

# BOOSTER IT

*INTENSIVE TRAINING*

Les applications  
pratiques

**Livre Blanc**



# SOMMAIRE

- Méthode pédagogique ..... 1
- Quatre principes à respecter ..... 2
- Définition d'objectifs adaptés / Activité pratiques ..... 3
- Construction de parcours / Apport d'internet ..... 4
- Outils du formateur ..... 5
- Notes de bas de page / Bibliographie ..... 6

---

Les informations contenues dans ce document, notamment les adresses URL et les références à des sites Web Internet pourront faire l'objet de modifications sans préavis. Sauf mention contraire, les exemples de sociétés, d'organisations, de produits, de noms de domaine, d'adresses électroniques, de logos, de personnes, de lieux et d'événements sont fictifs et toute ressemblance avec des sociétés, des organisations, des produits, des noms de domaine, des adresses électroniques, des logos, des personnes, des lieux ou des événements réels serait tout à fait fortuite.

Toutes les marques et tous les produits cités dans ce document appartiennent à leurs propriétaires respectifs. Les photographies, illustrations, images, dessins ou cliparts ont leurs droits réservés.

---

# Méthode pédagogique

Concrètement, les théories pédagogiques dont nous avons parlé dans le module précédent sont mises en application à travers différentes méthodes. Il existe une infinité de classifications, nous nous bornerons ici à citer les principales méthodes que nous pouvons mettre en application dans nos formations.

## Les méthodes déductives<sup>1</sup> :

- La méthode **magistrale** (on parle aussi de méthode transmissive : c'est le principe du cours traditionnel. L'animateur présente des théories, expose des notions, affirme des faits, et les participants écoutent. Lorsque cette méthode est purement théorique, il s'agit d'une méthode passive. Lorsque les participants mettent ensuite en application ce qui a été présenté, il s'agit d'une méthode active.
- La méthode **répétitive** : l'animateur présente un modèle. L'apprenant répète encore et encore jusqu'à ce qu'il soit capable de refaire le modèle sans se tromper.
- La méthode **démonstrative** : l'animateur démontre des faits, présente des outils, pendant que les participants écoutent. Ensuite, s'il s'agit d'une méthode active, le participant reproduit la démonstration, l'animateur corrige les écarts et reformule éventuellement pour un meilleur apprentissage
- La méthode **par l'erreur** : l'animateur affirme une situation ou une théorie. Les participants doivent prouver le contraire, l'animateur se faisant l'avocat du diable.

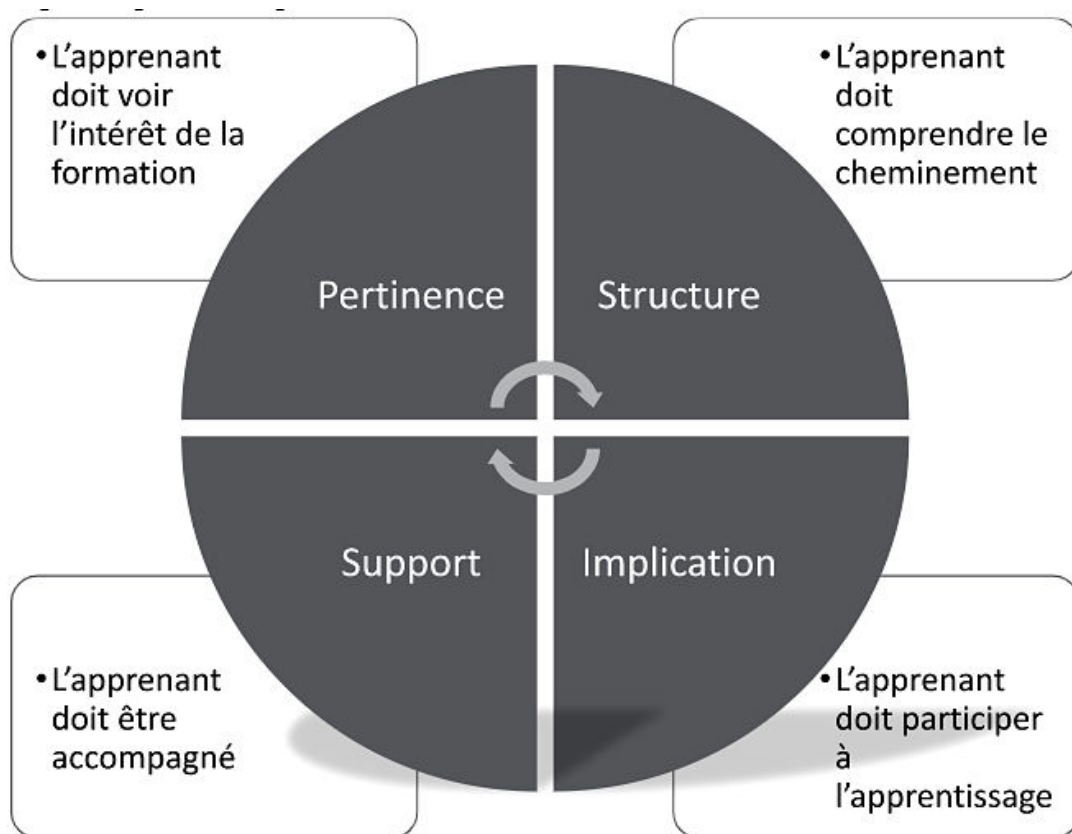
## Les méthodes inductives<sup>2</sup> :

