

FORMATION DE FORMATEURS

Groupement Développement des Compétences - SDIS 21

RECUEIL DE FICHES TECHNIQUES

DES

TECHNIQUES PEDAGOGIQUES



Préambule

Objectifs de ce recueil

Ce recueil a pour objectif de fournir un éventail, non exhaustif, de techniques pédagogiques et d'animation utilisables par les formateurs durant leurs formations.

Durant la formation de Pédagogie Initiale et Commune de Formateur (PIC F), l'apprenant formateur étudie certaines des techniques pédagogiques et d'autres sont proposées dans ce recueil.

Il est conseillé, avant de tenter la mise en œuvre d'une technique pédagogique, de se préparer et de réfléchir à l'intention pédagogique et à l'effet que l'utilisation d'une de ces techniques va produire.

Points clés de la mise en place d'une activité pédagogique :

➤ Se préparer

Il est nécessaire, dans tous les cas, de préparer la technique pédagogique et sa mise en œuvre soigneusement en amont, afin d'éviter de se retrouver en difficulté lors de son application.

➤ Faire le lien avec la partie précédente

Avant de débiter l'activité, faites toujours le lien avec la séquence précédente de manière à présenter les choses de façon logique.

(« *L'adulte apprend s'il comprend* »)

➤ Annoncer la séance

Toute activité devra avoir été systématiquement annoncée au participant (« *L'adulte apprend s'il comprend son objectif* »)

💡 Faire le « **TOP** » de la formation :

- **T = Thème**
- **O = Objectif**
- **P = Planning (plan + timing)**

➤ Dérouler la séquence en impliquant le participant

Il est nécessaire que le participant soit partie prenante de l'activité : utilisez les pédagogies actives.

(« *L'adulte apprend s'il est dans un climat de participation* », « *L'adulte apprend s'il agit et s'implique* », « *L'adulte apprend s'* »)

➤ Faire une synthèse

Elle permettra de recentrer l'activité sur l'essentiel.

(« *L'adulte apprend s'il comprend* »)

➤ Faire le lien avec la partie suivante

Après la clôture de l'activité, faites toujours le lien avec la séquence suivante de manière à présenter les choses de façon logique.

(« *L'adulte apprend s'il comprend* »)

Liste des techniques Pédagogiques

DEC	APPR	APPL	TECHNIQUES PEDAGOGIQUES	Pages
X			Question à la cantonade	5
X			Remue-méninges (Brainstorm)	7
X			Mots clés	9
X			Méta Plan (Post-it®)	11
X			Etude de cas	13
X			Immersion	15
X			Carrousel	17
X			World Café	19
X			Carte mentale	21
X	X		Photo expression – Objet expression	23
X	X		Travail de groupe	25
X	X		Exposé Interactif	27
	X		Exposé directif	29
	X		Démonstration Pratique	32
	X		Démonstration Commentée Justifiée en Miroir	34
	X		Démonstration Pratique Dirigée	36
	X		Entrainement par Atelier	38
X	X	X	Questionnaires	40
		X	Mise en situation : MSP et Cas Concret	42
		X	Cas concret dirigé	44

Liste des techniques d'évaluation

TECHNIQUES PEDAGOGIQUES	Pages
Evaluation classique	47
La cible	48
Le métaplan	51
Auto-évaluation	52

La question à la cantonade

But de la méthode

Il s'agit d'une activité pédagogique de **découverte** qui permet de faire le point sur les connaissances acquises et celles qui restent à acquérir.

Elle peut être utilisée en groupe ou en plénière.

Le formateur recueille les réponses des apprenants en veillant à ce qu'aucune critique ne soit faite.

À la fin de la production des idées par les apprenants, le formateur exploite leurs réponses de façon constructive et structurée et en fait une synthèse.

Intérêt de la technique

- Faire réfléchir l'apprenant sur un thème donné
- Mesurer les connaissances des apprenants et avoir une base de travail pour l'activité d'apprentissage
- Positionner l'apprenant comme acteur de sa formation et lui permettant de faire le point sur ses connaissances et celles restant à acquérir
- Mettre en œuvre une dynamique de groupe
- Guider les participants vers l'acquisition d'un savoir
- Inciter progressivement les participants à la réflexion
- Permettre aux participants de répondre avec leur propre expérience et les connaissances qu'ils ont sur le sujet.

Matériel nécessaire

Aucun.

Déroulement

5 mn

QUESTION A LA CANTONADE	
Rôle du formateur	Rôle des participants
<u>Présentation</u> ➤ Lancer l'activité en faisant le lien avec la partie précédente et le TOP de la formation ➤ Donner les consignes de la technique pédagogique : ❖ Ecouter la question posée ❖ Répondre en utilisant leur savoir, leur vécu, leur expérience	➤ Écouter et observer ➤ Poser des questions pour clarifier ce qui a été présenté
<u>Questionnement</u> ➤ Poser une question ouverte, claire et précise au groupe. ➤ Ecouter et recueillir toutes les réponses et les noter si nécessaire ➤ Reposer la question ou la reformuler si nécessaire ➤ Exploiter les réponses	➤ Répondre à la question ➤ Énoncer des idées

Synthèse ➤ Répondre aux questions si besoin ➤ Effectuer un résumé des travaux en le centrant sur les points importants ➤ Apporter les informations qui n'ont pas été envisagées	➤ Écouter ➤ Poser des questions
---	--

Cette technique pédagogique sera toujours suivie d'une séquence permettant de valider les connaissances conformes, de les compléter, et de reprendre et corriger les éléments faux et non fondés en justifiant ses réponses, sans porter de jugement de valeur.

Points forts :

- Technique rapide et facile à organiser.
- Explore le savoir antérieur du participant.
- Découverte des représentations de chacun.
- Faire un point sur les connaissances antérieures et sur celles qui restent à acquérir.
- Entraîner les apprenants à se questionner, à raisonner.

Conseils :

- Préparer les questions à l'avance.
- Les questions posées doivent être pertinentes afin que les idées formulées soient suffisamment concrètes et adaptées au thème de l'activité pédagogique.
- Utiliser l'écoute active et réguler les échanges.
- Rester neutre par rapport au contenu.
- Ne pas laisser le questionnement tourner en débat.
- Bien gérer le temps.

Le remue méninge (Brainstorm)

But de la méthode

Il s'agit d'une activité pédagogique de **découverte** utilisable en groupe ou en plénière.

Intérêt de la technique

- Faire produire un maximum d'idées en un temps limité
- Stimuler et développer la créativité
- Recueillir spontanément les idées des participants
- Explorer la créativité
- Repérer les obstacles à la créativité (habitudes, contraintes, représentations...)

Matériel nécessaire

Tableau blanc ou tableau papier.

Feutres de couleur.

Déroulement

10 à 30 mn

REMUE MENINGE (BRAINSTORM)	
Rôle du formateur	Rôle des participants
<u>Présentation</u> ➤ Lancer l'activité en faisant le lien avec la partie précédente et le TOP de la formation ➤ Donner les consignes de la technique pédagogique : ❖ Énoncer toutes les idées qui passent par la tête de chacun sans se censurer ❖ Produire un maximum d'idées, même celles qui peuvent paraître saugrenues ❖ Ne porter aucune critique ni aucun jugement	➤ Écouter et observer ➤ Poser des questions pour clarifier ce qui a été présenté
<u>Questionnement</u> ➤ Poser une question ouverte, claire et précise au groupe. ➤ Écrire au tableau toutes les idées émises par les participants sans commentaire ni censure. ➤ Effectuer une analyse de la production du travail du groupe. ❖ Faire clarifier les réponses obtenues, reformuler ou faire reformuler, ne pas corriger les réponses incorrectes.	➤ Répondre à la question ➤ Énoncer les idées qui viennent sans les censurer ➤ Clarifier les idées ➤ Classer les idées avec l'aide du formateur

❖ Regrouper les idées en trois ou quatre points et les exploiter. ❖ Exploiter les idées	
Synthèse ➤ Répondre aux questions si besoin. ➤ Effectuer un résumé des travaux en le centrant sur les points importants.	➤ Écouter ➤ Poser des questions si besoin

Cette technique pédagogique sera toujours suivie d'une séquence permettant de valider les connaissances conformes, de les compléter, et de reprendre et corriger les éléments faux et non fondés en justifiant ses réponses, sans porter de jugement de valeur.

Points forts :

- Technique rapide et facile à organiser.
- Augmente la capacité de créativité d'un groupe.
- Améliore l'esprit de groupe.
- Privilégie la spontanéité et l'imagination.
- Explore le savoir antérieur du participant.
- Produit un maximum d'idées sur un sujet donné en groupe.
- Découverte des représentations de chacun.

Conseils :

L'animation doit :

- Conduire les participants à s'exprimer librement (sans crainte, justification, argumentation)
- Rester neutre.
- Empêcher les interruptions, les questions et les explications qui cassent le rythme du menuet-méninges.
- La question posée est une question pertinente afin que les idées formulées soient suffisamment concrètes et adaptées au thème de l'activité pédagogique.
- Chaque apprenant émet ses idées en toute sécurité, sans aucune censure.
- Chaque idée émise doit être accueillie sans commentaire ni jugement.

But de la méthode

Il s'agit d'une activité pédagogique de **découverte** utilisable en groupe ou en plénière.

Intérêt de la technique

- Faire produire et classer des idées réfléchies en un temps limité et les classer
- Faire émerger les représentations des participants vis-à-vis d'un thème à étudier
- Analyser la perception d'un groupe à propos d'un problème
- Mettre en évidence les connaissances antérieures et les représentations des participants
- Faire surmonter les obstacles de la timidité en favorisant une communication progressive en sous-groupe en empêchant les prises de pouvoir

Matériel nécessaire

Tableau blanc ou tableau papier.

Feutres de couleur.

Déroulement

30 à 45 mn

MOTS CLES	
Rôle du formateur	Rôle des participants
<u>Présentation</u> ➤ Lancer l'activité en faisant le lien avec la partie précédente et le TOP de la formation ➤ Si le groupe est important, le séparer en sous-groupes de 6 à 8 personnes	➤ Écouter et observer ➤ Poser des questions pour clarifier ce qui a été présenté
<u>Réalisation Phase 1</u> ➤ Donner les consignes de la première étape de la technique pédagogique : ❖ En silence, à tour de rôle, sans obligation, les participants écrivent au tableau un mot ou une phrase courte, exprimant une idée. ❖ Possibilité de répéter l'action plusieurs fois, à condition de n'écrire qu'une seule idée à chaque fois.	➤ Se présentent devant le(s) tableau(x) ➤ Écoutent et questionnent ➤ A tour de rôle inscrivent en silence un mot au tableau ➤ Recommencent si nécessaire
<u>Réalisation Phase 2</u> ➤ Donner les consignes de la deuxième étape de la technique pédagogique : ❖ Toujours en silence, à tour de rôle, chaque participant vient placer un bâton en face de l'idée qui lui semble la plus importante.	➤ A tour de rôle en silence, placent un bâton face à l'idée qui leur semble la plus importante ➤ Recommencent si besoin

❖ Il est possible de répéter l'action plusieurs fois, à condition de ne placer qu'un seul bâton à chaque fois.	
<u>Discussion</u> ➤ Mener une discussion sur les choix de chacun. ➤ Si plusieurs sous-groupes, consulter les autres tableaux et discuter les choix des autres groupes. ➤ Compiler les travaux ou les réflexions des participants. ➤ Faire clarifier les termes utilisés (reformuler) ➤ Regrouper les idées en trois ou quatre points avec l'aide du groupe ➤ Effectuer une analyse de la production du travail de groupe.	➤ Participent à la discussion en argumentant ➤ Donnent leur opinion
<u>Synthèse</u> ➤ Répondre aux questions si besoin. ➤ Effectuer un résumé des travaux en le centrant sur les points importants.	➤ Écouter ➤ Poser des questions si besoin

Cette technique pédagogique sera toujours suivie d'une séquence permettant de valider les connaissances conformes, de les compléter, et de reprendre et corriger les éléments faux et non fondés en justifiant ses réponses, sans porter de jugement de valeur.

