**Titre de formateur d’enseignants, de formateurs et de cadres pédagogiques**

2021/2022

**Préparation du BC1 Mémoire professionnel**

***Les thèmes au 22/09/2021***

***Enregistrés au 22/09/21 : Sandrine, Delphine, Eric, Cécile, Pierre, Loïc, Patrice,***

***Anne Laure , Rabia***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***Candidats***  ***et accompagnateurs***  | ***Thématiques*** | ***Les 3 expériences professionnelles******qui étayeront la problématique***  | ***Les objectifs de la formation de formateurs***  |
| ***Abdellah******Abdelhammadi******Nicolas Galas*** | *En ce qui concerne le sujet du BC3 je pense à un sujet qui traite la formation des enseignants de l'éducation nationale à la prévention et à la gestion des conflits conséquences du multiculturalisme (cas des apprenants maghrébins et des enseignants non maghrébins) .**Je ne trouve pas encore une formulation brève et complète de ce sujet .*  |  |  |
| ***Anne Laure******Stretti Bouscarle*** ***Chantal Fleurot*** | *Comment peut-on utiliser « la fable » comme méthode narrative, pour amener le chef d’entreprise (TPE) à agir face aux enjeux de la transition écologique ?* *La fable est analogique et créative et semble plus intelligible et mémorable, elle peut permettre au chef d’entreprise et son équipe d’appréhender les différentes situations liées à la démarche de ce changement.**Comment former des formateurs à former pour transformer avec la fable ?* | 1. participation à un atelier de sensibilisation transition écologique, et sensibilisation au financement participatif 2. Participation à l’élaboration de fiches métiers inspirantes 3.participation à 1 atelier de sur l’économie de la fonctionnalité (servicielle) | Réduire la dissonance cognitive et le conflit sociocognitif liés aux enjeux de la transition écologique avec l’écriture d’une fable  |
| ***Pierre*** ***Champeix******Georges Chappaz*** | *Travail autour du rôle et du sens de l’évaluation dans le cadre de l’AFEST ?**Quid de la formation des formateurs* | 1 – Conception et mise en œuvre du dispositif CQP (juin 2017)2 – Formation d’accès au CQP Salarié Polyvalent avec l’organisme de formation ACATONE (octobre 2017)3 – Diagnostic AFEST avec ACATONE pour redéfinir la mise en œuvre du CQP (mai 2021) | 1 – Mise en place d’une période d’intégration avec une évaluation de départ pour un positionnement afin de pouvoir proposer un parcours de formation adapté2 – Durant tout le parcours rôle de l’évaluation3 – L’évaluation doit permettre à tous les salariés de partir avec une attestation de compétence, une certification de compétence ou de qualification professionnelle |
| ***Eric*** ***Dubois******Georges Chappaz*** | *Quels outils de formation favoriseraient la compréhension d’une posture clinique dans les métiers socio, médico-sociaux et sanitaire ?* *J’émets l’hypothèse qu’une posture clinique est un élément de réponse à la souffrance des acteurs de ces métiers.*  | 1 GAP, 2 théâtre forum lié à la MSMP3 Méditation4 Autres | Théâtre forum + didactique professionnelle + méditation +supervision = formation auprès des formateurs |
| ***Rabia******Hamadi******Monique Lafont*** | *Stratégies de la négociation raisonnée en andragogie et didactico-pédagogique :* *Quelle méthodologie au sein d’un groupe d’apprenants ?**Comment l’apprenant perçoit les autres lorsqu’ils se rencontrent. Comment il croit être perçu par les autres lorsqu’ils se présentent l’un à l’autre dans une « étrangeté ». Une telle situation peut fausser assez vite la perception qu’ont les uns des autres. Car l’apprenant n’est pas forcément perçu par les autres comme il le croit, ce qui peut générer des malentendus, voire des conflits de personnes et des conflits représentationnels.**Au sein d’un groupe ou d’une équipe, certains ne disposant pas de savoir-faire pour discuter leurs choix ou défendre leurs points de vue, subissent dans le non-dit le rapport de force, entre autres le pouvoir du dominant.**Constatons que dans un groupe de formés, communiquer avec autrui, contraint l’apprenant à gérer des désirs contradictoires : s’ouvrir aux autres et se protéger d’eux ; en être à proximité et les tenir à distance ; être authentique tout en épargnant son interlocuteur ; être à la fois autonome et dépendant ; être seul et avec les autres. Cette gestion paradoxale à la fois délicate et complexe, peut devenir rapidement source de conflit, de rupture du lien et engendrer de la souffrance individuelle et au sein d’un groupe d’apprenants.