

DOCUMENTS

FORMATION DE FORMATEURS

Collection de l'École d'Application de Sécurité Civile de Valabre



RECUEIL DES TECHNIQUES PEDAGOGIQUES

Version : 1.1.3 Mise à jour : 01.01.2020



École d'application de Sécurité Civile (ECASC)

DEC

APPR

APPL

TAE

TABLE DES MATIERES

FR 10 - FICHES TECHNIQUES PEDAGOGIQUES

DEC			TP 1 - LE REMUE - MENINGES	Page	5
DEC			TP 2 - LE METAPLAN® (POST - IT®)	Page	7
DEC			TP 3 - LA METHODE DES MOTS CLES	Page	9
DEC			TP 4 - LA PHOTO EXPRESSION	Page	11
DEC			TP 5 - L'IMMERSION	Page	13
DEC			TP 6 - L'ETUDE DE CAS	Page	15
DEC			TP 7 - LE QUESTIONNEMENT	Page	17
DEC			TP 8 - LA PRESENTATION CROISEE OU BRISE-GLACE	Page	19
DEC			TP 9 - L'ANALYSE D'INCIDENT	Page	21
DEC	APPR		TP 10 - LA MISE EN APPETIT	Page	23
DEC	APPR	APPL	TP 11 - LE TRAVAIL DE GROUPE	Page	25
DEC	APPR		TP 12 - L'EXPOSE INTERACTIF	Page	27
	APPR		TP 13 - L'EXPOSE DIRECTIF	Page	29
	APPR		TP 14 - LA DEMONSTRATION PRATIQUE	Page	31
	APPR		TP 15 - LA DEMO. COMMENTEE JUSTIFIEE EN MIROIR	Page	33
	APPR		TP 16 - LA DEMONSTRATION PRATIQUE DIRIGEE	Page	36
	APPR		TP 17 - L'ENTRAÎNEMENT PAR ATELIER	Page	38
		APPL	TP 18 - LA SIMULATION OU LE CAS CONCRET	Page	40
DEC	APPR	APPL	TP 19 - LES QUESTIONNAIRES	Page	42

FR 11 - FICHES TECHNIQUES D'ANIMATION D'EVALUATION

EVALUATION « CLASSIQUE »

			TAE	TP 1 - L'EVALUATION « CLASSIQUE »	Page	45
			TAE	TP 2 - LE TREPIED DE L'ERREUR	Page	47
			TAE	TP 3 - LE TREPIED DE LA REUSSITE	Page	49
			TAE	TP 4 – L'EVALUATION « CIBLE »	Page	52

Vous trouverez dans ce recueil une codification pour reconnaître :

- **Les techniques pédagogiques que vous devez utiliser en fonction des différentes activités d'une séquence pédagogique.**



TECHNIQUE D'ACTIVITE DE DECOUVERTE



TECHNIQUE D'ACTIVITE D'APPRENTISSAGE



TECHNIQUE D'ACTIVITE D'APPLICATION

- **Les techniques d'animation d'évaluation que vous devez utiliser lors d'une évaluation d'une simulation.**



TECHNIQUE D'ANIMATION D'EVALUATION

LE REMUE - MENINGES

Référence : FR 10

TP 1

Version : 1.1.3

Mise à jour : 01.01.2019

INDICATION

Au cours de l'activité de découverte en groupe ou en plénière.

DUREE INDICATIVE : 20 à 30 minutes

BUT ET INTERET

Le **remue-méninge** est une méthode qui consiste à rassembler le plus grand nombre d'idées et de la plus courante à la plus inattendue avant de les trier et les reformuler.

MATERIEL

Tableau papier ou tableau blanc, marqueurs

REMUE-MENINGES		
COMMENT		DUREE INDICATIVE
ANIMATEUR	PARTICIPANTS	
1- Lancer l'activité en indiquant son objectif et sa finalité. - Donner les consignes de la technique du « remue-méninges » : ▪ Enoncer toutes les idées qui passent par la tête de chacun sans se censurer. ▪ Produire le maximum d'idées, même celles qui peuvent paraître absurdes. Aucune critique ne doit être émise, aucun jugement de valeur ne doit être porté.	1- Écouter, questionner.	2 min
2- Poser une question claire et précise au groupe.	2- Écouter, questionner.	1 min
3- Écrire au tableau toutes les idées émises par les participants sans commentaire ni censure. - Faire respecter les consignes.	3- Énoncer toutes les idées sans se censurer ni se critiquer. - Respecter les consignes.	5 min
4- Effectuer une analyse de la production du travail de groupe. - Faire clarifier les termes utilisés (reformuler) - Regrouper les idées en trois ou quatre points - Exploiter les idées	4- Identifier des catégories d'idées et les classer avec l'aide de l'animateur. - Sélectionner les idées en fonction des critères choisis.	5 min
5- Répondre aux questions.	5- Écouter, questionner.	5 min
6- Effectuer un résumé des travaux en le centrant sur les points importants.	6- Ecouter.	2 min

POINTS FORTS

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

CONSEILS

- L'animation doit conduire les participants à s'exprimer librement (sans crainte, justification, argumentation).
- L'animateur doit rester neutre.
- L'animateur doit empêcher les interruptions, les questions et explications qui cassent le rythme du remue-méninge.
- La question posée 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.

Bibliographie :

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
Page 105

LE METAPLAN® (POST-IT®)

Référence : FR 10

TP 2

Version : 1.1.3

Mise à jour : 01.01.2019

INDICATION

Au cours de l'activité de découverte individuellement puis en groupe.

DUREE INDICATIVE : 20 à 30 minutes

BUT ET INTERET

Le **Métoplan®** ou **méthode du Post-it®** est une technique visuelle permettant de collecter des informations et de construire une représentation collective.

Elle sollicite la créativité d'un groupe en s'appuyant sur la participation, la visualisation et la structuration des idées des participants.

Elle permet de :

- Améliorer l'efficacité des groupes de travail.
- Prendre en compte toutes les opinions.
- Susciter la participation et l'interaction.
- Exprimer ses représentations personnelles par rapport à une question donnée.
- Produire collectivement un maximum d'idées.
- Regrouper et hiérarchiser ces idées par thème.
- Aboutir à une synthèse collective.

MATERIEL

Tableau papier ou tableau blanc, marqueurs

DEROULEMENT

LE METAPLAN®		
COMMENT		DUREE INDICATIVE
ANIMATEUR	PARTICIPANTS	
1- Lancer l'activité en indiquant son objectif et sa finalité. - Donner les consignes de la technique du Métoplan®.	1- Écouter, questionner.	3 min
2- Distribuer à chaque participant 1 à 3 feuilles de papier ainsi qu'un marqueur.	2- Placer les feuilles devant soi.	1 min
3- Présenter le thème de travail ou la question.	3- Écouter	1 min
4- Observer et faire respecter les consignes.	4- Après un court moment de réflexion, écrire un mot ou une idée sur chacune des feuilles ou post-it distribuées selon les consignes de l'animateur.	1 min

5- Récupérer l'ensemble des feuilles ou les faire disposer sur un support par les participants.	5- Donner ses feuilles à l'animateur.	1 min
6- Placer chaque feuille sur le tableau. - 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.	6- Observer et écouter.	3 min
7- Effectuer une analyse de la production du travail de groupe. - Compiler les travaux ou les réflexions des participants - Faire clarifier les termes utilisés (reformuler) - Regrouper les idées en trois ou quatre points - Exploiter les idées.	7- Ecouter. - Poser des questions. - Clarifier les idées, identifier des catégories d'idées et les classer avec l'aide de l'animateur. - Sélectionner les idées en fonction des critères choisis.	5 min
8- Répondre aux questions.	8- Ecouter.	5 min
9- Effectuer un résumé des travaux en le centrant sur les points importants	9- Ecouter	2 min

Les feuilles de papier seront au format A5 (A4 / 2) ou A4 en cas d'animation de la technique en plénière, ou sous forme de « post-it® » en groupe restreint. Un code couleur peut également être utilisé en fonction des thèmes choisis (par exemple : vert pour les points positifs et rouge ou rose pour les points à améliorer,...).

POINTS FORTS

- Technique rapide et facile à organiser.
- Interaction et échanges entre 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.
- Utilise l'écoute active et régule les échanges.
- Doit rester neutre par rapport au contenu.

Bibliographie :

Meilleures 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

METHODE DES MOTS CLES

Référence : FR 10

TP 3

Version : 1.1.3

Mise à jour : 01.01.2019

INDICATION

Au cours de l'activité de découverte en groupe puis en plénière.

