

## L'ANDRAGOGIE DANS LA FORMATION PAR APPRENTISSAGE DE TYPE DUAL

Une démarche inhérente à la préparation, l'animation et l'évaluation d'une session de formation dans les Centres de Formation Professionnelle et d'Apprentissage du Bénin.

---

# 01.

## Introduction

Des apprentis menuisiers-bois en plein exercice au CFPA de Sè



---

Le Gouvernement du Bénin s'est lancé depuis longtemps dans d'importantes réformes politiques et institutionnelles ayant pour principaux objectifs, de renforcer davantage la démocratie et la gouvernance et de réduire la pauvreté afin d'attirer les investissements étrangers. Pour ce faire, il ambitionne de faire de la formation professionnelle l'instrument de création d'emploi et d'autonomisation de la jeunesse en accordant une priorité au renforcement de son capital humain à travers le développement de son système de l'EFTP.

En témoigne l'inscription de la formation des formateurs de l'EFTP dans le cadre de la Stratégie Nationale de l'EFTP (2019-2025) qui vient d'être élaborée et validée. Celle-ci prévoit à travers, son axe stratégique 2 relatif à la mise en place d'un système d'assurance qualité en phase avec les normes et standards dans l'EFTP, **l'amélioration de la qualification des acteurs de la formation du système EFTP**, notamment à travers la mise en réseau des établissements de l'EFTP.

Conscients de la nécessité d'une professionnalisation des acteurs à tous les niveaux de la chaîne d'intervention, les responsables de l'EFTP ont retenu quatre actions prioritaires pour cette option stratégique, à savoir (i) la restructuration du système d'inspection, (ii) le renforcement des capacités des structures de formation des formateurs, (iii) la systématisation de la formation continue des formateurs ainsi que (iv) la mise en route d'un plan de formation des formateurs.

C'est en s'inscrivant dans la continuité des interventions initiées depuis son installation en 2002 afin de contribuer au développement d'un système de formation professionnelle de qualité répondant aux besoins des populations et du marché, que Swisscontact a poursuivi, au cours de la 2ème phase du Projet d'Appui à la Formation Professionnelle Artisanale (PAFPA II), ses efforts visant à améliorer plus particulièrement la qualité des formations dispensées dans le cadre du dispositif de formation par apprentissage de type dual.

L'amélioration de l'efficacité interne de ces formations devrait faciliter l'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés car disposant des compétences requises leur permettant, soit d'être embauchés par une entreprise soit de créer leur propre microentreprise. Une formation professionnelle de qualité constitue, en effet, un vecteur indispensable pour la promotion de l'emploi et la génération de revenus à caractère durable.

La deuxième phase du PAFPA, mis en œuvre de 2017 à 2019 dans les départements du Mono, du Couffo, du Zou et des Collines, a ainsi pour objectif global de contribuer à l'amélioration de la qualité de la formation professionnelle, plus particulièrement de la formation par apprentissage de type dual dans le secteur de l'artisanat, grâce au développement des compétences professionnelles des formateurs dans les centres de formation professionnelle et dans les ateliers artisanaux.

D'une manière plus spécifique, le PAFPA II a pour objectifs de (d') :

- Appuyer le développement et la mise en œuvre d'un dispositif pérenne de formation continue des formateurs pour la formation par apprentissage de type dual ;
- Renforcer les capacités institutionnelles des acteurs publics et privés (MESTFP, MCIA, UCIMB, CNAB, OPA) impliqués dans la formation par apprentissage de type dual afin de disposer, à terme, d'un dispositif de formation professionnelle performant et durable, co-géré et co-piloté par ces acteurs.

Etant donné que lesdits formateurs sont des adultes, la démarche utilisée pour leur formation pédagogique est l'andragogie. Ces adultes ont été pris en compte car ce sont des apprenants avec du vécu, des expériences et qui ont le plus souvent un bagage de connaissances impliquant un autre rapport à l'apprentissage. On parle ainsi plus souvent de "formation" lorsque l'on parle d'apprendre à l'adulte. Les termes utilisés sont différents, les stratégies pédagogiques aussi en général.

Apprendre pour l'adulte, c'est donc acquérir un savoir, un savoir-faire, un savoir-être : des connaissances et des compétences à retenir mais surtout à mettre en pratique, à généraliser si elles ont été apprises dans un contexte particulier, à adapter aux différentes situations et environnements qui vont se présenter dans des situations formelles qu'informelles, aussi bien au niveau de la vie personnelle que professionnelle.

La présente étude décrira un cas pratique de deux sessions de formation en andragogie organisées avec l'appui du projet au profit des formateurs des Centres de Formation Professionnelle de la zone d'intervention du projet. Cette formation en andragogie leur a permis de s'approprier les principes de la démarche andragogique et de les mettre en application.

---

# 02.

## L'andragogie, la théorie de l'apprenant adulte : Un bref aperçu.

Le formateur en construction métallique observant les apprentis au CFPA d'Abomey





Séance de travail avec les maîtres artisans de Klouékamey

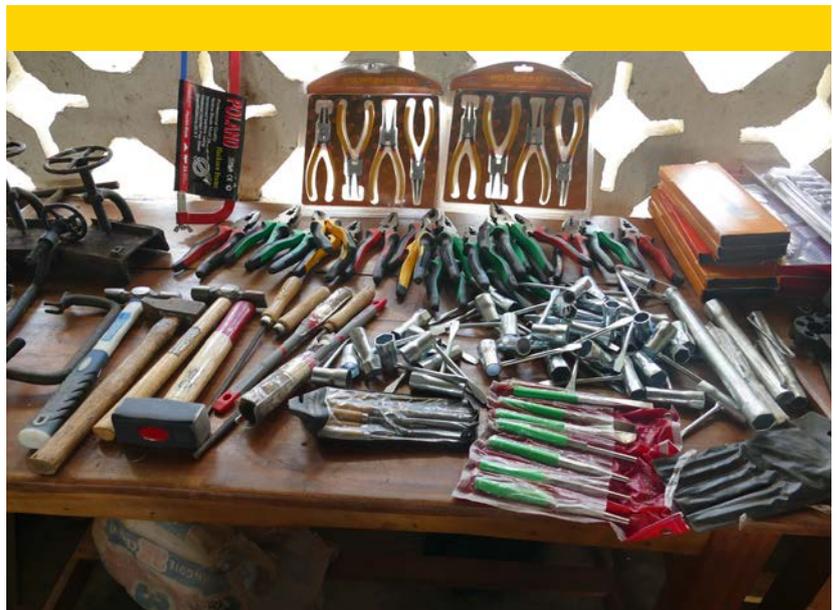
Selon Malcom Knowles, l'andragogie est l'art et la science de l'enseignement aux adultes sous toutes ses formes. On pourra retenir que :

