LABELLISATION PÉDAGOGIE ACTIVE DU CNFPT

PORTFOLIO

DU.DE LA FORMATEUR.RICE CNFPT

PRÉSENTATION

Identité	**Monsieur** **Formateur Lambda** **07 01 1962**
Coordonnées	N° : **12** Rue : **des compétences** N° : **11111** N° : **ABCDE** N° : **formateur@gmail.com**

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

- (•) **J'accepte la correspondance par courriel**
- ( ) **Je refuse la correspondance par mail et demande une transmission par voie postale**

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 ?

En 18 ans de pratiques professionnelles dans la vie active, comme vendeur, puis vendeur multicartes, puis directeur de petite entreprise, puis PDG de petite entreprise, j'ai pu découvrir qu'il y a de multiples outils pour communiquer et manager, qui ne sont pas enseignés à l'école. Cherchant, moi-même d'autre moyens de me faire comprendre, de communiquer pour aller vers le plaisir de la relation, je me suis passionné pour ces outils de la communication relationnelles. Cette passion à grandit à un tel point que cela m'a révélé mon centrage de vie : transmettre les outils de la communication relationnelle, du management, de la gestion du stress etc ….ce que je fais maintenant depuis 2004. Je suis formé en tant que coach d'entreprise et de collectivité (chez xxxxx), je suis formé en tant que coach vocal (Ecole xxxxx) Ces formations m'ont largement confortés dans ma vocation de formateur et d'accompagnant des personnes.

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 pédagogie active se définit aussi par le terme de « classe inversée ». Ce n'est pas un technique mais un ensemble de techniques, ce n'est pas une méthode mais un ensemble de méthodes et c'est finalement plus une stratégie de transmission d'apprentissage, un cheminement d'acquisition de savoirs et de pratiques qui se fait grâce à ce que les apprenants apportent. Il y a une centration sur la personne et sur son accompagnement. La question est « Que vont FAIRE les stagiaires » et non pas « que va-t-on leur enseigner ». La plus value est que les stagiaires deviennent ACTIFS dans leurs apprentissages et qu'ils et elles apprennent vraiment ce dont elles et ils ont parlé, ce qu'elles et ils ont activé. Les personnes s'accaparent leur propre processus d'apprentissage, elles grandissent vraiment grace à leurs pratiques et questionnements réels. De fait la pédagogie devient active pour une intégration des apprentissages en profondeur ! Ceci permet de sortir du normatif, du répétitif, du figé pour passer en mode créatif et donc efficace !

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 ?

Les points négatifs de cette leçon forcée : Attitude supérieure et hautaine de l'enseignant, attitude terrorisante, ambiance de peur générale, répétition d'enseignements sans explication, menaces, chantages, culpabilisations, favoritisme, comparaisons négatives sur les apprenants, exemples erronés et approximatifs, moqueries, jouissance à faire souffrir les personnes, punitions idiotes, copinage avec l'adjudant (la personne importante et influante), violence orale, verbale, et physique sur les personnes, violence sur le matériel (taper à coup de baton sur le mobilier), aucune capacité de remise en cause de l'enseignant, rage permanente de l'enseignant, flaterie orientée vers une personne, pas de régulation immédiate quand deux stagiaires se prennent de bec, demandes stupides (se mettre debout ne sert à rien …) Enseignement forcé à partir des connaissances stéréotypées de l'enseignant sans tenir compte des besoins des apprenants.

