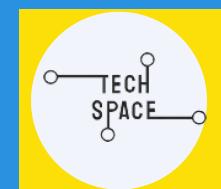
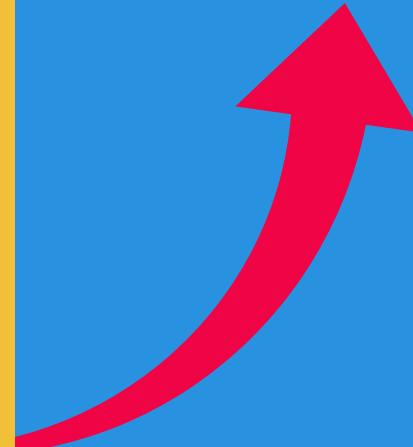
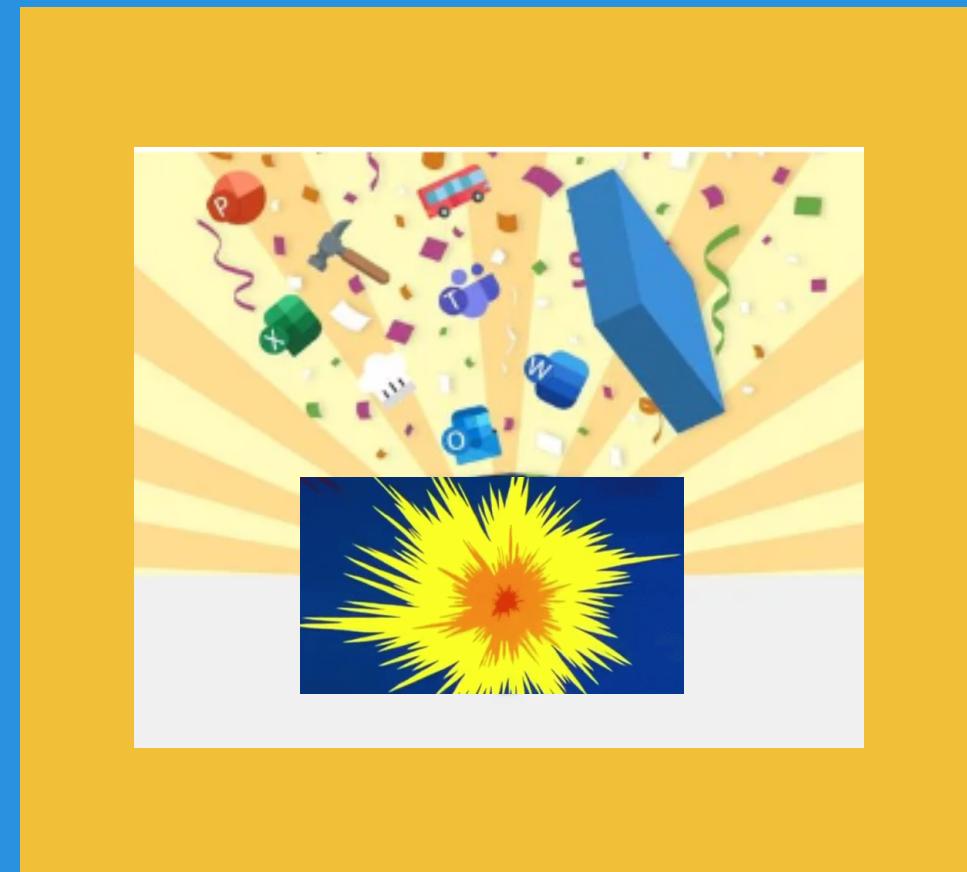
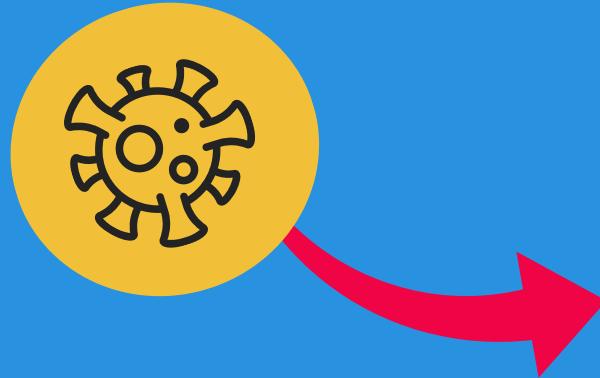


