

Certification d'Aptitude aux Fonctions de Formateur Académique

Académie de Reims session 2017-2019

Mémoire professionnel

CAFFA	Discipline : Génie Mécanique Option : MSMA
--------------	--

Titre	Comment mettre en œuvre la co-intervention de façon à optimiser une action de formation ?
Nom d'usage	COLLARD
Nom patronymique	
Prénom	DAVID
Date de naissance	06/03/1978
Département	ARDENNES 08

Le mémoire professionnel devra être déposé en version numérique (format Pdf uniquement) **sur l'espace partagé EFIVOL avant la date limite du 15 avril 2019 à 17h00.**

Vous recevrez ensuite une notification électronique dans votre messagerie académique.

Le mémoire doit être rédigé en utilisant la police Arial 11 et l'interligne 1 à 1,5 maximum.

SOMMAIRE

Remerciements :	Page 3
Introduction :	Page 4
PARTIE 1 : LA CO-INTERVENTION POURQUOI FAIRE ?	
1.1 Les besoins de l'institution	Page 5
1.2 La co-intervention en formation	Pages 5 à 9
1.3 La co-intervention une plus-value mais aussi des écueils	Pages 9 à 11
PARTIE 2 : EXPERIMENTER LA CO-INTERVENTION	
2.1 Fiches bilan de fin de formation	Page 11
2.2 Analyse des fiches	Page 12
2.3 Optimisation des indicateurs	Pages 12 à 15
PARTIE 3 : QUELLES STRATEGIES ADOPTER POUR OPTIMISER LA CO-INTERVENTION ?	
3.1 Fiches bilans à optimiser ?	Pages 16 à 17
3.2 Une co-intervention indispensable quand on forme sur le thème de la co-intervention.	Page 17
3.3 Une co-intervention pour les élèves au bénéfice des élèves	Page 18
Conclusion	Page 19
Bibliographie	Page 20
Abréviations et glossaire	Page 21
Annexes	Pages 22 à 26

REMERCIEMENTS

La réalisation de ce mémoire a été possible grâce au concours de plusieurs personnes à qui je voudrais témoigner ma gratitude.

Je voudrais dans un premier temps remercier, messieurs Delpuech Dominique (IEN) et Dupont Thierry (IA-IPR EVS) pour leur accueil et confiance, au sein du dispositif ES&ST et GACS. Et monsieur Bridoux Didier (Aide à la coordination ES&ST) pour son accueil, accompagnement dans mes premiers pas de formateur de formateurs et tous les conseils prodigués.

Je remercie également tous mes collègues enseignants, formateurs, animateurs, apprenants et élèves pour leurs échanges fructueux et avec lesquels j'ai et ai eu, le privilège de travailler.

Enfin, je tiens à témoigner toute ma gratitude à ma compagne et mes deux enfants à qui j'ai sacrifié des moments de complicité, d'attention et de temps.

Et une pensée toute particulière pour mon père...

INTRODUCTION

Je suis enseignant au lycée Jean Baptiste Clément « Lycée des métiers de l'automobile et de l'industrie » sur le site de Vivier au Court dans les Ardennes, j'interviens auprès de classes de BAC PRO MEI (Maintenance des Equipements Industriels), CAP CIP (Conducteur d'Installations de Production) et Mention Complémentaire MIOP (Maintenance des Installations Oléo hydrauliques et Pneumatiques).

Par ailleurs, je suis formateur de formateurs au sein du dispositif ES&ST (Enseigner la Santé et la Sécurité au Travail) de l'académie de Reims sous la responsabilité de Monsieur Delpuech Dominique (IEN). Ainsi qu'animateur au sein du GACS (Groupe Académique Climat Scolaire) sous la responsabilité de Monsieur Dupont Thierry (IA-IPR EVS).

L'objet de mon mémoire portera sur la co-intervention et plus particulièrement sur :

Comment mettre en œuvre la co-intervention de façon à optimiser une action de formation ?

Cette problématique suscite en moi une interrogation approfondie, après avoir encadré un certain nombre d'actions de formation, notamment en synthétisant les fiches bilans de fin de formation. Je me suis donc demandé s'il était possible de mettre en place une « démarche » pour optimiser une action de formation en co-intervention.

Il n'y a rien de plus frustrant pour un apprenant que de participer à un stage et que les objectifs et conditions attendus ne soient pas atteints.

Je m'appuierai dans un premier temps sur mon expérience de formateur et d'animateur dans différentes situations de formations et m'appuierai sur des recherches et un questionnaire élaboré pour tenter de proposer des hypothèses.

Dans un premier temps il serait intéressant de proposer une définition de la co-intervention.

La co-intervention est par définition une situation complexe car elle juxtapose ou peut juxtaposer : des acteurs différents, des rôles différents, des attentes et des visées différentes et des conceptions pédagogiques différentes ¹ :

¹ COSNARD Brigitte : Formatrice ASH, UCP-ESPE de Versailles

Partie 1 : LA CO-INTERVENTION POURQUOI FAIRE ?

1.1 Pour répondre à un besoin de l'institution :

Comme je vous le précisais dans mon introduction je suis enseignant en lycée professionnel, et avec la mise en œuvre de la nouvelle réforme du lycée professionnel à la rentrée prochaine, nous allons mettre en place la co-intervention dans nos enseignements.

J'ai eu l'occasion de participer à une réunion d'information sur la mise en place de la co-intervention et du chef d'œuvre. ^{BO²} Cette présentation a été réalisée par deux inspecteurs de l'éducation l'un pour la discipline générale et l'autre pour la discipline professionnelle.

A l'issue de cette intervention, mes collègues de LP se sont interrogés sur la manière de mettre en place cette « nouveauté », comment faire, avec qui, pourquoi le faire... ?

Ayant moi-même réalisé et participé à des formations en co-intervention, j'en connais un certain nombre d'avantages mais aussi d'écueils.

En me projetant dans une posture de futur formateur académique, je pourrais répondre à une demande de l'institution pour encadrer ce type d'action de formation.

D'autant qu'il existe des dispositifs « similaires » dans le premier degré avec les dispositifs « plus de maitres que de classes » ou bien les CP dédoublés...

Dans le second degré en collège et lycées (avec l'EGLS, le PPCP, l'AP...)

1.2 La co-intervention en formation :

Je vous indiquais également que j'étais formateur de formateurs au sein du dispositif ES&ST, j'ai encadré un certain nombre d'action de formation notamment en Monitorat SST (Sauveteur Secouriste du Travail), Monitorat PRAP (Prévention des Risques liés à l'Activité Physique) et ES&ST (Enseigner la Santé et la Sécurité au Travail).