* *En résumé, ce projet d’étude s’inscrit dans une problématique d’aide à la négociation raisonnée dans les groupes d’apprenants où les aspects relationnels complexes intimement liées et en interaction, peuvent-être des obstacles didactiques.* *Or, former les apprenants dans l’agir communicationnel au sens Habermassien, pour qu’ils se comprennent et dépassent les conflits de position, c’est de les amener à identifier les questions de personnes et les différends pour préserver l’intérêt individuel et collectif qu’institutionnelles tout au long du processus d’apprentissage.* *En outre, les outils d’aide à la négociation raisonnée en andragogie et didactico-pédagogique dans le processus d’apprentissage comporte des enjeux pédagogiques stratégiques prenant en compte des écarts de perceptions avec des issues optionnelles gagnant-gagnant.* ***Plan et méthodes*** *Cette étude se divise en trois parties comme l’exigent les impératifs d’un tel exercice. Au vu de l’objectif annoncé notre développement s’articulera ainsi :****La première partie****, consiste en une réflexion purement théorique sur le sujet, afin de mieux appréhender dans le champ de l’apprentissage, la dynamique des conflits liés au groupe d’individus en apprentissage, à travers une réflexion pluridisciplinaire.**Cette partie de l’étude, questionne et analyse de manière dynamique chacune des dimensions de la problématique.* ***La deuxième partie*** *viendra préciser les considérations méthodologiques, l’énoncé de l'objectif général et les hypothèses seront articulés avec la déclinaison des objectifs spécifiques qui vont permettre de répondre à la question de recherche et d'atteindre l'objectif général de l’étude.* *Finalement,* ***une troisième partie*** *se**matérialise par la faisabilité et la concrétisation d’un dispositif de formation dans le cadre de l’ingénierie de la formation sur le terrain.**Concrètement, le dispositif de formation à la négociation raisonnée en andragogie s’appuiera à titre d’exemple sur des objectifs pédagogiques opérationnels tels que :* *- former les apprenants à la négociation dès le début de l’apprentissage ;* *- rendre compte des multiples rationalités et affectivités en présence ;**- favoriser la créativité et inventer de nouvelles solutions et de choix d’options*  *communément acceptables ;**- rédiger un protocole définissant les termes de l’accord et les moyens de l’appliquer ;* *- rédiger une déclaration collective qui scelle l’accord en explicitant le rôle de chacun*  *au sein d’un groupe ou une équipe ;**- débriefing en présence d’un tiers neutre impartial ;**- Savoir communiquer sur sa position et ses choix.* *Ainsi, des principaux concepts suivants seront abordés dans ce travail :* ***Mots clefs*** *: obstacles didactiques, conflits, dynamique de groupe, négociations raisonnées.* | 1.Construire un regard nouveau entre *familiarité* et *étrangeté* dans un groupe d’apprenants où les aléas de la rencontre influencés par les représentations et les perceptions, peuvent être facteurs favorisant l’abandon du projet de l’apprenant. 2. Partager mon expérience et mon engagement dans l’histoire « tenter une médiation dans le cas Vincent Lambert » et ma demande de proposition de projet de loi. | Proposer un dispositif de formation : « de l’étrangeté à la rencontre : les traitements de conflits entre apprenants. »  |
| ***Patrice******Horard*** ***Jacqueline Bastouil*** | *Quels sont les activateurs au service des compétences professionnelles dans le cadre des formations de formateurs ?* | 1. Remplacement d’Éric formateur au C.P Beaumettes (**-**) avec aucune prise en compte de la situation (acteurs, institution : objectifs réels, lieux, moment) ;
2. DUFA (**+**) faire un état des lieux des méthodes employées (regard actuel), des techniques pédagogiques vécus (en tant qu’apprenant) & les mettre en relation pour finalement identifier leurs efficience sur moi (objet d’étude);
3. ATSI, nouveau employeur depuis cette semaine & j’ai déjà identifié des leviers à développer ou à instaurer dans les pratiques des formateurs. Je vais proposer à mon responsable mon déroulé pédagogique en liens avec la philosophie d’entreprise.