Points forts :

- Technique rapide et facile à organiser.
- Augmente la capacité de créativité d'un groupe.
- Améliore l'esprit de groupe.
- Privilégie la spontanéité et l'imagination.
- Explore le savoir antérieur du participant.
- Produit un maximum d'idées sur un sujet donné en groupe.
- Découverte des représentations de chacun.

Conseils :

L'animateur doit :

- Conduire les participants à s'exprimer librement (sans crainte, justification, argumentation)
- Rester neutre.
- Empêcher les interruptions, les questions et les explications qui cassent le rythme du remue-méninges.
- La question posée est une question pertinente afin que les idées formulées soient suffisamment concrètes et adaptées au thème de l'activité pédagogique.
- Chaque apprenant émet ses idées en toute sécurité, sans aucune censure.
- Chaque idée émise doit être accueillie sans commentaire ni jugement.

Le métaplan (Post-it®)

But de la méthode

Il s'agit d'une activité pédagogique de **découverte** utilisable en plénière ou en groupe.

Intérêt de la technique

- Faire produire un maximum d'idées en un temps limité et les classer
- Analyser la perception d'un groupe à propos d'un problème.
- Faire émerger les représentations des participants vis-à-vis d'un thème.
- Faire surmonter les obstacles de la timidité, en début de séance ou de formation, en favorisant une communication progressive en groupe, et en empêchant les prises de pouvoir inhibantes.

Matériel nécessaire

Tableau blanc ou tableau papier.

Feutres de couleur.

Bloc de feuilles détachables (Post-it®).

15 mn

Déroulement

METAPLAN (POST-IT®)	
Rôle du formateur	Rôle des participants
<u>Présentation</u> ➤ Lancer l'activité en faisant le lien avec la partie précédente et le TOP de la formation ➤ Séparer le groupe en sous-groupes de 6 à 8 personnes ➤ Donner à chaque participant 1 à 3 post-it® ➤ Donner les consignes de la technique pédagogique : ❖ Écrire les idées qui passent par la tête de chacun sans se censurer, ❖ Produire un maximum d'idées, même celles qui peuvent paraître saugrenues, ❖ Ne porter aucune critique.	➤ Écouter ➤ Poser des questions pour clarifier ce qui a été présenté
<u>Questionnement</u> ➤ Poser une question ouverte, claire et précise au groupe, ➤ Demander aux participants de répondre à la question posée en écrivant un mot ou une phrase sur le « post-it® », ➤ Récupérer les « post-it® » et les placer un par un sur le tableau.	➤ Réfléchir à la question posée. ➤ Écrire un mot ou une phrase sur le « post-it® » en fonction des consignes du formateur. ➤ Respecter les consignes.

(Si aucun plan n'a été élaboré au préalable, placer les feuilles au fur et à mesure en les regroupant « géographiquement » sur le tableau, par thème	
<u>Discussion</u> ➤ Faire trier les idées recueillies, établir et présenter les résultats ➤ Regrouper les idées en 3 ou 4 points avec l'aide du groupe ➤ Faire clarifier les réponses obtenues, reformuler ou faire reformuler, ne pas corriger les réponses incorrectes ➤ Exploiter les idées	➤ Clarifier les idées émises ➤ Classer les idées avec l'aide du formateur
<u>Synthèse</u> ➤ Répondre aux questions si besoin. ➤ Effectuer un résumé des travaux en le centrant sur les points importants.	➤ Écouter ➤ Poser des questions si besoin

Cette technique pédagogique sera toujours suivie d'une séquence permettant de valider les connaissances conformes, de les compléter, et de reprendre et corriger les éléments faux et non fondés en justifiant ses réponses, sans porter de jugement de valeur.

Points forts :

- Technique rapide et facile à organiser.
- Interactions et échanges entre les participants.
- Améliore l'esprit de groupe.
- Réduit les malentendus et les incompréhensions.
- Exploration du savoir antérieur du participant.
- Production en groupe d'un maximum d'idées sur un sujet donné.
- Découverte des représentations de chacun.

Conseils :

- Préparer les questions à l'avance.
- La question posée doit être pertinente afin que les idées formulées soient suffisamment concrètes et adaptées au thème de l'activité pédagogique.
- Préparer le matériel nécessaire à la réalisation de la technique.
- Les participants doivent écrire de façon lisible.
- Utiliser l'écoute active et réguler les échanges.
- Rester neutre par rapport au contenu.

L'étude de cas

But de la méthode

Il s'agit d'une activité pédagogique de **découverte** utilisable en groupe ou en plénière.

L'étude de cas est une technique qui consiste à faire étudier par un groupe, des situations problématiques concrètes, présentées avec leurs détails réels. Elle consiste aussi à provoquer une prise de conscience de la situation et d'envisager des solutions.

Elle a pour objet de mesurer le niveau de connaissance des participants face à une nouvelle situation donnée (évaluation diagnostique).

Intérêt de la technique

- Permettre aux participants, à partir d'une situation, d'exprimer leur vécu, leurs représentations, leurs expériences et leurs connaissances
- Développer la capacité des apprenants à sélectionner et analyser les faits les plus significatifs pour résoudre un problème
- Faciliter la transmission des connaissances
- Confronter les idées, les arguments, les positions des membres d'un groupe autour d'un thème donné.

Matériel nécessaire

Photos, illustrations, films...

Vidéoprojecteur

Clé USB

Déroulement

5 mn

ETUDE DE CAS	
Rôle du formateur	Rôle des participants
<u>Présentation</u> ➤ Lancer l'activité en faisant le lien avec la partie précédente et le TOP de la formation ➤ Proposer des axes d'observation centrés sur les points importants. ➤ Présenter une situation en lien avec le thème de la séquence abordée (illustration visuelle, audio-visuelle ou saynète). ➤ Répondre aux questions. ➤ Laisser un temps d'observation et de réflexion aux participants.	➤ Écouter ➤ Poser des questions pour clarifier ce qui a été présenté

<u>Questionnement</u> ➤ Poser successivement des questions sur les points importants à aborder, de type : ❖ « <i>En quoi la situation présentée vous semble-t-elle anormale ou inhabituelle ?</i> » ❖ « <i>Quelles sont les causes possibles de cette situation ?</i> » ❖ « <i>Connaissez-vous d'autres causes qui aboutiraient à une situation similaire ?</i> » ❖ « <i>Quels sont les risques à laisser évoluer la situation tel quel ?</i> » ❖ « <i>Que feriez-vous dans cette situation ?</i> » ❖ « <i>Pourquoi feriez-vous ça ?</i> » ➤ Faire clarifier les réponses obtenues, reformuler, ne pas corriger les réponses incorrectes.	➤ Répondre aux questions posées en fonction de son vécu, de ses connaissances antérieures et de ses représentations. ➤ Clarifier les termes et les idées ➤ Reformuler
<u>Synthèse</u> ➤ Répondre aux questions si besoin. ➤ Effectuer un résumé des travaux en le centrant sur les points importants.	➤ Écouter ➤ Poser des questions si besoin

Cette technique pédagogique sera toujours suivie d'une séquence permettant de valider les connaissances conformes, de les compléter, et de reprendre et corriger les éléments faux et non fondés en justifiant ses réponses, sans porter de jugement de valeur.

Points forts :

- Faire un point sur les connaissances antérieures et sur celles qui restent à acquérir.
- Favoriser les interactions et échanges entre participants.
- Entraîner les apprenants à se questionner, à raisonner.
- Favoriser la réflexion et la mise en commun des expériences personnelles de chacun, sur des thèmes en rapport avec une situation réelle.
- Explorer le savoir antérieur.

Conseils :

- Le support doit être rattaché au thème de l'activité.
- Préparer le matériel nécessaire à la réalisation de la technique.
- Les questions posées doivent être pertinentes afin que les idées formulées soient suffisamment concrètes et adaptées au thème de l'activité pédagogique.
- Aucun commentaire ni censure ne doivent exister lors d'une réponse d'un participant.
- Utiliser l'écoute active et réguler les échanges.
- Rester neutre par rapport au contenu.

L'immersion

But de la méthode

Il s'agit d'une activité pédagogique de **découverte** utilisable en groupe ou en plénière.

Un participant **volontaire** joue le rôle pour lequel il n'est pas encore formé.

L'action réalisée **sert de support d'observation pour le groupe et non à l'évaluation du participant.**

Intérêt de la technique

- Permettre aux participants, à partir d'une situation, d'exprimer leur vécu, leurs expériences et leurs connaissances.
- Développer les capacités des apprenants à sélectionner et analyser les faits les plus significatifs pour résoudre un problème.
- Faciliter la transmission des connaissances.
- Confronter les idées, les arguments, les positions des membres d'un groupe autour d'un thème donné.

Matériel nécessaire

Tableau blanc ou tableau papier.

Feutres de couleur.

Matériel de simulation (si nécessaire).

Déroulement

30 mn

IMMERSION	
Rôle du formateur	Rôle des participants
<u>Présentation</u> ➤ Lancer l'activité en faisant le lien avec la partie précédente et le TOP de la formation ➤ Insister sur le fait que le participant ne sera pas évalué et que cette simulation permettra de faire ressortir les différents points que l'on souhaite aborder. ➤ Demander à un participant (volontaire) de réaliser une simulation. ➤ Proposer aux autres participants des axes d'observation centrés sur les points importants à exploiter	➤ Écouter ➤ Poser des questions pour clarifier ce qui a été présenté
<u>Simulation</u> ➤ Lancer la simulation. ➤ Observer le déroulement de la simulation.	➤ Un des participants joue son futur rôle en effectuant la tâche demandée. Il peut se faire aider par un ou plusieurs autres participants pour jouer la simulation. ➤ Les autres écoutent et observent le déroulement de la simulation selon les axes proposés par le formateur.

