



Office de l'Elevage
et des pâturages



DOCUMENT DE SUPPORT DIDACTIQUE

ANDRAGOGIE

MÉTHODES MODERNES ET SENSIBLES AU GENRE
DE FORMATION ET DE CONSEIL AGRICOLES

Fil

FORMATIONS INNOVANTES
DANS LA CHAÎNE DE VALEUR DU LAIT

1



En collaboration avec :
giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



AVANT PROPOS

Le projet « Innovations pour l'Agriculture et l'Agroalimentaire (IAAA) » mis en œuvre par la coopération allemande à travers la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, en coopération avec l'Agence de Promotion des Investissements Agricoles (APIA) et en partenariat avec l'Office de l'Élevage et des Pâturages (OEP) a mandaté le bureau international « GFA Consulting group » pour mettre en œuvre la composante « Formations Innovantes dans la chaîne de valeur du Lait (FIL) » qui vise à renforcer les capacités techniques et de conseil agricole au niveau régional et la formation des éleveurs aux bonnes pratiques d'élevage.

C'est dans ce contexte que ce module a été élaboré. Il s'agit d'un document de support qui reflète l'approche innovante choisie pour présenter les informations techniques clés aux éleveurs. Cette approche s'articule autour des trois principaux aspects suivants :

- Les apprenants sont invités à définir et à parfaire leurs propres objectifs d'apprentissage.
- Le contenu de la formation est basé sur des problématiques pratiques que les apprenants affrontent souvent.
- La formation est faite dans un cadre participatif, interactif où les méthodes sont variées.

Le présent module est conçu pour aider les formateurs et conseillers d'appliquer cette nouvelle approche, d'éviter de réciter des recueils de faits académiques et d'entrer dans une nouvelle relation avec les éleveurs bovins laitiers pour les aider d'acquérir de nouvelles connaissances et d'améliorer leurs compétences et capacités. Ceci va faciliter la mise en pratique des données techniques apprises et par conséquent rendre le système de production plus rentable et durable.

Ont contribué à la production de ce module :

- Mme Yosr Bayar Zouiten : Master trainer en «Méthode modernes et sensibles au genre de formation et de conseil agricole»
- M. Joachim F. Schroeder : Coordinateur du projet FIL
- M. Nejib Ajili : Expert principal du projet FIL
- Mme Waâd Nasri: Experte Junior du projet FIL

Le design et la mise en forme de ce document ont été élaboré par:

- M. Ulrich Roth: Expert Communication/Visualisation
- Glibett: Bureau de Design graphique



STRUCTURE ET OBJECTIFS DU MODULE

« ANDRAGOGIE »

- **Sous-thème 1** Les spécificités de l'adulte en formation
- **Sous-thème 2** : Mettre en place une approche interactive en formation
- **Sous-thème 3** : Les rôles du formateur andragogue
- **Sous-thème 4** : Aspect genre, approche envers les femmes rurales
- **Sous-thème 5** : Indications pour la réalisation d'un module de formation et l'application du cycle de l'apprentissage par l'action
- **Sous-thème 6** : Vue d'ensemble des bonnes pratiques du formateur andragogue

Ce module est destiné aux formateurs et conseillers d'organisations étatiques et privées, intervenants dans la formation et l'accompagnement des producteurs laitiers. C'est un outil d'accompagnement et de soutien pour faciliter le transfert des bonnes pratiques d'élevage aux producteurs.

Si nous nous référons au diagnostic de l'existant, les formateurs et les accompagnateurs des producteurs en général approchent ces derniers d'une manière plutôt académique qui est centrée sur les formateurs eux-mêmes et axée surtout sur la masse d'informations à transmettre. Cette approche pédagogique ne permet pas un

apprentissage efficace chez les adultes, pour lequel plusieurs variables comportementales doivent être considérées pour favoriser son ouverture à l'apprentissage, nous favorisons alors dans ce cadre, l'approche andragogique.

La finalité de ce module étant de doter les formateurs et les conseillers des compétences et techniques nécessaires afin de maîtriser les subtilités de l'animation de groupe ainsi que les grands principes de développement individuel et collectif qui sous-tendent des techniques de dynamique de groupe et de l'apprentissage de l'adulte via une approche andragogique, notamment en milieu rural.

