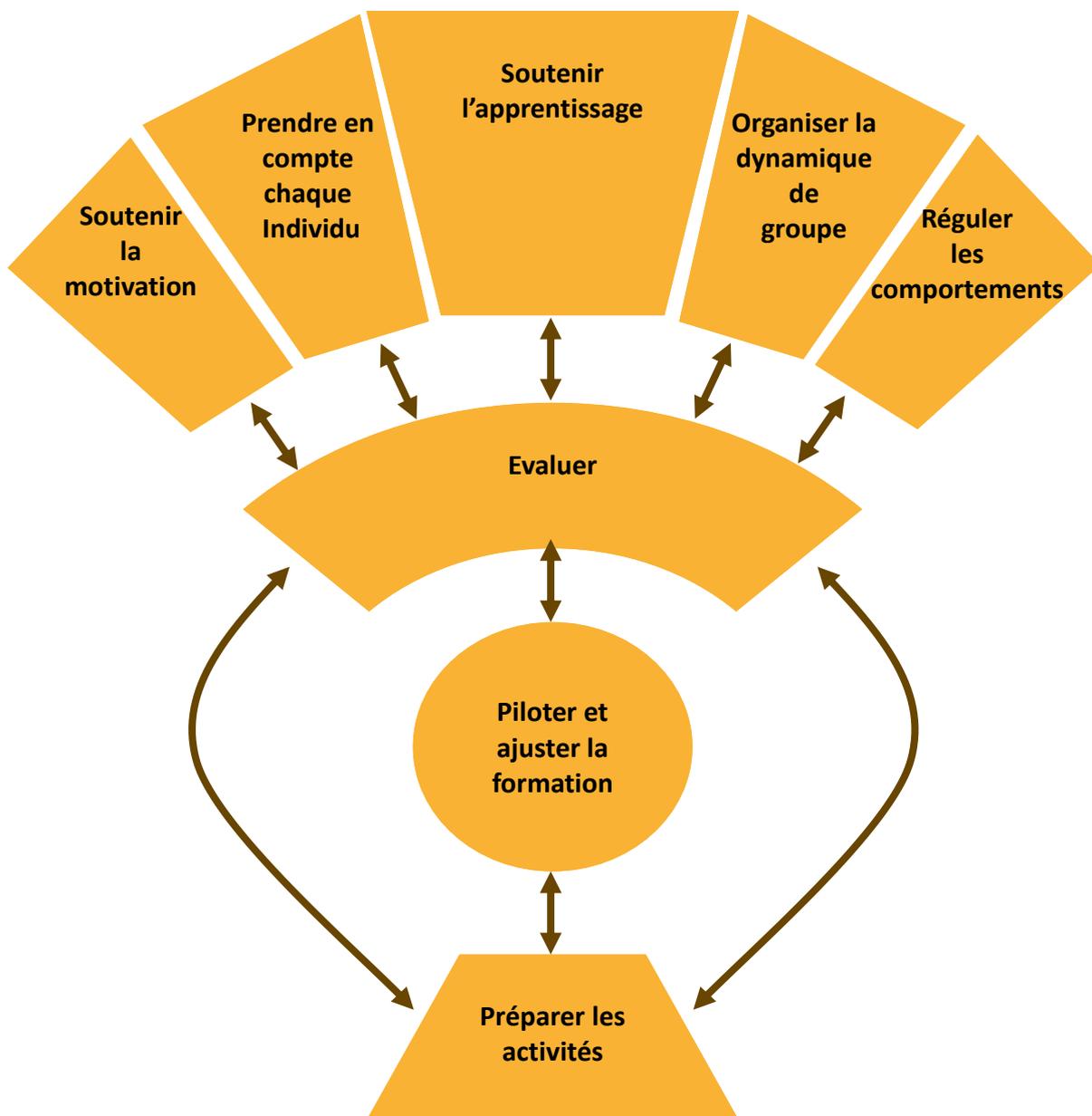
-
- Une image circulaire en gris montrant le dos d'un formateur en tenue rayée, regardant une salle de classe avec des étudiants assis à des tables.
- Préparer et organiser les activités pédagogiques
 - Piloter, ajuster et réorganiser la formation
 - Soutenir la motivation et l'engagement
 - Organiser et soutenir la dynamique de groupe
 - Prévenir et encadrer les attitudes et comportements
 - Prendre en compte chaque individu
 - Soutenir l'apprentissage
 - Assurer l'évaluation

Le formateur dans son activité est en constante vigilance sur chacun de ces domaines qui sont à l'image du pilotage d'un train, les éléments d'un **tableau de bord intérieur** à partir duquel il régule son activité.

Ces 8 domaines de compétences s'articulent entre eux et un schéma a été construit pour décrire l'organisation et les liens entre ces domaines. Ces domaines constituent des domaines d'intervention du formateur.



Le schéma suivant illustre ces éléments de **tableau de bord intérieur du formateur**. Au centre le pilotage, l'évaluation interface avec chacun des autres domaines... Dans ce descriptif, le domaine « évaluer » concerne à la fois le produit (*les compétences visées par les stagiaires*) et le processus (*la formation elle-même*).



Référentiel schématique dynamique des activités pédagogiques du formateur

Dans cette logique, le formateur prépare ses activités et construit un scénario initial de la formation, puis pilote la formation en organisant et en régulant les activités qu'il a préparées.

Dans ce travail pédagogique il est amené à soutenir la motivation et l'engagement des stagiaires, assurer une bonne dynamique de groupe, il assure en même temps que chaque apprenant soit pris en compte dans ses demandes individuelles, ses besoins, son projet et il prévient et encadre également les attitudes et les comportements. L'évaluation est une activité importante qui lui permet de veiller à la progression et à la bonne conduite de sa formation.

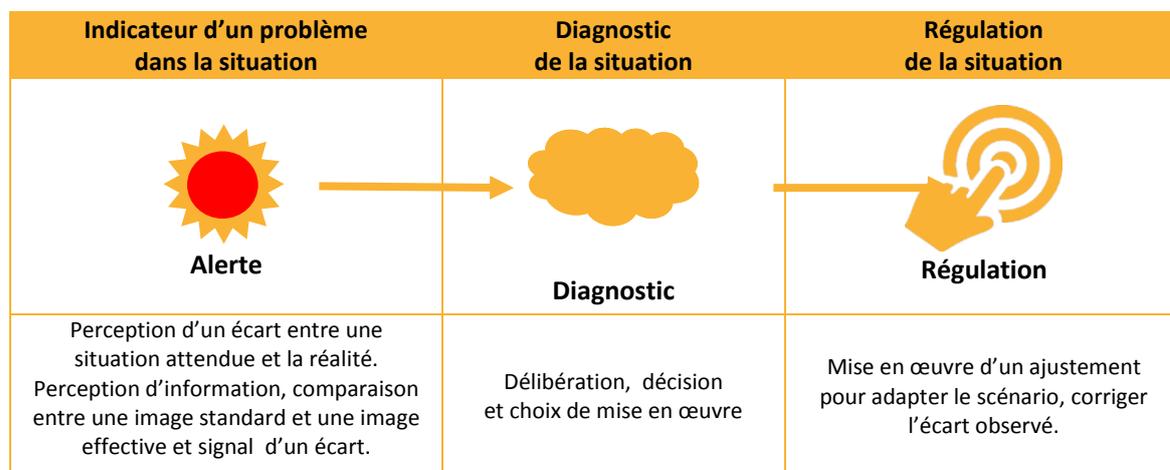


A-5 La régulation de la formation

La régulation

La **régulation** constitue une fonction clé à chaque étape de l'activité du formateur, soit en cours de séquence soit d'une séquence à l'autre.

- A chaque étape, le formateur compare le **scénario initial de formation** et sa **réalisation effective**. Un écart constitue une alerte dans le pilotage de sa formation.
- Le formateur **s'ajuste aux événements imprévus**, aux obstacles que rencontrent les apprenants, aux freins qu'il repère dans le groupe pour que les stagiaires maintiennent leur attention, s'engagent dans les apprentissages, consolident leurs acquis



Dans le projet ESCOT l'équipe s'est attachée à **identifier ces schémas de régulation** en observant les formateurs en action et en les questionnant sur leur choix et décision. Ceci a permis de définir 28 situations-problème qui structurent les modules de formation.

Cette **régulation** est primordiale dans le pilotage. Elle peut se faire à de multiples niveaux :

- **le rythme** et la **planification** de la formation, qui doit s'adapter à la progression des stagiaires,
- **l'animation** qui peut jouer sur la dynamique du groupe, le climat et les comportements dans le groupe de stagiaires,
- **la prise en compte des besoins des individus** qui peut amener à adapter les modalités de formation, les organisations, les activités pour permettre la réussite de chacun,
- **la motivation** des stagiaires sans laquelle l'apprentissage ne peut se faire et qui peut nécessiter des remédiations individuelles ou collectives,
- **l'évaluation**, la manière de la conduire, ses méthodes et ses objets (apprentissage et processus),
- **la préparation des activités** en particulier **le choix des méthodes, du temps, des exemples, des cas utilisés qui doivent être adaptés** au vécu des stagiaires,

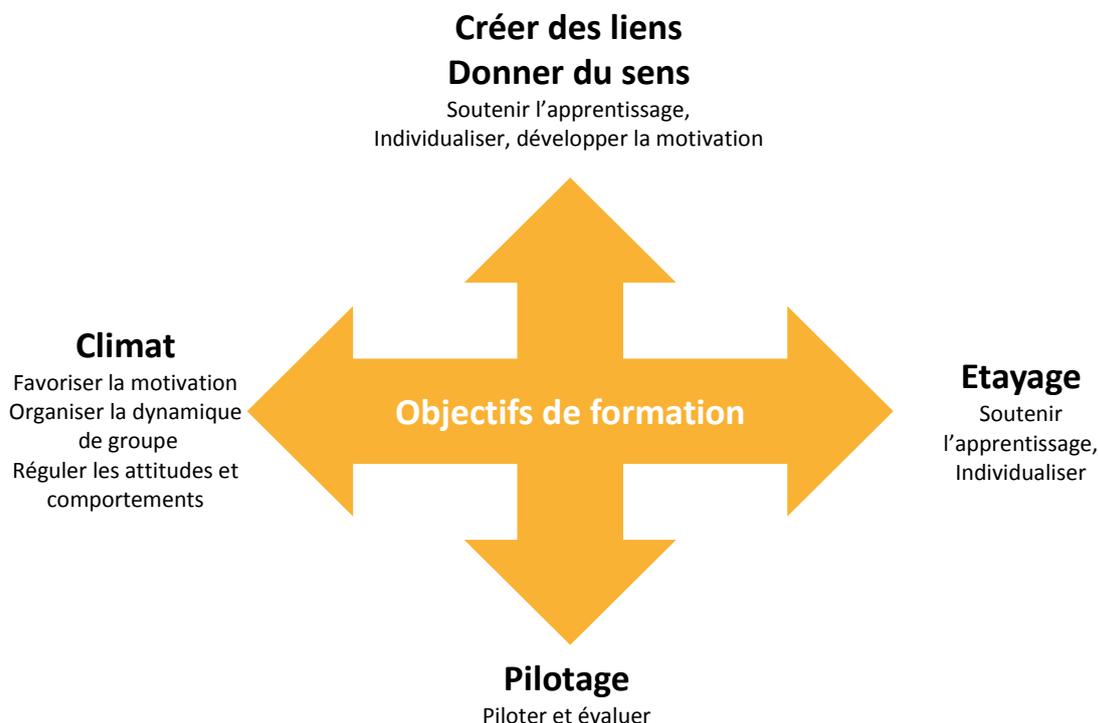


Chaque module de formation est ainsi associé à un ensemble de situations-problèmes qui sont posées au formateur et qu'il est amené à réguler.



