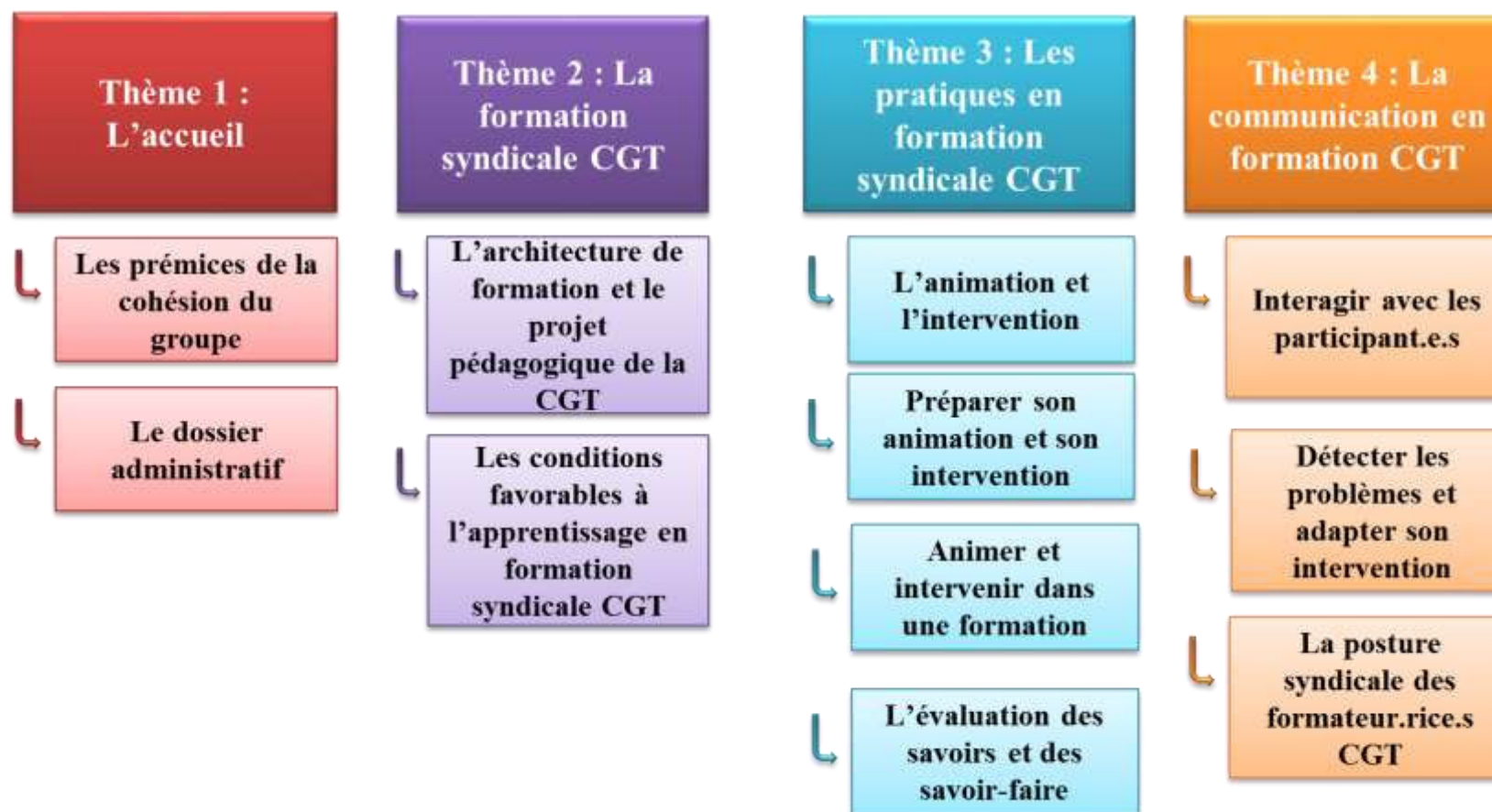


Thème 1 – Fiche S2

Présentation du stage



Thème 1 – Fiche S3

Fiche descriptive « formation de formateur.rice.s »

But

Développer les capacités nécessaires de tou.te.s nos formateurs et formatrices pour qu'elles et ils soient à même d'animer un thème ou un stage. Elles et ils pourront mettre en œuvre les méthodes pédagogiques de la CGT pour favoriser la participation active des stagiaires.

