



André Zeitler

Adresse: 6 rue Pasteur 29200 Brest

a.zeitler@orange.fr

Tel: 06 66 99 30 26

***Présentation d'Actus Formation
Et de son offre de formation***

***Un Enseignant- Chercheur compréhensible pour des formations
utiles sur le terrain***

Actus Formation est une structure unipersonnelle fondée par André Zeitler, docteur en sciences de l'éducation, Maître de conférences, spécialiste de la formation des adultes.

L'objet de l'activité d'Actus Formation est la formation des formateurs d'adultes dans les différentes dimensions pédagogiques.

Qui suis-je ?

1. Un professionnel de la formation des adultes :

30 années d'expérience professionnelle en tant que formateur d'adultes pour plus d'une quinzaine d'organismes de formation professionnelle.

2. Un chercheur :

En tant que Docteur en sciences de l'éducation et Maître de Conférences spécialisé dans la formation des adultes au sein du Centre de Recherche sur la Formation (**CRF**) du Conservatoire National des Arts et Métiers (**CNAM**) de Paris et du Centre de Recherche sur l'Education, les apprentissages et la Didactique (**CREAD**) de Bretagne.

Mes recherches portent sur la construction de la compétence professionnelle et la formation des adultes en formation professionnelles et en insertion sociale.

Auteur de 25 publications : ouvrages et parties d'ouvrages, articles avec comité de lecture.

3. Une personne ayant une formation académique du plus haut-niveau :

Docteur en sciences de l'éducation du Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM) de Paris dans la spécialité formation des adultes et professeur agrégé d'Education physique.

4. Un responsable et intervenant dans des formations universitaires en formation des adultes :

Directeur d'un master de formation des adultes à l'université de Brest.

Mon expérience professionnelle et mes orientations de recherche m'ont amené à développer un domaine d'expertise dans la formation des formateurs d'adultes. Cette expertise se décline dans de nombreux programmes de formation.
--

Ma posture de formateur – chercheur

- Mon activité de formation et de conseil est développée à partir d'analyses rigoureuses du travail réel de professionnels en situation effective,
- Elle est organisée par une volonté de transmettre des savoirs utiles, de façon efficace à partir de démarches concrètes et actives.

Ma façon de travailler

- Ma façon de travailler est avant tout **une démarche de collaboration** avec les demandeurs d'une formation ou d'une expertise,
- Sur la base d'une **étude de leurs besoins**,
- Je propose **un projet de formation sur mesure** tout en veillant à rester dans mon domaine de compétence pour ne pas décevoir,
- Ce projet est **amendé par le demandeur autant de fois que nécessaire**,
- Il fait intervenir des **contenus** et **des techniques de formation diversifiées** qui peuvent aller bien au-delà de la simple transmission.

Ma préoccupation est de répondre aux besoins de formation des demandeurs le plus pleinement possible en leur apportant mon expertise

*Cette expertise provient à la fois de contenus originaux car issus de mon travail de **chercheur** et de techniques de formation issues de mes **30 années d'expérience professionnelle**.*

Avec qui ai-je déjà travaillé en formation et en conseil sur la formation professionnelle ?

- *Janssen-Cilag* du groupe pharmaceutique Johnson and Johnson
- *Chambre de Commerce et de l'Industrie* de Nouvelle Calédonie
- *Saint Gobain et Danone* (avec le CAFOC, conservation de la compétence professionnelle au sein de l'entreprise).
- Comité d'Entente des Formations Infirmières et Cadres : *CEFIEC France*
- Groupe d'études, de recherche et d'action pour la formation d'aides-soignants : *GERACEFAS France*
- Institut de formation des cadres infirmiers : *IFCS de Brest et Rennes*
- Institut de formation aux Soins infirmiers : *IFSI de Marseille, Lorient, Rennes, Brest, Vannes*
- Centre Hospitalier de Blain (44) : *CH Blain*
- Institut de formation en Massage-Kinésithérapie : *IFMK Brest*
- Association de formation aux professions éducatives : *AFPE*
- Direction Régionale de la Jeunesse et des sports de Rennes : *DRJSCS Rennes*
- Conservatoire National des Arts et Métiers de Paris : *CNAM Paris*
- Musique et Danse en Finistère formations
- Divers instituts publiques de formation : universités, CREPS, IUFM...

