



- Avant de le lire et d'y répondre, prenez le temps de lister ce que vous mettez en place pour travailler un aspect pédagogique ou l'autre;
- Répondez ensuite aux questions. Dans l'idéal, chacun des items devrait être utilisé régulièrement, soit « toujours » ou « souvent »;
- Repérez les items pour lesquels vous avez répondu « peu » ou « quasi jamais » et imaginez quelques pistes facilement applicables;
- En fonction de votre auto-évaluation, ciblez l'un ou l'autre aspect de votre pratique que vous désirez améliorer et concevez une stratégie à plus long terme pour y parvenir.

DES TIC EN PROFUSION

Tout-e formateur-riche, désireux-se d'innovation dans ses pratiques, peut accéder à de nombreux outils TIC via internet¹⁸ que cela soit pour susciter un apprentissage durable spécifique, la motivation des participants-es,... Citons-en quelques-uns:

- « Kialo » pour organiser une discussion et développer la pensée critique,
- « Dotstorming » comme tableau blanc en ligne pour des brainstormings,
- « Stelum » pour mettre le savoir en fiches,
- « Framadate » pour un sondage rapide et la compréhension de consignes,
- « Trello » et « Framaboard » pour la gestion de projets collaboratifs,
- « Prezi » pour booster les présentations,
- « Trésors de la langue française » pour accéder à des définitions de mots...

Naturellement, le-la formateur-riche devra vérifier que l'utilisation de ces outils soit une réelle plus-value et ne complexifiera pas le processus de formation. Ces outils ne sont pas des sésames efficaces en soi, néanmoins une utilisation appropriée peut ouvrir de nouveaux horizons.

1. Nous tenons à remercier pour leur précieuse relecture François Georges, Catherine Lesire du LabSET et Marie-Frédérique Lorant du CIEP.
2. CerTIC: projet Erasmus autour de la certification des acquis TIC dans le secteur non marchand
3. CerTICa: Certificat universitaire de mise en œuvre de formations utilisant efficacement les TIC en milieu associatif
4. LabSET: Laboratoire de Soutien aux Synergies Education – Technologie de l'ULiège
5. Stéphanie BAUDOT et France HUART, « La pédagogie émancipatrice comme fondement de la formation ISCO », in *La formation, un laboratoire pour l'action collective: Actes de la journée d'étude du CIEP du 01 octobre 2011*, Bruxelles, 2012, pp.18-30 (Cahiers du CIEP).
6. François GEORGES, *Conditions pour un apprentissage durable. Cours CerTICa 2016-2017* (Présentation PowerPoint). François Georges s'est basé notamment sur le modèle des sept principes de S.A. AMBROSE, M.W. BRIDGES, M. DIPIETRO, M.C. LOVE et M.K. NORMAN, *How learning works 7 Research-Based Principles for Smart Teaching*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2010.
7. Marie-Julie GOBBOU, Catherine TURCOTTE et Marie-Hélène GIGUERE, *Fiches pédagogiques*, Uqam, 2016, www.adel.uqam.ca/sites/default/files/Strategie%202020_activer_conn_aissances_6e_2016.pdf
8. Anne-Marie DUVAL, « La situation authentique: de la conception à l'évaluation », Chenelière Éducation, Montréal, 2013.
9. David NICOL, *Rethinking Assessment and Feedback*, Glasgow, University of Strathclyde, 2008.
10. François GEORGES, *Conduire son apprentissage, cours CerTICa 2016-2017* (Présentation PowerPoint); En lien avec le cours: http://orbi.ulg.ac.be/bitstream/2268/187862/1/paris-est_autoregulation_light_2015_5MB.pdf
11. AMBROSE et al., *op. cit.*
12. Philippe SARRAZIN, Damien TESSIER et David TROUILLOUD, « Climat motivationnel instauré par l'enseignant et implication des élèves en classe: l'état des recherches », in Jean-Yves RÔCHEX et Andrée TIBERGHIEN (coord.), *PISA: analyses secondaires, questions et débats théoriques et méthodologiques*, 2006, pp. 147-177 <https://rfp.revues.org/463>
13. Laurence MICHIELS, *Rendre vos apprenants actifs pendant vos formations. Cours CerTICa 2016-2017*.
14. Rolland VIAU, *La motivation en contexte scolaire*, Bruxelles, De Boeck, 2009.
15. Inspiré de la grille d'auto-observation sur les exposés: VIAU, *op. cit.*, pp. 134-135.
16. *Encadrer le travail en équipe*, Université de Montréal http://www.cefes.umontreal.ca/pafeu/parcours_formation/soutenir/encadrer_travail_equipe.html
17. Alain BAUDRIT, « Apprentissage coopératif/Apprentissage collaboratif: d'un comparatisme conventionnel à un comparatisme critique », *Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle*, vol. 40, n° 1, 2007, pp. 115-136 <https://www.cairn.info/revue-les-sciences-de-education-pour-l-ere-nouvelle-2007-1-page-115.htm>
18. <https://outilstice.com>