- La méthode **interrogative** : l'animateur questionne les participants, qui répondent avec leurs éléments de connaissance. Petit à petit, les participants découvrent ce que l'animateur veut présenter. A la fin, l'animateur reformule ce qui a été découvert. Il s'agit d'une méthode active.
- La méthode de la **découverte** : l'animateur pose le problème et propose une expérimentation. Les participants expérimentent, et formulent ce qu'ils ont mis en évidence. L'animateur assiste et reformule à la fin. Il s'agit d'une méthode active.
- La méthode **expérientielle** : variante de la précédente, l'animateur n'a qu'un rôle d'assistant dans la mise en œuvre de l'expérience. Il encadre, mais ce sont les participants qui décident des expériences et apprennent de leurs erreurs et de leurs réussites.
- La méthode **pratique** : variante de la précédente, le participant est mis directement en situation pratique. Il n'y a donc pas d'expérience, pas non plus de choix de la situation de la part de l'apprenant. L'animateur le guide simplement au fur et à mesure de ses actions. Le participant apprend « sur le tas ».

## Les méthodes dialectiques<sup>3</sup> :

- La méthode **projet** : chaque participant ou groupe de participant prend en charge une partie du problème en fonction de ses centres d'intérêt. Il prépare le sujet selon son idée et le présente ensuite devant l'ensemble du groupe. Le groupe discute la solution proposée. L'animateur n'a qu'un rôle de facilitateur.
- Les **échanges dialectiques** : les participants discutent en groupe, l'animateur jouant un rôle de facilitateur. Tous décident du mode de gouvernance du groupe. Ils choisissent ensuite les sujets, et la manière de les aborder.

# Quatre principes à respecter<sup>4</sup>



Lorsque l'on construit une formation à destination d'adultes, il faut intégrer quatre grands principes pédagogiques. Ces quatre principes, dérivés de ce qui vient d'être dit, sont les suivants :

- Principe de **pertinence** : l'information transmise, et donc la formation construite, doit être pertinente. Ce qui est appris doit servir à quelque chose, et l'apprenant doit en voir très rapidement l'utilité dans son quotidien ou par rapport à ses objectifs.
- Principe de **structure** : l'information transmise doit être structurée, visiblement construite de manière à amener vers l'objectif des apprenants. Il est donc nécessaire de construire pour la formation un plan logique.
- Principe d'**implication** : les adultes se considèrent comme des adultes, et ne sont pas prêts à écouter passivement sans participer. Il est donc nécessaire de rythmer la formation avec des exercices pratiques
- Principe de **support** ou **d'accompagnement** : bien qu'étant indépendants et ... adultes, les adultes ont plus de difficultés à apprendre seuls. L'animateur de la formation devra donc les guider et les aider tout au long du processus d'apprentissage.