DUREE INDICATIVE : 20 à 40 minutes

BUT ET INTERET

La **méthode des mots clés** est une technique pédagogique qui permet de mettre en évidence les connaissances antérieures, les représentations des participants en répondant par des mots à une question posée.

Elle permet de :

- Faire produire et classer des idées réfléchies en un temps limité.
- 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.
- Faire surmonter les obstacles de la timidité en favorisant une communication progressive en sous-groupes en empêchant les prises de pouvoir.

MATERIEL

Tableau papier ou tableau blanc, marqueurs

DEROULEMENT

<u>LA METHODE DES MOTS CLES</u>		
COMMENT		DUREE INDICATIVE
ANIMATEUR	PARTICIPANTS	
1- Lancer l'activité en indiquant son objectif et sa finalité. - Donner les consignes de la technique des mots-clés aux participants.	1- Écouter, questionner.	2 min
2- Répartir les participants en groupes de 6 à 8 personnes. - Disposer d'un tableau et d'un feutre pour chaque groupe.	2- Se répartir devant les tableaux en groupes de 6 à 8.	1 min
3- Présenter le thème de travail ou la question.	3- Écouter, Questionner	1 min
4.- Observer le déroulement et faire respecter les consignes.	4.1- En silence, chacun à tour de rôle mais sans ordre et sans obligation, écrire au tableau un mot ou une phrase courte, exprimant une idée, puis reposer le feutre. Il est possible de répéter l'action plusieurs fois, à condition de n'écrire qu'une seule idée à chaque fois.	5 min

	4.2- Toujours en silence et selon le même principe, placer un « bâton » en face de l'idée qui semble la plus importante. - Il est possible de répéter l'action plusieurs fois, à condition de ne placer qu'un seul « bâton » à chaque fois.	2 min
	4.3- Mener une discussion sur les choix de chacun.	5 min
	4.4- Consulter les autres tableaux et discuter les choix des autres groupes.	5 min
5- Inviter le rapporteur de chaque groupe à présenter le travail réalisé. - Ecouter	5- Présenter le travail du groupe. - Ecouter les autres travaux de groupe.	4 min
6- Effectuer une analyse de la production du travail de groupe. - Compiler les travaux ou les réflexions des participants - Faire clarifier les termes utilisés (reformuler) - Regrouper les idées en trois ou quatre points - Exploiter les idées	6- Ecouter. - Poser des questions. - Clarifier les idées, identifier des catégories d'idées et les classer avec l'aide de l'animateur. - Sélectionner les idées en fonction des critères choisis.	5 min

POINTS FORTS

- Technique rapide et facile à organiser.
- Interaction et échanges entre 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.
- Utilise l'écoute active et régule les échanges.
- Doit rester neutre par rapport au contenu.

Bibliographie :

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

LA PHOTO EXPRESSION

Référence : FR 10

TP 4

Version : 1.1.3

Mise à jour : 01.01.2019

INDICATION

Au cours de l'activité de découverte en plénière.

DUREE INDICATIVE : 10 à 20 minutes

BUT ET INTERET

La technique de la **photo-expression** permet à un groupe d'exprimer ses représentations sur un thème par le biais de photographies favorisant l'expression orale et facilitant la prise de parole de chaque membre du groupe à partir des aspects suivants :

- Sa connaissance.
- Ses attitudes et ses valeurs.
- Sa pratique et son expérience.

MATERIEL

Jeu de photos, table, feutres tableau

DEROULEMENT

LA PHOTO EXPRESSION		
COMMENT		DUREE INDICATIVE
ANIMATEUR	PARTICIPANTS	
1- Lancer l'activité en indiquant objectif et finalité - Donner les consignes de la technique de la « photo-expression » : - Le formateur dispose sur une table l'ensemble des photographies. - Le formateur énonce une question spécifique au thème traité et invite chacun à identifier et choisir sans les prendre, une ou deux photos.	1- Écouter, questionner. - Tournent autour de la table pour observer toutes les photographies.	3 min
2- Laisser les participants choisir les photos et gérer le temps.	2- Choisir les photographies tout en respectant les consignes données.	2 min
3- Poser une seule question : « Pour quelle raison avez-vous choisi cette (ces) photographie(s) ?	3- Présenter leurs photographies en répondant à cette question.	5 min
4- Ecouter et faire clarifier si besoin afin que l'ensemble du groupe ait bien compris. Il est possible que des explications différentes soient données par deux participants sur une même photographie. - L'objectif n'est pas de convaincre l'autre mais de faire émerger les points de vue par rapport au thème.	4- Écouter, répondre aux questions.	5 min
5- Faire une courte synthèse du travail effectué	5- Écouter	5 min

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.
- Choix des images est à adapter au thème.
- Utiliser l'écoute active et réguler les échanges.
- Rester neutre par rapport au contenu.

L'IMMERSION

Référence : FR 10

TP 5

Version : 1.1.3

Mise à jour : 01.01.2019

INDICATION

Au cours de l'activité de découverte en groupe puis en plénière.

DUREE INDICATIVE : 30 à 40 minutes

BUT ET INTERET

Technique pédagogique utilisable en **groupe** permettant l'analyse d'une action. Un participant **volontaire** joue le rôle pour lequel il n'est pas encore formé, ce qui va le **déstabiliser**. L'action réalisée sert de **support d'observation** pour le groupe et non à l'évaluation du participant.

Cette technique de **l'immersion** va permettre de :

- Aux participants, à partir d'une situation, d'exprimer leur vécu, 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 de connaissances.
- Confronter les idées, les arguments, les positions des membres d'un groupe autour d'un thème donné.

MATERIEL

Tableau papier, tableau blanc, marqueurs

DEROULEMENT

<u>L'IMMERSION</u>		
COMMENT		DUREE INDICATIVE
ANIMATEUR	PARTICIPANTS	
1- Lancer l'activité en indiquant son objectif et sa finalité - 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	1- Écouter, questionner.	3 min
2- Demander à un participant (volontaire) de réaliser une simulation.	2- Écouter	10 min
3- Proposer des axes d'observation centrés sur les points importants à exploiter	3- Écouter	5 min
4- Observer le déroulement de la situation	4- Un des participants joue son futur rôle de formateur en effectuant la tâche demandée.	5 min

5- Animer une discussion en la centrant sur les axes d'observations proposées, tout en évitant la transmission directe d'informations - Faire clarifier, reformuler, les idées énoncées afin d'en faciliter la compréhension. Aucune évaluation du participant ne sera effectuée.	5- Enoncer des idées, clarifier et reformuler.	7 min
6- Effectuer une analyse de la production du travail de groupe. - Compiler les travaux ou les réflexions des participants - Clarifier les termes utilisés (reformuler) - Regrouper les idées en trois ou quatre points - Exploiter les idées	6- Ecouter. - Poser des questions. - Clarifier les idées, identifier des catégories et les classer avec l'aide de l'animateur. - Sélectionner les idées en fonction des critères choisis	5 min
7- Répondre aux questions	7- Ecouter	2 min
8- Effectuer un résumé des travaux en le centrant sur les points importants	8- Ecouter	2 min

POINTS FORTS

- Faire un point sur les connaissances antérieures et sur celles qu'ils leurs restent à acquérir.
- Interaction 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.
- Exploration du savoir antérieur.

METHODES ET 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 dévaloriser ou victime de critiques.

L'ETUDE DE CAS

Référence : FR 10

TP 6

Version : 1.1.3

Mise à jour : 01.01.2019

INDICATION

Au cours de l'activité de découverte en groupe ou en plénière.

DUREE INDICATIVE : 10 à 20 minutes

BUT ET INTERET

L'étude de cas est une technique qui consiste à faire étudier par un groupe des situations problématiques concrètes, présentées avec leurs détails réels. Il 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).

Cette technique va permettre de :

- Aux participants, à partir d'une situation, d'exprimer leur vécu, 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 de connaissances
- Confronter les idées, les arguments, les positions des membres d'un groupe autour d'un thème donné.