# Pédagogies actives, multimodalités, gamification...

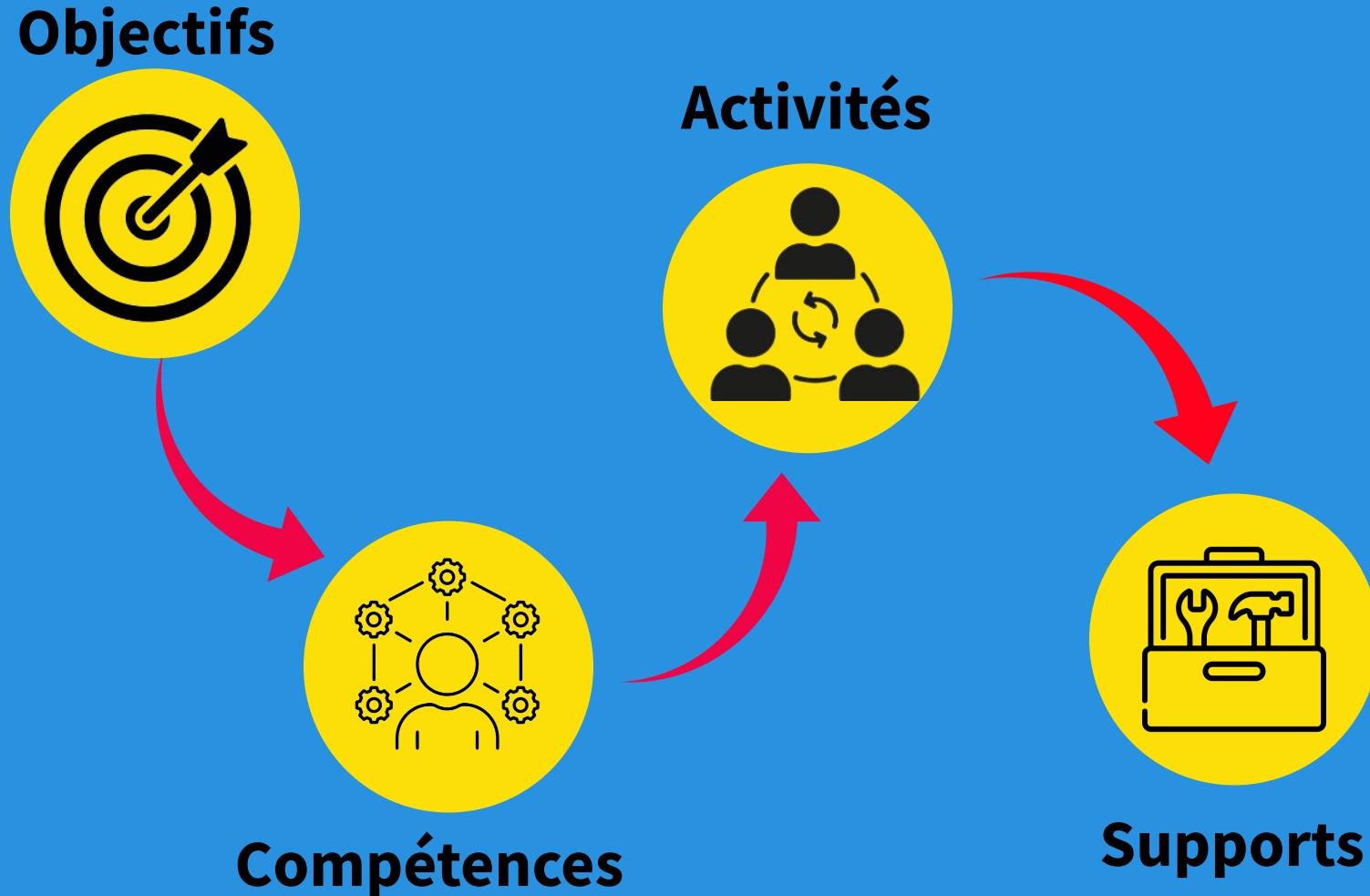




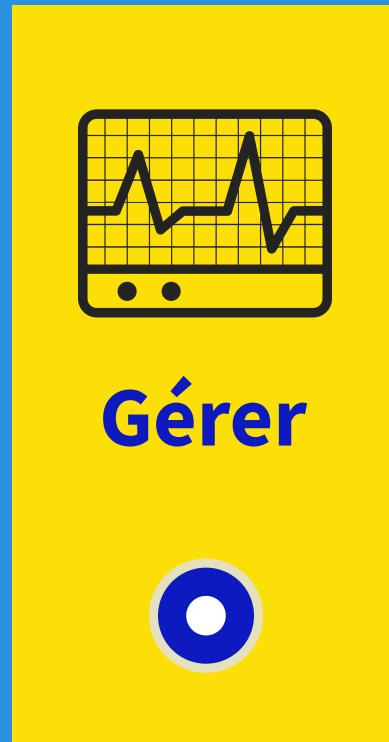
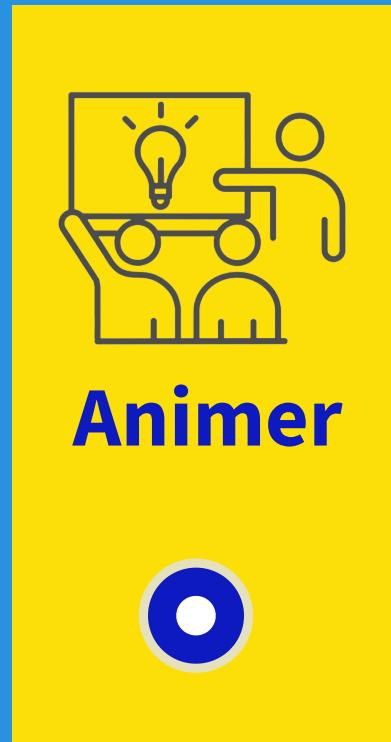
# sa pédagogie



# Cadre conceptuel de la PédaGobox



# PédaGObox



**PédaGObox**

# PédaGObox



# PédaGObox

# PédaGObox



**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 apprenantes et apprenants.

L'utilisation en formation de **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 lorsque les objectifs sont porteurs d'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, écrire, Tel que, etc.)
- Constituer des activités d'apprentissage variées, voire innovantes, pour peu qu'elles accompagnent progressivement l'apprenante/l'apprenant 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 :
  - Connaitre 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 viseés ;
  - Organiser des situations qui correspondent aux objectifs visés et aux apprentissages réalisés, garanties de la valeur des certifications et attestations délivrées.

**Paroles de formatrices/ formateurs**

« Je leur fais réaliser cet exercice en équipe de 3, ça leur apprend à collaborer comme sur chantier »

**Pour aller plus loin...**

L'alignement pédagogique expliqué par le célèbre technopédagogue Marcel Lebrun : <https://youtu.be/BF7E8u6RjQo>