- L'andragogie est la manière d'apprendre quelque chose à un adulte. Elle est différente de la pédagogie qui est l'art d'enseigner à un enfant ;
- L'andragogie tient compte des expériences de l'adulte, artisan de sa propre formation ;
- La formation des adultes, tant au niveau du contenu que de la relation formateur-apprenants, ne doit pas chercher à pallier une scolarité insuffisante, à « boucher des trous » dans le savoir, ou à acquérir des connaissances purement théoriques ;
- La formation doit prendre en compte l'expérience des adultes et faire appel à des méthodes d'apprentissage adaptées ;
- De bons résultats sont obtenus si le formateur utilise des stratégies qui favorisent l'apprentissage chez l'adulte.

---

# 03.

La formation par  
apprentissage de  
type dual :  
Que retenir ?



Des outils de mécanique deux roues

C'est une formation se déroulant à deux endroits : un centre de formation et un atelier. Les apprenants partagent leur temps de formation entre le centre de formation et l'atelier où ils sont généralement inscrits comme apprentis. Dans ce contexte, dans les centres de formation professionnelle et d'apprentissage, un autre regard doit être porté sur les apprenants-apprentis. Leurs formateurs se doivent de les voir comme des adultes et non comme des enfants.

Du coup, en les considérant comme tel, le rôle du formateur est de répondre aux besoins identifiés pour un changement de comportement et une performance spécifique. Les formateurs de CFPA comprennent comment les adultes apprennent et comment structurer les activités de formation qui les aideront à mieux travailler. La formation ne doit pas consister simplement à transmettre des connaissances. La formation doit guider les apprenants-apprentis, stagiaires au moyen d'activités auxquelles ils doivent participer et appliquer leurs connaissances.

Ainsi, dans les centres de formation professionnelle et d'apprentissage, en considérant que les gens n'apprennent pas de la même manière, et que les styles d'apprentissage sont nombreux et variés, quel que soit le style d'apprentissage, le plus important est l'implication de l'apprenant dans son apprentissage. Sans cette implication, il n'est pas possible d'obtenir un résultat. C'est ce que du reste illustre le proverbe chinois suivant :

**Dis – le moi et je l'oublierai,  
Montre – le moi et je m'en souviendrai peut-être,  
Implique – moi et je comprendrai.**

C'est donc, pour en arriver à l'implication de l'apprenant dans son apprentissage dans les centres de formation professionnelle et d'apprentissage que, réunis dans les CFPA de Covè dans le Zou et de Sè dans le Mono, les formateurs de différents CFPA ont été conviés au renforcement de leurs capacités en andragogie, aux fins de s'approprier les principes de la démarche andragogique et de les mettre en application.



Une apprentie couturière au Lycée Technique d'Akassato



Une apprentie couturière dans un atelier à Parakou

---

# 04.

## Le cas pratique de cette formation

Les formateurs de formateurs en andragogie évaluant un formateur de CFP



Deux formateurs de formateurs eux-mêmes assistés par le formateur du pool de formateurs de formateurs ont constitué l'équipe d'animation des deux sessions de formation tenues dans les CFP indiqués plus haut. En se résumant au contenu et au déroulement de ces deux sessions de formation dont l'objectif général est de renforcer les capacités pédagogiques de 28 formateurs venus des centres de formation professionnelle et d'apprentissage d'Agbangnizoun, Athiémé, Covè, Dogbo, Za-Kpota et Sè sur la préparation, l'animation et l'évaluation d'une session de formation.

## A

### La préparation d'une session de formation : Une étape déterminante, mais quelque peu théorique.

Dans la vision de faire s'approprier par les formateurs-participants, la démarche de cette première étape, des groupes de travail ont été constitués et des stratégies de travail selon la méthode active ont permis d'orienter les débats et de lever certaines équivoques dans les perceptions des formateurs-participants.

Au cours de la première journée, les formateurs-participants ont appris à **préparer les cahiers des charges** en formation qui, bien que connus, sont très mal interprétés. A l'issue de cette activité, en plénière ceux-ci se sont rendus compte des diverses propositions de réponses et discussions objectives suivantes :

Le cahier des charges est un document élaboré par deux parties. Il existe deux types de cahiers des charges :

Le **cahier des charges de demande** élaboré par le maître d'ouvrage ou le commanditaire et le **cahier des charges de réalisation** de la formation rédigé par le **maître d'œuvre ou le prestataire**. En fin de processus de son élaboration, le cahier des charges aboutit à un **contrat d'exécution de la formation**.



Des formateurs des CFPAs lors de la formation en andragogie au CFPAs de Covè

A travers une autre activité, les formateurs participants se sont appropriés les caractéristiques de la communication et les différents types de communication en formation d'adultes qui, au cours des propositions de réponses en plénière ont semblé se confondre, d'une part aux facteurs de la communication et d'autre part aux formes de la communication.

A l'issue des discussions en plénière, avec l'apport des formateurs de formateurs sur des clarifications substantielles, il a été retenu pour la gouverne des formateurs-participants que :

Des formateurs couturiers lors d'une formation pratique au CPMA Dimar à Cotonou

Une bonne communication s'appuie sur la connaissance des lois qui commandent les relations humaines. Les jeux de la persuasion, du charme et de la fascination ajoutent de l'intérêt aux échanges d'informations entre les personnes.

Des aides visuelles, comme les affiches, les graphiques ou les projections ajoutent beaucoup d'effet à toute présentation. **On se souvient beaucoup plus de ce qu'on voit que de ce qu'on entend.** Le vieil adage d'une image qui vaut mille mots n'est pas tout à fait erroné.

**Une bonne communication se prépare soigneusement.** Connaître son sujet, savoir ce qu'il y a à communiquer et la manière de le faire, constituent les éléments les plus importants d'une bonne communication.