RAPPEL DES FACTEURS CLÉS POUR UNE FORMATION D'ADULTES EN MILIEU RURAL RÉUSSIE :

1. Connaître les spécificités de l'adulte en formation
2. Maîtriser l'approche interactive en formation, ainsi que les rôles et pratiques du formateur andragogue
3. Faire attention à l'aspect genre et particulièrement les femmes

TABLE DES MATIÈRES

1. Sous-thème «Les spécificités de l’adulte en formation»	5
1.1. Comment apprennent les adultes ?.....	5
1.2. Mode de fonctionnement et attentes de l’apprentie adulte	5
2. Sous-thème «Mettre en place une approche interactive en formation»	6
2.1. Enracinement de la formation dans des situations locales	7
2.2. Participation active des apprenants	7
2.3. Réponse des apprenants aux questions posées	7
2.4. Intégration de la langue, de la culture et de l’expérience des participants	7
2.5. L’approche interactive en pratique	8
3. Sous-thème «Les rôles du formateur andragogue»	8
3.1. L’Apporteur du contenu	8
3.2. L’Animateur.....	8
3.3. Le Facilitateur	9
4. Sous-thème «Aspect genre, approche envers les femmes rurales»	9
4.1. L’aspect genre en pratique	9
5. Sous-thème «Réalisation d’un module de formation par l’application du cycle de l’apprentissage par l’action»	10
5.1. La phase introductive de la formation	10
5.1.1. Cadrage et Prise en main	10
5.1.2. Nivellement des attentes.....	10
5.1.3. Protocole d’accord	11
5.2. Dérouler la formation par l’application du «Cycle de l’apprentissage par l’action».....	11
5.2. L’intégration du cycle d’apprentissage par l’action dans les quatres guides de formation	12
6. Sous-thème «Vue d’ensemble des bonnes pratiques du formateur andragogue»	13

1. SOUS-THÈME "LES SPÉCIFICITÉS DE L'ADULTE EN FORMATION"

Objectifs spécifiques	
Connaissances à acquérir les participants devraient savoir	<ul style="list-style-type: none"> Les formateurs connaissent les spécificités de l'adulte en formation ainsi que la motivation, le mode d'action et les instruments de la formation andragogique.
Compétences à acquérir les participants devraient être capables de faire	<ul style="list-style-type: none"> Les formateurs maîtrisent l'application de l'approche interactive en formation, ainsi que les rôles et pratiques du formateur andragogue.

1.1. COMMENT APPRENNENT LES ADULTES ?

Le processus d'apprentissage est fondamental à la formation. Il est donc essentiel que le formateur ait une compréhension basique de ce processus afin de pouvoir décider quelles serait l'approche la plus efficace à utiliser pour une formation dans une situation donnée.

En formation d'adulte, les apprentissages sont les plus efficaces et positifs en appliquant les principes présentés ci-dessous.

PRINCIPES CLÉS POUR UNE FORMATION D'ADULTES RÉUSSIE :

- Les apprenants sont invités à définir et à parfaire leurs propres objectifs d'apprentissage.
- Le contenu de la formation est basé sur des problématiques pratiques que les apprenants affrontent souvent.
- La formation est faite dans un cadre participatif, interactif où les méthodes sont variées.

Ces principes forment la base pour l'un des modèles standards de formation connu sous le terme « Cycle d'apprentissage » qui sera présenté ci-dessous en chapitre 5.

1.2. MODE DE FONCTIONNEMENT ET ATTENTES DE L'APPRENTIE ADULTE

En situation d'apprentissage, l'adulte :

- Doit avoir envie d'apprendre, c'est-à-dire c'est sa motivation qui le guide.
- Apprend pour atteindre un objectif/ accomplir une tâche ou une responsabilité précise.
- A besoin d'être reconnu comme une personne unique, il doit faire reconnaître ses compétences et ses qualités propres.
- Ne peut pas s'impliquer dans une formation, s'il a des soucis à l'extérieur.
- Ne considère qu'une formation est pertinente que lorsqu'elle répond à ses propres attentes.
- Considère que son expérience personnelle est très importante et il est unique pour ça.
- Se considère comme un être autonome et indépendant mais qui se pose des questions.
- Apprend par expérience : le fait qu'il soit en action favorise son apprentissage.

