

Dominique Beau

LIVRES OUTILS Formation

LA BOÎTE À OUTILS *DU FORMATEUR*

7^e édition

100 000
exemplaires
vendus

100 fiches pour concevoir, animer et évaluer vos formations



EYROLLES

LA BOÎTE À OUTILS DU FORMATEUR

- 100 fiches pour concevoir, animer et évaluer vos formations
- 14 fiches sur l'environnement du formateur
- 1 nouvelle fiche sur la mémorisation
- 4 modes de navigation dans l'ouvrage
- De multiples renvois aux fiches entre elles

Cet ouvrage est devenu **une référence pour les professionnels de la formation** qui ont assuré son succès depuis 1976. Ce véritable compagnon du formateur est une nouvelle fois **actualisé et augmenté**. Il vous permettra de découvrir et d'affirmer une pratique spécifique et **vous accompagnera pas à pas dans la réussite de vos objectifs** :

- Vous initier à la pédagogie des adultes.
- Construire votre formation.
- Prendre le temps de concevoir un programme.
- Analyser votre pratique de formateur...

« Cet ouvrage est de grande actualité. Il nous aide à penser les débats du présent immédiat. [...] Le texte de Dominique Beau s'impose. Il est devenu incontournable. Mémoire d'un métier que la réforme met à la question, il est aussi un support pour des débats sur les devenirs possibles de la formation professionnelle dans notre pays. »

Extrait de la préface d'Yvon Minvielle.



Sa pratique du conseil au sein de trois grands cabinets (Institut Promotion Animation, Quaternaire Éducation, Algoé Management), ses travaux dans le Sahel, mais aussi ses responsabilités variées dans l'industrie ont permis à **Dominique Beau** de développer de nombreuses méthodologies dans le domaine de la formation. Il a été également responsable de la recherche-développement à la Délégation à la formation continue (CCI Paris Ile-de-France) et trésorier de l'AFREF (Association française de réflexion et d'échange sur la formation).

LA BOÎTE À OUTILS
DU FORMATEUR

Groupe Eyrolles
61, bd Saint-Germain
75240 Paris Cedex 05

www.editions-eyrolles.com

En application de la loi du 11 mars 1957, il est interdit de reproduire intégralement ou partiellement le présent ouvrage, sur quelque support que ce soit, sans autorisation de l'Éditeur ou du Centre Français d'Exploitation du Droit de copie, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris.

© Groupe Eyrolles, 2017
ISBN : 978-2-212-56299-6

Dominique BEAU

Préface d'Yvon Minvielle
Préface de Bernard Pasquier

LA BOÎTE À OUTILS *DU FORMATEUR*

Septième édition

EYROLLES

A horizontal line with a small grey circle in the center, positioned below the publisher's name.

SOMMAIRE

Avertissement pour l'édition 2017	XI
Préface d'Yvon Minvielle	XV
Préface de Bernard Pasquier	XIX
Comment lire ce livre ?.....	XXI

INTRODUCTION

Fiche 1 – La « formation des adultes », pourquoi s'en préoccuper ?.....	3
Fiche 2 – Qu'est-ce que « former » ?	5

Partie 1

CARACTÉRISER LA SITUATION PROJETÉE, DÉFINIR LES OBJECTIFS

Fiche 3 – Comment caractériser la « situation projetée » ?.....	11
Fiche 4 – Qu'est-ce qu'un « objectif » ?	13
Fiche 5 – Comment formuler les différents types d'objectifs ?	15
Fiche 6 – Comment choisir les objectifs ?	18
Fiche 7 – Qui participe au choix des objectifs ?.....	21
Fiche 8 – Comment décrire la situation professionnelle finale ?	23
Fiche 9 – Qu'est-ce qu'un référentiel ? De l'objectif de formation à l'objectif pédagogique.....	26
Fiche 10 – Compétences, capacités et formation... de quoi parle-t-on ?	29