**Une communication efficace est une affaire de préparation, de créativité et de travail.**

Selon différents auteurs, il existe trois (3) niveaux de communications fondamentales basées sur leur diffusion : **La communication interpersonnelle, la communication de masse, la communication de groupe.**

Parmi les différentes formes de communication, en formation d'adultes, c'est la communication de groupe qui est la plus appropriée à la formation.

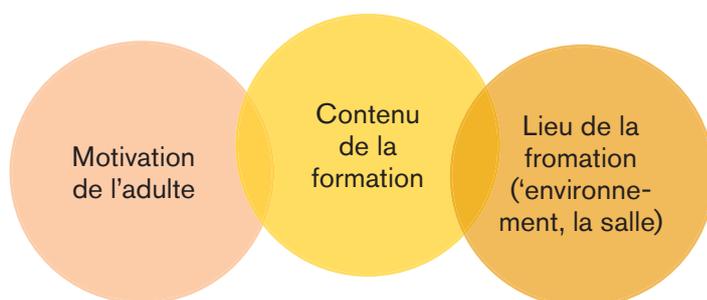
La communication de groupe favorise la modération, l'animation et l'accompagnement. Le feed-back qu'elle entretient est la possibilité d'interaction entre les différents membres du groupe.



Tout ce contenu d'informations, très souvent ignorées ou exploitées à la volée, relève, selon les formateurs participants, du manque criard de recherche et surtout de formation sur l'andragogie et du reste, s'avère indispensable pour un changement de comportements chez les formateurs participants au cours de leurs prestations en formation d'adultes.

Par ailleurs, la deuxième journée de travail, dans sa première moitié, a été consacrée à des activités axées sur les stratégies pour favoriser l'apprentissage des adultes et les techniques d'animation en formation. D'après les travaux effectués en groupe et les synthèses faites en plénière, il a été retenu ce qui suit :

**Le rôle du formateur du CFPA est avant tout de faciliter l'apprentissage des personnes en formation.** Cet apprentissage ne se fait efficacement que si un certain nombre de principes sont respectés. Cela est d'autant plus vrai dans le domaine de la formation des adultes, qu'on tienne compte des principes du processus enseignement - apprentissage et des règles andragogiques. Ces caractéristiques sont classées selon trois (3) domaines d'intervention possibles du formateur du CFPA :



Ensuite, une communication des formateurs de formateurs sur les techniques d'animation en formation d'adultes a été faite. Des débats qui ont alimenté cette présentation, il a été retenu que pour conduire une formation dans les CFPA de manière à aider les apprenants à voir et à découvrir par eux-mêmes, plusieurs techniques d'animation basées sur la méthode participative d'apprentissage sont à exploiter.



Des apprentis constructeurs métalliques en activité pratique

Etant entendu que le choix d'une technique d'animation est fonction des objectifs pédagogiques définis et du contexte, les techniques d'animation en formation d'adultes généralement utilisées sont : **le brainstorming, l'exposé, l'exercice, la discussion de groupe, la démonstration, le jeu de rôle, pour ne citer que celles-là.** Chacune d'entre elles possède aussi bien des avantages que des inconvénients. Pour cela, il revient au formateur du CFPA de savoir rendre la technique choisie efficace.

Il s'en est suivi les activités relatives à la formulation et à l'identification des objectifs pédagogiques. Organisés selon les stratégies de travail, les formateurs participants ont été soumis à des exercices qui les ont conduits à définir les caractéristiques d'un objectif pédagogique et à découvrir les étapes de la formulation d'un objectif pédagogique. Ceci, leur a permis de distinguer dans un ensemble d'objectifs proposés, ceux qui sont véritablement des objectifs pédagogiques.

Pour faire s'illuminer leur lanterne à ce sujet et baliser le terrain de l'appropriation de la formulation des objectifs pédagogiques par les formateurs participants des CFPA, il leur a été rappelé par les formateurs de formateurs ce qui suit :



Les formateurs de CFPA participant à la formation en andragogie au CFPA Covè

**En formation, un objectif est la description du résultat que le formateur et les apprenants souhaitent atteindre à la fin de la formation. C'est donc un résultat attendu à la fin de la formation.**

« Si vous n'êtes pas sûr de l'endroit où vous allez, vous risquez de vous trouver ailleurs et de ne pas le savoir » ou encore « Si tu ne sais pas où tu vas, comment sauras-tu que tu es arrivé ? »

Il existe deux (2) types d'objectifs : l'objectif de formation ou objectif général et l'objectif spécifique ou objectif pédagogique.

Lorsqu'on parle de la formation, on parle d'objectif. Il n'y a donc pas de formation s'il n'y a pas d'objectif d'où, formation égale à résultats attendus.

- On peut établir la relation : **OBJECTIF = RÉSULTAT**
- Le formateur formule l'objectif en tenant compte des besoins en formation.
- Il utilise un verbe d'action, observable et mesurable.
- La formulation de l'objectif obéit à la règle : **Rendre capable + verbe d'action + objet de l'action**

L'utilisation de verbes mentalistes (décrivant des actions non observables et non mesurables) est à éviter. Les verbes concernés sont : **Savoir, connaître, comprendre, apprécier** et tous leurs synonymes.



Cette étape déterminante ainsi franchie conduira les formateurs participants vers la formulation des Objectifs Pédagogiques Opérationnels (OPO). Exercice quelque peu fastidieux pour les formateurs participants, car elle doit répondre à un certain nombre de caractéristiques, concourant à l'opérationnalisation de l'apprenant en formation d'adultes, à partir du programme d'apprentissage existant dans les CFPA et en vigueur au Bénin. Ainsi, ces caractéristiques auxquelles il faut veiller lors de la formulation d'un OPO sont :



Les formateurs en pleine formation en andragogie au Bureau de Swisscontact à Cotonou

En pédagogie, **objectif = être capable de + verbe d'action + conditions de réalisation et + critères de performance.** Cela suppose que :

- Il décrit une performance observable ;
- Les conditions de réalisation de la performance sont précisées ;
- Les critères d'évaluation sont énoncés.

La formulation doit être univoque, c'est-à-dire compréhensible de la même manière par tous (transparence des contenus).

