LABELLISATION PÉDAGOGIE ACTIVE DU CNFPT

PORTFOLIO

DU.DE LA FORMATEUR.RICE CNFPT

PRÉSENTATION

Identité

Madame
formatrice
Xx/xx/xxxx

Coordonnées

N° : **2**
Rue : **du label**
N° : **22222** N° : **AZERYTY**

N° : **formatrice@hotmail.com**

Veuillez préciser si, dans le cadre de la démarche de labellisation vous acceptez de correspondre avec le CNFPT par courrier électronique.





Parcours- expériences	**Pour la présentation de cette partie, il vous est demandé d'actualiser votre fiche dans l'espace intervenants.** **Les éléments que vous aurez renseignés seront pris en compte dans l'analyse de votre demande de labellisation.** **Lien vers l'espace intervenants : https://intervenants.cnfpt.fr/home/**

A PROPOS DE CETTE DÉMARCHE

1. Qu'est-ce qui motive votre engagement à être formateur.rice au CNFPT ?

Formatrice au CNFPT depuis 2012, je suis également intervenue auprès de l'ENA et depusi 2011, à l'Université de xxxxx en tant que chargée de cours magistraux. J'interviens également depuis 2015 en tant que formatrice interne à la Région xxxx, au sein de laquelle j'occupe par ailleurs la fonction de xxxx, et des missions plus ponctuelles de chef de projets complexes. J'interviens principalement en matière de management, sur les thématiques suivantes ;

- Projet (bases et modules SX spécialisés)
- Mode projet (en interne à ma collectivité, et pour des intras)
- Projets de services (en stages SX, en stages intra, en accompagnement de collectivités et dans mon cadre professionnel classique)
- Accompagnement du changement (au sein des collectivités et en interne à ma collectivité, notamment sur la mise en place de nouveaux outils)

J'aborde mes missions de formatrice comme un moyen de diversifier ;

- Mes connaissances de l'environnement des collectivités territoriales, ayant exclusivement construit mon parcours au sein de la Région, cela me permet de construire différentes approches ;
- Mon approche de la notion de projet ;
- Les outils utilisés dans ce domaine et en matière de management et d'accompagnement du changement ; Je maintiens une veille permanente sur toutes les formes d'outils qui peuvent enrichir le parcours de formation et s'adapter au mieux aux collectivités. Cette dynamique me permet de renforcer au quotidien ma pratique personnelle et profesionnelle ;
- Mes compétences, notament en terme d'animation et de capacité d'adaptation ; Je dois adapter continuellement les modes de faire aux publics (stagiaires), à leurs attentes, à leurs appétences, à leur réactivité face aux outils employés. Cela me permet de mettre en place, sur la base d'un socle commun à chaque thématique, des formations multimodales, adaptables durant la formation à chaque groupe.

Mes leit-motivs ;

- Chaque stagiaire, qu'il soit ou non à l'origine de la formation, doit repartir avec la sensation d'y avoir trouvé quelque chose ;
- L'ambiance générale de la formation, fait autant que le contenu ;
- Ce ne sont pas aux stagiaires de s'adapter aux contenus et au formateur, mais au formateur de s'adapter aux stagiaires ;
- La forme fait autant que le fond ; Tous les outils d'animation, approches et méthodologies utilisés pendant la formation, sont des outils qui font partie des connaissances à transmettre aux stagiaires. Ils apprennent par l'exemple et la mise en pratique, sans le savoir, et comprennent qu'il s'agissait de méthodes qui font l'objet de la formation au fur et à mesure de cette dernière ;
- Je n'impose pas un mode de faire, je propose une boite à outils fournie, diversifiée, les méthodologies et les reflexes pour savoir l'utiliser, et les stagiaires ont le choix de construire eux même le parcours qui colle le plus à leurs préoccupations profesionnelles ; Je n'impose pas, je propose des options et la capacité de choisir les bonnes ;
- L'acquisition de reflexes et modes de faire peut passer autant par la théorie, que par l'exemple, voir, par l'échec. Je privillégie donc une approche organisée par séquences (20 en tout sur 3 jours), chaque séquence étant organisée en 4 phases ; Un exercice ludique ayant ou non a priori à voir avec le contenu du module, mais permettant de confronter les stagiaires à une situation concrête leur permettant d'acquérir un reflexe ou de

comprendre pourquoi nous abordons le thème suivant / Une phase théorique / Un exemple fil rouge, commun à toutes les étapes de la formation/ Puis une mise en application concrête autour d'un exemple choisi par les stagiaires en début de formation (ou le cas échéant, de l'exemple de leur collectivité lorsqu'il s'agit d'un acocmpagnement intra).