Les valeurs suivies

- L'activité de formation et de conseil d'*Actus Formation* est développée à partir d'une exigence de se référer à des contenus issus d'analyses scientifiques rigoureuses reconnues par la communauté scientifique internationale,
- Elle est en même temps organisée par une volonté de transmettre des savoirs utiles à la formation des adultes de façon efficace
- A partir de démarches concrètes et actives où les apprenants sont acteurs de leurs apprentissages
- Pour organiser des conditions de formation des adultes à la fois efficaces, économiques et sécurisées pour les apprenants.

Une démarche de co-construction de l'offre de formation

- La façon de travailler est avant tout orientée par **une démarche de collaboration** avec les demandeurs d'une formation ou d'une expertise,
- Sur la base d'une **étude de leurs besoins**,
- Je propose **un projet de formation sur mesure** tout en veillant à rester dans mon domaine de compétence pour ne pas décevoir,
- Ce projet est **amendé par le demandeur autant de fois que nécessaire**,
- Le projet est organisé autour de **contenus** et **de techniques de formation diversifiés** qui vont bien au-delà de la simple transmission en stimulant l'apprentissage par l'action.

Ma préoccupation est de répondre aux besoins de formation des demandeurs le plus pleinement possible en leur apportant mon expertise

*Cette expertise provient à la fois de contenus originaux car issus de mon travail de **chercheur** et de techniques de formation issues de mes **30 années d'expérience professionnelle**.*

L'offre de formation

- **Se former à distance pour le MIRSI (formation des étudiants)**

Cette formation vise à aider les étudiants à réaliser leur mémoire (MIRSI) dans les différentes phases de cette activité d'initiation à la recherche. Ces modules de formation visent à doter les étudiants de démarches à la fois simples (initiation) et en même temps fondamentales pour faire du MIRSI une occasion de développement de la réflexivité et de compétences professionnelles.

- **Concevoir et organiser des analyses des pratiques de type PRAC ®**

Par l'appropriation d'une démarche originale de « Pratique Réflexive Par Analyse de Cas » (PRAC ®).

- **Former les tuteurs**

Cette formation est réalisée à partir d'une démarche originale partant de l'analyse de l'expérience des apprentis sous supervision des tuteurs, dans les contextes précis de chaque domaine professionnel.

- **Développer le travail en équipe des formateurs dans un organisme de formation :**

Cette formation vise à analyser les problématiques prévalentes rencontrées par une équipe et à élaborer des solutions collectives coordonnées visant une coopération efficace d'une équipe de formateurs d'un même organisme de formation.

- **Former les étudiants à l'analyse ergonomique du travail des professionnels chevronnés.**

Les étudiants en stage sont dans une démarche de jugement sans réellement comprendre ce qui organise les compétences des professionnels expérimentés. La formation vise à les rendre capable de questionner et de comprendre le travail des professionnels expérimentés pour apprendre sur le lieu de travail et changer la relation.

- **Rendre l'adulte en formation acteur et auteur de sa formation professionnelle**

Comprendre la posture de formation à adopter dans un système de formation professionnelle pour rendre les apprenants acteurs et auteurs de leurs formations en tant qu'adultes co-constructeurs de leurs formations.

- **Initiation au travail de formateur :**

Connaître et maîtriser les bases indispensables de l'andragogie pour des formateurs débutants. Cette formation consiste en une aide à la prise de poste de formateur (trices) débutants issus (es) du monde professionnel.

- **Connaissance du processus de construction de la compétence professionnelle**

- a. Conférence-débat sur les processus de construction de l'expérience et de la compétence dans leurs dimensions sociale, cognitive et matérielle

- b. Identification de principes de formation afférents à cette problématique
- c. Conseils pour favoriser la construction de la compétence professionnelle dans les organismes de formation.

- **Construire un système d'évaluation certificatif fiable et sécurisé :**

Cette formation vise à aider les équipes à se doter d'un système d'évaluation qui garantie une évaluation plus objective des compétences, moins dépendante de la personne évaluatrice, et qui aide à prendre des décisions parfois difficiles avec plus de sécurisation et de sérénité.