<u>Discussion</u> ➤ Effectuer une analyse du travail du groupe en post-simulation ➤ Regrouper les idées en 3 ou 4 points ➤ Animer une discussion en la centrant sur les axes d'amélioration proposés, tout en évitant la transmission directe de connaissances ➤ Faire clarifier les idées énoncées et les reformuler afin d'en faciliter la compréhension ➤ Aucune évaluation du participant ne sera effectuée.	➤ Énoncer des idées, clarifier, reformuler ➤ Participer à la discussion
<u>Synthèse</u> ➤ Répondre aux questions si besoin. ➤ Effectuer un résumé des travaux en le centrant sur les points importants.	➤ Écouter ➤ Poser des questions si besoin

Cette technique pédagogique sera toujours suivie d'une séquence permettant de valider les connaissances conformes, de les compléter, et de reprendre et corriger les éléments faux et non fondés en justifiant ses réponses, sans porter de jugement de valeur.

Points forts :

- Faire un point sur les connaissances antérieures et sur celles qui leurs restent à acquérir.
- Favoriser les interactions et les échanges entre participants.
- Entraîner les apprenants à se questionner, à raisonner.
- Favoriser la réflexion et la mise en commun des expériences personnelles de chacun, sur des thèmes en rapport avec une situation réelle.
- Explorer le savoir antérieur.

Conseils :

- La simulation doit être rattachée au thème de l'activité.
- Préparer le matériel nécessaire à la réalisation de la technique.
- Expliquer au participant volontaire qu'il n'est pas évalué mais que son action sert de support d'observation et de production au groupe, qu'il ne doit pas se sentir dévalorisé ou victime de critiques.
- Insister sur le fait que les autres participants ne doivent pas critiquer.

Le carrousel

But de la méthode

Il s'agit d'une activité pédagogique utilisée comme activité de **découverte** et **d'apprentissage**.

Intérêt de la technique

- Permettre aux participants d'exprimer leur vécu, leurs représentations, leurs expériences et leurs connaissances.
- Faire un point sur les connaissances antérieures des participants et sur celles qu'il leur reste à acquérir, face à une situation donnée.
- Entraîner les participants à se questionner, à raisonner.
- Favoriser la réflexion et la mise en commun des expériences personnelles de chacun sur des thèmes en rapport avec une situation réelle.
- Confronter les idées, les arguments, les positions d'un participant, ou des membres d'un groupe, autour d'un thème donné.

Matériel nécessaire

Tableau blanc ou tableau papier.

Feutres de couleur.

Déroulement

40 mn

CARROUSEL	
Rôle du formateur	Rôle des participants
Présentation ➤ Lancer l'activité en faisant le lien avec la partie précédente et le TOP de la formation ➤ Préparer 2 ou 3 feuilles de paperboard, portant chacun 1 « question thème ». ➤ Répartir les participants en 2 ou 3 groupes et lancer les travaux. ➤ Distribuer une feuille de papier à chaque sous-groupe. ➤ Préciser aux participants que chaque sous-groupe possède un marqueur de couleur différent et que les réponses écrites sur la « question thème » doivent être validées par toutes les personnes du sous-groupe. ➤ Définir un sens de rotation pour aller d'une question à l'autre. ➤ Annoncer que cette activité comprend 3 étapes, successivement de 10 mn, 7 mn et 5 mn. ➤ Indiquer que le sous-groupe doit se déplacer avec le feutre de couleur qui lui a été attribué durant tout l'exercice	➤ Écouter ➤ Poser des questions pour clarifier ce qui a été présenté ➤ Se placer devant la feuille qui lui a été destinée ➤ Se munir du feutre de couleur qui lui a été attribué

<u>Phase 1</u> ➤ Indiquer la durée de cette première phase de travail (10 mn). ➤ Ne pas intervenir dans les groupes.	Chaque sous-groupe répond à la « question thème » qui lui a été attribuée, avec le feutre qui lui a été distribué.
<u>Phase 2</u> ➤ Faire tourner les sous-groupes d'un cran. ➤ Indiquer la durée de cette première phase de travail (7 mn).	Au 2ème tour, chaque sous-groupe tourne d'un cran et prend connaissance des propositions écrites par le sous-groupe précédent. ➤ Si le sous-groupe est d'accord, il met un signe « + » à côté de la proposition ➤ Si le sous-groupe n'est pas d'accord avec, il met le signe « - » à côté de la proposition ➤ Si le sous-groupe ne comprend pas, il met le signe « ? » à côté de la proposition ➤ Le sous-groupe ajoute les données qui lui semblent manquer
<u>Phase 3</u> ➤ Faire tourner les sous-groupes d'un cran. ➤ Indiquer la durée de cette première phase de travail (5 mn).	Au 3ème tour, chaque sous-groupe tourne d'un cran et prend connaissance des propositions écrites par le sous-groupe précédent. Chaque sous-groupe fait le même travail que lors de la 2^{ème} étape.
<u>Synthèse</u> ➤ Faire tourner les sous-groupes d'un cran pour qu'ils se retrouvent face à leur feuille de départ. ➤ Effectuer une synthèse en faisant préciser les réponses assorties d'un « - » et d'un « ? » en complétant si nécessaire et en insistant sur les connaissances essentielles. ➤ Répondre aux questions si besoin.	➤ Chaque sous-groupe prend connaissance des annotations portées par les autres sous-groupes ➤ Écouter ➤ Poser des questions si besoin

Points forts :

- Faire un point sur les connaissances antérieures et sur celles qui restent à acquérir.
- Favoriser les interactions et échanges entre participants.
- Entraîner les apprenants à se questionner, à raisonner.
- Favoriser la réflexion et la mise en commun des expériences personnelles de chacun, sur des thèmes en rapport avec une situation réelle.
- Explorer le savoir antérieur.

Conseils :

- Ne pas intervenir durant l'exercice

Le world café

But de la méthode

Le World café, ou café découverte, est une méthode de dynamisation de la créativité permettant la participation de chacun dans un groupe. Il facilite le dialogue constructif et le partage sur des sujets donnés en reproduisant l'ambiance d'un café dans une atmosphère conviviale et décontractée.

Technique pédagogique réalisable avec un minimum **de 2 ou 3 ilots de table ou de chaises autour d'un tableau constitué, au minimum, de 3 personnes par ilot.**

Intérêt de la technique

- Générer des idées, partager des connaissances, encourager une réflexion novatrice en s'appuyant sur le croisement et la confrontation d'idées.
- Faire réfléchir les apprenants sur une situation.
- Permettre aux participants d'exprimer leurs connaissances sur une situation.
- Permettre aux formateurs de mesurer les savoirs des participants.
- Positionner l'apprenant comme un acteur de sa formation en lui permettant de faire le point sur les connaissances acquises et celles qui lui restent à acquérir.
- Mettre en œuvre une dynamique de groupe par l'intelligence collective.

Matériel nécessaire

Tableau blanc ou tableau papier.

Feutres de couleur.

Espace convivial en disposant des tables de 3/8 personnes en 3 ilots de tables ou de chaises autour d'un tableau.

Aucun temps de pause n'étant prévu, il est conseillé de mettre à disposition, dans la salle ou sur les tables, du café, eau, jus de fruits, petits gâteaux pour créer de la convivialité.

Déroulement

80 mn

WORLD CAFE	
Rôle du formateur	Rôle des participants
Présentation ➤ Lancer l'activité en faisant le lien avec la partie précédente et le TOP de la formation ➤ Donner les consignes de la technique pédagogique : World café ➤ Constituer des sous-groupes de 3/8 personnes maximum, les participants se réunissant autour des tables ➤ Designer un hôte (ou animateur-rapporteur) par sous-groupe ➤ Distribuer 1 thème par ilot de tables ou de chaises	Rôle de l'hôte ou animateur-rapporteur : ➤ Accueillir les participants et leur présenter le thème de l'atelier ➤ Stimuler la contribution de chacun, relancer ➤ Noter au fur et à mesure les idées et/ou questions qui se dégagent (il est la mémoire de la table ou de l'ilot autour du tableau) ➤ Les idées peuvent être regroupées sur des post-it pour les associer, sur des feuilles de paperboard ou sur un tableau
Phase 1 ➤ Chaque groupe discute du thème de son atelier pendant 15 min (ou temps adapté au thème)	L'hôte ou animateur-rapporteur Résumer la discussion précédente à chaque changement de sous-groupe, afin de faciliter la «pollinisation croisée» des idées

<u>Phase 2</u> ➤ Faire tourner les sous-groupes d'un cran. ➤ Seul l'animateur-rapporteur reste à la table et les autres personnes changent de table. ➤ Discuter le nouveau thème pendant 10 min. <u>Phase 3</u> ➤ Faire tourner les sous-groupes d'un autre cran. ➤ L'animateur-rapporteur reste toujours à la table et les autres personnes changent de table. ➤ Discuter le dernier thème pendant 5 min.	Les autres participants Chaque sous-groupe répond à la « question thème » qui lui a été attribuée, puis à celles des autres tables.
<u>Synthèse</u> ➤ Animer la restitution faite par chaque sous-groupe ➤ Répondre aux questions si besoin.	➤ Chaque animateur-rapporteur présente les principales conclusions ou les questionnements de l'atelier qu'il a animé (si possible avec affichage des productions). ➤ Temps de restitution en plénière : (3 x 15 minutes = 45 minutes ou temps adapté au thème)
<u>Synthèse</u> ➤ Faire une synthèse globale (ou individuelle en fonction de la complexité des thèmes traités)	➤ Ecoutent et participent

Points forts :

- Faire un point sur les connaissances antérieures et sur celles qui restent à acquérir.
- Favoriser les interactions et échanges entre participants.
- Entraîner les apprenants à se questionner, à raisonner.
- Favoriser la réflexion et la mise en commun des expériences personnelles de chacun, sur des thèmes en rapport avec une situation réelle.
- Explorer le savoir antérieur.

Conseils :

- Ne pas intervenir durant l'exercice
- Attention au respect du temps

La carte mentale

But de la méthode

Il s'agit d'une activité pédagogique de **découverte** qui permet aux apprenants de faire le point sur leurs connaissances et sur celles restant à acquérir, tout en leur permettant de s'exprimer.

Le formateur pourra également l'utiliser en technique **d'apprentissage** pour réaliser un apport de connaissances.

Intérêt de la technique

- Explorer les connaissances des apprenants sur un thème donné
- Positionner l'apprenant comme acteur de sa formation en lui permettant de faire le point sur ses connaissances et sur celles restant à acquérir, en lui permettant de s'exprimer
- Favoriser la confrontation des idées
- Favoriser la dynamique de l'apport de connaissances participatif par l'interactivité
- Apporter les connaissances sur un thème donné.

Matériel nécessaire

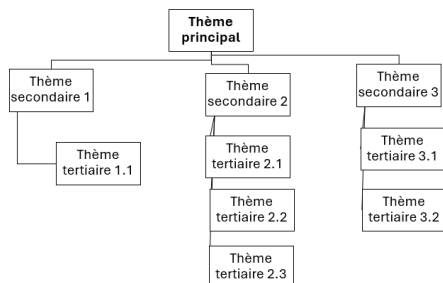
Tableau blanc, tableau papier ou feuille de papier.