Attitudes et attentes de l'apprenti adulte	Approche et démarches du formateur
L'adulte sélectionne d'une manière inconsciente ce qu'il voit, ce qu'il entend et ce qu'il ressent, de part les filtres qu'il accumule durant son parcours tel que les filtres sociaux famille, société, environnement où il a grandi et/ ou où il vit).	<ul style="list-style-type: none"> Comprendre que la différence est la règle et que chaque adulte parmi les participants est une personne unique.

L'adulte distorse sa sélection et la généralise et il en tire ainsi sa propre perception de la réalité qu'il veut imposer autour de lui.	<ul style="list-style-type: none"> Acquérir la capacité de stopper son jugement en tant que formateur et de se mettre à l'écoute de chaque participant.
L'adulte doit avoir envie d'apprendre, c'est sa motivation qui le guide.	<ul style="list-style-type: none"> Recueillir, niveler et valider les attentes de tous les participants au démarrage de la formation et faire le rapprochement entre leurs attentes et le programme proposé de la formation. Se montrer empathique.
Pour lui, une formation ne peut être pertinente que si elle répond à ses propres attentes.	
Il apprend pour atteindre un but, un objectif, et/ou réaliser une tâche ou une responsabilité précise.	<ul style="list-style-type: none"> Recueillir, niveler et valider les attentes de tous les participants au démarrage de la formation et faire le rapprochement entre leurs attentes et le programme proposé de la formation.
Il a besoin d'être reconnu comme une personne unique, il doit faire reconnaître ses compétences et ses qualités propres.	<ul style="list-style-type: none"> Reconnaître les participants de part et leurs expériences et construire les apprentissages dessus. Remercier les participants pour chaque intervention, valoriser la bonne expérience et reformuler celle à améliorer d'une manière neutre afin de la discuter avec les participants.
Il considère que son expérience est très importante et il est unique pour cela.	
Il ne peut pas s'impliquer en formation s'il a des soucis à l'extérieur.	<ul style="list-style-type: none"> Assurer une présence qui dénote d'une réelle écoute active.
Il se considère comme un être autonome, indépendant qui se pose des questions.	<ul style="list-style-type: none"> Utiliser des métaphores et des analogies. Utiliser des exemples de la vie réelle.
Il apprend par expérience : le fait qu'il soit en action favorise un meilleur apprentissage pour lui.	<ul style="list-style-type: none"> Proposer des activités pour favoriser l'apprentissage. Faire appel à l'expérience des participants chaque fois que c'est possible. Capitaliser sur les apprentissages et faire projeter leurs applications dans la vie quotidienne des participants. Témoigner par des exemples réels. Connaître le contexte et la culture de la région où se déroule la formation.

2. SOUS-THÈME "METTRE EN PLACE UNE APPROCHE INTERACTIVE EN FORMATION"

Objectifs spécifiques	
Connaissances à acquérir les participants devraient savoir	<ul style="list-style-type: none"> Connaître les bonnes pratiques du formateur andragogue.
Compétences à acquérir les participants devraient être capables de faire	<ul style="list-style-type: none"> Savoir concevoir un processus d'apprentissage qui permet aux apprenants d'améliorer leurs connaissances et leurs compétences par la réflexion et la pratique. Savoir appliquer les méthodes et l'approche interactive.

L'approche interactive en formation implique inévitablement que :

- Les personnes en cours de formation constituent par conséquent la meilleure « Source d'expertise » quant au contenu souhaitable de leur formation alors que le formateur n'est pas en mesure

de se prononcer sur leurs besoins réels.

- Le formateur a pour mission de concevoir et de favoriser un processus d'apprentissage qui permet aux apprenants de se pencher sur des cas qui leur sont familiers, d'appliquer leur aptitude au raisonnement et leur bon sens à leur résolution et d'améliorer leurs connaissances et leurs compétences par la réflexion et la pratique.