- **Se former par la simulation :**

Cette formation vise la capacité à utiliser la simulation comme moyen efficace et sécurisé de formation. S'appuyant sur des recherches en ergonomie cognitive et en analyse du travail, cette formation propose des formes originales pour utiliser efficacement la simulation à des fins de développement professionnel et interprofessionnel qui rompent avec des « allants de soi » pourtant largement partagés, bien que nocifs pour le développement professionnel et l'apprentissage en situation.

- **Se former dans des formations hybrides impliquant un mixte entre formation à distance et présentielle :**

Les programmes de formation à distance se multiplient. Mais l'articulation avec la formation présentielle nécessite d'être repensée à partir de cette nouvelle forme de formation. La formation à distance ne remplace pas le formateur mais modifie sensiblement son rôle en lui permettant de se centrer sur des activités de formation de plus haut niveau de régulation cognitif de la part de l'étudiant. Il fait passer le formateur d'un rôle de divulgateur de la connaissance à celui d'accompagnateur de l'intégration de celle-ci dans la compétence.

Principes génériques de régulation des formations

Actus formation intervient pour la formation des formateurs d'adultes qui travaillent dans des organismes de formation.

Pour cette raison nous utilisons les locaux et les moyens des organismes de formation commanditaires.

Moyens permettant de suivre l'exécution de l'action

La participation effective par « le faire » est systématiquement requise de la part des apprenants pour **un apprentissage par l'action**. Ceci permet d'évaluer en permanence l'effectivité de l'appropriation des compétences.

Pour ne pas exposer les personnes apprenantes à des expériences négatives **une contractualisation** permet aux participants d'intervenir en toute sécurité socio-affective, de poser des questions et de donner leur avis. Le **rôle de l'erreur** est notamment valorisé comme une source positive d'apprentissage et comme source de progrès.

Moyens permettant d'apprécier les résultats de l'action de formation

Une **évaluation de la formation est systématiquement effectuée** par Actus Formation par un retour évaluatif de la part des apprenants sur la qualité de la formation. Cette évaluation est réalisée au moyen de fiches qui permettent d'apprécier la qualité des contenus, de la forme de la formation et de l'animation, de la pertinence des compétences acquises et du niveau ressenti d'acquisition de ces compétences. Les fiches sont fournies par Actus formation, l'évaluation est quelques fois réalisée à partir des fiches données par l'organisme de formation pour lequel intervient actus formation.

Une **évaluation à froid** est régulièrement réalisée un an après la formation pour connaître l'état du transfert des acquis dans le travail. Cette évaluation est souvent réalisée par une réunion avec les destinataires des actions de formation.

Modalités d'évaluation

Les formations d'Actus Formation ne donnent pas lieu à une évaluation certificative, mais **une évaluation formative** des connaissances acquises est systématiquement effectuée afin de permettre aux participants et à l'encadrement d'évaluer la qualité des apprentissages.

Les participants doivent répondre à un questionnaire visant à évaluer les connaissances et compétences acquises (voir exemple plus loin de questionnaires d'évaluation).

Ce questionnaire est proposé sur un système d'évaluation informatisé qui permet de le réaliser de façon synchrone en présentiel ou asynchrone en distantiel par la plateforme « Socrative ».

Moyens pédagogiques et techniques d'encadrement

Les formations sont encadrées par A. Zeitler avec les moyens pédagogiques de l'organisme de formation accueillant la formation. Nous contrôlons que la salle requise soit suffisamment spacieuse pour le nombre de participants, qu'elle soit dotée d'un vidéo-projecteur et d'un système audio de bonne qualité permettant de visionner des films vidéo, qu'elle soit pourvue d'un tableau blanc.

Les documents afférents à la formation sont donnés soit sous forme papier quand cela est incontournable ou sous forme dématérialisée lorsqu'ils sont volumineux pour des questions de coût et de développement durable.

Détails de l'offre de formation

Intitulé : Eduquer la réflexivité des apprenants (es) progressivement avec des Pratiques Réflexives par Analyses de CAS (PRAC ®)

Programme prévisionnel

Présentation rapide de la formation

Les analyses de pratiques sont devenues incontournables dans le champ de la formation de la formation professionnelle. Cependant de nombreux formateurs font le constat d'une difficulté de la part des apprenants (es) à entrer dans une analyse profonde, distanciée et professionnelle des situations qu'ils (elles) rencontrent. Cela est dû en fait, à une difficulté à mettre en œuvre de façon effective une réflexivité ancrée dans la pratique mais conceptualisée et globale des situations et des pratiques professionnelles.

