

# **Formation Active la Biodiv' - 2021 Impliquer tous les élèves dans le projet**



# Objectifs

- ✓ Connaître les points d'attention pour construire un atelier inclusif et impliquant
- ✓ Savoir créer les conditions d'un atelier qui facilite la participation de tous et l'engagement des apprenants
- ✓ Acquérir des outils pour renforcer l'apprentissage et la participation des apprenants
- ✓ Avoir des clés pour animer un atelier avec différents profils d'élèves



**“Dis moi et j’oublierai ;  
Montre moi et je me  
rappellerai peut-être ;  
Implique moi et  
j’apprendrai”**

# Au programme

Mettre chaque élève dans une situation favorable pour sa motivation

Favoriser leur implication intrinsèque

Prendre conscience de son style de facilitation et des dynamiques comportementales des élèves

Favoriser leur implication extrinsèque

# Principes de la formation



Interactivité



Bienveillance



Enthousiasme



Ecoute



Permission

# Bonjour :)

Anne-Charlotte Vivant  
Formatrice et formatrice



# Inclusion

## Démocratie visuelle

En fonction de ma réponse je me déplace dans la salle.

# Démocratie visuelle

Impossible de faire quelque chose qui plaise à tout le monde. Le projet On s'active pour la biodiversité n'y fera pas exception.

Je suis confiant dans le fait que tous mes élèves vont s'impliquer à fond dans le projet. Ils vont adorer!



# Démocratie visuelle

L'implication des élèves, ça dépend surtout de nous.

L'implication des élèves, ça dépend surtout d'eux.

# La théorie de l'auto- détermination



# Impliquer les élèves: la théorie de l'auto-détermination

- Decy & Ryan 2002

Existence de trois besoins psychologiques basiques qui, dans le cadre d'un environnement favorable à leur épanouissement, permettent à l'individu d'atteindre un optimal à la fois en termes d'expérience comportementale, de développement personnel et d'expérience

- Besoin de compétences
- Besoin de relation sociale
- Besoin d'autodétermination, d'autonomie

# Impliquer les élèves: la théorie de l'auto-détermination

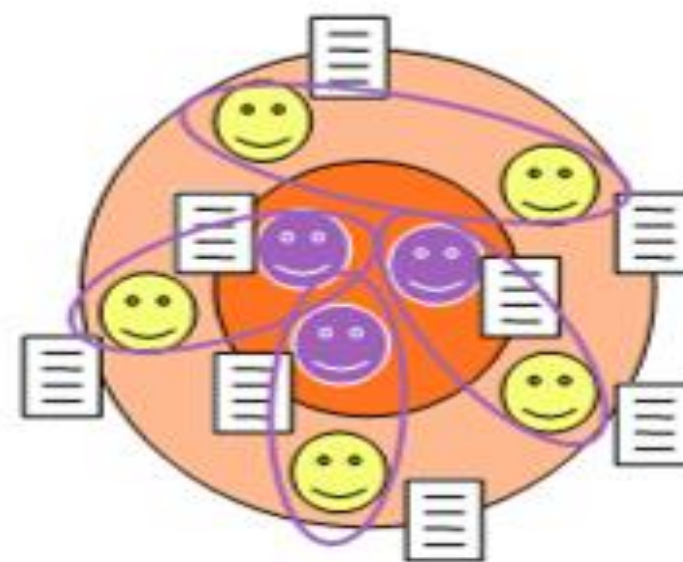
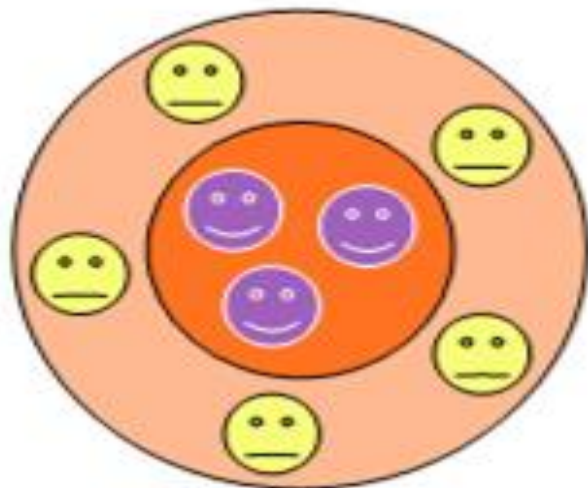
## Besoin de relation sociale

Le besoin de relation sociale est lié au fait de se sentir connecté aux autres, d'être attentif à autrui et d'avoir un sentiment d'appartenance à la fois aux autres individus mais aussi à des communautés de personnes. Le besoin de se sentir en relation avec les autres est déconnecté de l'obtention de certains bénéfices ou de l'atteinte de différents statuts (devenir membre d'un groupe, devenir épouse, par exemple) l'idée est de partager avec d'autres membres un sentiment d'unité.