Feutres de couleur.

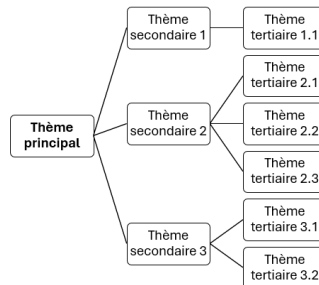
Principe

Créer une arborescence qui mette en évidence des liens entre le thème principal et des thèmes secondaires.

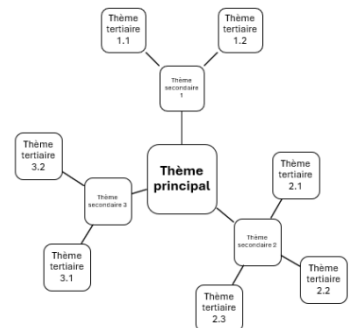
Elle pourra se présenter sous différentes formes :



Vertical



Horizontal



Circulaire

Déroulement

30 à 45 mn

CARTE MENTALE	
Rôle du formateur	Rôle des participants
Présentation ➤ Lancer l'activité en faisant le lien avec la partie précédente et le TOP de la formation ➤ Préparer 2 ou 3 feuilles de paperboard, portant chacun 1 « question thème ».	

➤ Répartir les participants en 2 ou 3 groupes et lancer les travaux. ➤ Distribuer une feuille de papier à chaque sous-groupe. ➤ Donner le(s) thème(s) de la carte mentale à réaliser. ➤ Ne pas intervenir dans le travail des sous-groupes. ➤ Répondre aux questions. ➤ Gérer le temps	➤ Écouter ➤ Poser des questions pour clarifier ce qui a été présenté ➤ Réaliser la carte mentale conformément aux idées du groupe
<u>Discussion</u> ➤ Afficher les productions de chaque groupe. ➤ Faire tourner les groupes sur les productions réalisées par les autres sous-groupes afin d'en prendre connaissance. ➤ En posant des questions, faire développer les idées émises en évitant la transmission directe d'informations. ➤ Valider les connaissances conformes et rectifier les connaissances erronées.	➤ Observe les réalisations des autres sous-groupes. ➤ Développe ses idées.
<u>Synthèse</u> ➤ Répondre aux questions si besoin. ➤ Effectuer un résumé des travaux en le centrant sur les points importants.	➤ Écouter ➤ Poser des questions si besoin

Points forts :

- Faire un point sur les connaissances antérieures et sur celles qui restent à acquérir.
- Favoriser les interactions et les échanges entre participants.
- Entraîner les apprenants à se questionner, à raisonner.
- Favoriser la réflexion et la mise en commun des expériences personnelles de chacun, sur des thèmes en rapport avec une situation réelle.
- Explorer le savoir antérieur.

Conseils :

- Ne pas intervenir durant l'exercice
- Laisser le choix du mode de présentation
- Être clair dans l'explication de la technique de la carte mentale
- Utiliser l'écoute active et réguler les échanges.
- Rester neutre par rapport au contenu.

La photo expression – L'objet expression

But de la méthode

Il s'agit d'une activité pédagogique de **découverte** et **d'apprentissage** qui permet aux apprenants d'acquérir un ou plusieurs nouveau(x) savoir(s) et de vérifier leurs connaissances.

Elle est utilisable en plénière ou en sous-groupe.

Intérêt de la technique

- Permettre à un groupe d'exprimer ses représentations et ses expériences sur un thème, par le biais de photographies ou d'objets
- Permettre à chaque apprenant de prendre conscience de ce qu'il peut dire par rapport à ce thème, de le communiquer aux autres et d'écouter ce que les autres ont à dire
- Favoriser l'expression orale et faciliter la prise de parole de chaque membre du groupe à partir de :
 - Sa connaissance
 - Ses attitudes et ses valeurs
 - Sa pratique et son expérience

Matériel nécessaire

Jeu de photos ou lot d'objets.

Déroulement

30 à 45 mn

PHOTO EXPRESSION – OBJET EXPRESSION	
Rôle du formateur	Rôle des participants
Présentation ➤ Lancer l'activité en faisant le lien avec la partie précédente et le TOP de la formation ➤ Donner les consignes de la technique de la « photo-expression » ou « objet expression » ❖ Le formateur dispose sur une table l'ensemble des photographies ou des objets qu'il aura préalablement choisis de manière stratégique ❖ Le formateur énonce une question spécifique au thème traité et invite chacun à identifier et choisir sans les prendre, une ou deux photos ou objets.	➤ Écouter ➤ Poser des questions pour clarifier ce qui a été présenté ➤ Tourner autour de la table pour observer les photographies ou objets ➤ Choisir les photos ou objets en respectant les consignes
Discussion ➤ Demander à chaque participant « <i>Pourquoi avoir choisi cette photo ou cet objet ?</i> » ➤ Poser des questions orientées de manière à faire exprimer chaque participant sur sa photo ou son objet ➤ Faire développer les idées émises	➤ Présenter la photo ou l'objet choisi ➤ Répondre aux questions posées par le formateur ➤ Écouter ➤ Poser des questions

➤ Ecouter et clarifier si besoin afin que l'ensemble du groupe ait bien compris. <i>Remarque</i> : Il est possible que des explications différentes soient données par deux participants sur une même photographie ou objet. L'objectif n'est pas de convaincre l'autre mais de faire émerger les points de vue par rapport au thème. ➤ Valider les connaissances conformes et rectifier les connaissances erronées ➤ Compléter avec les connaissances manquantes si besoin	
<u>Synthèse</u> ➤ Répondre aux questions si besoin. ➤ Effectuer un résumé des travaux en le centrant sur les points importants.	➤ Écouter ➤ Poser des questions si besoin

Points forts :

- Dynamique de groupe.
- Expression orale de chacun.
- Ecoute active de tous les acteurs de la formation.
- Exploration du savoir antérieur du participant.
- Production en groupe d'un maximum d'idées sur un sujet donné.
- Découverte des représentations de chacun.

Conseils :

- Préparer les questions à l'avance.
- La question posée doit être pertinente afin que les idées formulées soient suffisamment concrètes et adaptées au thème de l'activité pédagogique.
- Préparer le matériel nécessaire à la réalisation de la technique.
- Le choix des images est à adapter au thème.
- Utiliser l'écoute active et réguler les échanges.
- Rester neutre par rapport au contenu.

Le travail de groupe

But de la méthode

Il s'agit d'une activité pédagogique de **découverte** et **d'apprentissage** qui permet aux apprenants d'acquérir un ou plusieurs nouveau(x) savoir(s).

Intérêt de la technique

Cette technique pédagogique utilise la **synergie** du groupe.

- Permettre aux apprenants d'exprimer leur vécu, leurs expériences, leurs connaissances.
- Analyser la perception du groupe à propos d'une problématique
- Faire un point sur les connaissances acquises et celle restant à acquérir
- Entraîner les apprenants à se questionner, à raisonner, à confronter des idées
- Favoriser la réflexion et la mise en commun des expériences
- Faire surmonter les obstacles de la timidité en favorisant une communication progressive en groupe.

Matériel nécessaire

Tableau blanc, tableau papier ou feuille de papier.

Feutres de couleur.

Déroulement

30 à 60 mn

TRAVAIL DE GROUPE	
Rôle du formateur	Rôle des participants
<u>Présentation</u> ➤ Lancer l'activité en faisant le lien avec la partie précédente et le TOP de la formation ➤ Donner des consignes écrites (fiche de tâche) et s'assurer de leur compréhension ➤ Répartir les participants par groupe de 5 à 8 personnes ➤ Rester disponible pour répondre aux questions éventuelles ➤ Recentrer les travaux si nécessaire ➤ Gérer le temps (annoncer la fin des travaux 5 min avant la fin du temps imparti)	➤ Écouter ➤ Poser des questions pour clarifier ce qui a été présenté ➤ Rejoindre son groupe ➤ Participer au travail demandé
<u>Discussion</u> ➤ Demander au rapporteur de chaque groupe de réaliser une synthèse du travail réalisé ➤ Ecouter les synthèses ➤ Analyser la production des travaux de groupe. ➤ Faire clarifier les réponses obtenues, reformuler ou faire reformuler.	➤ Le rapporteur effectue une synthèse du travail de groupe ➤ Le reste du groupe écoute ➤ Poser des questions ➤ Clarifier les idées

➤ Apporter des compléments d'information si nécessaire. ➤ Répondre aux questions.	
<u>Synthèse</u> ➤ Répondre aux questions si besoin. ➤ Effectuer un résumé des travaux en le centrant sur les points importants.	➤ Écouter ➤ Poser des questions si besoin

Points forts :

- Interaction et échanges entre participants.
- Développement des capacités de raisonnement et d'analyse d'une situation.
- Faire un point sur les connaissances des participants et sur celles qui restent à acquérir.
- Favoriser la réflexion et la mise en commun des expériences de chacun, sur des thèmes en rapport avec une situation réelle.
- Utilisation de la synergie du groupe.
- Mise en application des différentes fonctions d'un groupe (production, régulation et facilitation et évaluation).

Conseils :

- Reformuler ou faire reformuler le contenu de la fiche de tâche pour une bonne compréhension.
- Un formateur se tient à disposition des groupes pendant leur travail.
- Valoriser le travail des groupes.
- Utilise l'écoute active et régule les échanges.

L'exposé interactif

But de la méthode

Il s'agit d'une activité pédagogique de **découverte** et **d'apprentissage** qui permet aux apprenants d'acquérir un ou plusieurs nouveau(x) savoir(s).

Utilisé en plénière.

Intérêt de la technique

- Explorer les connaissances des apprenants sur un thème donné
- Positionner l'apprenant comme acteur de sa formation en lui permettant de faire le point sur ses connaissances et celles restant à acquérir en lui permettant de s'exprimer
- Favoriser la dynamique de l'apport de connaissances participatif par l'interactivité en alternant les séquences « exposé » et « discussion ».
- Favoriser la confrontation des idées.
- Compléter les connaissances des participants sur un sujet donnée.

Matériel nécessaire

Tableau blanc ou tableau papier.

Feutres de couleur.

Diaporama, film, vidéoprojecteur.

