

# La puissance de la vidéo pour former les formateurs

Par Daniel P. Baril, Ph. D. président de Média-coach inc. ([www.media-coach.com](http://www.media-coach.com))

Article publié le 21 avril 2016 sur LinkedIn

Comment vous sentiriez-vous à l'idée de donner une formation et de vous faire enregistrer sur vidéo ? Un peu de nervosité, des papillons dans l'estomac... c'est normal, très peu de gens ont l'habitude de se voir dans le feu de l'action. Maintenant, que diriez-vous si en moins de 20 minutes vous pouviez transformer à tout jamais votre façon d'enseigner ?

Sceptique ? Lisez bien ce qui suit et vous découvrirez comment la vidéo peut être votre meilleure alliée pour faire des présentations exceptionnelles et animer des groupes avec dynamisme.

## Le micro-enseignement pour former les formateurs

Durant les années 1960, le Dr. Dwight W. Allen de la *Stanford Graduate School of Education* a développé une approche innovatrice pour former les futurs enseignants : utiliser la vidéo pour enregistrer des simulations d'enseignement en petits groupes. Cette méthode s'appelle le micro-enseignement.

Ainsi, chacun des participants doit simuler une courte séquence d'enseignement devant ses pairs qui jouent le rôle d'étudiant. L'animateur enregistre sur vidéo chacune des présentations, qu'on analysera ensuite en groupe.

Lors de la phase de rétroaction, le participant qui vient de faire sa présentation doit d'abord s'évaluer à l'aide d'une grille d'observation avant de recevoir les commentaires de ses collègues. Ceci permet de développer sa capacité d'analyse et d'identifier jusqu'à quel point il démontre les comportements recherchés. Ensuite, les collègues et l'animateur donnent leurs commentaires mais en les émettant toujours de façon positive et constructive.

De nombreuses universités utilisent le micro-enseignement pour former les futurs enseignants. J'ai moi-même été formé comme enseignant au début des années 1980 grâce à cette méthode. Par la suite, j'ai travaillé comme chargé de cours à l'Université de Montréal pendant plus d'une dizaine d'années où, à mon tour, j'ai utilisé le micro-enseignement pour former les étudiants-maîtres.

Ce qui caractérise l'approche employée à l'université, c'est que durant une session typique de 45 heures, les étudiants doivent s'exercer à enseigner mais en appliquant une habileté à la fois. Par exemple, au cours 1, ils vont travailler l'introduction à un cours – mais seulement l'introduction. Au cours 2, ils vont expliquer mais sans faire participer les étudiants. Au cours 3, ils vont mettre en pratique les techniques de questionnement... au dernier cours, ils vont conclure sur une formation qu'ils n'ont jamais donnée. Bref, chaque cours est indépendant l'un de l'autre.

Dans son livre *Visible Learning* (2009), John Hattie rapporte qu'à partir de l'étude de quatre méta-analyses et de 402 recherches sur le sujet, il a été démontré que la technique du micro-enseignement avait une grande influence sur le développement des connaissances et les comportements des enseignants.

## **L'importance de la pratique**

Les entreprises n'ont pas la même finalité que les universités. Par conséquent, elles ne peuvent pas investir pendant des mois pour former leurs formateurs. Elles veulent des formations rapides et efficaces. Devant ce constat, au milieu des années 1980, j'ai développé un programme de formation de formateurs de deux jours qui reprenait l'essentiel de la méthode du micro-enseignement que je pratiquais alors à l'université.

En plus de 30 ans, j'ai formé au-delà de 4000 formateurs avec la technique du micro-enseignement. Naturellement, la formule du début s'est raffinée. Ce que j'ai observé au fil des ans, c'est qu'après deux jours de formation, tous les participants font des progrès mesurables et observables. Ceux qui sont plus expérimentés raffinent leurs techniques alors que ceux qui débutent font souvent des pas de géant dans le développement de leurs habiletés de formation.

Lorsque je demande aux participants ce qu'ils ont apprécié de la formation, ils sont unanimes à dire que malgré l'appréhension du début, ils ont aimé se voir sur vidéo en s'observant de l'extérieur, avec les yeux des étudiants.