Avoir des contacts sociaux enrichissants

# Impliquer les élèves: la théorie de l'auto-détermination

- > Temps d'inclusion à ne pas négliger: tout ce qui n'est pas gagné pendant le temps d'inclusion est définitivement perdu
- > Favoriser les interactions entre les élèves
  - Veiller à la disposition de la salle
  - démarrer en petits groupes pour aller vers le plus grand (Réflexion individuelle - Travail en équipe - Discussion en binôme - Tour de cercle)



# Impliquer les élèves: la théorie de l'auto-détermination

## Besoin d'auto-détermination

Le besoin d'autodétermination/autonomie fait référence au fait d'être à l'origine de son propre comportement

Liberté d'initier ses propres comportements et d'agir en conformité avec ses valeurs

-> Accompagner les élèves dans le projet plutôt que les diriger

# Impliquer les élèves: la théorie de l'auto-détermination

## Besoin de compétences

Le besoin de compétence fait référence à la sensation que peut éprouver l'individu lorsqu'il interagit efficacement avec son environnement et lorsqu'il a l'occasion d'utiliser ses capacités.

Se sentir efficace dans l'atteinte de ses buts.

# La cible des compétences





# Ma cible de compétences

- Je prête attention à ce qui se passe autour de moi, je suis curieux.
- J'imagine de nouvelles façons d'utiliser mes connaissances.
- Je suis prêt à innover, à développer des choses nouvelles et originales.
- Je teste mes idées, je les confronte au « monde » pour les vérifier.
- Je sais acquérir de nouvelles notions, de nouveaux savoirs et les intégrer dans le projet

- Je suis capable d'identifier un problème.
- Je sais analyser et synthétiser des données.
- Je suis capable de prendre des décisions.
- Je sais proposer des solutions.

- Communication orale: J'argumente, j'exprime mon avis, j'écoute. Je sais négocier et persuader.
- Communication écrite: Je sais synthétiser des échanges, analyser et rédiger mes conclusions
- Communication visuelle: je sais élaborer des supports graphiques pour cadrer, illustrer un contenu.

- Je prends en compte les avis de tous.
- Je fais en sorte que chacun se sente écouté et soutenu.
- Je fais preuve d'écoute.
- Je sais faire preuve de patience et d'empathie.
- Je sais exprimer et accepter des critiques constructives.

## Résolution de problèmes

## Communication

## Résolution de conflits

## Créativité

## Organisation

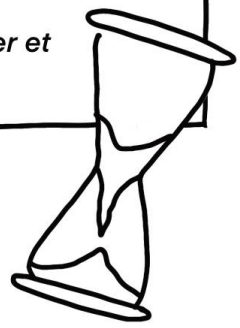
## Collaboration

## Adaptabilité

## Esprit critique

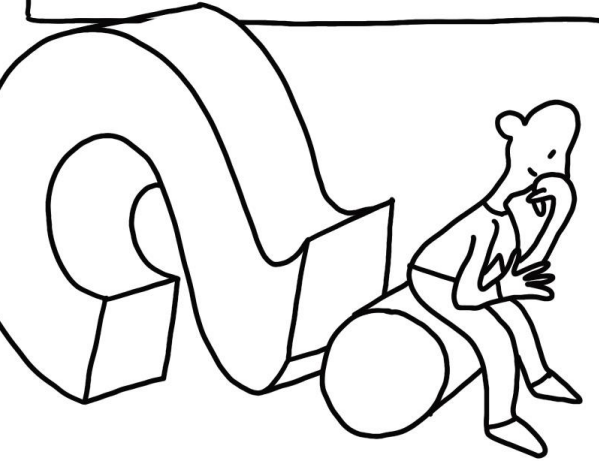


- Je sais hiérarchiser des tâches, les prioriser
- Je ne procrastine pas.
- J'utilise des outils, des techniques pour m'organiser.
- Je sais gérer mon temps.
- Je connais les conditions nécessaires pour être performant.
- Je sais réfléchir à long terme et planifier
- Je peux conceptualiser et projeter mon action.