Déroulement

5 à 10 mn

TRAVAIL DE GROUPE	
Rôle du formateur	Rôle des participants
<u>Présentation</u> ➤ Lancer l'activité en faisant le lien avec la partie précédente et le TOP de la formation ➤ Présenter le plan de l'exposé qui se déroule en 3 ou 4 temps. Chaque temps est centré sur une question clé.	➤ Écouter ➤ Poser des questions pour clarifier ce qui a été présenté
<u>Discussion</u> ➤ En posant des questions, faire développer les idées émises en évitant la transmission directe d'informations. ➤ Valider les connaissances conformes et rectifier les connaissances erronées. ➤ Compléter si nécessaire ➤ Synthétiser les connaissances à l'aide d'une ou deux diapositives, d'un film ou de tout autre support. ➤ Faire ce même enchaînement avec chacune des questions clés	➤ Ecouter ➤ Enoncer des idées ➤ Développer les idées émises ➤ Prendre des note si besoin

Synthèse ➤ Répondre aux questions si besoin. ➤ Effectuer un résumé des travaux en le centrant sur les points importants. ➤ Conclure en faisant le lien avec l'activité suivante ➤ Distribuer un document de synthèse si besoin	➤ Écouter ➤ Poser des questions si besoin
---	--

Points forts :

- Production en groupe d'un maximum d'idées sur un sujet donné.
- Interactions et échanges entre participants.
- Entraîner les participants à se questionner, à raisonner.
- Faire un point sur les connaissances des participants et sur celles qui leurs restent à acquérir.
- Favoriser la réflexion et la mise en commun des expériences de chacun, sur des thèmes en rapport avec une situation réelle.

Conseils :

- Le support doit être rattaché au thème de l'activité.
- Préparer le matériel nécessaire à la réalisation de la technique.
- Les questions clé doivent :
 - Avoir été préparées à l'avance
 - Être ciblées et centrées sur le résultat attendu
 - Être pertinentes afin que les idées formulées soient suffisamment concrètes et adaptées au thème de l'activité pédagogique
 - Ne pas être des contrôles de connaissance
- Parler intelligiblement, être clair et précis dans les questions, dans les affirmations et dans les sollicitations
- Laisser le temps de la réflexion
- Aucun commentaire ni censure ne doivent exister lors d'une réponse d'un participant
- Questionner sans contrainte
- Renforcer la participation en encourageant les réponses
- Utiliser l'écoute active et l'empathie
- Réguler les échanges

L'exposé directif

But de la méthode

Il s'agit d'une activité pédagogique **d'apprentissage** utilisable en plénière.

Intérêt de la technique

- Apporter des connaissances
- Indiquer des faits précis
- Synthétiser un travail de groupe et compléter ou valoriser le savoirs des participants
- Le formateur utilise cette technique pédagogique quand :
 - Le temps d'intervention est limité
 - Les participants sont nombreux
 - Le sujet ne se prête pas à un autre mode de présentation
 - Un apport de connaissances est nécessaire à la réalisation d'un objectif

L'exposé directif est une technique qui permet de faire acquérir un savoir sur un sujet précis et peut se combiner avec d'autres techniques pédagogiques mettant en œuvre l'action et l'implication des participants.

Matériel nécessaire

Tableau blanc ou tableau papier.

Feutres de couleur.

Diaporama, film, vidéoprojecteur.

10 à 20 mn

Déroulement

TRAVAIL DE GROUPE	
Rôle du formateur	Rôle des participants
<u>Présentation</u> ➤ Lancer l'activité en faisant le lien avec la partie précédente et le TOP de la formation ➤ Présenter le plan de l'exposé ➤ Distribuer un support papier reprenant les diapositives	➤ Écouter ➤ Poser des questions pour clarifier ce qui a été présenté
<u>Discussion</u> ➤ Réaliser l'exposé en 3 à 4 parties, chaque partie étant centrée sur une question ou un thème ➤ Proposer aux participants de poser des questions ➤ Répondre aux questions	➤ Ecouter ➤ Poser des questions ➤ Prendre des notes
<u>Synthèse</u> ➤ Résumer les points importants ➤ Conclure en faisant le lien avec l'activité suivante	➤ Écouter ➤ Poser des questions si besoin

Points forts :

- Sujet ciblé
- Préparation et organisation de la technique pédagogique
- Utilisation de moyens pédagogiques
- Gestion du temps imparti

Conseils de préparation des contenus :

Le formateur doit répondre à ces questions :

- Qu'est-ce que les participants doivent savoir ou savoir-faire à la fin de mon exposé ?
→ Objectif, thème, plan
- A quoi sert mon exposé ?
→ Informer, expliquer ou convaincre
- De quoi vais-je parler ?
→ Limites du sujet, éléments strictement nécessaires
- Quelle idée principale dois-je retenir ?
→ Développer une idée maitresse suivie de 3 ou 4 idées secondaires
- Comment faciliter la mémorisation de ces idées ?
→ Moyens pédagogiques
- Quelle est leur connaissance du sujet ?
→ Les participants sont des néophytes ou des professionnels ? Faire correspondre le thème à leurs attentes

La démonstration pratique

But de la méthode

Il s'agit d'une activité pédagogique **d'apprentissage** permettant l'acquisition de nouveau(x) geste(s) et de nouvelle(s) conduite(s) à tenir par l'observation, la reformulation et la réalisation.

Intérêt de la technique

- Acquérir de nouveaux gestes et conduites à tenir par l'observation, la reformulation et la réalisation.
- Prendre connaissance des principes, des étapes et des points clés des gestes et conduites à tenir.
- Acquérir un savoir et un savoir-faire
- Réaliser un geste
- Mémoriser une conduite à tenir
- Utiliser du matériel
- Maintenir l'attention des participants

Méthodologie

La démonstration pratique est une technique qui associe 3 étapes :

- **Une démonstration en temps réel (DTR)**
Réalisation de la technique par le formateur, à vitesse réelle, comme dans la réalité, sans commentaires.
L'apprenant visualise la conduite à tenir dans sa globalité, comme il la refera dans ses futures fonctions.
⇒ « *J'apprends quand je vois* »
- **Une démonstration commentée justifiée (DCJ)**
Réalisation de la technique par le formateur, à vitesse lente, en commentant chaque geste et en le justifiant.
L'apprenant comprend pourquoi et quand il doit faire le geste, il mémorise le « comment » et appréhende les risques et les critères d'efficacité.
⇒ « *J'apprends quand je vois et j'entends* »
- **Une reformulation**
Réalisation de la technique par le formateur, à vitesse lente, en suivant les consignes données par les apprenants.
L'apprenant décrit la technique et ses étapes, il mémorise la CAT.
⇒ « *J'apprends quand je dis* »

Le QPACRE

Il s'agit d'un moyen mnémotechnique permettant de décrire un geste sans rien oublier.

La technique du QPACRE :

- **Quand** réaliser cette technique ou utiliser ce matériel ?
- **Pourquoi** réaliser cette technique ou utiliser ce matériel ?
- **Avec quoi** réaliser cette technique ou utiliser ce matériel ?
- **Comment** réaliser cette technique ou utiliser ce matériel ?
- Quels sont les **Risques** rencontrés lors de la réalisation de cette technique ou lors de l'utilisation de ce matériel ?
- Quels sont les critères d'**Efficacités** de cette technique ou de l'utilisation de ce matériel ?

Matériel nécessaire

Matériel de simulation.

DEMONSTRATION PRATIQUE	
Rôle du formateur	Rôle des participants
<u>Présentation</u> ➤ Lancer l'activité en faisant le lien avec la partie précédente et le TOP de la formation ➤ Expliquer le principe de la technique pédagogique « Démonstration Pratique » en 3 phases	➤ Ecouter ➤ Poser des questions pour clarifier si nécessaire
<u>Etape 1 : Démonstration en temps réel (DTR)</u> ➤ Présenter tout ou partie de la conduite à tenir ou de l'utilisation d'un matériel à vitesse normale et sans commentaire, comme elle est réalisée dans la réalité. ➤ Si la démonstration se réduit à un seul geste technique, il est essentiel que ce dernier soit précédé du geste qui conduit à sa réalisation.	➤ Observer en silence ➤ Visualiser l'ensemble de la conduite à tenir et/ou du geste
<u>Etape 2 : Démonstration commentée et justifiée (DCJ)</u> ➤ Demander aux participants d'identifier les principales étapes de la conduite à tenir. ➤ Montrer le matériel utilisé et indiquer son principe de fonctionnement. ➤ Montrer lentement le(s) nouveau(x) geste(s) en le(s) justifiant : Quand ? Pourquoi ? Avec quoi ? Comment ? Risques ? critères d'Efficacité ? (QPACRE) ➤ Centrer son discours et son action sur l'objectif et les points clés du (des) geste(s). ➤ Répondre aux questions posées	➤ Identifier les principales étapes de la conduite à tenir ➤ Ecouter ➤ Comprendre le geste et la conduite à tenir ➤ Poser des questions
<u>Etape 3 : Reformulation</u> ➤ Refaire le(s) geste(s) guidé(s) par les participants qui reformulent le contenu des savoirs démontrés précédemment ➤ Faire corriger ou corriger les éventuelles erreurs dites par le participant. ➤ Faire justifier les points clés. ➤ Demander aux participants s'ils ont des questions à poser sur les gestes et les techniques démontrés	➤ Donner des consignes au formateur pour le guider dans ses gestes et l'interroger. ➤ Rectifier ses consignes. ➤ Justifier les points clés.

<u>Synthèse</u> ➤ Effectuer un résumé des travaux en le centrant sur l'objectif de l'action et les points clés du (des) geste(s). ➤ Conclure en faisant le lien avec l'activité suivante	➤ Écouter ➤ Poser des questions si besoin
---	--

Conseils :

- Le geste réalisé par le formateur doit être conforme aux recommandations en vigueur
- Le matériel démontré doit l'être conformément aux fiches techniques des matériels utilisés
- Lors de la démonstration commentée justifiée, il faudra être chronologique, structuré et précis
- Lors de la reformulation faire participer tout le groupe.

La démonstration en miroir

But de la méthode

Il s'agit d'une activité pédagogique **d'apprentissage** permettant l'acquisition de(s) nouveau(x) geste(s) et de(s) nouvelle(s) conduite(s) à tenir par l'observation et la réalisation.

Utilisable en plénière ou en groupes.

Intérêt de la technique

- Acquérir de nouveaux gestes et conduites à tenir par l'observation et la réalisation du geste
- Mémoriser une conduite à tenir en reproduisant de manière identique et en simultané la démonstration effectuée par le formateur
- Prendre connaissance des principes, des étapes et des points clés des gestes et conduites à tenir.
- Faciliter la compréhension des participants sur une technique donnée
- Favoriser l'apprentissage
- Gagner du temps
- Utiliser un matériel

Le QPACRE

Il s'agit d'un moyen mnémotechnique permettant de décrire un geste sans rien oublier.

La technique du QPACRE :

- **Q**uand réaliser cette technique ou utiliser ce matériel ?
- **P**ourquoi réaliser cette technique ou utiliser ce matériel ?
- **A**vec quoi réaliser cette technique ou utiliser ce matériel ?
- **C**omment réaliser cette technique ou utiliser ce matériel ?
- Quels sont les **R**isques rencontrés lors de la réalisation de cette technique ou lors de l'utilisation de ce matériel ?
- Quels sont les critères d'**E**fficacités de cette technique ou de l'utilisation de ce matériel ?

Matériel nécessaire

Matériel de simulation.