Les quatre apprentissages critiques seront présentés dans d'autres fiches pédagogiques de L'Esperluette. Elles seront disponibles sur le site www.ciep.be



Évaluons nos pratiques de formation émancipatrice¹

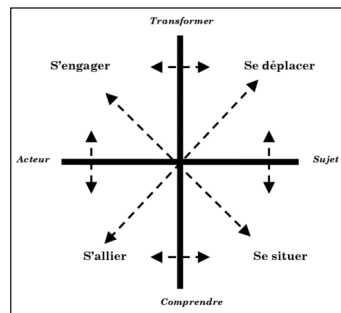
PAR NICOLE TINANT, CIEP COMMUNAUTAIRE

P our être opérationnel dans certains projets militants, professionnels ou privés, de nombreux apprentissages complexes sont essentiels, tels que la maîtrise de connaissances et de valeurs spécifiques, la capacité à mobiliser autrui, à organiser une action collective, à rechercher de l'aide, à trouver des documents spécifiques,... Engagé-e dans ses projets, l'acteur-riche de changement peut être confronté-e à ses points faibles et prendre conscience de la nécessité d'acquérir telle compétence. Cette confrontation peut stimuler chez lui-elle l'envie de se former. Cette fiche pédagogique propose au formateur-riche de questionner son positionnement et ses pratiques pédagogiques émancipatrices et l'invite, si nécessaire, à opérer ajustements ou modifications des processus de formation qu'il-elle met en œuvre. Cet outil a vu le jour dans le cadre du projet Erasmus+ CerTIC² à partir du processus de formation CerTICa³ mis en œuvre par le LabSET⁴.

L'ÉMANCIPATION AU CŒUR DE NOS PROJETS DE FORMATION

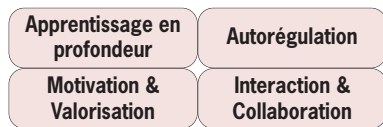
Pour assurer le développement émancipateur de tous ses participants-es, le-la formateur-riche construit spontanément ses modules de formation au départ des diversités du groupe et les ajuste en fonction de ce qui est vécu en séance. Pour clarifier ses objectifs, il-elle les confronte à l'objectif même d'émancipation qui se structure autour de deux axes. Le premier axe va **du sujet en tant qu'individu à l'acteur social/collectif**. Le second axe représente le développement qui va de **la compréhension à la transformation**. Il en découle **quatre postures d'apprentissage**⁶. Les deux premières sont d'ordre **individuel** puisqu'elles concernent le sujet.

Le-la participant-e apprend à se situer, se comprendre et comprendre son environnement. Il-elle apprend également à se déplacer, ce qui l'amène à se transformer et à transformer son environnement. Les deux autres postures d'apprentissage sont d'ordre **collectif**. En tant qu'acteur-riche social-e, il-elle apprend à s'allier et à s'engager dans un collectif. Une fois son projet émancipeur clarifié, le-la formateur-riche interroge ses pratiques pédagogiques afin de vérifier qu'elles participent bien à l'atteinte des objectifs visés.