2.	**De votre point de vue, quelle est la plus-value de l'usage d'une pédagogie active ?** Avant de répondre à la question, veuillez visionner la vidéo de Marcel LEBRUN en cliquant ici

« La voie normale de l'acquisition n'est nullement l'observation, l'explication et la démonstration, processus essentiel de l'École, mais le tâtonnement expérimental, démarche naturelle et universelle ».

« Les acquisitions ne se font pas comme l'on croit parfois, par l'étude des règles et des lois, mais par l'expérience. Étudier d'abord ces règles et ces lois, en français, en art, en mathématiques, en sciences, c'est placer la charrue devant les bœufs. » (Freinet)

Il me semble que tout l'interêt de l'approche interactive de la formation est résumé dans ces quelques mots. En effet, si l'apprentissage par l'observation peut, à la marge, porter ses fruits, c'est bien l'acquisition de reflexes, la compréhension par la mise en situation, l'échec, le succès à travers l'expérimentation, qui restent gravés.

Si l'apport théorique, est accessible par la suite ou en amont en ligne, dans des ouvrages, dans des contenus vidéos ou documentaire, c'est le fait de comprendre pourquoi l'usage de tel ou tel outil est nécessaire et de se rappeller comment en faire usage qui sont pertinents pour que le stagiaire sache les utiliser lorsqu'il en aura besoin. C'est l'experience qui restera gravée, le support théorique doit quant-à lui lui permettre de qualifier cette approche. Il doit donc être accessible en marge, avant, pendant et après la formation. Cela plaide en faveur d'une pédagogie active, d'un appui parrallèle sur le support papier ou, si des plateformes comme formadist ou logiciels libres en ligne ; et l'acculturaiton des stagiaires le permettent, numérique.

Outre le fait de marquer le stagiaire, une approche multimodale, adaptée, réactive et adaptable à volonté selon les stagiaires a le mérîte d'accrocher ce dernier, de rythmer la formation, d'éviter la perte d'attention (ou de la limiter) et de favoriser l'ambiance positive lors des apprentissage, la mise en place d'un collectif de travail qui favorise l'attention, l'engouement des stagiaires, et leur implication dans les dimensions ludiques ou non de la formation.

Dans cette dynamique, le rôle du formateur évolue, il n'est plus le « sachant » délivrant un savoir, mais devient un animateur, chargé de favoriser la prise de conscience par les stagiaires du fait qu'ils détiennent également ce savoir et peuvent l'exploiter…

ANALYSE DE RESSOURCES PÉDAGOGIQUES

3. Vidéo

Après avoir visionné l'extrait du film "Gendarme à New York" - La leçon d'anglais réalisée par Jean GIRAULT (env.3minutes) en cliquant ici.

- Quelles critiques pourriez-vous émettre à l'encontre de la pédagogie utilisée ?
- Quelles seraient vos propositions alternatives ?

Il s'agit ici d'une leçon d'anglais, l'apprentissage des langues diffère de l'apprentissage de la méthodologie de projet. Cependant, les problématiques liés à la méthode employée restent valables quel que soit l'objet de l'apprentissage. Ici ;

- La théorie prend quasiment tout le temps du module,
- Elle est statique et dispensée exclusivement par le formateur,
- Elle est humiliante, ne valorise pas les savoirs et savoir faire des stagiaires,
- Elle n'est pas orientée sur la mise en œuvre ludique par les stagiaires,
- Basée uniquement sur l'observation, la pédagogie reste figée sur un tableau et l'énonciation par le formateur
- Le formateur exclue toute initiative des stagiaires, et limite donc le partage de connaissance qui pourrait enrichir le groupe
- Il refuse également de laisser la place aux jeux de rôle et à la mise en situation pour lesquels le public semble avoir de l'appétence

Les suggestions ;

En partant du postulat que les deux objectifs principaux de cette formation sont ;

- Apprendre aux stagiaires à former des phrases simples en anglais
- Apprendre aux stagiaires à interagir dans un anglais correct, et avec un accent correct

1) Sur la dimension théorique ;

Le formateur, plutôt que de livrer une phrase toute faite à apprendre par cœur, aurait pu ;

- Envoyer en amont de la formation quelques mots et lexiques de base à travailler aux stagiaires
- Proposer un temps d'observation plus interactif aux stagiaires ; un film ou extrait vidéo, une immersion directement dans un café de NewYork, en leur demandant d'observer particulièrement les interactions entre les anglophones.
- Proposer dans un second temps aux stagiaires, en salle, de reformer les phrases à intégrer via un assemblage de post-it par exemple ; Ils auraient ainsi pu faire appel à leur mémoire auditive et visuelle pour reformer des phrases, échanger entre eux sur leur forme. Un stagiaire plus experimenté aurait pu faire « grandir » le groupe en corrigeant éventuellement les erreurs.
- Le formateur aurait pu faire réagir le groupe sur l'exactitude de la formation des phrases en faisant écouter ou visualiser un extrait comportant ces phrases – Le groupe se serait ensuite auto-corrigé.