Des actions de formations ont été dispensées en co-intervention avec un collègue formateur de formateurs du dispositif. Pour la plupart en présentiel sauf pour la formation ES&ST sous format hybride (ou nous étions regroupés au GIP à 5 formateurs de formateurs pour l'assistance du parcours sur M@gistère).

En ce qui concerne le dispositif GACS (Groupe Académique Climat Scolaire), la totalité des formations s'est déroulé en présentiel, avec en moyenne 3 à 4 intervenants.

Nous sommes intervenus en collège sur la thématique « gestion de conflit » et également en lycée professionnel sur la thématique « climat scolaire ».

² BO : n°2019-023 du 18-3-2019

Je souhaiterais pouvoir me référer aux approches que je pratique ou que j'ai eu l'occasion de d'expérimenter dans les formations en co-intervention et ainsi faire émerger **les avantages** de la co-intervention.

Cela permet de mieux remplir plusieurs rôles à la fois.

Par exemple, que les deux animateurs se répartissent les rôles : ainsi l'un pourra tenir le rôle d'animateur pendant que l'autre tiendra le rôle d'observateur du groupe.

Et en assurant ainsi plusieurs rôles à deux, la co-animation permet de mieux remplir les fonctions de l'animation, et en particulier de : « *Mieux organiser et favoriser la remontée de l'information dans le groupe, organiser le travail, faire s'exprimer et percevoir mieux les besoins et attentes...* » (VIAL Guy³)

Cette répartition des rôles permet de mieux utiliser certaines techniques pédagogiques : plus particulièrement : *Les jeux de rôles, les jeux, les simulations, exercices, études de cas...* Techniques que je mets en œuvre dans l'ensemble de mes formations en ES&ST.

Ainsi, les fonctions à assurer étant plus variées (animateur, opérateur...) et simultanées, la qualité du travail est plus grande.

La co-intervention permet d'enrichir et d'élargir le contenu du stage :

Avant le stage :

Par le travail en équipe, on peut arriver à un meilleur résultat qu'individuellement. C'est d'ailleurs le cas avant chaque mise en place de formations nous nous réunissons en groupe de travail pour fixer les objectifs, réfléchir sur les contenus, les méthodes à adopter, lister les freins, les leviers...

Durant le stage :

Il sera plus riche quant aux idées, opinions, approches, points de vue, réactions, réponses données...

Il faut quand même à cela s'interroger sur les types de formations où la co-intervention est particulièrement adaptée :

- Lorsque la formation embrasse des champs de compétence différents ou est d'une grande complexité c'est notamment le cas de la formation « climat scolaire » en particulier lorsque sont abordés les 7 facteurs interdépendants sur lesquels il est possible d'agir pour améliorer la réussite scolaire, le moral des élèves et des enseignants, pour réduire les inégalités et faire baisser la victimisation.

³ VIAL Guy : INRS *La coanimation : avantages et inconvénients*

- Quant il comporte un grand nombre de participants ou lorsque le public est très exigeant ou difficile, j'ai pu expérimenter cette situation lors de la formation « gestion de conflit » dans un collège où le nombre de participants était de 26 personnes dans une ambiance relativement tendue et une configuration de salle peu propice à une mise en réflexion collective.

- Lors des stages expérimentaux ou réalisés pour la première fois. Quand j'ai rejoint le dispositif ES&ST j'ai eu la chance d'être accompagné par un collègue formateur de formateurs pour chaque formation de monitorat, et ceci sur la durée totale de chacune d'elle, à savoir pour une formation de moniteur SST 8 jours, moniteur PRAP 5 jours et ES&ST : 5 jours.

Pour qu'une formation soit de qualité, il faut également savoir à quel public s'adresse la formation : **UN ADULTE.**

Cependant un adulte n'est pas un enfant, il n'apprend pas comme tel. On ne peut pas transposer les méthodes scolaires classiques issues le plus souvent d'un courant traditionnel de la pédagogie que j'applique en direction de mes élèves dans ma mission d'enseignant.

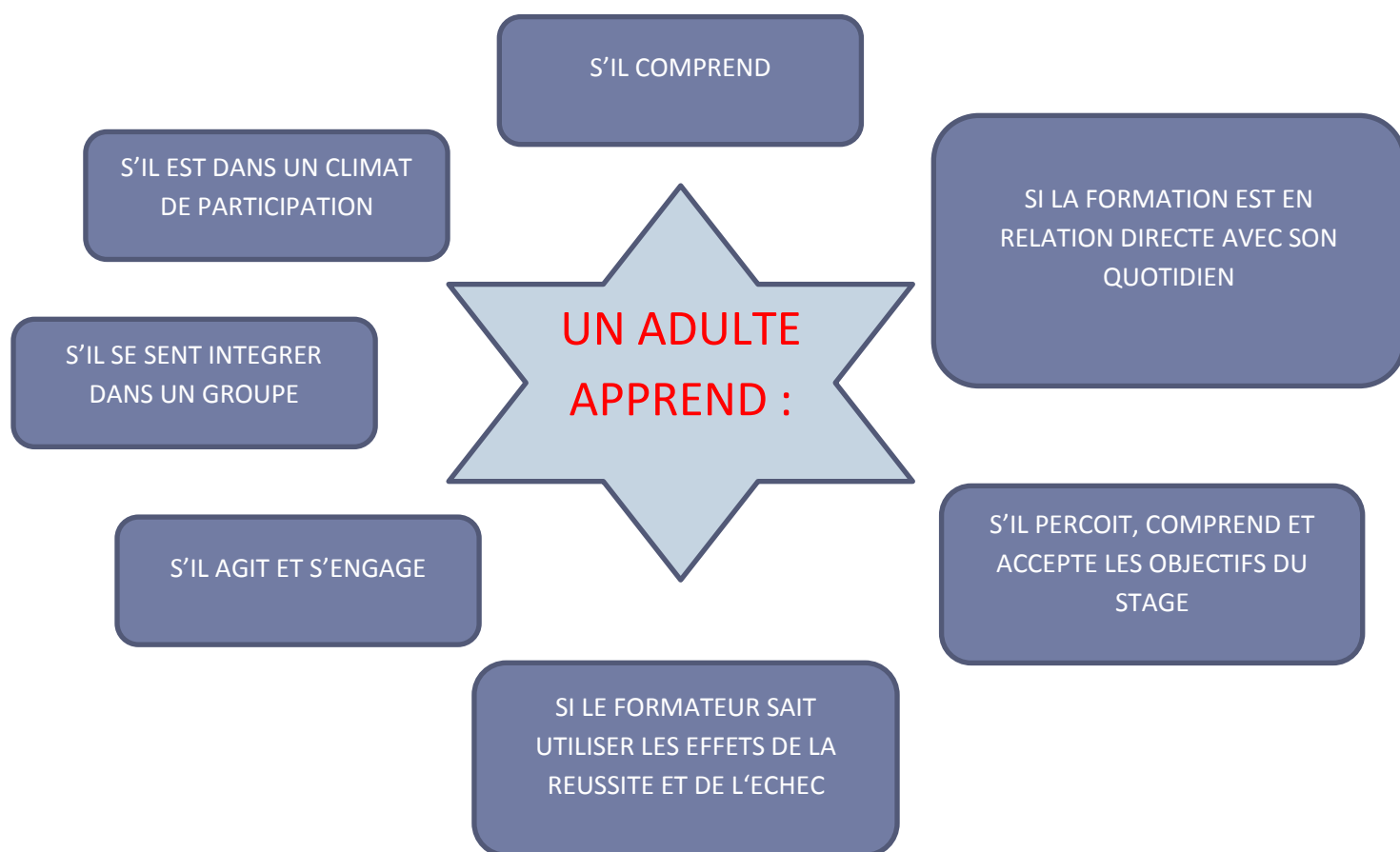
L'adulte possède un vécu professionnel, personnel et social, il a la maturité que n'a pas forcément un lycéen ou étudiant, il a ses contraintes et ses responsabilités.

