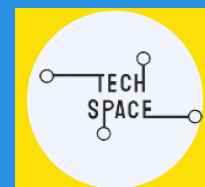


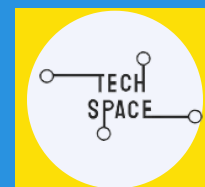


Pédagogies actives, multimodalités, gamification...





sa pédagogie



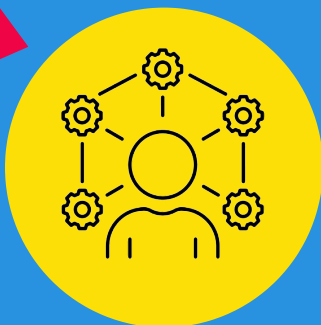
Cadre conceptuel de la PédaGObox



Objectifs



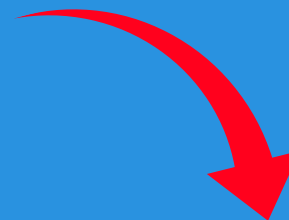
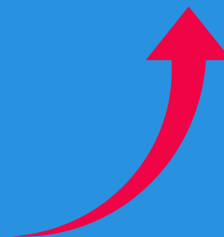
Activités



Compétences



Supports



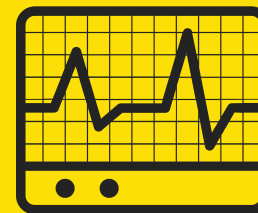
PédaGObox



Préparer



Animer



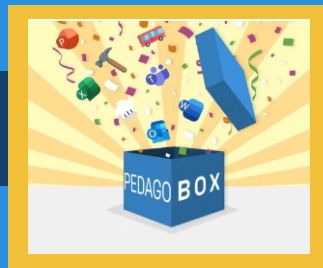
Gérer



PédaGObox



PédaGObox



Préparer

4

Axe 1

Préparer des activités de formation hybrides et multimodales

**BRUXELLES
FORMATION**

former pour l'emploi

Pourquoi assurer l'alignement pédagogique en formation ?

?

Kesako ?

Fil rouge de tout processus de formation, l'alignement pédagogique est un principe de cohérence à garder à l'esprit dans la construction de ses cours. Il y a alignement pédagogique lorsque les **objectifs d'apprentissage** sont cohérents avec les **méthodes et activités pédagogiques** choisies et avec les **modalités d'évaluation** de l'atteinte de ces objectifs par les apprenants et apprenantes.

L'utilisation en formation des **outils numériques et des nouvelles technologies** tout comme le **choix du présentiel ou du distanciel** seront particulièrement à prendre en compte dans cette relation et à privilégier quand ils y maintiennent ou apportent une **valeur ajoutée**.

L'alignement est dès lors aussi un outil d'analyse pour permettre d'identifier si telle ou telle méthode ou activité pédagogique manque de cohérence avec les objectifs et de rectifier au besoin le tir.

OK ! Mais concrètement ?

Le principe de l'alignement pédagogique repose sur une logique simple :

- Formuler des **objectifs d'apprentissage observables du point de vue de l'apprenant** sous la forme de verbes d'action (Voir fiches 1 et 2) ;
- Construire des **activités d'apprentissage** variées, voire innovantes, pour peu qu'elles accompagnent progressivement l'apprenant/l'apprenante vers les objectifs visés ;
- Mettre en place des **évaluations** qui correspondent aux objectifs visés, aux activités proposées et qui permettent de vérifier concrètement, grâce à une grille critériée, le niveau d'atteinte des objectifs.

Les bénéfices d'un bon alignement :

- Pour les apprenants et apprenantes :**
 - Connaître à l'avance le niveau d'exigence qu'ils, elles doivent atteindre ;
 - Mettre du sens sur les apprentissages, ce qui augmente leur motivation et leur confiance en eux (Voir fiche 33) ;
 - Adopter une attitude active ;
 - Ancrer durablement les nouveaux acquis.
- Pour les formatrices et formateurs :**
 - Structurer et articuler le déroulé des séances de formation ;
 - Proposer une variété d'activités adaptées aux différents apprentissages visés ;
 - Organiser des évaluations qui correspondent aux objectifs visés et aux apprentissages réalisés, garantes de la valeur des certifications et attestations délivrées.