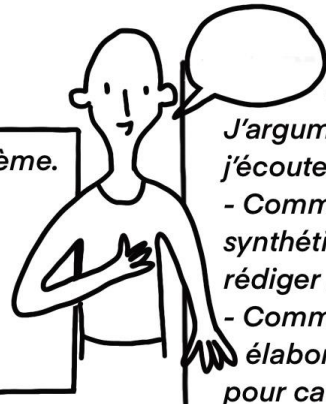
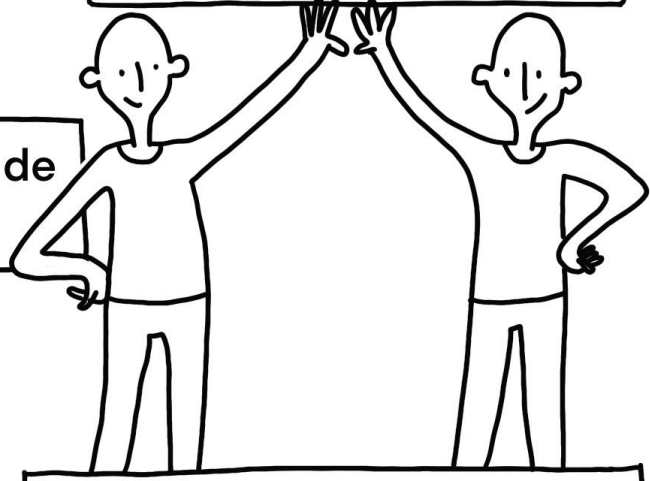


- Je suis capable de m'ajuster aux nouvelles situations.
- Je suis capable de faire autre chose que ce qui avait été prévu
- Je suis capable de discerner quand et comment il faut changer de cap.
- Je suis flexible.

- Je ne prends pas mes décisions en me basant sur mes émotions, mais sur la logique.
- J'analyse les informations et en tire mes propres conclusions.
- Je suis capable de prendre du recul sur ma propre activité, mon propre comportement.
- Je sais sélectionner, prendre de la distance par rapport aux informations recueillies et citer mes sources.



- J'agis et réagis avec les autres.
- Je travaille en équipe, je collabore, je partage.
- J'offre spontanément de l'aide.
- Je coopère même quand je n'ai pas le même point de vue que les autres.
- Je tiens compte des avis des autres.
- J'assume ma part de responsabilité dans le projet.
- Je discute, échange, négocie avec les autres pour prendre une décision.



@lancardthe

# Auto-positionnement

Chacun prend le temps d'évaluer où il se situe pour chacun des domaines de compétences.

Vous pouvez poser des questions, donner des exemples pour aider les élèves à se positionner.

# Positionnement par le groupe

Positionnement par le groupe: par groupes de 3, chacun raconte en 2 minutes quelque chose qu'il a fait et dont il est fier, ce qu'il a mis en œuvre, comment il a fait pour réussir...

Pendant ce temps, les autres notent tout ce qu'ils relèvent comme forces/ qualités/compétences.

# Feedback

A la fin des 2 minutes, chacun met en avant une compétence de la personne qui vient de parler et lui fait un feedback

- observation, fait: ce sur quoi je me suis basé pour te donner cette compétence, ce que j'ai vu, entendu que l'autre ne peut pas nier
- force : j'ai rarement vu quelqu'un d'aussi... je pense que tu es ....
- appréciation: qu'est ce que ça apporte de positif quelqu'un qui a cette compétence, ce que j'apprécie dans le fait d'avoir quelqu'un comme ça dans mon équipe projet

On fait la même démarche pour chacun des membres du groupe.

# Auto-positionnement

Chacun réajuste son positionnement en fonction des retours du groupe.

Puis met en évidence ses zones de forces et un ou deux objectifs de progression.