INTERROGEONS NOS PRATIQUES AU REGARD DE CES QUATRE OBJECTIFS

Nos pratiques de formation émancipatrice peuvent être questionnées au départ de quatre balises dissociées pour l'exercice mais bien interconnectées dans la réalité, à savoir l'apprentissage en profondeur (A), l'autorégulation (B), la motivation et la valorisation (C), l'interaction et la collaboration (D).



2

En tant que formateur-riche, que mettons-nous en œuvre en matière de processus pour susciter

- un apprentissage en profondeur qui permettra au participant-e de se situer, se déplacer,...;
- une capacité d'autorégulation chez le-la formé-e;
- une motivation quant à l'acquisition des compétences visées et une valorisation du chemin effectué;
- des interactions et la collaboration entre participants-es?

Pour prendre ce recul par rapport à nos pratiques, nous proposons une batterie de questions qui examinent la manière dont nous travaillons ces quatre axes dans nos processus de formation. L'objectif visé est de clarifier notre mode de fonctionnement en tant que formateur-riche et repérer ce qui nous semble utile et nécessaire à travailler dans le temps de la formation mais aussi de la préparation de la formation. Ces questionnaires s'inspirent du travail réalisé par divers auteurs ainsi que des contenus de cours CerTICa prodigués en 2017-2018 par les enseignants du LabSET, dont Fr. Georges et L. Michiels.

2. Je les aide à réfléchir aux valeurs dans lesquelles ils croient. Je leur montre mon respect pour leurs valeurs et convictions, sans, pour autant, les accepter				
3. Je pose le principe du groupe en tant que laboratoire: ce qui se vit ici et la manière dont cela se vit est une expérience modélisante pour d'autres lieux				
4. Je leur apporte une aide personnelle, je les aiguille vers les outils et les organismes disponibles pour les aider				
5. Je les encourage à poser leurs questions et je leur réponds pour faciliter leur apprentissage				
6. Je suis attentif-ve à repérer les comportements perturbateurs, j'en analyse les raisons et je cherche à y remédier				
7. Je construis un environnement qui favorise l'acceptation et la valorisation de tous et toutes. Pour cela, je suis attentif-ve à:				
- augmenter les interactions entre les participants-es, surtout avec ceux-celles qui sont en difficulté				
- faire en sorte que chacun-e ait le sentiment d'apporter une contribution significative dans le groupe				
- développer leurs compétences sociales (écoute, empathie, patience, confiance, intérêt sincère aux autres,...)				
- encourager les valeurs humaines (altruisme, respect, reconnaissance, civisme, honnêteté, action juste, partage, solidarité,...)				
8. J'organise consciemment des activités dans lesquelles la collaboration est fructueuse pour chaque participant-e.				
- Je mets en place un processus conçu pour faire progresser tous les participants-es au travers de la réalisation d'une production collective				
- Les sous-tâches à réaliser sont liées les unes aux autres de sorte que cela nécessite une coordination tout au long de l'activité				
- J'organise des échanges qui servent à la création de savoirs collectifs (découvrir, échanger, partager des idées, trouver un consensus,...)				
- Je n'impose aucune structuration du groupe de travail, les participants-es s'organisent librement. Chacun-e est en mesure de réaliser, en individuel, les apprentissages nécessaires pour atteindre le but commun				
9. Je mets en œuvre un processus d'évaluation précis qui:				
- vise les apprentissages résultant du travail de groupe, les compétences sociales, le processus, le produit final, la production collective, la production individuelle...				
- est effectué par moi-même, les adultes en formation, les pairs, par auto-évaluation,				
- apprécie le groupe, la moyenne du groupe, les individus,...				
10. Je mets en place un processus de prise de conscience des avantages du travail en groupe qui les amène à préciser:				
- la manière dont ils-elles ont contribué au projet				
- les difficultés rencontrées et leur origine				
- leurs objets de satisfaction personnelle (projet, groupe,...)				
- les compétences acquises illustrées par des situations vécues				
- leur vision du projet				