Partie 2

ÉVALUER LE SYSTÈME DE FORMATION

Fiche 11 – Comment réaliser les différents types d'évaluation de la formation ?..	33
Fiche 12 – Qui évalue la formation ?	36
Fiche 13 – Comment évaluer les objectifs ?	39
Fiche 14 – Comment évaluer les techniques employées ?	41
Fiche 15 – Comment évaluer un document pédagogique ?	44
Fiche 16 – Comment évaluer les travaux des stagiaires ?	46
Fiche 17 – Évaluation finale, évaluation continue : comment faire ?	47

Partie 3

DÉFINIR LA SITUATION INITIALE

Fiche 18 – Comment caractériser la situation initiale ?	53
Fiche 19 – Qu'est-ce qui incite un adulte à apprendre ?	55
Fiche 20 – Comment définir et repérer les motivations ?	57
Fiche 21 – Comment définir et repérer les représentations ?	60
Fiche 22 – Comment un adulte apprend-il ? L'approche cognitive	62
Fiche 23 – Comment se forment et s'enrichissent les « concepts » ?	66
Fiche 24 – Comment passer de la « représentation préscientifique » au concept ?	68
Fiche 24 bis – Comment favoriser la mémorisation des concepts ?	72
Fiche 25 – Comment caractériser la population initiale ?	76
Fiche 26 – Comment conduire les entretiens préalables ?	78
Fiche 27 – Comment exploiter les résultats des entretiens ?	81

Partie 4

COMPRENDRE LE GROUPE ET SON FONCTIONNEMENT

Fiche 28 – Quel est l'impact de la situation de groupe sur la formation ?	85
Fiche 29 – Comment animer le « groupe » ? Produire, faciliter, réguler	87

Partie 5

METTRE EN ŒUVRE LES TECHNIQUES ET LES MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Fiche 30 – À quoi servent les présentations ?	93
Fiche 31 – Comment faire un cours magistral ?	94
Fiche 32 – Comment faire un cours avec « contenu intégral » ?	96
Fiche 33 – Quand faut-il distribuer les documents ? Faut-il dicter ?	98
Fiche 34 – Comment faire un cours avec un document de séance ?	101
Fiche 35 – Comment rendre vos exposés vivants ?	103
Fiche 36 – Comment faire un cours avec des auxiliaires pédagogiques ?	104
Fiche 37 – Comment s'exprimer clairement ?	106
Fiche 38 – Qu'est-ce qu'une réunion-discussion ? quand l'utiliser ?	108
Fiche 39 – Comment animer une réunion-discussion ?	110
Fiche 40 – Comment faire une démonstration pratique ?	112
Fiche 41 – Qu'est-ce que l'art d'instruire ?	114
Fiche 42 – Comment former sur le tas ?	116
Fiche 43 – Qu'est-ce qu'une visite éducative ?	118
Fiche 44 – Comment préparer une visite ?	120
Fiche 45 – À quoi sert le voyage d'étude ?	122
Fiche 46 – Comment animer une simulation ?	123
Fiche 47 – Comment animer un jeu de rôle ?	125
Fiche 48 – Jeu de rôle ou simulation ?	127
Fiche 49 – Qu'est-ce qu'un jeu d'entreprise ?	129
Fiche 50 – Qu'est-ce qu'une étude de cas ?	131
Fiche 51 – Comment animer une étude de cas ?	133
Fiche 52 – Étude de cas ou exercice d'application ?	135
Fiche 53 – Comment construire un cas ?	136
Fiche 54 – Comment construire un jeu de rôle ?	138
Fiche 55 – À quoi servent les travaux en sous-groupes ?	139

Partie 6

MAÎTRISER LE RYTHME TERNAIRE, CLÉ DE LA RÉUSSITE

Fiche 56 – Comment articuler les techniques entre elles ?	143
Fiche 57 – Qu'est-ce que le rythme ternaire ?	145

Fiche 58 – Quelles sont les techniques du premier type ?	149
Fiche 59 – Quelles sont les techniques du deuxième type ?	151
Fiche 60 – Quelles sont les techniques du troisième type ?	153

