

DOMINIQUE SADRI-FAURE  
ERNY PLEIN  
DOMINIQUE GODET

*Pistes pédagogiques pour les  
formations à l'outil*  
« 900 entraînements à la  
communication professionnelle »

# Livret pédagogique

2007

DANS LE CADRE DES PROGRAMMES LEONARDO DA VINCI

*Pistes pédagogiques pour  
les formations à l'outil*  
**« 900 entraînements à la  
communication professionnelle »**

# Livret pédagogique

## ATTENTION !

Il est conseillé d'avoir lu au préalable le *Guide d'utilisation* de l'outil « 900 entraînements à la communication professionnelle » pour profiter pleinement de la lecture de ce livret pédagogique. Ce guide est disponible sur le site <http://compro.ltjb.lu>.

# SOMMAIRE

## **Avertissement**

- 1. Du projet de vie au projet d'apprendre**
- 2. Construire un « Parcours de formation »**
- 3. Revaloriser l'apprenant en révélant ses acquis**
- 4. Identifier les acquis de l'apprenant**
- 5. Le positionnement : enjeux, processus et limites**
- 6. Soutenir la motivation par la personnalisation**
- 7. Soutenir la motivation par la participation de l'apprenant**
- 8. Stratégies d'apprentissage et autonomie**
  - A- Apprendre à apprendre**
  - B- S'autoriser à faire des erreurs**
  - C- S'autoriser à agir**
    - ▶ Découverte de la consigne**
    - ▶ Entraînements et rôle du formateur**
    - ▶ Intérêt et mise en œuvre de l'auto-évaluation**
    - ▶ Pouvoir choisir un entraînement**
- 9. Autres outils des auteurs**
- 10. Les options des lecteurs**

## Avertissement

Ce livret a pour objectif de donner des pistes de réflexion aux formateurs confrontés à un public jeune ou adulte en difficulté de lecture et d'apprentissage en général. Ce livret n'expliquera pas en détail comment se servir de l'outil. Cette démarche est largement expliquée dans le document *Guide pour la formation de formateurs* également disponible sur le site <http://compro.ltjb.lu>.

### 1. Du projet de vie au projet d'apprendre

Avoir un projet, c'est avoir une intention et se projeter dans un avenir proche ou plus lointain dans lequel on mettra en œuvre les moyens nécessaires pour atteindre son objectif.

A l'intérieur de ce projet global s'inscrit le **projet d'apprentissage**. Celui-ci va permettre d'établir les objectifs que l'apprenant souhaite atteindre à l'issue de son apprentissage.

Ce projet d'apprentissage amène à un autre type de projet: le **projet de construction autour des acquis** qui concerne les moyens que l'apprenant va se donner, la méthode qu'il va se construire, les stratégies qu'il va utiliser.

Continuons de réduire le champ et prenons le **projet d'une formation à l'amélioration de la compréhension écrite** pour laquelle l'apprenant utilisera l'outil « 900 entraînements à la communication professionnelle », *Habilité C : Comprendre un message*). Dans quel but l'apprenant souhaite-t-il améliorer sa lecture ? Pour trouver une information, pour se faire une opinion, pour comprendre un mécanisme, pour réfléchir pour son plaisir ? Le projet de lecture conditionnera le type d'entraînement qu'il choisira.

**La satisfaction de l'intention d'apprentissage, de même que la formulation du projet, et des projets en général, sont des conditions indispensables pour la motivation de l'apprenant.**

### 2. Construire un « Parcours de formation »

Le projet de l'apprenant va s'inscrire dans ce que nous appellerons un "**Parcours de formation**". Ce parcours, individualisé, se trace à partir de grilles d'objectifs. Tous les outils que nous avons créés s'organisent autour d'une grille d'objectifs, laquelle va des objectifs les plus généraux aux objectifs opérationnels puis aux entraînements. Le parcours de formation de l'apprenant indiquera les **objectifs opérationnels** à atteindre et les **entraînements** à faire.

Voici quelques exemples d'objectifs opérationnels

**HABILETÉ A : COMMUNIQUER A L'ORAL**

*Gérer son temps de parole :*

- *Etre disponible; être à l'écoute de l'autre; être attentif au message d'autrui.*
- *Laisser, prendre, garder, donner, couper la parole.*
- *Garder, rompre, rétablir le silence.*

...

**HABILETÉ B : S'INFORMER - SE DOCUMENTER**

*Se fixer des objectifs avant de se documenter; mobiliser ses acquis; se poser les bonnes questions.*

...

**HABILETÉ C : COMPRENDRE UN MESSAGE**

*Comprendre une consigne.*

*Transmettre une consigne et/ou une information données.*

*Expliquer à autrui une fiche technique, un mode d'emploi, une recette, etc.*

*Transmettre des consignes, des informations données.*

...