Mes alternatives : D'abord avoir la bonne attitude de l'enseignant : Attitude posée et bienveillante, humilité, accueil des personnes telles quelles sont avec leurs qualités et leurs points à améliorer, respect des personnes, respect de l'intégrité physique, morale et psychique des personnes, esprit constructif orienté solution, tolérance, esprit d'encouragement, justice de traitement, responsabilisation, confiance…..Ensuite, avoir la bonne pédagogie : pédagogie positive (partir des acquis pour augmenter les compétences), demander aux apprenants ce qu'ils veulent apprendre, partir de leurs besoins, les faire interagir, donner de bon exemple en renfort, travailler en briques phonétiques françaises pour la prononciation, apporter les techniques spécifiques de prononciation de l'anglais et donner le bon modèle en mettant les personnes dans leurs sensations physiques pour qu'elle intégrent les apprentissages dans leur corps. Rendre la formation interactive, travail en sous groupe, recherches par leurs propres moyens …..Donner des explications précises et impeccables … Orienter les apprentissages vers des connaissances utiles…Ensuite bien réguler immédiatement le groupe ….encourager, féliciter, mettre de l'humour et du plaisir dans les apprentissages, valoriser à égalité les « élèves » …cohérence de la progression pédagogique …etc…

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

Regard sur la ressource proposée : Elle est immense, riche, multi-thèmes, multi-conséquences, multi-police,multi registres multi présentations, multi-mélanges ….Pour moi, elle est inutilisable en l'état ! Une projection classique de ce document par vidéo projecteur et commentaires au fur et à mesure et c'est l'enterrement de première classe de la formation !!! Tout le monde s'endort et la motivation part en morceaux !

Je n'ai jamais fait une formation par power point, slide par slide !

Utilisations : Pour moi il faudrait d'abord revoir la ressource et la structurer autrement. Par exemple : Regrouper les informations d'ordre informatif, les informations d'ordre pratique, les informations donnant lieu à action ou se traduisant par de l'action concrète, les informations personnalisant les approches (en fonction de la taille des communes par exemple …), les informations tableau de bord ….
Pour moi, il est impossible d'utiliser cette ressource en l'état, et encore moins en projettant « slide » par « slide » les infos aux stagiaires ….il faut organiser les informations et ensuite trouver des moyens interactifs de « travailler » les sujets selon les attentes des stagiaires.

En priorité il faut préparer en amont des questionnaires pratiques permettant aux stagiaires de faire le point sur ce qu'il doivent préparer, analyser de leur situation particulière et sur ce qu'il doivent envisager de faire dans le cadre de leur métier ! Ils pourront ainsi arriver en formation en ayant préparé leur plan d'action, et leurs questionnements !
Certains questionnements pouvant aussi être solutionnés avant la formation en direct avec le formateur ou sur les lieux de travail avec les collègues ..etc

Finalités : Une fois le document restructuré de façon logique, par thèmes, avec progressivité et praticité, il peut être communiqué aux apprenants bien en avance de la formation. Ils pourront ainsi le lire, le surligner, établir leur plan d'action personnalisé ….. et arriver en formation avec leurs questions, leurs demandes, leurs besoins….
Pendant la formation, une pédagogie active peut ensuite regrouper les personnes en groupes de travail, par exemple, selon les thèmes que ces personnes veulent travailler. La formation peut ensuite inciter les apprenantes et apprenants à aller rechercher des informations complémentaires, à préparer des fiches actions, à travailler précisément sur les situations précises que vivent les apprenants dans leurs situations de poste….Les stagiaires peuvent en même temps solliciter l'animateur de la formation pour approfondir ou solutionner des points importants ou complémentaires …
Suite à la formation, le document réorganisé peut rester disponible sous forme papier ou fichier electronique pour continuer à apporter de la ressource …

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 ?

J'ai déjà utilisé Padlet pour mes formations : Sur une vidéo Padlet je me présente et je présente la formation ! Cela

me permet d'établir le contact à l'avance avec les stagiaires, cela me permet de briser la glace et de lancer les premières demandes. Dans la vidéo je demande aux stagiaires d'exprimer leurs attentes, leurs besoins, les situations qu'elles et ils souhaitent résoudre ! Je leur propose aussi me dire comment elles et ils souhaitent contribuer à la formation, de quelles compétences spécifiques elles et ils peuvent faire bénéficier le groupe ! Les résutats sont riches et élaborés, il est perceptible que les personnes prennent du temps pour réfléchir et faire leurs demandes précises. La limite est que, toutes les personnes ne participent pas au questionnaire et que parfois la vision « en avant première » donc limitée du programme de formation ne permet pas toujours aux stagiaires de percevoir tous les enjeux et possibilités de la formation. Du coup, le jour de la formation il y a ceux et celles qui ont déjà planché et les autres …il faut remettre tout le monde en cohésion ! Cela dit il y a déjà une base et il suffit d'associer toutes les personnes, ce qui est facile !