Beaucoup d'aspects doivent être pris en considération et respectés pour mettre en œuvre une approche interactive en formation, à savoir :

2.1. ENRACINEMENT DE LA FORMATION DANS DES SITUATIONS LOCALES

La formation interactive place délibérément la présentation des situations d'apprentissage entre les mains des apprenants. Si cette formation n'exclut pas l'élaboration d'études de cas et de jeux de rôles par le formateur, les apprenants doivent être profondément impliqués tout au long du processus d'élaboration.

Plus ces situations d'apprentissage sont proches du quotidien vécu par les apprenants, plus le déclenchement d'un processus de changement chez les apprenants sera facile et fluide

Il s'agit donc, dans le cadre de la mise en œuvre d'une approche interactive en formation de concevoir des exercices et des situations d'apprentissage permettant aux apprenants de vivre des cas similaires à leurs pratiques quotidiennes, contexte culture, etc. Tout en intégrant les objectifs de changement visés à découvrir lors de l'analyse de la situation vécue, comme nous allons l'expliquer plus tard dans ce document.

2.2. PARTICIPATION ACTIVE DES APPRENANTS

L'approche interactive favorise de commencer une formation en invitant les apprenants à travailler en petits groupes afin de leur permettre de se présenter mutuellement et d'identifier leurs attentes communes sur lesquelles ils souhaitent se pencher.

A ce stade, les petits groupes présentent leurs productions respectives au reste des apprenants et discutent ensemble avec le formateur la possibilité de les satisfaire dans le cadre de la présente action de formation.

2.3. RÉPONSE DES APPRENANTS AUX QUESTIONS POSÉES

Le formateur joue le rôle de facilitateur et maître de la structure :

La stratégie la plus simple que tout formateur peut appliquer pour amener un groupe donné à adopter une approche interactive est d'éviter de répondre personnellement aux apprenants et de permettre ou d'inciter les autres apprenants à répondre aux questions posées.

Cessant de jouer le rôle de l'expert, le formateur devient un catalyseur de l'apprentissage en favorisant le débat et en faisant la reformulation et la synthèse des idées émises.

2.4. INTÉGRATION DE LA LANGUE, DE LA CULTURE ET DE L'EXPÉRIENCE DES PARTICIPANTS

Considérées comme source de connaissances d'une grande richesse.

Dans cet aspect, il s'agit d'utiliser un jargon adapté à celui des apprenants, l'enrichir avec les métaphores, et si possible les contes, les proverbes et les mots employés à l'échelon local.

Le formateur interactif peut puiser dans ce fonds de connaissances traditionnelles d'une grande richesse pour autant qu'il fasse preuve de lucidité sur un point : ces discussions ne visent pas à encourager un retour aux pratiques du passé, elles visent à attirer les apprenants à participer aux discussions et aux analyses.

2.5.L'APPROCHE INTERACTIVE EN PRATIQUE

Objectifs à accomplir	Approche et démarches du formateur
Enraciner la formation dans les situations locales	<ul style="list-style-type: none"> Concevoir des situations d'apprentissage inspirées du contexte local des participants. Plus ces situations d'apprentissage sont proches du quotidien des apprenants, plus le déclenchement d'un processus de changement chez les apprenants sera facile et fluide.
Faire participer les apprenants activement dans la construction du contenu (Utiliser le cycle de l'apprentissage par l'action, voir graphique page 11)	<ul style="list-style-type: none"> Faire vivre une expérience (ou en faisant appel à leurs expériences respectives par rapport à un domaine en relation avec le contenu). Analyser par un questionnement vertical (en entonnoir) en partant du général au particulier. Synthétiser les objectifs spécifiques un à un à partir de l'analyse de la situation. Généraliser pour capitaliser sur les apprentissages et enfin re-transférer ces apprentissages dans le contexte réel quotidien des apprenants et leurs demander comment vont-ils les utiliser et à quoi ça va leur servir.
Alterner les 3 rôles du formateur : Apporteur de contenu, facilitateur et animateur	<ul style="list-style-type: none"> Être un facilitateur en faisant vivre aux apprenants des situations d'apprentissage, en émettant des instructions, maîtrisant le temps, faisant des synthèses et des mises au point, répartissant équitablement le temps de parole, freinant les interventions longues, etc... Être un animateur en haussant le niveau d'énergie des apprenants quand il le faut, reformulant leurs propos, encourageant les interventions, posant des questions, modulant sa voix pour casser la monotonie, etc... Être un apporteur de contenu en faisant profiter de son expertise et partager son expérience dans le domaine traité par la formation.
Avoir une posture point levé	<ul style="list-style-type: none"> Épaules larges et poitrine dégagée, c'est une posture qui inspire confiance aux apprenants et dénote aussi d'une confiance en soi pour le formateur. C'est aussi une posture favorable pour un gestuel ouvert et une voix modulable au besoin.