1 Formation des formateurs en construction métallique au CFPA de Sè

2 Deux formatrices suivant la formation en andragogie au Bureau de Swisscontact à Cotonou

3 Une formatrice lors d'un jeu de rôle de pratique en coiffure au Bureau de Swisscontact à Cotonou

4 Un formateur en construction métallique au cours d'une formation technique des formateurs



L'ensemble de ces étapes franchies a conduit les formateurs participants vers l'élaboration d'une leçon à partir des fiches de planification se basant sur les programmes d'apprentissage des CFPA. La fiche de planification ci-dessous est celle qui fera l'objet d'une conception selon les objectifs choisis dans les programmes d'apprentissage des CFPA dans les différents métiers.

Ainsi outillés pour son remplissage aux fins de concevoir une leçon, les formateurs participants, regroupés par spécialité ont consacré toute la troisième journée à entreprendre l'élaboration d'une leçon à partir des fiches de planification d'une séance de formation.

A l'issue des différents travaux de groupe, les résultats par spécialité ont été projetés sur image en plénière, à l'aide du vidéoprojecteur, à tous les participants de façon à relever les imperfections qui rendent l'élaboration de la fiche inappropriée. De discussions en discussions objectives, l'équivoque a été levée à propos de l'objectif de la séance et des objectifs d'apprentissage par les formateurs participants eux-mêmes. En fait, les objectifs opérationnels d'apprentissage sont une décomplexification de l'objectif de séance qui, dans les activités des apprenants, leur permettent une auto-découverte tout en les rendant opérationnels.

Une fiche de synthèse est annexée à cette fiche de planification et tient compte du contenu de chaque séquence déroulée en rapport avec chacun des objectifs pédagogiques d'apprentissage. En voici un modèle (à droite) :

**Formation des formateurs des CFPA en ANDRAGOGIE**

**FICHE DE PLANIFICATION D'UNE SEANCE DE FORMATION**

<b>THEME :</b>							
<b>Groupe :</b>		<b>Pré-requis :</b>			<b>Rappel :</b>		<b>Semaine : du</b> <b>Durée prévue :</b>
<b>Objectif de la séance :</b>							
Séquences	Objectifs opérationnels ou d'apprentissage	Activité du formateur.	Activité des apprenants	Durée	Documentation / matériel	Evaluation formative	Observation
1							
2							

**Synthèse de la séance :**

**Modification à apporter :**

## Formation des formateurs des CFPA en Andragogie

### Fiche synthèse de la séance

**THEME** : .....

**OBJECTIF DE LA FORMATION** : .....

SEQUENCES	SYNTHESE DU CONTENU
Objectif d'apprentissage 1 : ..... .....  Schéma 1	..... ..... ..... ..... ..... .....
Objectif d'apprentissage 2 : ..... .....  Dessin 1	..... ..... ..... ..... ..... .....
Objectif d'apprentissage 3 : ..... .....  Photo 1	..... ..... ..... ..... ..... .....

Il convient de mentionner que les aides et matériels jouent un rôle déterminant dans la mise en œuvre de cette fiche de planification et dans le choix des techniques d'animation en formation d'adultes.

A cet effet, les aides et matériels, lorsqu'ils sont bien exploités, favorisent l'assimilation par les apprenants et par ricochet, la découverte par soi-même et l'apprentissage par les sens.

Certains formateurs participants ont très vite compris l'intérêt de l'usage de leur ordinateur et même du vidéo-projecteur dans la préparation de leur leçon. D'où l'importance de la combinaison des facteurs de rétention selon les sens stimulés.

Ce changement de comportement engendré par les aides et matériels et reconnu efficace par les participants, apparaît comme un levier pour booster la préparation d'une session de formation dans les CFPA.

L'application de ces savoirs, acquis de façon théorique, a conduit chacun des formateurs participants à la préparation individuelle d'une session de formation et à l'animation d'une session de formation (en jeu de rôle), en situation réelle de classe.



## B

L'animation d'une session de formation : le déroulement pratique d'une session de formation en situation de classe (en jeu de rôle).

Un formateur lors d'un jeu de rôle d'animation d'une action de formation

Etape de sensation forte et de stress pour les formateurs participants, elle s'est déroulée sur la base d'une planification en fonction des jours et des heures de passage connus à l'avance par les participants. Par spécialité, en s'appuyant sur la progression pédagogique existante dans le lieu de formation et sur les emplois du temps, les fiches de planification ont été affûtées afin de conduire le déroulement des leçons prévues.

Il a été rappelé aux formateurs participants qu'aucun déroulement de leçons ne peut se faire sans un plan de leçon. La structure d'un plan de leçon est cette ossature ou guide qui permet au formateur de dispenser sa leçon de façon ordonnée.

Plusieurs modèles de leçons existent et indiquent les étapes à suivre pour l'atteinte de l'objectif visé pour une leçon concernée. Différentes rubriques constituent le plan de leçon à savoir : l'introduction, le développement, la consolidation ou l'application et la vérification ou l'évaluation. Les formateurs participants ont retenu ce qui suit :

- **L'animation d'une session de formation est comme un voyage qui s'effectue à l'aide d'une boussole. Le formateur doit avoir un outil qui indique clairement le chemin à prendre et les moyens pour aboutir au résultat.**
- Le plan de leçon indique les techniques d'animation à utiliser au cours de la formation.
- Aucune démarche n'est bonne ni mauvaise, il importe que le formateur choisisse la méthode qu'il juge utile à son enseignement.

Quatre jours ont été consacrés aux séances pratiques de jeux de rôle. Au cours de la quatrième journée de travail, les formateurs participants ont assisté à la prestation de leurs pairs tout en renseignant une fiche de feedback, sur les comportements positifs mais aussi sur les attitudes à proscrire suivant des critères bien définis au départ. En fin de journée, une restitution en plénière des contenus des feedbacks est fait à chaque formateur participant ayant presté. A la fin, les fiches leur sont rendues pour un usage décent visant l'amélioration de leurs prestations en situation de classe au prochain passage et à l'avenir.

Il est important de faire remarquer qu'au cours des diverses prestations de la première journée d'animation en jeu de rôle, les formateurs participants ont tous relevé dans leur feedback, que les diverses évaluations formatives à la fin de chaque séquence sont faites à la hâte, parfois oubliées, voire délaissées par certains de leurs pairs.