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.

J'utilise « You tube » depuis déjà plusieures années dans le cadre des formations « xxx,yyy,zzz ». La présentation en cours de formation, de la vidéo, permet d'illustrer un atelier xxx tout à fait réussi et valide les apprentissages. Cet vidéo est utilisée de façon inversée : Les stagiaires doivent retrouver par elles et eux mêmes, les caractèristiques de la réussite de l'atelier présenté et proposer les éventuelles améliorations. La pratique par elles mêmes de xxxx visionnée permet d'ancrer les acquis.
Egalement pour la formation « xxx,yyy,zzz » je viens de finir de préparer un « Quizz d'arrivée de stage » dont le lien figure ci-dessous.

J'utilise également deux applications qui s'appellent « Walkband « et « Garage band ». Elles fournissent un piano numérique permettant aux apprenantes et apprenants de prendre les notes de départ des chants pour les enfants, ce qui est CAPITAL pour la réussite des ateliers chants avec les petits !

J'ai en préparation deux vidéos de préparation de formation : Une pour des exercices de souffle ventral et une pour l'accueil des participantes.

Liens vers mes outils :
http://lien..... QuizzYour Self pour la formation « xxx,yyy,zzz ».
https://lien Vidéo de référence d'un atelier xxxxx

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) ?

J'ai des réunions régulières avec les cadres du CNFPT pour préciser les attentes des groupes et des collectivités qui demandent les formations.Je prépare toutes mes formations en fonction des synopsis de formation qui me sont confirmés par le CNFPT et je vérifie à chaque fois les synopsis et déroulés des formations pour être en adéquation avec les demandes. Aussi, il m'arrive de temps en temps de rencontrer les collectivités en appui et soutien du cadre du CNFPT dans la cas des formations INTRA.

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

Lorsqu'il me manque des éléments de profils, d'attentes ou d'enjeux je pars à la recherche de ces élements en début de formation : Les outils utilisés sont des outils interactifs de remontée d'information : Celui que j'utilise le plus est le « Jeux des post it » Chaque personne réfléchi quelques minutes et note ses besoins de formation sur des post it préparés d'avance (un besoin par post it), puis temps de parole en grand groupe, puis regroupement des post it et affichage sur feuilles de tableau papier, puis classement, puis vote sur les urgences à traiter etc …

J'utilise aussi le « brain storming », les « débats participatifs », le travail en sous-groupes de refléxions sur les besoins de la formation et les enjeux, en binômes, trinômes et ensuite partage en grand groupe et affichage avec des secrétaires de séance etc ….

S'il me manque beaucoup d'éléments alors je peux aussi déclencher un Padlet en amont de la formation en proposant aux personnes de mentionner, leurs besoins, leurs appréhensions éventuelles et les contributions qu'elle peuvent apporter à la formation.

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

Par exemple, dans le cadre d'une formation management je me suis retrouvé avec une énorme hétérogénéïté de niveaux. Certaines et certains voulait découvrir le management, n'ayant jamais fait de formation dans le domaine, d'autres voulait travailler sur de la gestion de projets, d'autres faire des recherches de documentations, d'autres encore voulaient travailler sur un déménagement de service ou sur le sujet de la prise de poste….J'ai créé plusieurs groupes de travail autonomes. J'ai animé un groupe de débutant management, un groupe est parti travailler sur internet pour ses recherches, deux autres groupes encore ont travaillé en commun sur leur problématiques respectives en associant recherche par smartphone et temps d'échanges avec le formateur….etc ….Un temps de partages général en grand groupe s'en est suivi !