Je reçois en formation des adultes qui ont pour certains émis le souhait de participer à un module de formation et parfois des adultes qui n'étaient pas volontaires. (*Car souvent désignés par leur responsable*), ce qui me place parfois dans des situations relativement inconfortables.

A moi de susciter chez eux le désir de s'intégrer à la formation, de percevoir les bénéfices, les plus-values qu'ils pourraient recevoir du stage que je propose.

J'ai pu constater depuis que j'encadre des actions de formation, que les adultes ont une forte résistance face à une méthode pédagogique « classique » telle qu'ils l'ont vécue dans leur scolarité. En effet, les apprenants adultes n'hésitent pas à mettre la parole du formateur en doute ainsi qu'à la mettre en perspective par rapport à leurs propres expériences, ce que fais beaucoup moins une classe d'élèves.

Il convient donc de comprendre dans quelles conditions un adulte apprend pour optimiser la formation. Je vous propose une représentation « des 7 conditions d'apprentissage d'un adulte » d'après [WILLAIME. F⁴](#)

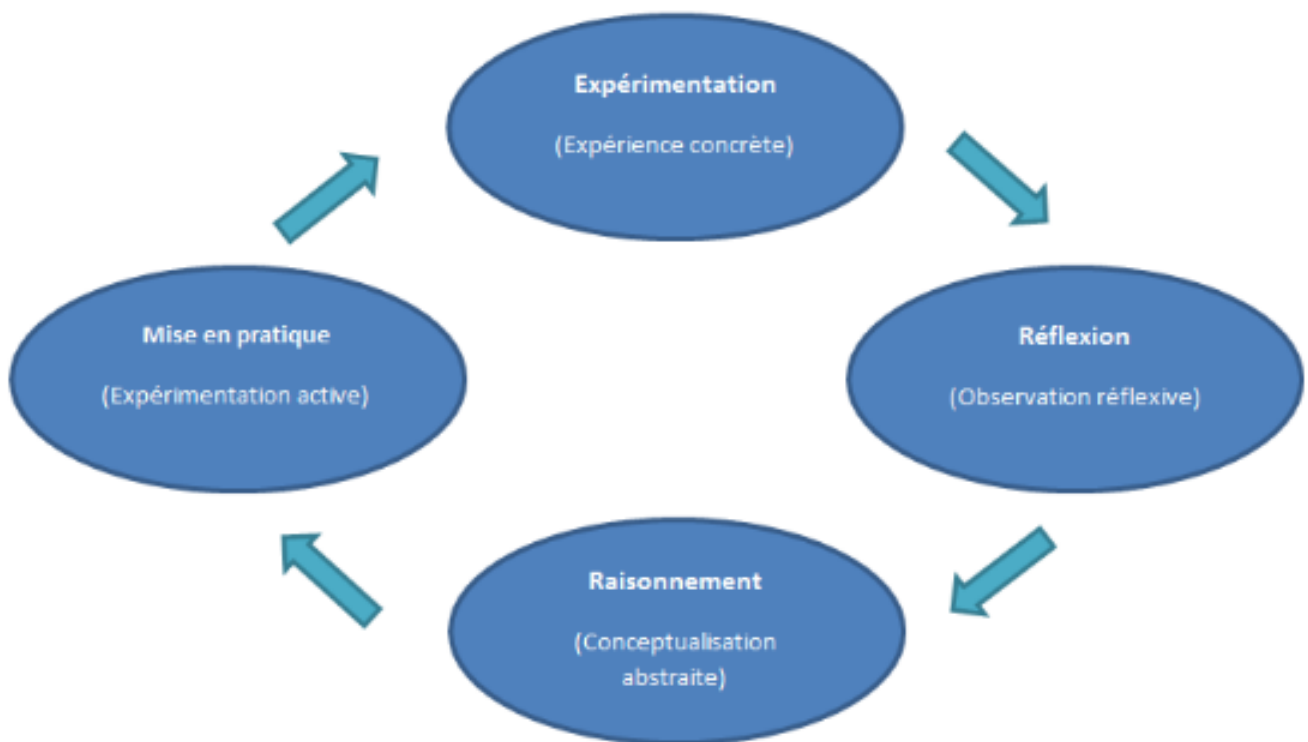


Par ailleurs, [Roger Mucchielli⁵](#), mentionne dans son ouvrage « *les méthodes actives dans la pédagogie des adultes* ». Plus l'adulte agit, plus il apprend. L'adulte doit avoir à sa disposition, après la formation, les moyens et les modes d'emploi pour continuer seul son apprentissage.

⁴WILLAIME F : *IFPUISSANCE FORMATION*

⁵MUCCHIELLI Roger : *les méthodes actives dans la pédagogie des adultes*

Pour [David Kolb](#)⁶, le processus d'apprentissage d'un adulte, passe par ce qu'il appelle « le cycle de l'apprentissage expérientiel » dont vous trouverez la représentation ci-dessous.



Il précise que s'il faut retenir quelque chose de ce cycle, « c'est que l'adulte a besoin d'expérimenter pour se rendre compte de la viabilité d'une nouvelle compétence ou idée ».

De plus, et pour bien comprendre le processus, il évoque que l'apprentissage est complet seulement lorsque ces quatre phases sont vécues.

1.3 La co-intervention en formation une plus-value mais aussi des écueils :

Il serait utopique de penser que la co-intervention ne puisse être que bénéfique pour les apprenants et les formateurs, qui dit co-intervention dit intervention à plusieurs.