MATERIEL

Transparent, planche illustrée, vidéoprojecteur, rétroprojecteur, CD-ROM

DEROULEMENT

L'ETUDE DE CAS		
COMMENT		DUREE INDICATIVE
ANIMATEUR	PARTICIPANTS	
1- Lancer l'activité en indiquant son objectif et sa finalité.	1- Écouter, questionner.	1 min
2- Proposer des axes d'observation centrés sur les points importants à exploiter.	2- Écouter, questionner.	1 min
3- Présenter une situation en relation avec le thème de la séquence abordée. - Répondre aux questions. - Laisser un temps d'observation et de réflexion aux participants.	3- Écouter et observer - le déroulement du cas selon les axes proposés par l'animateur. - Poser des questions pour clarifier ce qui a été présenté.	1 min

4- Poser des questions centrées sur les points importants à aborder : • « En quoi la situation présentée vous semble-t-elle anormale ou inhabituelle ? » • « Connaissez-vous d'autres causes qui aboutiraient à une situation similaire ? » • « Quels sont les risques à laisser évoluer la situation telle qu'elle ? », • « Que se passera-t-il si rien n'est fait rapidement ? » • « Quel est le résultat attendu de votre action ? »	4- Répondre aux questions posées en fonction de leur vécu, de leurs connaissances antérieures et de leurs « à priori ».	5 min
5- Effectuer une analyse de la production du travail de groupe. - Compiler les travaux ou les réflexions - Clarifier les termes utilisés (reformuler) - Lors d'une formation de secourisme le formateur clarifie en précisant les signes, les risques, le résultat attendu de l'action de secours (objectif)	5- Ecouter. - Clarifier les idées, identifier des catégories d'idées et les classer	5 min
6- Effectuer un résumé des travaux en le centrant sur les points importants.	6- Ecouter.	2 min

POINTS FORTS

- Faire un point sur les connaissances des participants et sur celles qui restent à acquérir.
- Interaction 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.
- Exploration du savoir du participant.

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 doivent exister lors d'une réponse d'un participant
- Utiliser l'écoute active et réguler les échanges.
- Rester neutre par rapport au contenu.

Bibliographie :

Les meilleurs pratiques du formateur - fiche 04-14

Les outils d'excellence page 109

LE QUESTIONNEMENT

Référence : FR 10

TP 7

Version : 1.1.3

Mise à jour : 01.01.2019

INDICATION

Au cours de l'activité de découverte ou démonstrative en groupe ou en plénière.

DUREE INDICATIVE : 10 à 15 minutes

BUT ET INTERET

Le principe est simple : le formateur pose des questions, les participants y répondent.

La technique du **questionnement** va permettre de :

- Guider les participants vers l'acquisition d'un savoir.
- Inciter progressivement les participants à la réflexion.
- Recueillir les attentes des participants
- Permettre aux participants de répondre avec leur propre expérience et leurs connaissances qu'ils ont sur le sujet.
- Résoudre certains conflits dans le déroulement de la formation.
- Evaluer de manière plutôt informelle les acquis.

MATERIEL

Transparent, vidéoprojecteur, rétroprojecteur, CD-ROM

DEROULEMENT

LE QUESTIONNEMENT		
COMMENT		DUREE INDICATIVE
ANIMATEUR	PARTICIPANTS	
1- Poser une question à l'ensemble des participants.	1- Écouter	1 min
2- Laisser les participants réfléchir, ne pas avoir peur du silence.	2- Préparer leurs réponses.	1 min
3- Laisser répondre et écouter les participants, éviter de poser d'autres questions, si nécessaire rappeler ou expliquer la question de départ.	3- Répondre à tour de rôle, apporter leurs connaissances, leur savoir	5 min
4- Reformuler les réponses au besoin en les généralisant.	4- Ecouter, poser éventuellement des questions	3 min
5- Synthétiser les réponses et apporter des informations qui n'ont pas été envisagées.	5- Écouter, prendre des notes.	2 min

POINTS FORTS

- Faire un point sur les connaissances antérieures des participants et sur celles qu'il leur reste à acquérir.
- Interaction et échanges entre participants.
- Activer les connaissances récemment acquises et les renforcer.
- Favoriser la réflexion et la mise en commun des expériences personnelles de chacun, sur des thèmes en rapport avec une situation réelle.
- Apprendre à partir de ses propres connaissances et au contact des autres.

METHODOLOGIE et CONSEILS

- Eviter de laisser dériver le questionnement vers un débat.
- Les questions posées doivent être pertinentes afin que les idées formulées soient suffisamment concrètes et adaptées au thème de l'activité pédagogique.
- Gestion du temps (le questionnement et surtout les réponses sont un consommateur de temps).
- Utilise l'écoute active et régule les échanges.
- Donne la parole à tous les participants.

Bibliographie :

Les outils d'excellence page 129

Les meilleures pratiques du formateur fiche 10.06

LA PRESENTATION CROISEE OU BRISE-GLACE

Référence : FR 10

TP 8

Version : 1.1.3

Mise à jour : 01.01.2019

INDICATION

Au cours de l'activité de découverte en binôme et en plénière.

DUREE INDICATIVE : 20 à 30 minutes

BUT ET INTERET

La technique de **la présentation croisée ou brise-glace** se substitue à l'interminable et souvent fastidieux tour de table afin que les participants puissent se présenter au groupe et à l'équipe d'encadrement.

Cette technique va permettre de :

- Faire connaissance avec un membre du groupe et recueillir des informations le concernant.
- Permettre à tous les participants d'être actif en même temps.
- Faciliter la prise de parole de chaque participant.
- Favoriser un premier effort de la pensée et de l'expression.
- S'appropriier les informations livrées.
- Amener les participants à briser la glace en début de formation.

MATERIEL

Tableau, feutres, support papier

DEROULEMENT

LA PRESENTATION CROISEE OU BRISE-GLACE		
COMMENT		DUREE INDICATIVE
ANIMATEUR	PARTICIPANTS	
1- Lancer l'activité en indiquant son objectif et sa finalité. - Donner les consignes de la technique de la présentation croisée.	1- Écouter, Questionner	2 min
2- Distribuer à chaque participant une fiche de tâche expliquant le travail à réaliser.		1 min
3- Présenter le déroulement du travail à réaliser.	3- Écouter.	1 min
4- Observer et faire respecter les consignes.	4- Chaque participant questionne son binôme en se servant de la fiche de tâche et prend des notes qu'il organisera pour présenter son partenaire.	5 min
5- Le formateur écoute et note les renseignements indiqués par les participants	5- En plénière chacun communique oralement ses notes au groupe pour faire la présentation de la personne qu'il a interrogée sans interpréter mais en respectant le contenu de ses notes.	20 min

POINTS FORTS

- Faciliter et développer un lien social de qualité du groupe.
- Interaction et échanges entre participants.
- Favorise l'écoute et l'intérêt vis-à-vis de l'autre.

CONSEILS

- En cas de nombre impair, un membre de l'équipe d'encadrement présente le participant ou le participant peut se présenter lui-même car loin d'être gênant, ce cas de figure permet de mettre de l'ambiance car comment rester sérieux, quand l'intéressé se prenant au jeu se présente à la troisième personne comme si elle parlait de quelqu'un d'autre ?
- L'animateur doit veiller à ce que chacun présente l'autre avec gentillesse et doit être attentif à l'intérêt que portent les participants.
- Les questions posées permettent de structurer la présentation des participants.

Bibliographie :

Les meilleures pratiques du formateur - Fiche 09.05

L'ANALYSE D'INCIDENT

Référence : FR 10

TP 9

Version : 1.1.3

Mise à jour : 01.01.2019

INDICATION

Au cours de l'activité de découverte en groupe ou en plénière.

DUREE INDICATIVE : 20 à 30 minutes

BUT ET INTERET

C'est un type d'étude de cas dont l'intérêt est d'être élaboré sur la base d'un incident apparu lors de la pratique professionnelle.

L'analyse de l'incident va permettre de :

- Développer l'esprit critique, les capacités d'auto-évaluation et de prise de décision.
- Stimuler la recherche d'informations complémentaires nécessaires à la résolution d'un problème et à sa prévention.

MATERIEL

Tableau, feutres, vidéoprojecteur, CD-ROM, scénario de la situation

DEROULEMENT

L'ANALYSE D'INCIDENT		
COMMENT		DUREE INDICATIVE
ANIMATEUR	PARTICIPANTS	
1- Lancer l'activité en indiquant son objectif et sa finalité. - Donner les consignes de la technique de « l'analyse de l'incident »	1- Écouter, questionner	1 min
2- Présenter un cas en plénière relatant un incident survenu dans la pratique professionnelle. - La situation peut être jouée par l'équipe pédagogique, peut être projetée sur le vidéoprojecteur ou simplement racontée.	2- Écouter, observer.	5 min
3- Poser une question de type « Qu'auriez-vous fait à la place de... ? »	3- Écouter	5 min
4- Répartir les participants en groupes, laisser émerger des questions permettant d'obtenir des précisions sur le contexte de l'incident, son déroulement, les acteurs impliqués.	4- Demande au formateur des précisions sur la situation si nécessaire. - Réfléchir à des hypothèses d'explication de l'incident et à des conduites à tenir plus appropriées.	10 min
5- Le formateur écoute les solutions apportées par les groupes.	5- En plénière, les groupes exposent leurs hypothèses et leurs stratégies décisionnelles.	8 min
6- Effectuer un résumé des travaux en le centrant sur les points importants	6- Ecouter.	5 min

POINTS FORTS

- Production en groupe d'un maximum d'idées sur un sujet donné.
- Interaction et échanges entre participants.
- Développement des capacités de raisonnement et d'analyse d'une situation.