Mes critères de choix par rapport aux personnes :

- Homogénéité ou hétérogénéïté des groupes
- Cadre de référence et de conscience des personnes
- Niveau des enjeux et des urgences
- Situation émotionnelles vécues

Affinités des personnes entre elles
Choix des « mélanges » interservices ou intra services

Mes critéres de choix par rapport aux outils :
Facilité d'utilisation
Convialité des outils
Adaquation par rapports aux situations vécues et à résoudre
Bonne dynamique de participation

Les outils que j'utilise : Youtube / padlet / vidéos en cours de réalisation par moi-même et postées sur Google Drive / Garage Band et Walkband / QuizzYourSelf / Formadist / We transfer / Google drive

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.**

Ci-dessous :Exemple d'ingéniérie de formation sur 3 jours dans le cadre de la fonction accueil : Ici c'est surtout l'interaction et la mise en situation avec vidéo et enregistrement audio qui ont été retenues pour créer la dynamique de formation. Ce processus date déjà de l'année dernière malgré son libellé 2018.
Créer des situations d'accueil et les traiter, mettre en situation devant le grand groupe et mettre en situation en sous groupe, c'est ce qui permet le plus aux participantes et participants de progresser. Plus les personnes pratiquent par elle-même et plus le « métier rentre »
Document consultable sur Google Drive
https://lien

	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 ?**

Si des stagiaires sont potentielement non volontaires : Je commence par la méthode psychologique du « vidage de sac » Chaque personne pourra dans un climat de confiance exprimer sa situation, pourquoi elle se retrouve dans cette formation avec contrainte et forçage. Les personnes sont invitées par moi-même à exprimer leur situations, les pourquoi du comment et leurs climats émotionnels associés. Ensuite, je me centre sur leurs besoins, je trouve avec les personnes des points d'accroche et des bénéfices qu'elles pourraient trouver en suivant la formation. Ceci se fait en général avec l'appui et les remarques positives du grand groupe. Ensuite, il est impératif d'utiliser des méthodes de classe inversée, de pédagoge interactives pour que les personnes puissent réèllement s'impliquer dans la formation sur des points qui leur tiennent à coeur ! Groupe de travail autonomes, recours à des applications ; recherche en autonomie …Ils peuvent également participer à des mises en situations ou en être des observateurs actifs pour des mises en situations réalisées par d'autres membres de la formation.

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

Je leur demande de trouver leur propres consignes et de les mettre en œuvre. Je leur propose de travailler en sous groupes en autonomie, par exemple. Autre exemple, je leur propose de réaliser des mises en situations en sous groupe, avec des acteurs et des actrices et des membres observateurs ….il y toujours ensuite un temps de réstitution en grand groupe, avec échanges, débats, votes, methode gap etc …Il y a également le recours possibles aux moyens numériques, travail sur ordinateurs, travaux de recherches sur des thémes les intéressant dans le cadre du thème de la formation…La plupart du temps le travail en commun permet de sortir des impasses de non motivation, plutôt rares en fait !

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

Le rêve serait de pouvoir proposer des journées de formation complémentaires ayant pour but l'analyse des pratiques. C'est un peu pour cela que les formations sont proposées en 2+1 en 2+2 ou en 3+2.

Le recul reste cependant limité, même en formation scindées

Cela dit : Je propose aux stagiaires qui veulent developper leurs pratiques, de travailler en réseau, de prendre les coordonnées des autres stagiaires et de se mettre en réseau par pratique professionnelles.

Aussi je leur conseille de travailler avec des tutos sur internet, il y en a aujourd'hui des quantités et sur tous les sujets

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

Je suis assez prudent sur la vidéo en formation car beaucoup de stagiaires craignent de se montrer devant les autres et de se retrouver jugés par leur pairs. Je propose plus la vidéo pour des personnes ayant dèjà avancé dans leur parcours et souhaitant se perfectionner fortement sur tous les plans : postures, langages, attitudes ..

Par contre j'utilise systématiquement un système audios permettant d'enregistrer les personnes lors des mises en situation. Cet outil est discret, facile à mettre en œuvre, souple, rapide, excellent témoin, facile d'utilisation …. c'est génial ! J'ai mon propre matériel à demeure et en permanence avec moi !