Objectif

Les stagiaires seront outillé.e.s pour animer une formation syndicale CGT déjà construite et y intervenir.

Public

Les formateur.rice.s et futur.e.s formateur.rice.s syndicales.aux, c'est-à-dire les personnes susceptibles d'intervenir et/ou d'animer des stages de formation syndicale.

Prérequis

Les stagiaires devront déjà avoir suivi la Formation syndicale générale de niveau 1.

Contenus

L'accueil dans une formation syndicale
Les caractéristiques de la formation syndicale CGT
Les pratiques en formation syndicale
La communication en formation syndicale

Durée

5 jours.

Dates

Du JJ au JJ MM AA

Lieu

Analyse de situations de formation

➔ Consigne : Dans la vidéo que vous allez visionner, observez les situations de formation qui vous sont proposées et commentez-les.

➔ Durée : 10 minutes.

Commentaires sur les situations de formation :

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

Analyse de situations de formation

Question aux stagiaires : « Que vous inspirent ces situations de formation ? »

La vidéo met en scène des interventions en formation. Les formateur.rice.s ont volontairement adopté des postures caricaturales pour mettre en évidence des pratiques qui sont à proscrire dans une approche pédagogique active et participative.

1^{ère} situation

La première situation met en scène une présentation du déroulé de la formation.

À cette occasion la formatrice lit le diaporama, sans ajouter de précisions. D'ailleurs, elle ne se tourne à aucun moment vers les stagiaires.

Les mouvements de son corps traduisent un message en contradiction avec les propos qu'elle tient. En effet, elle dit aux stagiaires « vous y voyez plus clair » en se mettant face au diaporama, posture qui les empêche de voir quoi que ce soit.

Elle évince également toute possibilité pour eux de poser des questions : « Ca me semble assez bien fait, je dois dire. C'est bon là ? D'accord ».

Sa manière d'aborder la présentation de la formation n'invite pas, bien au contraire, les stagiaires à faire part d'interrogations ou de réserves.

De plus, elle leur demande si c'est bon, mais ne leur laisse pas le temps de pouvoir répondre. (Rappel : lorsque les formateur.rice.s posent une question, notamment concernant la clarté de ses propos, elles et ils laissent une dizaine de secondes aux stagiaires pour formuler leurs remarques ou, le cas échéant, leurs questions).

Elle-même n'est pas rassurante car elle dit « je vais me perdre ». Dans ces conditions, comment ne pas perdre les stagiaires.

Elle est directive et pose les questions tout en donnant les réponses qu'elle attend.

Enfin, le débit de son intervention est très rapide, ce qui ne facilite pas le suivi de la présentation.

2^{ème} situation

Dans la deuxième situation, la formatrice adopte au contraire un débit très lent, bien trop lent pour que la compréhension de son intervention soit possible.

L'expression de son visage laisse à penser qu'elle s'ennuie ou bien qu'elle n'adhère pas à ce qu'elle lit.

Son attitude est contraire à ce que l'on attend d'un.e formateur.rice CGT : elle est fermée, les yeux rivés sur la fiche ressource du classeur, et ne prête aucune attention aux stagiaires.

S'il s'agit de lire un document, autant le distribuer et laisser les stagiaires en prendre connaissance pour échanger sur le contenu ensuite.

En outre, elle interrompt son intervention pour répondre au téléphone, ce qui laisse à penser qu'elle ne porte aucun intérêt aux stagiaires. Nous pouvons également noter qu'à aucun moment elle ne s'excuse de cette interruption.

Sa lecture est très monotone et on se demande s'il ne s'agit pas d'une dictée. Elle n'a aucune émotion quant aux propos qu'elle relate.