?

Pour aller plus loin...

L'alignement pédagogique expliqué par le célèbre technopédagogue Marcel Lebrun : <https://youtu.be/SF75Bd89U>

Exemples

L'alignement pédagogique par un exemple original : Apprendre à sauter en parachute https://youtu.be/WHMJSRQ_c24

Alignement - Cohérence - Objectifs - Evaluation - Activités

2

Axe 1

Préparer des activités de formation hybrides et multimodales

**BRUXELLES
FORMATION**

former pour l'emploi

Comment formuler ses objectifs pédagogiques de formation ?

?

Kesako ?

Les **objectifs pédagogiques de formation** sont l'énoncé des acquis d'apprentissage qui doivent être maîtrisés par les stagiaires à l'issue d'une unité de formation, d'un module, d'un cours, d'une séance. Ces acquis sont des savoirs, des aptitudes, des gestes techniques, des savoir-faire comportementaux...

Avant de penser aux étapes de la formation, à sa **scénarisation** et d'envisager parmi les moyens d'éventuelles activités multimodales, il s'agit d'élaborer les **objectifs pédagogiques**. Ils répondent à la question : « Au terme de cette séquence ou séance de formation, mes stagiaires seront capables de ... ». Le choix de la multimodalité et de l'hybridation, comme celui des supports les plus pertinents (diaporama, capsule vidéo, démonstration en classe ou en atelier...) mais aussi du degré d'autonomie des stagiaires vont en effet dépendre de chacun des objectifs visés.

OK ! Mais concrètement ?

La définition d'un objectif de formation sera

- Concise : la rédaction est précise et courte
- Simple : les termes sont facilement compréhensibles par tous
- Unique : un seul objectif par phrase

Pensez la formulation de chaque objectif en vous disant : « à l'issue de cette leçon, de ce module, de ce cours, mon stagiaire devra être capable de... ». Ensuite, en fonction du type d'habilité visé pour vos apprenants, et en vous appuyant sur la Taxonomie de Bloom (voir fiche 1), utiliser des verbes d'action exprimant un acquis tels que : « construire, contrôler, rédiger, calculer, établir, assembler, maîtriser une formule, expliquer le fonctionnement de... »

Valiez enfin à ce que chaque objectif soit « SMART » :

- Spécifique ;
- Mesurable, et donc observable ;
- Atteignable ;
- Réaliste ;
- Temporellement défini

Paroles de formatrices/formateurs

« À la fin de la formation, ils doivent être capables de souder ces deux tubes comme ceci (exposant une pièce terminée). Mais évidemment avant ça, on commande par des soudures plus simples, en angle droit »

Pour aller plus loin...

A Bruxelles Formation, le SDR, à travers la démarche référentielle et l'approche par compétences, peut vous accompagner à la définition et le libellé de vos objectifs opérationnels de formation.

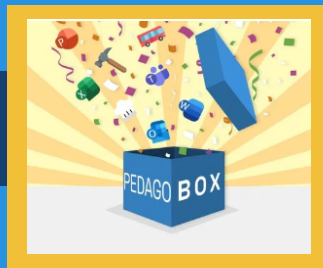
- Qu'est-ce qu'un bon objectif de formation ? <https://www.youtube.com/watch?v=CEB0YKEDN0>
- Utiliser les verbes d'action liés à la taxonomie de Bloom pour rédiger mes objectifs : <https://www.youtube.com/watch?v=HwzU0c08>
- Définir des objectifs pédagogiques avec la taxonomie de Bloom <https://www.youtube.com/watch?v=HwzU0c08>

Exemples

Exemples d'objectifs spécifiques dans les référentiels de Bruxelles Formation :

- Placer des joints de dilatation au sol (Carnelaur)
- Créer un nouveau dossier numérique ou ouvrir un dossier existant (Employé administratif)
- Respecter le plan de circulation de l'entréopole (Magasinière)
- S'exprimer dans la langue du client (Serveur-serveuse)

Objectifs - Acquis - Bloom - Compétences - Progression - Scénarisation



Animer

10
Axe 2

Animer des activités de formation hybrides et multimodales

Comment faire d'une séance en visioconférence un moment dynamique ?