7

PROPOSITION MÉTHODOLOGIQUE

L'utilisation de ces questionnaires est laissée à l'appréciation de chaque formateur-riche. Pour en faciliter l'appréhension, nous vous suggérons la proposition méthodologique suivante:

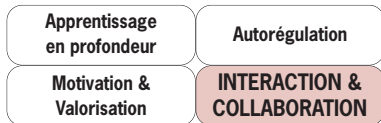
- Choisissez un apprentissage critique spécifique et ciblez une ou plusieurs parties du questionnaire s'y rapportant (ou en totalité);



7. J'adopte une position systémique qui relie la posture pédagogique de la posture politique au sens large. Je les aide à :				
- déconstruire les croyances négatives qu'ils se sont forgées sur eux dans leur rapport au savoir;				
- acquérir un regard critique et constructif sur le monde qui les entoure;				
- saisir les enjeux globaux en partant de situations concrètes qu'ils vivent;				
- relier les vécus entre eux, les comprendre pour en dégager un savoir collectif et passer du vécu individuel à la problématique sociale;				
- structurer leur pensée et se détacher de la pensée dominante pour construire une opinion personnelle;				
- repérer les rapports sociaux de domination pour plus de justice sociale.				

Pour que mes exposés et mes cadrages théoriques soient motivants, en tant que formateur-riche ¹⁵ :	toujours	souvent	peu	quasi jamais
- je propose un plan sous forme de questions ou de table des matières au début d'un cadrage théorique				
- je les interroge sur leurs connaissances, leurs représentations et leurs idées préconçues concernant les sujets qui vont être abordés				
- je donne des exemples qui les concernent et qui les intéressent vraiment				
- je fais des analogies pour les aider à mieux comprendre				
- j'utilise des schémas, tableaux,... pour illustrer mes propos ou donner une vision globale de concepts enseignés				
- je leur montre comment faire (modélisation) plutôt que leur dire ce que j'attends d'eux et d'elles				
- j'utilise un support technique pour les aider à rester attentifs-ves				
- je fais un résumé réprecisant les principaux points abordés				

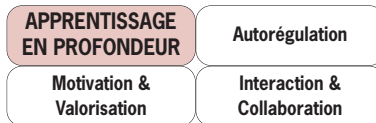
D. Interactions et collaboration?



Les processus d'apprentissages sont intimement unis au lien humain. Un climat où les participants-es se sentent en sécurité favorise l'apprentissage. Ils-elles peuvent alors montrer leur limite et tirer apprentissage de leur échecs, car l'adulte en formation ne peut apprendre qu'en se confrontant à la réalité. De ce fait, il est nécessaire de promouvoir le travail collaboratif pour favoriser leur apprentissage.

Pour développer le lien humain et la collaboration entre participants-es, en tant que formateur-riche ¹²¹³¹⁴¹⁷ ,	toujours	souvent	peu	quasi jamais
1. J'organise des activités collectives en:				
- mettant en œuvre des processus spécifiques de travail de groupe (discussion de groupe, simulation, apprentissage par problème et par projet...)				
- utilisant des méthodes qui stimulent la dynamique de groupe de manière constructive (débat, exploration, expérimentation, métacognition,...)				
- organisant des activités pédagogiques collectives (jeu de rôle, groupe de discussion, étude de cas, résolution de problème, mise en projet,...)				

A. Apprentissage en profondeur?



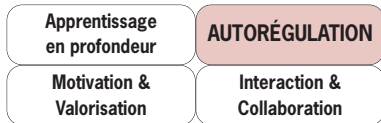
À vouloir éviter l'évaluation certificative stigmatisante, nous pouvons passer à côté de l'évaluation formative et nous satisfaire d'un apprentissage superficiel en faisant l'impasse des étapes contraignantes que nécessite tout processus d'intégration des savoirs. Dans la mesure du possible, il importe donc de concevoir et d'animer des processus de formation pour que l'apprentissage se fasse en profondeur et que les participants-es puissent transférer ce qu'ils-

elles ont appris dans différents contextes de leur vie privée, professionnelle et/ou militante.