2) Sur la dimension verbale et l'expression orale ;

- Sur la base de la vidéo ou de l'extrait sonore, le formateur aurait pu proposer aux stagiaires de travailler leur accent en binome, ou si l'objectif est de pouvoir en discuter en groupe, seul, devant une caméra type webcam pour pouvoir s'entendre également et réflechir aux défauts de prononciation
- Il aurait pu profiter de l'appétence des deux stagiaires qui choisissent de discuter ensemble de manière contradictoire, et les mettre en posture de jeu de rôle ; ils ont vraissemblablement intégré les phrases qu'il convient d'énnoncer et se les sont appropriées, autant les laisser échanger et aller plus loin
- Il devrait également intérragir avec le stagiaire qui sort du cadre en remettant en cause l'enseignement.

4. Document diaporama

Après avoir consulté le diaporama ci-dessous

- Quel est votre regard sur la ressource proposée ?
- Quelle(s) finalité(s) donnez-vous aux ressources projetées et quelle(s) utilisation(s) en faites-vous avant / pendant/ après votre intervention ?

Ci-dessous, le diaporama à visionner :



PPTétude_portfolio.pdf

1) La ressource proposée, s'il s'agit d'un contenu de formation, n'est pas exploitable en l'état à l'occasion d'une formation ;
   - Trop longue ; S'il s'agit d'un support de formation et que l'ensemble des éléments est indispensable, il aurait mieu vallu en faire une mise en forme lisible et maquettée, type dossier numérique ou livre à lire en amont.
   - Mal mise en forme ; Aucune compréhension du déroulé de l'apprentissage ; s'agit-il d'une ressource à projeter ? Si oui, il n'y a aucune chance que le stagiaire adhère à un tel format, et quelle est la plue value du formateur face un document qui semble aussi lourd et exhaustif ?
   - Pas de dynamisme
   - Très peu visuelle et pas synthétique ; Ce qui sous entend que quel que soit le groupe à former, ceux des participants qui ont une mémoire plus synthétique ou plus visuelle passeront completement à coté de l'apprentissage.
   - Aucun élément clef n'est mis en valeur…

2) Jusqu'à maintenant, je n'utilisais pas de ressources projetées ; Je travaillais sur la base de fiches activités, entièrement strucurées selon les phases énnoncées plus haut. Ces fiches contenaient des espaces dédiées à l'ajout de photographies prises pendant le module et d'emplacements pour écrire durant les exercices. Il yavait également un encart théorique par fiche. Tout le contenu de la formation était conçu en direct, via des post-it, des réalisations des stagiaires et par la progression du cas pratique fil rouge. Tous les supports étaient donc jusqu'à maintenant créés en direct avec le stagiaires et affichés sur le mur au fur et à mesure de la progression pédagogique.

   Suite à la dynamique de dématerialisation lancée par le CNFPT, j'ai revu le format de mes modules et m'appuye maintenant sur des supports diversifiés, principalement pour remplacer l'imprimé ;

Je maintiens la création en direct avec les stagiaires du contenu de la formation, mais selon les formations et les groupes, j'exploite les supports suivants ; PREZI (j'y prépare mon cheminement comme je le faisais avec les fiches imprimées (les 4 phases y sont materilaisées) et ajoute en direct avec les stagiaires les données issues de nos interactions. L'interêt de ce support est d'ajouter la dimension vidéo et/ ou dynamique à la partie portant sur certains outils, et sur l'animation des projets à distance via l'outil numérique (cf. liens suivants) ;

- ➔ https://lien
- ➔ https://lien

TRELLO, permet également de diversifier les supports lors des interractions et jeux participatifs.

Sous reserve de pouvoir exploiter ces supports (payants ou limités), j'utilise également Bewee, Pow toon, Survio, Canvas, Doodle et Beekast (notamment) qui permettent aux stagiaires d'enrichir en direct le contenu de la formation.

Selon les formats de formation, je peux également proposer aux stagiaires un accès en amont aux ressources documentaires, si cela est nécessaire ils peuvent par exemple s'acculturer avec certains outils avant la formation. Cette démarche n'est pas toujours pertinente si je souhaite les confronter en groupe à l'experimentation et à l'echec, en vue d'en tirer des enseignements.

La plupart des supports créés de manière collaborative durant la formation sont libres de droits et accessibles en ligne par les stagiaires en partageant un lien avec eux. Ils peuvent donc les exploiter librement à tout moment après la formation.

5. Un outil – l'écriture collaborative en distanciel

Après avoir visionné un tutoriel de Framapad ou Padlet sur internet

Exprimez en quelques points l'intérêt pédagogique que vous pourriez y trouver mais aussi les limites pour les formations que vous dispensez ?

1) Framapad ;

Interêts pédagogiques :

Framapad (anciennement Openetherpad) est l'un des outils collaboratifs que je propose aux stagiaires lors des formations projets.