Kesako ?

L'information et la formation des apprenants.les en visioconférence a été une solution, souvent inédite, expérimentée à large échelle en période de confinement.

Les classes ou ateliers virtuels à distance sont restés aujourd'hui une des modalités pédagogiques privilégiées par les formateurs.les et conseillers.ères qui ont l'occasion de prêter une partie de leurs activités en télétravail, mais aussi de permettre à un plus grand nombre de participants d'être présents, notamment pour les séances d'information.

Comment dynamiser cette prestation ? Comment tirer profit de ce moment pour ne pas en faire un long monologue mais solliciter l'attention et la participation de votre public : en faire un réel moment de partage et d'apprentissage dans le continuum de la formation ?

OK ! Mais concrètement ?

Avant la visioconférence

- Mentira de tout dispositif hybride-distanciel : Ne transposez jamais une séquence habituellement présentielle « tout de go » en distanciel. Pensez-le, structurez-le : Le débit sera plus lent, l'écoute moins évidente, la motivation à préserver. Chat, diffusion, moments d'échanges, distribution du temps de parole... vous devrez être multitâches...
- Clarifiez, en préalable, l'objectif de la visioconférence visée et donnez l'envie d'y participer : L'approfondissement d'un sujet qui fera suite au présentiel, par exemple ; ainsi que les activités qui seront proposées :
 - « Je diffuserai une vidéo et il y aura maximum 10 minutes de théorie »
 - « Nous ferons des exercices en petits groupes, ensuite on comparera et on votera lors du retour en grand groupe »
 - « Nous débattrons ensemble »
 - « Nous débattrons de... »
 - « Nous allons résoudre collectivement tel problème »
- Assurez-vous des moyens techniques des stagiaires et de leurs bonnes pratiques en la matière (voir fiche 37).
- Annoncez la durée de la visioconférence.
- Établissez ensemble vos règles de visioconférences : être à l'heure, caméras allumées, micros éteints, mais allumés lors des prises de parole, demander la parole, utiliser le chat, respecter les temps de pause,...

Pendant la visioconférence

- Débuter par un los breaker (voir fiche 11).
- Entretenez les interactions avec les apprenants.les et entre elles.les : Organisez des sous-groupes, des jeux pédagogiques, des exercices, des défis, des sondages, des votes... En bref : rendez votre public actif !
- Proposez des séances de max 1h suivies de pauses incluant par exemple des moments d'exercices en autonomie (exercices en ligne, quizz...). Il est prouvé qu'un adulte peut se concentrer lors d'une visio en moyenne en continu pendant 50 minutes.
- Vérifiez régulièrement la compréhension auprès de chaque apprenant.les.
- Gérez au besoin le "chat" pour la récolte de questions, réutilisez pas d'y répondre et évitez ainsi les frustrations.
- Enregistrez (avec l'accord des participants) la séance pour un visionnage, une réutilisation, une remédiation...

Paroles de formatrices/ formateurs

« Les Visios me permettant de faire des séances plus courtes, sans doute mieux structurées. Y'a aussi un truc étonnant : les plus timides s'y expriment plus facilement »

Pour aller plus loin...

- Comment animer en visioconf - Solution pour animer ses formations même si vous êtes confiné - YouTube
- Quizz, enigmes... Les meilleurs jeux pédagogiques en visioconférence : https://www.youtube.com/watch?v=2Hsuo077N4

Visio - Visioconférence - Classe virtuelle - Distanciel - Animation

11
Axe 2

Animer des activités de formation hybrides et multimodales

Évaluer formativement en distanciel, c'est possible ?

Kesako ?

L'évaluation formative a pour vocation de situer les stagiaires dans leur processus de formation, de repérer leurs progrès, d'identifier leurs points forts, de donner un feed back, de pratiquer la remédiation et d'adapter au besoin l'action de formation.