S'appuyant sur la pratique des participants formateurs professionnels, la formation proposée ici visera une mise en œuvre originale d'AP de types PRAC ®, d'une manière progressive afin de permettre l'accompagnement du développement de la réflexivité des apprenants (es).

Durée : 3 jours

Public visé : formateurs professionnels désirant utiliser les analyses de pratiques de type PRAC ® dans leurs formations dans le but d'éduquer leurs apprenants à la réflexivité dans une optique professionnelle.

Prérequis : avoir une expérience d'un an en tant que formateur d'adultes

Objectifs pédagogiques et compétences visées. Etre capable de :

- Comprendre les enjeux des analyses de pratique ainsi que leurs problématiques
- Maîtriser la méthode et le cadre propice d'analyse de pratique de type **PRAC ®**
- Penser le développement d'une posture réflexive professionnelle par les PRAC.
- Mettre en œuvre une stratégie pédagogique permettant l'appropriation d'une posture réflexive chez les apprenants.

Déroulé Pédagogique général :

Après un court échange sur les pratiques des uns et des autres, l'histoire, l'actualité et les fondements des analyses de pratiques (AP), la formation est réalisée à partir de mises en pratique collectives d'AP de type PRAC.

Les participants sont invités à analyser sous la direction de l'encadrement de la formation, une situation réellement vécue et apportée par l'un des participants.

Le débriefing de cette expérience participe à l'établissement de contenus sur la procédure des analyses de pratique.

Les participants sont invités ensuite à diriger des PRAC,

puis à utiliser les PRAC dans les parcours de formation que les participants gèrent en les intégrant dans le cadre d'une éducation à la réflexivité progressive, rationnelle et sécurisée.

Contenus de formation :

- Conditions sociales de formation adéquate aux PRAC et contractualisation « SCHEM »
- Procédures et enjeux des PRAC
- Développement de l'interprétation des situations, des règles professionnelles et des l'apprentissage
- Les processus de développement d'une posture réflexive et l'organisation progressive d'une démarche d'analyse de plus en plus élaborée
- Didactique des PRAC

Programme de la formation

Jour 1 :

Prac organisée et supervisée par le formateur

- Apports fondamentaux
- Mise en œuvre d'une PRAC dirigée par le formateur
- Débriefing de la PRAC vécue
- Identification des problématiques, enjeux et points de vigilance des PRAC

Jour 2 :

Prac organisée par des participants et supervisée par le formateur

- Mise en œuvre d'une PRAC dirigée par les apprenants
- Débriefing (analyse de la PRAC du matin)
 - o Analyse des apprentissages vécus dans les différents rôles
 - o Surprises et points d'étonnement vécus dans les différents rôles
 - o Questions sur la conduite et l'utilisation de la PRAC

Jour 3 :

Une didactique des PRAC

- Apport sur la réflexivité
- Stade de développement de la réflexivité
- Didactique des PRAC
- Conception de la mise en œuvre des PRAC dans l'organisme de formation visant le développement progressif, rationnel et sécurisé d'une réflexivité professionnelle élaborée de la part des apprenants.

Intitulé : Comment former les tuteurs ?

Durée : 3 jours

Public visé : formateurs professionnels d'instituts de formation devant former des tuteurs de stage dans le cadre d'une formation en alternance

Prérequis : avoir une expérience d'un an en tant que formateur d'adultes

Objectifs pédagogiques et compétences visées. Etre capable de :

- Mettre en place une stratégie de formation de tuteurs basée sur une ergonomie des situations de formation
- Savoir présenter la place des terrains de stage dans une formation en alternance
- Savoir présenter la spécificité de la fonction tutorale sur celle de formateur.
- Faire comprendre et savoir faire identifier par les tuteurs ce qui inhibe ou facilite l'apprentissage des stagiaires en situation de supervision en stage : notion de configuration sociale de formation.
- Faire construire par les tuteurs des démarches de formation efficaces, exigeantes mais bienveillantes, efficaces mais sécurisées.
- Maîtriser et mettre en œuvre les contenus du livret de formation à l'usage des formateurs d'accompagnateurs
- Concevoir la mise en œuvre d'une formation d'accompagnateurs de terrain basée sur une culture commune

Déroulé Pédagogique général :

Cette formation est réalisée à partir d'une démarche originale partant de l'analyse de l'expérience des tutorés sous supervision des tuteurs, dans les contextes précis de chaque domaine professionnel.