Déroulement

10 à 20 mn

DEMONSTRATION EN MIROIR	
Rôle du formateur	Rôle des participants
Présentation ➤ Lancer l'activité en faisant le lien avec la partie précédente et le TOP de la formation ➤ Positionner les participants en fonction de la technique, de la salle, et du matériel disponible ➤ Définir le rôle de chacun (secouriste ou victime) ➤ Indiquer que les rôles seront inversés dans un 2^{ème} temps, que chacun se positionnera en tant que secouriste	➤ Observer ➤ Ecouter ➤ Se positionner ➤ Poser des questions pour clarifier ce qui a été présenté

<u>Démonstration commentée et justifiée en miroir (DCJM)</u> ➤ Demander aux participants de réaliser les gestes en même temps que le formateur, à l'identique. ➤ Montrer lentement le(s) geste(s) nouveau(x) en les justifiant : Quand ? Pourquoi ? Avec quoi ? Comment ? Risques ? critères d'Efficacité ? (QPACRE) ➤ Centrer son discours et son action sur l'objectif et les points clés du (des) geste(s). ➤ Corriger les erreurs éventuelles des participants ➤ Inverser les rôles ➤ Répondre aux questions posées	➤ Ecouter ➤ Réaliser les gestes en simultané ➤ Se corriger si nécessaire ➤ Poser des questions
<u>Synthèse</u> ➤ Effectuer un résumé des travaux en le centrant sur l'objectif de l'action et les points clés du (des) geste(s). ➤ Conclure en faisant le lien avec l'activité suivante	➤ Écouter ➤ Poser des questions si besoin

Conseils :

- Le geste réalisé par le formateur doit être conforme aux recommandations en vigueur
- Le matériel démontré doit l'être conformément aux fiches techniques des matériels utilisés.
- Lors de la démonstration commentée justifiée en miroir, il faudra être chronologique, structuré et précis.
- Être attentif aux gestes réalisés par le groupe pour s'assurer de leur bonne réalisation

La démonstration pratique dirigée

But de la méthode

Il s'agit d'une activité pédagogique **d'apprentissage** permettant l'acquisition de nouveau(x) geste(s) et de nouvelle(s) conduite(s) à tenir par l'observation et la réalisation.

Utilisable en plénière ou en sous-groupes.

Intérêt de la technique

- Acquérir de nouveaux gestes et conduites à tenir par l'observation et la réalisation du geste
- Prendre connaissance des principes, des étapes et des points clés des gestes et conduites à tenir.
- Réaliser l'apprentissage d'une action à plusieurs alors que les formateurs ne sont pas assez nombreux pour montrer eux-mêmes cette action : cette dernière pourra être réalisée en partie par les participants qui seront dirigés par le ou les formateurs.
- Faire découvrir puis reproduire les gestes et les conduites à tenir
- Utiliser un matériel spécifique

Le QPACRE

Il s'agit d'un moyen mnémotechnique permettant de décrire un geste sans rien oublier.

La technique du QPACRE :

- Quand réaliser cette technique ou utiliser ce matériel ?
- Pourquoi réaliser cette technique ou utiliser ce matériel ?
- Avec quoi réaliser cette technique ou utiliser ce matériel ?
- Comment réaliser cette technique ou utiliser ce matériel ?
- Quels sont les **Risques** rencontrés lors de la réalisation de cette technique ou lors de l'utilisation de ce matériel ?
- Quels sont les critères d'**Efficacités** de cette technique ou de l'utilisation de ce matériel ?

Matériel nécessaire

Matériel de simulation.

Déroulement

10 à 20 mn

DEMONSTRATION PRATIQUE DIRIGEE	
Rôle du formateur	Rôle des participants
<u>Présentation</u> ➤ Lancer l'activité en faisant le lien avec la partie précédente et le TOP de la formation	➤ Ecouter ➤ Poser des questions pour clarifier ce qui a été présenté
<u>Présentation de l'action</u> ➤ Positionner successivement les participants et leur indiquer les différentes étapes de l'action et les gestes à réaliser. ➤ Indiquer les points clés des gestes à réaliser en utilisant la technique du QPACRE	➤ Écouter ➤ Se positionner.

➤ S'aider d'outils pédagogiques (transparents, vidéos, maquettes, ...) ou montrer chacune des étapes du geste.	
<u>Reformulation</u> ➤ Demander aux participants de reformuler les différentes étapes de l'action qu'ils auront à réaliser pour s'assurer de leur compréhension. ➤ Réajuster si nécessaire ➤ Répondre aux questions	➤ Reformuler les différentes étapes de l'action à réaliser ➤ Écouter ➤ Poser des questions
<u>Réalisation de l'action</u> ➤ Demander aux participants de réaliser l'action décrite. Cette manœuvre peut être réalisée plus lentement qu'en réalité pour permettre au formateur de rectifier dans l'action. ➤ Assurer la coordination et la sécurité des intervenants en donnant les ordres nécessaires.	➤ Réaliser l'action demandée, décrite et expliquée. ➤ Observer et visualiser l'ensemble de l'action ou de la conduite à tenir.
<u>Évaluations</u> ➤ Évaluer l'action réalisée : qualité des gestes, difficultés rencontrées, risques particuliers, ... ➤ Demander aux participants s'ils ont des questions à poser sur les gestes ou les techniques démontrés. ➤ Refaire l'enchaînement des gestes en temps réel.	➤ Poser des questions. ➤ Répondre aux questions, exprimer son sentiment sur l'action. ➤ Recommencer l'enchaînement des gestes en temps réel.
<u>Synthèse</u> ➤ Effectuer un résumé des travaux en le centrant sur l'objectif de l'action et les points clés du (des) geste(s). ➤ Conclure en faisant le lien avec l'activité suivante	➤ Écouter ➤ Poser des questions si besoin

Conseils :

- Le geste réalisé par le formateur doit être conforme aux recommandations en vigueur
- Le matériel démontré doit l'être conformément aux fiches techniques des matériels utilisés.
- Être attentif aux gestes réalisés par le groupe pour s'assurer de leur bonne réalisation
- Être clair et précis dans les consignes pour être certain de bien avoir transmis les bonnes informations

L'entraînement par atelier

But de la méthode

Il s'agit d'une activité pédagogique **d'apprentissage** permettant l'acquisition du(es) nouveau(x) geste(s) et de la nouvelle conduite à tenir par l'action.

Utilisable en groupe ou en plénière.

Cette activité intervient après une technique de DP, DPD ou DCJM.

Intérêt de la technique

- Acquérir de nouveaux gestes et conduites à tenir par l'action.
- Utiliser du matériel.
- Démultiplier la pratique pour la rendre plus productive.

Matériel nécessaire

Matériel de simulation.

Déroulement

15 à 20 mn

ENTRAINEMENT PAR ATELIER	
Rôle du formateur	Rôle des participants
<u>Présentation</u> ➤ Lancer l'activité en faisant le lien avec la partie précédente et le TOP de la formation ➤ Donner les consignes de la technique de l'entraînement par atelier ➤ Constituer des groupes de 2 à 3 participants	➤ Ecouter ➤ Poser des questions pour clarifier ce qui a été présenté ➤ Se répartir en sous-groupes de 2 ou 3 personnes
<u>Apprentissage</u> ➤ Demander aux participants de refaire, après la démonstration par le formateur, le(s) nouveau(x) geste(s), la technique d'utilisation du matériel, éventuellement l'ensemble de la conduite à tenir. ➤ Inviter les participants à verbaliser l'action. ➤ Passer de groupe en groupe pour observer les gestes réalisés ➤ Recentrer l'activité en cas de déviation par rapport à l'objectif fixé ➤ Faire identifier les erreurs dans les gestes et/ou la conduite à tenir si nécessaire ➤ Faire rechercher les causes de ces erreurs pour faciliter la mémorisation par la verbalisation et la réflexion ➤ Faire corriger les erreurs	➤ Refaire le nouveau(x) geste(s), la technique d'utilisation d'un matériel, éventuellement l'ensemble de la conduite à tenir. ➤ Passer successivement comme intervenant, victime et observateur (qui évalue l'action). ➤ Rechercher les causes ➤ Verbaliser les actions ➤ Corriger les erreurs

<u>Synthèse</u> ➤ Effectuer une synthèse de l'activité en la centrant sur l'objectif de l'action et les points clés du (des) geste(s). ➤ Conclure en faisant le lien avec l'activité suivante	➤ Écouter ➤ Poser des questions si besoin

Conseils :

- Le geste réalisé par le formateur doit être conforme aux recommandations en vigueur
- Le matériel démontré doit l'être conformément aux fiches techniques des matériels utilisés.
- Être attentif aux gestes réalisés par le groupe pour s'assurer de leur bonne réalisation
- Faire analyser les erreurs par les participants en les accompagnant dans leur réflexion.

Les questionnaires

But de la méthode

Il s'agit d'une activité pédagogique de **découverte** (évaluation des prérequis avant ou en début de formation), **d'apprentissage** (recherche des réponses dans un référentiel, correction) ou **d'application** (réactivation mémoire, test final).

Utilisable en plénière ou en groupe.

Intérêt de la technique

- Faire un point sur les connaissances des participants et sur celles qu'il leur reste à acquérir
- Entraîner les apprenants à se questionner, à raisonner
- Entraîner les participants à élaborer des stratégies de recherche des réponses aux questions posées
- Faire prendre conscience aux participants de leur lacunes
- Dynamiser un exposé interactif

Matériel nécessaire

Support du questionnaire.

Réponses au questionnaire.

Déroulement

20 à 40 mn

QUESTIONNAIRES	
Rôle du formateur	Rôle des participants
<u>Présentation</u> ➤ Lancer l'activité en faisant le lien avec la partie précédente et le TOP de la formation	➤ Ecouter ➤ Poser des questions pour clarifier ce qui a été présenté
<u>Questionnement</u> ➤ Distribuer ou projeter le questionnaire. ➤ Indiquer les consignes de réponse aux questions (questionnaire à choix multiples : 1 ou plusieurs réponse(s) possible(s). Questionnaire à réponse ouverte et courte) ➤ Indiquer l'heure de fin du questionnaire.	➤ Lire les questions ➤ Donner des réponses
<u>Questionnement</u> ➤ Récupérer les questionnaires ➤ Corriger l'exercice	➤ Ecouter

Cette technique pédagogique sera toujours suivie d'une séquence permettant de reprendre les points importants ressortis dans le questionnaire, de valider les connaissances conformes, de les compléter, de reprendre et de corriger les éléments faux et non fondés en justifiant ses réponses, sans porter de jugement de valeur.

A quel moment utiliser les questionnaires ?

- Au début de la formation pour vérifier le niveau de groupe et faire prendre conscience aux apprenants de leurs lacunes
- Pendant la formation pour dynamiser le déroulement et réaliser une réactivation mémoire
- A la fin de la formation pour évaluer les acquis dans un but formatif ou certificatif

Les différents types de questions

- **QCU : Question à Choix Unique**

Sur les différentes affirmations énoncées, seulement 1 est exacte.

- **QCM : Question à Choix Multiple**

Sur les différentes affirmations énoncées, plusieurs peuvent être exactes.

- **QROC : Question à Réponses Ouverte et Courte**

La question posée demande une réponse rédigée, courte et précise.