L'évaluation formative sera privilégiée en distanciel synchrone. Rendue ludique, elle va dynamiser la formation en permettant les échanges entre les apprenants.les et la formatrice.ère et entre les apprenants.les.

OK ! Mais concrètement ?

1. L'évaluation formative en distanciel synchrone

Exploitez le panel de possibilités offert par les outils de visioconférence comme Teams :

- Poser oralement des questions au groupe et faites lever la main.
- Poser des questions au groupe ou en individuel via :
 - le chat
 - les sondages en ligne
 - l'intégration d'un questionnaire de type Google forms

Utilisez des outils collaboratifs de type Wooclap qui permettent de poser des questions sous différentes formes : QCM, sondages... avec un feed back en temps réel.

2. L'évaluation formative en distanciel asynchrone

Elle se prête plutôt bien à l'auto-évaluation. À son rythme l'apprenant.te fait l'état des lieux de ses connaissances et se situe dans son parcours (voir fiche 32).

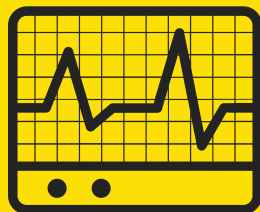
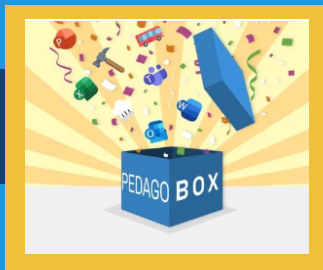
Pour aller plus loin...

- Les fonctionnalités de Wooclap pour questionner de diverses manières
- Évaluer à distance, c'est possible ? Solutions pour formation synchrone et asynchrone - YouTube
- Intégrer un Forms dans Teams

Exemples

Un Mindomo truffé d'outils et de conseils pour évaluer à distance : https://www.mindomo.com/fr/mindmap/-gestion-de-crise-comment-evaluer-a-distance-66337c1e1e0a43735043a76554846419

Évaluation - Formative - Distanciel - Synchrone - Asynchrone



Gérer

38

Axe 3

Gérer des activités de formation hybrides et multimodales

BRUXELLES
FORMATION
former pour l'emploi

Comment repenser nos espaces de formation ?

Kesako ?

Auto-formation, formation à distance, travaux de groupe, co-productions, collaboration, pédagogie différenciée, ludopédagogie... : la prise en compte de la **dimension spatiale des lieux d'apprentissage** dans l'organisation de la formation accompagne les nouvelles pédagogies actives et flexibles induites par l'hybridation et la multimodalité.

Pourquoi reconceptualiser nos espaces d'apprentissage ?

- Proposer un climat propice à l'apprentissage
- Maintenir la motivation de l'apprenant.e et encourager l'interactivité
- Faciliter l'alternance des différents types d'activités et favoriser l'autonomie et la créativité
- Intégrer les différents rythmes d'apprentissage entre les apprenant.s

OK ! Mais concrètement ?

Pour expliquer la démarche et servir de lien avec les sources ci-dessous « Pour aller plus loin », denses et contenant de nombreux liens que nous vous invitons à découvrir, nous vous proposons par ici un résumé en quelques clics :

<https://view.genial.ly/843786748ee39d001270f556f/interactive-content-espaces-de-formation>

Paroles de formatrices/ formateurs

« J'aimerais diversifier mes activités pédagogiques mais la disposition de ma classe ne le favorise pas, je ne sais pas trop comment l'agencer différemment »

Pour aller plus loin...

- Espaces pédagogiques physiques et virtuels : <https://www.ago-formation.fr/ouvert-espaces-pedagogiques/>
- Les espaces physiques d'apprentissage : https://www.archiclasse.be/fr/outil/bidstream/20.500.15229.73773/CabinetLLI_N09_BOEE.pdf

Exemples

Des exemples d'espaces pédagogiques innovants du projet "Archiclasse" (Ministère de l'Éducation nationale française) :

<https://archiclasse.education.fr/Boite-a-outil>

Espaces - Pédagogie - Salles de cours - Hybridation - Multimodalité

39

Axe 3

Gérer des activités de formation hybrides et multimodales

BRUXELLES
FORMATION
former pour l'emploi

Quelles sont les « postures du formateur », notamment en hybridation ?