Au cours des premiers passages d'animation d'une session de formation, nombreuses sont les remarques faites par les formateurs participants en feedback. Ces remarques sont liées aux difficultés d'élocution, aux lapsus lingues fréquents, aux parasites, au style voire au lexique inapproprié, etc. Pour parer à ces écueils, certaines techniques de bases relatives à la communication verbale et non verbale ont fait l'objet d'une courte présentation des formateurs de formateurs comme suit :

Ainsi, se sont poursuivies les présentations d'animation d'une session de formation en jeu de rôle, de la quatrième à la septième journée. Chacun des formateurs participants a eu droit à au moins deux passages et, seuls ceux qui n'ont pas atteints un seuil d'animation satisfaisant sont passés une troisième fois.

### **Dans la communication verbale, la voix doit avoir les caractéristiques suivantes :**

**Volume** : clair et audible, même au fond de la salle.  
**Hauteur** : aigue ou grave, mais il faut varier les intonations de la voix pour capter l'attention. Evitez un ton monotone.

**Débit** : vitesse à laquelle une personne parle. Prononcez environ 125 mots par minute. Parlez lentement pour créer de l'effet lors des points importants.

**Pauses** : les pauses augmentent le poids des paroles qui viennent d'être prononcées. Faites des pauses au terme d'une idée ou à la fin d'un paragraphe.

**Prononciation** : prononcez correctement. Exercez-vous avec les mots difficiles avant l'exposé.

**Les « parasites »** : évitez ou limitez l'utilisation des termes « parasites » tels que « je veux dire », « bon », « OK », « vous savez ». Evitez aussi pendant les pauses d'émettre des sons de « remplissage » comme « euh », « ah », etc.

### **Dans une communication non verbale (utilisation du corps), le langage du corps doit s'harmoniser avec l'expression verbale. Pour cela, prêter attention aux caractéristiques suivantes :**

**Apparence personnelle** : les auditeurs vous voient toujours avant de vous entendre. Votre tenue doit donc être adaptée à l'auditoire et ne pas le distraire.

**Attitude** : soyez naturel. Ayez des manières simples.

**Posture** : tenez-vous droit et soyez détendu.

**Mouvement du corps** : adoptez une démarche souple et naturelle. Pas de mouvements rapides et saccadés.

**Gestes** : que faites-vous de vos mains pendant l'exposé ? Les mouvements des mains doivent apparaître naturels, spontanés et non pas mécaniques.

**Expressions du visage** : votre visage doit exprimer l'enthousiasme et la confiance.

**Regard** : le regard aide à créer un contact et à le maintenir. Fixez votre regard pendant 1 à 3 secondes sur chaque personne pour renforcer votre effet. Parcourez lentement l'auditoire, de part en part.

## C

### Evaluation d'une session de formation



Des apprentis menuisiers dans un atelier du CFPA de Sè lors du déroulement d'une séquence de classe

Au cours des diverses prestations de la première journée d'animation en jeu de rôle, les formateurs participants ont tous relevé que les diverses évaluations formatives à la fin de chaque séquence sont faites à la hâte, parfois oubliées, voire délaissées par certains de leurs pairs. D'où, l'intérêt de l'activité prévue au début de la cinquième journée sur les évaluations en formation d'adultes. A l'issue des travaux effectués en groupe, la plénière a délibéré sur le fait que :

**L'évaluation permet au formateur et à l'apprenant de mesurer le chemin parcouru au cours de la formation et d'apprécier le résultat obtenu.**

L'évaluation se situe à plusieurs niveaux dans une formation :

- au début d'une formation, elle est diagnostique ;
- au cours d'une formation, elle est formative. Elle permet de réguler l'apprentissage et montre le niveau d'atteinte de l'objectif.
- à la fin d'une formation, elle est sommative

**Tout formateur devra en tenir compte et les utiliser pour mieux réguler et ajuster la formation.**

---

Dans cette lancée, les formateurs participants se sont rendus compte que certains de leurs tics (appelés encore des parasites) qui visent à s'assurer que les apprenants ont compris les messages ne sont pas des évaluations. Il s'agit de : « **Tout le monde a compris** » ; « **Qui n'a pas compris** » ; « **Y a-t-il des questions ?** » ; « **Vous avez compris ?** » ; « **C'est bon ! On peut continuer ?** ». Les méthodes interactives qui peuvent être envisagées à cet effet sont : **les questions réponses, les exercices de groupe, les démonstrations et les simulations, les exercices d'application ou de réinvestissement.**

Ceci a permis aux formateurs participants, surtout en ce qui concerne l'évaluation diagnostique et l'évaluation formative, de s'enquérir de leur intérêt en formation d'adulte. Pour ce qui est de l'évaluation sommative (devoirs et interrogations écrites), elle doit être préparée au cours de la conception de l'ensemble des fiches de planification. Cette étape ne pourrait faire l'objet d'une quelconque évaluation qu'au cours **des suivis.**



Des apprentis couturiers en train de prendre des mesures au cours d'une séquence de classe au CFPA de Sè

---

# 05.

## Les observations positives à cette étape de formation

Des apprentis menuisiers sous l'œil vigilant du formateur



Du bilan fait à cette étape de la formation, les formateurs participants se sont aperçus du véritable changement d'attitudes que cette formation en andragogie a pu leur apporter. On peut les voir, même à des heures indues, dans la salle où se tient la formation, en jeu de rôle, en présence de leurs pairs, se préparer religieusement, de manière à se mettre à jour pour la fatidique épreuve des évaluations des formateurs en jeu de rôle, prévue du huitième au dixième jour.

A l'issue des résultats des différentes activités, des diverses communications des formateurs de formateurs, des feedbacks, des interventions salutaires du formateur de formateurs de formateurs et de l'évaluation des formateurs participants, les changements de comportements observables se résument comme suit :

- Les cours sont mieux préparés par les formateurs à travers l'élaboration des fiches pédagogiques ;
- Les techniques appropriées d'animation pour le transfert des compétences sont utilisées en fonction du niveau des apprenants à former ;
- Les cours sont mieux évalués par les formateurs dans les CFPA et les apprenants mieux encadrés ;
- Les aides et matériels sont exploités décemment en fonction de l'intérêt de la leçon ;
- Des dynamiques de groupes de spécialité se sont créées grâce à cette formation en andragogie pour des échanges et des partages d'expériences ;
- Les formateurs participants savent que les apprenants ne sont pas formés, mais motivés en formation d'adultes.
- Les formateurs-participants se sont appropriés les caractéristiques d'un objectif de formation et d'un objectif pédagogique opérationnel qui seront formulés sans ambages de retour dans leur centre respectif ;
- Les apprenants comprennent et réagissent mieux lorsque leurs sens sont stimulés par des supports audio-visuels ;
- Les apprenants apprécient cette démarche qui leur offre plus de chance de participation à la construction de leurs propres savoirs.