# Définition d'objectifs adaptés

Un objectif pédagogique bien défini permet de mettre en évidence à la fois pour l'animateur, pour les apprenants et pour les commanditaires de la formation son atteinte ou sa non atteinte. Il permet aussi aux apprenants de choisir leur formation en toute connaissance de cause.

La plupart des formations professionnelles sont définies aujourd'hui sous la forme d'objectifs pédagogiques, mais ceux-ci ne sont pas toujours bien exprimés. Rappelons que l'objectif pédagogique est la définition en termes d'actions concrètes de ce que l'apprenant devra être capable de réaliser à l'issue de la formation.

Comme un objectif doit être mesurable, idéalement, on propose pour chaque objectif pédagogique des activités pratiques qui permettent de mesurer son atteinte ou pas.

---

## Activités Pratiques

Les exercices pratiques ont deux objectifs :

- Permettre aux participants de mémoriser les concepts présentés en les mettant en pratique sur des cas simples immédiatement pendant la formation. Par expérience, on sait en effet que les individus mémorisent mieux ce qu'ils font eux même par rapport à ce qu'ils écoutent ou ce qu'ils voient.
- Prouver l'atteinte des objectifs pédagogiques de la formation. En effet, les objectifs correspondant à des réalisations concrètes que les apprenants doivent être capables de faire, il convient donc de leur faire faire ces mêmes applications pratiques.

Par voie de conséquence, les exercices pratiques doivent directement dériver des objectifs pédagogiques de la formation.

# Construction de parcours

Dans le code du travail, une action de formation est désormais définie comme un parcours pédagogique pouvant se dérouler tout ou partie à distance ou en situation de travail, permettant d'atteindre des objectifs professionnels donnés<sup>5</sup>.

Pour le législateur, une formation n'est donc plus un stage présentiel de plusieurs jours consécutifs, et c'est tout à fait logique au regard des travaux récents sur l'apprentissage et la pédagogie. Reste à construire cela dans les faits.

---

## Apport d'internet

Internet est avant tout une formidable source pour la création de contenu. Aujourd'hui, tout ce qui se sait ou se fait quelque part dans le monde se retrouve très facilement sur la toile. Pour le formateur, Internet est donc d'abord la plus extraordinaire base de données qui soit, tant pour les textes ou livres que l'on retrouve parfois en ligne que pour les photos ou les vidéos que l'on peut utiliser en formation. Attention cependant aux deux grands pièges d'Internet :

- Tout ce qui est sur Internet n'est pas forcément vrai. Il convient de croiser les sources et de vérifier ce que l'on y trouve.
- Tout ce qui est sur Internet n'est pas forcément disponible librement<sup>6</sup>. Il convient de vérifier que l'on a le droit d'utiliser un texte, une photo ou une vidéo pour une utilisation publique. Et il est toujours nécessaire de citer ses sources.

Internet permet aussi de mettre en œuvre différents types de formations en ligne, synchrones ou asynchrones<sup>7</sup>. Certaines formations en ligne, ou Elearning, peuvent d'ailleurs servir d'exercices pratiques durant les formations.

# Outils formateur

L'un des bénéfices d'Internet, en plus de la recherche documentaire, est qu'il permet aux formateurs d'avoir aujourd'hui accès à un grand nombre d'outils, parfois même gratuitement, leur permettant de dynamiser leurs formations.

Un certain nombre d'entre eux sont présentés en annexe de ce document, mais précisons tout de suite qu'il serait impossible d'en tenir à jour une liste exhaustive.