Kesako ?

Une posture est une manière de penser, de parler et d'agir du/de la formateur.ice au cœur de son action didactique. Cette posture dépend du contexte mais surtout de la nature de l'activité d'apprentissage entreprise avec les stagiaires. Les postures s'acquièrent par la pratique mais s'anticipent aussi par la préparation du scénario pédagogique d'une formation. L'approche réflexive permet par ailleurs au/de la formateur.ice d'affiner sa pratique.

Les études définissent une multitude de « postures du formateur ». On peut néanmoins les catégoriser de manière assez universelle en 3 grandes catégories : l'Expert, le Facilitateur, l'Animateur (le Coach).

Le/la formateur.ice va évoluer de manière plus ou moins consciente parmi ces postures en fonction des objectifs pédagogiques, du profil de ses stagiaires tout comme de la relation didactique à instaurer et maintenir.

OK ! Mais concrètement ?

- Visez la variété et un équilibre entre les différentes postures afin d'augmenter la qualité des apprentissages et des relations avec les stagiaires.
- La multimodalité pédagogique et l'hybridation demandent une posture qui laisse par exemple libre champ à l'autonomie d'apprentissage et à l'interaction entre stagiaires. Mais elle est aussi celle du « lâcher-prise » et de l'accompagnement.

La littérature sur la thématique des postures pédagogiques abonde. Voici un Genialy qui dresse le portrait de six postures qu'un formateur.ice de Bruxelles Formation pourrait être amené.e à adopter parmi d'autres :

<https://view.genial.ly/848689778c85ba0d1d7c0e7f/interactive-content-les-postures-enseignantes-et-le-triangle-didactique>

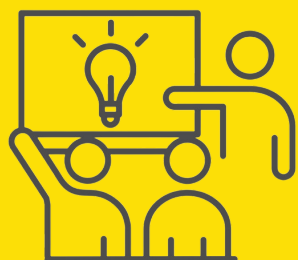
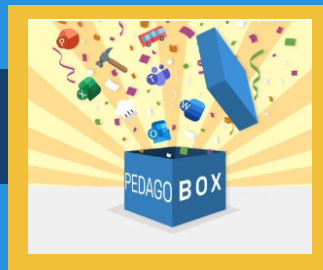
Paroles de formatrices/ formateurs

« J'ai perdu l'impression que la multimodalité efface mon rôle de formateur... »

Pour aller plus loin...

- Regard sur les postures du formateur
- Les postures applicables « en formation », de Dominique Bucheton <https://drive.google.com/file/d/1QrccD6mEYQ42MUCIS1GwGWM8Kthv/view?usp=sharing>
- <https://youtu.be/QcWm-Zy86k4>

Postures - Pédagogie - Accompagner - Former - Métier de formateur.ice - Relations



Animer



15

Axe 2

Animer des activités de formation
hybrides et multimodales



Coopération : comment favoriser l'apprentissage entre stagiaires ?



Kesako ?

Les activités d'apprentissage peuvent mettre les stagiaires dans trois dynamiques relationnelles :

- **L'apprentissage individuel** : activités menées seuls sans interdépendance avec ce que font les autres.
- **L'apprentissage compétitif** (entre et par les pairs) : recherche simultanée par deux ou plusieurs personnes d'un même avantage, d'un même résultat, qui sera comparé dans un temps 2 à celui des autres.
- **L'apprentissage coopératif** (entre et par les pairs) : travail collectif au sein de groupes ou de sous-groupes.

L'utilisation et l'équilibre entre ces trois dynamiques d'apprentissage est une clé de réussite d'une formation hybride et multimodale. Nous nous penchons dans cette fiche en particulier sur les aspects coopératifs du travail de groupe.



Paroles de
formatrices/
formateurs

« Encourager la compétition ou la coopération ? Les avis sont partagés, je ne sais pas trop ce qui est mieux »



OK ! Mais concrètement ?

