



Vers de nouveaux possibles

Approche pédagogique de l'organisme ActivActeurs *La formation en pédagogie active*

ActivActeurs est un organisme de formation professionnelle ayant le statut de société coopérative (SCOP). L'organisation interne est pensée de manière collaborative et participative, il en va de même pour les relations que nous construisons avec nos apprenant-es.

A l'heure où le savoir est accessible à tous en un clic, ActivActeurs réinvente les espaces d'enseignement et de formation dans une démarche d'écologie sociale. L'apprenant-e devient acteur ou actrice de son apprentissage.



I. Au fil du lien, la pédagogie active

Les méthodes d'apprentissage actives ont en commun de placer les apprenant-es au centre du processus. Nous parlons d'**éducation populaire**¹ et de **pédagogie active**².

La pédagogie active s'inspire de contextes réels qui sont signifiants, ce qui augmente le niveau de motivation en formation. Elle favorise des apprentissages durables plutôt que de solliciter la mémoire à court terme.

Pour rappel, voici ce que nous retenons d'un message :

- 10% de ce que nous lisons
- 20% de ce que nous entendons
- 90% de ce que nous faisons

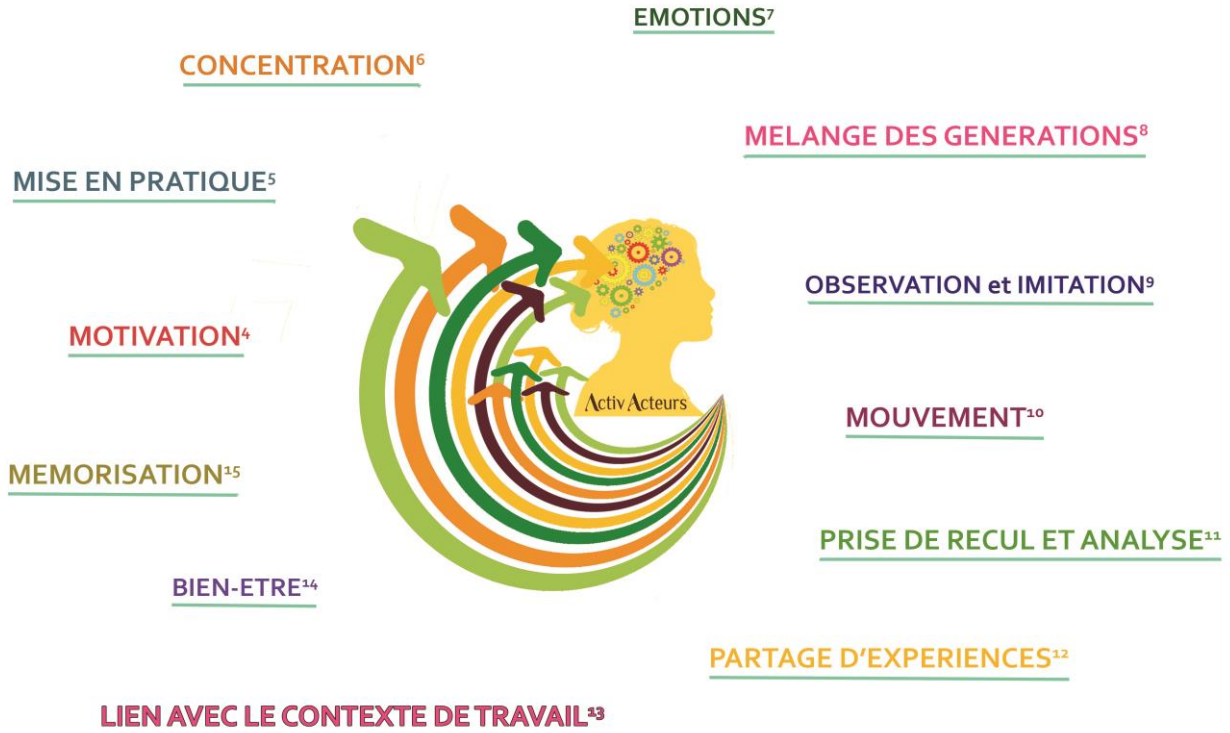
Concrètement, quels sont nos outils ?