Je proposerai en page suivante liste d'écueils sans les classer hiérarchiquement. Je m'appuierai dans cette partie de mon expérience de formateur et / ou d'apprenant et exploiterai par la suite les retours du questionnaire réalisé sur [google Forms](#)

⁶ KOLB David : Experiential Learning 1984 Théoricien de l'éducation (Américain).

1.3.1) L'écrasement des participants :

Cela étant dû principalement à la prise de parole trop fréquentes ou trop longues de la part des animateurs. Nous avons une « *fâcheuse* » tendance dans notre fonction d'enseignant à « *parler beaucoup* » et ne pas laisser beaucoup de place à la parole du public. Et c'est pourtant en participant à un stage qu'un apprenant doit avoir la possibilité de s'exprimer.

1.3.2) Le risque de non consensus des deux animateurs :

Il m'est arrivé de vivre en formation en tant qu'apprenant une situation où les deux animateurs n'étaient pas d'accord sur un sujet.

Cependant, ils n'ont pas tenté de « feutrer » ce non consensus. Une forme de malaise s'est installée lors de cette séquence du stage.

On peut remarquer cependant que lorsque les animateurs se font l'avocat d'une thèse contraire et développent le débat, cela peut être constructif, le conflit d'idées peut permettre une progression dans la réflexion.

Mais cela nécessite une certaine préparation, que les stagiaires perçoivent et acceptent cette espèce de jeu, et qu'une synthèse vienne donner des clarifications nécessaires.

1.3.3) Le risque de frustration d'un animateur

Si l'un tient un rôle dominant au détriment de l'autre. En effet, lorsque j'ai été accompagné lors de mes premières formations, j'ai ressenti parfois l'impression de ne pouvoir m'exprimer quand je le souhaitais, bien évidemment mon co-intervenant étant très spécialisé dans sa thématique a souhaité apporter un maximum d'informations aux apprenants.

Je me suis senti frustré, j'ai tenté parfois d'occuper l'espace pour intervenir mais les tentatives ont été vaines un certain nombre de fois.

D'où la nécessité d'un réajustement des rôles au cours du stage, en fonction de ce qui avait été prévu au départ. Lors des journées de formations suivantes nous nous sommes concertés et avons défini ensemble les moments de nos interventions, en faisant en sorte de me laisser davantage la parole.

1.3.4) Le conflit non dépassé entre animateurs

En ce qui me concerne, il n'a jamais été question de conflit entre animateurs, le fait d'être intégré au Groupe Académique Climat Scolaire, permet de laisser la place à chacun de s'exprimer et d'intervenir dans la thématique qui lui tient à cœur, cependant il n'est pas rare qu'un conflit bien géré puisse être une source de progression pour le groupe mais à l'inverse qu'un conflit mal géré aboutisse à un blocage du groupe.

1.3.5) Le risque d'inutilité ou d'inutilisation partielle d'un animateur.

Situation vécue en qualité d'apprenant lors d'un forum TICE lors du stage sur « la réalité augmentée », deux intervenants en co-intervention étaient chargés de nous présenter l'outil « Reveal Studio », cependant l'un des deux intervenants n'a de cesse pris la parole et s'est souvent placé sur « le devant de la scène », laissant son collègue en retrait derrière son écran d'ordinateur.

1.3.6) L'attitude et le comportement des animateurs

Je mets un point d'honneur à faire preuve de bienveillance et avoir de l'empathie vis-à-vis des groupes que je reçois en formation ce qui me permet de savoir être tolérant, ouvert et accepter à priori leurs idées. En développant une attitude d'accueil, d'ouverture et même de remise en cause de soi, en sachant laisser agir le temps (une idée c'est comme une graine, il faut qu'elle ait le temps de germer pendant ou même après le stage). Développer un comportement de dépassement des divergences ou contradictions par la confrontation des opinions, par l'analyse de cas vécus en essayant d'utiliser ce qui est intéressant ou nouveau dans les idées des autres.

Partie 2 : EXPERIMENTER LA CO-INTERVENTION ?

2.1 Les fiches bilans de fin de formation :

Les questionnaires post-formation (ou fiches bilans de fin de formation) visent à mesurer le ressenti des apprenants vis-à-vis de la formation suivie et à évaluer leur degré de satisfaction.

Ceci dans le but d'améliorer en continu l'organisation, la forme et le contenu de nos formations en permettant d'identifier d'éventuels dysfonctionnement et de dégager des axes d'amélioration, mais aussi de détecter des besoins d'apprentissage non couverts par la formation reçue.

Je vous proposerai deux fiches bilans **Annexe 2 et 3** (pages 23 à 26). Et le questionnaire google Forms dans toute cette partie 2. Documents sur lesquels je m'appuierai pour tenter de proposer une optimisation de la fiche bilan pour une action de formation sur la co-intervention.

Il convient cependant de distinguer deux types d'évaluation :

L'une dite « à chaud » évaluation que je privilégie dans mes formations ES&ST, elle se réalise aux derniers jours de la formation et me permet d'obtenir un premier niveau d'appréciation sur le contenu pédagogique proposé, l'adéquation aux attentes, les supports utilisés, les méthodes et qualité de l'animation ...

Il existe également l'évaluation dite « à froid » réalisée par exemple plusieurs jours ou semaines après la formation, celle-ci permet de mesurer l'utilisation de la formation dans l'environnement de travail généralement du professeur que j'aurai accueilli en formation, par exemple en monitorat SST pour connaître sa mise en pratique, l'utilisation des connaissances acquises...

Cela me permet aussi d'améliorer la performance collective puisque que je garde une « veille » avec mon équipe de moniteurs quand la législation et/ou les documents de références évoluent. De même que si des apprenants ont des questions et/ou difficultés après la période de formation, je reste disponible pour leur assurer un accompagnement.

2.2 Analyse des fiches : Synthèse

Vous trouverez en annexe 2 et 3 (pages 23 à 26) deux fiches bilans de formation synthétisées par rapport aux retours des apprenants après avoir animé une formation sur la gestion de conflit : l'une au collège de Signy l'Abbaye avec un groupe de 26 apprenants et l'autre au collège de Bayard avec un groupe de 11 apprenants.

Il convient tout de même de préciser que ces formations, ont été réalisées dans des contextes différents, en termes d'effectif, de locaux et d'enthousiasme de la part des apprenants.

2.3 Optimisation des indicateurs

Après avoir réalisé un questionnaire sur google Forms, j'ai souhaité faire émerger les principaux effets indésirables de la co-intervention par les apprenants lors de leur formation. ([Lien internet dans la rubrique Bibliographie](#))⁷ et me permettre ainsi de réfléchir à proposer à mes apprenants de nouvelles fiches bilans sur la thématique de la co-intervention.

Voici les résultats du questionnaire pour 49 participants, certaines questions seront suivies d'un constat :

1) Pensez-vous que la coanimation / co-intervention puisse permettre d'optimiser une action de formation ?