3. SOUS-THÈME "LES RÔLES DU FORMATEUR ANDRAGOGUE"

En formation d'adultes animée avec l'approche interactive et mise en œuvre par « le cycle de l'apprentissage par l'action », le formateur doit être capable de jouer des rôles, sans perdre son identité. Le formateur joue impérativement 3 rôles, à savoir :

3.1.L'APPORTEUR DU CONTENU :

Dans ce rôle, le formateur prépare son contenu technique, la structure et le programme par lequel il disposera sa formation en défalquant l'objectif général de la formation en objectifs spécifiques puis en exercices animés pour servir leur atteinte.

3.2.L'ANIMATEUR :

Le formateur est aussi appelé à dynamiser les apprenants et à injecter de l'énergie positive favorisant la bonne ambiance en ce en posant des questions plutôt et surtout ouvertes, en modulant sa voix pour éviter la monotonie, en encourageant les interventions (« oui, j'entends », « intéressant », fait des commentaires, etc...), en utilisant des Energizers, etc...

3.3. LE FACILITATEUR :

Le formateur est aussi appelé à favoriser les échanges et le partage d'expériences et de connaissances entre les apprenants. Son rôle de facilitateur est très important pour faire approprier les nouveaux apprentissages et concepts par les apprenants.

Pour exercer son rôle de facilitateur, il est appelé à répartir équitablement le temps de parole, faire des synthèses et des mises au point, freiner les interventions trop longues, encourager les silencieux à participer, faire le cadrage et le recadrage des interventions par rapport à la thématique abordée dans la formation, etc...

En langage para-verbal, le facilitateur bouge, circule, se déplace, approuve par des hochements de tête, présente une mine souriante, balaye la salle par son regard, etc...

4. SOUS-THÈME "ASPECT GENRE, APPROCHE ENVERS LES FEMMES RURALES"

Objectifs spécifiques	
Connaissances à acquérir : les participants devraient savoir	<ul style="list-style-type: none"> • Connaître les particularités liées à l'aspect genre en formation. • La femme joue un rôle très important dans l'activité économique dans le milieu rural pourtant elle n'est pas considérée comme tel dans son environnement. • La femme change de comportement plus vite qu'un homme, si elle en perçoit l'utilité : plus ouverte à l'apprentissage. • La femme en milieu rural a, en général, un rattachement très prononcé à la famille : sens de responsabilité très développé • Son image dans la société dans laquelle elle vit est très importante pour elle.
Compétences à acquérir : les participants devraient être capables de faire	<ul style="list-style-type: none"> • Savoir montrer de l'empathie. • Savoir utiliser ses spécificités chez les femmes pour construire les apprentissages. • Acquérir la compétence d'interpeler les femmes, sans les désigner personnellement.

4.1. L'ASPECT GENRE EN PRATIQUE

- Inviter les femmes à se présenter dans leur identité (indépendamment de leurs conjoints, frères, etc...)
- Valoriser la (les) tâche(s) qu'elles accomplissent dans la ferme ainsi que leur rôle dans le développement économique de leurs familles respectives et dans la communauté à laquelle elles appartiennent.
- Adopter une posture d'empathie envers l'effort fourni par les femmes en milieu rural : se mettre à leur place et voir à travers leur perception.
- Interpeler les femmes délicatement sans les désigner, valoriser leurs interventions et les laisser s'exprimer.