**Exemples**

L'alignement pédagogique par un exemple original : Apprendre à sauter en parachute [https://youtu.be/WHMIVSRO\\_zz4](https://youtu.be/WHMIVSRO_zz4)

Alignement - Cohérence - Objectifs - Evaluation - Activités

**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'ensemble 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 à l'exploitation, parmi les moyens d'eventualiser activités multimodales, il s'agit d'établir 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.

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

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

**Paroles de formatrices/ formateurs**

« A la fin de la formation, ils doivent être capables de souder deux tubes ensemble (ex : faire une plâtre fermé). Mais évidemment avant ça on commence par des soudures plus simples, en angle droit »

**Pour aller plus loin...**

A Bruxelles Formation, le SDF a travers la démarche référentielle et l'approche par compétences vous accompagne à la définition et la lecture de vos objectifs opérationnels de formation.

- Qu'est-ce qu'un bon objectif de formation ? <https://www.youtube.com/watch?v=DEqBtKtHvWc>
- Utiliser la terminologie liée à la taxonomie de Bloom pour rédiger mes objectifs : [https://www.youtube.com/watch?v=\\_fycwElboqI](https://www.youtube.com/watch?v=_fycwElboqI)
- Définir des objectifs pédagogiques avec la taxonomie de Bloom (<http://www.vaut.com>)

