



## Experimentation Module SSEVET2 Paris

Jour 6

### Appréhender les méthodologies formatives et éducatives de la formation-action



#### L' APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

Ce projet Erasmus+ vise à accroître les connaissances des formateurs de l'EFPP sur l'ESS, afin qu'ils puissent interpréter leur tâche éducative en intégrant les valeurs et principes de l'ESS : il s'agit de permettre aux élèves d'acquérir les compétences et les capacités qui leur permettront de s'inscrire dans une démarche professionnelle intégrant les principes de l'action collective, de l'intérêt général, de l'utilité sociale, de la coopération, de la solidarité, du bien commun, de la gouvernance participative.

Il s'agit d'impliquer à la fois les personnes en formation dans un processus de sensibilisation au bien commun et à l'emploi autogéré et coopératif et, en même temps, de relier la communauté et les acteurs locaux dans des actions de changement concret. Le défi est l'avenir possible du travail, il est essentiel de repenser le travail et la formation professionnelle étroitement liés au développement durable des communautés locales et à la valorisation des capacités de chacun, en tant qu'acteur du changement.

#### ENTRE RECHERCHE ACTION ET FORMATION ACTION

Le cadre méthodologique proposé dans le cadre de notre formation croise la recherche-action et la formation-action

**La méthodologie de la recherche-action** parce qu'elle contribue, non pas à décrire le monde tel qu'il se présente, mais à esquisser comment il pourrait être, constitue un pilier de notre approche. Dans son développement, la recherche ne se sépare pas de l'action, elle devient elle-même action : elle relie l'objectif de création de connaissances et de conscience avec celui de renforcer ou de créer des relations et des liens qui deviennent une condition pour le changement de la réalité dans laquelle la recherche-action est réalisée.

De la même manière, les informations et la conscience de la réalité acquises au cours de la recherche-action deviennent l'objet d'une formation continue qui accompagne l'action elle-même : une formation, donc, qui n'est pas non plus séparée de l'action.

**L'intérêt du concept de formation-action** réside dans le fait que le terme concilie les exigences liées à l'acquisition de compétences tant individuelles que collectives avec celle de la production collective d'un savoir partagé.

cf. Fiche : LA FORMATION-ACTION : UNE MODALITÉ PEDAGOGIQUE A DEVELOPPER ?  
[fichetech7\\_cle772d72.pdf \(40.2kB\)](#)

**« par sa finalisation sur le traitement de problème ou de projets réels, la formation-action constitue une remarquable opportunité pour entraîner à la combinaison et à la mobilisation des ressources pertinentes (savoirs, savoir-faire...), pour créer et mettre en œuvre des compétences »**  
**G.Le Boterf :L'ingénierie des compétences Editions d'Organisation 1998.**

Dans la démarche de la formation action, la finalisation sur des problèmes à résoudre ou des projets collectifs à réaliser constitue la différence fondamentale entre la démarche de formation-action et celles centrées sur l'acquisition de contenus. Il s'agit pour l'ensemble des acteurs concernés d'engager un travail d'apprentissage à partir d'un projet. C'est le projet choisi, l'action qui vont déterminer les contenus et le rythme des apports. Le processus formatif se déroule en permanence, les acquisitions de savoirs et de savoir-faire sont organisés en fonction des besoins exprimés par les participants.

La formation-action a pour objectif **d'accroître le** pouvoir d'intervention de chacun sur les situations professionnelles dans lesquelles il est engagé et de **développer des compétences nouvelles**. Ce qui est recherché c'est la capacité des acteurs à analyser des situations, à résoudre des problèmes concrets, à formaliser les compétences implicites produites dans l'action et à les transformer en savoirs communicables.

Les acteurs d'un tel processus doivent être capables au plan collectif et individuel, de :

- n **analyser les situations, les problèmes,**
- n **appréhender leurs différentes dimensions,**
- n **identifier les causes qui les produisent,**
- n **repérer les relations qu'ils entretiennent avec d'autres problèmes,**
- n **imaginer les actions susceptibles de les résoudre,**
- n **élaborer et mettre en oeuvre un projet dans ce sens.**

Il s'agit d'une formation en action où le formateur a un rôle crucial : faciliter et accompagner les processus. Ce rôle se structure au travers les fonctions suivantes :

- **CLARIFIER** : Aider les participants à identifier les objectifs et leur rôle dans le projet. Faciliter dans le groupe l'émergence et l'explicitation des enjeux perçus et de nature à clarifier la situation de travail.
- **CONCEPTUALISER** : Aider le groupe à nommer, à expliciter ce qu'il est en train de réaliser, à identifier les démarches mises en œuvre, à définir précisément les difficultés rencontrées. Faire le lien entre les situations vécues et les champs théoriques.
- **ANALYSER** : Mettre en relation les faits, les situations, leurs causes et leurs conséquences.
- **CONSEILLER** : Proposer un éventail de méthodes de travail et d'outils pour faire avancer le groupe. Aider le groupe à faire le point sur sa démarche, sa progression et sur les solutions préconisées.
- **FACILITER** : Mobiliser les connaissances et les capacités nouvelles dont chaque individu et le groupe ont besoin. Transmettre ses connaissances, soit à la demande explicite du groupe ou de l'un de ses membres, soit lorsque la clarification d'un problème rencontré le nécessite. Mettre en relation le groupe avec des ressources existantes (documentation, expériences extérieures, personnes ressources..).
- **REGULER** : Faciliter l'émergence et l'entretien d'un climat favorable à la production du groupe. Réguler la gestion d'éventuels conflits entre les participants. Favoriser les réajustements (objectifs, méthodes, calendrier...).
- **CAPITALISER** : Favoriser le transfert des acquis en mettant l'accent dans l'action sur les méthodes et les outils pouvant être réutilisés dans d'autres situations. Etablir des liens avec d'autres actions, d'autres démarches.