Les formateurs-trices sont des guides pour les apprenant-es, combinant une approche théorique avec une approche pratique. Ils et elles s'appuient sur des outils diversifiés :

- Partage d'expériences, Débats
- Apports de ressources thématiques, Recherches et études de documents
- Jeux de formation, Jeux de rôles et de simulation, Visualisation
- Utilisation du mouvement
- Intelligence collective avec techniques de créativité, coopération et collaboration synchrones
- Projets et études de cas avec résolution de problèmes, Formation-action
- Phases réflexives, Retours sur expériences (méthodes de feed-back)



A travers l'ensemble de ces outils, nous proposons un apprentissage global³ utilisant toutes nos capacités de perception et d'intégration. Voici 12 raisons de proposer la pédagogie active en formation pour l'apprenant-e :



LA PEDAGOGIE ACTIVE



II. Comment sont conçues nos formations

Qui sont nos formateurs-trices ?

Chaque formateur-trice a suivi une formation initiale métier alimentée d'une expertise de terrain qu'il ou elle partage avec ses apprenant-es. C'est un-e technicien-ne expérimenté-e.

La formation à la pédagogie active est intégrée au parcours de travail de nos formateurs-trices. Nos formateurs-trices sont amené-es à se rencontrer et à co-créeer leurs modules de formations en transversalité.



Comment sont construits les programmes de formation ?

L'analyse du besoin des apprenant-es est central dans notre démarche.

Elle est renforcée par des temps d'observation active du terrain, qui peuvent être intégrés aux parcours de formation. Cela nous permet d'individualiser les parcours.

La veille scientifique vient compléter nos constats afin de contruire des contenus de formation ajustés.

Notre culture de travail

Travailler en équipe, partager nos expériences et nos outils pour améliorer notre pratique nous permettent de réinventer nos espaces de formation. Des voies collaboratives au développement professionnel sont proposées :

- Communautés de pratique,
- Entraide dans les réseaux sociaux,
- Séminaires,
- Événements de partage conviviaux



III. La formation-action sur le terrain

En complément de notre offre de formation en extramuros et intramuros, nous proposons à la demande des parcours de formation individualisés.

La Formation-Action est construite pour des équipes en alternant séquences de formation théorique et séquences pratiques sur le terrain en situation réelle.

L'AFEST, Action de Formation En Situation de Travail, est un parcours construit pour un-e apprenant-e au regard de ses besoins métiers spécifiques.

Les partenariats nécessaires sont créés en fonction de l'analyse du besoin.



IV. Philosophie de travail et valeurs



Remettre l'humain au centre de nos préoccupations, s'appuyer sur l'intelligence collective pour co-construire le monde de demain, travailler l'inclusion, redonner sa place à l'apprentissage tout au long de la vie, valoriser la transmission horizontale des savoirs, travailler la complémentarité des parcours entre éducation, formation initiale et formation continue, telle est notre philosophie.



V. Une démarche qualité de formation

Tous nos formateurs-trices sont diplômé-es dans leur champ d'action et intervenants de terrain expérimenté-es. Ils sont également formés aux méthodes de formation en pédagogie active. Notre force est également dans la création de formations multi-intervenants afin d'enrichir les points de vue. Chaque session fait l'objet d'un suivi par l'équipe de l'organisme, des réajustements sont faits chaque année en fonction des bilans des stagiaires et des attentes de terrain. Une procédure complète de suivi qualité est appliquée depuis notre création.

ActivActeurs est en cours de labellisation Qualiopi qui vérifie la qualité de l'offre dans sa globalité.



GLOSSAIRE

¹ **éducation populaire** : L'éducation populaire est un processus visant à faire évoluer les individus et la société en dehors des cadres d'apprentissage traditionnels. Elle permet aux individus de se forger leur propre opinion sur la société et d'agir de manière individuelle et collective sur le monde qui les entoure. -Wikipedia

² **pédagogie active** : de John Dewey aux Etats-Unis à Adolphe Ferrière et Célestin Frenet en Belgique ou Maria Montessori en Italie, le XX^{ème} siècle a vu naître de nouvelles visions de l'enseignement et de la formation : l'apprenant-e est invité à prendre en main ses apprentissages, le formateur ou la formatrice lui propose un bain d'expérimentations et crée les conditions pour faire évoluer ses pratiques.