Partie 7

CHOISIR, UTILISER LES AIDES ET AUXILIAIRES PÉDAGOGIQUES

Fiche 61 – Qu'appelle-t-on « auxiliaire pédagogique » ?	157
Fiche 62 – Technique ou auxiliaire ?	159
Fiche 63 – Comment utiliser les tableaux ?	161
Fiche 64 – Qu'apporte l'ordinateur ?	163
Fiche 65 – Diapositives ou films ? L'apport de l'ordinateur	165
Fiche 66 – Comment utiliser la prise de vues vidéo ?	167
Fiche 67 – Comment choisir un auxiliaire ?	169
Fiche 68 – Comment choisir les contenus à diffuser ?	171
Fiche 69 – Comment préparer les documents de séance ?	173
Fiche 70 – Pourquoi et comment structurer les documents ?	175
Fiche 71 – Comment définir les notions nouvelles ?	176
Fiche 72 – Comment présenter les documents pédagogiques ?	178
Fiche 73 – Qu'appelle-t-on « nouvelles technologies éducatives » ?	180
Fiche 74 – Comment utiliser les outils « en ligne » ?	183

Partie 8

S'EXPRIMER

Fiche 75 – Quelle attitude adopter ?	189
Fiche 76 – Suffit-il de bien dire ?	191
Fiche 77 – Comment vérifier qu'on a été compris ? Le feed-back	192
Fiche 78 – Qu'est-ce que l'appel à l'information ? Comment le susciter ?	194
Fiche 79 – Qu'est-ce que communiquer ?	196
Fiche 80 – Directif ou non directif ?	197

Partie 9

PROGRAMMER, PRÉSENTER ET METTRE EN ŒUVRE LA FORMATION

Fiche 81 – Comment construire un programme ? L'ingénierie pédagogique	201
Fiche 82 – Comment présenter le programme ?	205
Fiche 83 – Comment choisir un lieu de formation ?	209
Fiche 84 – Comment disposer la salle ?	212
Fiche 85 – Comment informer les futurs stagiaires ?	214

Partie 10

COMPRENDRE L'ENVIRONNEMENT DE LA FORMATION

Fiche 86 – Les stages : et après ?	219
Fiche 87 – Quel type de formateur êtes-vous ?	221
Fiche 88 – Qu'appelle-t-on « formation continue » ? Attention à la confusion des paradigmes !	224
Fiche 89 – Comment repérer vos obligations et vos libertés d'action ?	227
Fiche 90 – Quelles sont les fonctions externes d'un organisme de formation ?	230
Fiche 91 – Comment participer au marketing et au commercial ?	233
Fiche 92 – Comment participer à la fonction fabrication ?	236
Fiche 93 – Comment participer à l'évaluation et à la qualité ?	239
Fiche 94 – Comment utiliser et créer des ressources internes ?	242
Fiche 95 – Comment capitaliser ?	245
Fiche 96 – Comment se perfectionner ?	247
Fiche 97 – Comment contribuer à la recherche ?	251
Fiche 98 – Comment travailler par projet ?	253
Fiche 99 – Comment progresser dans sa carrière professionnelle ?	256
Fiche 100 – Conclusion	258
 Que lire sur... ..	 261

AVERTISSEMENT POUR L'ÉDITION 2017

La première parution de cet ouvrage date de 1976 : si les ressorts profonds de l'apprentissage individuel n'ont pas changé fondamentalement depuis cette date, les modèles théoriques, eux, se sont développés avec les sciences de l'éducation, en particulier avec les « approches cognitives ». Il n'est donc plus possible de parler tout à fait de la même manière de la « pédagogie des adultes » ; d'autant moins que l'accroissement considérable de l'accès au dispositif de formation continue a donné à chacun des références et de nouvelles exigences dans ce domaine.

De leur côté, les entreprises, de plus en plus nombreuses, y compris les plus petites, abordent maintenant les problèmes de formation à la lumière de leurs besoins actuels et potentiels et souvent en termes de « compétences ». Le vocabulaire de la formation, et même celui de la pédagogie, est devenu plus familier à un plus grand nombre d'hommes et de femmes.