5. SOUS-THÈME "RÉALISATION D'UN MODULE DE FORMATION PAR L'APPLICATION DU CYCLE DE L'APPRENTISSAGE PAR L'ACTION"

5.1. LA PHASE INTRODUCTOIRE DE LA FORMATION

5.1.1. Cadrage et Prise en main

Objectifs :

- Entrer en contact avec les participants
- Se positionner en gagnant la confiance et le respect des participants
- Présenter la thématique de la formation et son objectif
- Dégeler les participants

Séquences:

- Se présenter aux participants à travers son expertise et expérience en rapport avec la thématique de la formation.
- Exprimer votre souhait et confiance que cette formation se passera avec succès et qu'il y aura un gain mutuel en connaissances et en nouvelles techniques et approches.
- Présenter le cadre spacio-temporal de la formation (c'est une formation qui se déroule sur combien de jour et la fourchette horaire journalière, et éventuellement les horaires des pauses café et déjeuners).

5.1.2. Nivellement des attentes

Objectifs :

- Recueillir les attentes des participants par rapport à la formation
- Nivelier les attentes recueillies
- Présenter le programme de la formation proposé

Séquences:

NOTE: Les séquences présentées ci-dessus devraient être adaptées au groupe cible!

- Mettre en valeur l'investissement en temps fait par chaque participant en assistant à la formation ainsi que le retour sur investissement attendu.
- Distribuer aux participants des cartes METAPLAN (une carte chacun) et leurs demander d'écrire leurs attentes individuelles du séminaire (5 minutes).
- Regrouper les participants en groupes de 4 à 5 membres (celles et ceux qui ont la même couleur de carte par exemple).
- Inviter les participants à se concerter à propos des attentes enregistrées et d'identifier les idées répétées ou celles convenues au sein du groupe (10 minutes).
- Demander aux participants d'écrire les attentes non communes sur des cartes d'autres couleurs que la couleur du groupe.
- Ramasser les cartes présentant les attentes communes et les attentes individuelles qui n'ont pas été partagées avec les autres membres du groupe.
- Placer les cartes par groupe et par typologie (Individuelles / communes) sur le tableau METAPLAN.
- Présenter les cartes en plénières (par le formateur ou par un représentant de chaque groupe).
- Valider par un train (-) vert les cartes portant les attentes possibles à réaliser au cours de la formation et mettre (?) en rouge sur les cartes portant les attentes qui dépassent le cadre de la formation.
- Enchaîner directement sur la présentation du programme proposé pour la formation en faisant le rapprochement avec les attentes validées.

5.1.3. Protocole d'accord

Objectifs :

- Produire un code de comportement favorable à l'apprentissage.
- S'engager par rapport à des éléments d'organisation.
- Création d'une atmosphère favorable à l'apprentissage.

Séquences:

- Valoriser le programme de la formation déjà présenté et montrer qu'il faut bien s'organiser afin d'atteindre les objectifs prévus dans les temps convenus.
- Demander aux participants de vous indiquer les éléments d'organisation importants à discuter.
- Ecrire sur le tableau chevalet les éléments retenus (planning journalier des séances, pauses, retards, absences, usage de téléphone, méthode de participation, etc ;).
- Se convenir sur les détails du protocole.
- Ecrire au fur et à mesure les clauses convenues.
- Afficher le contrat dans la salle.
- Faire signer par le formateur et tous les participants.