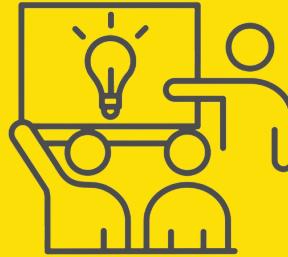
**Exemples**

Exemples d'objectifs spécifiques dans les référentiels de Bruxelles Formation

- Déposer des joints de dilatation au sol (carrelage)
- Créer un nouveau dossier numérique ou ouvrir un dossier existant (Employé administratif)
- Prendre une commande en collaboration de l'entrepreneur (Magasinier)
- S'exprimer dans la langue du client (Gargon-serviteur)

Objectifs - Acquis - Bloom - Compétences - Progression - Scénarisation

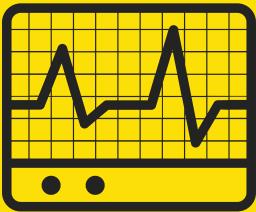
# PédaGObox



## Animer

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p><b>Axe 2</b> Animer des activités de formation hybrides et multimodales</p> <h3>Comment faire d'une séance en visioconférence un moment dynamique ?</h3> <p><b>Kesako ?</b></p> <p>L'information et la formation des apprenantes et apprenants en visioconférence a été une solution, souvent inédite, expérimentée à large échelle en période de confinement.</p> <p>Les classes ou ateliers virtuels à distance sont restés aujourd'hui une des modalités pédagogiques privilégiées par les formateurs.euses et conseillers.euses qui ont l'occasion de prêter une partie de leurs activités en télétravail, mais aussi de permettre à un grand nombre de participants d'être présents, notamment pour les séances d'information.</p> <p>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 : on fait un réel moment de partage et d'apprentissage dans le continuum de la formation ?</p> <p><b>Paroles de formatrices/ formateurs</b></p> <p>« Les vidéos me permettent de faire des séances plus courtes, sans toute mise en structure. Y'a aussi un truc élément : les plus titizas s'y expriment plus facilement »</p> <p><b>Pour aller plus loin...</b></p> <p>• Comment animer en visioconf - Solution pour animer ses formations même si vous êtes contraints - YouTube<br/>     • Quiz, énigmes, Les meilleures jeux pédagogiques en visioconférence : <a href="https://www.youtube.com/watch?v=7Nbsosz77Xk">https://www.youtube.com/watch?v=7Nbsosz77Xk</a></p> | <p><b>Axe 2</b> Animer des activités de formation hybrides et multimodales</p> <h3>Évaluer formativement en distanciel, c'est possible ?</h3> <p><b>Kesako ?</b></p> <p>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.</p> <p>L'évaluation sera privilégiée en distanciel synchron. D'autant que, elle va dynamiser la formation en permettant les échanges entre les apprenants.euse et la formateur.rice et entre les apprenants.euses.</p> <p><b>Paroles de formatrices/ formateurs</b></p> <p>« Ok, je peux réaliser certains cours à distance, mais pas des évaluations quand même ! Si ?... »</p> | <p><b>Pour aller plus loin...</b></p> <p>• Les fonctionnalités de Wooclap pour questionner de diverses manières<br/>     • Évaluer à distance, c'est possible ? Solutions pour formation synchronie et asynchrone - YouTube<br/>     • intégrer un Forms dans Teams</p> <p><b>Exemples</b></p> <p>Un Mindomo truffé d'outils et de conseils pour évaluer à distance : <a href="https://www.mindomo.com/tr/mindmap-gestion-de-projet-comment-evaluer-a-distance-403771#m50545739c4_1e7653494649">https://www.mindomo.com/tr/mindmap-gestion-de-projet-comment-evaluer-a-distance-403771#m50545739c4_1e7653494649</a></p> |
|---|---|---|

# PédaGObox



**Gérer**

**38 Axe 3 Gérer des activités de formation hybrides et multimodales**

## 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 apprenants.tes

**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.apd-formation.fr/courir-espaces-pedagogiques/>
- Les espaces physiques d'apprentissage : [https://ceruleoguin.be/ispui/bitstream/20.500/12279/787/1/CahierLL\\_009\\_B0EE.pdf](https://ceruleoguin.be/ispui/bitstream/20.500/12279/787/1/CahierLL_009_B0EE.pdf)

**Exemples**

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

<https://archiclass.education.fr/Beste-a-outi/>

**Espaces – Pédagogie – Salles de cours – Hybridation – Multimodalité**

**39 Axe 3 Gérer des activités de formation hybrides et multimodales**

## 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.rice 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.à la formateur.rice 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).