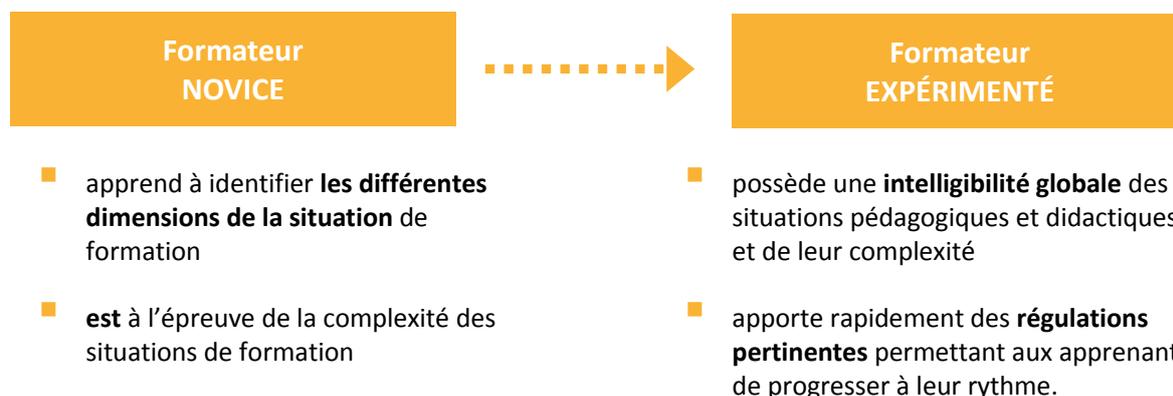
Les registres de la régulation

Les 4 registres de la régulation sont décrits dans ce schéma adapté de D. Bucheton et Y. Soulé (2009).



Du formateur novice au formateur expérimenté

La différence entre formateur novice et un formateur expérimenté n'est pas si évidente à observer, car dans les 2 cas, un observateur se trouve face à un acteur qui prépare, anime, régule et évalue sa formation. Le schéma suivant illustre et compare les fonctionnements du novice et de l'expert.



A l'image d'un **jazzman**, plus le formateur maîtrise sa technique, plus il joue et plus il est capable d'improviser. La formation ESCOT s'adresse **aux formateurs novices** pour « découvrir » le métier, se représenter et élargir leur perception des situations qu'ils rencontrent, avoir des éclairages sur ces situations, identifier et essayer des leviers d'action pour réguler.

Les modules apportent également aux **formateurs expérimentés** des éléments pour une approche globale, en suscitant une approche réflexive qui favorise le développement professionnel.

Les savoirs et outils intégrés dans les modules de formation sont issus à la fois des sciences de l'Éducation, validés dans leurs sources et travaux scientifiques, mais aussi des savoirs d'action plus empiriques identifiés lors de l'analyse de l'activité des formateurs.

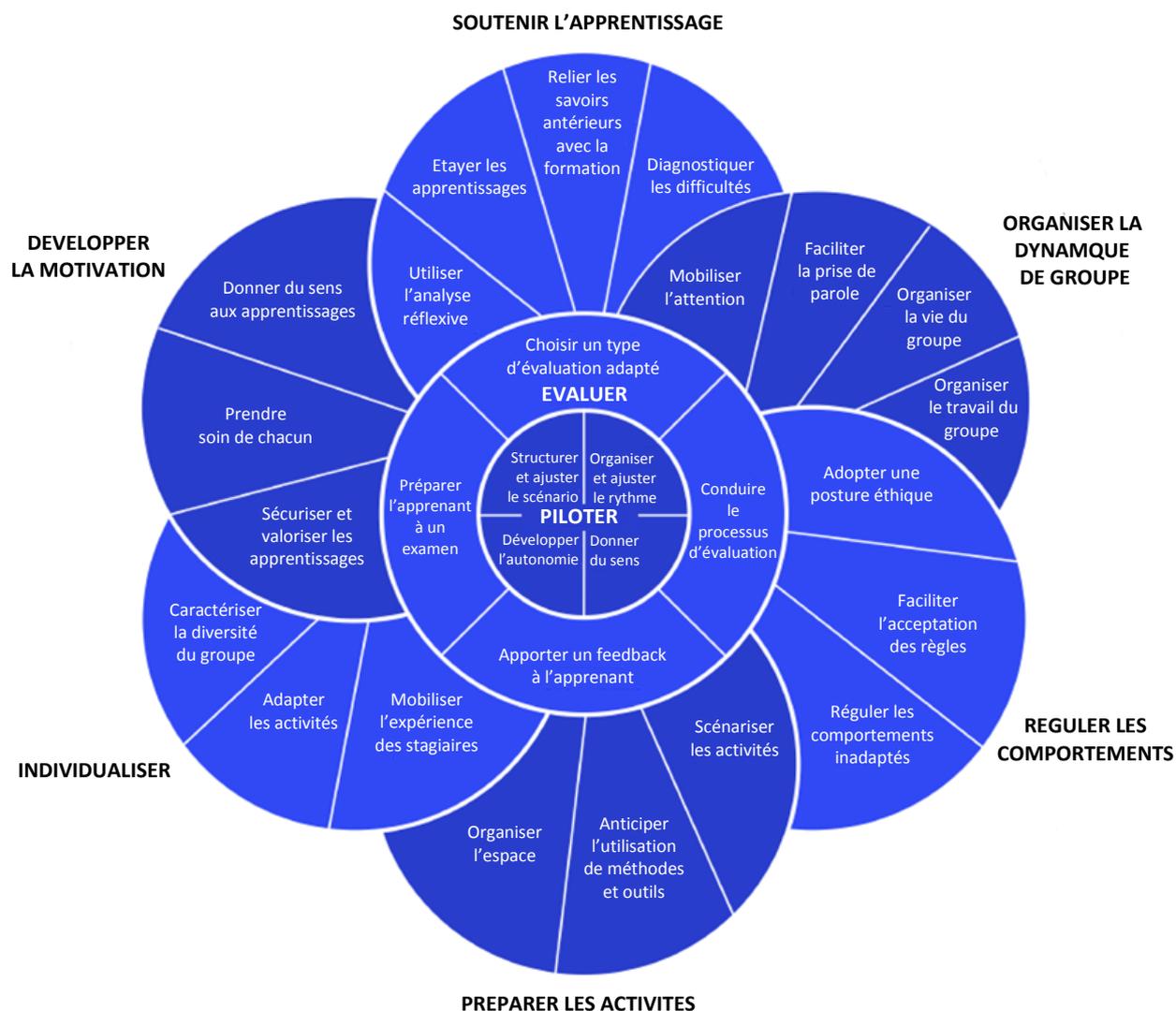


A-6 Le référentiel des compétences pédagogiques

Le référentiel a été décliné en deux formes :

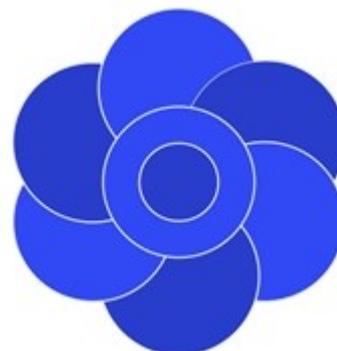
- La **fleur des compétences pédagogiques**, qui synthétise le référentiel avec ses 8 domaines et les 28 compétences associées
- Un **référentiel des compétences pédagogiques** plus descriptif qui liste les 8 domaines, décrit les 28 compétences et les enjeux associés à chacune de ces compétences.

La fleur des compétences pédagogiques



Cette fleur existe en version simple uniquement les 8 domaines et qui est utilisée comme diagramme de feedback de l'outil d'auto-évaluation des compétences pédagogiques.

Dans ce diagramme qui apparaît à la fin du questionnaire d'auto-évaluation, les six pétales et les deux cercles concentriques du cœur de la fleur se colorent en fonction des résultats de l'autoévaluation sur une gamme de 3 couleurs exprimant la maturité du développement de la compétence.



Le référentiel complet

D1 : Soutenir la motivation et l'engagement de l'apprenant		
C1	Description	Enjeux
C11	Prendre soin, reconnaître chaque individu	<i>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.</i>
C12	Donner du sens entre la formation et le projet du stagiaire	<i>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.</i>
C13	Renforcer la motivation en sécurisant les apprentissages en encourageant et en valorisant (baliser,...)	<i>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.</i>

D2 : Organiser et soutenir la dynamique de groupe		
C3	Description	Enjeux
C21	Mobiliser l'attention et créer une émulation	<i>Mobiliser l'attention des stagiaires est important pour s'adresser à des personnes actives, en mobilisant leurs ressources et en évitant qu'elles perdent le fil du discours.</i>
C22	Faciliter la prise de parole au sein du groupe	<i>Faciliter la parole est important pour permettre une expression sincère et authentique des apprenants dans une atmosphère chaleureuse. Les espaces de dialogue facilitent la confiance en soi et la compréhension des contenus d'apprentissage.</i>
C23	Organiser la vie de groupe (climat, identité, contrat de groupe...)	<i>Organiser la vie du groupe est important pour construire un climat de travail favorable à la formation où chacun trouve sa place au sein de règles partagées par le groupe qui favorise l'expression de chacun. La vie du groupe peut se poursuivre en dehors du temps formel et de la présence du formateur pour constituer un soutien.</i>
C24	Organiser et réguler du travail en groupe (interaction, rythme, production, synthèse,...)	<i>Il est important d'organiser et de réguler le travail de groupe pour créer et maintenir l'implication des apprenants, mais aussi en considérant les membres du groupe comme des ressources potentielles pour l'apprentissage.</i>

D3 : Prévenir et réguler les attitudes et les comportements		
C3	Description	Enjeux
C31	Adopter une posture éthique et exemplaire	<i>Adopter une posture éthique et exemplaire pose le formateur comme référent et comme exemple du groupe, garant d'un climat bienveillant et d'une exigence de qualité dans le travail réalisé.</i>
C32	Faciliter l'acceptation des règles de l'institution et du groupe (présentation, définition ou co-construction de règles du groupe)	<i>Faciliter l'acceptation des règles de l'institution et du groupe est important pour construire et poser un cadre partagé sécurisant et stable qui instaure un climat de confiance et d'exigence au sein du groupe.</i>
C33	Réguler les comportements inadaptés (par l'interpellation individuelle, le regard, la voix, le ton ou l'intermédiaire du groupe ou du délégué du groupe...)	<i>Réguler les comportements inadaptés de manière graduée est important et parfois inévitable : Pour un individu la régulation vise l'adhésion aux règles collectives partagées. Elle peut aller du rappel des règles jusqu'à la sanction. Pour le groupe l'adhésion et le respect des règles partagé conforte le maintien du cadre de vie du groupe.</i>



D4 : Prendre en compte chaque individu

C4	Description	Enjeux
C41	Caractériser la diversité du groupe d'apprenants pour adapter son accompagnement (besoins, projets, situation, potentiel)	<i>Evaluer les besoins de chaque apprenant est nécessaire pour que le formateur puisse proposer un parcours de formation et des modalités ajustés à chacun.</i>
C42	Adapter les activités aux rythmes, aux niveaux et aux besoins de petits groupes ou d'individus	<i>Adapter les activités à chaque apprenant permet de prendre en compte son rythme d'apprentissage, ses ressources propres et ses difficultés particulières.</i>
C43	Mobiliser les représentations, les expériences et les ressources des stagiaires dans les apprentissages	<i>Mobiliser les expériences et les potentiels est important pour chaque apprenant: - cela permet d'une part de tisser les apprentissages avec ses connaissances antérieures en donnant du sens, - et d'autre part, de valoriser auprès du groupe son parcours et ses ressources. Ceci est nécessaire pour proposer ou adapter les parcours de formation et les modalités en prenant en compte le point de départ de chacun.</i>