La normalisation est en train de gagner le monde de la formation avec l'accroissement de l'exigence de qualité faite aux entreprises et avec l'apparition de l'enseignement de masse. En France, les « normes » Afnor sont venues, dès 1992, rassembler et clarifier des notions et des langages très dispersés. On voit de plus en plus d'organismes de formation obtenir la certification ISO 9001.

Les outils pédagogiques se sont multipliés, souvent portés par des phénomènes de mode, les méthodes aussi, extrapolées souvent trop vite de méthodes de recherche psychosociale.

Les technologies ont apporté les occasions de mutation les plus profondes avec le développement de l'informatique, avec le multimédia et les

« nouvelles technologies éducatives », avec les débuts de l'enseignement « en ligne » et le formidable mouvement d'ouverture et d'internationalisation de la formation de masse qui se met en place.

Pour l'édition 2008, nous avons ajouté un nouveau chapitre relatif à l'environnement professionnel du formateur, dimension qui nous a semblé d'autant plus insuffisante dans les éditions précédentes que les métiers et les formes prises par la formation se sont multipliés, diversifiés, complexifiés.

Pour l'édition 2017, nous avons ajouté une fiche sur la « mémorisation » et actualisé les fiches relatives aux outils actuels de diffusion de contenus éducatifs.

Comment respecter le parti pris méthodologique de l'ouvrage initial, fabriqué *in vivo* à partir des expériences et des questions réellement posées par de nombreux « formateurs » de l'époque (instructeurs, animateurs de formation, enseignants), sans priver le lecteur d'aujourd'hui des progrès récents, fruits des évolutions qui viennent d'être rappelées ? Comment en tenir compte sans trahir, en quelque sorte, les vrais auteurs de cet ouvrage : les nombreux stagiaires-formateurs qui ont formulé des questions tirées de leur expérience pédagogique, vécu les situations éducatives expérimentales que nous leur proposons et formalisé eux-mêmes des réponses adaptées à leur contexte, à leur époque ? Le problème n'est pas simple !

Pour concilier ces deux impératifs d'actualité et de fidélité, nous avons donc choisi de conserver la structure initiale du livre et d'apporter les modifications ou compléments qui s'imposent. Nous avons supprimé quelques « vieilleries » (il y en avait déjà), respecté le langage initial des stagiaires dans le libellé des questions, cité les normes Afnor chaque fois que nécessaire : cela nous a donné l'occasion de mieux éclairer la différence entre un objectif de formation et un objectif pédagogique. L'apport de l'ordinateur fait son apparition dans de nombreux cas et le numérique inspire de nouvelles fiches. Enfin, la mini-bibliographie a pris un peu d'ampleur.

La structure de l'ouvrage reste inchangée : une lecture linéaire est possible – quoique peu recommandée – et les renvois, véritables liens hypertextes avant la lettre, permettent au lecteur de « naviguer » à partir d'un sujet à approfondir ou d'un problème à résoudre et de choisir le parcours adapté à sa préoccupation et au contexte du moment. On peut aussi « zapper » et se laisser guider par les liens...

Enfin, partant du point de vue qu'on n'a pas toujours le temps de lire un ouvrage en entier, je propose au lecteur un **guide de navigation** : comment ne pas passer à côté de l'essentiel si l'on ne dispose que de 5, 15 ou 30 minutes ?

Une fois de plus mis à jour en 2017, ce livre remplira encore mieux, nous l'espérons, pour un maximum de personnes, son rôle de « **compagnon** » ou

simplement d'initiation (pratique sans pour autant être réductrice) aux joies de la formation destinée à des publics adultes, et ce, quels que soient les thèmes ou médias utilisés.

Je remercie tout particulièrement Vincent Gérard (Créaction Concept Formation) pour sa lecture critique exigeante et positive ; nous lui devons une fiche sur la « mémorisation » et de nombreuses mises à jour rendues nécessaires par la montée du numérique.

Merci enfin à Yvon Minvielle – que j'ai connu au « Club Stratégies » – pour la préface à la présente édition qui resitue si bien la place de l'ouvrage dans l'histoire, l'actualité et surtout l'avenir de « la » formation continue.