Elle ne cherche pas à capter son auditoire et sa lecture ne semble pas avoir de continuité.

Cette attitude est particulièrement malvenue de la part d'une formatrice, d'autant qu'elle prend part à un groupe et doit en respecter les règles de vie fixées en début de formation.

3^{ème} situation

Dans la troisième intervention, la formatrice donne un peu plus d'intonation à sa lecture, mais son débit rapide et sa posture ne facilitent pas la compréhension de ses propos.

D'ailleurs ses mains autour de sa gorge la font replier sur elle-même et elle n'est pas toujours audible. À un moment, elle parle même avec la main devant la bouche, totalement recroquevillée et l'on n'entend pas du tout ce qu'elle dit

Son expression est fermée et elle se focalise sur son texte, ce qui constitue un obstacle à la participation des stagiaires.

Sa posture un peu stricte rappelle un peu la « maitresse d'école » et l'on se demande si son public est bien un groupe d'adultes ou des enfants.

Elle ne regarde pas les stagiaires et ne permet pas la compréhension de ce qu'elle lit. Encore une fois s'il s'agit de lire un texte, il peut être distribué.

4^{ème} situation

Pour la quatrième intervention, le formateur laisse davantage de place aux interactions. Il interroge les stagiaires et prend des notes au tableau.

Cependant, d'une part son écriture est peu lisible (et ne facilite pas la prise de notes) et d'autre part il n'explique pas les sigles qu'il écrit.

Sa présentation est totalement hermétique : « Ça, il y a plusieurs de ça... ». À aucun moment il n'utilise de termes précis qui pourraient traduire les sigles qu'il écrit.

Il construit son schéma sans expliquer les liens qu'il établit entre ces différentes composantes.

Il ne se soucie aucunement de la participation et de la compréhension du plus grand nombre.

Il demande aux stagiaires « si ça leur va » et continue sa démonstration sans leur laisser le temps de pouvoir réagir.

Il ne finit pas toujours ses questions.

Enfin, pendant qu'il efface le tableau, il leur dit qu'il espère, qu'elles et ils ont pris des notes car cela leur sera utile pour une activité à suivre.

De plus, toujours il est toujours tourné vers le tableau, dos aux stagiaires et en l'effaçant, il décrète que les stagiaires n'ont pas de questions.

Autant d'actes qui, malgré une attention plus grande envers les stagiaires que pour les cas précédents, vont à l'encontre d'une pédagogie tournée vers l'apprenant.e.

5^{ème} situation

Dans la dernière situation de formation, la formatrice interroge les stagiaires sur leurs connaissances de l'histoire des syndicats en France, et les contredit de manière assez brutale et tranchante : « mais non, pas la CFDT, la CGT ! ».

Son ton péremptoire n'est pas celui empathique dont nous parlions précédemment.

Elle cesse ensuite de les interroger pour exposer la chronologie des syndicats sans se retourner.

De plus, son corps cache ce qu'elle est en train d'écrire au tableau.

Elle ne se soucie guère de la participation du plus grand nombre. Elle est d'ailleurs plus sur l'affirmation que sur le questionnement.

Sa manière de présenter les choses peut renvoyer aux stagiaires une approche culpabilisante concernant leur possible méconnaissance des syndicats français : « FO, vous connaissez tous, vous devez connaître ! ». Son ton est très péremptoire.

Elle ne permet pas aux stagiaires de poser des questions ou de s'impliquer vraiment dans une participation.

Elle donne plutôt l'impression d'être seule.

Elle parle rapidement, n'explique pas les sigles qu'elle note au tableau.

Elle efface très rapidement ce qu'elle vient d'écrire, ne laissant pas le temps aux stagiaires de prendre note.

Une fois le tableau effacé, la formatrice précise qu'elle espère que les stagiaires ont pris des notes car elles leur seront utiles pour la suite.

Gestion de difficultés dans un stage

Il s'agit durant ce moment pour les formateur.rice.s de vérifier les acquisitions pour que les stagiaires identifient les problèmes et proposent des solutions adaptées.

