

# Méthodes mobilisées et modalités d'évaluation

22 mai 2021

## 1 Les méthodes pédagogiques

Nous élaborons nos formations de manière à favoriser l'engagement volontaire des participants dans nos formations et à les responsabiliser sur leurs apprentissages.

### 1.1 Les modalités pédagogiques

Nous prenons appui sur des méthodes pédagogiques très interactives qui mobilisent les différentes modalités cognitives : messages auditifs, apports du formateur et restitutions orales par les bénéficiaires ; supports visuels de transmission et de restitution ; exercices kinesthésiques (exercices impliquant le corps) et les différents modes d'apprentissage (comprendre, expérimenter, voir faire). :

- Pratiquer d'abord, grâce à des pédagogies d'expérimentation : le théâtre forum, les jeux de rôle, les mises en situation
- Se questionner pour découvrir par soi-même avant de faire le lien avec des approches et des outils pour aller plus loin
- Apprendre en s'entraînant, pour s'approprier en situation les approches et méthodes, et ainsi rendre durables les apprentissages
- Partager entre pairs pour prendre du recul et élargir le regard
- Cultiver la réussite pour s'appuyer sur ce que l'on sait bien faire pour faire encore mieux (un appui essentiel pour se développer)

Nos formations peuvent mélanger des publics de niveau d'expérience, métiers, structures et cultures hétérogènes. Nos méthodes pédagogiques valorisent la diversité des groupes, et encouragent les participants se saisir des « idées venues d'ailleurs » pour questionner et enrichir leurs propres pratiques.

La taille des groupes est adaptée aux objectifs poursuivis, aux moyens humains et pédagogiques (notamment le nombre de formateurs) et aux profils de stagiaires. Nous déterminons ainsi un nombre minimum en deçà duquel la dynamique de groupe nous semble insuffisante et un nombre maximum au-delà duquel il serait difficile d'accompagner les participants

### 1.2 La structuration des formations et le processus d'évaluation

La structuration de nos formations est présentée ci-dessous, et le processus d'évaluation continu, qui se déroule en parallèle, est précisé au fur et à mesure :

### 1.2.1 Un premier temps d'inclusion et cadrage :

- Recueil des attentes des participants sous la forme de questionnements sur les besoins d'apprentissages individuels en lien avec les objectifs de la formation
- Présentation du formateur et des objectifs de la formation, en regard des besoins d'apprentissage, et le cas échéant ajustement du contenu de la formation en séance
- Pose du cadre (horaires, confidentialité) et élaboration des accords de groupe avec les stagiaires

### 1.2.2 Un deuxième temps de formation – il est découpé en séquences. Chaque séquence comporte trois phases :

- Une phase de découverte ou d'expérimentation,
- Une phase d'apports, avant ou après, agrémentés d'exemples et illustrations tirés de l'expérience du formateur et des stagiaires
- Une phase de questions réponses
- Et une phase de retour d'expérience pour mettre en perspective les apprentissages, et permettre aux participants de faire le point sur ce qui est acquis, identifier les difficultés et actualiser ses objectifs

Cette dernière séquence permet aux participants de se soutenir dans l'intégration des notions et approches développées, et au formateur d'ajuster, le cas échéant, le programme ou les modalités pédagogiques de la formation

### 1.2.3 Troisième partie : Évaluation des apprentissages

En plus de l'évaluation continue pratiquée tout au long de la formation, un temps d'auto-positionnement individuel sur les principales compétences visées par le module de formation est systématiquement prévu en fin de module.

### 1.2.4 Travaux pratiques durant les inter-sessions

Lorsque la formation se déroule en plusieurs temps, Les participants sont encouragés à pratiquer entre les temps de formation, et des exercices sont proposés afin de les soutenir. Un retour d'expérience en début de module suivant permet de partager les apprentissages, de nommer les difficultés rencontrées et d'adapter le contenu et le rythme de la formation en fonction des résultats obtenus

### 1.2.5 Évaluation de la formation

Un questionnaire d'évaluation à chaud est proposé aux stagiaires, structuré en quatre parties :



- Niveau de satisfaction sur le contenu
- Niveau de satisfaction sur la construction de la formation
- Niveau de satisfaction sur le formateur
- Niveau de satisfaction global par rapport à la formation

Cette évaluation est complétée d'une évaluation orale en grand groupe, afin de permettre un partage des perceptions

Lorsqu'un module se déroule en plusieurs temps, le questionnaire d'évaluation à chaud est proposé aux participants à la fin de chaque temps de formation.

Enfin, au cas par cas, le formateur peut proposer aux participants un questionnaire d'évaluation « mi-parcours » au cours du module (généralement en fin de jour 1 si la formation est de 2 jours) pour recueillir les perceptions des participants et ajuster la suite du module

## 2 Accueil handicap

Nous mettons tout en œuvre pour accueillir toutes les personnes qui souhaitent se former en prenant appui sur nos formations, au-delà de l'accessibilité des locaux aux personnes à mobilité réduite.

Lorsqu'une personne nous fait part d'une déficience (ex déficience visuelle, auditive, ou encore motrice) au moment de son inscription, nous sommes disponibles pour réfléchir avec elle, préalablement à son inscription, lors d'un échange téléphonique ou par écrit, aux conditions nécessaires à sa participation afin de mettre en œuvre, lors de la formation, les mesures qui lui permettront de profiter pleinement de la formation.

**Lorsqu'une personne nous signale une déficience visuelle ou auditive au début d'un stage**, nous coconstruisons avec le groupe de participants, les conditions de son intégration : organisation de l'espace, soutien des autres participants, et nous l'invitons à nous signaler toute difficulté lorsqu'il survient

**Pour les personnes avec une déficience mentale**, nous sommes disponibles pour évaluer avec elles, au cours d'un échange préalable à leur inscription, si elles sont en mesure de suivre avec profit une de nos formations et dans ce cas, établir les conditions nécessaires pour permettre leur participation.

## 3 Les documents et supports (moyens techniques)

Chaque participant reçoit un support de formation, qui reprend les principaux outils présentés, propose une bibliographie et intègre les productions du groupe & les retours d'expérience (scan des papers boards)



Le formateur utilise en fonction des besoins un tableau papier, un vidéoprojecteur, des fiches d'exercices, et d'autres outils d'animation spécifiques comme des jeux cadres.

La formation se déroulera dans une salle assez grande pour permettre à tous-tes les stagiaires et formateurs-trices d'être assis-es sur des chaises disposées en cercle. D'autres espaces pourront être utilisés pour les exercices en petits groupes.

Un paperbord sera utilisé.

## **4 Les moyens permettant de suivre l'exécution de la formation**

Les participants signent des feuilles par demi-journée de formation. Ces feuilles de présence sont également signées par la formatrice (le formateur)