- **Le Vrai ou Faux**

Le participant doit répondre par Vrai ou par Faux à la question posée.

- **Réorganiser**

Le participant doit remettre des étapes dans l'ordre chronologique.

- **Texte à trou**

La question prend la forme d'un texte dans lequel certains mots sont manquants.

Le participant doit réfléchir et remplir les trous avec les mots qui lui semblent pertinents.

Conseils :

- Indiquer le type de question dans l'en-tête de l'exercice afin de faciliter la compréhension par l'apprenant.
- Les questions et les réponses devront être formulées positivement.
- Les questions devront être claires et sans ambiguïté pour ne pas prêter à interprétation.

But de la méthode

Il s'agit d'une activité pédagogique **d'application**.

Elle met le participant dans une situation la plus proche possible de son futur rôle.

Intérêt de la technique

- Permettre aux apprenants, seul ou en équipe, de mettre en application leurs connaissances, dans une situation la plus proche de la réalité
- Identifier les points réussis et les stratégies de réussite
- Identifier les erreurs, en rechercher les causes et les stratégies d'amélioration
- Confronter les idées et les arguments des membres du groupe

Intérêt pour le formateur

- Utiliser la simulation comme levier d'apprentissage.
- Favoriser le transfert des apprentissages.
- Mesurer la progression des participants.

Etapes de la technique

(En gras : les étapes obligatoires)

- Consignes aux participants : à ceux qui réalisent l'action (leurs rôles) et à ceux qui observent (leurs donner des axes d'observation durant l'activité), faire reformuler.
- **Inviter les participants à jouer leur rôle comme dans la réalité.**
- **Animer une discussion en centrant son discours sur les points importants (débriefing)**
- **Effectuer une synthèse de l'activité en centrant son discours sur l'objectif de l'action.**

Rôle du formateur

- **Avant :**
 - Lancer l'activité en expliquant sa finalité et son déroulement
 - Prévoir une situation en lien avec le thème abordé.
 - Prévoir le matériel nécessaire de la simulation.
 - Préparer le support d'évaluation
- **Pendant :**
 - Observer attentivement les faits et gestes et les dires de chaque participant.
 - Laisser dérouler le cas sans commenter.
 - Intervenir si besoin (gestes dangereux, participants en détresse, participants qui réalisent une action qui n'est pas en lien avec l'objectif attendu).
Dans ce cas, arrêter l'action, et mener une discussion permettant de décristalliser la situation, avant de remettre les participants dans l'action prévue.
 - Renseigner la grille d'observation.
- **Le débriefing :**
 - Mener un débriefing permettant une analyse de l'action en lien avec l'objectif.
 - Favoriser l'autoévaluation par le participant, puis l'évaluation par le groupe
 - Faire rechercher la ou les cause(s) des erreurs.

- Faire rechercher ou proposer des stratégies d'amélioration.
- Faire refaire la partie qui n'a pas été bien réussie.
- Clarifier les idées énoncées afin d'en faciliter la compréhension.
- Compléter les connaissances si nécessaires.
- Argumenter l'analyse et valoriser les points positifs.

➤ **Après :**

- Renseigner la grille d'évaluation.
- Enchaîner avec l'activité suivante.

Trucs et astuces

- L'animateur peut jouer dans la simulation, ou il peut être en dehors de la simulation.
- Toutefois, le rôle de l'animateur peut évoluer en fonction du déroulement de certaines situations qui méritent un accompagnement rapproché.
Il peut alors entrer en scène au cours de la simulation en jouant un rôle.
Il adopte une posture de facilitateur.

Points de vigilance

- Rassurer les participants quant à la mise en situation qui peut être stressante.
- Veiller à ne pas mettre les participants en situation de détresse : leur proposer une situation proche de la réalité et sans piège.
- Veiller à ce que tous les observateurs jouent bien leur rôle.
- Veiller à ce que le débriefing soit formatif.
- L'évaluation se fait sur ce qui a été réellement joué et non sur le scénario initialement prévu s'il y a eu un défaut de mise en scène.

Variantes possibles

- Pour varier l'animation :
 - Utiliser différentes méthodes de débriefing.
 - Utiliser la simulation avec matériel connecté.
 - Utiliser des supports numériques.

But de la méthode

Il s'agit d'une activité pédagogique **d'application** qui met le participant dans une situation la plus proche possible de son futur rôle, tout en étant guidé si nécessaire.

Intérêt de la technique

Face à une situation ou un problème :

- Expérimenter en menant une réflexion pendant l'action.
- Utiliser ses expériences, ses connaissances et ses compétences antérieures, notamment en lien avec une phase distancielle.
- Confronter ses représentations en utilisant le raisonnement.
- Apprendre à travers l'observation des pairs afin de renforcer le sentiment d'efficacité personnelle.

Intérêt pour le formateur

- Utiliser la simulation comme levier d'apprentissage.
- Utiliser les connaissances antérieures pour coconstruire les savoirs (savoir, savoir-faire, savoir être)

Etapes de la technique

- Présenter les conditions de réalisation du cas concret à l'ensemble du groupe sans dévoiler la situation.
- Inviter les participants à agir face à cette situation.
- Le formateur peut intervenir pour questionner, guider, ..., il fait les liens avec les savoirs inhérents à la situation.
- Demander aux autres participants d'observer et de relever les réussites, les éléments pouvant être discutés ou avec lesquels ils ne sont pas d'accord.
- Les autres participants peuvent intervenir ou faire des suggestions pendant le cas concret dirigé (à la demande du formateur)
- Pause pédagogique possible pour répondre aux questions ou rectifier la situation
- A l'issue du cas concret dirigé :
 - Questionner les participants pour identifier la situation
 - Mener une discussion avec le groupe en reconstituant la conduite à tenir permettant d'identifier les principes d'action et les points importants.
 - Positionner la nouveauté (technique ou conduite à tenir) dans la progression pédagogique.
 - S'appuyer sur les recommandations
 - Répondre aux éventuelles questions
 - Effectuer une synthèse

Rôle du formateur

- **Avant :**
 - Prévoir une situation en lien avec le thème abordé
 - Prévoir le matériel nécessaire de la simulation
 - Préparer le support d'évaluation
- **Pendant :**
 - Observer attentivement les faits et gestes et dires de chaque participant
 - Intervenir si besoin (gestes dangereux, participants en détresse, participants qui réalisent une action qui n'est pas en lien avec l'objectif attendu)

Dans ce cas, arrêter l'action, et mener une discussion permettant de décristalliser la situation et remettre dans l'action prévue.

- Renseigner la grille d'observation
- Mener un débriefing permettant une analyse de l'action en lien avec l'objectif

➤ **Après :**

- Renseigner la grille d'évaluation
- Enchaîner avec l'activité suivante

Trucs et astuces

- L'animateur peut jouer dans la simulation, ou il peut être en dehors de la simulation.
- Toutefois, le rôle de l'animateur peut évoluer en fonction du déroulement de certaines situations qui méritent un accompagnement rapproché.
Il peut alors entrer en scène au cours de la simulation en jouant un rôle.
Il adopte une posture de facilitateur.
- La nouvelle technique peut être expérimentée par les participants : le formateur les fait se questionner et réfléchir sur l'objectif de la technique et sa réalisation (en mode QPACRE)
- la nouvelle technique peut également être réalisée sous forme d'une démonstration pratique ou d'une démonstration pratique dirigée...) (APP)

Points de vigilance

- Rassurer les participants quant à la mise en situation qui peut être stressante.
- Veiller à ne pas mettre les participants en situation de détresse : leurs proposer une situation proche de la réalité et sans piège.
- Veiller à ce que tous les observateurs jouent bien leur rôle.
- Veiller à ce que le débriefing soit formatif.
- L'évaluation se fait sur ce qui a été réellement joué et non sur le scénario initialement prévu s'il y a eu un défaut de mise en scène.

Variantes possibles

- Pour varier l'animation :
 - Utiliser différentes méthodes de débriefing.
 - Utiliser la simulation avec matériel connecté.
 - Utiliser des supports numériques.

FORMATION DE FORMATEURS

Groupement Développement des Compétences - SDIS 21

LES

TECHNIQUES D'ÉVALUATION

Liste des techniques d'évaluation

TECHNIQUES PEDAGOGIQUES	Pages
Evaluation classique	47
La cible	48
Le métaplan	51
Auto-évaluation	52



L'évaluation classique

But de la méthode

Technique **d'animation d'évaluation de simulation**, utilisable lorsque l'on veut **commencer par l'auto-évaluation du participant**.

Intérêt de la technique

Permet d'évaluer :

- Les connaissances du participant par rapport à la technique utilisée,
- La capacité du participant à appliquer une technique pédagogique lors d'une simulation,
- La capacité du participant à s'auto-évaluer,
- La capacité du participant à se remettre en question.

Déroulement

10 à 20 mn

EVALUATION CLASSIQUE	
Rôle du formateur	Rôle des participants
<u>Auto-analyse</u> ➤ Demander au participant ce qu'il a pensé de sa prestation ➤ Lui demander ce qu'il a fait de bien ➤ Lui demander ce qu'il pourrait améliorer ➤ Utiliser la fiche de technicité du geste conforme aux recommandations	➤ S'auto-analyser
<u>Analyse par le groupe</u> ➤ Demander au reste du groupe ce que le participant a fait de bien (avec justifications) ➤ Demander au reste du groupe ce que le participant pourrait améliorer (avec justifications) ➤ Faire rechercher par le reste du groupe les critères de qualité de la technique	➤ Donner son avis ➤ Justifier
<u>Synthèse</u> ➤ Effectuer une synthèse de la simulation en s'appuyant sur les critères de qualité de la technique, (« <i>un adulte apprend si le formateur sait utiliser les effets de la réussite et de l'échec</i> »). ➤ Ne pas hésiter à faire refaire la partie de la simulation qui aurait été soit oubliée, soit incomplète, soit erronée, (« <i>un adulte apprend quand il agit et s'engage</i> »).	➤ Ecouter ➤ Refaire le geste si besoin

But de la méthode

Technique d'animation **d'évaluation** de simulation utilisable lorsqu'il s'agit de **commencer par l'évaluation faite par l'ensemble de groupe**.

Qu'est-ce qu'on évalue ?

- Les connaissances des participants par rapport à la technique utilisée,
- La capacité du participant à appliquer une technique pédagogique lors d'une simulation,
- La capacité du participant à s'auto-évaluer,
- La capacité du participant à se remettre en question.

Quand ?

- Lors d'une simulation ayant recours à une évaluation formative.

Intérêts de la méthode

- Faire analyser la prestation du participant par l'ensemble du groupe et en faire ressortir les points positifs et les points à améliorer.
- S'appuyer sur les principales idées (celles qui sont exprimées par une majorité de participants) pour « travailler » sur les erreurs avec le participant : voir « Evaluation Classique », et valoriser celui-ci par rapport aux points positifs.

Matériel nécessaire

- Tableau blanc ou papier,
- Marqueurs et/ou feutres.