Déroulement d'une séquence de classe en électricité-bâtiment au cours de l'évaluation des formateurs



Des apprentis menuisiers en activité pratique

---

# 06.

## Du suivi post-formation pédagogique

---

Après quatre (4) mois de pratique, il a été organisé une évaluation de la mise en application des acquis de vingt-six (26) formateurs formés par les formateurs de formateurs, sous la supervision du formateur de formateurs de formateurs. L'objectif vise donc à vérifier l'installation des acquis pédagogiques et leur mise en application. Pour cela, chacun des formateurs formés a :

- préparé une séquence de formation relative à un thème préalablement choisi et prévu par une progression pédagogique, en situation de classe;
- déroulé une séquence de formation en utilisant les méthodes d'apprentissage appropriées en une heure de temps, en situation de classe;
- procédé à l'évaluation de cette séquence de formation à chaque étape des séquences d'apprentissage, en situation de classe ;
- répondu individuellement à un questionnaire qui permet de mesurer le niveau d'acquisition des connaissances par les formateurs des CFPA.



Des apprenties couturières au CFPA de Sè

Pour réussir ce suivi, les formateurs des CFPA ont choisi eux-mêmes leur propre thème et leur jour de passage selon leur convenance qu'ils ont soumis aux formateurs de formateurs.

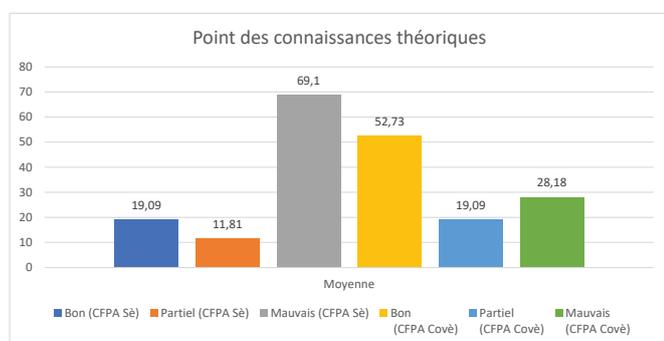
## A

### Le déroulement du suivi

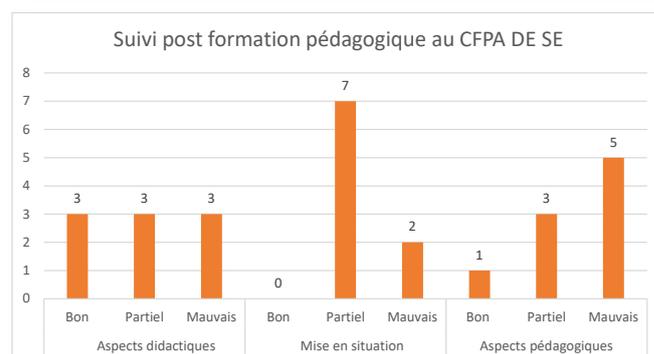
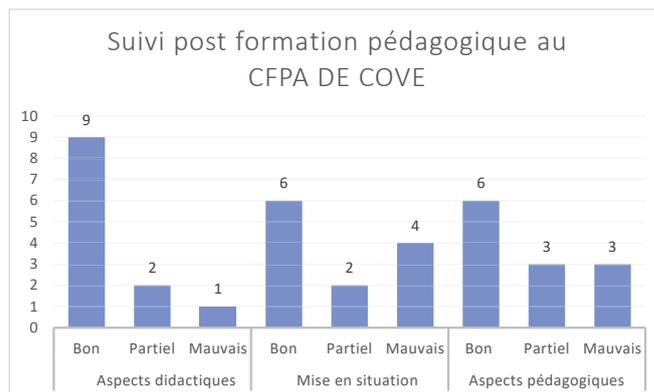
Pour ce qui est de la préparation d'une séquence de classe, les formateurs concernés ont apprêté des documents-élèves (support sur lequel, diverses activités sont proposées aux apprenants et permettront d'atteindre les objectifs d'apprentissage) qu'ils ont soumis aux formateurs de formateurs avant leur passage. Aussi, faudrait-il rappeler que chacun d'eux s'est évertué à préparer personnellement sa fiche de planification d'une séquence de classe à laquelle est annexée la fiche de synthèse. De même, chacun a apprêté le matériel et les matériaux d'usage, qui lui permettrait d'atteindre l'objectif de la leçon prévue. Le tableau suivant renseigne sur les thèmes choisis et les objectifs opérationnels formulés par chacun d'eux.

Thèmes	Objectifs Opérationnels des séances de formation
<b>CFPA DE Sè</b>	
Montage simple allumage	Réaliser le montage simple allumage sur un panneau de câblage à l'aide des matériaux et matériel adéquats.
Réalisation du siège d'une chaise simple	Assembler le siège d'une chaise simple à l'aide des outils adéquats.
Meulage d'une porte véranda	Faire le meulage d'un ouvrage à l'aide d'une meule portative
Réalisation d'un cadre d'une fenêtre à persienne métallique de 1m X 1m	Réaliser le cadre d'une porte persienne avec les outils adéquats en prenant les mesures exactes
Réalisation du cadre d'une porte métallique. (0,80 X 2,10m)	Réaliser le cadre d'une porte métallique de 0,80 sur 2,10
Réalisation d'une queue droite d'une caisse	Réaliser la queue droite d'une caisse
Réalisation d'une mortaise à la main	Réaliser une mortaise à la main, sur pied de table d'étude volume de mortaise : L = 100mm ; l = 15mm profondeur = 60mm
L'affûtage	Affûter des outils en menuiserie
<b>CFPA de : Athiémé, Pro-Dogbo, Covè, Agbangnizoun, et Za-Kpota</b>	
Montage double allumage	Réaliser le montage double allumage sur un panneau
Réalisation d'assemblage à queue droite	Tracer les entailles de l'étagère murale à l'aide des outils sur une pièce de bois
Les outils de coupe	Couper les matériaux en menuiserie aluminium à l'aide des outils de coupe
Nettoyage d'un ouvrage métallique	nettoyer un ouvrage au moyen d'un outil approprié
Finition d'un ouvrage en menuiserie bois	Poncer un ouvrage en menuiserie bois
Les meules portatives	Enlever de la matière sur un ouvrage métallique
Application de la teinte sur un ouvrage en menuiserie bois	Appliquer une teinte sur une pièce de bois ou sur un ouvrage
La fiche de débit d'un tabouret de cuisine	Réaliser la fiche de débit d'un tabouret de cuisine
Le filetage	Enumérer les étapes de réalisation du filetage sur le corps d'une tige cylindrique à l'aide d'une filière montée dans sa porte.
Le vernissage	asser du vernis sur un ouvrage en menuiserie bois
L'arbre sur pied	Identifier les différentes parties de la coupe transversale de l'arbre à l'aide des supports.