# Les modes d'apprentissage



# Impliquer tous les élèves: Former avec SAVI

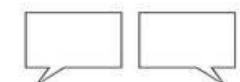
## Préférences d'apprentissage

**V**isuel : quand on préfère voir, dessiner, schématiser

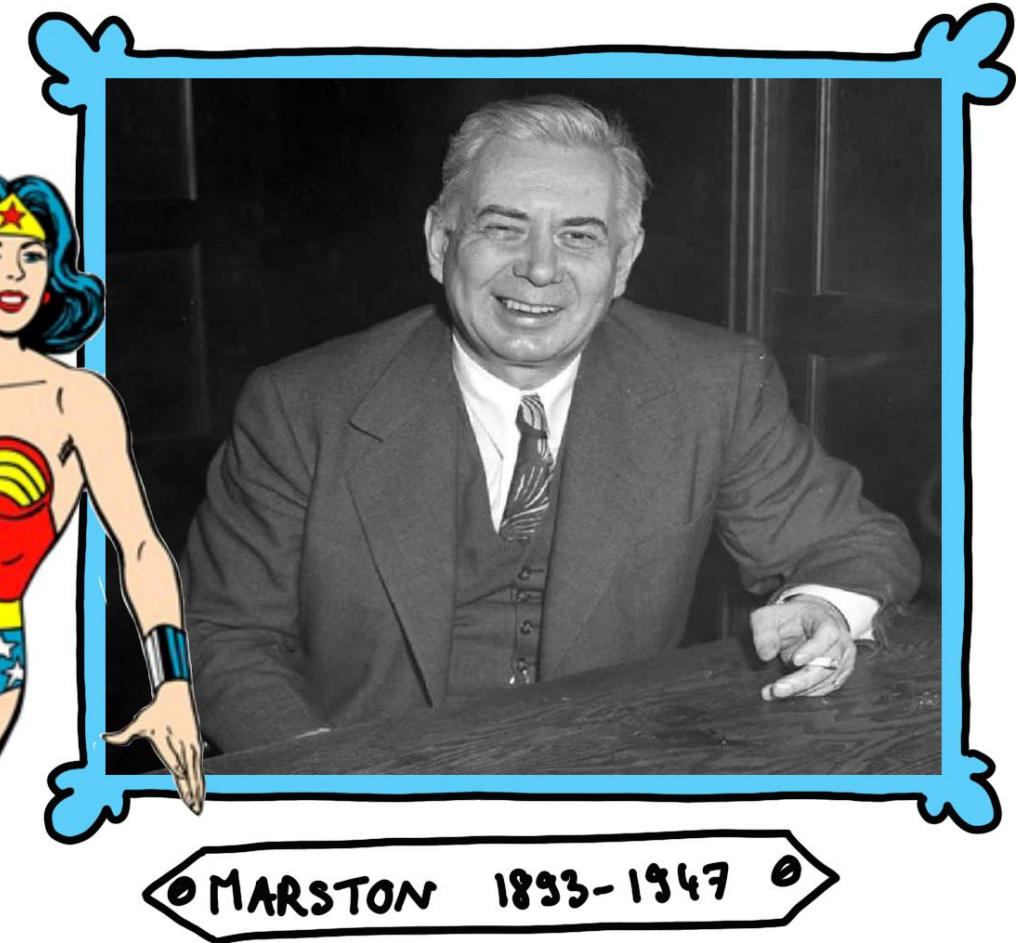
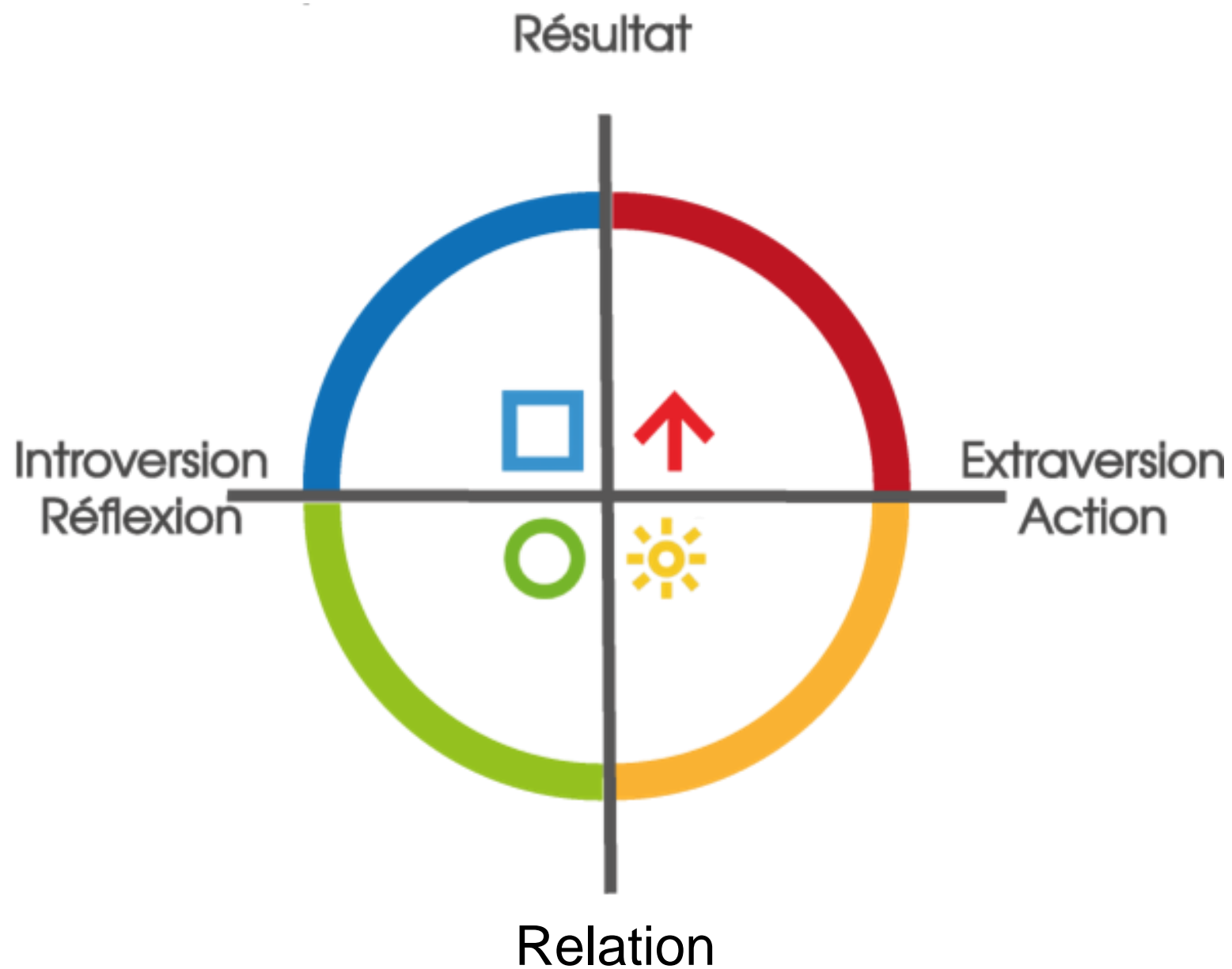
**I**ntellectuel : quand on préfère comprendre, donner du sens, réfléchir