Dans les deux cas nous sommes dans la méthode DESC et dans expérimentation concrête avec correction des 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 ?

J'anime des formations : Management, accueil du public, gestion des conflits en situations s'accueil, bases de la communication orale, gestion des conflits en situation d'accueil, gestion du stress, ……Lorsqu'il s'agit de formation en relations humaines, c'est essentiellement les mises en situations qui me permettent de valider les acquis de compétences. J'utilise aussi, le feed back, le jeu des questions réponses, des quizzs.

Pour les formations vocales, l'evaluation est permanente car le stage est basé sur 95 % de pratique vocale. Les observations sont immédiates, les corrections aussi ! Tout passe par le corps et l'expérimentation par les sensations !

En fin de stage, chaque personne peut faire son autobilan du stage par écrit ou par oral, en sous-groupe de parole.en grand groupe. Chaque personne peut s'engager sur une mise en œuvre de compétences et d'acquis !
En fin de stage également, j''utilise l'outil tour de table avec ou sans consignes de paroles. Type de consignes de parole : « Le gateau » : qu'est ce que vous vous attendiez à trouver dans cette formation et que vous y avez trouvé ? / « La cerise sur le gateau » : Qu'est ce que vous ne vous attendiez pas à trouver dans cette formation et que vous y avez trouvé ? / « La recette améliorée » :Qu'est ce vous auriez aimé améliorer à la recette du gateau ?
Aussi j'utilise la méthode du mot spontané : un mot qui vous vient spontanément à propos de votre vécu de stage.

https://lien

Exemple de Quizz que j'utilise pour vérifier les acquis dans le cadre des formations en communication relationnelle.
C'est sur Google Drive.

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

Avant la mise en place de formadist et du suivi post formation, j'ai toujours donné mes coordonnées professionnelles pour que les personnes puissent m'appeler en cas de besoin et suite à la formation vécue ensemble. J'ai proposé cela dans sans véritable délai. Les personnes peuvent me joindre et nous pouvons alors résoudre ou convenir d'un plan de « bataille »

Dans le cadre des formations, je peux proposer des grilles de suivi d'acquisition de compétences. C'est un outil que j'ai calibré sur le modèle des entretiens annuels de compétences (pour lesquels je donne parfois aussi des formations)

Exemple de grille de suivi de compétence et d'évolution d'acquis de compétence dans le cadre de la professionnalisation à l'accueil
https://lien
sur Google Drive

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

Je suis en perpétuel mouvement sur le developpement de ma culture pédagoqique. D'abord par un travail de developpement personnel intense depuis plus de 15 ans maintenant, et je suis en supervision permanente.
Aussi j'ai des échanges avec d'autres formateurs qui animent des formations identiques aux miennes.
Si j'ai un questionnement, je contacte spécialement des personnes ressources.
Je coanime certaines formations en construisant les scénarios de formation en commun avec d'autres formateurs!

Aussi, je suis en formation permanente, actuellement, en fin de processus de formation par internet pour me certifier comme maitre praticien de la méthode Nerti (Nettoyage emotionnel rapide des traumatismes inconscients) gestion des phobie et des peurs et des surémotions. Je connais donc bien le processus de formation à distance.

Egalement je dévore un certain nombre de tutos sur internet, sur youtube notamment, toujours dans le cadre de ma formation continue.

Lectures, conférences viennent compléter ma formation permanente !

RÉSEAUX PROFESSIONNELS

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

Je fais partie du reseau de formatrices et formateurs du CNFPT, je fais partie d'une communauté de Coachs en lien avec mon école de coaching xxxx Je fais partie des anciens de l'école des prof de xxxx. Je reçois quotidiennement des messages, des propositions de stage de perfectionnement et je peux aussi par le biais de mes réseaux poser des questions et trouver des outils, des réponses etc ….

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.**

La formation, l'accompagnement des personnes, c'est mon centrage de vie professionnelle et ma passion, je ne demande qu'à progresser dans ce magnifique domaine !