CONSEILS

- La situation d'incident doit être pertinente afin que les idées formulées soient suffisamment concrètes et adaptées au thème de l'activité pédagogique.
- Les réponses aux questions posées permettent de structurer la présentation des participants.
- Utilise l'écoute active et régule les échanges.
- Doit rester neutre par rapport au contenu.

Bibliographie :
Croix Rouge Française.

LA MISE EN APPETIT

Référence : FR 10

TP 10

Version : 1.1.3

Mise à jour : 01.01.2019

INDICATION

Au cours de l'activité de découverte ou d'apprentissage en groupe ou en plénière.

DUREE INDICATIVE : 15 à 25 minutes

BUT ET INTERET

La technique de **la mise en appétit** a pour but d'analyser une action en introduction d'une activité. Elle consiste aussi à provoquer une prise de conscience de la situation.

Cette technique va permettre de :

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

MATERIEL

Tableau, feutres, vidéoprojecteur, CD-ROM, scénario de la saynète¹, grille d'analyse.

DEROULEMENT

LA MISE EN APPETIT		
COMMENT		DUREE INDICATIVE
ANIMATEUR	PARTICIPANTS	
1- Lancer l'activité en indiquant son objectif et sa finalité.	1- Écouter, questionner	1 min
2- Faire des sous-groupes. - Proposer des axes d'observation centrés sur les points importants à exploiter. - Distribuer une grille d'analyse afin que chaque sous-groupe puisse rédiger leurs idées vis-à-vis des axes d'observation.	2- Écouter. - Réceptionner les grilles	2 min
3- Présenter une situation en relation avec le thème de la séquence abordée. - La présentation se fera par un film projeté ou par une saynète jouée par l'équipe d'encadrement. - Laisse un temps de réflexion aux participants	3- Écouter et observer le déroulement du cas selon les axes proposés par l'animateur. - Remplir les grilles d'analyse.	5 min

4- Demander aux sous-groupes d'exposer leur travail.	4- Exposer le travail demandé	5 min
5- Effectuer une analyse de la production du travail de groupe. - Compiler les travaux ou les réflexions. - Clarifier les termes utilisés (reformuler).	5- Ecouter. - Clarifier les idées, identifier des catégories d'idées et les classer	5 min
6- Effectuer un résumé des travaux en le centrant sur les points importants.	6- Ecouter.	2 min

POINTS FORTS

- Production en groupe d'un maximum d'idées sur un sujet donné.
- 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 qu'ils leur restent à acquérir
- Favoriser la réflexion et la mise en commun des expériences de chacun, sur des thèmes en rapport avec une situation réelle.
- Situation d'observation active

CONSEILS

- La situation doit être pertinente afin que les idées formulées soient suffisamment concrètes et adaptées au thème de l'activité pédagogique.
- Les axes d'observation proposés permettent de structurer la présentation des participants.
- Le film ou la mise en situation feront l'objet d'une écriture soignée du scénario. Le déroulement devra être construit et de courte durée.
- Si la « mise en appétit » est une saynète, les acteurs doivent connaître leur rôle et ne pas sur jouer au risque de distraire les participants et ne pas atteindre l'objectif fixé.

Bibliographie :
Croix rouge française

LE TRAVAIL DE GROUPE

Référence : FR 10

TP 11

Version : 1.1.3

Mise à jour : 01.01.2019

INDICATION

Au cours de l'activité de découverte, d'apprentissage et d'application en groupe ou en plénière.

DUREE INDICATIVE : 30 à 40 minutes

BUT ET INTERET

Le travail de groupe est une technique pédagogique utilisant la synergie du groupe.

Cette technique permet :

- Aux participants d'exprimer leur vécu, leurs expériences et leurs connaissances.
- D'inciter les participants à la réflexion.
- Confronter les idées, les arguments, les positions des membres du groupe autour d'un thème donné.
- Analyser la perception d'un groupe à propos d'un problème.
- Faire surmonter les obstacles de la timidité en favorisant une communication progressive en groupe.

MATERIEL

Tableau, feutres, fiche de tâche.

DEROULEMENT

LE TRAVAIL DE GROUPE		
COMMENT		DUREE INDICATIVE
ANIMATEUR	PARTICIPANTS	
1- Lancer l'activité en indiquant son objectif et sa finalité.	1- Écouter, questionner	1 min
2- Distribuer une fiche de tâche et s'assurer de sa compréhension.	2- Lire la fiche de tâche - Poser des questions en cas d'incompréhension.	2 min
3- Répartir les participants en groupes et lancer les travaux. - Indiquer l'heure de rendez-vous en plénière.	3- Chaque groupe part travailler.	5 min
4- Recentrer les travaux si nécessaire	4- Produire et élaborer une synthèse du travail demandé.	5 min
5- Écouter les synthèses	5- Le rapporteur présente la synthèse du travail du groupe, le groupe écoute.	10 min à 15 min
6- Analyser la production des travaux de groupe. - Faire clarifier - Apporter des compléments d'information si nécessaire. - Répondre aux questions.	6- Écouter. - Poser des questions	5 min à 10 min
7- Effectuer un résumé des travaux en le centrant sur les points importants.	7- Écouter.	1 min

POINTS FORTS

- Production en groupe d'un maximum d'idées sur un sujet donné.
- 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 qu'ils leur 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.

Bibliographie :

Les outils d'excellence du formateur page 106

Les meilleures pratiques du formateur fiche 14.01 - 14.02 et 14.03

La boîte à outils du formateur D BEAU 6^{ème} édition 2009 édition d'Eyrolle Page 105

L'EXPOSE INTERACTIF

Référence : FR 10	TP 12	Version : 1.1.3	Mise à jour : 01.01.2019
-------------------	-------	-----------------	--------------------------

INDICATION

Au cours de l'activité de découverte ou d'apprentissage en plénière.

DUREE INDICATIVE : 20 à 25 minutes

BUT ET INTERET

L'exposé interactif rend un apport de connaissance plus participatif en inversant les séquences « exposé » et « discussion ».

Cette technique va permettre aux participants :

- D'exprimer leur vécu, leurs expériences et leurs connaissances.
de les Inciter à la réflexion.
- De confronter les idées, les arguments, les positions des membres d'un groupe autour d'un thème donné.
- De compléter leurs connaissances sur un sujet donné.

METHODOLOGIE

- Questionner les stagiaires sans contrainte.
- Utiliser l'empathie face aux participants.
- Poser des questions qui n'apparaissent pas comme des contrôles de connaissances.
- Renforcer la participation en encourageant les réponses (en les notant sur un tableau).
- Utiliser le « nous » pour impliquer les participants et être solidaires de leurs réflexions.
- Etre conscient que la communication se déroule dans trois sens.
 - « Formateur vers les participants » : parler intelligiblement, être clairs et précis dans les affirmations, mais aussi dans les sollicitations qui s'adressent aux participants.
Leur donner le temps de réflexion.
 - « Participant vers le formateur » : être à l'écoute, faire reformuler si nécessaire et encourager les échanges.
 - « Entre participants » : assurez-vous que l'intervention d'un participant est bien comprise par les autres, au besoin, faire reformuler et s'assurer de la compréhension de tous.

MATERIEL

Tableau, feutres, diaporama, vidéoprojecteur, film pédagogique.

DEROULEMENT

L'EXPOSE INTERACTIF		
COMMENT		DUREE INDICATIVE
ANIMATEUR	PARTICIPANTS	
1- Lancer l'activité en indiquant son objectif et sa finalité. - Présenter le plan de la séance ou de l'exposé qui se déroule en 3 à 4 parties, chaque partie étant centrée sur une question « clé ».	1- Écouter, questionner	1 min
2- Lancer la discussion à partir de la première question « clé » permettant aux participants d'exprimer les connaissances qu'ils ont sur le sujet.	2- Écouter et énoncer des idées.	10 min à 15 min
3- 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.	3- Développer les idées émises.	10 min
4- Compléter si nécessaire et synthétiser les connaissances à l'aide d'un ou deux transparents, diapositives, film pédagogique.	4- Écouter, prendre des notes.	5 min
5- Répéter les temps 2 à 4 avec les autres questions « clés ».	5.- Écouter, questionner.	5 min
7- Résumer l'exposé en le centrant sur les points importants. - Conclure en liant l'exposé avec la suite de la formation. - Distribuer éventuellement un document de synthèse	6.- Écouter, prendre des notes.	2 min

POINTS FORTS

- Production en groupe d'un maximum d'idées sur un sujet donné.
- Interaction et échanges entre participants.
- Entraîner les apprenants à se questionner, à raisonner.
- Faire un point sur les connaissances des participants et sur celles qu'ils 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.