LeLa formateur.rice 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.

**Paroles de formatrices/ formateurs**

« J'ai parlé 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/10rCCD9eNvYQ3MII2StQwGWM9kchqU/view?usp=sharing>
- <https://youtu.be/OkWm-Zy66b4>

**Postures – Pédagogie – Accompagner – Former – Métier de formateur.rice – Relations**

# PédaGObox



**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 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 des 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 visée en ludopédagogie (Voir fiche 29). Entre groupes, elle permet d'acquérir la communication et l'entraide entre les membres de chaque des groupes.
- La **coopération**, elle, sans doute moins d'adrénaline mais à 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 soutien 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 individualisées.
- Pour la création des sous-groupes, favorisez le mode aléatoire pour éviter l'isolation et l'exclusion de certains.e.s.
- 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 30).
- 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.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 (formatrices.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 date 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 facilitateur]
- 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
- La conclusion : La reformulation par le.e 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 »

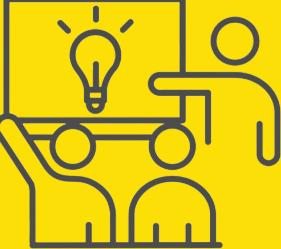
Comment travailler en mode collaboratif en formation à distance ? - Unow

Pédagogie – Groupe – Équipe – Collectif

# PédaGobox



**Animer & Gérer**




**Coopération - Collaboration - Groupes - Pédagogie - Pairs**

**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 différentes :

- 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 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 visée en ludopédagogie (Voir fiche 29). Entre groupes, elle permet des interactions, une communication et l'entraide entre les membres de chacun des groupes.

La **coopération** produira, elle, sans doute moins d'adrénaline mais a ses propres 5 vertus :

- Une **interaction positive** : les efforts de chaque membre sont nécessaires pour le succès du groupe.
- L'**interaction facilitatrice** : les membres s'encouragent et s'aident reciprocement "trente pairs, on se comprend".
- La **responsabilité individualisée** : personnes qui peuvent évaluer seules.
- Le **travail autonome** par rapport à soi-même : les membres doivent également réfléchir ensemble sur leur façon de fonctionner.
- Le **rapport transmisif** (vertical) de formation fait place à la communication, l'échange et le partage. On parle d'un "apprentissage à l'horizontale".

Favoriser l'apprentissage 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.

Renforce l'identité du groupe ou du sous-groupe, par exemple en utilisant des symboles 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 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 [lien] 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**

## Comment les travaux de groupe peuvent favoriser l'apprentissage ?

**Kesako ?**

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

**Une consigne de travail** claire, complète et explicite :

- L'énoncé, la durée et les étapes de travail.
- L'objectif de travail de 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 discrète)
- 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 et envoyée au plus vite au support sera distribué ensuite pour mémorisation et fixation.
- En conclusion : La reformulation par le/la formateur/trice des savoirs, aptitudes et compétences mobilisées 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 ? [lien]

**Pédagogie - Groupe - Équipe - Collectif**

**36 Axe 3 Gérer des activités de formation hybrides et multimodales**

## 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 l'activation des apprenants dans la 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.

**Comment prévenir et remédier au décrochage ?**

Toutes les fiches de la PédaGobox et s'en inspirer. ☺ ; parmi les nombreuses pistes qui s'y trouvent, retenez-en quelquesunes :

- Faire du sens et créer du lien entre ce qui est appris et l'utilisation que les apprenants vont pouvoir en faire dans le futur.
- Donnez aux apprenants la possibilité à chaque moment pour discuter avec l'enseignant ou décrocher de la situation et des solutions envisagées pour raccrocher au dispositif pédagogique mis en place, en créant un contact avec l'assistanat scolaire.
- Invitez les apprenants à échanger entre eux et faire vivre les groupes ou les sous-groupes [lien fiche 35-16] : 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 - Echo - Distance - Feedback - Objectifs - Social**

# Quelles fiches en plus ?



[j.rousseau@bruxellesformation.brussels](mailto:j.rousseau@bruxellesformation.brussels)

[v.vanbesien@bruxellesformation.brussels](mailto:v.vanbesien@bruxellesformation.brussels)