D5 : Préparer et organiser les activités pédagogiques

C5	Description	Enjeux
C51	Scénariser les activités des apprenants selon des principes	<i>Scénariser les activités d'apprentissage permet de disposer d'un déroulement par anticipation des séances de formation finalisé par des objectifs bien identifiés.</i>
C52	Anticiper l'utilisation de méthodes et d'outils pour répondre aux besoins de certains apprenants	<i>Il est important d'anticiper les méthodes et les outils pour répondre aux besoins spécifiques des apprenants compte tenu des éléments de diagnostic réalisé</i>
C53	Préparer l'organisation de l'espace de formation pour favoriser les activités pédagogiques	<i>Il est important d'organiser l'espace de formation en phase avec les intentions et les scénarios pédagogiques retenus</i>

D6 : Soutenir l'apprentissage

C6	Description	Enjeux
C61	Diagnostiquer le processus d'apprentissage pour remédier (processus et produit)	<i>Réaliser un diagnostic de l'apprentissage permet de mesurer l'écart entre les objectifs attendus d'un temps de formation donné et les performances réalisées par un apprenant. Si nécessaire, une régulation ajustée aux nécessités détectées est réalisée de manière individuelle ou collective.</i>
C62	Relier les savoirs antérieurs de l'apprenant avec les apports de la formation (Fonction de tissage)	<i>Relier les connaissances antérieures et les apports de la formation permet à chaque apprenant de construire pas à pas son apprentissage en maîtrisant sa progression.</i>
C63	Etayer pour soutenir l'apprentissage (Fonction d'étayage cognitif et psychologique)	<i>Les fonctions d'étayage et de remédiation permettent à partir des écarts constatés entre l'attendu et le réalisé dans l'apprentissage, de proposer des processus cognitifs, émotionnel alternatifs</i>
C64	Utiliser l'analyse réflexive pour soutenir l'apprentissage	<i>L'analyse réflexive permet à l'apprenant de prendre du recul et de prendre conscience de son propre fonctionnement mental et physique. Ceci est très utile pour développer et ancrer la compréhension et les règles symbolique dans sa mémoire.</i>



D7 : Assurer l'évaluation		
C7	Description	Enjeux
C71	Choisir un type d'évaluation par rapport à un objectif et des modalités adaptées	<i>Evaluer c'est d'abord mettre en relation des intentions d'évaluation et des moyens et outils pertinents pour mesurer les résultats. Il est ainsi important pour le formateur de bien connaître les différents types d'évaluation et les modalités afin de faire des choix judicieux en fonction des objectifs et des contraintes.</i>
C72	Conduire l'évaluation	<i>Bien conduire l'évaluation est important pour s'assurer de manière méthodique d'atteindre effectivement les objectifs souhaités en tenant compte des conditions et des aléas de son déroulement.</i>
C73	Corriger et apporter un feedback efficace à l'apprenant en lien avec l'objectif	<i>Corriger une évaluation et apporter un feedback à l'apprenant est important pour :</i> <ul style="list-style-type: none"> - lui renvoyer un retour d'information sur le résultat de son apprentissage, - l'amener à mieux s'orienter dans la conduite de son apprentissage, - faciliter le transfert des apprentissages dans d'autres situations, - développer sa capacité à autoévaluer son travail contribuant à son autonomie
C74	Préparer l'apprenant à un examen / une évaluation certificative	<i>Préparer un apprenant à un examen est souvent important pour lui permettre de mieux appréhender les conditions de l'épreuve et d'être capable de démontrer tous ses acquis en dépit de conditions dont il n'est pas forcément familier.</i>

D8 : Piloter et ajuster la formation		
C8	Description	Enjeux
C81	Structurer et ajuster le scénario de la formation (scénarios initial et ajustement en cours de séance)	<i>Le pilotage d'une formation passe par la création plus ou moins formalisée d'un scénario initial qui permet au formateur de définir les étapes d'un schéma prévisionnel à partir duquel il va ajuster les activités pédagogiques en fonction de ce qui survient pendant le déroulement de la séance.</i>
C82	Organiser le rythme de l'activité de formation et ajuster si nécessaire A. Evaluer la progression des apprenants avec des feedbacks B. Effectuer des choix d'activités C. Mettre en œuvre les ajustements	<i>Le travail de pilotage du formateur consiste à organiser le rythme des apprentissages. Le formateur est amené très souvent à ajuster ce rythme de différentes manières en fonction de ce qu'il perçoit de la progression individuelles et collectives des apprenants.</i>
C83	Veiller à ce que les apprenants donnent du sens aux apprentissages	<i>Tout au long de la formation, le formateur est amené à veiller à ce que les apprenants donnent du sens à leurs apprentissages, afin :</i> <ul style="list-style-type: none"> - qu'ils relient les apports et travaux réalisés à leurs connaissances antérieures - et à favoriser le transfert des acquis ceux-ci dans d'autres situations.
C84	Développer l'auto direction et l'autonomie de l'apprenant (Associer ou déléguer aux apprenants le pilotage d'une partie de l'activité)	<i>Piloter implique également de faciliter l'auto direction et l'autonomie de l'apprenant par l'utilisation de pédagogies actives et en associant et en déléguant une partie de l'activité de pilotage aux apprenants.</i>





B – Evaluer les compétences pédagogiques





B-1 L'outil d'auto-évaluation des compétences pédagogiques

Description de l'outil d'auto-évaluation des compétences pédagogiques

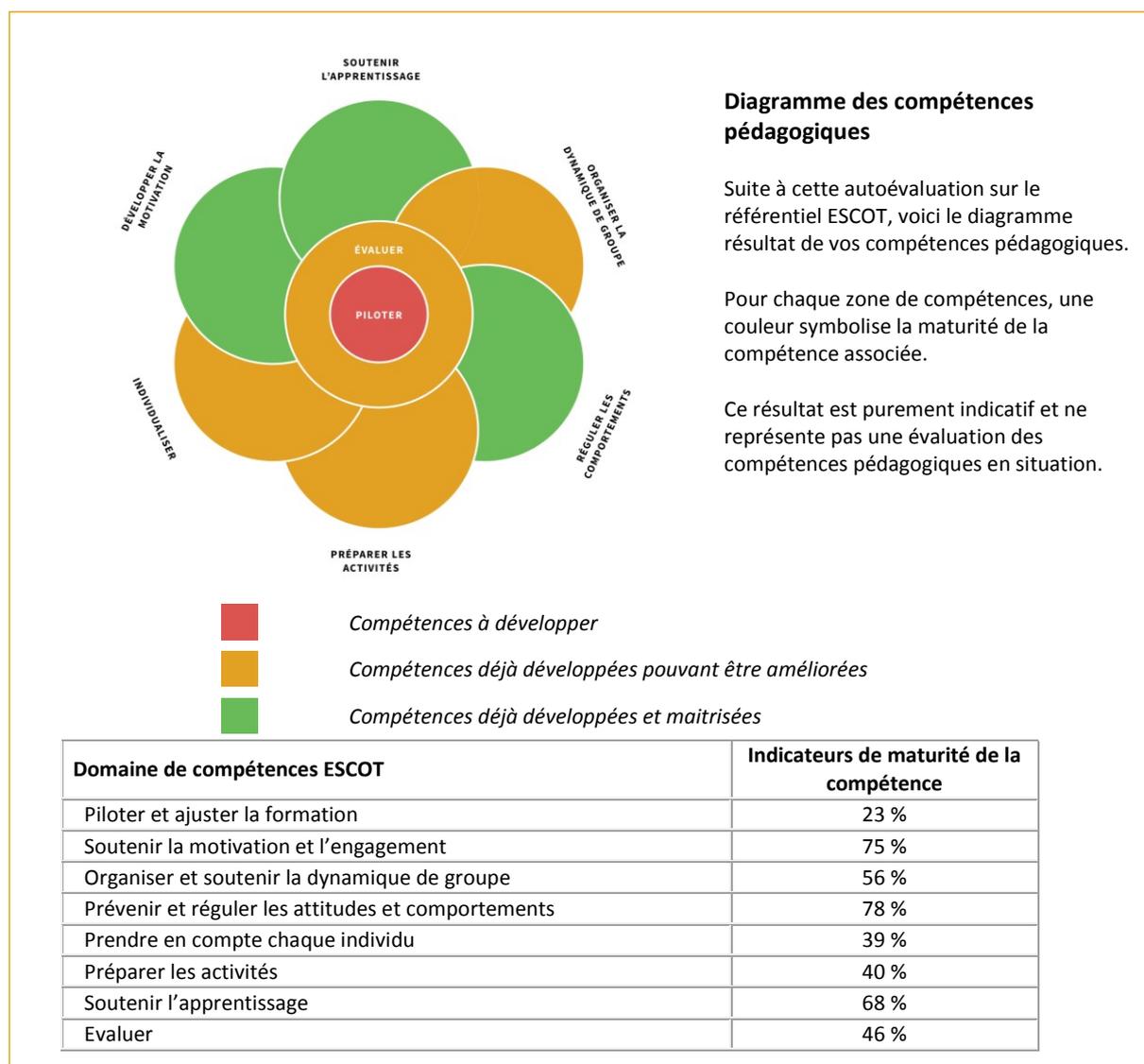
L'outil d'évaluation produit dans le cadre du projet européen est un outil basé sur un test comprenant 28 questions qui couvrent toutes les compétences du référentiel ESCOT. Il est constitué de questions qui invitent le formateur à autoévaluer chacune des compétences sur une échelle de 4 niveaux utilisant la taxonomie suivante :

Exemple :

Dans mes formations, je veille à donner du sens entre la formation et le projet de chaque stagiaire pour les aider à se représenter les buts de la formation, sa valeur ajoutée et les faire adhérer au parcours.

Non, pas vraiment
 Un peu
 Oui, mais en partie
 Oui, le plus souvent

A l'issue du questionnaire, l'outil en ligne affiche le diagramme de la fleur citée précédemment colorées selon le résultat du formateur. Ainsi, les six pétales et les deux cercles concentriques du cœur de la fleur se colorent en fonction des résultats de l'autoévaluation sur une gamme de 3 couleurs exprimant la maturité du développement de la compétence.



Les questions de l'outil d'auto évaluation sur les compétences pédagogiques ESCOT

Développer la motivation (E1)

Q1.1 Dans mes formations, je sais prendre soin de mes stagiaires pour établir un dialogue sincère, leur permettre de créer une image positive d'eux même et de développer leur confiance en eux.

Q1.2 Dans mes formations, je veille à donner du sens entre la formation et le projet de chaque stagiaire pour les aider à se représenter les buts de la formation, sa valeur ajoutée et les faire adhérer au parcours.

Q1.3 Dans mes formations, je sais sécuriser et renforcer le potentiel des stagiaires en les encourageant et en les valorisant pour les aider à développer leur confiance, dépasser les difficultés et assurer leur réussite.

Organiser la dynamique de groupe (E2)

Q2.1 Dans mes formations, je sais mobiliser l'attention de mes stagiaires afin qu'ils restent vigilants et concentrés et mobilisent toutes leurs ressources.

Q2.2 Dans les formations où j'interviens, je suis capable de favoriser la prise de parole des stagiaires en créant la confiance et en établissant un cadre de communication clair et positif dans le groupe.