Pour que mes participants-es apprennent en profondeur, en tant que formateur-riche, je mets en place un processus, une stratégie qui ⁶⁻⁷⁻⁸⁻⁹⁻¹¹	toujours	souvent	peu	quasi jamais
1. permet d'activer leurs connaissances antérieures (savoirs, expériences, intérêts, représentations,...)				
2. permet de repérer leurs idées fausses et prendre le temps de les déconstruire				
3. les aide à distinguer les idées nouvelles de leurs connaissances antérieures et à faire des relations entre elles				
4. les aide à organiser leurs connaissances et les intégrer dans un schéma				
5. les aide à repérer et/ou concevoir les stratégies d'apprentissage les plus adéquates				
6. propose une situation «authentique d'apprentissage», proche de leur réalité de terrain, c'est-à-dire une situation réaliste qui simule le contexte d'une situation de travail complexe;				
- Tous les indices nécessaires à la solution ne sont pas disponibles. Il n'y a pas de réponse toute faite.				
- Elle s'inscrit dans le temps et leur permet de s'organiser, de choisir les bonnes stratégies, de s'arrêter, de confirmer leurs choix, d'ajuster leurs stratégies,...				
- Elle leur permet d'accomplir une réalisation favorisant une démarche personnelle.				
7. génère des rétroactions et l'amélioration du résultat. Je mets en place un processus qui ⁹ :				
- favorise les échanges entre eux et moi				
- leur permet de s'améliorer				
- précise clairement les performances attendues				
- contrôle la clarté de mes explications: ce qui peut me sembler clair pour moi ne l'est peut-être pas pour l'autre)				
- fournit les informations utiles et nécessaires pour les aider à se corriger				
- propose un commentaire précis sur les possibilités d'amélioration				
- pratique le feedback				
- favorise des espaces-temps de réappropriation				
- encourage le dialogue autour de l'apprentissage				
- évite de penser à la place des participants-es et est davantage dans le questionnement que dans l'explication				
- varie les portes d'entrée pédagogiques.				



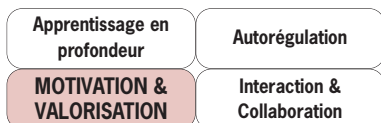
B. Autorégulation?



Pour favoriser un apprentissage durable, le processus mis en œuvre par le formateur-riche doit, par ailleurs, générer de l'autorégulation chez les adultes en formation. Par autorégulation, on entend la capacité à se réguler soi-même, que ce soit au niveau de l'organisation pour réaliser au mieux une activité, ou au niveau de ses affects dans un sous-groupe de travail.

4	Pour développer l'autorégulation des participants-es, en tant que formateur-riche, je prends le temps de réguler pour eux-elles ¹⁰⁻¹²	toujours	souvent	peu	quasi jamais
	1. Je planifie pour les participants-es, je les aide à:				
	- comprendre la consigne				
	- anticiper le résultat attendu				
	- planifier les démarches				
	- choisir les bonnes stratégies cognitives				
	• Je reformule les informations dans les mêmes termes, ou avec d'autres termes				
	• Je hiérarchise, catégorise et transforme les informations pour les participants-es				
	• J'identifie ce qui est propre à une situation de ce qui peut être transféré dans une autre situation de même famille				
	• Je sélectionne et manipule les informations en prévision d'un but				
	• J'apprends à apprendre en alimentant les participants-es de grilles d'analyse tant méthodologique que psychologique sociale, sociologique, économique, politique, anthropologique.				
	2. Je mets en œuvre des processus d'ajustement, je les informe sur ce qui se passe dans le processus en cours, je les aide à:				
	- analyser la situation				
	- se situer vis-à-vis du but fixé et déterminer le chemin qui reste à parcourir				
	- maintenir ou revoir ses objectifs				
	- maintenir ou modifier les modalités d'apprentissage				
	- apprendre à apprendre en les alimentant de grilles d'analyse méthodologique, psycho-sociologique, politique,...				
	3. J'organise le processus d'évaluation, je les aide à:				
	- porter un regard critique sur le processus mis en place				
	- repérer les atouts et lacunes spécifiques de leurs performances				
	- tirer des leçons				