- La **compétition** entre individus ou entre groupes est souvent visée en ludopédagogie (voir fiche 29). Entre groupes, elle permet d'aiguiser la coordination, la communication et l'entraide entre les membres de chacun des groupes.
- La **coopération** produit, elle, sans doute moins d'adrénaline mais a au moins 5 vertus :
 - L'interdépendance positive : les efforts de chaque membre sont nécessaires pour le succès du groupe.
 - L'interaction facilitatrice : les membres s'encouragent et s'aident réciproquement : "entre pairs, on se comprend".
 - La responsabilité individuelle : personne ne peut faire cavalier seul.
 - Le traitement cognitif par le groupe : les membres doivent régulièrement réfléchir ensemble sur leur façon de fonctionner.
 - Le rapport transmissif (vertical) de formation fait place à la communication, l'échange et le partage. On parle d'un apprentissage "à l'horizontale".
- Favorisez le travail coopératif en sous-groupes plutôt en cours de formation : le faire trop tôt ne vous permet pas encore de "sentir le groupe" et risquerait d'asseoir dans le long terme des entités exclusives.
- Pour la création des sous-groupes, favorisez le mode aléatoire pour éviter l'isolement et l'exclusion de certaines.
- Renforcez l'identité du groupe ou du sous-groupe, par exemple en les invitant à se nommer ou d'identifier un animal, un objet... qui symbolisent leurs valeurs.
- Parmi les postures du formateur, l'apprentissage entre pairs est favorisé par le modérateur, le facilitateur et le coach (voir fiche 39).
- Cette fiche est fortement corrélée avec la fiche "Comment les travaux de groupe peuvent favoriser l'apprentissage" (voir fiche 18)



Pour aller plus loin...

[Un \(très\) bon article sur l'apprentissage entre pairs, avec des liens tout aussi pertinents.](#)

16

Axe 2

Animer des activités de formation
hybrides et multimodales



Comment les travaux de groupe peuvent favoriser l'apprentissage ?



Kesako ?

Le travail de groupe fait partie de la pédagogie active où les apprenants, es utilisent collectivement la résolution de problème pour sortir de cette situation "problème".

L'objectif didactique est qu'à un terme du travail de groupe, chaque apprenant.e se soit approprié le problème, ait pu exprimer ses idées et se trouve dans des dispositions cognitives d'échanges et d'ouverture aux savoirs apportés par les autres (formateurs.rices et apprenants.tes).

Les travaux de groupe sont autant d'expérimentation de la coopération et du travail en équipe qui font par ailleurs émerger des savoirs faire comportementaux.



OK ! Mais concrètement ?

En présentiel ou en distanciel synchrone, l'organisation pédagogique d'un travail de groupe favorisant la coopération reprend :

Une consigne de travail claire, complète et explicite :

- L'énoncé, la durée et les étapes de travail.
- L'objectif du travail de groupe : une réalisation, une proposition à débattre, une solution à trouver ?...
- Un temps de questionnement pour les stagiaires.

Les étapes de travail en groupe sont cadrantes et rigoureuses :

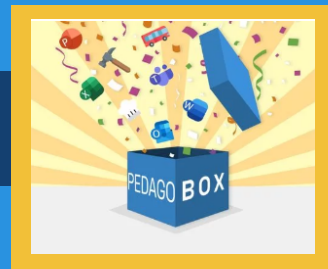
- Un temps d'appropriation individuel (temps court)
- Le travail en groupe autonome (la posture du formateur est alors celle de l'observation)
- Une synthèse courte de retour en grand groupe (un rapporteur est désigné par sous-groupe)
- Durant la restitution des groupes, une synthèse écrite est rédigée en direct et projetée. Ce support sera distribué ensuite pour mémorisation et focalisation
- En conclusion : La reformulation par le la formateur.trice des savoirs, aptitudes et compétences mobilisés dans ou par le travail en groupe
- Un temps d'autoévaluation en « grand groupe »



Pour aller plus loin...