Q2.3 Dans mes formations, je suis en mesure d'organiser la vie du groupe de stagiaires pour favoriser le climat général, renforcer la cohésion et leur sentiment d'appartenance au groupe.

Q2.4 Dans mes formations, je sais organiser efficacement le travail de groupe de mes stagiaires, en utilisant différentes méthodes et outils pédagogiques et en favorisant l'implication et la collaboration.

Réguler les comportements (E3)

Q3.1 Dans mes formations, j'adopte une posture éthique et exemplaire pour créer un climat de respect et d'intégrité dans le groupe.

Q3.2 Dans mes formations, Je sais faciliter l'acceptation des règles par des outils et méthodes et je sais mettre en place un cadre sûr et partagé et un climat de confiance.

Q3.3 Quand cela est nécessaire, je sais gérer un comportement inadapté d'un stagiaire de manière graduelle pour assurer le respect des règles collectives partagées.

Individualiser la formation (E4)

Q4.1 Dans mes groupes, je sais caractériser mes apprenants en fonction de leur niveau, de leur vitesse de travail, de leur styles d'apprentissage personnels et de leurs aptitudes particulières.

Q4.2 Pour prendre en compte les différences dans un groupe de stagiaires, je sais organiser les apprentissages par sous-groupes ou en autoformation en proposant des activités et des progressions adaptées aux besoins de chacun.

Q4.3 Au sein d'un groupe, je sais repérer les compétences et l'expérience des stagiaires et mobiliser celles-ci dans les apprentissages en donnant des rôles adaptés facilitant la collaboration.

Préparer les activités (E5)

Q5.1 Pour mes formations, je sais structurer et organiser les activités adaptées aux objectifs selon une progression et des règles permettant d'assurer une efficacité et une dynamique dans le groupe.

Q5.2 Pour mes formations, je connais une grande variété d'outils et de méthodes que je peux mobiliser en fonction de ce que je connais de mes stagiaires et de la progression dans les objectifs visés.

Q5.3 Je connais les possibilités de l'environnement de formation et je sais comment organiser l'espace pour faciliter les activités individuelles et collectives que je veux proposer à mes stagiaires.

Soutenir l'apprentissage (E6)

Q6.1 Dans mes formations, je suis en mesure d'identifier avec pertinence la nature des difficultés d'un stagiaire et de repérer ses besoins spécifiques.

Q6.2 Je sais comment relier les connaissances antérieures et l'expérience des stagiaires avec les contenus de ma formation pour aider chacun à construire ses savoirs selon ses acquis.

Q6.3 Dans mes formations, je sais accompagner un stagiaire en difficulté, en repérant ses capacités et en lui apportant une aide adaptée pour favoriser ou consolider ses apprentissages.

Dans mes formations, je sais accompagner un stagiaire en difficulté à faire un travail réflexif sur son propre fonctionnement pour l'aider à avancer et à progresser.



Évaluer (E7)

Q7.1 Dans mes formations, je sais choisir un type d'évaluation adapté, avec des outils et des modalités qui conviennent aux objectifs

Q7.2 Dans mes formations, je suis en mesure de conduire avec pertinence le processus d'évaluation en fonction de mes objectifs et des spécificités de mes stagiaires.

Q7.3 Dans mes formations, je sais apporter un feed-back ciblé à chacun des stagiaires pour les aider à progresser.

Q7.4 Dans mes formations, je suis en mesure de préparer correctement les stagiaires à un examen, en cas de besoin, en tenant compte de leurs difficultés et leurs appréhensions.

Piloter la formation (E8)

Q8.1 Dans mes formations, je suis en mesure d'organiser et d'ajuster le scénario de la formation en fonction de ce qui se passe individuellement et collectivement dans le groupe.

Q8.2 Dans les formations où j'interviens, je maîtrise le rythme des apprentissages de la formation et je suis capable de l'adapter si nécessaire au groupe et aux individus.

Q8.3 Dans les formations où j'interviens, je veille à ce que les stagiaires donnent du sens aux objectifs et aux contenus de la formation en adaptant mon accompagnement au rythme et à la progression de chacun.

Q8.4 Dans les formations où j'interviens, je sais développer l'autonomie des stagiaires en m'appuyant sur le potentiel de chacun et en impliquant certains stagiaires dans l'organisation de la formation.

B-2 Les finalités et conditions d'utilisation de l'outil d'auto-évaluation

L'outil d'auto-évaluation des compétences pédagogiques a été pensé pour être utilisé par un formateur dans plusieurs situations:

- **Individuellement**, selon son propre choix (pour son intérêt ou sa préoccupation personnelle)
- dans le cadre d'un **entretien de recrutement** avec un recruteur,
- dans le cadre d'un **entretien professionnel de carrière** ou de **formation** avec un supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction,
- **avant une session de formation de formateur**, pour un novice qui commence la formation
- **à l'issue d'une session de formation de formateur** pour évaluer les résultats et les compétences



L'équipe du projet a défini ces **finalités** ainsi que des **conditions d'utilisation** de l'outil d'auto-évaluation des compétences pédagogiques.

Elles sont résumées dans le tableau suivant qui reprend chaque finalité et décrit les conditions d'utilisation, conseils et points de vigilance à prendre en compte.



- **Dans le cadre d'une auto-évaluation libre** *(par intérêt personnel et professionnel du formateur)*
 - L'utilisateur doit être informé du cadre d'usage des données si elles sont exploitées par la suite.
 - Pour que le formateur utilisateur soit confiant, il est recommandé de laisser l'outil libre d'accès sans restriction, ni limite.
 - Le résultat de ce test est valable à un temps donné selon la perception que le formateur a de ses propres compétences. Ce résultat peut évoluer avec la pratique du formateur et la conscience qu'il a de la mobilisation des savoirs, habiletés et attitude dans les situations qu'il rencontre.

- **Lors d'un recrutement** *(avant ou pendant un entretien de recrutement avec un recruteur)*
 - L'utilisateur doit être informé du cadre d'usage des données si elles sont exploitées par la suite. L'utilisation de l'outil ESCOT lors d'un recrutement est délicate, car le formateur peut se sentir jugé et peut être tenté de surévaluer ses compétences pour obtenir le job.
 - Elle ne peut se faire que dans un climat de confiance en précisant dans quelle mesure le résultat de ce test peut jouer sur l'issue du recrutement.
 - Il est recommandé que les résultats soient explicités et discutés entre le recruteur et le formateur candidat au poste. Le résultat et la description des compétences peuvent être un bon support de dialogue sur le cadre de l'emploi, les compétences attendues et sur de la perception du formateur de sa capacité à entrer dans l'emploi.

- **Lors d'un entretien professionnel** *(lors d'un entretien entre un formateur et un manager de son organisation)*
 - Pour l'usage dans le cadre d'un entretien, il est recommandé que le formateur effectue ce test en amont en prenant bien le temps de le faire objectivement. Son usage est délicat car le formateur peut se sentir jugé à travers le retour sur ses compétences pédagogiques. Il doit impérativement être informé de l'usage du résultat de ce test.
 - Il est recommandé que l'usage du test se fasse dans un climat de confiance, dans un dialogue visant le développement des compétences au service des bénéficiaires de la formation et de la qualité du dispositif dans une logique de co-évaluation constructive.

- **Avant une session de formation de formateur** *(par un formateur qui démarre une séance de formation de formateur)*
 - L'utilisateur doit être informé du cadre d'usage des données si elles sont exploitées par la suite.
 - L'usage de cet outil est très recommandé avant une formation de formateur, car il permet de mobiliser les stagiaires en les confrontant à des situations qu'ils ont déjà rencontrées.
 - Il permet d'ouvrir un dialogue pédagogique sur les attentes des formateurs bénéficiaires de la formation et permet de préconiser un parcours en identifiant les modules les plus nécessaires aux acquis et au contexte du formateur.

- **A la fin une session de formation de formateur** *(pour évaluer les acquis de la formation)*
 - L'utilisateur doit être informé du cadre d'usage des données si elles sont exploitées par la suite. Il doit être prévenu de préférence dès le début de la formation de cette auto-évaluation.
 - L'usage de cet outil peut-être utile en fin de formation de formateur dans une approche de co-évaluation des acquis. Les résultats doivent permettre d'ouvrir un dialogue pédagogique sur la formation, son déroulement, son contenu et sa pertinence au regard des situations réelles rencontrées par les formateurs bénéficiaires de la formation.
 - Les résultats peuvent être éventuellement comparés avec les résultats obtenus en début de formation pour mesurer les évolutions significatives. C'est d'autant plus intéressant si la formation s'est déroulée sur une période de travail des formateurs qui leur aura permis de se confronter aux situations en mobilisant les apports de la formation.



B-3 Conseils et exemples de questions pour un entretien consécutif au test

Pour faciliter l'explicitation et la discussion sur les compétences pédagogiques, voici quelques exemples de questions qu'une personne, manager ou conseiller peut poser au formateur qui a réalisé le test ou que le formateur peut se poser à lui-même :

Ces questions peuvent amener une discussion sur le cadre, la relation avec les stagiaires, le besoin de professionnalisation sur certains points, l'évolution professionnelle, etc...

Dans quels domaines de compétences vous sentez-vous le plus à l'aise ?

Dans quels domaines de compétences rencontrez-vous d'éventuelles difficultés ?

De quoi auriez-vous besoin pour être plus à l'aise dans votre travail ?

Êtes-vous amené à réguler des activités dans votre travail ? Dans quels domaines ?

Pouvez-vous me donner quelques exemples ?

Qu'est-ce que vous êtes amenés à faire pour réguler l'activité, le déroulement de la formation ?

Note : Il peut être utile de préciser que la régulation est normale et naturelle et illustre le besoin permanent d'adaptation de la formation aux différents besoins des stagiaires.

Avez-vous déjà fait passer une évaluation de satisfaction à vos stagiaires concernant votre formation ? Qu'en reprenez-vous pour améliorer le processus de formation ?

Comment faites-vous pour préparer vos formations ? Sur quels outils et supports vous appuyez-vous ? Que se faites-vous si les apprenants n'arrivent pas à suivre les activités que vous avez prévues ?

Quand vous êtes confronté à des apprenants montrant des difficultés d'apprentissage, comment faites-vous pour les accompagner ?

Comment décrivez-vous la dynamique de votre groupe ? Que faites-vous pour la stimuler si le besoin s'en fait sentir ?

Quand vous êtes confronté à des apprenants montrant un manque de motivation, comment faites-vous pour les accompagner ?

Quand vous êtes confronté à des comportements ou d'attitudes inadaptées dans votre groupe ? Est-ce que vous arrivez à gérer cela ? Comment faites-vous ?

Comment définissez-vous l'hétérogénéité de votre groupe d'apprenant ? Quels sont les difficultés ou les obstacles que cela vous amène à dépasser ?

Quand vous êtes amené à faire des évaluations pour valider la progression des apprenants de votre groupe ? Comment faites-vous généralement ?

Pour évaluer le déroulement et le processus de formation, comment faites-vous ? Est-ce que vous réalisez des évaluations formatives en cours de formation ?





C – Accompagner le développement des compétences pédagogiques





C-1 Les difficultés des formateurs

Le dispositif de formation ESCOT s'est appuyé sur une analyse de l'activité pour déterminer les activités et les compétences mobilisées dans les situations courantes que rencontrent les formateurs en Europe. Ce travail d'analyse a permis de créer le référentiel et d'appuyer la construction des modules sur un ensemble de problèmes courants rencontrés par les formateurs dans leur travail quotidien. Ainsi, 28 situations-problèmes ont été utilisées pour créer les scénarios et les ressources du projet. A partir de ces situations-problèmes, nous avons utilisé 12 d'entre elles pour créer des illustrations qui peuvent servir à sensibiliser sur la problématique des formateurs, illustrer l'objet de travail du projet :



“Je ne comprends pas pourquoi mes stagiaires ne comprennent pas.”