**S**omatique : quand on préfère toucher, bouger, agir

**A**uditif : quand on préfère écouter et discuter



# Impliquer les élèves: le modèle des 4 couleurs





# Les types de personnalités



**Autorité,  
leadership,  
mouvement**

Un comportement tourné à la fois sur les résultats et sur l'action  
La couleur rouge est généralement très énergique. Un participant qui utilise cette couleur peut faire preuve de leadership et d'autorité, produire des contenus très opérationnels, impactants et bien gérer des dynamiques conflictuelles dans un groupe.  
Il peut cependant être centré sur le contenu et laisser peu de place aux échanges, aux explications et parfois peu de temps pour écouter et questionner.

Si on devait résumer le style rouge dans un métier cela pourrait être dirigeant d'entreprise.

# Les types de personnalités



Rigueur,  
attention aux détails,  
cadre

Un comportement orienté vers la réflexion et le résultat  
Le style bleu est structuré et ordonné. Un participant qui développe ce style est très organisé, et la gestion du temps est impeccable. Ses contenus se basent sur des sources fiables.  
Il peut cependant manquer d'enthousiasme, souplesse et interactivité, notamment face à des participants qui commettent des erreurs.

Si on devait résumer le style bleu dans un métier cela pourrait être chirurgien, pour la précision nécessaire de ses gestes.

# Les types de personnalités



Calme,  
adaptabilité,  
compréhension

Un comportement orienté vers la relation et la réflexion

Le style vert donne du sens à l'ensemble du groupe. Un participant qui utilise ce style prend du temps, valorise les membres du groupe et a une méthode progressive. Les feedbacks et le suivi sont hautement encouragés.

Il peut cependant manquer d'assertivité, dynamisme ou mise en action.

Un participant qui utilise le style vert donne du sens à l'ensemble du groupe. Il prend du temps, valorise les membres du groupe et a une méthode progressive. Les feedbacks et le suivi sont hautement encouragés.

Il peut cependant manquer d'assertivité, dynamisme ou mise en action.

Si on devait résumer le style vert dans un métier cela pourrait être enseignant de méditation.

# Les types de personnalités



Enthousiasme,  
Convivialité

Un comportement orienté vers la relation et l'action.

L'utilisation du style jaune provoque de l'enthousiasme, donne envie, favorise une dynamique collective, d'échanges, valorise et reconnaît les talents de ses participants.

Un participant qui utilise beaucoup ce style peut avoir tendance à être sélectif dans les sujets abordés (selon ses envies), trop en faire à force d'enthousiasme et aborder certains sujets de manière superficielle.

Si on devait résumer le style jaune dans un métier cela pourrait être animateur de vacances.

# Mise en application

Gestion de projet:  
Et si on donnait un coup  
de main au Père Noël?