La technique du micro-enseignement a fait ses preuves pour la formation des enseignants et des formateurs. Alors, je suis toujours perplexe lorsque je vois des entreprises offrir des programmes de formation de formateurs axés sur la théorie – des programmes qui mettent l'accent sur les théories andragogiques, les caractéristiques des adultes, les styles de formateurs, l'analyse des besoins, etc.

Ces éléments sont importants à connaître, mais dans une perspective de formation en entreprise, il faut aller au-delà des théories. Il faut passer à l'action en faisant pratiquer des recettes qui fonctionnent, des recettes éprouvées qui s'appuient sur les théories et les principes d'apprentissage.

Bref, si on veut apprendre à nager, il faut se mouiller. Pour apprendre à enseigner, il faut passer à l'action et enseigner.

## **Les forces de la formation par vidéo avec micro-enseignement**

**Changement de perspective :** Grâce à l'autoscopie, les étudiants-formateurs changent de lunettes et se voient avec les yeux de leurs étudiants. Ils peuvent observer leurs propres comportements et ceux des étudiants. Ils découvrent donc une autre perspective et comprennent pourquoi ils doivent modifier leurs comportements s'il y a lieu.

**Une représentation de la réalité :** Une simulation de dix minutes permet de voir les mêmes comportements que démontrerait un formateur lors d'une formation réelle de plus longue durée. Donc, pas besoin d'enregistrer une journée entière pour voir ce qu'on fait de bien et ce qu'on devrait corriger. Dix minutes suffisent.

**Rétroaction précise et objective :** Grâce aux commentaires des pairs et de l'animateur, l'étudiant-formateur obtient une rétroaction précise sur ses comportements et peut apporter des changements immédiats dans sa façon de faire.

**Formation rapide :** La pratique du micro-enseignement est une méthode efficace et reconnue par de nombreuses recherches pour améliorer rapidement les comportements de formateurs.

## Limites du micro-enseignement

**Taille du groupe :** Le micro-enseignement est très exigeant en matière de temps. Ainsi, puisque chaque présentation peut durer jusqu'à huit minutes, si on a huit participants dans un groupe, cela représente plus d'une heure simplement pour l'enregistrement des présentations. Si on ajoute une autre heure pour le visionnement et 90 minutes pour la rétroaction, on vient alors de passer une demi-journée à faire des exercices pratiques. Afin de permettre à chacun d'enseigner, de recevoir de la rétroaction et de demeurer motivé, on devrait limiter les groupes à huit participants.

**Appréhension de certains étudiants :** Pour certains individus, l'image de soi peut être fragile et provoquer certaines résistances face aux enregistrements vidéo. Il est donc important que le formateur soit habile à identifier les cas plus délicats et à intervenir de façon appropriée en encourageant la participation et en donnant des commentaires positifs et constructifs.

**Utilisation de l'équipement :** Les caméras vidéo sont de plus en plus performantes et petites. Elles ont l'avantage de se faire très discrètes pendant le tournage. Toutefois, il faut maîtriser leur utilisation d'un point de vue technique et aussi éviter que les prises de vue deviennent subjectives et amplifient injustement certains comportements.

## Conditions de succès

Le micro-enseignement est une méthode très efficace pour former les nouveaux formateurs ou pour permettre aux plus expérimentés d'améliorer leurs techniques d'enseignement. Toutefois, pour assurer le succès d'une séance, il faut respecter certaines règles :

- Limiter le groupe à huit participants.
- Expliquer les fondements théoriques et présenter les modèles d'enseignement avant de passer à la pratique.
- Créer une ambiance de confiance avant les exercices et donner des commentaires positifs et constructifs.
- Vérifier tout l'équipement avant le tournage et filmer en donnant une vue d'ensemble du groupe.
- Utiliser une grille d'observation qui présente les comportements essentiels à démontrer, tirés des meilleures pratiques et de la recherche.
- Toujours inviter l'étudiant-formateur à faire son autoévaluation avant de donner la parole aux autres participants.
- Intervenir auprès des autres participants si leurs commentaires ne sont pas positifs ou constructifs.
- Faire faire au moins deux pratiques complètes d'enseignement à chaque participant. Si la première n'était pas totalement réussie, la seconde lui permettra de s'améliorer et de ressortir avec un sentiment de réussite.

## En conclusion

Enseigner est un métier passionnant. Mais pour maîtriser son art, il faut plus que quelques lectures sur le sujet ou une formation théorique. Il faut connaître les principes de base et surtout... les mettre en pratique.