Que faire ?

Développer un socle de compétences pédagogiques pour les formateurs d'adultes



“Mes stagiaires n'ont pas fait tout ce que j'avais prévu.”

Comment atteindre les objectifs ?

Développer un socle de compétences pédagogiques pour les formateurs d'adultes



“Certains stagiaires ont de l'expérience, d'autres aucune.”

Comment faire avec ?

Développer un socle de compétences pédagogiques pour les formateurs d'adultes



“Ils l'ont fait une fois mais n'arrivent pas à le refaire.”

Comment faire pour consolider les acquis ?

Développer un socle de compétences pédagogiques pour les formateurs d'adultes



“Certains stagiaires vont trop vite, d'autres traînent.”

A quel rythme progresser ?

Développer un socle de compétences pédagogiques pour les formateurs d'adultes



“Pour avancer, je dois vérifier qu'ils ont bien compris.”

Comment faire pour les évaluer ?

Développer un socle de compétences pédagogiques pour les formateurs d'adultes





“Ces stagiaires ont des comportements gênants.”

Comment gérer cela ?

Développer un socle de compétences pédagogiques pour les formateurs d'adultes

Erasmus+ ESCOT



“Ces stagiaires ont des idées bien arrêtées sur le sujet.”

Comment prendre ça en compte pour les former ?

Développer un socle de compétences pédagogiques pour les formateurs d'adultes

Erasmus+ ESCOT



“Mon groupe est très passif.”

Comment stimuler les stagiaires pour les rendre plus actifs ?

Développer un socle de compétences pédagogiques pour les formateurs d'adultes

Erasmus+ ESCOT



“Mes stagiaires ne font pas le lien entre les activités et leurs projets professionnels.”

Comment relier les deux ?

Développer un socle de compétences pédagogiques pour les formateurs d'adultes

Erasmus+ ESCOT



“J'ai des stagiaires très différents !”

Comment prendre en compte cette hétérogénéité dans ma préparation ?

Développer un socle de compétences pédagogiques pour les formateurs d'adultes

Erasmus+ ESCOT



“Mes stagiaires ne semblent pas motivés.”

Que peut-on faire pour développer la motivation ?

Développer un socle de compétences pédagogiques pour les formateurs d'adultes

Erasmus+ ESCOT



C-2 Descriptif des modules ESCOT

L'environnement d'apprentissage



Une métaphore : le voyage

Le dispositif de formation ESCOT s'appuie sur le cadre du projet national Français *Capform'express*¹ qui utilise une métaphore du voyage en train pour la formation. Le voyage permet de baliser l'apprentissage, souvent constitué d'étapes pour signifier son caractère non linéaire. C'est aussi un lieu de rencontres.



A l'instar du voyageur qui a une destination correspondant à son attente, l'utilisateur bénéficie d'un parcours pour atteindre un objectif singulier. Par ailleurs, chaque voyageur part d'un point particulier, les acquis de l'apprenant constituant le point de départ à partir duquel construire la formation. Ainsi, la métaphore du voyage se traduit dans le dispositif en un environnement visuel (celui du train), mais aussi par un vocabulaire spécifique.

Approche pédagogique

Rendre l'apprenant actif

Dans ce dispositif, l'apprenant est davantage acteur de son apprentissage en allant chercher l'information plutôt qu'en la recevant. C'est en cliquant et en pointant dans l'environnement qu'il progresse dans le train et dans la résolution de problèmes.

Les situations problèmes

Pour chaque module, un ensemble de séquence ont pour objectifs de le faire réfléchir à des situations problèmes auquel est confronté un formateur ou une formatrice novice. Il doit l'aider à résoudre ses problèmes en comprenant mieux les situations et mobilisant de nouvelles pratiques

¹ Capform'Express est un dispositif national de formation des professionnels de la formation en France. Il propose des réponses adaptées aux besoins de chacun, avec des ressources médiatisées de qualité, un accompagnement personnalisé, et une animation par un réseau de professionnels, engagés dans la formation d'adultes depuis 1972.



La structure et les invariant des différents modules

Les modules de formation ou « voyages » sont des occasions de s'approprier des concepts, notions, outils et méthodes relatifs à différentes situations auquel sont confrontés les formateurs novices. Ceux-ci explorent ainsi le train en interagissant avec les autres personnages, souvent des acteurs de la formation plus chevronnés. Il ou elle peut se rendre également au wagon WIFI où des définitions, des outils et des quiz sont accessibles sur une tablette permettant de s'approprier une thématique et d'avancer dans son trajet.

Après chaque passage dans le wagon WIFI et l'exploration de nouveaux concepts, outils et quiz, le formateur ou la formatrice novice expérimente en rêve de nouvelles pratiques de formation et progresse ainsi dans sa compréhension des situations et la mise en œuvre de pratiques adaptées à leur contexte...

Les principaux personnages



Les formateurs novices

Le personnage central est un formateur ou une formatrice novice. Il ou elle vient juste de démarrer son travail de formateur dans un centre de formation et est ainsi confronté à de multiples problèmes pour piloter, organiser sa formation et de nombreux problèmes pédagogiques à résoudre avec ses apprenants.



L'hôtesse (hall de départ):

Avant chaque voyage, l'hôtesse décrit les objectifs du voyage et délivre le billet au formateur ou à la formatrice novice. Elle l'invite systématiquement à patienter dans le hall d'accueil avec les autres passagers.



Le complice (qui suit le formateur ou la formatrice novice tout au long du trajet). C'est un vieil ami qui apporte des consignes et ainsi les formateurs novice à mieux comprendre et s'orienter dans le voyage.



Le contrôleur a ainsi 2 fonctions:

Il apparaît quelque fois pour proposer une évaluation un test ou pour conseiller sur la prochaine étape. Il est présent au départ et à l'arrivée du train rappelant aux formateurs novices les destinations et les étapes clés.



Le professeur Piot

Il apparaît dans le wagon Wifi et à la fin du voyage. Sa fonction est d'apporter les savoirs.: définition des notions clés et outils permettant de mieux comprendre une situation et trouver une régulation ou une activité adaptée.



Les principaux lieux et étapes d'un voyage

Les voyages ESCOT sont structurés par différentes lieux et étapes du parcours, qui correspondent à différentes activités pour le formateur novice...

La gare de départ



C'est la première étape du voyage.

Le formateur ou la formatrice novice y rencontre le complice pour lui exposer son problème. Celui-ci l'invite à prendre un train et à faire un voyage pour découvrir, rencontrer différents personnages qui pourront l'aider à mieux comprendre la situation et résoudre ses problèmes.

Le guichet de départ



Pour commencer son voyage, le formateur ou la formatrice novice est invité par le complice à aller au guichet de départ pour prendre leur billet.

L'hôtesses détaille les étapes (stations) du voyage et invite les voyageurs à patienter dans la salle d'attente. Elle invite à valider la destination et les objectifs à travers le billet.

La salle d'attente



La salle d'attente précède l'entrée dans le train.

Pour les formateurs novices, c'est l'occasion de faire connaissance avec les personnages avec lesquels ils seront amenés à échanger dans le train.

Le formateur ou la formatrice novice peut interagir avec les différentes personnes présentes pour les découvrir.

Les Wagon de 1^e ou 2nde classe



Dans le train, les formateurs novices sont amenés à se déplacer de wagon en wagon pour y retrouver des personnages avec lesquels ils doivent s'entretenir pour éclaircir les problématiques auxquelles ils sont confrontés.

C'est en cliquant sur les boutons représentant des pieds, qu'ils passent d'un wagon à l'autre.



L'interaction avec les personnages



C'est en cliquant sur les personnages que les formateurs novices peuvent interagir avec eux. Des missions sont données aux formateurs novices qui les invitent notamment à trouver et échanger avec certaines personnes dans le train. C'est donc à vous de les trouver et de lancer les échanges avec les formateurs novices.

Le Wagon WIFI



Dans le wagon WIFI, les formateurs novices peuvent à un moment donné, consulter des ressources : définitions, outils et quiz. La consultation de ces ressources et la réussite au quiz permet de valider les acquis de l'étape et d'avancer dans le voyage. C'est en cliquant sur la tablette que le ou la formatrice accède aux ressources.

Le compartiment du ou de la novice



Après la consultation des ressources, le formateur ou la formatrice novice peut se rendre dans son wagon pour réfléchir et intégrer les nouveaux apports. C'est dans son wagon que le formateur ou la formatrice novice se relaxe et rêve à sa situation. Il ou elle se voit ainsi en situation explorant de nouvelles pratiques et intégrant d'autres perspectives de la situation pédagogique qui les interroge.

Le quai d'arrivée



Après une série d'exploration dans le train, le formateur ou la formatrice novice arrive à destination. Le quai d'arrivée marque la fin du voyage où le ou la novice y retrouve le contrôleur qui lui donne ses derniers conseils avant de terminer son voyage. Il lui fournit une carte postale qui comprend une synthèse de toutes les notions et les outils abordés durant le voyage.

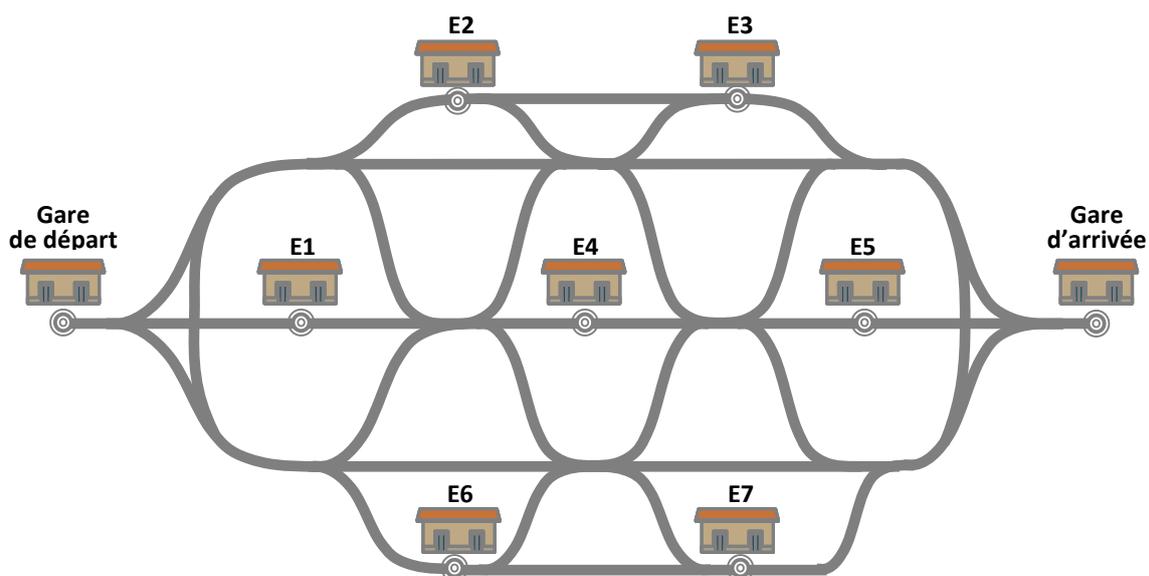


C-2 La Carte des voyages ESCOT

Les modules d'autoformation ont été conçus en partant d'un module initial, le module concernant le Pilotage et l'ajustement de la formation. Il précise le cadre de la formation, présente tous les personnages, les enjeux et l'ensemble des modules qui suivent.