A partir d'un recueil de cas vécus par des étudiants en stage, il s'agit d'analyser les éléments constitutifs d'une formation de terrain facilitant ou au contraire inhibant la construction de la compétence.

A partir de cette analyse, il sera proposé aux futurs formateurs des accompagnateurs de terrain (tuteurs et professionnels de proximité) de construire des principes d'action et des moyens opératoires pour aider les tuteurs dans leurs actions de tutorat ou d'accompagnement de terrain.

Enfin de construire une formation adaptée à la spécificité des métiers en environnements professionnels concernés.

Contenus de formation :

- Théorie de l'alternance et posture de la formation de terrain
- Spécificité de la fonction d'accompagnateur sur celle de formateurs La contractualisation
- Le développement d'une posture réflexive
- L'organisation progressive d'une démarche d'analyse
- Configurations sociales de formation positives et négatives à l'apprentissage

- Accueil et contractualisation de formation
- Aider à apprendre dans la préparation de l'action
- Aider à apprendre pendant l'action
- Aider à apprendre après l'action
- La relation évaluation / formation ;
- Gestion du Portfolio, comment évaluer les items

Programme de la formation

Jour 1 :

Comprendre les facteurs fondamentaux d'apprentissage expérientiel sous supervision tutorale

- Contenus généraux sur l'alternance, la compétence, le développement professionnel typique
- Études de cas rencontrés par des stagiaires en situation de formation pratique dans les stages
- Établissement des configurations sociales de formation en relation avec les cas analysés

Jour 2 :

Conditions d'une formation tutorale réussie :

- Comment faire pour placer le stagiaire dans une configuration positive au cours de chacune des 5 étapes de l'activité tutorale :
 - o Accueil et contractualisation de formation
 - o Aider à apprendre dans la préparation de l'action
 - o Aider à apprendre pendant l'action
 - o Aider à apprendre après l'action
 - o La relation évaluation / formation ;
 - o Gestion du Portfolio, comment évaluer les items

Jour 3 :

Organiser la formation des tuteurs de façon attrayante, interactive et active

- Déterminer un déroulement type de la formation des tuteurs et professionnels de proximité (pour la santé)
- Déroulement type d'une formation de tuteurs et de professionnels de proximité
- Organisation concrète d'une session de formation

Moyens permettant d'apprécier les résultats de l'exécution de l'action

- Pour cette formation il est demandé aux participants de produire des travaux dans les intersessions. Ces travaux basés sur une logique de pédagogie inversée permettent de faire le point sur l'état d'avancement des apprentissages des formateurs en formation.

Intitulé : Développer le travail en équipe des formateurs

Objet de la formation : Cette formation vise à analyser les problématiques prévalentes rencontrées par une équipe et à élaborer des solutions collectives coordonnées visant une coopération efficace d'une équipe de formateurs d'un même organisme de formation.

Durée : 4 jours

Public visé : équipe de formateurs professionnels d'instituts de formation devant collaborer ensemble

Prérequis : appartenir à l'équipe de formateur d'un organisme de formation d'adultes

Objectifs pédagogiques et compétences visées : être capable de :

- Identifier, analyser et comprendre les raisons des difficultés récurrentes dans le développement des compétences des apprenants.
- Mettre en place des démarches d'analyse des difficultés rencontrées de façon rigoureuse et respectueuse des uns et des autres.
- Mettre en place des démarches visant à améliorer de façon collective la qualité de la formation.
- Construire une posture partagée de formation au sein d'une équipe de formation.

Déroulé Pédagogique général :

La formation est envisagée sur plusieurs jours (4 jours). Les journées sont espacées d'un mois environ pour donner le temps aux équipes de construire ou/et d'expérimenter les solutions trouvées aux problèmes identifiés.

La formation est basée sur des analyses de situations (et des pratiques afférentes), relatives à des situations typiques de difficultés récurrentes rencontrées par l'équipe. Afin de faciliter la cohésion du groupe, la formation se déroulera avec l'ensemble du groupe des formateurs sur chaque journée.

