



Pédagogie facilitante

Il est important d'expliciter en quoi la formation à destination d'adultes, salariés, diffère des représentations et des rapprochements que l'on peut faire avec la formation des demandeurs d'emploi ou la scolarité des enfants. Ces différences vont se traduire par des modalités pédagogiques spécifiques, qui facilitent les apprentissages des apprenants.

Voici un aperçu des pratiques pédagogiques facilitantes qu'il est possible de mettre en valeur dans une proposition de prestation de formation.

Quelques principes généraux

- ❑ Importance de l'approche individualisée : chaque salarié bénéficie d'un positionnement initial, de formulation d'objectifs qui lui sont propres, sa progression est personnalisée.
- ❑ Contenus à connecter avec les besoins professionnels : supports professionnels, formation à partir des situations professionnelles, lien avec l'encadrement...
- ❑ Méthodologies qui sortent du « papier / crayon » : projets de réalisations concrètes, de productions collectives, utilisation des outils numériques, multimodalité (pédagogique, supports d'animation, de croisements de compétences...), mise en situation, ...
- ❑ Mobilisation des compétences existantes comme support d'autres apprentissages : les apprentissages sont construits à partir du socle des compétences déjà maîtrisées par l'apprenant.
- ❑ Appui sur la dynamique du groupe et les apprentissages entre pairs. Chaque salarié peut ainsi être reconnu en tant qu'expert sur certains sujets, qu'il peut partager avec les autres apprenants.

Des outils pour donner à voir les pratiques

Pour répondre à la commande de formation, il peut être judicieux de s'appuyer sur des outils (à construire) qui montrent comment l'organisme de formation travaille, et en quoi cela est particulièrement adapté pour des salariés. Il peut s'agir par exemple de :

- ❑ Établir une charte d'engagement de bonne conduite de l'organisme de formation (pas de tableau, pas de scolaire, du ludique, ...) pour donner à voir les principes pédagogiques non scolaires et de façon accessible :
 - Pour tous les OF qui s'inscriraient dans cette démarche, vidéo flash, accessible, pour casser les codes de la représentation de la formation scolaire, académique, ... qui représente les OF engagés, pour lever les freins à l'entrée en formation compétences de base.
 - Charte diffusable en format vidéo



- ❑ Formation mode d'emploi pour les bénéficiaires et les entreprises : Avoir des exemples très concrets à donner à voir sur ce qui va se passer dans la formation, que ce soit en amont (encadrement de proximité) avant le lancement de la formation ou pendant la formation (temps de bilan). Ce qui fait bouger les représentations de la formation chez les encadrants comme chez les apprenants. Ancrer la formation dans les situations de travail qu'ils connaissent.
- ❑ Réaliser une réunion d'information collective en entreprise : les formateurs viennent dans l'entreprise présenter directement la formation aux managers et aux salariés pour renforcer encore plus leur adhésion.
- ❑ Sans stigmatiser, présenter la formation à tout le monde via différents canaux de communication, comme par exemple, la note de service.
- ❑ Visio organisée par les OF à plusieurs entreprises pour montrer ce qu'ils proposent.
- ❑ Vidéo/animation pour promouvoir la formation et les pratiques pédagogiques mises en œuvre : Format vidéo pour valoriser ce qui a été fait, avec salariés et RH, ce qui sert à communiquer avec les entreprises.
- ❑ Sur les méthodes aussi, témoignages de salarié ayant suivi une formation de ce type, pour une intervention en réunion d'information et montrer comment ça se passe, loin des représentations scolaires.

Montrer les activités réalisées en formation d'adultes

Il s'agit également de rendre visible l'approche des formatrices et formateurs d'adultes qui accompagnent des personnes en situation d'illettrisme, dans une posture bienveillante, non stigmatisante et qui encouragent les progressions individuelles et valorisent les acquis.

Il est nécessaire que les différents acteurs impliqués dans le projet de formation se rendent compte des différences entre la formation proposée et leurs représentations, en lien souvent avec leur scolarité passée.

Quelques outils pour permettre ce changement de perception :

- ❑ Des vidéos montrant les activités, une séquence de formation, le lieu de la formation. Il s'agit de mettre en valeur le matériel utilisé (ordinateurs) ou les modalités de travail (petit groupe).
- ❑ Des interventions de formateurs auprès des salariés concernés et/ou leur encadrement direct. Les questions-réponses peuvent faire tomber les représentations négatives et lever les craintes éventuelles.
- ❑ Des interventions en visio d'un organisme de formation, qui peut montrer comment son équipe travaille, lors d'une réunion avec les commanditaires de la formation.



Montrer que d'autres compétences sont développées en formation

Il peut être utile également de montrer aux futurs apprenants les compétences qu'ils vont développer et renforcer pendant leur parcours de formation et qui ne sont pas forcément inscrites en tant que telles dans leur programme.

- ❑ (Ré-)Apprendre à apprendre : l'apprenance est une compétence développée en formation ; les formateurs proposent une organisation, des modalités et des outils qui permettent aux salariés de se repérer dans leur progression et de gagner en autonomie.
- ❑ Apprendre en faisant : montrer la pédagogie mobilisée notamment à travers les mises en situation, la formation en situation professionnelle, les jeux de rôle, les jeux pédagogiques (et montrer qu'on apprend aussi en jouant).
- ❑ Collaborer : les collaborations entre pairs pendant la formation permettent d'ancrer les apprentissages individuels car les connaissances et savoir-faire sont mobilisés au service d'une réalisation. De plus, les compétences de communication sont renforcées car il faut se parler pour pouvoir collaborer. Sont ainsi développées les attitudes de service et la confiance en soi.
- ❑ Mettre en œuvre les compétences de base acquises dans une réalisation collective. Quel que soit le support (vidéo, maquette, voyage...) la mobilisation des compétences de base en situation constitue la dernière étape qui vient valider les progrès réalisés par les personnes formées.