³ **apprentissage global** : en s'appuyant sur les 8 intelligences décrites par Howard Gardner, les processus d'apprentissages favorisent l'acquisition de savoir-faire et savoir-être par des approches cognitive mais aussi psychomotrice, langagière, socio-affective ou neurologique. Plutôt que l'apprentissage par la répétition, nous cherchons à mettre en place : l'analyse, l'élaboration, la discrimination, la synthèse, la preuve et réfutation, la déduction, l'analogie, la recontextualisation, le transfert, la mise en pratique, l'appui sur la cohésion d'équipe et le travail du lien avec le terrain.

⁴ **Motivation** : Des approches ludiques diversifiées sont favorisées afin de mettre les apprenant-es dans des situations avec objectifs à atteindre, défis stimulants... La mécanique de surprise et la diversité des outils pédagogiques utilisés donnent du rythme et permettent également de lutter contre notre résistance au changement. Enfin favoriser la créativité des apprenant-es est une source cohérente de motivation qui leur permettra ensuite de réinvestir rapidement leurs nouvelles compétences dans leurs propres approches de travail.

⁵ **Mise en pratique** : Nos sens sont essentiels pour l'apprentissage car nous ne pouvons apprendre que ce que nous percevons. Selon le ou les sens sollicités, l'apprentissage est impacté différemment. Apprendre en faisant accélère l'apprentissage : l'apprenant-e gagne en expérience, toutes ses facultés sont mobilisées par sa posture, il ou elle vit les besoins de la situation et peut réfléchir en groupe aux conséquences de ses actions en temps réel. L'espace de formation devient un espace d'expérimentation sans enjeu par essai et erreur.

⁶ **Concentration** : Tout au long des ateliers de formation, la participation des apprenant-es est favorisée. Ce qui augmente leur niveau d'intérêt et leur permet d'intégrer plus facilement les compétences à acquérir.

⁷ **Emotions** : Si le cadre de formation est clair et sécurisé et que le formateur ou la formatrice joue son rôle de médiateur, vivre alors des émotions est une source d'apprentissage bénéfique. Les pratiques collectives nous font ressentir des émotions dans un cadre bienveillant. S'appuyer principalement sur la joie associée à la découverte favorise les apprentissages. (John Medina « Les pouvoirs cachés du cerveau »).

⁸ **Mélange des générations** : X, Y, Z... La pédagogie active place les apprenant-es sur un niveau d'égalité, ce qui permet de rencontrer l'autre et de s'appuyer sur les complémentarités et les démarches de transmission que nous offre le brassage des âges.

⁹ **Observation et imitation** : L'humain apprend spontanément en imitant son environnement. Ainsi il vit et intègre des savoir-faire et savoir-être par l'observation.

¹⁰ **Mouvement** : Un de nos axes de travail est la mobilité des apprenant-es dans l'espace de formation. Tantôt assis, tantôt debout ou au sol, en binômes, demi-groupes ou grand groupe, le mouvement accélère la maturation cérébrale et par là-même l'acquisition de nouvelles compétences. (Paul Dennison « Apprendre par le mouvement »)

¹¹ **Prise de recul et analyse** : Les phases de retours sur expériences (feed-back) sont essentielles dans la pédagogie active. Elles permettent à l'apprenant-e de prendre du recul par rapport à la réalité de terrain, analyser et se remettre en question. Il s'agit d'intégrer dans le processus de formation des approches métacognitives : rendre la pensée de l'apprenant visible lui permet de prendre conscience de chaque étape de sa compréhension et l'amène à réfléchir et à verbaliser sur ses apprentissages et à



rechercher des solutions ajustées individuellement ou dans le collectif. Le ou la formateur-trice incite les apprenant-es à réfléchir à ce vécu cognitif, à l'analyser et à garder des traces de ce processus.

Questionner, questionner et questionner encore. Ainsi, lorsque l'apprenant-e se retrouvera dans l'incertitude, il ou elle saura quelles questions se poser pour surmonter ses difficultés.