Ces outils peuvent être regroupés dans différentes familles :

- **Les outils de questionnaires, synchrones ou asynchrones** : ils permettent d'évaluer les apprenants avant, pendant et après la formation, de manière formelle, sur les connaissances qu'ils possèdent ou qu'ils doivent acquérir. On peut citer Askabox, Evalandgo, Socrative ou même Kahoot par exemple.
- **Les outils de sondages** : ils permettent de savoir ce que pensent les participants à une formation, de manière anonyme. On peut citer Mentimeter ou Wooclap.
- **Les outils collaboratifs** : ils permettent de mettre en place des activités pratiques impliquant aux apprenants de travailler ensemble. On peut citer les outils de tableaux blancs comme Whiteboard Fox ou Idroo, de Post-it comme Colibri, Mural ou Miro, ou de travail en commun et de brainstorming comme Klaxoon.
- **Les outils de jeux** : ils proposent des ressources ludiques que l'on peut utiliser en formation. Citons Educaplay, Discovery Education, Kahoot ou LearningApps dans cette famille.
- **Les plateformes de classes virtuelles** : ces outils permettent de créer des webinaires ou des formations à distance. Il en existe un grand nombre, les principaux étant Zoom, Webex, Teams, Jitsi ou Google Meet, etc.
- **Les outils de création de dessins animés** : ils permettent de créer des petits spots animés permettant de faire passer un message. Citons dans cette famille Vyond, PowToon ou Animaker.
- **Les outils de présentation ou d'infographie différents** : en plus de PowerPoint sur Windows ou de Keynote sur Mac, il existe des quantités d'outils pour créer des présentations ou faire passer des messages. On peut citer Prezi, mais aussi pour des infographies Visme ou Canva.
- **Les outils de cartes mentales** : ils permettent d'organiser la pensée, et peuvent servir de supports à des présentations ou des brainstormings. Citons Xmind, MindMeister ou Framindmap dans cette famille.



## Notes de bas de page

<sup>1</sup>Dans une démarche déductive, on présente d'abord la théorie, puis, on voit la mise en pratique.

<sup>2</sup>Dans une démarche inductive, on étudie d'abord les cas pratiques, puis on en déduit la théorie.

<sup>3</sup>Dans une démarche dialectique, on met les connaissances en contradiction pour en déduire la théorie.

<sup>4</sup>Malcolm Knowles, The Adult Learner.

<sup>5</sup>Article L6313-2 du Code du Travail.

<sup>6</sup>Il n'existe aucune disposition spécifique à Internet, de sorte que le droit commun de la réglementation d'utilisation de la propriété intellectuelle et le droit à l'image va s'appliquer.

<sup>7</sup>Une formation synchrone est une formation pour laquelle des échanges directs peuvent être mis en place entre le formateur et les apprenants, comme pour une formation présentielle. Une formation asynchrone ne permet pas ces échanges (comme dans un tutoriel vidéo, par exemple).

## Bibliographie

Argouges P. Guide d'utilisation de Prezi Next

Argouges P. Webinaires et classes virtuelles

Astouric A. Réussir vos interventions de formation

Beau D. La boîte à outils du formateur, 100 fiches pour animer vos formations

Beaufort T. 40 exercices ludiques pour la formation

Bellenger L., Pigallet P. 100 exercices et études de cas pour la formation

Chalvin D. Histoire des courants pédagogiques

Chalvin D. Styles de formateurs

Courau S. Jeux et jeux de rôles en formation

Courau S. Les outils d'excellence du formateur : tome 2 concevoir et animer des sessions de formation

Courau S. Les outils de base du formateur

Do Marcolino P.M. Les fiches outils du formateur

Editions DEMOS Connaître les principes fondamentaux de la pédagogie pour adultes

Editions DEMOS Utiliser à bon escient les différentes méthodes pédagogiques

Hourst B. Former sans ennuyer

Knowles M. The Adult Learner

Lemaire M. Du formateur à l'andragogue

Michel J.F., Chalvin M.J. Les 7 profils d'apprentissage

Malglaive G. Enseigner à des adultes

Marsollier C. Investir la relation pédagogique

Perrin-Van Hille C. Concevoir une formation

Pommier R. Métier formateur

Proust F. Jeux de rôles pour les formateurs

Raynal F., Rieunier A. Pédagogie, dictionnaire des concepts clés

Reboul O. Qu'est-ce qu'apprendre ?

Resweber J.P. Les pédagogies nouvelles

# BOOSTER IT

*INTENSIVE TRAINING*



[www.booster-it.fr](http://www.booster-it.fr)

Nous contacter : [contact-booster-it@booster-academy.com](mailto:contact-booster-it@booster-academy.com)

01 72 28 35 89