PRÉFACE D'YVON MINVIELLE

J'ai en main l'ouvrage de Dominique Beau *La Boîte à outils du formateur* aux éditions Eyrolles. Sollicité par Dominique pour rédiger une préface, j'accepte et me risque à l'exercice.

Mais que veut dire préfacier un ouvrage ? Si ce n'est exprimer son « ressenti de pensée » sur les chemins de la lecture et de la relecture.

J'ai fait ce choix. La route est ouverte...

Deux rencontres et une troisième

Première rencontre (lecture) au cœur des années 1970. Moment où l'ouvrage est publié pour la première fois. Je travaille au Conservatoire national des arts et métiers, C2F du CNA, et Chaire de sociologie de l'éducation des adultes avec Marcel Lesne et Gérard Malglaive. Depuis peu, nous avons créé la première formation de « responsable de formation » ainsi que le premier diplôme de formateurs. Les textes de référence sur le métier de formateur sont rares. Le livre de Dominique Beau fait irruption dans cet univers alors en construction des formations de formateurs. Nous trouvons le texte empirique, mais incontournable. Les étudiants et stagiaires l'utilisent. Nous le présentons et le citons. Deuxième rencontre. Trente ans plus tard. Nous sommes en 2008. La littérature professionnelle sur le « métier de formateur » et les formations de formateurs abonde. Une nouvelle édition de l'ouvrage de Dominique Beau attire mon attention. À la relecture, je le trouve pertinent, riche en ouvertures chargées de sens. Je demande à Dominique Beau de venir présenter son ouvrage au Club Stratégies que j'ai créé et anime depuis quinze ans. Merveilleux échanges.

Le texte de Dominique Beau se présente alors et s'affirme comme une plateforme, un moment de synthèse incontournable, fédérateur, évocateur, mémoire de nos pratiques et de nos débats. Un « manuel compagnon » incontournable pour les nouveaux entrants dans les métiers de la formation professionnelle. Troisième rencontre : 2015. Je reprends l'ouvrage, le lis et le relis. Nous sommes au tout début du lancement de la réforme 2014 de la formation professionnelle. Le texte de Dominique Beau s'impose. Il est devenu incontournable. Mémoire d'un métier que la réforme met à la question. Il est aussi un support pour des débats sur les devenir possibles de la formation professionnelle dans notre pays.

Format d'exposition

Un ensemble de fiches liées et reliées entre elles. Un format critiqué lors de la première édition. Aujourd'hui perçu et ressenti comme une structure d'exposition ouverte, riche et adaptable, ce que nous montre Dominique Beau à chaque page. Notons que la patte singulière de l'auteur, interprète du format, est ici particulièrement habile et plaisante à suivre.

Ce format nous donne à voir les « gestes professionnels » du métier de formateur. Et même si repérer et présenter les « gestes premiers » ne semble pas être l'intention de l'auteur, on pourrait sans problème redistribuer les fiches pour faire apparaître l'image (construite) des gestes premiers du formateur d'adultes.

Mais il y a plus ! Beaucoup plus ! Émouvant. Quand on relit avec attention les différentes fiches, l'histoire théorique et pratique des « métiers de la formation d'adultes » de ces quarante dernières années se déploie sous nos yeux. L'historien de l'avenir s'intéressant à ces pratiques pourra, à partir de l'ouvrage de Dominique Beau, inviter à la découverte des grandes thématiques théoriques, idéologiques et pratiques, qui ont habité et agité ce milieu professionnel.

Présence

Cet ouvrage est de grande actualité. Il nous aide à penser les débats du présent immédiat. Ainsi la fiche 88 qui présente les deux univers de la formation professionnelle. Ils sont si radicalement différents que l'on peut y voir, nous dit Dominique Beau, deux paradigmes distincts...

Paradigme 1 : « offrir à des adultes, avec ou sans VAE, la préparation aux mêmes diplômes que les jeunes élèves ou étudiants ».