C'est dans ce cadre un outil très pertinent à leur transmettre notamment pour la co-conception de fiches projets, de projets de service par exemple.

Il peut aussi être exploité dans le cadre de la formation à distance pour travailler des quizz ou des productions de stagiaires (fiches projets par exemple ou correction de prépa concours).

L'interêt principal, outre la co-construction, est de pouvoir échanger et commenter en direct.

Limites :

Concernant mes stages, pour l'instant, cet outil n'est pas forcément le plus pertinent pour former sur les problématiques de gestion de projet ou d'accompagnement du changement. En ce qui concerne une telle thématique, il me semble manquer de dynamisme et de graphisme. Je ne le trouve pas assez ludique et il ne correspond pas à ma manière d'animer. Je lui préfère, pour la même logique de collaboration et d'interaction en ligne ;

- Padlet et Trello (qui permettent une interraction de type post-it à distance, avec de systèmes très visuels, permettant à la fois la gestion de projet et le brainstorming) : Exemple de Trellos réalisés en direct durant des formation en présentiels ou à distance ; https://lien
- Prezi (cf. paragraphe précédent)
- Et, lorsque j'ai la possibilité de les exploiter, Beekast et Bewee

6. Une ressource formative

Après avoir parcouru les ressources suivantes, disponibles en vous connectant sur les e-communautés du CNFPT rubrique coopérative pédagogique *(pour accéder aux e-communautés du CNFPT, il vous sera préalablement demandé de créer un compte si vous n'en possédez pas encore un).*

1. LearningApps : créez vos EQuiz ludiques & interactifs
2. Utiliser des micromodules de formation sur Smarthpone

Précisez si vous utilisez ce type d'outils dans vos formations et comment vous les utilisez ? Si vous en avez déjà construit, nous vous invitons à nous les faire découvrir.

Je n'utilise pas encore ce genre d'outil dans mes formations pour les raisons expliquées ci-dessus ; il ne s'agit pas pour l'instant de formations théoriques, mais bien de modules entièrement axés sur l'expérimentation de méthodes, d'enchainements et d'outils, voir, lorsqu'il s'agit d'un accompagnement de collectivité, de productions en direct de projets de services par exemple. Je n'ai donc pas vraiment l'usage jusqu'à maintenant de tests et quizz qui serviraient à tester les connaissances.

J'ai eu l'occasion d'être initiée à ces outils à travers les webinaires que le CNFPT propose les jeudis en fin de journée. J'ai par ailleurs pu découvrir plusieurs autres outils de ce genre (comme Survio par exemple), via la coopérative des savoirs.

Comme indiqué plus haut, je revois le format de mes formations pour en numériser le support de base, j'envisagerai certainement d'intégrer ce type de modules afin de diversier encore les contenus. Concernant les quizz, je pense les utiliser plutôt lors des test ludiques en accorche de chaque phase, cela peut apporter aux stagiaires un nouveau format : Dans le cadre du stage portant sur l'animation de projets, si les stagiaires ont un accès à l'informatique, via un téléphone portable, une tablette ou un ordinateur, je peux par exemple lancer la séance dédiée à l'organisation des réunions et à leur animation, via un test de personnalité en ligne. En complément de Quizz yourself, j'exploiterai certainement Survio, qui me permettra d'acceder à des statistiques anonymisés sur le groupe, sur lesquels nous pourrons par la suite débriefer.

En ce qui concerne les micromodules, ils peuvent parfaitement être intégrés en amont, ou au milieu des étapes de formation, en lieu et place de certains des supports théoriques écrits par exemple qui constituaient la phase 2 des fiches papier.

J'interviens par ailleurs dans le cadre de formations en distanciel pour lesquelles ce type d'outils de validation d'acquis me semblent indispensables pour permettre le suivi de l'apprentissage des stagiaires.

MES ACTIVITÉS PÉDAGOGIQUES

Conception de dispositifs pédagogiques

7. Comment faites-vous pour comprendre ce qui est attendu de vous par le CNFPT, les collectivités territoriales et les agents de la formation pour laquelle vous êtes sollicité(e) ?

EN AMONT DE LA FORMATION :

J'ai conçu un scénario pédagogique type pour chaque formation dont j'ai la charge.

Chaque module fait l'objet d'un temps d'échange avec la collectivité, en lien avec la conseillère formation en charge des thématiques concernées. Pour les stages intra, je demande également des supports documentaires complémentaires (projets de collectivité, organigrammes (etc…). Selon les besoins identifiés, je propose un scénario adapté aux attentes, contexte et besoins.