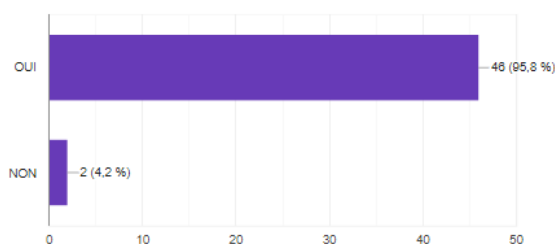
Réponse : OUI à 100%



Constat : La totalité des 49 participants pense que la coanimation et co-intervention permet d'optimiser une action de formation

2) Avez-vous trouvé utile que la formation que vous avez suivie se réalise en co-intervention ?

Réponses : OUI pour 46 personnes
NON pour 2 personnes



Constat : Une majorité de participants a trouvé utile que la formation se réalise en co-intervention.

⁷ Questionnaire Google Forms

3) Qu'est-ce qui vous a plu dans le fait que cette formation se réalise en co-intervention ? (3 réponses maxi).

- Réponses :
- Cela permet de relancer les débats et débloquent le groupe (pour 17 personnes)
 - Cela permet de répondre aux questions et apporter des expériences (pour 20 personnes)
 - Cela permet d'organiser, structurer, mettre en forme l'information donnée par le groupe (synthèse, points clés ...) (Pour 17 personnes)

Constat : Il apparaît ici que les attentes principales des apprenants sont que les animateurs répondent à leurs questions et leur apportent des expériences vécues.

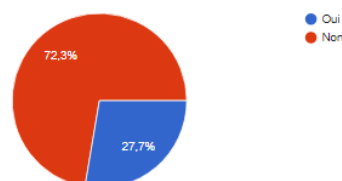
4) Qu'est-ce qui vous a déplu dans le fait que cette formation se réalise en co-intervention ? (3 réponses maxi).

- Réponses :
- Le temps de prise de parole de l'un ou des animateurs était trop long (pour 12 personnes)
 - Que vous ayez ressenti l'inutilité d'un animateur (pour 10 personnes)
 - Que l'un des deux animateurs se sente frustré par la dominance (au niveau de l'expression, l'apport d'expérience) de l'autre (pour 8 personnes)

Constat : pour cette question, le critère qui domine et le temps de prise de parole de l'un ou des animateurs trop longs, effectivement il n'est pas rare de lire sur les fiches bilans de fin de formation que l'animateur était trop bavard ce qui a pénalisé la prise de paroles des apprenants et a par conséquent rendu chronophage la suite du déroulé.

5) Pensez vous que la formation que vous avez suivie aurait pu être réalisée par un seul formateur ?

- Réponses :
- OUI pour 13 personnes
NON pour 34 personnes

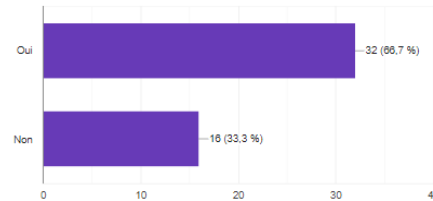


Constat : Pour cette question les avis sont partagés, 13 participants pensent que la formation suivie aurait pu être réalisée par un seul formateur tandis que 34 pensent le contraire.

Les apprenants précisent pour certains : « que le formateur maîtrisait à lui seul le sujet », « la formation aurait été possible mais moins enrichissante »

6) Avez-vous déjà réalisé une formation d'adultes en co-intervention ou un projet pédagogique de classe en co-intervention ?

Réponses : OUI pour 32 personnes
NON pour 16 personnes



Constat : une large majorité a déjà réalisée une formation d'adultes en co-intervention, ce qui indique que la technique est largement utilisée.

7) Si oui, pouvez-vous me citer les avantages issus de la co-intervention pour la formation que vous avez animé ?

Réponses :

- La complémentarité
- L'apport d'expériences
- La multiplication des styles
- La relancer des discussions

8) Si oui, pouvez-vous me citer les inconvénients issus de la co-intervention pour la formation que vous avez animé ?

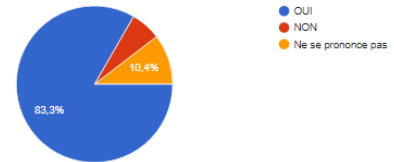
Réponses :

- Inutilité et sentiment de jugement de la part de l'autre intervenant x4
- Tension entre formateurs x2
- Impossibilité d'apporter des réponses à des questions x2
- Temps d'intervention plus long x2
- Savoir s'adapter et faire des compromis x3
- Pas assez d'échange, et de co-construction, davantage une collaboration qu'une coopération x3
- Manque de temps de préparation x3

Constat : pour cette question ce qui domine c'est le sentiment d'inutilité et de jugement de la part de l'autre intervenant. Il serait bon que les animateurs s'accordent des règles à respecter (exemple utiliser le « nous », échanger sur les points de désaccords »).

9) Pensez-vous qu'au travers d'une fiche bilan de fin de formation, un formateur puisse faire émerger des leviers pour améliorer une prochaine action de formation ?

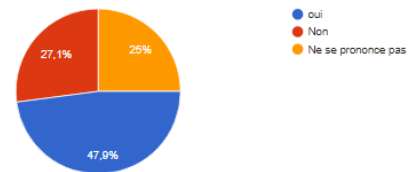
Réponses : OUI pour 40 personnes
NON pour 3 personnes
NE SE PRONONCE PAS pour 5 personnes



Constat : Une large majorité de participants confirme qu'un questionnaire de fin de formation est un levier pour améliorer les prochaines actions de formation d'un formateur.

10) Pensez vous que toutes les actions de formation puissent se faire en co-intervention ?

Réponses : OUI pour 23 personnes
NON pour 13 personnes
NE SE PRONONCE PAS pour 12 personnes



Constat : Ici, même si le OUI domine, on peut imaginer que toutes les formations ne peuvent se faire en co-intervention d'où l'intérêt d'analyser précisément les besoins de la formation à mettre en œuvre.

11) Si NON, pourquoi ?

Réponses :

- Cela pose des problèmes d'organisation
- Problèmes d'individualisme
- Nécessité pour les 2 formateurs d'adhérer au dispositif
- Cela dépend des objectifs
- Certaines formations nécessitent de créer un lien, un climat de confiance entre les participants et l'intervenant
- Quand le groupe est formé et restreint cela peut se faire avec un seul formateur
- Dans le cas d'une formation avec apport de connaissances, pas de plus-value
- La maîtrise du sujet
- Il faut laisser le choix de toutes les possibilités

Partie 3 : QUELLES STRATEGIES ADOPTER POUR OPTIMISER LA CO-INTERVENTION ?