De plus, il y a de programmé 2 jours de formation de formateur dans mon itinéraire d’intégration. J’attends cela pour pouvoir me positionner.Je mature ce projet qui me tient à cœur. | Dans chaque situation analyser pourquoi cela ne se passe pas bien & pourquoi cela se passe bien ?Mettre en perspective cette analyse & ainsi proposer des pistes didactiques & pédagogiques à mon employeur (en congruence avec la philosophie & les valeurs de l’entreprise, des impératifs métiers & des publics formés). Puis pouvoir proposer une action une formation de formateurs∙ices en interne. Cette formation viserait à proposer des outils d’animations & des méthodes de conception adaptables en présentiel (boite à outils ?).Puis par la suite & en fonction des orientations adapter un programme pour chaque formation du centre ( ?).Enfin développer un module en distanciel (synchrone & asynchrone), différent pédagogiquement & didactiquement du présentiel selon moi (mais pas pour ATSI apparemment ( ?))…De manière pragmatique cela demande une connaissance plus fine de mon entreprise, des divers intervenants & donc une maturation du sujet. Il me faudra aussi des conseils pour pouvoir présenter ce projet à mon directeur général (mon profil logisticien & formateur (DUFA & préparation au TITRE lui semblerait intéressant).Est-ce qu’un questionnaire visant à identifier les besoins des formateurs est une bonne orientation ? …..Merci de vos conseils ! |
| ***Delphine*** ***Larche******Jacqueline Bastouil*** | ***Titre :*** ***Le tutorat : L’accompagnement des formateurs et intervenants extérieur au CFPPA****Analyser les dysfonctionnements dans l'accompagnement des formateurs primo arrivants en aménagements paysagers dans mon organisme deformation**Quels profils et comment sont les formateurs primo arrivants sont recrutés ?**Comment les formateurs exercent-ils leurs nouvelles fonctions?**Comment je suis intervenue de manière informelle pour les accompagner ou réguler les dysfonctionnements?**Quels types de formations je peux proposer et mettre en œuvre pour les accompagner et les intégrer au mieux dans leurs nouvelles fonctions?* | ***Les 3 expériences vécues :*****1ère expérience** : Description de mon accueil et accompagnement au CFFPA **2ème expérience** : Interview croisée d’un formateur permanant primo-arrivant sur son accueil et son accompagnement au CFPPA**3ème expérience** : Interview croisée d’un intervenant extérieur primo-arrivant sur son accueil et son accompagnement au CFPPA | ***Les propositions de formation :******Me servir de la semaine d’accueil de notre protocole pour :****-*Comprendre le fonctionnement de l’institution-Travailler sur la posture du formateur d’adulte-Présenter les référentiels de diplôme Présenter la didactique professionnelle -Concevoir des séquences de formation et des évaluations***Tout au long de la première année :***-accompagner les formateurs et intervenants dans leur approche didactique et pédagogique-Réaliser des feed-back réguliers-Les évaluer dans leurs nouvelles fonctions -Adopter une attitude d’écoute active centrée sur la personne, facilitante, favorisant le dialogue et la communication |
| ***Loïc******Page*** ***Chantal Fleurot*** | *Faire vivre les valeurs au cœur du changement dans un OF.**Dans ce cadre Quid des postures , de l’organisation, de la formation des* *formateurs etc.?**Dans un premier temps je chercherai à redéfinir les valeurs de l'OF dans un cadre théorique en faisant le lien avec les théories de l'apprentissage pédagogique et didactique. ( humanisme, socio constructivisme, pédagogie active, dynamique de groupe...)**Je m'interrogerai ensuite sur la mise en place des changements au sein de l'OF et de son organisation en s'appuyant sur ces valeurs. (transition, passage de relais, prise de responsabilités, changements organisationnels...)**Et enfin j'essaierai d'expliciter en quoi la formation de formateur participe à faire vivre ces v****al****leurs en coconstruisant du sens. ( éducation populaire, humanisme, mission, sens...)**c* | **Constats et expériences vécus****1er constat** : Il n’existe pas de formateur professionnel à l’IRPA mais des professionnels qui font de la formation. Il n’existe pas encore de réelles formations internes. Ils veulent comprendre comment ils font et ce qu’ils font. **2ème expérience** : Une analyse critique (sorte de CEDEVA) a été mal vécue parune formatrice. Cela traduit pour moi une forme de routine qui s’est installé du côté des formateurs mais aussi et surtout du côté de la direction (JV et moi) puisque je ne fais plus vivre cela. **3ème expérience** : Mon expérience du DUFRES.En quoi cette légitimité par mes pairs m’a aidé, En quoi les apports théoriques m’ont aidé dans l’approche globale du système de la formation professionnelle. | ***Les propositions de formation, d’évolution :*****Faire vivre une équipe de formateurs**Une place de directeur autour de celui qui guide qui conduit pour organiser les liens entre les formateurs.**Créer des outils communs pour faire culture commune**Travail sur le sens commun pour redéfinir les valeurs de l’irpa. Réécrire le projet associatif.**Devenir des formateurs réflexifs** :Travailler la réflexivité grâce aux apports théoriques. Ils doivent aussi pouvoir conceptualiser leur ingénierie didactique pour la rendre transmissible et se l’accaparer vraiment |
| ***Sandrine******Pion******Monique Lafont*** | ***L’affect dans les métiers de la formation :******Les états internes de l’individu relatifs aux****:** *Emotions*
* *Valeurs*
* *Besoins*
* *Perceptions*
* *Représentations*
* *Expérience de chacun*