# Les styles d'apprentissage



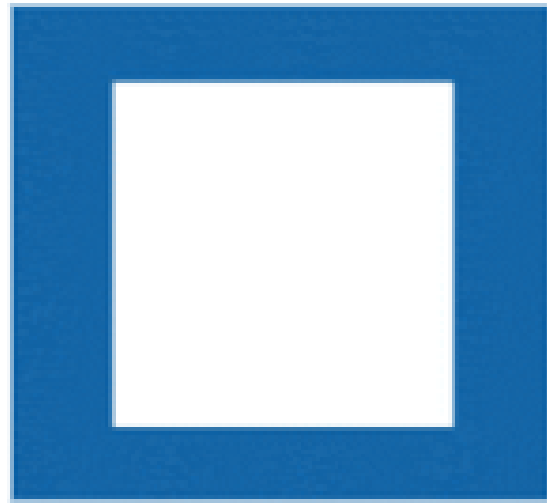
**Autorité,  
leadership,  
mouvement**

## APPRENANT ROUGE DOMINANT

- Il aime balayer les sujets rapidement. Il en est de même lorsqu'il répond aux questions et fait les exercices.
- Kinesthésique, il aime bouger, résoudre les problèmes, explorer et relever des défis. C'est aussi pour cela qu'il procrastine volontiers, aime cette forme de pression qu'il se crée lui-même.
- Il n'hésitera pas à confronter l'avis du formateur. Il aime bouger et s'il est cloué sur sa chaise, faute de mieux, il agitera volontiers son stylo, sa jambe ou sa chaise.

Dans un projet challengeant, il s'investira à 100%, sans crainte de l'échec ou de l'erreur. En revanche, ne cherchez ni la perfection ni le détail : il dispose d'une vision macro. Par ailleurs, pas la peine de vous attarder sur les process : le dominant fonctionne en électron libre en quête de résultats rapides.

# Les styles d'apprentissage



## APPRENANT BLEU DOMINANT

- Il recherche les faits et la logique. Il aime connaître les contenus des interventions préalablement. Il apprécie une pédagogie structurée respectant un plan énoncé dès le départ.
- Il n'hésitera pas à questionner pour recueillir plus d'informations et comprendre la logique. Soyez rassuré, il observera à la lettre vos consignes.
- Ce type d'apprenant sera en zone d'inconfort face à un intervenant peu factuel et relationnel. Il pourrait être en difficulté si les consignes manquent de précision, s'il doit improviser, par exemple lors de mises en situations ou de jeux de créativité, ou travailler dans un sous-groupe peu organisé. En ce cas, il peut s'avérer rigide, exigeant et critique envers les autres, le formateur ou sa pédagogie.

Dans le cadre d'un projet, pour une collaboration réussie, définissez les responsabilités et périmètres d'intervention de façon la plus rigoureuse possible. Une fois le cadre posé, essayez de lui donner un maximum d'autonomie, tout en veillant à sa bonne intégration au reste du groupe.

# Les styles d'apprentissage



## APPRENANT VERT DOMINANT

- Il est discret, attentif et calme. Il aime comprendre le sens des choses, progresser pas à pas. Il a besoin d'être encouragé. Sa constance et son sens relationnel font de lui une personne précieuse dans les travaux de sous- groupe.
- Introverti par nature, il se peut qu'il n'ose pas interrompre ou questionner le formateur s'il n'a pas compris. En ce cas, il rentrera dans sa coquille sans laisser transparaître le moindre doute.
- S'exprimer à l'improviste devant un groupe peut occasionner un stress bloquant pouvant l'amener à une contre- performance alors qu'il connaît son sujet.

Dans le cadre du projet, l'écoute et la bienveillance sont indispensables. Détectez les situations ou relations de travail qui le mettent en difficulté, car il a tendance à interioriser les problèmes jusqu'à l'explosion. Travaillez sa confiance, sa capacité à faire entendre son point de vue et à assumer sa place dans l'équipe. Évitez de le confronter à des situations d'urgence.