Avantages

- Tous les participants sont obligés de s'exprimer et peuvent donc donner leur avis.
- Fait ressortir par les participants (les pairs) eux-mêmes les points positifs et les points à améliorer.
- Pour le formateur, cette technique limite le nombre de points à aborder.

Inconvénients

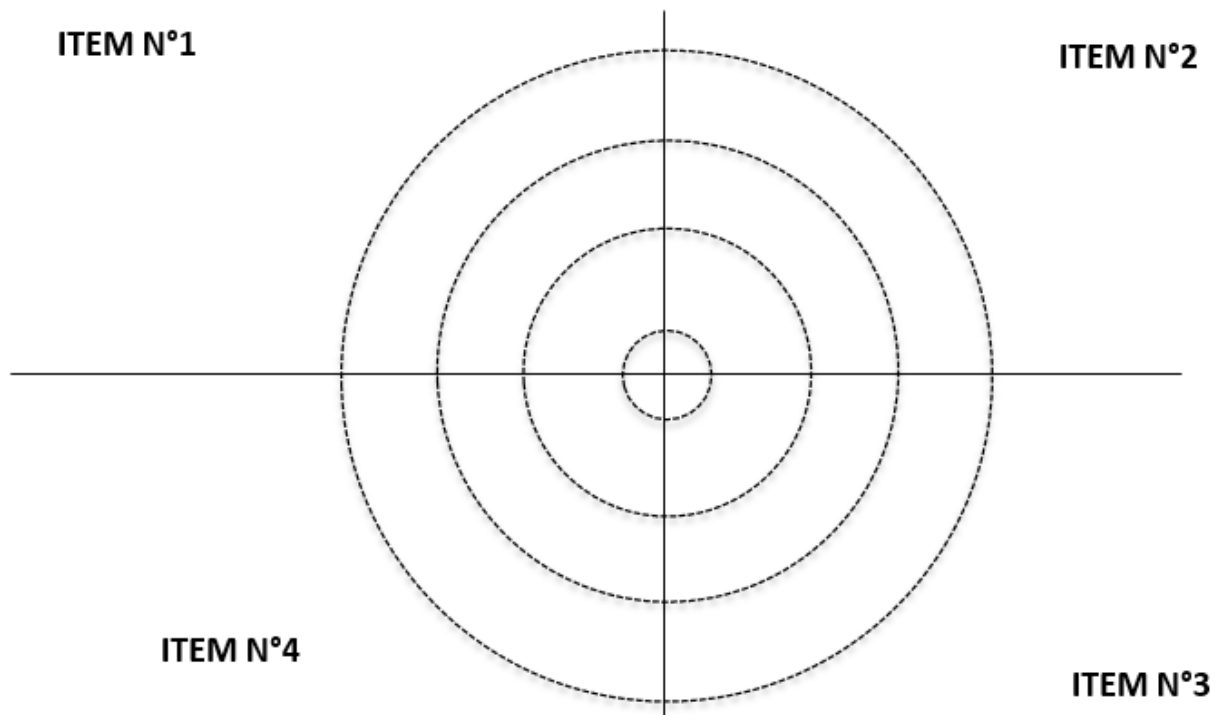
- Difficile à analyser si les points sont éparpillés et qu'aucun groupement n'apparaît.

Conseils

- Il faut noter que l'avis du groupe ne correspond pas forcément à celui du formateur.
- Penser à tracer une cible sur un tableau blanc ou un tableau papier que vous présenterez à la fin de la prestation et avant l'évaluation du participant.
- Dans cette technique, les axes d'observation seront les mêmes pour tous les participants venant mettre un point sur la cible à l'emplacement de leur choix.

LA CIBLE	
Rôle du formateur	Rôle des participants
<u>Préparation</u> ➤ Dessiner une cible au tableau ou sur une feuille ➤ Découper la cible en autant de parties que de thèmes que le formateur souhaite aborder	➤ Observer
<u>Analyse par le groupe</u> ➤ Demander à chaque participant de venir placer un point suffisamment visible dans chaque partie de la cible, selon son observation ➤ Terminer par le participant qui a joué la simulation ➤ Veiller à ce qu'il y ait dans chaque partie de la cible, autant de points que de participants. ➤ Préciser aux participants que plus le point est proche du centre de la cible, plus le résultat est bon.	➤ Dessiner un point sur la cible en fonction de son avis sur la prestation du participant évalué quant au thème écrit sur la cible
<u>Analyse par le groupe</u> ➤ Le formateur va ensuite s'appuyer sur l'observation des résultats pour analyser la simulation : ➤ Si un groupement de points se détache dans une partie, le formateur va d'abord verbaliser ce qui ressort (<i>exemple</i> : pour les techniques pédagogiques, l'ensemble du groupe pense qu'il y a des points à améliorer...) ➤ Le formateur demande ensuite : quels sont, selon vous, ces points à améliorer ? Faire justifier ? ➤ Le formateur va ensuite travailler sur 1 ou 2 points à améliorer avec le participant en s'appuyant sur le groupe. ➤ Le formateur pourra mettre également en valeur, de la même façon, le ou les points positifs qui auront été mis en avant.	➤ Observer la cible ➤ Répondre aux questions du formateur ➤ Justifier son avis ➤ Trouver les axes d'amélioration
<u>Synthèse</u> ➤ Effectuer une synthèse centrée sur les critères de qualité de l'item. Le résultat des items non abordés dans l'évaluation, car non ressortis de façon explicite, seront également mentionnés. (<i>Exemple : en ce qui concerne l'item X, l'ensemble est correct.</i>) ➤ Ne pas hésiter à faire refaire la partie de la simulation qui aurait été soit oubliée, soit incomplète, soit erronée.	➤ Ecouter ➤ Poser des questions

Exemple de cible



Points forts

- Dans cette technique, les **axes d'observation** seront les mêmes pour tous les participants et correspondent aux items choisis par le formateur.
- Il faut noter que les points ressortis par les participants ne correspondent pas forcément à l'avis du formateur. Dans ce cas, le formateur pourra terminer l'évaluation sur ce qu'il a constaté.
- Tous les participants sont obligés de s'exprimer et peuvent donc donner leur avis.
- C'est le groupe qui fait ressortir les points forts et les axes d'amélioration

« Un adulte apprend quand il agit et s'engage »

Le métaplan en évaluation

But de la méthode

Technique pédagogique **d'évaluation** utilisable en groupe.

Intérêt de la technique

- Faire produire des idées réfléchies en un temps limité et les classer.
- Analyser la perception d'un groupe à propos d'une simulation.
- Faire surmonter les obstacles de la timidité, en favorisant une communication progressive en groupe et en empêchant les prises de pouvoir inhibantes.

Conseils

- Favoriser les processus d'auto-évaluation par les participants, vecteur d'auto-motivation.
- Reposez-vous sur les participants.
- Une formation efficace est une formation dans laquelle le participant prend activement en charge son apprentissage et devient acteur du processus.
- Le rôle du formateur est de fournir aux participants les outils nécessaires à son apprentissage

Déroulement

10 mn

LE METAPLAN EN EVALUATION	
Rôle du formateur	Rôle des participants
<u>Préparation</u> ➤ A l'issue de la simulation, le formateur distribue à chaque participant de 2 à 4 post-it® en fonction du nombre de participant (de couleurs différentes) ➤ Demande à chaque participant de noter un point à améliorer sur les post-it® d'une couleur et un point positif sur les post-it® d'une autre couleur	➤ Ecrire un point positif sur 1 post-it® d'une couleur ➤ Ecrire un point à améliorer sur 1 post-it® d'une couleur
<u>Analyse</u> ➤ Récupérer chaque post-it®, les placer sur un tableau ➤ Faire clarifier les termes utilisés (reformuler). ➤ Regrouper les idées en 3 ou 4 points avec l'aide du groupe ➤ Effectuer une analyse de la production du travail de groupe	➤ Clarifier les idées et les termes utilisés ➤ Aider au regroupement des idées
<u>Synthèse</u> ➤ Effectuer un résumé en le centrant sur les points importants	➤ Ecouter ➤ Refaire le geste si besoin

L'auto-évaluation

But de la méthode

Technique **d'animation d'évaluation**, utilisable en individuel.

Intérêt de la technique

- Faire réfléchir le participant sur son degré de compétence dans une situation spécifique.
- Amener le participant à trouver lui-même les solutions à son ou ses problèmes.
- Déclencher chez le participant le besoin d'apprendre ou de se remettre à niveau.

Conseils

- Favoriser les processus d'auto-évaluation par les participants, vecteur d'auto-motivation.
- Reposez-vous sur les participants.
- Une formation efficace est une formation dans laquelle le participant prend activement en charge son apprentissage et devient acteur du processus.
- Le rôle du formateur est de fournir aux participants les outils nécessaires à son apprentissage

Déroulement

Variable

L'AUTO-EVALUATION	
Rôle du formateur	Rôle des participants
<u>Auto-analyse</u> ➤ A l'issue de la simulation, le formateur distribue à chaque participant une fiche d'auto-diagnostique ➤ Demande à chaque participant de remplir la fiche d'auto-diagnostique et leurs annoncer qu'il se tient à leur disposition si ceux-ci souhaitent échanger sur la simulation que ce soit maintenant ou plus tard	➤ S'auto-analyser ➤ Remplir la fiche d'auto-évaluation
<u>Analyse</u> ➤ Récupère les fiches d'auto-évaluation, les analyse, propose au participant d'échanger sur son auto diagnostique ➤ Rempli la grille d'évaluation certificative pour chaque participant et les informe de sa décision	➤ Prendre connaissance de la décision du formateur
<u>Synthèse</u> ➤ Fait des propositions en accord avec le participant pour le remettre à niveau	➤ Ecouter ➤ Réfléchir avec le formateur sur ses besoins

Remue-méninges

Meilleurs pratiques du formateur – Pierre Michel MARCOLINO
Collections ressources humaines édition d'organisation - Eyrolles deuxième
éditions 2009 Fiche 04-06

Les outils d'excellence du formateur
Tome 2 Concevoir et animer des sessions de
formations Sophie COURAU _ ESF 8^{ème} édition
2009

Métaplan :

Meilleurs pratiques du formateur - Pierre Michel MARCOLINO
Collections ressources humaines édition d'organisation - Eyrolles deuxième
éditions 2009 Fiche 04-07
Les outils d'excellence du formateur Tome 2 Concevoir et animer des
sessions de formations Sophie COURAU ESF 8^{ème} édition 2009 page 105

Les mots clés :

Croix Rouge Française
Manager la formation de A Meignant L'organisation et le suivi de la formation par A
Muccheli Formation des adultes Martin et Savary

Etude de cas :

Les meilleurs pratiques du formateur - fiche 04-14
Les outils d'excellence page 109

Exposé interactif :

Les meilleures pratiques du formateur - fiche 04.03 - La boîte à outils du formateur de Dominique BEAU - fiche 35.

Evaluations :

Françoise Humbert - Guide pédagogique de la croix rouge française - les techniques d'animation d'évaluation.