**HABILETÉ D : REALISER UN MESSAGE A L'ECRIT**

*Rédiger un message avec des phrases simples*

*Ecrire une lettre administrative*

*Organiser des éléments en vue d'expliquer*

...

**HABILETÉ E : APPRECIER UN MESSAGE**

*Juger de la qualité de sa propre argumentation.*

*Reformuler le message d'autrui (par exemple en vue d'une meilleure compréhension ou d'un accord).*

*Enoncer les positions communes et proposer un terrain d'entente pour les divergences.*

...

**Comment établir un parcours de formation à partir de ces grilles d'objectifs ?**

Le formateur et l'apprenant considéreront d'une part le contexte du projet de l'apprenant, et d'autre part les acquis préalables sur lesquels celui-ci pourra s'appuyer. Ensemble, ils détermineront ensuite ses besoins de formation. La démarche est expliquée de façon exhaustive dans le document **Guide pour la formation de formateurs** également disponible sur le site <http://compro.ltjb.lu>.

### 3. Revaloriser l'apprenant en révélant ses acquis

Il est essentiel de restaurer l'image de soi de l'apprenant, souvent abîmée par des expériences scolaires et sociales négatives. Une première démarche de la part du formateur consistera donc à **faire prendre conscience à l'apprenant de ses acquis** et de les valoriser. Cette prise de conscience permettra à l'apprenant d'**agir** et surtout de **s'autoriser à agir** pour devenir le véritable **acteur de sa formation**.

## 4. Identifier les acquis de l'apprenant

Dans la majeure partie des cas, les personnes en situation difficile minimisent, voire ignorent, leurs acquis. Il est par conséquent souvent difficile de les repérer lors d'un entretien ou d'un test évaluatif. En effet, plus les questions sont sérieuses, ciblées, précises, moins la personne se sent sûre d'elle et de sa réponse. Elle doute de sa compétence.

**Pour être efficace, un test doit cibler l'essentiel, respecter le temps de concentration de l'apprenant, et présenter des critères de réussite explicites.**

## 5. Le positionnement : enjeux, processus et limites

Nous préférons employer le terme « Positionnement d'entrée » car, le mot "test" est associé à une situation de contrôle, de jugement, avec le risque d'échouer, de se voir exclu. Ce « Positionnement d'entrée » va permettre à l'apprenant de se positionner dans la grille des objectifs, c'est-à-dire d'indiquer noir sur blanc ses acquis et ce qu'il lui faut encore acquérir dans un objectif déterminé.

Il est essentiel que l'apprenant s'approprie son "positionnement" et qu'il ait conscience de son utilité. Il doit connaître sa participation au processus : **il aura un regard sur sa production par rapport aux critères de réussite** et le **parcours de formation qui s'ensuivra sera établi en concertation avec lui**. C'est cette participation qui assurera la motivation à réussir la formation.

Cependant, une évaluation diagnostique n'est jamais le véritable reflet des capacités de l'apprenant. Le trac, la perte momentanée des moyens pour diverses raisons, etc. peuvent créer un écart entre les acquis apparus lors du positionnement d'entrée et la réalité de ces acquis. Le parcours de formation devra garder la souplesse nécessaire et sera éventuellement **réajusté** après quelques séances de formation.

## 6. Soutenir la motivation par la personnalisation

Fondés sur le projet de l'apprenant, les positionnements sont basés et établis à partir d'une grille de compétences correspondant à ce projet personnel.

- **Prendre en compte le niveau de chacun**

Un groupe d'apprenants en formation est rarement homogène. Même dans le cas où le groupe est relativement homogène, il faudra tenir compte de façon très précise des acquis de chacun.

- **Différencier pour soutenir la motivation**

La motivation est en étroite relation avec le sentiment que **ce que l'on entreprend correspond à ce que l'on recherche** et à **ce dont on a besoin pour ce que l'on recherche**. Ce besoin sera matérialisé par un parcours de formation propre à chacun, indiquant clairement le projet, les compétences acquises et celles à acquérir. La motivation se maintient à mesure que les étapes sont réussies et que l'apprenant s'auto-évaluera et validera ses acquis

- **Différencier n'est pas individualiser**

Autant de personnes dans un groupe et autant de parcours de formation différents? Pas vraiment. L'objectif général à atteindre peut être commun à tout un groupe : la grille de compétences, avec la liste des objectifs à atteindre présentée sous forme d'habiletés à maîtriser est, au départ, la même. Mais c'est le positionnement de chacun dans cette grille qui va différer. Des moments communs de formation donneront lieu à des séances collectives d'apprentissage. Les différences seront traitées soit en séances de formation individualisées, soit lors de phases d'individualisation au sein du groupe. Chacun travaillera alors d'après son parcours de formation sur ce qu'il doit acquérir personnellement.