- Cahiers pédagogiques :
[« Organiser la coopération dans sa classe »](#)
- [Comment travailler en mode collaboratif en formation à distance ? - Unow](#)

PédaGObox



Animer & Gérer



15
Axe 2
Animer des activités de formation hybrides et multimodales

BRUXELLES
FORMATION
former pour l'emploi

Coopération : comment favoriser l'apprentissage entre stagiaires ?

?

Kesako ?

Les activités d'apprentissage peuvent mettre les stagiaires dans trois dynamiques relationnelles :

- **L'apprentissage individuel** : activités menées seuls sans interdépendance avec ce qui font les autres.
- **L'apprentissage compétitif** (entre et par les pairs) : recherche simultanée par deux ou plusieurs personnes d'un même avantage, d'un même résultat, qui sera comparé dans un temps 2 à celui des autres.
- **L'apprentissage coopératif** (entre et par les pairs) : travail collectif au sein de groupes ou de sous-groupes.

L'utilisation et l'équilibre entre ces trois dynamiques d'apprentissage est une clé de réussite d'une formation hybride et multimodale. Nous nous penchons dans cette fiche en particulier sur les aspects coopératifs du travail de groupe.

OK ! Mais concrètement ?

- La **compétition** entre individus ou entre groupes est souvent viciée en ludopédagogie (voir fiche 28). Entre groupes, elle permet d'aiguiser la coordination, la communication et l'entraide entre les membres de chacun des groupes.
- La **coopération** productive, elle, s'inscrit dans une dynamique moins d'adrénaline mais a au moins 5 vertus :
 - L'interdépendance positive : les efforts de chaque membre sont nécessaires pour le succès du groupe.
 - L'interaction facilitatrice : les membres s'encouragent et s'aident réciproquement : "entre pairs, on se comprend".
 - La responsabilité individuelle : personne ne peut faire cavalier seul.
 - Le traitement cognitif par le groupe : les membres doivent régulièrement réfléchir ensemble sur leur façon de fonctionner.
 - Le rapport transmissif (vertical) de formation fait place à la communication, l'échange et le partage. On parle d'un apprentissage "à l'horizontale".
- Favoriser le travail coopératif en sous-groupes plutôt en cours de formation : le faire trop tôt ne vous permet pas encore de "sentir le groupe" et risquerait d'asseoir dans le long terme des entités exclusives.
- Pour la création des sous-groupes, favorisez le mode aléatoire pour éviter l'isolement et l'exclusion de certains.
- Renforcez l'identité du groupe ou du sous-groupe, par exemple en les invitant à se nommer ou d'identifier un animal, un objet... qui symbolisent leurs valeurs.
- Parmi les postures du formateur, l'apprentissage entre pairs est favorisé par le modérateur, le facilitateur et le coach (voir fiche 28).
- Cette fiche est fortement corrélée avec la fiche "Comment les travaux de groupe peuvent favoriser l'apprentissage" (voir fiche 16).

Paroles de formatrices/formateurs

« Encourager la compétition ou la coopération ? Les avis sont partagés, je ne sais pas trop ce qui est mieux »

Pour aller plus loin...

[Un très bon article sur l'apprentissage entre pairs, avec des liens tout aussi pertinents.](#)

Coopération - Collaboration - Groupes - Pédagogie - Pairs

16
Axe 2
Animer des activités de formation hybrides et multimodales

BRUXELLES
FORMATION
former pour l'emploi

Comment les travaux de groupe peuvent favoriser l'apprentissage ?

?

Kesako ?

Le travail de groupe fait partie de la pédagogie active où les apprenants, es utilisent collectivement la résolution de problème pour sortir de cette situation "problème".

L'objectif didactique est qu'au terme du travail de groupe, chaque apprenant se soit approprié le problème, ait pu exprimer ses idées et se trouve dans des dispositions cognitives d'échanges et d'ouverture aux savoirs apportés par les autres (formateurs.ices et apprenants.tes).

Les travaux de groupe sont autant d'expérimentation de la coopération et du travail en équipe qui font par ailleurs émerger des savoirs faire comportementaux.