METHODOLOGIE ET 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 doivent exister lors d'une réponse d'un participant
- Utilise l'écoute active et régule les échanges.

Bibliographie :

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

L'EXPOSE DIRECTIF

Référence : FR 10	TP 13	Version : 1.1.3	Mise à jour : 01.01.2019
-------------------	-------	-----------------	--------------------------

INDICATION

Au cours de l'activité d'apprentissage en plénière.

DUREE INDICATIVE : 10 à 20 minutes

BUT ET INTERET

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 (techniques pédagogiques issues des méthodes expositives et affirmatives).

Cette technique va permettre de :

- Apporter des connaissances à un public nombreux.
- Indiquer des faits précis.
- Synthétiser un travail de groupe et compléter ou valoriser le savoir des participants.

PREPARATION DU CONTENU

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 néophytes ou des professionnels, faire correspondre le thème à leurs attentes)

MATERIEL

Tableau, feutres, diaporama, vidéoprojecteur, film pédagogique.

DEROULEMENT

<u>L'EXPOSE DIRECTIF</u>		
COMMENT		DUREE INDICATIVE
ANIMATEUR	PARTICIPANTS	
1- Lancer l'activité en indiquant son objectif et sa finalité. - Présenter le plan de la séance ou de l'exposé. - Distribuer un support papier reprenant les transparents (ou les diapositives).	1- Écouter	1 min
2- Réaliser l'exposé en 3 à 4 parties, chaque partie étant centrée sur une question ou un thème.	2- Écouter, prendre des notes.	5 min à 10 min
3- Proposer aux participants de poser des questions. - Répondre aux questions	3- Poser des questions. - Ecouter les réponses aux questions	2 min à 5 min
4- Résumer l'exposé en le centrant sur les points importants.	4- Écouter, prendre des notes.	1 min
5- Conclure en liant l'exposé avec la suite de la formation.	5- Écouter, prendre des notes.	2 min

POINTS FORTS

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

METHODOLOGIE ET CONSEILS

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.
- Pour apporter des connaissances nécessaires à la réalisation d'un objectif.

Bibliographie :

Boite à outils du formateur - fiche 31

LA DEMONSTRATION PRATIQUE

Référence : FR 10

TP 14

Version : 1.1.3

Mise à jour : 01.01.2019

INDICATION

Au cours de l'activité d'apprentissage en plénière ou en sous-groupe.

DUREE INDICATIVE : 10 à 30 minutes

BUT ET INTERET

Acquérir de nouveaux gestes et conduites à tenir par l'observation et la reformulation.
Prendre connaissance des principes, des étapes et des points clés des gestes et conduites à tenir.

La démonstration pratique permet :

- D'acquérir un savoir et un savoir-faire
- Réaliser un geste
- Mémoriser une conduite à tenir
- Utiliser du matériel
- Maintenir l'attention des participants

METHODOLOGIE

Démonstration en temps réel

Le formateur présente tout ou partie de la conduite comme elle est réalisée en réalité.

Le formateur doit :

- Indiquer l'objectif et la finalité de l'activité.
- Présenter le principe de la technique.
- Demander aux participants d'observer en silence.
- Montrer la totalité de l'action à vitesse réelle sans commentaire.
- Etre conforme à une notice « constructeur », référentiel ou guides technique et pédagogique.
- Réaliser les gestes sans commentaire.

« J'apprends quand je vois »

Démonstration commentée et justifiée

Elle permet aux participants de comprendre et de mémoriser le « quand », le comment et le pourquoi de chaque point clé d'un geste ou d'une conduite à tenir ou de l'utilisation d'un matériel.

Le formateur doit :

- Indiquer l'objectif et la finalité de l'activité.
- Présenter le principe de la technique.
- Etre chronologique, structuré et précis.
- Montrer lentement le ou les geste(s) nouveau(x).
- Justifier les points clés du geste ou de l'action.
- Indiquer quand décider du geste ou de l'action.
- Indiquer pourquoi il faut faire ce ou ces geste(s) afin d'une meilleure compréhension et mémorisation à long terme).
- Indiquer comment réaliser le geste ou l'action.

- Associer des moyens pédagogiques afin de faciliter la compréhension.
- Etre conforme à une notice « constructeur », référentiel ou guides technique et pédagogique.
- Répondre aux questions posées.

« J'apprends quand je vois et j'entends »

La reformulation

Etape importante dans le processus d'apprentissage car elle permet de facilement mémoriser une technique si le participant est capable de la décrire et de plus, elle permet aux participants de revoir à nouveaux les gestes avant de les réaliser. (Feed-back)

Le formateur doit :

- Indiquer l'objectif et la finalité de l'activité.
- Présenter le principe de la technique.
- Refaire le geste ou la conduite à tenir guidé par les participants.
- Répondre aux questions des participants.

« J'apprends quand je dis »

Possibilité d'utilisation du Q.P.A.C.R.E

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 **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 ?

MATERIEL

Tableau, feutres, diaporama, vidéoprojecteur, film pédagogique. pictogrammes, planches illustrées.

DEROULEMENT

<u>LA DEMONSTRATION PRATIQUE</u>		
COMMENT		DUREE INDICATIVE
ANIMATEUR	PARTICIPANTS	
1- Lancer la démonstration pratique en effectuant un lien avec le(s) séquence(s) précédemment abordée(s) et/ou l'étude de cas venant de se dérouler.	1- Écouter	1 min
2- Réaliser une démonstration en temps réel des nouveaux gestes et/ou de la nouvelle conduite à tenir : - Présenter tout ou partie de la conduite à tenir à vitesse normale et sans commentaire, comme elle est réalisée en réalité. - Si la démonstration se réduit à un seul geste, il est essentiel que ce dernier soit précédé du geste qui conduit à le réaliser.	2- Observer et écouter	3 min

3- Réaliser une démonstration commentée et justifiée des nouveaux gestes et/ou de la nouvelle conduite à tenir : ▪ Demander aux participants d'identifier les principales étapes de la conduite à tenir. ▪ Détailler la conduite à tenir et le(s) geste(s) en indiquant quand, pourquoi et comment réaliser ce(s) geste(s). ▪ Répondre aux questions posées. <i>Centrer son discours et son action sur l'objectif et les points clés du (des) geste(s).</i>	3- Observer et écouter ▪ Identifier les principales étapes de la conduite à tenir. ▪ Écouter et observer. ▪ Poser des questions.	5 min à 15 min
4- Animer l'étape de reformulation par un participant : ▪ Demander à un participant de guider les gestes du formateur. ▪ Corriger les éventuelles erreurs dites par le participant ▪ Reproduit le(s) geste(s) de la conduite à tenir en suivant les consignes	4- Reformuler ▪ Donner des consignes au formateur pour le guider dans ses gestes. ▪ Rectifier ses consignes	2 min
5- Effectuer une synthèse de l'activité en la centrant sur les l'objectif de l'action et les points clés du (des) geste(s).	5- Écouter	1 min

LA DEMONSTRATION COMMENTEE JUSTIFIEE EN MIROIR

Référence : FR 10

TP 15

Version : 1.1.3

Mise à jour : 01.01.2019

INDICATION

Au cours de l'activité d'apprentissage en plénière ou en groupe.

DUREE INDICATIVE : 15 à 30 minutes

BUT ET INTERET

Acquérir de nouveaux gestes et conduites à tenir par l'observation et l'apprentissage du geste et/ou de la conduite à tenir en reproduisant de manière identique et en simultanée la démonstration effectuée par le formateur.

Prendre connaissance des principes, des étapes et des points clés des gestes et conduites à tenir.

La démonstration commentée justifiée en miroir permet :

- D'acquérir un savoir et un savoir-faire.
- Réaliser un geste.
- Mémoriser une conduite à tenir.
- Utiliser du matériel.
- Maintenir l'attention des participants.
- D'apprendre en même temps que le formateur démontre.
- Gagner du temps dans des formations courtes.

MATERIEL

Tableau, feutres, diaporama, vidéoprojecteur, film pédagogique, pictogrammes, planches illustrées, outils de simulation.