Incitez les stagiaires à répondre. C'est-à-dire qu'à chaque proposition d'un groupe avec un problème et une solution, laissez leur exposer leur problème et les solutions proposées et demandez ensuite aux autres stagiaires ce qu'elles et ils en pensent et si elles et ils proposeraient d'autres solutions. Participez, vous aussi, au débat pour apporter votre expérience.

Voici quelques exemples de problèmes et de solutions qui ont été rencontrés :

Problèmes	Solutions
Un.e stagiaire est perpétuellement en retard	Vous l'alertez sur le fait que son retard nuit à l'ensemble des stagiaires et si elle ou il n'adapte pas son heure d'arrivée, vous commencez à l'heure prévue sans vous soucier de la gêne que cela pourrait lui causer. Des règles de vie ont été adoptées collectivement.
Un.e stagiaire ne participe pas au stage, elle ou il ne participe pas aux travaux des sous-groupes et ne prend pas la parole lors des échanges.	Prenez-la ou le individuellement pour lui parler et lui demander si elle ou il éprouve des difficultés. Invitez-la ou le à plus s'investir dans la formation. Si elle ou il suit cette formation pour se reposer et n'a pas l'intention de s'impliquer, signalez le problème au syndicat ou à l'organisation territoriale ou professionnelle qui l'a inscrit.e en formation.
Les attentes d'un.e stagiaire ne sont pas en adéquation avec les contenus de la formation. Elle ou il s'ennuie et perturbe régulièrement le groupe à ce sujet.	Les formateur.rice.s doivent s'entretenir avec lui en dehors de la formation (pause, repas...) pour savoir si elle ou il est prêt.e à continuer d'assister au stage sans en entraver le déroulement. Si c'est le cas, on peut avoir une attitude assez bienveillante vis-à-vis d'elle ou de lui pour lui signifier qu'on apprécie son effort de participation. Si ce n'est pas le cas, il faut envisager avec elle ou lui la possibilité qu'elle ou il quitte le stage de son propre chef. Mais l'exclusion d'un stage doit rester une mesure très exceptionnelle.
Un.e stagiaire pense en savoir plus que tout le monde sur les thématiques abordées et tente de déstabiliser les intervenant.e.s et l'animateur.rice.	Prévenez les intervenant.e.s. Veillez à ce que la.le stagiaire ne monopolise pas trop la parole. Invitez les autres stagiaires à prendre la parole. Permettez, lors des débats formateurs aux autres membres du groupe de s'exprimer. Proposez à chaque travail, en binôme ou en groupe, de changer le rapporteur.rice.