¹²**Partage d'expériences et collaboration** : La pédagogie active est avant tout une approche participative encourageant les interactions entre les apprenant-es et le-la formateur-trice. Cela favorise le partage d'expériences, les échanges, l'exploration des différentes tâches, des différents rôles de collaborateurs-trices, la combinaison des forces pour surmonter les défis et augmenter la confiance dans le groupe. L'apprentissage par les pairs ou apprentissage horizontal favorise la collaboration, la pensée critique et la créativité collective.

¹³**Lien avec le contexte de travail** : L'objectif de l'action de formation professionnelle est d'augmenter les compétences de terrain des apprenant-es. Que la formation ait lieu en extramuros ou en intramuros, nous considérons toujours l'apprentissage de manière globale afin que le lien avec le terrain ne soit jamais rompu. Des formations-actions ou Formations en Situation de Travail (AFEST) sont proposées afin d'atteindre un objectif de formation individualisé pour l'individu et/ou l'équipe.

¹⁴**Bien-être** : Apprendre est une action qui est par essence satisfaisante, voire amusante, motivante et valorisante. Pensons aux tout-petits dont les yeux brillent face à la perspective de faire des découvertes ainsi qu'à leur curiosité infatigable. Le meilleur contexte d'apprentissage complet et à long terme est le contexte de bien-être, sans stress, en présence d'émotions positives et d'un climat de groupe favorable. Ainsi la réception des informations est meilleure. Le cadre de formation doit être un cadre bienveillant et propice à la confiance.

¹⁵**Mémorisation** : La pédagogie active mobilise nos 3 mémoires : sensorielle, à court terme et à long terme. Elle permet de faire des liens entre les notions, d'aider à les organiser mentalement et de les intégrer par la mise en pratique.

¹⁶**Accueil** : Dès les premiers instants et tout au long de la formation, la qualité de la communication permet de rassurer, d'établir les bases de fonctionnement du groupe et de favoriser une atmosphère propice à l'apprentissage. Accueillir, accepter, accompagner la diversité des apprenant-es permet de s'enrichir mutuellement entre apprenant-es et formateur-trice et vivre le plaisir de la rencontre.

¹⁷**Écologie relationnelle** : Travailler en groupe suppose une attention particulière à la qualité des relations humaines, c'est pourquoi nous définissons un cadre de sécurité ensemble favorisant le développement durable des relations dans le respect des interlocuteurs, de leurs besoins et de leur écologie personnelle (physique, émotionnelle et mentale). Nous encourageons l'écoute active et la bienveillance.

¹⁸**Parole libre** : Les espaces d'expression sont nécessaires afin de rendre visible sa pensée à soi et au groupe. Le cadre d'expression est défini ensemble, les propos sont confidentiels et non censurés, ils appartiennent à celui qui prend la parole. Nous invitons les participants à parler au centre du cercle afin de ne pas prendre à partie.

¹⁹**Temps** : s'adapter au rythme de chacun et reconnaître l'intérêt du temps long.

²⁰**Participation** : invitation à entreprendre ou à poursuivre une action afin d'être acteur ou actrice de sa construction. La participation nécessite écoute, entraide et engagement. Elle permet de rendre accessible des objectifs inatteignables seuls.

²¹**Diversité** : s'appuyer sur la richesse de la diversité des êtres, des visions, des ressentis, des projets permet de maintenir une dynamique d'intérêt pour la nouveauté et par la même les nouveaux apprentissages.

²²**Créativité** : il s'agit du pouvoir qu'a un individu de créer, c'est-à-dire d'imaginer et de réaliser quelque chose de nouveau et ainsi de changer de point de vue.

²³**Systémie** : manière de définir, étudier, ou expliquer tout type de phénomène, qui consiste avant tout à considérer ce phénomène comme un système : un ensemble complexe d'interactions, souvent entre sous-systèmes, le tout au sein d'un système plus grand. Elle se distingue des approches traditionnelles qui s'attachent à découper un système en parties sans considérer le fonctionnement et l'activité de l'ensemble, c'est-à-dire le système global lui-même. (voir le Modèle écologique de Urie Bronfenbrenner)