DEROULEMENT

LA DEMONSTRATION COMMENTEE JUSTIFIEE EN MIROIR		
COMMENT		DUREE INDICATIVE
ANIMATEUR	PARTICIPANTS	
1- Lancer et expliquer le déroulement de la démonstration commentée justifiée en miroir effectuant un lien avec la séquence précédemment abordée.	1- Écouter	1 min
2- Positionner les participants en fonction de la technique, de la salle, et du matériel disponible, définit le rôle de chacun, et préciser la place des questions.	2- Observer et écouter	3 min
3- Détailler lentement la conduite à tenir et le geste en indiquant quand (décision du geste), pourquoi (objectif du geste), et comment (principe du geste). <i>Centrer son discours et son action sur l'objectif et les points clés du (des) geste(s).</i>	3- Écouter et réaliser les gestes en simultanée. <i>J'apprends quand j'entends, je vois, je fais</i>	5 min à 15 min

4- Corriger les erreurs éventuelles des participants.	4- Corriger leurs erreurs	2 min
5- Inverser les rôles si binôme.	5- Faire les gestes ou la CAT	5 min à 6 min
6- Répondre aux questions.	6 - Poser des questions	2 min
7- Effectuer une synthèse centrée sur l'objectif de l'action de secours et les points clés du geste.	7- Écouter et/ou répondre aux questions.	1 min

LA DEMONSTRATION PRATIQUE DIRIGEE

Référence : FR 10

TP 16

Version : 1.1.3

Mise à jour : 01.01.2019

INDICATION

Au cours de l'activité d'apprentissage en plénière ou en groupe.

DUREE INDICATIVE : 25 à 30 minutes

BUT ET INTERET

- Acquérir de nouveaux gestes et conduites à tenir par l'observation, la reformulation et l'apprentissage.
- 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.

La démonstration pratique dirigée permet :

- D'acquérir un savoir et un savoir-faire
- Réaliser un geste
- Mémoriser une conduite à tenir
- Utiliser du matériel
- Maintenir l'attention des participants
- Réaliser une technique à plusieurs
- De palier au déficit du nombre de formateurs face à l'action démontrée.
- Faire découvrir puis reproduire les gestes et les conduites à tenir

MATERIEL

Tableau, feutres, diaporama, vidéoprojecteur, film pédagogique. pictogrammes, planches illustrées, outils de simulation.

DEROULEMENT

LA DEMONSTRATION PRATIQUE DIRIGEE		
COMMENT		DUREE INDICATIVE
ANIMATEUR	PARTICIPANTS	
1- Lancer l'activité en indiquant son objectif et sa finalité.	1- Écouter	1 min
2- Positionner successivement les intervenants (participants de la formation), leur indiquer les différentes étapes de l'action et les gestes à réaliser. - Indiquer les points clés des gestes et les justifier. - S'aider d'outils pédagogiques (transparent, vidéo...) ou montrer chacune des étapes du geste.	2- Observer et écouter	5 min à 10 min

3- Reformulation - Demander aux participants de reformuler les différentes étapes de l'action qu'ils auront à réaliser pour s'assurer de leur compréhension. - Réajuster. - Répondre aux questions.	3- Reformuler les différentes étapes de l'action à réaliser. - Ecouter. - Poser des questions.	5 min
4- Réalisation de l'action - 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.	4- Réaliser l'action demandée, décrite et expliquée. - Observer et visualiser l'ensemble de l'action ou de la manœuvre de secours.	4 min
5- Evaluation - Evaluer l'action réalisée : qualité des gestes, difficultés rencontrées, risques particuliers... - Demander aux participants s'ils ont des questions à poser sur les gestes et les techniques démontrées. - Recommencer l'enchaînement des gestes en temps réel.	5- Poser des questions. - Répondre aux questions, exprimer son sentiment sur l'action. - Recommencer l'enchaînement des gestes en temps réel.	10 min

L'ENTRAÎNEMENT PAR ATELIER

Référence : FR 10	TP 17	Version : 1.1.3	Mise à jour : 01.01.2019
-------------------	-------	-----------------	--------------------------

INDICATION

Au cours de l'activité d'apprentissage en plénière ou en groupe.

DUREE INDICATIVE : 15 à 25 minutes

BUT ET INTERET

Acquérir de nouveaux gestes et conduites à tenir par l'apprentissage.

L'entraînement par atelier permet :

- D'acquérir un savoir-faire.
- Réaliser un geste.
- Mémoriser une conduite à tenir.
- Utiliser du matériel.
- Maintenir l'attention des participants.
- Démultiplier la pratique pour la rendre plus productive.
- Centrer la réalisation des techniques et des conduites à tenir sur les « points clés ».

MATERIEL

Tableau, feutres, diaporama, vidéoprojecteur, film pédagogique, pictogrammes, planches illustrées, outils de simulation.

DEROULEMENT

L'ENTRAÎNEMENT PAR ATELIER		
COMMENT		DUREE INDICATIVE
ANIMATEUR	PARTICIPANTS	
1- Lancer l'activité en indiquant son objectif et sa finalité.	1- Écouter	1 min
2- Constitution des groupes - Demander aux participants de se regrouper par 2, 3 ou 4.	2- Écouter et se regrouper.	1 min
3- Apprentissage - Demander aux participants de refaire, après la démonstration pratique ou la démonstration dirigée, le(s) nouveau(x) geste(s), la technique d'utilisation d'un matériel, éventuellement l'ensemble de la CAT. - Passer de groupe en groupe et recentrer l'activité en cas de déviation par rapport à l'objectif fixé.	3- Refaire le(s) nouveau(x) geste(s), la technique d'utilisation d'un matériel, éventuellement l'ensemble de la CAT. - Réaliser l'activité demandée : - Un ou deux participants joue(nt) le rôle de(s) l'intervenant(s) secouriste(s),	10 min à 20 min

L'ENTRAÎNEMENT PAR ATELIER

COMMENT		DUREE INDICATIVE
ANIMATEUR	PARTICIPANTS	
- observer les gestes réalisés, - faire identifier les erreurs dans le(s) geste(s) et/ou la conduite à tenir, - faire rechercher les causes de ces erreurs, faciliter la mémorisation par la verbalisation des actions réalisées, - faire corriger ces erreurs. - <i>L'attitude de l'animateur peut évoluer durant l'atelier :</i> « <i>laisser-faire</i> » au début avec possibilité par les participants de réalisation d'erreurs avec (auto)correction par le bi- ou trinôme, - plus « <i>présent</i> » à la fin avec guidage et conseils plus importants aux participants.	- Un participant observe et évalue l'action, - Le dernier joue, si besoin le rôle de la victime simulée	
4- Synthèse - Effectuer une synthèse de l'activité en la centrant sur l'objectif de l'action et les points clés du (des) geste(s)	4- Ecouter	3 min

SIMULATION OU CAS CONCRET

Référence : FR 10	TP 18	Version : 1.1.3	Mise à jour : 01.01.2019
-------------------	-------	-----------------	--------------------------

INDICATION

Au cours de l'activité d'application en plénière ou en groupe.

DUREE INDICATIVE : 15 à 30 minutes

BUT ET INTERET

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

La simulation ou cas concret permet :

- Permettre à l'apprenant, seul ou en équipe, dans une situation la plus proche de la réalité, de mettre en œuvre les gestes appris et de s'approprier les procédures.
- Mesurer sa capacité de transfert de connaissances dans une situation complexe différente de celle de l'apprentissage.
- Permettre aux participants de mettre en application leurs connaissances, de réaliser des techniques pédagogiques et de dérouler des séquences de formation.
- Identifier les erreurs, en rechercher les principales causes et des stratégies d'amélioration.
- Confronter les idées et les arguments des membres du groupe.

MATERIEL

Fiche de simulation ou simulation de cas concret (scénario et évaluation), moyen pédagogiques dédiés à la simulation.

DEROULEMENT

SIMULATION OU CAS CONCRET		
COMMENT		DUREE INDICATIVE
ANIMATEUR	PARTICIPANTS	
1- Lancer l'activité en indiquant son objectif et sa finalité.	1- Écouter	1 min
2- Présenter la situation et répartir les rôles intervenant secouriste, victime, témoin... - Proposer éventuellement des axes d'observation centrés sur les points importants à exploiter à l'ensemble ou à quelques membres du groupe ; ces derniers peuvent alors être « exclus » de la simulation et n'avoir qu'un rôle d'observateur	2- Écouter et poser des questions en cas d'incompréhension. - Écouter.	2 min
3- Lancer et observer la simulation de la situation d'accident. Au cours d'une évaluation formative, en cas de difficulté du participant, le formateur peut intervenir pour le réorienter vers une solution efficace.	3- Participant acteur : - Effectue les tâches demandées par le formateur - Autres participants : observent selon les axes proposés par le formateur	5 min à 15 min

4- Animer une discussion en permettant l'auto-évaluation et en faisant produire le groupe sur les axes d'observation proposés : ▪ Rechercher la ou les cause(s) des erreurs. ▪ Rechercher ou proposer des stratégies d'amélioration. ▪ 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.	4- Énoncer des idées et justifier au fur et à mesure les points clés. - Rechercher la ou les cause(s) des erreurs. - Rechercher des stratégies d'amélioration. - Poser des questions. - Écouter.	5 min à 10 min
5- Effectuer une synthèse en insistant sur les points importants de la prestation. - Annoncer l'atteinte de l'objectif de l'activité	5- Ecouter	2 min

LES QUESTIONNAIRES

Référence : FR 10

TP 19

Version : 1.1.3

Mise à jour : 01.01.2019

INDICATION

Au cours de l'activité de découverte, d'apprentissage et d'application en plénière ou en groupe.