Ainsi, à partir du module Pilotage (Gare de départ), il est possible pour l'utilisateur de passer à n'importe quel module, selon son choix, les besoins liés aux problèmes spécifiques qu'il rencontre.

Il peut faire le choix de les suivre dans l'ordre ou dans n'importe quel ordre. Une fois qu'il aura fini son voyage, il peut aller à la gare de destination qui apporte une synthèse de tous les voyages.



De la gare de départ il est possible d'aller vers n'importe quelle autre gare et de même de chaque gare, on peut ensuite aller à n'importe quelle autre. Il est ainsi possible de suivre tous les chemins que l'on souhaite.

Les différentes stations



Gare de départ : Piloter et ajuster la formation



E4: Prendre en compte chaque individu



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



E5: Préparer et organiser les activités pédagogiques



E2: Organiser et soutenir la dynamique de groupe



E6: Soutenir l'apprentissage



E3: Prévenir et réguler les attitudes et les comportements



E7: Assurer l'évaluation



Gare d'arrivée : Epilogue du voyage.



C-3 Liste des notions et outils des modules du projet ESCOT

E0 : Pilotage	E1 : Motivation	E2 : Dynamique de groupe	E3 : Attitudes et comportements
<p> Notions / mots-clés</p> <p><i>Pilotage de la formation</i> <i>Scénario de la formation</i> <i>Régulation</i> <i>Hétérogénéité du groupe</i> <i>Rythme de formation</i> <i>Différenciation</i> <i>pédagogique</i> <i>Le projet de formation</i> <i>Le transfert des</i> <i>apprentissages</i> <i>Tissage</i> <i>Autonomie de l'apprenant</i> <i>Posture du formateur</i> <i>Co-activité</i></p>	<p> Notions / mots-clés</p> <p><i>Motivation</i> <i>L'identité</i> <i>Bienveillance</i> <i>Le projet</i> <i>Représentation</i> <i>Transition professionnelle</i> <i>Conscience de soi</i> <i>Renforcement de la</i> <i>motivation</i> <i>Mise en évidence des</i> <i>réalisations et du potentiel</i> <i>de l'apprenant</i> <i>Le sentiment d'efficacité</i> <i>personnelle</i> <i>Empowerment</i></p>	<p> Notions / mots-clés</p> <p><i>Attention des apprenants</i> <i>Émulation,</i> <i>Stimulation du groupe</i> <i>Effet de surprise</i> <i>Bienveillance,</i> <i>Confiance en soi</i> <i>Communication non verbale</i> <i>Communication non jugeante</i> <i>Contrat de communication</i> <i>Facilitation,</i> <i>Identité du groupe</i> <i>Cohésion du groupe,</i> <i>Implication</i> <i>Dynamique de groupe,</i> <i>Collaboration</i> <i>Besoins du groupe,</i> <i>Rôles dans le groupe</i></p>	<p> Notions / mots-clés</p> <p><i>Exemplarité</i> <i>Authenticité</i> <i>Les règles de l'institution</i> <i>Les règles du groupe</i> <i>Empowerment</i> <i>Régulation des</i> <i>comportements</i> <i>Expression des besoins de</i> <i>l'individu</i> <i>Tension dynamique entre</i> <i>exigence et bienveillance</i></p>
<p> Outils du module 0</p> <p>T811 Schéma du pilotage T812 La régulation de la formation T813 Questions pratiques pour une régulation efficace T243 Les rythmes d'apprentissage T521 Les différents rythmes d'activités de l'apprenant T822 La régulation des rythmes d'apprentissage T831 Exemples d'activités permettant de donner du sens aux apprentissages T242 Les rôles dans les groupes T511 La taxonomie des objectifs de Bloom T133 Créer un espace d'auto-direction pour l'apprenant T841 Faciliter le développement de l'autonomie</p>	<p> Outils du module 1</p> <p>T111 La motivation en formation T112 Les besoins de l'apprenant T113 Les motifs d'entrée en formation T114 Faciliter l'expression de la motivation T115 Mémento de première présentation en début de formation T121 Le projet et son sens T122 Les étapes avant l'engagement dans un projet de formation T123 Conseils pour élaborer et utiliser un contrat pédagogique T131 Liste de croyances limitantes courantes T132 Stratégies pour dépasser les croyances limitantes T133 Créer un espace d'auto-détermination pour les apprenants T134 Les freins personnels et sociaux à la formation</p>	<p> Outils du module 2</p> <p>T211 Checklist d' hypothèses sur la dynamique de groupe T212 Les 3 modes de communication T213 L'écoute active pour créer la dynamique de groupe T214 Réveiller l'attention des apprenants T221 La communication assertive T222 La communication non jugeante T223 La méthode DESC T224 Le contrat de communication T225 La méthode du bâton de parole T226 Antidote à la participation T231 Le blason du groupe T232 Activités de dynamique de groupe T241 Les différents types de groupe T242 Les rôles dans les groupes T243 Les rythmes d'apprentissage T244 Les différents types de régulation en formation</p>	<p> Outils du module 3</p> <p>T311 Apprentissage vicariant T312 La posture humaniste du formateur T313 Guide de communication non violente T321 Méthode d'élaboration de contrat de groupe T322 Exemple de contrat de groupe T323 Le conseil coopératif T331 Méthode d'analyse de situation T332 Jeu de rôles pour réguler des comportements inappropriés T333 Aide à l'expression des besoins T334 Six moyens classiques pour gérer les comportements inappropriés</p>

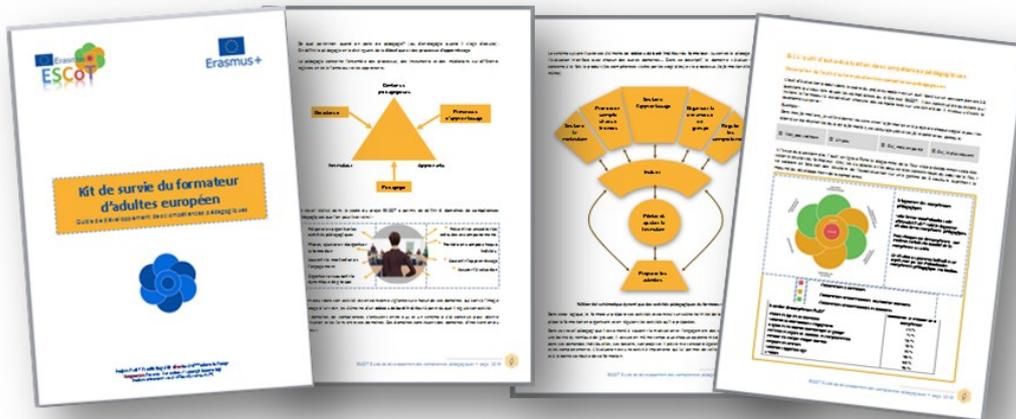


Liste des notions et outils des modules du projet ESCOT (Suite)

E4 : Individualisation	E5 : Préparation de la formation	E6 : Soutien à l'apprentissage	E7 : Evaluation
 Notions / mots-clés	 Notions / mots-clés	 Notions / mots-clés	 Notions / mots-clés
<p><i>Besoins de l'apprenant</i> <i>Profils d'apprentissage</i> <i>Style cognitif</i> <i>Pédagogie de groupe</i> <i>Autoformation</i> <i>Différentiation pédagogique</i> <i>Expérience et connaissances des stagiaires</i> <i>Méthodes actives</i> <i>Représentation mentale</i> <i>Conflit socio-cognitif</i></p>	<p><i>Scénario pédagogique</i> <i>Objectifs d'apprentissage</i> <i>Méthodes actives de formation</i> <i>Rythmes d'apprentissage</i> <i>Ajustement des méthodes</i> <i>Techniques et outils de formation</i> <i>L'espace de formation</i> <i>Les équipements de formation</i> <i>Place du formateur dans la salle</i></p>	<p><i>Diagnostic du processus d'apprentissage</i> <i>Remédiation</i> <i>Appropriation des instructions</i> <i>Représentation mentale</i> <i>Constructivisme</i> <i>Tissage, Etayage / desétayage</i> <i>Zone de développement prochain</i> <i>Image opérative</i> <i>Analyse réflexive</i> <i>Contextualiser / décontextualiser / recontextualiser</i> <i>Transfert des savoirs</i> <i>Entretien d'explicitation</i></p>	<p><i>Objectifs de formation</i> <i>Méthodologie d'évaluation</i> <i>Performance de l'apprenant</i> <i>Styles cognitifs</i> <i>Feedback</i> <i>Remédiation</i> <i>Méta cognition</i> <i>Empowerment</i> <i>Critère d'évaluation</i> <i>Conditions d'examen</i> <i>Coaching</i></p>
 Outils du module 4	 Outils du module 5	 Outils du module 6	 Outils du module 7
<p>T112 Les besoins de l'apprenant T134 Les freins personnels et sociaux à la formation T243 Les rythmes d'apprentissage T411 Les styles cognitifs T412 Les intelligences multiples T115 Mémento de première présentation en début de formation T333 Aide à l'expression des besoins T421 L'individualisation de la formation T241 Les différents types de groupe de travail T423 Clés pour réussir l'autoformation T622 Technique de travail sur les représentations T623 Utilisation des cartes mentales T624 Surmonter les résistances : assimiler et accommoder</p>	<p>T511 La taxonomie des objectifs de Bloom T512 Grille d'exploration des besoins de formation T513 Les pédagogies actives dans la formation d'adultes T514 Exemple de séquence d'un scénario pédagogique T515 Reflecting team T243 Les rythmes d'apprentissage T821 Les différents rythmes d'activités d'un stagiaire T521 Principes, règles et méthodes de formation T522 Le rythme ternaire pour organiser les activités T523 Formation centrée sur les contenus vs l'apprenant T531 Questions sur l'espace de formation T532 Clés pour organiser l'espace de formation T533 Checklist de préparation matérielle</p>	<p>T611 Qu'est-ce qu'apprendre ? T612 Checklist d'hypothèses sur la difficulté d'apprentissage T613 L'écoute active pour vérifier la compréhension T614 Les besoins de l'apprenant en formation T621 Checklist d'hypothèses et remédiation de difficultés T622 Techniques de travail sur les représentations T623 Utilisation des cartes mentales T624 Surmonter les résistances : assimilation/accommodation T631 Outil d'appropriation de consignes T632 Méthode d'appropriation des consignes en groupe T641 L'entretien d'explicitation T642 Méthode d'analyse réflexive</p>	<p>T511 La taxonomie des objectifs de Bloom T711 Les différents types d'évaluation T712 Evaluation du produit et du processus de formation T411 Les styles cognitifs T721 Clés pour conduire l'évaluation des acquis T612 Checklist d'hypothèses sur la difficulté d'apprentissage T731 Attitudes clés pour un feedback efficace T732 Checklist pour évaluer le processus de formation T741 Conseils pour la préparation aux examens T131 Liste de croyances limitantes courantes T132 Stratégies pour dépasser les croyances limitantes T742 Erreurs classiques et conseils aux stagiaires lors des examens</p>



C-4 Définitions et fiches outils du projet ESCOT



Guide de développement des compétences pédagogiques

[Télécharger le guide](#)



Livret d'entrée :
Le pilotage de la formation
[Télécharger le livret 0](#)



Livret 1 :
La motivation et l'engagement en formation
[Télécharger le livret 1](#)



Livret 2 :
La dynamique de groupe
[Télécharger le livret 2](#)



Livret 3 : Les attitudes et les comportements
[Télécharger le livret 3](#)