# Les styles d'apprentissage

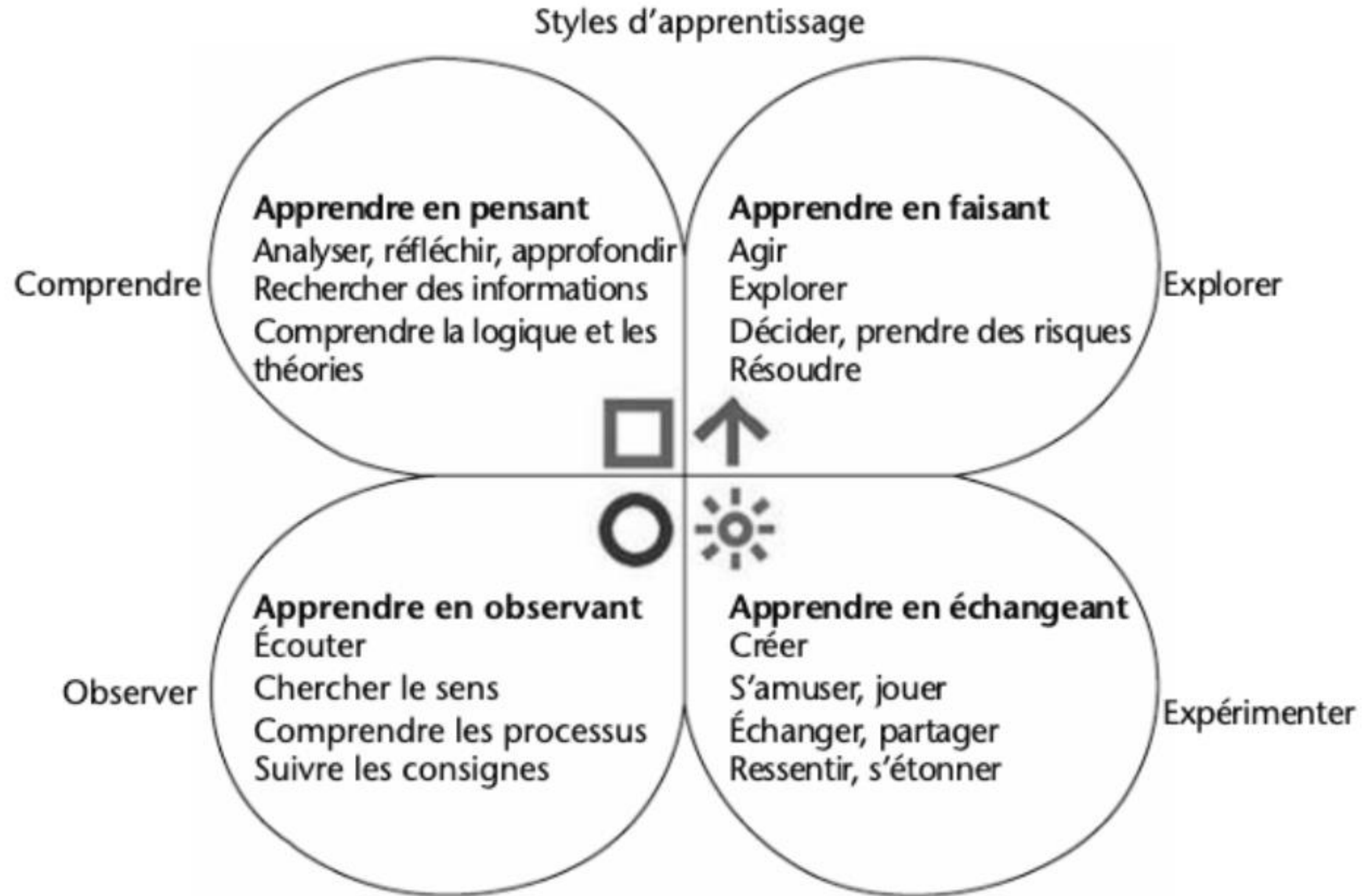


## APPRENANT JAUNE DOMINANT

- Il aime communiquer, blaguer et diffuser sa bonne humeur et sa vision positive. Extraverti et participatif, il répond facilement aux questions de l'intervenant dont il recherche la proximité et illustre les propos par des témoignages vivants.
- Il s'expose volontiers à son public dont il cherchera l'approbation. Il aime faire des apartés, sortir des sentiers battus et prend plaisir aux travaux de groupes, surtout s'il faut développer sa créativité.
- Face à un intervenant dont il ne se sent pas reconnu, rébarbatif ou rigide, face à une pédagogie contrainte par trop de règles, il peut contrebalancer ce peu de chaleur par des refus de règles et de cadrages, et laisser la part belle aux bavardages, blagues ou oppositions.