*« Dictionnaire concept pédago- l’affectivité- »* | ***Les 3 expériences vécues :*****1ère expérience** : Une problématique rencontrée avec un groupe de secrétaire (étude de cas en GAPP).**2ème expérience** : le conflit entre stagiaire : relation entre eux manque d’écoute, de compréhension de / dialogue fermé. Violence verbale et physique.**3ème expérience** : Positive - la prise en compte des affects des apprenants et lorsque l’expérience est positive. | ***Les propositions de formation tirées du******Titre FPA****:** Se distancier de ses vécus émotionnels et affectifs
* Préserver la distance professionnelle
* Utiliser les outils pour la communication formateur/apprenants et apprenants
* Adopter une attitude d’écoute active centrée sur la personne
* Avoir une attitude d’ouverture favorisant le dialogue avec l’apprenant
* Instaurer un climat de confiance facilitant la communication
 |
| ***Cécile*** ***Saimbert******Nicolas Galas*** | *L’apprentissage par l’alternance et comment personnaliser/individualiser le parcours de formation d’un stagiaire ?* *En conséquence, quelles formations pour les formateurs ?* | **Expériences** :**1**.Articulation de l’offre de formation en alternance.**2**.La mise en place d’un conseil de perfectionnement pour les contrats d’apprentissages.**3**.Les difficultés des formateurs à articuler des parcours individualisé pour les stagiaires. | **Formation de formateurs** :Valoriser le potentiel d’apprentissage dans la formation en alternance. |