Livret 4 :
L'individualisation de la formation
[Télécharger le livret 4](#)



Livret 5 : La préparation de la formation
[Télécharger le livret 5](#)



Livret 6 : Le soutien et l'accompagnement de l'apprentissage
[Télécharger le livret 6](#)



Livret 7 : L'évaluation en formation
[Télécharger le livret 7](#)



D – Annexes



D1 - Exemple de fiche synthèse de l'analyse de l'activité

D2- Exemples de questions favorisant l'explicitation



D1 - Exemple de fiche synthèse de l'analyse de l'activité

Interviewer : X Y	Pays : France
Date: 4 Mai 2017	
<i>Description du contexte</i>	
Objectifs de la formation observée	
Acquérir le titre de TESMEL (Technicien Supérieur en Méthodes et Exploitation Logistique)	
Ce titre mène à des emplois de chefs d'équipe, adjoint de responsable d'entreprise d'entrepôt, gestionnaire de stock, responsable méthode d'ans l'industrie...	
Stagiaires/public :	
Niveau : (entrée) niveau bac + expérience	
Tranche d'âge : 18 à 52 ans (35 ans en moyenne)	
Genre : 8 femmes, 7 hommes,	
Nombre : 15	
Type public (DE/entreprise/individuel) : 60% salariés en reconversion 20% salariés en évolution (public plus jeune) 20% DE	
Matériel pédagogique :	
<ul style="list-style-type: none">- Salle dédié double- 1 portable est prêté à chaque stagiaire = 2 vidéo projecteur- 2 entrepôts-école- Simulateurs de conduite de poids lourds et d'engins de transport	
Durée totale de la formation : 875h + 8 semaines en entreprise (3+5 sem.).	
Place de la séance dans le déroulement de la formation : Variable selon les individus (formation individualisée)	
Formateur observé	
Âge : 45	Expérience dans la formation (en années) : 5 ans Genre : H
Si le formateur accepte d'être interviewé et filmé ultérieurement : oui	
Nom et prénom : XXX	
Contact : XXX@YY.XX	



Éléments (E1-E8)	Observé	Notes d'actions « exprimées » favorisantes
	++/+/0	
1. Soutenir la motivation / l'engagement <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Recueil les attentes, les souhaits des stagiaires <input type="checkbox"/> Le formateur est attentif à l'acceptation des stagiaires <input type="checkbox"/> Il échange sur le sens de l'activité/des contenus <input type="checkbox"/> Il échange sur les choix, les décisions possibles <input type="checkbox"/> Valorisation des réponses/productions des stagiaires <input type="checkbox"/> Le formateur donne des explications sur la formation <input type="checkbox"/> Il échange sur les transferts possibles 	++	<ul style="list-style-type: none"> - Le formateur rencontre peu de problème de motivation car les stagiaires ont la plupart du temps bien travaillé leur projet avec les dossiers de financement (Procédures longues des financeurs) - Distinction entre stagiaires en <u>reconversion</u> et stagiaire en <u>évolution professionnelle</u> - Les stagiaires qui ont eu le plus de problèmes sont les stagiaires qui ont financé eux même leur formation (projet vague, refus de financeurs précédents) - Proposer aux stagiaires une immersion professionnelle lorsque le projet est trop vague (demande de financeur)
2. Organiser, soutenir la dynamique de groupe <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Le formateur régule la prise de parole des stagiaires <input type="checkbox"/> Le formateur organise le travail en petit groupe <input type="checkbox"/> Il questionne le groupe collectivement <input type="checkbox"/> Il favorise l'échange mutuel de savoirs dans le groupe <input type="checkbox"/> Il organise ou délègue aux stagiaires la répartition du travail <input type="checkbox"/> Il échange sur le climat social du groupe (désaccord, comportement...) <input type="checkbox"/> Il organise une pause 	+	<ul style="list-style-type: none"> - Eviter des cours magistral trop longs - Eviter toutes les références à l'école - Choisir un vocabulaire professionnel sans référence à l'école (pas de travaux dirigés, d'exercices,..., mais des <u>dossiers professionnels</u>) - Mise en situation d'une entreprise fictive tout au long de la formation - Travaux de petits groupes - Les équipes sont organisées au hasard et doivent changer à chaque fois pour chaque nouveau dossier
3. Prévenir et encadrer les attitudes et comportements <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Il échange sur les différents temps de la séance <input type="checkbox"/> Il échange sur les principes régissant les interactions en formation <input type="checkbox"/> Il utilise le même registre de vocabulaire (formateur - stagiaires) <input type="checkbox"/> Le formateur adopte le comportement demandé au stagiaire (respect horaire, téléphone, respect mutuel...) <input type="checkbox"/> Il rappelle le cadre/contrat dans le cas où il y a « transgression » <input type="checkbox"/> Il échange sur les souhaits, les besoins et les objectifs de la formation 	+	<ul style="list-style-type: none"> - Peu de problèmes de comportements avec des adultes responsables - La lecture et la validation du règlement intérieur suffit à la plupart des cas à réguler les comportements - Parfois rappel de certains points du règlement intérieur en cas de petits écarts : vitesse de véhicule dans le centre, respect de panneaux... - Eventuellement organisation d'entretien, de discussion au sujet de l'absentéisme ou de comportements gênant le groupe
4. Prendre en compte chaque apprenant <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Il identifie les savoirs existants de chaque stagiaire <input type="checkbox"/> Il prend en compte le vécu, l'expérience des stagiaires <input type="checkbox"/> Il s'ajuste au rythme d'apprentissage des apprenants <input type="checkbox"/> Il échange sur la crainte de l'échec, difficulté, stress, contexte particulier <input type="checkbox"/> Il valorise les succès, encourage les apprenants <input type="checkbox"/> Il échange en individuel lors des temps de pause 	++	<ul style="list-style-type: none"> - Identifie des caractéristiques de stagiaires - Identifie les temps de travail et d'interaction avec les stagiaires en individuel, et prépare l'emploi du temps en prévoyant des temps individuels réguliers - Exploite le vécu, l'expérience des stagiaires
5. Préparer et organiser des activités pédagogiques <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Le formateur présente les contenus/les objectifs de la séance <input type="checkbox"/> Le formateur fait le lien avec les séances précédentes ou ultérieures <input type="checkbox"/> Il utilise une technique descendante (explication, démonstration...) <input type="checkbox"/> Il utilise une méthode active (Jeux de rôle, simulation, brainstorming) <input type="checkbox"/> Le formateur réalise une/des synthèses <input type="checkbox"/> Le formateur organise des temps de restitutions collectives <input type="checkbox"/> Différents supports sont utilisés dans la séance 	++	<ul style="list-style-type: none"> - Organisation de dossiers d'autoformation par thème (dossiers professionnels) - Pour organiser et varier les activités, le formateur joue sur des « alternances » pédagogiques
6. Soutenir l'apprentissage (techniques pédagogiques) <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Il apporte une aide aux stagiaires/ à un stagiaire <input type="checkbox"/> Il invite le stagiaire à développer, approfondir, préciser des éléments <input type="checkbox"/> Il utilise le questionnement ouvert et descriptif (comment ? quoi ?) <input type="checkbox"/> Il utilise des techniques de reformulation (reprise de mot, reformulation reflet, synthèse, recentrage, renvoi...) <input type="checkbox"/> Le formateur formule différemment plusieurs fois la même notion <input type="checkbox"/> Il fait du lien avec d'autres savoirs, séances, concepts, contextes <input type="checkbox"/> Il échange sur les ressources à mobiliser, la méthodologie à suivre, les raisonnements ou erreurs possibles 	++	<p>Le formateur lance les stagiaires dans l'activité et leur propose de reformuler un plan d'action pour réaliser le travail du dossier</p> <p>Les laisse s'organiser et discuter de leur plan d'action par équipe</p> <p>Accompagne les stagiaires à l'écriture de leur dossier professionnel (d'évaluation)</p> <p>Régule les écrits : Style au présent, phrase à la 1ere personne, nommer les personne et les fonctions, éviter les « On »...</p>
7. Assurer l'évaluation <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Le formateur organise une évaluation diagnostique (besoins, attentes...) <input type="checkbox"/> Le formateur prend en compte et organise un feedback des résultats d'activités ou de productions des apprenants <input type="checkbox"/> Le formateur organise une évaluation formative <input type="checkbox"/> Le formateur a organisé les évaluations sommatives <input type="checkbox"/> Le formateur évalue la satisfaction des stagiaires en fin de formation <input type="checkbox"/> Le formateur organise une auto-évaluation <input type="checkbox"/> Le formateur organise une co-évaluation 	++	<p>Le formateur a prévu 3 temps d'évaluation intermédiaires pour sa formation avant l'évaluation finale tout au long de la formation</p>
8. Piloter/ajuster/réorganiser la formation <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Le formateur ajuste/modifie des éléments en cours de séance (objectifs, contenus, activité/s, matériel, durées) <input type="checkbox"/> Le formateur organise l'espace de travail (avant ou en cours de séance) 	+	<p>Le formateur adapte la formation à la progression des stagiaires. Il propose des dossiers complémentaires aux équipes qui terminent plus tôt</p>