Par exemple ;

- Pour un stage intra destiné à l'accompagnement du changement et à une initiation au travail en mode projet pour le Conseil départemental xxxx : Le besoin identifié initalement portait sur une sensibilisation au travail en mode projet (uniquement), organisée en 2 jours de formation conscécutifs. Après échanges avec la collectivité et le CNFPT, nous avons adapté le format de la formation pour la faire correspondre aux enjeux réels de la collectivité : 1 journée de « team building » en juin, afin d'identifier ce qui fait sens commun et nécessite de nouvelles méthodes de travail/ 1 communauté de stage en ligne durant deux mois, avec accès à un support de formation en ligne (https://lien) / 1 journée de formation en septembre pour travailler sur le rôle du chef de projet, ses savoir être, et les conditions de réussite du travail en mode projet.
- Pour un stage de 3 jours, en conseil départemental (à l'échelle d'une DGA), destiné à travailler sur « le rôle des fonctions ressources dans l'accompagnement du changement », après échange avec la collectivité, le stage a permis d'accompagner la direction générale adjointe à produire son projet de direction générale.

DURANT LA FORMATION :

J'adapte systématiquement l'intégralité de la formation une fois sur le terrain en fonction des points qui doivent être appronfondis et de ceux qui peuvent être allégés, et des outils mobilisables ou non : Je propose aux stagiaires d'exprimer leurs besoins et attentes sur la base d'un tour de table d'ouverture organisé sous forme de Photolanguage (1 mot, 1 image pour exprimer ce qui est attendu de la formation).

Je revois, entre chaque demie journée, et entre chaque journée, mon approche de mon déroulé. Je me tiens aux objectifs fixés, mais tout le reste est souple et adaptable.

A L'ISSUE DE LA FORMATION :

Un bilan est réalisé avec la conseillère formation, en lien avec le CNFPT, les supports peuvent être réadaptés en fonction des échanges.

8. Comment concevez- vous un scénario pédagogique quand il vous manque divers éléments (profils, attentes, enjeux, ...) ?

Les supports de formation de base, sur PREZI (https://lien) servent de base à toutes les formations. Dans l'hyppothèse où les collectivités n'auraient pas été en mesure de cadrer les formations en amont, je cherche à définir:

- Le contexte général pour la collectivité, sur la base des informations accessibles en ligne actualité, articles de journal ; les profils des agents inscrits sur la formation, sur la base des listes d'inscrits ; les enjeux spécifiques,

par mes réseaux, et sur la base de recherches.

- Sur place ; les besoins de la collectivités et leurs attentes spécifiques (avec les référents DRH ou les cadres si ces derniers sont présents lors du lancement de la formation) : Pour un stage intra dédié à la mise en place et à l'animation d'un projet de service, pour la ville de xxxx : Initialement, le stage avait vocation à être une formation théorique de 5 jours sur ce thème. Après entretien avec le DRH de la ville le matin du lancement de la formation, et intervention du DGS durant la formation, les stagiaires (chefs de services et directeurs), ont eu pour mission de réaliser leur projet de direction « sous six mois ». Ainsi, le stage initialement théorique a muté en accompagnement actif de cette démarche (formation action).
- Dès le début de la formation, un travail approfondi de définition du contexte et des attentes des agents me permet de relever les freins potentiels et d'analyser le contexte.
- Au fil de l'eau, j'adapte le contenu de la formation et les outils aux différentes problématiques identifiées ; J'ai par exemple été contrainte de changer complètement de support de formation suite à la découverte d'une allergie aux solvants de l'une des participantes lors d'un stage intra pour le CDxxxx : Nous avons remplacé, suite à une pause, tous le materiel contenant des solavants (post-its, feutres...), par un support PREZI (https://lien et un support TRELLO (https://lien).

Se lancer dans une formation sans être au fait du contexte général reste une démarche risquée. En effet, les réactions des stagiaires et leur adhésion à la formation restent liées à une bonne connaissance de l'ensemble de ces éléments par le formateur. Les différentes stratégies d'adaptation ne remplaceront jamais une bonne appréhension en amont.

9.	**Création et/ou mobilisation de ressources : quels-sont vos critères de choix ?**

Chaque formation est conçue sur la base de besoins et attentes propres, qui nécessitent donc des ressources spécifiques. Ainsi, même si une trame de base théorique reste accessible pour les stagiaires, en ligne, et sur vidéo-projecteur, sur PREZI (https://lien , https://lien). Ces supports peuvent être manipulés de manière souple et adaptée, en fonction des objectifs spécifiques de la formation.
Ces supports sont duppliqués pour chaque formation, et complétés par des photos des productions des stagiaires (en général, des photographies des supports métaplan réalisés en direct).