Cette répartition des séances de formation en phases collectives et en phases individuelles présente l'avantage d'offrir du travail en groupe, indispensable pour les échanges qu'il implique, la relation aux autres, la socialisation. Elle offre aussi l'avantage du travail individualisé où chacun cible toute son attention et son effort sur ses propres points faibles et s'initie à l'autonomie et à la responsabilisation personnelle<sup>1</sup>.

## 7. Soutenir la motivation par la participation de l'apprenant

La grille de compétences listant les objectifs pédagogiques à atteindre en vue du projet ne deviendra véritablement "parcours de formation de l'apprenant" que lorsqu'il aura lui-même rayé les objectifs déjà atteints (ses acquis) et coché ou surligné ceux qu'il devra atteindre. **La représentation tangible, sur la même feuille, du chemin déjà parcouru par l'apprenant** lui fera prendre conscience des acquis dont il dispose et l'encouragera en lui montrant que son travail portera sur certains points et non sur l'intégralité des objectifs.

Dans le même but, une large place est ménagée pour **l'auto-évaluation** tout au long du parcours (voir point 8-C). Le formateur expliquera dès le début le sens de cette feuille de route et l'usage qu'en fera l'apprenant lors de son travail.

## 8. Stratégies d'apprentissage et autonomie

Cette phase vise à faire émerger chez l'apprenant ses propres modes de fonctionnement : ses stratégies, sa méthode de travail, son organisation, les modes d'appréhension qui lui sont personnels...

Dans l'esprit de l'apprenant, la responsabilité de l'apprentissage relève le plus souvent du professeur. L'échec dans l'apprentissage est alors imputée au "mauvais formateur"

---

<sup>1</sup> Des cas concrets de parcours de formation et de formation mixte (collective et individualisée) sont présentés dans le **guide d'utilisation** de l'outil, lequel est disponible sur le site.

qui n'a pas su "transmettre le savoir". Il apparaît que moins les apprenants sont scolarisés, plus cette représentation est ancrée.

C'est pourquoi **il nous semble primordial de clarifier dès le départ avec l'apprenant son rôle et celui du formateur, et de préciser avec lui les moyens qu'il va se donner pour apprendre.**

## **A. Apprendre à apprendre**

La formation des apprenants peu scolarisés qui n'ont pas eu l'occasion d'exploiter leurs capacités à apprendre invite à centrer la formation non sur la transmission de contenus mais sur **la réactivation des capacités cognitives et la modification des comportements d'apprentissage**. Avant et pendant l'apprentissage, l'accent sera mis sur les moyens d'"apprendre à apprendre". Le formateur sollicitera de l'apprenant la mobilisation et l'exploitation de ses acquis antérieurs, de ses savoir-faire, l'utilisation des stratégies qu'il a mises en place à l'occasion d'autres expériences.

## **B. S'autoriser à faire des erreurs**

Dans ce contexte positif, **le sentiment de la découverte par paliers successifs se substitue au sentiment d'échec lié à l'erreur**. L'erreur est alors envisagée comme un moyen d'aboutir à une solution. Procéder par "essai-erreur" est un moyen d'apprendre. Apprendre devient un parcours de découverte de ses capacités et de ses fonctionnements.

Quand l'apprenant devient acteur de sa formation, **le rôle du formateur se transforme**. C'est lui qui permet à l'apprenant de transférer les méthodes et stratégies mises en place ailleurs, d'en construire d'autres, d'organiser, d'exploiter et de réinvestir son expérience et ses acquis. C'est lui qui permettra à l'apprenant de découvrir son propre "profil d'apprentissage": comment mémorise-t-il ? comment organise-t-il ses acquis ? quels sont ses supports de prédilection ? quels sont ses facteurs d'implication personnelle ? De plus, le formateur aidera l'apprenant à mettre en œuvre les processus mentaux adéquats et facilitateurs. Il l'incitera à être en permanence demandeur de la technique, de la connaissance ou de l'outil qui manquent pour accéder à telle autre connaissance ou pour résoudre telle problématique, à se donner le droit de choisir, enfin et peut-être surtout à prendre des initiatives et à s'autoriser à agir.

## **C. S'autoriser à agir**

Comment concerner l'apprenant dès le début du processus et l'amener à oser agir ? Voici la démarche que nous préconisons.

### **► Découverte de la consigne**

Le formateur remet l'exercice au(x) participant(s). Ce sont eux qui vont découvrir, reformuler et s'approprier la consigne de l'entraînement.

