

Présentation de l'Organisme de Formation

L'ANFIIDE est régulièrement enregistrée comme organisme de formation (OF) auprès de la DIRECCTE sous le numéro 11.75.49506.75 (cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat), et à l'URSSAF sous le numéro de SIRET 784.492.522.00031 ; le siège social de l'activité est situé 3, Quai de Metz, 75019 Paris.

PEDAGOGIE & DEONTOLOGIE

La pédagogie pour adulte mise en oeuvre lors des formations s'appuie sur les modèles des sciences de l'éducation.

Elle s'élabore sous sa forme universitaire il y a près d'un siècle avec la publication des travaux de Pavlov qui amèneront à décrire l'approche béhavioriste, l'un des premiers modèles référencés par la science à rompre avec la tradition scolastique héritée du moyen-âge. Plus tard, des pionniers comme Piaget, Freinet, Montessori, Bachelard, Rogers, Vygotski, Bandura ou Morin – comment les citer tous ? – apporteront chacun leur pierre à l'édifice.

Nous profitons aujourd'hui de leurs apports que nous intégrons dans une pratique éducative référencée prenant appui sur des modèles connus et maîtrisés : c'est l'andragogie. De sorte que l'on peut dire aujourd'hui qu'on ne s'improvise pas formateur ! Au contraire, ce métier évolue vers plus de professionnalisation, et il s'agit désormais d'être capable de démontrer sa capacité à mobiliser en situation pédagogique les bons modèles, au bon moment, face aux bonnes personnes.

C'est d'ailleurs l'une des différences qui existent entre le formateur et l'enseignant. Ce dernier est garant d'un savoir qu'il transmet de manière plutôt directive, sans trop d'interaction, voire à distance par polycopis interposés. Les lecteurs qui ont expérimenté les amphithéâtres de l'université savent de quoi il est question ! Le formateur, comme son nom l'indique, est d'abord un spécialiste de la forme. Peu importe le contenu (un minimum de maîtrise tout de même...!), il gère la façon d'apprendre. En ce sens, il se préoccupe de la méthode et de la manière dont elle est mise en oeuvre auprès d'un public connu (a minima) et éduqué dans la proximité à partir d'interactions relationnelles voulues et recherchées car porteuses en elles-mêmes d'apprentissages au plan collectif.

Edgar Morin et la complexité

L'un des enseignements de ce philosophe exceptionnel consiste à dépasser l'approche dialogique traditionnelle pour nous indiquer qu'aucun modèle n'est bon ou mauvais en soi, mais que chaque modèle est conforme dans un contexte ou une situation donnée. C'est ainsi que le formateur devra mettre en oeuvre telle ou telle stratégie pédagogique en fonction de la situation apprenante du moment, ce qui suppose inévitablement de connaître les modèles afin de savoir les utiliser de manière réfléchie et rationnelle.

Les modèles d'apprentissage

De manière extrêmement schématique, la conformité attendue en situation de formation pour adultes va faire osciller le formateur entre deux grandes approches.

La première est le béhaviorisme. Elle consiste à apprendre aux stagiaires à réagir en situation, c'est à dire à adopter des comportements standards, attendus, voire protocolisés, dans les situations qui l'exigent (les urgences, par exemple, ou une situation de malaise d'un patient). Ce modèle ne s'embarrasse pas de questionnements mais répond à des exigences de type sécuritaires.

Les modèles convoqués sont le modèle de santé Bio-Médical Curatif (BMC), l'évaluation-contrôle et la posture d'agent (Ardoino, 2000 ; Gatto, 2007).

La seconde est plus adaptée aux situations éducatives et relationnelles. C'est le constructivisme qui implique que le sujet participe à l'élaboration par lui même de ses savoirs en s'appuyant sur ses savoirs préexistants. Cette forme d'enseignement s'appuie sur le conflit cognitif (delta entre ce que l'on croit être vrai et la réalité des faits et des connaissances) et peut être déclinée en socio-constructivisme (l'élaboration est collective), voire idéalement en néo-socio-constructivisme (pour faire simple, l'enseignement tient compte du vécu et des ressentis des stagiaires en situation d'apprentissage).