Par ailleurs, les contenus des supports peuvent évoluer en fonction de l'objet de la formation, de l'évolution des pratiques. Ils peuvent également être complétés par des ressources diversifiées :

- Des vidéos et tutoriels en ligne sur le site du CNFPT (médiathèque), sur Youtube
- Des ressources documentaires issues du site CNFPT, de la coopérative des savoirs, de la gazette des communes, d'articles de journaux en ligne, des ouvrages
- Des exemples photographiques, issus de mes propres experiences
- Des vidéos crées sur Pow Toon
- Des questionnaires en ligne créés par mes soins, sur Survio ou Quizz Yourself
- Des fiches créées sur CANVAS ou EASY.LY

10.	**Si vous avez déjà conçu des dispositifs de formation mettant en œuvre la pédagogie active et numérique, fournir le scénario pédagogique indiquant les méthodes pédagogiques et ressources numériques illustrant cette expérience.** **Précisez les raisons des orientations et des modalités retenues dans votre proposition.**

POUR LES FORMATIONS EN PHYSIQUE OU EN DISTANCIEL

Toutes mes formations sont desormais organisées sur la base d'une pédagogie active, couplée avec des outils et supports numériques.
Il s'agit d'associer la projection d'un support PREZI, qui contient les ressources en ligne, des cas pratiques, et des animations à réaliser en physique durant les formations (se référer à la notice d'utilisaton, directement accessible dans les supports). Ces dispositifs numériques sont complétés en direct durant la formation par des photographies des travaux réalisés sur la base des materiaux suivants (réalisés sur paper board, avec des post-its notamment) :

- Mind maps
- Metaplan
- Photolanguages
- Brainstormings
- Matrices liées au management de projets

Enfin, en direct durant les formations, et selon l'objet de cette dernière, ce processus créatif peut-être dématerialisé, via TRELLO par exemple.

EXEMPLES :

Formations :
Stratégie des fonctions ressources dans l'accompagnement du changement
Prise de notes en direct à la suite de chaque exercice : https://lien
Brainstorming en sous groupes, restitution en direct sur un unique support TRELLO :
https://lien

Pilotage de projet (les bases, le cadrage, l'animation, les outils (etc…)
Support PREZI interactif : https://lien

Conduire et piloter un projet de service (support intéractif en deux parties : Théorique/ cas pratique)
https://lien

Accompagnement ; Projet de Direction xxxx
https://lien

POUR LES DISPOSITIFS MIXTES

A l'occasion de certaines formations, particulièrement lorsqu'il s'agit de dispositifs d'accompagnement en INTRA, des scénarios mixtes parraissent plus appropriés pour garantir un accompagnement pertinent des stagiaires. Ainsi, je privillégie, en appui sur la plateforme Formadist, des approches multimodales ;

Par exemple, pour accompagner le travail transversal au sein d'une direction du Conseil Départemental xxxx, le scénario retenu est le suivant :

Jour 1 : Définition de l'identité de la Direction.

- ➔ Objectifs ;
  - Définir la carte d'identité de la direction : Qui sommes-nous ? Que faisons-nous ? Pour qui et avec qui le faisons-nous ? Pourquoi le faisons-nous ? Comment le faisons-nous ?
  - Définir les contraintes, attentes et évolutions qui poussent la direction à évoluer dans ses modes de faire
  - Identifier les dynamiques transversales au sein de la direction et en externe
  - Définir l'intérêt de travailler en transversalité et particulièrement en mode projet au regard de tout ceci.
- ➔ Outils d'animation mobilisés – CF – support de formation « projet de service », dans la partie « définir l'identité » + « définir les évolutions » + « positionnement »
  - https://lien

- Photolangage de présentation : 1 image pour dire qui vous êtes/ 1 image pour dire ce que vous faites/ 1 image qui dit comment vous vous sentez dans votre direction
- Travail sus la création d'une mind-map des compétences de la Direction
- Blasons : Que représentons nous/ Comment nous représentons nous notre direction
- Brainstorming sur les valeurs communes aux agents de la direction – sous la forme du plus petit dénominateur commun
- Avant la pause déjeuner : Travail sur « d'où venons-nous » sous forme de frise : Date d'entrée dans la direction, regard porté à l'époque, évènements clefs, ce que je ressens aujourd'hui
- Après le déjeuner : Réveil via le jeu des nœuds : Je choisis une personne, et j'appelle dans la pièce toutes les personnes qui travaillent avec, ainsi de suite jusqu'à avoir démontré que tout le monde travaille en transversalité
- Travail en sous- groupes sur les évolutions principales du cadre externes et internes
- Débat mouvant sur les destinataires, prescripteurs et partenaires de la direction selon les missions

➔ A travers la mind-map ainsi obtenue, mise en évidence des liens transversaux de la direction
➔ Réflexion sur l'intérêt de travailler en transversalité dans ce cadre et sur l'organisation idéale de la direction
➔ Clôture via un questionnement sur l'idéal/ rêve d'organisation de la direction par les agents
➔ Présentation du module suivant sur le mode projet et la transversalité – proposition de travail intermédiaire via formadist et le PREZI

Période intermédiaire

➔ Accessibilité de la plateforme
➔ Accessibilité du prezi
➔ Echanges possibles

Jour 2 : Sensibilisation au mode projet, en lien avec le PREZI et sur la base de cas pratiques concrets liés au quotidien des agents de la direction

➔ En appui sur l'onglet dédié dans ce support : https://lien
➔ Réflexion notamment sur les caractéristiques du chef de projet
➔ Travail sur les outils communs et sur les conditions de réussite

	Animation d'une action de formation
11.	Vous vous rendez compte que vous avez potentiellement des stagiaires non volontaires pour des motifs divers dans votre groupe, que faites-vous ?