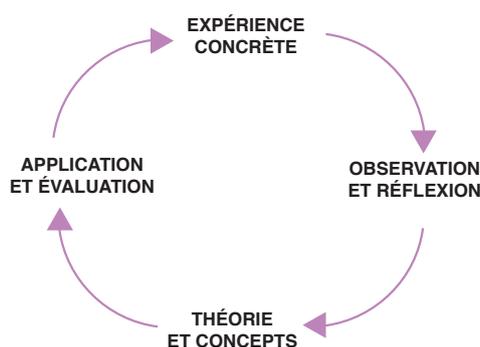
5.2. DÉROULER LA FORMATION PAR L'APPLICATION DU "CYCLE DE L'APPRENTISSAGE PAR L'ACTION"

Objectifs spécifiques	
Connaissances à acquérir les participants devraient savoir	<ul style="list-style-type: none"> • Prendre connaissance du cycle de l'apprentissage par l'action.
Compétences à acquérir les participants devraient être capables de faire	<ul style="list-style-type: none"> • Acquérir de la compétence dans l'application et l'animation du cycle de l'apprentissage par l'action.
Attitudes à promouvoir	<ul style="list-style-type: none"> • Être dans la mesure de servir du contenu répondant non seulement à l'objectif du savoir mais surtout celui du savoir-faire et savoir être.

Un des modèles standards de formation d'adultes est connu sous le terme «Cycle d'apprentissage¹». Cette approche montre le lien étroit entre la pratique et l'apprentissage. Le cycle d'apprentissage comprend:

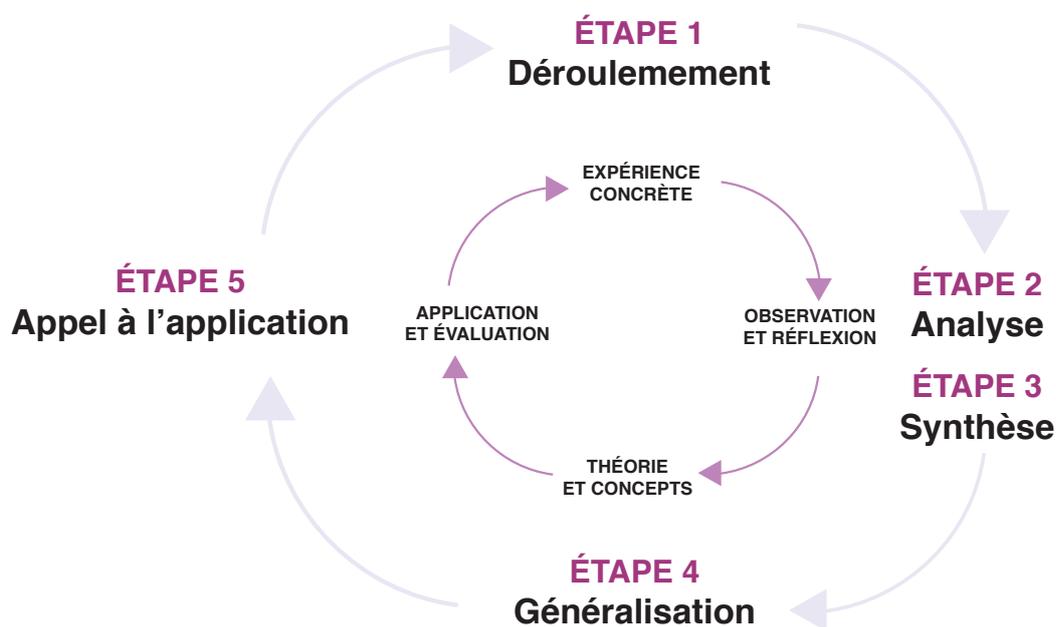
- L'expérience
- L'observation
- La réflexion
- L'application

La réflexion se base sur l'expérience et génère des conclusions qui doivent inclure la formulation de nouvelles idées. Ces idées sont ensuite utilisées pour générer de nouvelles expériences impliquant ainsi le recommencement du processus.



1. Développée par David Kolb

Ce modèle d'apprentissage peut servir de principe directeur pour le développement d'une méthodologie. Les formateurs devront alors vérifier continuellement que leur propre méthodologie reflète ce processus, d'où la création du «**Cycle de l'apprentissage par l'action**», présenté ci-dessous. **Au cœur du cycle de l'apprentissage par l'action est le cycle d'apprentissage présenté auparavant.**



5.3.L'INTÉGRATION DU CYCLE D'APPRENTISSAGE PAR L'ACTION DANS LES QUATRES GUIDES DE FORMATION

Tous les quatre guides de formation qui seront utilisés pour la formation des éleveurs de bovins laitiers sont structurés en tenant compte des étapes proposées par le cycle d'apprentissage par l'action.