De façon générale, il ressort de cette préparation que les formulations des objectifs opérationnels de séance dans l'exécution de la séquence de classe sont satisfaisantes dans l'ensemble. Les objectifs de séance présentés dans le tableau, qui ont été décomplexifiés en des objectifs opérationnels d'apprentissage, sont ceux formulés et développés par les formateurs des CFPA en une (1) heure. Elles témoignent de la capacité des formateurs formés à formuler des objectifs pédagogiques opérationnels de séance et d'apprentissage dans le déroulement d'une séquence de formation.



Du déroulement **des séquences de formation**, il ressort des prestations des formateurs formés assez satisfaisantes dans l'ensemble. Cependant, Il convient de mentionner que ceux dont les résultats sont insuffisants ont un problème de niveau, voire de profil inadéquat au contexte du CQP, ce qui a pu être confirmé grâce à l'évaluation sur les connaissances théoriques dont les statistiques sont présentées comme suit :



NB : Cette statistique est faite sans les absents et tient compte des résultats généraux issus des connaissances théoriques et pratiques.

Sur les vingt-six (26) formateurs formés programmés, vingt (20) ont été évalués et six (6) n'ont pas pris part au suivi. Le tableau ci-dessus présente les tendances observables en ce qui concerne cette étude de cas. Chacun des formateurs a été évalué suivant des critères bien définis à savoir **les aspects didactiques, la mise en situation et les aspects pédagogiques**. En ce qui concerne les aspects didactiques, les résultats sont reluisants, cependant la plupart des formateurs n'ont pas élaboré ni respecté la progression pédagogique compte tenu du fait que les progressions de cette année scolaire n'avaient pas été élaborées du fait du retard tardif dans le recrutement de certains formateurs et pré-insérés. Lors de la mise en situation, la grande majorité des formateurs formés a reconnu l'intérêt du rappel avant le démarrage d'une nouvelle séquence de formation, mais

quelques-uns ont brûlé cette étape des pré-requis ou l'ont fait précipitamment. Aussi, l'équipe de suivi a-t-elle souligné le manque de motivation des apprenants pendant les séquences de classe entraînant parfois des nonchalance et ennui. Pourtant, en formation d'adulte, dans les principes andragogiques, la motivation apparaît la première des stratégies qui favorisent l'apprentissage des adultes. Concernant les aspects pédagogiques, on note le non-respect par quelques formateurs des principes de l'andragogie et de l'apprentissage.

**Face à ces constats, l'équipe de suivi a procédé à des séries de remédiations relatives aux imperfections constatées lors de la préparation et du déroulement des séquences de formation.**

L'autre aspect du suivi a porté sur **un questionnaire** administré aux formateurs des CFPA sur les connaissances théoriques en andragogie, relatives à la préparation, au déroulement et à l'évaluation d'une séquence de formation. Des résultats issus de l'analyse du questionnaire, il ressort du point de vue des connaissances théoriques que certains formateurs formés maîtrisent moins les connaissances inhérentes aux principes de l'andragogie. Cela ne pourrait s'expliquer que par le manque de culture générale et un niveau insuffisant de certains formateurs endogènes pour accéder à cette formation (référence à l'évaluation diagnostique à l'entrée dans la formation).

Le formateur endogène est un maître artisan désigné au sein d'une organisation professionnelle pour prendre en charge l'organisation et la mise en œuvre des sessions de formation technique des membres de l'association. En effet, ces derniers sont très compétents dans la mise en œuvre du Certificat de Qualification aux Métiers (CQM) et ont surtout fléchi face aux aspects didactiques et pédagogiques à cause de leur niveau d'instruction et finalement, n'ont atteint que partiellement l'objectif visé par le suivi. Le tableau statistique des connaissances corrobore l'inadéquation de profil de certains formateurs qui forment au CQP. Il y a lieu de noter que **les actions de formation devraient être davantage ciblées et adaptées aux différentes catégories de formateurs.**

Par ailleurs, les formateurs des CFPA formés ont fait observer des changements de comportements induits par la formation reçue. C'est ici le moment de faire remarquer, que sur la base des résultats obtenus à la fin du suivi post pédagogique, ce ne sont que : trois formateurs formés au CFPA de Sè et six du CFPA de Covè qui ont réellement manifesté les comportements suivants :

- **Bonne préparation des fiches de planification ;**
- **Recours à la communication de groupe ;**
- **Usages des aides et matériels ;**
- **Bonne tenue de classe ;**
- **Amélioration des relations formateurs –apprentis ;**
- **Meilleure formulation des objectifs ;**
- **Amélioration des techniques d'animation ;**
- **Recours à la méthode de découverte par soi-même chez les apprenants ;**
- **Meilleure préparation d'une séance de formation.**

**En définitive, ces changements de comportements, à l'issue de cette étude de cas, devraient faire école dans les autres centres de formation du Bénin.**



Déroulement d'une séquence de classe en électricité-bâtiment sous l'œil attentif du formateur du pool de formateurs

## B

### Des recommandations faites par l'équipe de suivi

On pourrait retenir ce qui suit :