Les modèles convoqués sont le modèle de santé Global Non Positiviste (GNP), l'évaluation-questionnement, et la posture d'acteur, voire d'auteur.

Au final, la complexité décrite par Morin amène les formateurs à mobiliser de manière rationnelle les deux approches pour répondre à la conformité attendue imposée en temps réel par la situation pédagogique.

Le statut de l'erreur

Un proverbe kurde nous dit « C'est en tombant que le cavalier apprend à monter ». Il en va de même en formation. L'erreur n'est pas une faute. Au contraire, elle est actée, analysée, travaillée, de sorte que l'on puisse s'en servir pour améliorer ses apprentissages. Ne dit-on pas que l'on apprend de ses erreurs ? En regard, nous savons que nous ne savons pas (Socrate), ce qui amène les stagiaires en situation d'interactivité à tenter, à tester, à proposer, sans aucun jugement de la part du formateur.

Il n'y a pas de « questions bêtes », et le formateur n'a pas la « science infuse ». C'est rassurant !...

L'évaluation

En conséquence, l'évaluation attendue en formation n'est pas de type « contrôle », mais se veut génératrice de questionnements. Bien sûr, le contexte socio-économique est « complexe » et il impose sa part de vérification. C'est ainsi que, traditionnellement, un questionnaire de connaissances de type « vrai / faux » est proposé aux stagiaires en amont (pré-test) et en aval (post-test) de la formation, voire à distance. Bien entendu, il est facile d'utiliser ces outils pour récolter des données et vérifier la progression pédagogiques du groupe et des stagiaires.

Ces données sont même aujourd'hui partie intégrante des preuves de qualité que doivent fournir les organismes de formations qui veulent être financés. Pour autant, le temps de correction du questionnaire post-test est avant tout un temps pédagogique qui doit permettre de clarifier les derniers écueils, de consolider les savoirs, et d'inscrire les stagiaires dans une évaluation globale de leurs acquisitions.

Rappelons-nous pour clore ce chapitre que la connaissance n'est pas la compétence. Au final, un bon score obtenu aux tests nous laisse espérer une amélioration des pratiques professionnelles sur le terrain, mais ne les garantit pas...

Les étapes conatives

S'appuyant sur tous les éléments précédemment cités, le déroulé pédagogique tient également compte des étapes conatives vécues par les stagiaires :

- étape 1 = émotionnelle (gestion de l'inconnu, justifie entre autres la présentation du formateur et des stagiaires lors du tour de table),
- étape 2 = fonctionnelle (recherche de solutions « clé en main », de « recettes de cuisine », de protocoles pré-établis),
- étape 3 = technique (recherche d'efficacité par la mobilisation de ressources internes et externes, moment-clé du socio-constructivisme),
- étape 4 = contextuelle (développement de la capacité d'adaptation aux variations du contexte, passage de la posture d'agent à celle d'acteur),
- étape 5 = expertise (créativité, autonomie, passage de la posture d'acteur à la posture d'auteur).

L'objectif du respect de ce déroulé est d'amener les stagiaires vers plus d'autonomie dans l'évaluation et l'amélioration de leurs savoirs.

Aspects déontologiques

La bienveillance et le non-jugement sont des valeurs fortes de la formation. Bien entendu, tout ce qui est dit et partagé dans le groupe est strictement confidentiel et ne sort pas de la salle. Certaines formations sur des thèmes sensibles (soins palliatifs, par exemple) peuvent être le cadre de confidences parfois très intimes de la part de certains stagiaires. Ce devoir de réserve s'impose au formateur qui est capable d'accueillir ces témoignages et de les intégrer à son enseignement de sorte que la parole devienne matière. Il s'impose également aux stagiaires au regard du devoir de loyauté envers leur employeur.

De la part des stagiaires, il est attendu le respect vis-à-vis des autres stagiaires (certains sont des collègues de travail...) comme vis-à-vis du formateur, lequel n'est pas responsable des éventuels dysfonctionnements vécus par les stagiaires en situation de travail. C'est ainsi que l'évaluation finale devra strictement porter sur le processus pédagogique. Il s'agit d'évaluer la formation et le formateur, non l'établissement ou son encadrement.