OK ! Mais concrètement ?

En présentiel ou en distanciel synchrone, l'organisation pédagogique d'un travail de groupe favorisant la coopération reprend :

Une consigne de travail claire, complète et explicite :

- L'énoncé, la durée et les étapes de travail.
- L'objectif du travail de groupe : une réalisation, une proposition à débattre, une solution à trouver ?...
- Un temps de questionnement pour les stagiaires.

Les étapes de travail en groupe sont cadrantes et rigoureuses :

- Un temps d'appropriation individuelle (temps court)
- Le travail en groupe autonome (la posture du formateur est alors celle de l'observateur)
- Une synthèse courte de retour en grand groupe (un rapporteur est désigné par sous-groupe)
- Durant la restitution des groupes, une synthèse écrite est rédigée en direct et projetée. Ce support sera distribué ensuite pour mémorisation et fossilisation
- En conclusion : La reformulation par le. la formateur.trice des savoirs, aptitudes et compétences mobilisés dans ou par le travail en groupe
- Un temps d'autoévaluation en « grand groupe »

Paroles de formatrices/formateurs

« Le sentiment d'appartenance au groupe est fort quand je les fais travailler ensemble »

Pour aller plus loin...

- **Cahiers pédagogiques** : [« Organiser la coopération dans sa classe »](#)
- **Comment travailler en mode collaboratif en formation à distance ? - Unioy**

Pédagogie - Groupe - Équipe - Collectif

36
Axe 3
Gérer des activités de formation hybrides et multimodales

BRUXELLES
FORMATION
former pour l'emploi

Quand ça dévisse : comment identifier, prévenir et remédier au décrochage dans un dispositif hybride ?

?

Kesako ?

La multimodalité et l'innovation pédagogique devraient être une garantie du maintien de l'attention et de la motivation des apprenants.tes en formation. La PédaGObox dont est issue cette fiche fournit un tas de pistes et d'outils pour y tendre. Il n'en demeure pas moins que le décrochage, singulièrement en distanciel, est une menace qu'il convient de garder à l'œil.

OK ! Mais concrètement ?

Les signes de décrochage en distanciel peuvent être nombreux, il y a cependant des signaux qui doivent rapidement alerter : Absences, caméras et micro fermés lors des visios, peu ou pas d'intervention de la part de l'apprenant.e, impuissance à répondre aux questions, échecs aux évaluations, travaux non remis ou remis hors délais...

Comment prévenir et remédier au décrochage ?

Lire toutes les fiches de la PédaGObox et s'en inspirer... ; parmi les nombreuses pistes qui s'y trouvent, retenir en quelques-unes :

- Faire du sens et créer du lien entre ce qui est appris et l'utilisation que les apprenants.tes vont pouvoir en faire dans le futur.
- Donner des **feedbacks personnalisés** à chaque stagiaire. Profiter de ce moment pour discuter avec l'éventuel « décrocheur » de la situation et des solutions envisagées pour rattracher au dispositif pédagogique mis en place, envisager au besoin un contact avec l'assistant.e social.e.
- Inciter les apprenants à **échanger entre eux** : **créez et faites vivre les groupes ou les sous-groupes** (voir fiches 16, 18), le sentiment d'appartenance à une communauté d'apprentissage doit toujours prévaloir.
- Donnez aux apprenants des **tâches à réaliser** (la production d'un livrable par exemple) qu'ils vont **communiquer aux autres**.
- Le mot d'ordre : **Variez les modalités pédagogiques, supports de formation et activités** !

Paroles de formatrices/formateurs

« Lors des visios, c'est difficile de sentir le degré d'attention, particulièrement si la caméra est coupée, je dois veiller à ne perdre personne en route »

Pour aller plus loin...

- **Mécanismes de l'attention** les comprendre pour mieux apprendre.
- **Cours à distance** comment s'organiser pour ne pas décrocher.

Décrochage - Echec - Distance - Feedback - Objectifs - Social

Quelles fiches en plus ?



**j.rousseau@bruxellesformation.brussels
v.vanbesien@bruxellesformation.brussels**