DUREE INDICATIVE : 10 à 25 minutes (voir 1 heure maxi)

BUT ET INTERET

Evaluer les connaissances des participants à différents moments de la formation.

Les questionnaires permettent de :

- Motiver les participants.
- Faire prendre conscience des lacunes à un moment de la formation.
- Dynamiser un exposé participatif.
- Evaluer les acquis en mesurant les connaissances des participants.
- Favoriser la mémorisation.

MATERIEL

Support du questionnaire (informatique ou papier) et correction.

DEROULEMENT

LES Q.C.M ET Q.R.O.C		
COMMENT		DUREE INDICATIVE
ANIMATEUR	PARTICIPANTS	
1- Lancer l'activité en indiquant son objectif et sa finalité.	1- Écouter - Questionner.	2 min
2- Distribuer ou projeter les questionnaires et indiquer les consignes et le temps imparti.	2- Lire et répondre.	3 min
3- Récupérer les réponses et corriger l'exercice	3- Ecouter, interroger.	5 min à 15 min

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.

LE QUESTIONNAIRE A CHOIX MULTIPLE (QCM)

Les QCM sont des séries de questions pour lesquelles il faut trouver la ou les bonnes réponses. Ils permettent de :

- D'évaluer les connaissances sans que la correction soit influencée par l'aisance écrite ou par l'orthographe.
- Tester un niveau de culture générale dans divers domaines.
- D'effectuer une correction rapide.
- Effectuer une sélection de candidats très nombreux.

Types de QCM

- Vrai/faux
- Trouver la bonne réponse
- Trouver les bonnes réponses
- Trouver la réponse fausse
- Réorganiser les réponses
- Reconstituer un raisonnement

CONSEILS ET METHODOLOGIE

- Le type de questionnaire sera indiqué dans l'en-tête de l'exercice, et une notice permettra à l'apprenant d'en comprendre le fonctionnement. Exemple : "Dans ce QCM, vous cocherez une seule réponse correcte par question".
- Un questionnaire comportera un minimum de dix à quinze questions en évaluation formative, lors d'exercices d'application, et pourra en présenter davantage lors d'une certification, d'un examen.
- Les questions seront posées en suivant l'ordre du contenu théorique auquel elles se réfèrent. En effet, un classement des questions dans le désordre ne ferait que perturber le stagiaire, et nuirait à l'objectif pédagogique ultime, qui est toujours de favoriser la mémorisation des apports.
- Les questions et les réponses devront être formulées positivement. Ainsi, la formulation : « N'est-il pas faux d'affirmer que ... ? » est à proscrire.
- Les questions seront numérotées dans l'ordre, et les choix proposés seront précédés d'une lettre alphabétique. Ainsi, lors d'une correction ultérieure par le formateur, il sera plus facile, par exemple, d'évoquer la question 3, et la réponse C, plutôt que d'avoir à répéter l'ensemble de la phrase.
- Le nombre de choix proposé pour chaque question devra être identique du début à la fin du questionnaire.
- Enfin, les types de questionnaires ne seront jamais mélangés dans un même exercice, car le processus intellectuel auquel ils font appel diffère selon la nature du questionnaire.

LES QUESTIONS A REPONSES OUVERTES COURTES (QROC)

- Elles ne présentent aucune proposition de réponses (type QCM)
- Il s'agit de répondre à des questions en un nombre de lignes réduit.
- La rédaction peut être intégrale ou partielle.
- Toute la difficulté réside dans la manière de combiner brièveté et pertinence de la réponse.

Les QROC permettent de :

- Tester le niveau des connaissances en culture générale.
- Tester la capacité à analyser un sujet.
- Tester les capacités rédactionnelles.
- Réviser les points clés d'une manière variée.
- S'entraîner pour des questions d'oral car on doit apprendre à être concis, rapide, à élaborer un plan simple et organiser ses idées.
- Solliciter la mémoire spontanée.

EVALUATION « CLASSIQUE »

Référence : FR 11	TAE 1	Version : 1.1.3	Mise à jour : 01.01.2019
-------------------	-------	-----------------	--------------------------

INDICATION

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

DUREE INDICATIVE : 10 à 20 minutes

QUOI :

- 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.

POUR QUI :

- Pour le formateur.

QUAND :

- Lors d'une simulation ayant recours à une évaluation formative.
- Cette technique n'est pas adaptée si la simulation est « parfaite » ; dans ce cas-là, il serait bon d'utiliser « le trépied de la réussite » (voir la technique « le trépied de la réussite »).

POURQUOI :

- Faire analyser sa prestation par le participant.
- Avec l'ensemble des participants, faire ressortir les points positifs et/ou les points à améliorer et faire rechercher les critères de qualité de la technique utilisée.
- Les comparer à la présentation qui a été faite pour amener le participant à faire évoluer sa prestation.

Avant la simulation, penser à donner **des axes d'observation** aux autres participants (*exemple : technique pédagogique, gestes techniques, communication...*).

MATERIEL

- Documents propres à la simulation
(*exemple : fiches de référence, fiches techniques, fiches pédagogiques...*)

AVANTAGES :

- Permet au futur formateur d'analyser sa prestation, immédiatement après son passage et avant d'écouter l'avis des autres participants.
- Permet à tous les participants de s'exprimer.
- Permet au formateur de « s'appuyer » sur ce qu'ont « vu » les participants (un formateur ne peut pas tout voir...).
- Evaluation « sans prise de risque » pour le formateur.

INCONVENIENTS :

- Peut-être chronophage.
- Evaluation monotone si répétée !!!

DEROULEMENT

LE FORMATEUR	Durée indicative
COMMENT : 1. Demander au participant ce qu'il pense de sa prestation. 2. Demander aux autres participants leur avis sur ce qu'ils viennent de vivre et leur demander de justifier leur réponse : - <i>pourquoi dites-vous que c'est bien ?</i> - <i>pourquoi pensez-vous que ce n'est pas correct ?</i> 3. Utiliser la fiche de la technique pédagogique comme référence et faire rechercher les critères de qualité de la technique par l'ensemble du groupe. 4. 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> ». 5. 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> ».	Environ 10 mn à 20 mn

Bibliographie :

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

LE TREPIED DE L'ERREUR

Référence : FR 11	TAE 2	Version : 1.1.3	Mise à jour : 01.01.2019
-------------------	-------	-----------------	--------------------------

INDICATION

Technique **d'animation d'évaluation de simulation** qui permet d'identifier les erreurs, leurs causes et d'apporter un axe d'amélioration.

DUREE INDICATIVE : 10 à 15 minutes

QUOI :

- 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.

POUR QUI :

- Pour le formateur.

QUAND :

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

POURQUOI :

- Faire analyser sa prestation par le participant.
- Amener le participant à admettre son/ses erreurs(s), lui faire rechercher les causes.
- Avec l'ensemble du groupe, faire rechercher des axes d'amélioration pour ne pas réitérer la même erreur par la suite.

Avant la simulation, penser à donner **des axes d'observation** aux autres participants (*exemple : technique pédagogique, gestes techniques, communication...*).

Le formateur a un rôle de facilitateur, il aide le participant à identifier ses points à améliorer, il lui permet de trouver et comprendre la cause de ses erreurs et mène l'ensemble du groupe sur le chemin de la réflexion pour l'aider à apporter des solutions. En aucun cas, le formateur apporte lui-même la solution, « *un adulte apprend s'il comprend* ».

