

PENDANT LA FORMATION

ANFH Picardie - TAF - copyright 2008



encadrement



agent



formateur

• Favoriser chez le professionnel/stagiaire l'activité intersession

■ Définition de la condition

Le temps intersession correspond au temps séparant 2 sessions de formation. Il permet l'assimilation et la mise en pratique de contenus, savoir-faire apportés par la formation. Il s'agit d'une activité intermédiaire facilitant à terme l'acquisition d'une compétence. L'activité intersession et sa reprise au cours de la journée suivante de formation est à différencier d'une journée différée visant plutôt le résultat global de l'application (compétence).

L'activité intersession correspond à ce que le stagiaire peut faire (court exercice pratique, réflexion sur une action, analyse de sa pratique, prise de conscience d'une situation, d'un événement, observation, discussion avec ses pairs) pour s'entraîner, s'essayer et donc apprendre à partir de consignes précises données par le formateur.

■ Justification de la condition

L'activité intersession peut favoriser les prises de conscience et l'évolution des représentations du professionnel /stagiaire sur l'intérêt des nouveaux acquis, sur sa potentialité à les mettre en oeuvre. C'est un temps d'analyse personnelle. Lorsque le professionnel/stagiaire revient dans son service, il établit des liens de compréhension entre les apports reçus en formation et sa réalité professionnelle. Il peut alors définir des stratégies d'adaptation du contenu de formation dans la pratique professionnelle. C'est ainsi qu'il peut constater qu'il a encore besoin de s'entraîner, de prendre confiance.

L'absence d'intersession prive le professionnel/stagiaire d'un temps d'échanges avec le groupe appelé parfois « retour d'expérience » et organisé à cet effet au cours de la nouvelle journée de formation.

L'activité intersession est une source de stimulation

pour le professionnel/stagiaire pour comprendre des obstacles mais également les moyens pour faciliter sa future pratique.

Il peut s'exprimer sur ce qu'il a fait, ce qu'il a pensé avoir développé sur le plan des savoirs, savoir faire et savoir être. Il apporte des éléments concrets et vécus permettant aux autres participants du groupe de réfléchir à leurs propres applications. Les échanges entre professionnels/stagiaires facilitent l'identification de solutions, facteur de motivation. Au cours de ces échanges, le formateur peut apporter de nouveaux contenus, au regard du résultat du travail d'intersession, envisager de nouvelles questions et activités favorisant ainsi l'apprentissage et le réinvestissement des acquis.

■ Eléments favorisant la mise en œuvre de la condition

Le temps intersession peut varier en fonction des objectifs de formation (apprentissage prédominant d'une technique ou plutôt d'une attitude), du contexte professionnel. Par exemple, pour les formations concernant la manutention des personnes, le temps intersession ne doit pas être trop long (entre 1 semaine et 15 jours) afin de réduire les risques de réapparition d'habitudes inappropriées. A contrario, pour les formations portant sur le travail en équipe, la communication ou par exemple, la gestion de l'agressivité, le temps intersession peut être plus long (environ 1 mois ou plus) afin de permettre le développement de nouvelles attitudes, de changements de comportement.

Dans tous les cas l'activité intersession devrait permettre au professionnel/stagiaire d'appliquer plusieurs fois l'activité proposée.

Le temps d'activité intersession doit être intégré par

les professionnels/stagiaires comme un temps à part entière de la formation. Il appartient donc au formateur de le présenter en tant que tel en début de formation, de faire des liens entre les sessions de regroupement et l'application des consignes données (travail intersession).

Par ailleurs, il est important que l'institution et ses représentants (responsable de formation, responsable d'établissement, cadre et équipe) considèrent ce temps comme du temps de formation actif (même s'il n'y a pas de face à face pédagogique) et pas seulement comme un simple espacement entre deux ou trois sessions de formation.

L'organisme de formation peut solliciter un temps de rencontre avec l'encadrement, pour présenter les objectifs du travail intersession, les outils qui seront fournis aux professionnels/stagiaires par le formateur. Les cadres pourront ainsi en prendre connaissance, se les approprier et pouvoir ainsi expliquer l'intérêt de ce travail intersession auprès des autres membres de l'équipe.

## ■ Moyens mis en œuvre

Il est intéressant de pouvoir :

- Décrire précisément dans le projet de formation, la place et l'organisation du temps intersession : présentation de l'intersession en début de formation, les activités possibles ainsi que les consignes, les moyens de réajuster ces applications.
- Prévoir un temps de présentation en début de formation pour expliquer le déroulement de la formation jour par jour en y intégrant la présentation du travail d'intersession.
- Proposer des outils pratiques permettant aux stagiaires de mettre à profit ce temps de travail intersession : grilles d'observation, grilles d'analyse de situation, objectifs de mise en pratique formalisés, grilles de mesures de l'activité. Ces outils peuvent être utilisés de manière individuelle ou faire appel à la participation de l'équipe.
- Exploiter le travail fait en intersession selon différentes techniques (tour de table, expression libre, outils éventuellement utilisés).
- Un dossier pédagogique remis aux stagiaires peut être conçu de manière à être utilisé et repris par les professionnels/stagiaires pendant le temps intersession. Par exemple on peut envisager une distribution d'un article à lire et à analyser, à mettre en correspondance avec une situation concrète, remise d'un outil professionnel pour pouvoir être testé. Les éléments du dossier peuvent faire l'objet de discussion lors d'une nouvelle session assurant alors la phase dite de contextualisation de l'apprentissage.