Il y'a en effet régulièrement, dans les formations, des stagiaires qui n'ont pas choisi eux même de participer aux formations ou qui en ont mal interprété l'objet.
Dans ce cas, j'identifie ces situation dès le lancement de la formation. Cette question fait lobjet du photolanguage d'ouverture – Quelle est votre position vis-à-vis de cette formation ? –
Dans l'hyppothèse où jidentifie des stagiaires dans cette situation :

- J'essaye de comprendre avec eux pour quelle raison ils ne se sentent pas à leur place dans la formation
- Je cherche avec eux, en analysant leur contexte, leur besoin et leurs attentes, quel est le plus petit dénominateur commun entre leur parcours et centres d'interêt professionnel et la formation que je dois leur dispenser.
- Je tente de les motiver et de développer leur appétence pour l'objet de la formation, je les rends acteurs, m'appuie sur le groupe pour leur proposer une experience de formation divertissente, en esperant qu'au final, ils y trouvent leur compte.

12. Lorsque des stagiaires opposent une certaine « résistance » aux consignes que vous leur proposez, que faites-vous ?

C'est extrememement rare car après avoir définit ensemble comment la formation va répondre certaines de leurs attentes, et comment elle ne répondra pas aux autres, je fixe avec eux les règles à observer durant la formation ; ils énnoncent sur post-it toutes les situations auxquelles ils ne souhaitent pas être confrontés en formation, je m'appuie dessus pour formuler avec eux des règles, la première étant que nous jouons tous le jeu. J'accompagne l'ensemble d'un sourire, et j'ai très, très rarement des résistances.

Si tel est le cas, jessaye tout de même de leur paraître accessible, en adaptant la formation, en adaptant les animations (c'est aussi parfois nécessaire pour raisons de santé, les animations étant en perpetuel mouvement, tout le monde ne peut ou ne veut pas suivre).

13. Que pouvez –vous proposer aux stagiaires qui sont en attente de développement de leurs pratiques professionnelles ?

Il arrive régulièrement qu'à l'issue d'une formation de base, les stagiaires manifestent :

- Leur volonté d'être accompagnés dans le cadre de la mise en œuvre pratique des apports de la formation : Je peux leur proposer de s'orienter vers un tutorat, ou une e-communauté de stage
- Leur besoin de continuer à travailler à l'issue de la formation et de continuer d'échanger : Je les orienterais vers les outils et plateformes transversales propres à leur collectivité s'il en existe, et à défaut, vers les e-communautés de stage
- Leur volonté d'aller plus loin et de travailler leurs pratiques professionnelles, notamment en ce qui concerne l'animation et les savoirs être : Je les orienterais vers des stages d'approfondissement adaptés portant sur ces thématiques.

14. Comment utilisez-vous la vidéo lors de l'animation de vos sessions de formation ?

J'utilise la vidéo de trois manières ;

- Je rythme les formations en utilisant des supports diversifiés, et m'appuie donc sur des tutoriels vidéos pour expliciter certains concepts. Les tutoriels vidéos permettent également aux stagiaires, qui y ont accès via le support Prezi en ligne, de réviser les notions en temps voulus, et de les approfondir si besoin.
- Dans la même logique, afin de rythmer les journées de formations et de proposer des méthodologies décalées, j'exploite le visionnage de vidéos pour identifier dans des extraits de films (le seigneur des anneaux par exemple), des dynamiques de projets : Déifnition du projet
- Enfin, il m'arrive de m'appuyer sur la réalisation de films durant le module lorsqu'il s'agit notamment de réfléchir ensemble aux meilleurs moyens de communiquer sur son projet ; convaincre, « vendre » son projet ; nous filmons des mises en situation et les visionnons ensemble. Même démarche sur l'animation de groupes projets.

La vidéo me permet donc à la fois de diversifier les supports, de maintenir l'attention des stagiaires, et de pouvoir analyser avec eux leurs pratiques.

Mise en œuvre de l'évaluation

15.	Quelle pratique de l'évaluation (des acquis, de la satisfaction des stagiaires, de votre intervention) avez-vous tout au long de la formation ?