3.1 Fiches bilan à optimiser ?

En fonction des retours des fiches bilans de fin de formation et du questionnaire google Forms, je pense qu'il serait intéressant d'optimiser les fiches bilans afin de tenter de répondre au plus juste aux attentes des apprenants lors de stages.

En effet, en fonction des écueils et remarques je pourrai ainsi ajuster la construction de l'action de formation et ainsi me permettre de m'améliorer continuellement. C'est une première méthode d'expérimentation.

Reprenons, la synthèse de la question 4 du questionnaire en ligne :

Qu'est-ce qui vous a déplu dans le fait que cette formation se réalise en co-intervention ? (3 réponses maxi).

- Réponses :
- Le temps de prise de parole de l'un ou des animateurs était trop long (pour 12 personnes)
 - Que vous ayez ressenti l'inutilité d'un animateur (pour 10 personnes)
 - Que l'un des deux animateurs se sente frustré par la dominance (au niveau de l'expression, l'apport d'expérience) de l'autre (pour 8 personnes)

On peut en conclure qu'il est indispensable de travailler sur 3 axes pour permettre une remédiation sur des effets secondaires indésirables de la co-intervention :

Le premier axe : « le temps de prise de paroles trop long », il sera indispensable lors d'une prochaine action de formation de retravailler la chronologie et le découpage de la formation et surtout veiller à ne pas « trop » dépasser les délais prévus. Il serait également judicieux de mettre en œuvre un ou des codes qui permettent à l'un des animateurs d'indiquer à l'autre de penser à limiter ses propos.

Le second axe : « L'inutilité d'un animateur », dans ce cas il convient de s'interroger sur plusieurs plans.

Est-il utile d'avoir deux intervenants sur la durée totale du stage ou seulement dans un ou des moments de la formation ?

Le formateur est-il suffisamment qualifié et /ou préparé pour cette formation ?

La répartition des rôles est-elle équitable ?

Le troisième axe : « Que l'un des animateurs se sente frustré par la dominance de l'autre », il est indispensable dans la co-préparation de la formation que les intervenants se répartissent les thèmes sur lesquels ils sont les spécialistes. Ensuite après avoir réalisé plusieurs formations ensembles, les rôles pourront évoluer.

Pour synthétiser, il serait souhaitable de mettre en œuvre un protocole clair de co-intervention pour permettre de cadrer, de généraliser, d'évaluer et de pérenniser le dispositif.

3.2 Une co-intervention indispensable (quand on forme sur le thème de la co-intervention). L'effet miroir.

La co-intervention offre d'excellentes opportunités d'apprentissage pour les animateurs-apprenants. Notamment dans le cadre de formations à l'animation, les apprenants apprécient souvent de pouvoir s'exercer à l'animation en présence du formateur c'est souvent le cas dans les formations de monitorat PRAP et SST.

Pour reprendre à nouveau les propos de [Roger Mucchielli](#)⁸ avec lesquels je partage la réflexion, la manière dont le formateur présente les activités du stage doit favoriser le volontariat et l'engagement du formé ; celui-ci peut faire part de son expérience sur la question traitée. Il est tour à tour enseignant et apprenant.

Il est également nécessaire d'adapter sa posture pour permettre à l'apprenant de se projeter dans son rôle futur.

En plus des avantages pédagogiques, une bonne co-intervention peut avoir des retombées bénéfiques et spécifiques.

Elle peut induire chez les participants et animateurs des changements d'attitudes et de comportements dans les domaines suivants.

- Une meilleure coopération entre les personnes
- Une remise en cause de soi-même
- Une ouverture d'esprit et l'accueil des idées des autres
- Créativité et recherche de solutions
- Un état d'esprit constructif
- Diagnostic de situation

Et cela, et d'autant plus vérifié quand je donne l'exemple de ce que j'ai vécu moi-même.

⁸ MUCCHIELLI Roger : *les méthodes actives dans la pédagogie des adultes*

3.3 Une co-intervention pour les élèves, au bénéfice des élèves :

La réforme de la voie professionnelle pour les classes de CAP et BAC PRO, va pouvoir permettre de décroisonner les disciplines professionnelles et générales pour permettre aux élèves de donner du sens à leur formation, pour une meilleure réussite.

Cette réussite ne peut se faire que si les deux enseignants qui interviennent ont été formés pour mettre en place la co-intervention comme il est précisé dans le [Vademecum](#) ⁹

Comme nous l'avons vu tout au long de ce mémoire et comme le [Vademecum](#) ⁹ le précise « La mise en œuvre de la co-intervention exige anticipation, coordination des acteurs et structuration dans le temps autour de quatre phases principales : Réflexion, Mise en œuvre, Evaluation, Formalisation ».

Il est également recommandé de former les enseignants à la co-intervention en particulier de l'enseignement général car ils devront anticiper, repérer les situations, activités et supports les plus pertinents pour mettre en œuvre les séances de co-intervention. Et également identifier les collègues du domaine professionnel avec lesquels ils assureront les séances.

Une fois le duo crée, il conviendra de mener une véritable réflexion sur la plus-value que doit apporter la co-intervention en faveur des apprentissages et les conséquences de mise en œuvre pédagogique.

⁹ Vademecum : *Co-intervention (mettre en œuvre la co-intervention dans la voie professionnelle)*.

CONCLUSION :

La réalisation de ce mémoire à partir de pratiques professionnelles vécues, m'a permis d'appréhender différemment la co-intervention. Mon expérience de formateur et animateur me forçait à croire que je possédais des notions solides sur les enjeux de la co-intervention, mais en parcourant les articles, extraits d'ouvrage, questionnaire, fiches bilans. Je m'aperçois qu'il me reste encore de nombreux concepts à découvrir et exploiter.

Chaque formation dispensée, est différente en termes d'effectifs, d'objectifs, de lieux, d'intérêt... Cependant je m'efforce avec passion et force d'apporter une plus-value à mes actions de formation.

Avec les éléments et constats développés dans ce mémoire, je pense pouvoir appréhender plus favorablement mes futures formations et expérimenter de nouvelles fiches bilans.

Ce travail de recherche a représenté un énorme investissement personnel et professionnel, vu mon cursus plus scientifique que littéraire, mais suscite en moi l'envie de vouloir poursuivre mes recherches et ouvrir ma curiosité sur des ouvrages qui traitent de cette problématique et qui plus est, en lien avec ma fonction d'enseignant en lycée professionnel.

Je souhaite également de tout cœur, continuer à enrichir mes savoirs et mes savoirs faire en animant des stages en co-intervention dont les bénéfices sont riches. Comme le citait [Marc Thiébaud](#)⁹ « *de nombreux aspects sont à considérer au moment d'envisager une co-animation pour un groupe. Aucun d'eux ne permet à lui seul de décider de son utilité, il s'agit d'envisager leur configuration d'ensemble* ».