### **► Entraînement et rôle du formateur.**

« Expliquer empêche de comprendre quand cela dispense de chercher » (Henry Bassis). Si l'apprenant est en difficulté, le formateur écoute l'apprenant, l'aide à reformuler la

consigne et à énoncer le raisonnement qu'il a mis en œuvre jusqu'ici. Le formateur fait émerger d'autres pistes. L'apprenant aura la satisfaction d'avoir découvert lui-même les différents moyens de réussir. Le transfert des compétences en sera facilité.

### ► **Intérêt et mise en œuvre de l'auto-évaluation**

Après avoir effectué l'entraînement, l'apprenant sera invité à confronter son travail avec le "corrigé". Il fera une estimation de son travail par rapport aux critères de réussite qu'il se sera lui-même fixés : critères de rapidité, d'efficacité, de justesse des réponses, de méthodes, etc.

Ici encore, le formateur a un rôle considérable. Il n'est pas le juge exclusif du travail de l'apprenant. Il le responsabilise en le renvoyant à lui-même. Et pour cela, il va l'aider à être capable d'estimer au plus juste sa production.

### **Comment procéder ?**

La première étape consiste à convier l'apprenant à **se fixer des critères de réussite**. Ces critères concerneront le résultat de l'exercice mais aussi la manière personnelle d'y parvenir : rapidité mais aussi lenteur prudente, efficacité, clarté, précision peuvent aussi bien entrer en ligne de compte.

Pour **estimer la performance**, le formateur aide l'apprenant à ajuster son regard sur sa production. Ni dépréciation ni survalorisation. L'intérêt de l'apprenant sera de s'estimer au plus juste de ses attentes et de ses capacités.

**La formulation de cette auto-évaluation** se matérialisera sur la feuille d'exercice ou, mieux, sur le parcours de formation. Il s'agit, en concertation avec l'apprenant, de déterminer un code qui soit parlant pour lui : notes sur 10 ou autre, pourcentages, emploi de couleurs, signes +, +/-, -, oui/non, etc.

La validation d'une habileté passera par **une évaluation sommative**, plus générale et **portant sur l'ensemble de l'habileté travaillée**. A ce moment, les critères de réussite devront être en cohérence avec le contenu de l'évaluation. Ces critères devront être précisés à l'apprenant lors de la passation.

### ► **Pouvoir choisir son entraînement**

Notre objectif a été de proposer un minimum de quatre exercices pour entraîner un même objectif. Ceci permet à l'apprenant et/ou au formateur de choisir l'exercice qui par son contenu ou sa forme correspond le mieux aux centres d'intérêt et aux goûts de l'apprenant.

Allant plus loin, nous encourageons le fait d'intégrer dans les entraînements des sources extérieures apportées par les apprenants eux-mêmes et puisées dans leur environnement. Toutefois, avant d'intégrer le document proposé, le formateur prendra évidemment soin d'en analyser finement le contenu et de vérifier les pré-requis nécessaires à son effectuation.

## 9. Autres outils des auteurs

Les auteurs de ce livret, **Dominique Sadri-Faure, Erny Plein et Dominique Godet**, ont également très largement collaboré à la création des outils suivants :

- ***Restaurant Venezia*** : DVD-ROM pédagogique en 5 langues pour consolider et entraîner les pratiques linguistiques, Editions Chrysis 2006, France ;

- ***Savoir Trouver*** : CD-ROM en 4 langues pour l'entraînement au raisonnement logique et le développement des compétences sociales (Euro Cordiale, 2007) ;

- ***Bienvenue à Graphoville***, CD-ROM pour l'amélioration de l'orthographe (Euro Cordiale, 2007).

Dominique Sadri-Faure et Erny Plein sont également les auteurs de deux outils de prévention contre l'illettrisme :

- ***Histoires à lire et à écouter en français facile***, CD-ROM pour les enfants qui apprennent la langue française (édité par Euro Cordiale, a.s.b.l. Luxembourg) ;

- ***Je commence à lire en français***, 8 récits pour les enfants débutant en langue française (5 CD-ROM édités par Euro Cordiale, a.s.b.l., Luxembourg). Cette série de récits a reçu le Label des Langues en mars 2007.

Dominique Sadri-Faure est l'auteur de :

- ***La bibliothèque de Lecture en fête*** : six récits pour la jeunesse à caractère pédagogique et préventif contre l'illettrisme, publiés en 1995 chez Hachette et traduits en italien et en grec ;

- ***Objectif lire*** : outil pratique de lutte contre l'illettrisme, cinq volumes publiés en 1995 chez Hachette.

## 10. Les options des lecteurs

Comme il nous paraît essentiel que chacun puisse faire partager ses propres expériences, nous laissons ici place au lecteur pour qu'il exprime - pour lui-même peut-être mais aussi pour un futur lecteur - tout ce qui lui semble devoir compléter et enrichir les pages qu'il vient de lire.