**Le développement des compétences collectives** : La qualité des interactions dans le groupe, les échanges entre les acteurs de différents niveaux favorisent le développement de la compétence collective. Quelques indicateurs peuvent être avancés parmi lesquels :

- la définition par le groupe d'une terminologie commune,
- l'élaboration d'une « image opérative\* » commune, définie et négociée dans le groupe.
- la prise en charge collective et l'organisation de l'action,
- une analyse collective et contradictoire des matériaux recueillis favorisant la rencontre des représentations individuelles et permettant un consensus du groupe sur certains constats et analyses associées.

## **COMMENT DÉFINIR LE CADRE MÉTHODOLOGIQUE ET LES OUTILS PÉDAGOGIQUE AU SERVICE DE LA FORMATION ?**

Quelles méthodes quels outils pour mettre en œuvre la notion « d'apprentissage-coopérant » qui désigne les capacités acquises résultant des interactions à l'intérieur d'un groupe en formation.

Attention le module de formation s'adresse aux formateurs l'objet ici est de les former pour qu'ils soient en capacité de définir comment les compétences et les savoirs travaillés dans le cadre de cette formation peuvent intégrer le cadre de leur formation.

Notre objet : travailler comment on est capable de transmettre à formateurs EFP les éléments de l'ESS

### **Définir le cadre :**

1. Qui est le public :

Y a-t-il des prérequis, il faut que le public soit dans l'une des catégories suivantes

- Soit compétences en ESS
- Soit compétences en formation
- Soit on a un intérêt pour ces deux champs

Il est important que le groupe présente une diversité, qui permet les complémentarités entre l'apport de sa compétence sur l'ESS et l'apport de la connaissance de l'EFP

**Le postulat :** construire une formation action et construire une communauté de formateurs s'inscrivant dans le cadre d'une recherche action :

- une communauté de formateurs dans une logique de communauté
- construire une communauté de formateurs apprenants : la formation est une étape préalable à l'entrée dans une démarche de communauté apprenante

**Finalité pédagogique :** à l'issue de cette formation quelles compétences doit-on avoir acquises pour quels objectifs ?

**Durée :** Une formation de 8j

**La méthode :** formation-action articulant construction théorique et mise en pratique, et communauté apprenante

### **DÉFINIR LES OBJETS PÉDAGOGIQUES :**

On continue à définir les cadres de la formation mais en se centrant sur les objets pédagogiques :

- Quels apports de connaissance faut-il avoir acquis à l'issue de la formation pour pouvoir la renouveler ? apports théoriques, mise en pratique, connaissance d'outils de méthodes de concept....
- Quels types d'outils on utilise? quels méthodes quel formats ? quels outils sont nécessaires : à la formation et à la démarche de communauté apprenante, pour mettre en œuvre la notion « d'apprentissage-coopérant » qui désigne les capacités acquises résultant des interactions à l'intérieur d'un groupe en formation.
- Quel déroulé pédagogique : questionner la chronologie de la formation des jours suivis ou séparés? comment insérer les temps de visites et les temps de retour?
-

## **PROPOSITION D'EXERCICE**

Objectif de l'exercice : Construire collectivement le déroulé sur 8 jours à partir d'un cadre Blanc en s'appuyant sur le programme proposé pour la formation : ex plan formation Paris et Toulouse: <http://wiki.le-mes.org?ErasMus>

### **Construction de la grille :**

Avant de rentrer dans le déroulé des journées, on redéfinit ensemble, les objectifs principaux et complémentaires et les principes que l'on veut mettre en œuvre dans cette formation, puis on déroule le programme par journée.:

**Objectifs :** Que le stagiaire soit en capacité de construire et d'animer une formation de l'EFP **intégrant** l'ESS.

**Construire une boîte à outils :** - donner des outils pour permettre à chacun d'avoir accès à de l'information et à la connaissance en parallèle ou en différé : documentation pour permettre à chacun de s'approprier les contenus, outils, lexique...

- capitaliser les outils apportés par le groupe
- avoir un espace de stockage et de capitalisation de ce qui est apporté par le groupe

### **Grille ouverte**

Le principe de la formation action induit la construction d'une formation "grille ouverte" permettant la coconstruction, cela oblige à bien préparer la première journée de formation qui doit permettre à chacun de comprendre les objectifs, les moyens et outils, le mode de fonctionnement de la coconstruction etc.

- Imposer de laisser la place à l'invention et à la contribution
- Nécessite une animation solide pour tenir les objectifs initiaux

Une Grille, à remplir ensemble avec les participants : attentes des participants, modalités de réponse : en collectif, en sous groupe, en conférence / partage de savoir, techniques d'animation...

L'approche académique de l'ess ou de l'efp et des compétences est-elle pertinente dans ce cadre? Ou doit-on être plus d'une approche plus de coconstruction de savoir à partir du groupe? Des temps académiques peuvent permettre de varier les modalités de travail et la co-construction du savoir implique peut-être de pouvoir demander aux participants de lire des documents en amont.

Alterner co-construction de toute pièce d'un outil (et ensuite l'ajuster fonction de travaux déjà menés avant) pousser à un regard critique d'un outil existant