Je ne suis qu'au début de mon apprentissage de formateur et je souhaite vivement pouvoir découvrir et exploiter tous les aspects de la co-intervention, au bénéfice de mes élèves, de mes apprenants et co-intervenants.

⁹ THIEBAUD Marc : *Co-animer un groupe d'APP : 1+1*(2016)

BIBLIOGRAPHIE :

Articles et ouvrages :

COSNARD Brigitte : formatrice ASH, UCP-ESPE de Versailles Argenteuil-13/10/2015

KOLB David : Experiential Learning 1984 Théoricien de l'éducation (Américain).

LES FICHES en lignes de la lettre du CEDIP Fiche n°67 : réussir une co-animation

MUCCHIELLI Roger « les méthodes actives dans la pédagogie des adultes »

THIEBAUD Marc : *Co-animer un groupe d'APP : 1+1(2016)*

VIAL Guy : INRS : La coanimation : avantages et inconvénients

WILLAIME F : IF Puissance Formation page 2/3

Liens internet :

Apprentissage expérientiel

http://wiki.telug.ca/wikitedia/index.php/Apprentissage_exp%C3%A9rientiel

Vademecum co-intervention :

http://cache.media.eduscol.education.fr/file/fam_metiers_et_R_pedagogiques/32/2/Vade-mecum_co-intervention_1081322.pdf

Conférence Co-intervention et co-enseignement

http://www.i-en-argenteuil-sud.ac-versailles.fr/IMG/pdf/Conference_co-intervention_au_REP_JJ_Rousseau_d_Argenteuil-.pdf

Questionnaire crée sur google Forms

https://docs.google.com/forms/d/1a_xBuWfuPENvZQ8UfAShtklrOfnOgte2pk9tkJvPLR0/edit

Textes officiels :

Référentiel de compétences professionnelles du formateur de personnels enseignants et éducatif,
BO n°30 du 23 juillet 2015

Rénovation de la voie professionnelle (les modalités particulières de la co-intervention): BO
n°2019-023 du 18-3-2019

ABREVIATIONS ET GLOSSAIRE

AP : Accompagnement Personnalisé

BO : Bulletin Officiel

EGLS : Enseignement Généraux Liés à la Spécialité

ES&ST : Enseigner la Santé et la Sécurité au Travail

GACS : Groupe Académique Climat Scolaire

GIP : Groupement d'Intérêt Public

LP : Lycée Professionnel

M@GISTERE : Plateforme de formation continue

PPCP : Projet Pluridisciplinaire à Caractère Particulier

PRAP : Prévention des Risques Liés à l'Activité Professionnelle

SST : Sauveteur Secouriste du Travail

TICE : Technologies de l'Information et de la Communication

LES ANNEXES :



Bilan de la Formation « Climat scolaire »

ANNEXE 1

➤ Rythme de la formation par rapport à l'objet et au contenu ?

- ☐ Adaptée ☐ Trop Courte ☐ Trop longue ☐ Sans avis

Précisions :

.....
.....

➤ Les conditions d'organisation de la formation ?

- ☐ Très bien ☐ Bien ☐ Passable ☐ Insuffisant

Précisions :

.....
.....
.....

➤ Les supports pédagogiques ?

- ☐ Très bien adaptés ☐ Bien adaptés ☐ Passablement adaptés ☐ Insuffisamment adaptés

Pourquoi :

.....
.....
.....

➤ Quels sont les « plus » de la formation ? que vous a-t-elle apportée ?

.....
.....
.....

➤ Que faudrait-il changer dans cette formation ?

.....
.....
.....

➤ Vis-à-vis de vos besoins en formation, sur quel thème souhaiteriez-vous par la suite être informé ?

.....
.....
.....

Merci pour votre participation

➤ La durée de la formation ?

4/ Adaptée

7/ Trop Courte

0/ Trop longue

0/ Sans avis

- Adaptée : Répond à la demande.
- Trop courte : J'aurais aimé creuser plus certains points comme l'écoute active etc. /Pour approfondir et développer/C'est toujours trop court une formation ! / Intéressant mais peut être prévoir une 2ème journée/ Besoin de développement sur la communication non violente/ Beaucoup d'éléments donnés, intéressants sur le sujet des conflits et de leur résolution, mais beaucoup de pistes à travailler, de solutions à envisager : par contre tout cela était formulé clairement par les formateurs et va être l'objet d'une demande de formation complémentaire de la part des professeurs.

➤ Les conditions d'organisation ?

10/ Très bien

1/ Bien

0/ Passable

0/ Insuffisant

- Très bien : Alternance travail de groupe-restitution-apport d'informations bien équilibrée/Stage intéressant avec alternance débats-travaux de groupe-analyse-vidéos/ Diversité des méthodes pédagogiques/Sur place au collège/ Cela répond à nos besoins-attentes/ Bien rythmé/ Acteurs de la formation/ chez nous, entre nous, c'est le plus simple pour s'exprimer.
- Bien : L'alternance des activités.

➤ Les supports pédagogiques ?

5 / Très bien adaptés

5/ Bien adaptés

1/ Passablement adaptés

0/

Insuffisamment adaptés

- Très bien adaptés : Vidéos courtes mais bien ciblées/ Variés et clairs (sauf peut-être la pyramide des émotions) / Variété des supports/ Vidéos illustrant des situations à débattre (interactivité, échange). Vidéos et livres.
- Bien adaptés : Bien adapté au réel/ Powerpoint eu lisible sur fond coloré trop foncé
- Passablement adaptés : le power point est à éclaircir, moins de couleurs en arrière fond, des images – docs - schémas à agrandir pour qu'elles soient bien visibles et plus compréhensibles.

➤ Les « plus » de la formation selon vous ?

- ✓ Documents authentiques
- ✓ Une formation concrète
- ✓ Variété des activités
- ✓ On part des besoins
- ✓ Apport théorique-approche pratique
- ✓ Communication active et feed back
- ✓ Les constats/propositions de « solution » partent de notre propre expérience, le vécu
- ✓ Le travail en groupe
- ✓ Les échanges avec les collègues X 3 et constructifs
- ✓ Ateliers à partir de situations concrètes
- ✓ Co animation

- ✓ Interaction
- ✓ Aborder des sujets, devenus nécessaires, nouveaux au collège (ex :: relaxation, café parents...) pour remédier à un climat trop souvent tendu
- ✓ Convivialité
- ✓ Animateurs dynamiques X 2 et bienveillants
- ✓ Formateurs sympathiques et à l'écoute X 2
- ✓ L'efficacité de la formation et les outils apportés
- ✓ La clarté du discours des formateurs, le fait qu'il y ait deux formateurs donne une bonne dynamique au propos, les lectures proposées en plus de la journée de formation et le formulaire en fin de journée, la variété des supports utilisés (vidéos, schémas, cours magistral, moments de dialogue et échange).