Choix-décision-action <i>Quelles décisions/choix sont fait ?</i>	Prise d'information <i>Sur quoi vous basez-vous ?</i>	Interprétation / analyse <i>Comment les analysez-vous ?</i>	Savoirs mobilisés <i>Quels savoirs/expériences sont mobilisés ?</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Repérer les stagiaires à risques (projet mal défini ou conditions de vie difficiles) - Engager une discussion si problème sur l'absence de stagiaires - proposer à certains stagiaires une immersion (proposition des financeurs) 	<ul style="list-style-type: none"> - Dossiers administratifs des stagiaires - Information lors du tour de table - Absentéisme - Manque d'engagement dans les tâches (attitude) - Maturité du projet professionnel 	<p>Public adulte motivé car responsable Parcours d'un an pour se financer, occasion de bien préparer le projet et réunir les conditions</p> <p>Le projet a besoin de mûrir pour certains stagiaires pour qu'ils construisent des représentations d'activités de métiers, d'environnements professionnels.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 2 Cas : Cadre de la reconversion et de l'évolution professionnelle - stagiaires en évolution professionnelle : motivation forte, car le projet est déjà bien tracé, cohérent. Se sont déjà « projetées » - stagiaires en reconversion : changement subi suite à un licenciement ou autre. Dans ces cas, un deuil est à faire, la formation est souvent la période
<ul style="list-style-type: none"> - Ne pas faire de référence à l'école - Utiliser des dossiers de mise en situation professionnelle - Travaux en petits groupes (équipe de 3-4 personnes) - Changer les groupes régulièrement 	<ul style="list-style-type: none"> - Parcours éducatifs des stagiaires - Repérage des stagiaires peu éduqués - Organisation des groupes précédents 	<p>Les stagiaires ont souvent des histoires difficiles avec l'école. Nécessité de rompre avec ces références Présentation d'un cadre professionnel proche de la réalité Les stagiaires doivent être capables de s'adapter à toute nouvelle équipe, d'où un changement régulier de sous-groupe</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cadre scolaire - Blocages lié à l'école - Autoformation - Mise en situation professionnelle
<ul style="list-style-type: none"> - Tant que cela ne gêne pas le groupe, le formateur choisi de ne pas intervenir - Rappel de certains points du règlement intérieur - Eventuellement le formateur organise une discussion en aparté avec un stagiaire 	<ul style="list-style-type: none"> - Attitude, comportement, absences, engagement dans les tâches - En cas d'absence répétée du stagiaire ou de problèmes de comportement gênant le groupe 	<p>Les apprenants sont des adultes responsables. Les difficultés viennent parfois d'un projet peu mature, vague ou d'un problème de conditions de vie personnelle (engagement important)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Règlement intérieur de l'organisme - Energie et temps nécessaire pour faire aboutir un projet professionnel - Importance de réunir les bonnes conditions pour le faire (les échéances de passage de titre pouvant être repoussées)
<p>Identifie des caractéristiques de stagiaires</p> <hr/> <p>Prépare l'emploi du temps en prévoyant des temps individuels réguliers Régule les difficultés lors des temps prévus pour cela.</p>	<p>4 sources d'infos :</p> <ul style="list-style-type: none"> - dossiers / projet des stagiaire - Tour de table (présentation croisée) - information issue d'une question « libre » lors de la présentation croisée - rencontre individuelle (entretien 3 fois durant la formation) 	<p>Lors du tour de table, le formateur écoute bien la formulation du projet. En particulier la réponse à la question : <i>Dans quelle l'entreprise voulez-vous travailler ?</i> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - si parle du climat social de l'entreprise -> parle de son besoin d'être rassuré - si croit en la « magie » du diplôme qui doit tout résoudre -> dédramatiser le diplôme ou le formateur tout puissant 	<ul style="list-style-type: none"> - les besoins du stagiaire - Motif d'entrée en formation - Les difficultés de vie et les conditions à réunir pour réussir une formation (vie personnelle, investissement travail personnel)
<ul style="list-style-type: none"> - Création de dossiers professionnels basés sur des situations d'entreprise et des activités professionnelles 	<ul style="list-style-type: none"> - Référentiels d'activités et de formation 	<p>Le formateur a préparé des dossiers avec des situations professionnelles couvrant les activités du référentiel</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les référentiels de formation, d'activités et de compétences - Principe de l'autoformation - Structure d'un dossier d'autoformation
<ul style="list-style-type: none"> - Préparer les séances en pensant une « alternance pédagogique » 	<ul style="list-style-type: none"> - Emploi du temps des stagiaires - Listes des intervenants - Contenus de formation 	<p>Alterner les activités <u>individuel / groupe</u> + <u>théorie – pratique</u> dans la journée Alterner les <u>intervenants externes et internes</u> (cours pro, anglais, externe)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pilier de l'autoformation - Rythme d'apprentissage - Cycle d'attention
<ul style="list-style-type: none"> - Faire reformuler un plan d'action pour faire le travail d'autoformation - Le formateur les invite à écrire quotidiennement ce qu'ils ont fait, les invite à relire leur note et à les faire relire 	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de travail du stagiaire ou de l'équipe - Ecrits des stagiaires, style de l'écriture 	<ul style="list-style-type: none"> - Le faire de réaliser et d'échanger sur un plan de travail leur donne du recul et évite qu'ils se lancent sans réfléchir dans la tâche - Le fait de s'exprimer sur un plan d'actions constitue aussi des compétences de communication d'un chef d'équipe (titre concerné) 	<ul style="list-style-type: none"> - Les comportements des stagiaires en formation (impulsivité, métacognition, réflexion sur soi-même) - Constructivisme - Les compétences de communication du stagiaire en lien avec le référentiel - Problème récurrents dans les écrits, - Style d'écriture pour décrire des activités
<ul style="list-style-type: none"> - Organiser des temps d'évaluation collective formel tout au long de la formation dans les conditions de l'évaluation finale 	<ul style="list-style-type: none"> - Avancement et préparation des stagiaires - Calendrier de la formation 	<p>Les évaluations intermédiaires permettent de préparer les stagiaires progressivement. Mise en conditions réelles permettant de se préparer psychologiquement</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Référentiels de certification, conditions d'examen - Gestion du stress
<ul style="list-style-type: none"> - Régule la progression des « équipes » - Propose des dossiers complémentaires 	<ul style="list-style-type: none"> - Avancement des stagiaires - Sujet d'intérêt ou concernant la situation des stagiaires 	<p>Le formateur conscient de la progression variable des groupes prévoit un stock de dossiers complémentaires à proposer aux stagiaires en fonction des cas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Constitution de dossier complémentaire - Récupération de documents « authentiques » pour préparer ces dossiers - Mobilisation des intervenants externes



D2- Exemples de questions favorisant l'explicitation

Contexte

*Où, quand, avec qui, avec quoi, dans quelles circonstances ?
Dans quel état d'esprit ?*

Jugements

*Qu'en pensez-vous, qu'en pensiez-vous ?
Quelle impression cela vous a fait ?
Qu'en gardez-vous ?
Que croyez-vous ?
Qu'est-ce que cela vous a fait ?*

Intentionnel/objectifs

*Que cherchiez-vous à faire,
Que visiez-vous ?*

Savoirs/références

*Sur quoi vous basiez vous ?
Quelle règle avez-vous respectée, utilisée, appliquée, mise en œuvre ?
Que disait la consigne, la règle ?*

Prises d'information

*A quoi faites-vous plus particulièrement attention,
Que regardez-vous, qu'entendez-vous ?
Q quoi reconnaissez-vous que... (Exemple : l'apprenant a compris)?
Quand vous.... que faites-vous d'autre ? (en même temps, juste avant, juste après)*

Approfondissement, explicitation

Quand vous dites « » (reprendre les mots exacts), que voulez-vous dire / pouvez-vous détailler ce que vous faites exactement ?

Prise de décision

*Quand vous avez fait ce choix, / pris cette décision, sur quoi vous êtes-vous basé ?
Comment faites-vous pour décider cela ? A partir de quoi ?*





Remerciements

Nous tenons à citer et remercier toutes les personnes qui ont contribué d'une manière ou d'une autre à ce projet.

Les chefs de projet du projet

Barbara Dainelli (ENAIP)

Gabriele Winkler(BFI-OO)

Christos Belias (Integration)

Bertrand Boudey (GIP-FAR)

Les partenaires et formateurs Européens

Paola Catalano

Francesca Peruch

Katja Hemedinger

Veronica Fehlinger

Birgit Kaps

Simos Papakonstantinou

Fay Chatzitoliou

Et tous les formateurs Européens

Les acteurs du GIP-FAR

Thierry Piot (Université de Caen)

Jean-Jacques Binard

Yves Dionay

Loyse Masselin

Magali Ferru

Marie Asplin

Marie-Christine Quemener

Françoise Fiselier

Ozge Bagci

Tristan Dauchez

Et tous les autres, prestataires et partenaires

GIPFTLV Bourgogne,

Université de Caen,

Consortium CAP-FORM Express,

FFP Bretagne

Les formateurs des Greta et autres organismes ayant participé à l'analyse en France

Greta Bretagne Occidentale

Jérôme Jakimow - Morlaix

Mme Lannuzel - Quimper

Xavier Dunas - Quimper

Magali Macia - Brest

Eddy Leflamment - Carhaix

Greta Est Bretagne

David Joly-Vitré

Anna Gruszezwska - Rennes

Yves Dionay - Rennes

Miguel Morante Izquierdo - Rennes

Nathalie Crom - St Malo

Sylvie Lafranche - St Malo

Jérémy Le Moine - Fougères

Christine Tardieux - Redon

Eric Bouilly - Redon

Greta Bretagne Sud

Marielle Belbeoch - Lorient

Pierrick Tramhel - Guer

Amandine Carrer-Le-Toullec - Vannes

Anita Auger - Vannes

Stéphany Quéward - Pontivy

Christelle Le Formal - Lorient

Grant Richard - Vannes

Greta des Côtes d'Armor

Alexia Perrier - Lannion

Véronique Fretigny - Saint Brieuc

Fabienne Conan - Saint Brieuc

Laurent Calez - Saint Brieuc

Claudia Djouadi - Saint Brieuc

Morgane Herdlin - Lannion

Aliette Guinebaud - Lannion

Autres organismes

Geraldine Robeiron (Armor formation-Lannion)

Albert Perona-Boglietti (dans le cadre de l'ESCCOT)

Charlotte Couleray (Amisep)

Yves Launay (AFTRAL)

Blandine Turpin (indépendante-PSA)

Laurent Chanconie (ITGA)

Jean-Luc Fauchon (Formaouest)

Gildas Léon (ERP)

Stéphanie DAVY (ERP)

Isabelle ABOT (ERP)

Mary Jamin (Noria & Compagnie)

Tanguy Brewal (Voyelle)







Résumé

La formation professionnelle continue (CVET) est un des instruments majeur pour relever les défis de la stratégie européenne 2020.

Le Communiqué de Bruges a invité les états membres à améliorer la formation continue des formateurs de l'éducation et la formation professionnelle, au travers de formations flexibles, leur permettant d'aborder les tâches liées à la formation de plus en plus larges et complexes auxquelles ils font face aujourd'hui.

Le marché de la formation continue en Europe a en effet profondément évolué ces 20 dernières années et se traduit par une généralisation des appels d'offre (marchés publics et privés), une exigence de qualité de plus en plus élevée avec des certifications requises pour les formateurs, une exigence de productivité et de rationalisation de la formation, qui implique pour les formateurs d'appliquer une ingénierie de formation qui prenne en compte les acquis des apprenants, d'adapter le parcours, de valider et certifier et une demande d'une approche par compétences qui s'est généralisée dans les formations pour favoriser les transferts.

Pour relever ces défis européens et répondre aux exigences du marché de la formation professionnelle continue les compétences des formateurs et en particulier, les compétences pédagogiques, sont de plus en plus critiques et impactent directement sur la qualité de la formation.

A partir de ces constats, le projet ESCoT permet de développer et établir un socle de compétences pédagogiques pour les formateurs d'adultes, socle partagé et enrichi au niveau européen. Il vise à faciliter son transfert dans les situations que rencontrent les formateurs en permettant la mise en place de formations souples accessibles en ligne pouvant être dispensées dans une logique de juste-à-temps.

Ainsi le projet ESCoT vise à :

- Développer la qualité de la formation par l'amélioration des compétences pédagogiques des formateurs
- Améliorer le transfert des compétences pédagogiques dans le travail réel par l'utilisation de l'analyse du travail
- Faciliter l'accès à des formations souples et pertinentes pour les formateurs d'adultes en Europe
- Faciliter l'évaluation et la gestion des compétences pédagogiques par les formateurs et les centres de formation
- Permettre la confrontation des pratiques de formations au niveau européen pour développer une culture européenne de l'ingénierie de formation (méthodologies, individualisation, outils ...) et développer l'innovation en pédagogie pour relever les nouveaux défis sociétaux

Il apporte ainsi aux formateurs et aux organismes de formation :

- ➔ Un **référentiel des compétences pédagogiques** basé sur une analyse des activités réelles de formateurs partagé au niveau européen.
- ➔ des **modules en ligne de formation de formateurs** permettant la mise en place de formation souple permettant d'accompagner le développement des compétences pédagogiques des formateurs dans des situations de références,
- ➔ des **outils d'évaluation et de gestion des compétences pédagogiques** des formateurs liés aux situations qu'ils rencontrent,
- ➔ un **guide de développement de compétences pédagogiques** éprouvées dans des organismes et réseaux de formation continue européen.

Partenaires

Coordinateur :

- GIPFAR, Groupement d'Intérêt Public de Formation de l'Académie de Rennes, France

Partenaires :

- EN.A.I.P. FRIULI VENEZIA GIULIA, ITALY
- BFI – OÖ, BERUFSFORDERUNGSINSTITUT OBEROSTERREICH, AUSTRIA
- INTEGRATION KEK, GREECE

Bénéficiaires

- Bénéficiaires : tous les formateurs de la formation continue et les centres de formation
- Cibles directes du projet : formateurs de formateurs, organisation de formation