- Appliquer d'emblée, la démarche du suivi post-formation qui sera initiée par l'administration des CFPA concernés et qui consistera à instaurer au cours des Conseils d'Enseignement hebdomadaires (CE) la mise en application des aspects pratiques des règles de l'andragogie, et la réappropriation du document de formation par les formateurs formés et leurs pairs de centre.
- Programmer des descentes régulières et inopinées par le chargé du suivi, pour s'assurer de la mise en œuvre effective des acquis de la formation, des remédiations et recommandations qui leur ont été faites, à l'issue du déroulement de leur séquence de classe ;
- Contrôler, vérifier et faire viser les fiches de planification des séances de formation par le chargé du suivi post-formation, dans les CFPA impactés ;
- Inciter les formateurs du CFPA à se cultiver, en ce qui concerne la pratique courante de la langue française pour limiter les fautes dans leurs formulations d'objectifs et écrits ;
- Orienter les prochaines actions de formation en fonction des différentes catégories de formateurs à savoir les formateurs de centre et les formateurs endogènes (qui, pour la plupart, ont un niveau d'instruction plus faible que celui des formateurs de centre et qui sont plus compétents dans la mise en œuvre du CQM).

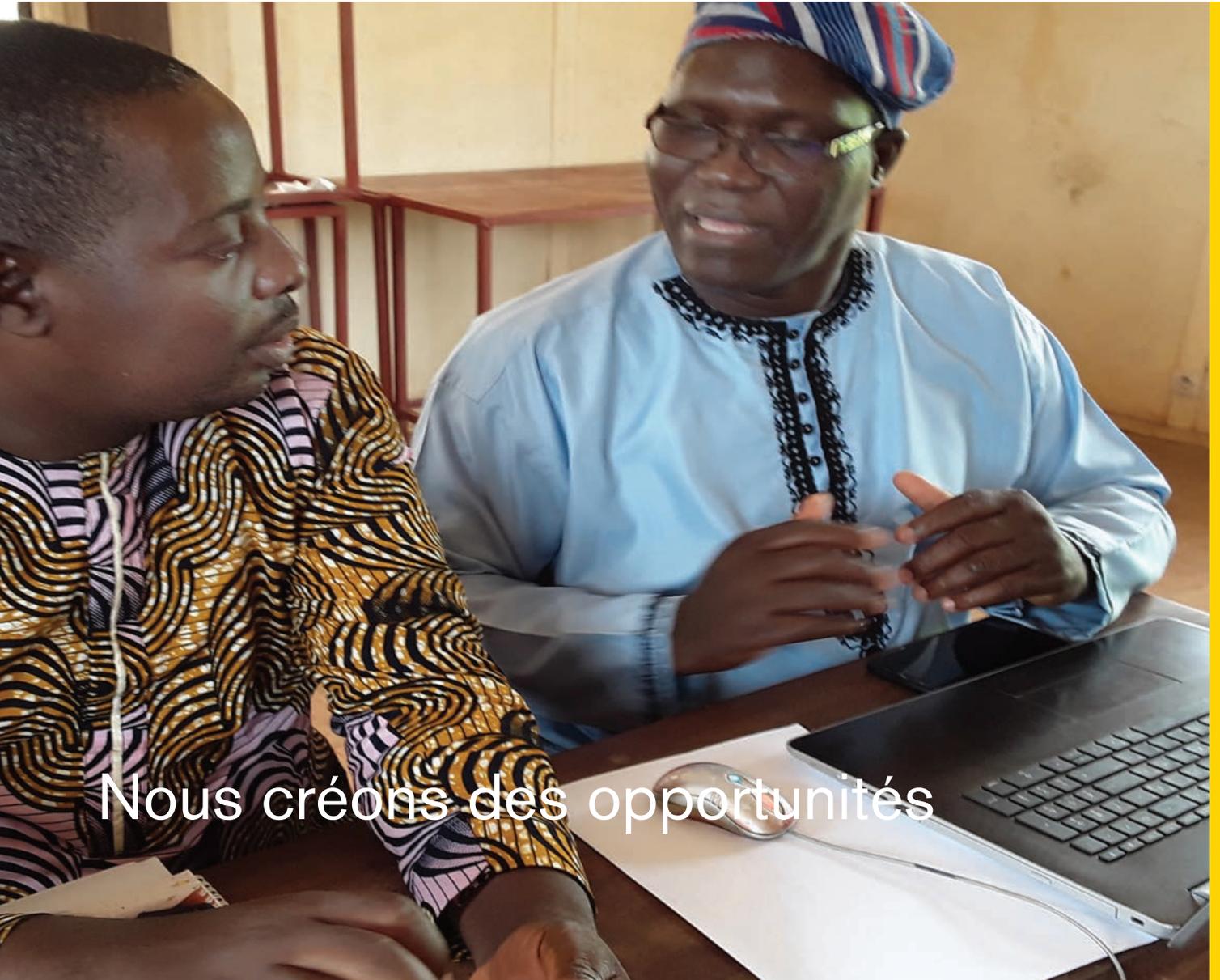
Les acteurs publics lors de la supervision de l'évaluation des formateurs

**De façon générale, cette formation apparaît comme le levier du changement de comportement pédagogique des formateurs des CFPA avec des effets sur les apprenants. Ainsi, on note :**

- une réceptivité améliorée des apprentis grâce à l'usage des aides et matériels modernes, exploités par le formateur outillé ;
- une motivation des apprentis engendrée par l'encouragement au succès ;
- un regain de confiance en soi, avec la disparition du type de formateur rigide et aux pratiques austères au cours des séances de formation ;
- un désir de recherche de compréhension et de découverte par soi-même ;
- un changement observé dans le respect de la trilogie d'enseignement-apprentissage-évaluation avec plus de temps passé en atelier ;
- une différence observable entre le travail dans un centre de formation professionnelle et d'apprentissage et celui dans un atelier ;
- une prise en compte des mesures de sécurité avant tout travail dans l'atelier, qui est bien rap-

**Au regard de tous ces constats faits, cette formation doit être étendue aux autres centres de formation professionnelle du Bénin pour une pratique décente des principes de l'andragogie.**





Nous créons des opportunités

**Swisscontact**

Fondation Suisse pour la Coopération Technique

08 BP 1117 Tri Postal, Cotonou, Bénin

[www.swisscontact.org/Benin](http://www.swisscontact.org/Benin)