1) A chaque nouvelle fiche thématique, les stagiaires ont l'opportunité de tester les outils sur un cas pratique concrêt, cela me permet de voir quelles sont les limites de leur compréhension, nous en parlons, et avançeons à leur rythme
2) A chaque fin de journée, et le lendemain matin, nous faisons le point sur les acquis à l'oral, en groupe et revenons sur les éventuels blocages
3) En fin de séance, nous revenons aux objectifs fixés à l'origine de la formation (en photolanguage ou en metaplan par exemple), et nous vérifions ensemble que la formation y a répondu
4) Après la formation, je donne mon adresse mail aux stagiaires et reste en soutien sur leurs projets si nécessaire. Il arrive que je sois contactée dans ce cadre, je peux ainsi voir que les formations ont porté leurs fruits.
5) J'évalue mes pratiques et l'opportunité du stage, en lien avec le CNFPT, sur la base du questionnaire intervenant
6) Lorsque j'ai l'opportunité de suivre le stage avec une e-communauté sur formadist, j'ai également par ce biais, les retours des stagiaires après mise en pratique.

16.	Que proposez-vous comme moyens et ressources pour favoriser la continuité de l'engagement du stagiaire dans son développement professionnel ?

Je pense qu'il est nécessaire que les stagiaires ressortent de formation avec :

- Des boites à outils faciles à exploiter – et des notices pour choisir les bons outils, d'orienter facilemet face à une situation concrête
- Des liens vers des supports théoriques pour approfondir, accessibles gratuitement, et seulement si le besoin s'en fait sentir dans un cas concrêt
- Un support humain type « tutorat » accessible au moment opportun pour le stagiaire : Par exemple, il n'st pas rare que les stagiaires des modules « gestion de projet » n'aient à piloter des projets que bien après le stage. Un appui à ce moment précis est appréciable.
- Une e-communauté de stage, entre deux sessions de formation ou à l'issue d'un stage est également une opportunité pour le stagiaire de pouvoir maintenir les échanges avec les autres stagiaires et le formateur.
- Pourquoi pas, selon les sujets, des sessions de recyclage en ligne pour faire le point avec tous les membres de la communauté de stage

	Veille et relation à l'environnement d'intervention
17.	Comment développez-vous votre culture pédagogique ?

Je multiplie les supports d'actualisation à ce sujet ;

- Sur des e-communautés et coopératives pédagogiques en ligne ; CNFPT, Coopérative des savoirs, scoop it…
- Dans le cadre de formations CNFPT en physique, en distanciel, et dans le cadre des webinaires du CNFPT
- Dans le cadre de formations en lien avec ma collectivité et mes missions ; Metaplan notamment, approches

pédagogiques pour accompagner la mise en place de nouveaux outils

- En suivant des séminaires à l'université
- En regardant les tutoriels en ligne sur les outils qui évoluent en permanence (Freeplan, IThougt, Prezi, Simple mind, Easel.ly, Canva, Piktochart, Framapad, Beekast, Beewi, Gant project, Projectif, Trello)
- J'observe et me documente par la suite, sur tous les outils exploités par les intervenants externes à la collectivité dans le cadre de l'accompagnement au management, et je m'appuie également sur les travaux et méthodes des collègues en charge du pôle appui au management qui produisent régulièrement des supports et outils d'animation. Lorsque ceux-ci me semblent intérressant à reproduire, je cherche à me former à ce sujet pour les comprendre et les utiliser.

Je travaille par ailleurs dans le domaine de l'éducation populaire et suis donc sans arrêt en posture d'observation de nouvelles techniques d'animation, visuelles et interactives, décalées et ludiques.

RÉSEAUX PROFESSIONNELS

18. Faites-vous partie de réseaux/communautés professionnel.le.s et/ou de formateur.rice.s ?

Peu en dehors du CNFPT et de l'UNIVERSITE où j'enseigne ;

- Je suis en lien avec de nombreux formateurs dans le cadre des dynamiques d'éducation populaire dans le cadre de mes fonctions ;
- Je fais partie des formateurs labelisés à la Région
- Je regarde régulierement les contenus de la « coopérative des savoirs » et de la « coopérative pédagogique du CNFPT » mais n'y contribue pas encore.

AUTRES INFORMATIONS

19. Si vous souhaitez nous préciser toute autre information que vous jugeriez utile de nous faire connaître, vous pouvez le faire ci-dessous.

Cette démarche de labellisation me semble être en parfaite adéquation avec ma volonté de faire continuellement évoluer mes pratiques et savoirs en matière de formation.

Il s'agit pour moi d'un projet ayant vocation à qualifier davantage l'offre que je propose aux stagiaires. En ce sens, c'est une véritable opportunité qui me permettra d'être plus efficace dans la transmission de savoirs et dans mes interactions avec les stagiaires.

Cette opportunité me permettra également de dévelloper encore mes pratiques numériques, pour faire évoluer les formations proposées vers plus de multimodalisme, et davantage de distanciel.