Un.e ou plusieurs stagiaires sont réfractaires au contenu revendicatif CGT lié au stage et profitent de la formation pour faire valoir leurs propres contenus revendicatifs pas forcément en adéquation avec les repères et propositions CGT.	Dans les débats, pensez à laisser les autres stagiaires s'exprimer. Si celle ou ceux-ci sont en minorité, faites les rappels nécessaires sur le fond revendicatif en vous appuyant sur les statuts et orientations votés et approuvés. Rappelez qu'une formation syndicale CGT s'inscrit dans une démarche revendicative validée par les congrès et/ou les organes de direction des structures CGT. La formation syndicale n'est pas là pour se substituer aux débats dans lesquels se prennent les décisions et orientations.
Deux stagiaires sont perpétuellement en conflits et ne cessent de s'opposer.	Faites en sorte que le respect des un.e.s et des autres soit la règle qui prévaut à tous désaccords. Invitez-les à échanger hors du stage pour qu'elles et ils prennent le temps de mieux se comprendre l'un.e et l'autre. Si le conflit perdure, évitez tant que faire se peut de les mettre dans le même groupe et encore moins dans le même binôme.
Un.e stagiaire ne se sent pas du tout à sa place, ne parvient pas à développer des échanges avec les autres et veut quitter le stage.	Intégrez la.le dans des échanges que vous pouvez avoir avec les autres stagiaires pour l'aider à trouver sa place. Expliquez lui qu'à la CGT nous militons pour que les syndiqué.e.s soient tou.te.s accepté.e.s avec leurs différences quelles qu'elles soient et qu'il n'y a pas de raison pour qu'une personne se sente exclue du groupe des stagiaires. Suivez les travaux en groupe pour vous assurer qu'elle ou il y participe et que sa parole est prise en compte dans les échanges.
Un.e stagiaire a tenu des propos racistes, homophobes, sexistes ou autres, lors d'échanges durant le stage ou dans des discussions en dehors de la formation (pendant les pauses). Certain.e.s stagiaires sont venu.e.s vers les formateur.rice.s du stage afin de les alerter.	Si la question vient lors d'un échange vous pourrez laisser s'exprimer les autres stagiaires sur le sujet et y apporter des repères sur les statuts et/ou orientations de la CGT. Les interventions et des débats qui s'en suivront devront permettre de faire prendre conscience à la ou au stagiaire « perturbateur.rice » que ses propos ne sont pas acceptables et qu'elle ou il doit se remettre en question en tant qu'adhérent.e CGT. Si les propos n'ont pas été tenus en votre présence, rassurez, dans un premier temps, les stagiaires en leur signifiant que vous allez intervenir. Dès que possible vous pourrez intégrer dans un débat ou dans une intervention (en mettant au courant l'intervenant.e) un rappel sur les valeurs fondatrices de la CGT. Ainsi on pourra être clair.e sur le point soulevé, sans pointer particulièrement le « perturbateur » ou la « perturbatrice ».

Les débats partent dans tous les sens et il est difficile de les contenir.	Pensez à toujours revenir à l'objectif pédagogique et incitez les stagiaires à rester dans le sujet de l'échange. Expliquez que les dérives quant au sujet peuvent les pénaliser sur la durée des journées et sur les acquisitions à opérer durant le stage. Les stagiaires auront l'occasion de poursuivre leurs débats au moment des pauses ou du déjeuner.
Un.e stagiaire a un problème d'alcoolisme. Le matin elle ou il est un peu éteint.e et l'après-midi elle ou il ne parvient pas à se concentrer.	<p>Évitez autant que faire se peut d'exposer la personne concernée à la consommation d'alcool. Appuyez-vous sur le groupe qui peut être un régulateur.</p> <p>On peut en parler dans les règles de vie si l'on sait qu'il y a des risques que le problème se produise. On peut attendre une pause pour en parler avec la ou le camarade concerné.e. S'il n'est pas possible d'attendre les formateur.rice.s peuvent décider d'une suspension pour s'entretenir avec la ou le stagiaire.</p> <p>Si les formateur.rice.s ne trouvent pas de solutions, il faut envisager avec elle ou lui la possibilité qu'elle ou il quitte le stage de son propre chef. Mais l'exclusion d'un stage doit rester une mesure très exceptionnelle.</p> <p>Par ailleurs, dans ce cas nous conseillons aux formateur.rice.s de contacter le syndicat ou l'organisation qui a inscrit la.le camarade.</p>

Pour pousser la réflexion les formateur.rice.s peuvent interroger les stagiaires de la façon suivante : « Maintenant que nous sommes à l'issue de ce stage, quelles situations et quelles difficultés appréhendez-vous le plus ? »

Par ailleurs, les formateur.rice.s peuvent présenter des difficultés, non encore énoncées, qu'elles et ils ont rencontrées et expliquer comment elles et ils sont parvenu.e.s à les gérer.

➔ Il n'y a pas une seule solution à un problème

Nous conseillons aux formateur.rice.s d'échanger entre elles et eux pour trouver la solution qui leur paraît la plus adaptée à la situation. La plupart des solutions résident dans l'échange entre formateur.rice.s et parfois aussi avec les stagiaires. Ce sont les interventions des formateur.rice.s et leurs facultés de régulation du groupe qui vont permettre de remédier à un problème.

Vous trouverez ainsi la solution selon le triptyque : Détecter ➔ Adapter ➔ Remédier.