« C'EST EN EMPRUNTANT LE PONT DE L'ERREUR QUE L'ON ARRIVE SUR L'ILE DE L'EXPERIENCE »

MATERIEL :

- Tableau blanc, marqueurs,

AVANTAGES :

- Le participant ne refera pas la même erreur car il en aura compris les raisons et que les solutions viendront de lui et de ses pairs.
- Respecte les conditions d'apprentissage de l'adulte :
 - « *un adulte apprend s'il comprend* »,
 - *un adulte apprend s'il se sent intégré dans un groupe, il est plus facilement convaincu par ses pairs que par un formateur extérieur* »,
 - « *un adulte apprend si le formateur utilise les effets de la réussite et de l'échec* »

INCONVENIENTS :

- Ne doit pas être utilisé systématiquement ; l'erreur doit être réelle par exemple : non respect des critères de qualité d'une technique... et non due à un simple oubli.
L'évaluation doit pouvoir donner lieu à des solutions bien réelles.

DEROULEMENT

LE FORMATEUR	Durée indicative
COMMENT : <u>Faire rechercher l'erreur : 1^{er} pied du trépied.</u> 1. Demander au participant ce qu'il pense de sa prestation : satisfait, point à améliorer... 2. Demander aux autres participants ce qu'ils en pensent. 3. Travailler sur le point à améliorer mis en avant par le participant ou selon le cas, par le groupe. Dans un premier temps, il est nécessaire que le participant prenne conscience de l'intérêt de réaliser correctement ce sur quoi il doit s'améliorer. Il doit donc adhérer au problème : - <i>tu es d'accord avec ce que disent tes camarades ?</i> - <i>tu comprends l'erreur que tu as faite ?</i> - <i>pourquoi est-il important de suivre cette étape, ce cheminement dans la démarche ?</i> <u>Faire rechercher la/les cause(s) : 2^{ème} pied du trépied.</u> 4. Lorsque l'erreur est comprise et acceptée, demander au participant pourquoi il a fait cette erreur : - pourquoi la technique n'est pas totalement respectée ? - pourquoi as-tu oublié telle ou telle partie ? - pourquoi penses-tu que ce n'est pas important ? Il faut « creuser » pour lui faire trouver la raison première qui a engendré à cette erreur, poser plusieurs questions afin de vérifier la pertinence des réponses et ne pas se contenter de la réponse à la première question (pourquoi as-tu fait cette erreur ?) <u>Faire trouver des axes d'amélioration (solutions) : 3^{ème} pied du trépied.</u> Lorsque les causes ont été identifiées, il est nécessaire d'aider le participant à trouver plusieurs axes d'amélioration afin de ne plus reproduire la même erreur. 5. Demander au participant ce qui pourrait l'aider dans l'avenir pour éviter ce problème ; comment il pourrait s'organiser pour ne plus oublier... 6. Demander au groupe s'il a des solutions à proposer.	Environ 10 mn à 15 mn

LE FORMATEUR	Durée indicative
Dans cette démarche, le participant va repartir avec plusieurs axes d'amélioration pour répondre à son problème. Il faut noter que celui qu'il va choisir n'est pas forcément celui qu'il a lui-même proposé. « un adulte apprend s'il se sent intégré dans le groupe » <pre> graph TD ERREURS --> CAUSES CAUSES --> SOLUTIONS </pre> The diagram illustrates the 'triangle of error' concept. It consists of three nodes: 'ERREURS' (Errors) at the top, 'CAUSES' (Causes) at the bottom left, and 'SOLUTIONS' (Solutions) at the bottom right. A diagonal arrow points from 'ERREURS' down to 'CAUSES'. A horizontal arrow points from 'CAUSES' to the right, towards 'SOLUTIONS'. Effectuer une synthèse de la simulation en s'appuyant sur les critères de qualité de la technique. 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>	

Bibliographie :

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

LE TREPIED DE LA REUSSITE

Référence : FR 11	TAE 3	Version : 1.1.3	Mise à jour : 01.01.2019
-------------------	-------	-----------------	--------------------------

INDICATION

Technique **d'animation d'évaluation de simulation** qui permet de faire ressortir les points positifs d'une prestation et d'en tirer profit pour l'ensemble du groupe.

DUREE INDICATIVE : 10 à 15 minutes

QUOI :

- 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.

POUR QUI :

- Pour le formateur.

QUAND :

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

POURQUOI :

- Faire analyser la prestation du participant par l'ensemble du groupe et en faire ressortir les points positifs.
- Faire analyser sa prestation par le participant
- Avec l'ensemble du groupe, faire rechercher les raisons qui ont amené le participant à la « réussite ».
- Avec le groupe, faire rechercher des axes de travail qui ont amené à la « réussite ».

Avant la simulation, penser à donner **des axes d'observation** aux autres participants (*exemple : technique pédagogique, gestes techniques, communication...*).

MATERIEL :

- Tableau blanc, marqueurs,

AVANTAGES :

- Renforce la confiance en lui, du futur formateur.
- Montre aux autres participants qu'il est possible de réussir !!!

INCONVENIENTS :

- Gare à « la grosse tête » !!!

DEROULEMENT

LE FORMATEUR	Durée indicative
COMMENT : <u>Identifier le/les point(s) positif(s) : 1^{er} pied du trépied.</u> 1. Demander au groupe ce qu'il pense de la prestation qu'il vient de voir. 2. Demander son avis au participant. <u>Faire rechercher les raisons : 2^{ème} pied du trépied.</u> 3. Faire ressortir le fait que c'est une bonne prestation et demander au groupe « <i>pourquoi c'était bien ?</i> ». 4. Par questions successives, amener le groupe à trouver plusieurs raisons qui ont guidé le participant vers ce résultat : « <i>parce qu'il a respecté les critères de qualité de la technique</i> », « <i>parce qu'il a suivi l'ordre des séquences...</i> » <u>Comment arriver à ce résultat : 3^{ème} pied du trépied.</u> 5. Par le biais des réponses précédentes, inciter les participants à réfléchir sur des techniques de travail qui permettent la « réussite » : - il a fait une fiche aide-mémoire, - il a révisé les techniques... <pre> graph TD A[POINTS POSITIFS] --> B[RAISONS] B --> C[CE QUI A CONTRIBUE A LA REUSSITE] </pre> The diagram consists of three text elements arranged in a triangle. At the top is 'POINTS POSITIFS'. A diagonal arrow points from 'POINTS POSITIFS' down to 'RAISONS' on the left. A horizontal arrow points from 'RAISONS' to 'CE QUI A CONTRIBUE A LA REUSSITE' on the right. Effectuer une synthèse de la simulation en s'appuyant sur les critères de qualité de la technique pour mettre en avant les points positifs de la prestation. <i>« un adulte apprend quand le formateur sait utiliser les effets de la réussite et de l'échec »</i>	Environ 10 mn à 15 mn

Bibliographie :

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

EVALUATION « CIBLE »

Référence : FR 11	TAE 4	Version : 1.1.3	Mise à jour : 01.01.2019
-------------------	-------	-----------------	--------------------------

INDICATION

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

DUREE INDICATIVE : 10 à 20 minutes

QUOI :

- 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.

POUR QUI :

- Pour le formateur.

QUAND :

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

POURQUOI :

- 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.

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 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.

MATERIEL

- 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 eux-mêmes les points positifs et les points à améliorer.
- Pour le formateur, cette technique limite le nombre de points à aborder.

INCONVENIENTS :

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

DEROULEMENT

LE FORMATEUR	Durée indicative
COMMENT : 1. La cible sera découpée en autant de parties que de thèmes que le formateur souhaite aborder, (exemple : pédagogie, technique, communication, attitudes...). 2. Demander à chaque participant de venir placer un point suffisamment visible dans chaque partie de la cible, en terminant par le participant qui a joué la simulation - Il faudra veiller à ce qu'il y ait dans chaque partie, 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. 3. 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 ; exemple : <i>pour les techniques pédagogiques, l'ensemble du groupe pense qu'il y a des points à améliorer...</i> il demandera ensuite : <i>quels sont, selon vous, ces points à améliorer ? Pourquoi ?</i> - 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.  EXEMPLE DE CIBLE 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. 4. Effectuer une synthèse centrée sur les critères de qualité de la technique. Le résultat des thèmes non abordés dans l'évaluation, car non ressortis de façon explicite, seront également mentionnés, exemple : « <i>en ce qui concerne le thème X, l'ensemble est correct...</i> » 5. 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>	Environ 10 mn à 20 mn

Bibliographie :

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

DEC

APPR

APPL

TAE

CONCEPTION

Ce document a été réalisé conjointement par l'équipe pédagogique de l'ECASC Valabre, et l'équipe pédagogique nationale du Bataillon de Marins-Pompiers de Marseille.



VALABRE

Centre Francis Arrighi

Domaine de Valabre - RN 7

13120 Gardanne

accueil@valabre.com

Tél.: +33(0) 442 608 650

Fax : +33(0) 442 605 651



École d'application de Sécurité Civile (ECASC)