Cette démarche vise à dépasser les simples constats de difficulté pour passer à une analyse des raisons de celle-ci dans une démarche bienveillante, non –jugeante, mais exigeante quant à la rigueur et à la profondeur de l'analyse. Cette démarche s'inscrit dans le courant du développement de la réflexivité professionnelle et des organisations apprenantes.

Les solutions aux problèmes sont co-construites par l'équipe avec l'aide du formateur d'Actus Formation. Elles sont testées et amendées dans leurs pratiques pédagogiques par l'équipe entre les journées de formation organisées avec Actus Formation.

Contenus de formation :

Les contenus de la formation dépendent des cas examinés. Ils peuvent être extrêmement divers. Citons pour exemples quelques uns des contenus récurrents (sans que cela soit limitatif à ces derniers). Tous ces contenus sont systématiquement mis en relation avec les conséquences pratiques dans les pédagogies qu'ils entraînent.

- Théorie de l'évaluation, culture de l'évaluation / culture de l'analyse, régulation des difficultés d'apprentissage et du développement professionnel.



- Évaluation formative / formatrice,
- Approche socioconstructiviste du développement professionnel, apprenticeship in workplace,
- Processus de construction de la compétence professionnelle, complexité et difficultés des situations professionnelles,
- Théories des dynamiques identitaires,
- Règles de métier, style et genre professionnel,
- Travail prescrit travail réel
- Les différents types d'alternance pédagogique : entre l'intention du formateur et le vécu de l'apprenant,
- Configuration sociale de formation et théories de la motivation, pratiques formatives associées, contractualisation et conditions sociales positives de formation,
- Conditions cognitives du développement de la compétence professionnelle,
- Dynamiques de groupe,
- Rapports à l'apprentissage, autorégulation de l'apprentissage, autonomie, et sentiment d'auto-efficacité, etc...

Programme de la formation

Jour 1 :

Découvrir et comprendre la stratégie de formation par analyse de pratique et par co-construction des solutions dans une organisation apprenante

- 1er jour : apports essentiels ; définition des objets d'études et première mise en œuvre d'une PRAC
- Construction de solutions à un problème peu complexe.

Autres jours : les 3 autres jours de formation sont organisés une fois par mois environ (voir plus en fonction du projet de développement de l'équipe).

Identifier et comprendre chaque jour les raisons d'une difficulté récurrente rencontrée par l'équipe de formateurs et formatrices. Définir des conditions d'amélioration des pratiques pour faire face à ces problèmes.

- Les 3 autres jours seront découpés en 2 temps chacun.
- Le matin une PRAC ® sera réalisée sur un cas apporté par un formateur,
- L'après-midi une mutualisation des réflexions et des apports sera effectuée en fonction des problématiques identifiées dans la PRAC, ainsi qu'un projet d'évolution des formations.

Jour de bilan à distance :

- Eventuellement une autre journée peut être organisée après un an de mise en œuvre des solutions, afin de faire le constat des évolutions des formations et d'aider l'équipe à apporter des modifications collectives à son action et aux solutions trouvées.

Moyens permettant d'apprécier les résultats de l'exécution de l'action :

- Pour cette formation il est demandé aux participants de produire des travaux dans les intersessions. Ces travaux basés sur une logique de pédagogie inversée permettent de faire le point sur l'état d'avancement des apprentissages des formateurs en formation.



- *Dans la formation il est prévu la construction d'indicateurs d'évaluation de l'amélioration des résultats relatifs aux solutions mises en œuvre. Cette régulation par les indicateurs fait partie intégrante de la formation des formateurs.*

Intitulé : initiation au métier de formation pour les formateurs – trices débutants

Objet de la formation : Cette formation vise à donner des bases pratiques, méthodologique et théoriques relatives au métier de formateurs-trices pour les professionnels de terrains débutant une carrière en instituts de formation.

Durée : 4 jours

Public visé : nouveaux formateurs (NF)

Prérequis : appartenir à l'équipe de formateur d'un organisme de formation d'adultes

Objectifs pédagogiques et compétences visées : être capable de :

- Identifier et comprendre les processus de formation facilitant l'engagement, la motivation et l'apprentissage des adultes en formation professionnelle.
- Mettre en place des démarches efficaces d'intervention multimodales dont le eLearning.