Chaque module est structuré en plusieurs **sous-thèmes**.

Chaque sous thème est structuré en conformité avec le cycle d'apprentissage par action, à savoir :

1. La première section d'un sous-thème définit les connaissances à acquérir, les leçons à retenir et les bonnes pratiques à appliquer par les éleveurs.
2. La deuxième section est dénommée «*Déroulement – analyse et synthèse conjointes des aspects clés*». Elle présente les sujets, les pas et les méthodes (par exemple jeu de rôle) ainsi que les matériaux (photos) à utiliser.

cette section reflète pratiquement trois premières étapes du cycle d'apprentissage par l'action:

Étape 1 : **DÉROULEMENT**

Étape 2 : **ANALYSE**

Étape 3 : **SYNTHÈSE**

Au cours de chaque sous-thème ces trois étapes sont parcourus simultanément plusieurs fois.

3. Après que tous les sujets aient été discutés, on passe à la prochaine étape:

Étape 4 : **GÉNÉRALISATION**

4. Finalement on arrive à:

Étape 5 : **APPEL À L'APPLICATION**

6. SOUS-THÈME "VUE D'ENSEMBLE DES BONNES PRATIQUES DU FORMATEUR ANDRAGOGUE"

Pratiques	Bonnes pratiques	Mauvaises pratiques
Poser des questions surtout fermées		X
Poser des questions d'exploration	X	
Poser des questions d'éclaircissement de sens	X	
lire les pensées des participants afin de prévoir leurs réaction/ degré de compréhension		X
Entendre le participant et lui répondre précipitamment		X
Assurer une présence qui dénote d'une réelle écoute active	X	
Se concentrer sur la communication verbale poids des mots		X
Donner un feedback constructif et argumenté	X	
Etre dans une posture de sympathie plutôt que d'empathie	X	
En cas de conflits entre deux/des participants, prendre bien sûr la partie de celui/ceux qui a/ont raison		X
Veillez à ce que le contenu de la formation réponde aux 3 niveaux de savoir : savoir, savoir-faire et savoir être	X	
Servir le programme préparé quel que soit les conditions : c'est le professionnalisme du formateur qui est en jeu		X
Utiliser des phrases courtes et simples	X	
Imposer des règles générales à respecter par les participants et le formateur		X
Se synchroniser avec le groupe	X	
Moduler le ton de sa voix	X	
Dire au participant « Tu n'as pas compris », s'il n'a pas vraiment compris, c'est aussi simple !		X
Adopter une attitude de respect et de non jugement	X	
Désigner un participant pour vivre une expérience devant le groupe		X
Utiliser différents matériels didactiques	X	
Proposer des activités pour favoriser la participation	X	
Utiliser les métaphores et les analogies	X	
Témoigner par des exemples réels	X	
Se déplacer, circuler, bouger, approuver par un hochement de tête	X	
Lire les sentiments des participants afin de deviner leurs avis par rapport au formateur		X
Ne pas utiliser différentes techniques dans la même formation, ça risque de déconcentrer les participants		X
Utiliser assez de jargon technique afin que les participants croient en votre compétence et vous respectent en conséquence		X
Eviter d'interpeler les silencieux		X
Adopter une posture point levée	X	
Critiquer positivement un participant pour un meilleur développement		X

Faire la différence entre son rôle et son identité	X	
Reformuler les propos des participants en cas de besoin	X	
Poser toujours et impérativement le cadre au démarrage de la formation	X	
Dépasser le cadre temporel convenu pour la formation en cas de besoin, c'est pas grave. Le plus important c'est finir le contenu dispensé		X
Reconnaître & valoriser les participants	X	
Recueillir, niveler et valider les attentes des participants avant la formation, si possible, si non au début de la formation	X	
Utiliser fréquemment les expressions : Problème, non, mais, par contre...		X

FiI

FORMATIONS INNOVANTES
DANS LA CHAÎNE DE VALEUR DU LAIT