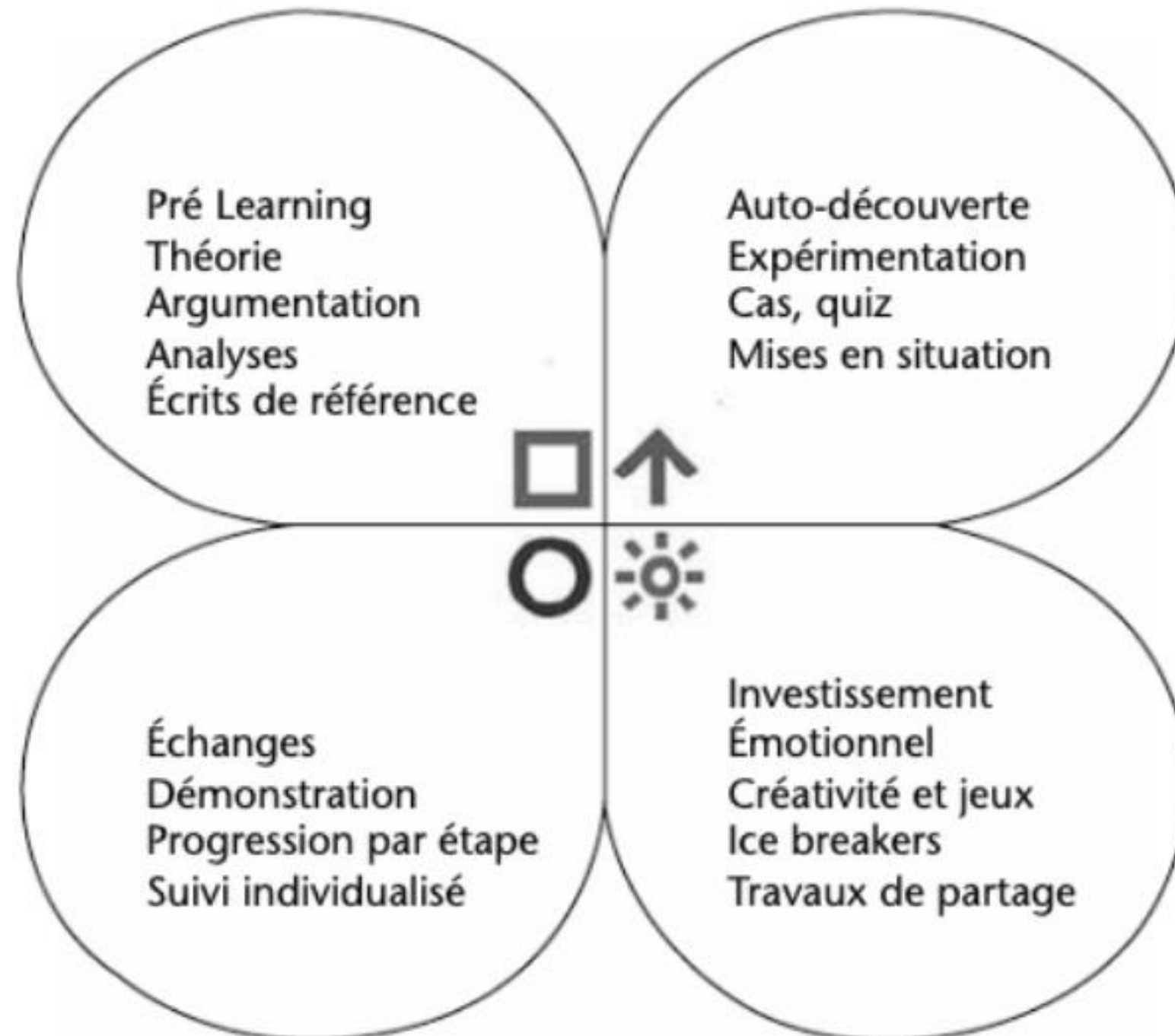
Particulièrement préoccupé par le regard des autres, il a besoin de la reconnaissance de son entourage pour avancer. Sachez le féliciter, mais aussi l'encourager à poursuivre ses efforts pour finaliser ses missions. Car s'il se passionne vite pour de nouveaux projets, il s'éparpille et a tendance à ne pas finir ce qu'il a initié. Meilleur dans la cohésion et l'animation de l'équipe que dans la réalisation de tâches précises, il sera la personne idéale pour coordonner une équipe autour du projet.

# Les styles d'apprentissage



# Les styles d'apprentissage

Modalités pédagogiques



# Clôture de la journée



Créativité



Curiosité



Discernement



Perspective



Courage



Persévérance



Joie de vivre



Honnêteté



Intelligence sociale



Gentillesse



Amour



Leadership



Justice



Travail d'équipe



Pardon



Amour de l'apprentissage



Gratitude



Spiritualité



Maîtrise de soi



Humilité



Appréciation de la beauté



Prudence



Espoir



Humour

Une compétence que j'ai développée au cours de cette formation

# Clôture de l'atelier

## Reflexion individuelle

- Qu'est-ce que je retiens de cet atelier?
- Qu'est-ce que je veux mettre en œuvre ?

Partage