Déroulé Pédagogique général :

La formation est envisagée sur plusieurs jours (4 jours). Les journées sont espacées d'un mois environ pour donner le temps aux équipes de construire ou/et d'expérimenter les solutions trouvées aux problèmes identifiés.

La formation est basée sur des analyses de situations rencontrées par les formateurs débutants, des simulations et des observations de déroulé d'intervention.

Cette démarche vise à faire alterner les apports, l'analyse de situations réelles, des simulations et des tests en situation réelle.

Contenus de formation :

Les contenus de la formation dépendent des cas examinés. Ils peuvent être extrêmement divers. Citons pour exemples quelques uns des contenus récurrents (sans que cela soit limitatif à ces derniers). Tous ces contenus sont systématiquement mis en relation avec les conséquences pratiques dans les pédagogies qu'ils entraînent.

- **Etre capable d'organiser une contractualisation avec les étudiants favorisant un climat de propice à l'apprentissage**
 - **Contenus :** Etablir un syllabus, établir un contrat pédagogique, connaître les caractéristiques d'un climat d'apprentissage favorable, connaître et mettre en œuvre les éléments d'une motivation à apprendre, configuration sociale de formation et théories de la motivation, pratiques formatives associées, contractualisation et conditions sociales positives de formation ...
- **Etre capable de construire une intervention de formation favorisant l'activité et l'émancipation des formés**
 - **Contenus :** Eléments constituant de l'autorité, technique et mise en œuvre en CM et en TD, attitude, place du corps et de la voix, respecter et faire respecter le contrat pédagogique, conditions cognitives du développement de la compétence professionnelle, dynamiques de groupe, trucs et astuces d'enseignants chevronnés...
- **Etre capable de mettre et de maintenir les formés au travail**
 - **Contenus :** présentation de différentes formes d'animation de TD, organisation de tâches, situations problèmes, pédagogie inversée, outils numériques, simulation... régulation et utilisation de ces techniques, Rapports à l'apprentissage, etc...

- **Rendre les étudiants actifs, proactifs et post actifs dans leurs apprentissages**

- **Contenus** : organisation de contenus, animation et construction du sens des contenus pour les étudiants, autorégulation de l'apprentissage, autonomie, et sentiment d'auto-efficacité ...

Programme de la formation¹

Jour 1 :

1. *Séance 1* : Présentation de la formation, contractualisation pédagogique, (notamment conditions de confidentialité de la pratique), apport de contenus répondant aux questions des nouveaux formateurs (NF) :
2. *Séance 2* : Etudes de cas provenant de la pratique des participants et identification de problématiques fondamentales de la formation des adultes : points d'appuis et obstacles à l'apprentissage, notamment la question du sens et l'importance des configurations sociales de formation.

Jour 2 :

3. *Séance 3* : Observation d'un formateur chevronné, débriefing de séance avec cet EC chevronné, analyse de l'activité de cet EC. Mise en mots de l'expérience. Travail de projet et d'expérimentation dans l'entre deux formation.
4. *Séance 4* : Identification de principes fondamentaux dans la conception et l'intervention en formation des adultes. Notamment la place de l'activité de l'apprenant. Tp sur la préparation et la conception de l'intervention. Simulation d'intervention et débriefing. Etudes de 5 problèmes typiques avec les étudiants et solutions pédagogiques. Travail de projet et d'expérimentation dans l'entre deux formation

Jour 4 :

5. *Séance 5* : Observation et analyse d'une intervention de l'un des NF en situation réelle. Débriefing de séance, analyse de l'activité du NF. Mise en mots de l'expérience pour tous..
6. *Séance 6* : Observation et analyse d'une intervention de l'un des NF en situation réelle.. Mise en mots de l'expérience pour tous. Travail de projet et d'expérimentation dans l'entre deux formation Bilan et perspectives de la formation.

¹ Les séances sont à l'échelle de la demi journée

Moyens permettant d'apprécier les résultats de l'exécution de l'action :

- *Pour cette formation il est demandé aux participants de produire des travaux dans les intersessions. Ces travaux basés sur une logique de pédagogie inversée permettent de faire le point sur l'état d'avancement des apprentissages des formateurs en formation.*
- *Dans la formation il est prévu la construction d'indicateurs d'évaluation de l'amélioration des résultats relatifs aux solutions mises en œuvre. Cette régulation par les indicateurs fait partie intégrante de la formation des formateurs.*