C. Motivation et valorisation?



Nous naissons avec l'envie d'apprendre et la curiosité. Mais bien vite, du fait de nos échecs dans notre interaction avec le système, l'envie d'apprendre, se sclérose pour certains et les amène à construire des croyances sur leurs capacités. Même mise en veille, la motivation représente un incontournable du processus de transformation. En tant que formateur-riche, notre responsabilité est de favoriser l'émergence d'un climat motivationnel dans les groupes

en formation et de redonner foi dans la capacité à apprendre. Pour ce faire, différents leviers peuvent être activés. Par ailleurs, le processus de formation doit également tenir compte des besoins des participants-es, de leurs niveaux, ainsi que de leurs préférences d'apprentissage.

Pour susciter la motivation et la valorisation de tous les participants-es, en tant que formateur-riche ¹²¹³¹⁴¹⁵	toujours	souvent	peu	quasi jamais
1. Je propose des activités adaptées et sensées				
- Je leur propose des tâches adaptées à leur niveau				
- Mes objectifs, mes méthodes de formation et d'évaluation sont cohérents entre eux-elles				
- Je suis attentif-ve à bien expliquer				
• Je leur fais comprendre les buts d'apprentissage, les consignes et les exigences dès le début de l'activité				
• Je justifie l'utilité et l'importance de faire l'activité ainsi que sa valeur				
• J'évite l'utilisation d'expressions autoritaires comme «il faut» ou «tu dois», des menaces de punitions, les récompenses tangibles,...				
2. Je leur fournis des opportunités de développer leur responsabilité et leur indépendance				
- Je leur permets de choisir certains aspects du travail ou de l'évaluation en fonction de leurs intérêts et leurs expériences				
3. Je suis positif				
- Je les encourage et les guide dans leur apprentissage par un questionnement approprié				
- Je les aide à augmenter leur sentiment de compétence et d'efficacité				
- Je les aide à accepter le fait que l'échec fasse partie de l'apprentissage				
- Je reconnais leur progrès personnel dans la maîtrise des contenus travaillés ainsi que tous les autres progrès et je les en félicite (posture du bic vert plutôt que du bic rouge)				
4. Je les informe sur leurs apprentissages				
- Je donne des feedbacks adaptés à leur niveau, aux problèmes rencontrés qui promeuvent les sentiments d'efficacité et de compétence				
- Je leur rappelle qu'il est normal de connaître des difficultés lors d'une formation, d'être mal à l'aise, d'avoir des sentiments négatifs (désintérêt, ennui) envers les activités proposées				
5. Je suis flexible:				
- Je leur donne du temps pour résoudre les problèmes par eux-mêmes. J'évite les dates butoirs et les pressions temporelles				
- J'évite de leur donner trop vite les solutions pour qu'ils aient l'opportunité de les découvrir par eux-elles-mêmes				
6. J'instaure une relation pédagogique basée sur l'empathie et la proximité avec eux-elles				
- Je me rend disponible, passe du temps à les écouter, à essayer de les comprendre				
- J'écoute attentivement leurs questions et leurs remarques				
- Je leur laisse la possibilité d'exprimer librement leurs émotions, ressentis et affects				
- Je suis attentif-ve à ce qu'ils-elles se sentent respectés-es et «connectés-es» avec moi				
- J'évite les critiques susceptibles de «piquer» l'ego, la comparaison sociale et la pression compétitive				
- Je suis attentif-ve à être chaleureux-euse, à manifester des marques d'affection et de respect, sourire, note d'humour,...				