➤ Que faudrait-il changer dans cette formation ?

- ✓ Attention à la lecture du diaporama : écritures trop petites.
- ✓ Peut-être, envisager une 2^{ème} journée pour voir s'il y a des améliorations
- ✓ Approfondir certains sujets pour les appliquer
- ✓ Illustrations du diaporama plus grandes X 2
- ✓ Plus travailler sur la pyramide des émotions
- ✓ Rien
- ✓ Les exercices sur les affiches, je trouve personnellement ces exercices infantilisants, même s'ils favorisent le dialogue entre pairs et permettent de définir les notions utilisées, il y a une grosse perte de temps.

➤ Que vous a-t-elle apportée ?

- ✚ Des pistes à mettre en place X 2
- ✚ Une autre façon d'aborder, désamorcer les conflits ou situations conflictuelles. Plein d'idées X 2, de pistes de réflexion
- ✚ Des solutions, une réponse à la problématique, une mise en place concrète des actions possibles
- ✚ De l'espoir pour un collège plus serein !!
- ✚ Renforcement de ma conviction d'appartenir à une bonne équipe pédagogique, bienveillante
- ✚ Un partage avec les collègues
- ✚ Réflexion sur les pratiques, intelligence collective mise en avant, quelques pistes théoriques
- ✚ Des outils à utiliser avec les élèves
- ✚ Elle m'a surtout orientée vers une réflexion sur les besoins des élèves, les sources des frustrations possibles pour tenter au maximum de les éviter ou de pallier un manque, ou à une mauvaise pratique ou façon de s'exprimer.

➤ Vis-à-vis de vos besoins en formation, sur quel thème souhaiteriez-vous par la suite être informé ?

- ✚ Sophrologie X 3
- ✚ Ecoute active X 2
- ✚ Co éducation X 2
- ✚ Compétences psychosociales X 2
- ✚ Communication non violente X 2
- ✚ Bien être des élèves et des adultes (méditation, cohérence cardiaque)
- ✚ La communication non verbale
- ✚ Communication, langage

➤ La durée de la formation?

9 / Adaptée 6 / Trop Courte 5 / Trop longue 5 / Sans avis

- Adaptée : beaucoup de choses à dire/ une matinée permet de traiter des différents points sans se répéter sans arrêt
- Trop courte : sujet trop large/ on n'est pas rentré dans le vif du sujet/ pas le temps d'explorer les réels enjeux soulevés/ un peu trop dans l'urgence sur la fin et peu de temps pour le dialogue/ pas le temps de finir
- Trop longue : non-respect du temps donné car trop d'infos délivrées/ difficulté à suivre d'affiler l'ensemble des 7 facteurs/ Beaucoup de paroles, peu de solutions concrètes
- Sans avis : je ne m'attendais à rien de précis

➤ Les conditions d'organisation ?

5 / Très bien 12 / Bien 6 / Passable 0 / Insuffisant

- Très bien : mais concernant une 2^{ème} journée de formation, je n'étais pas au courant/ on ne s'ennuie pas/ procédés pédagogiques motivants et originaux
- Bien : cela permet de s'exprimer avec tous les collègues sur le temps scolaire afin que tous soient présents/ toutefois le travail en groupe aurait dû être fait en classe avant d'être réunis pour restitution
- Passable : Trop de bruits
- ? : encore beaucoup trop vaste, théorique, définitions...

➤ Les supports pédagogiques ?

2 / Très bien adaptés 14 / Bien adaptés 5 / Passablement adaptés 0 /
Insuffisamment adaptés

- Très bien adaptés : variés
- Bien adaptés : Même si certains éléments auraient pu être plus clairs afin d'être plus pertinent dans les interventions
- Passablement adaptés : mise en route sympathique/ demander aux collègues de définir puis de les associer peut ne pas être pertinent, trop compliqué / des incohérences/ Il aurait fallu davantage axer sur les problèmes en place dans ce collège (seulement abordé dans la dernière ½ heure)

➤ Les « plus » de la formation selon vous ?

- ✓ Les ateliers X 3
- ✓ Les échanges X 3 dont 1 ajoutant : « ce que l'on n'a pas habituellement »
- ✓ Les temps en commun
- ✓ Pouvoir dialoguer avec les collègues X 3
- ✓ Climat agréable, bonne ambiance
- ✓ Avoir plus d'informations
- ✓ Rien
- ✓ La réflexion
- ✓ Connaissances des équipes
- ✓ Cadrage théorique
- ✓ La communication autour de thèmes importants

- ✓ CPE très efficace et ouverte au dialogue, connaît bien et gère bien la formation
- ✓ Sujet intéressant souvent rencontré

➤ Que faudrait-il changer dans cette formation ?

- ✓ Moins de blablas
- ✓ Déboucher sur des décisions collectives pas des définitions
- ✓ Des analyses de situations concrètes moins de théorie et plus de pratique
- ✓ Plus courte
- ✓ Plus de cas précis et non de « termes » passe partout
- ✓ Moins de théorie
- ✓ Pas assez de temps d'échange entre profs et pas possibilité de proposer des solutions concrètes
- ✓ Approfondir les thématiques en donnant des SOLUTIONS
- ✓ Peut-être plus d'exemple en vidéos pour montrer comment réagir face à ses différents supports
- ✓ On a fait un constat, il faut que des actions et stratégies soient mises en place
- ✓ Apporter davantage de réponse. Faire moins de théorie et plus de pratique
- ✓ Pas de théorie, trop long
- ✓ Il faudrait apporter des choses plus précises
- ✓ Centrer davantage sur les spécificités de notre établissement rural, isolé, paupérisation
- ✓ Le temps par atelier
- ✓ Il faut analyser des situations précises et donner des solutions
- ✓ Partir d'un réel diagnostic et illustrer les facteurs différents via le dialogue
- ✓ Plus de concret x 2
- ✓ Accentuer la dernière phase d'échange

➤ Que vous a-t-elle apportée ?

- ✓ Des rappels
- ✓ Rien x 4
- ✓ Chercher les causes aux problèmes présents
- ✓ L'occasion de s'exprimer
- ✓ Pour l'instant, pas de solutions mais un état des lieux
- ✓ Un état des lieux
- ✓ Beaucoup plus d'informations
- ✓ Envie de dialogue avec les collègues sur le temps scolaire
- ✓ Des thèmes auxquels on ne pense pas forcément et de ce fait plus de questions
- ✓ Prise de recul x 2
- ✓ Plus d'échanges et de dialogue
- ✓ Des pistes de travail