Paradigme 2 : « offrir à nos ressortissants des solutions pour développer les compétences de leur personnel en fonction des enjeux, défis ou politiques de leur entreprise ».

L'exposition, sous forme de thématiques opposées, des deux paradigmes nous conduit au cœur du présent débat qui agite les milieux de la formation professionnelle. Toutes les formations professionnelles finançables, dans le cadre de la réforme de mars 2014, sont centrées sur le qualifiant et le certifiant. Le non qualifiant et le non certifiant n'ont pas leur place dans les nouvelles politiques. Progression ou régression, dans les contextes politiques, économiques et culturels qui sont aujourd'hui les nôtres ?

Nous invitons (mille excuses pour oser cet énoncé...) les représentants des organisations publiques, patronales et les salariés, à lire avec la plus grande attention, et si possible avec commentaires, la fiche 88 de l'ouvrage.

Autre point. Dominique Beau écrit : « C'est l'expérience de tous les jours qui est formatrice » (fiche 57). Nous adhérons pleinement à cet énoncé. C'est l'un des « marqueurs » sociaux des formations professionnelles. Sans doute le plus puissant et le plus radical. Une formation professionnelle pour adultes réussie, c'est une formation qui part de l'expérience des formés, quelle qu'elle soit et qui, après la boucle ou les boucles d'accès aux ressources savoirs et compétences, revient sur le terrain de l'expérience professionnelle quotidienne des personnes qui ont suivi la formation pour suivre et accompagner la combinaison de ces ressources nouvellement acquises avec l'expérience des formés. Et s'il y a certification, c'est bien et tant mieux ! Mais ça n'est sûrement pas un indicateur réel et fondé de l'efficacité et de la qualité de la formation proposée.

Notre vie est « expériences ».

Un **livre compagnon** qui appelle à la mobilisation de l'expérience des lecteurs. Il s'agit bien, comme nous le dit Bernard Pasquier dans sa préface, d'un livre compagnon, d'un ouvrage de chevet, d'un ouvrage inachevé... qui appelle et souhaite mettre à contribution son lecteur pour qu'il nourrisse, de ses réponses, à lui, les questions posées par l'auteur.

Intime

Tout au long de la lecture de cet ouvrage, je sens et ressens la présence, attentive et active, du vieux sage Hampâté Bâ qui nous disait : « Ce que nous allons apprendre vaudra-t-il ce que nous allons oublier. »

Yvon Minvielle
 Essayiste, conseil en ingénierie des systèmes
 de formation, éditeur multimédia

PRÉFACE DE BERNARD PASQUIER

C'est avec humour que Dominique Beau a intitulé son livre *La Boîte à outils du formateur*, car s'il répond, pas à pas, aux questions que se pose le formateur dans l'exercice de son métier, il ne présente pas une collection d'outils pédagogiques et de méthodes. Mais que ce titre attractif n'en rebute pas certains : avec ses 100 fiches, l'ouvrage traite de tous les aspects actuels de la formation en réussissant à ne pas être un manuel théorique.

La démarche de l'ouvrage repose sur un double constat : c'est en formant que le formateur se forme, mais cette formation sur le tas (avec des stagiaires !) ne devient expérience et compétences que si elle est structurée, formalisée et prolongée, ici par la logique des liens hypertextes du renvoi de fiche à fiche(s).

Progressant dans sa fonction, le formateur est en situation permanente d'apprentissage. Le livre est comme un professionnel plus expérimenté – on pourrait dire un coach attentif ou un maître d'apprentissage – qui apporte des réponses en les situant dans le champ de la pédagogie des adultes et, dans cette nouvelle édition, des politiques de formation.

Si ce livre est dans une relation de compagnonnage avec les formateurs, c'est qu'il part de situations pédagogiques vécues par l'auteur. À l'origine, il s'inspire des travaux menés par des responsables de formation lors de séminaires de recherche organisés par l'IPA, organisme de conseil des années 1960-1970. Dominique Beau, qui en fut l'un de ses directeurs, a mobilisé sa culture d'ingénieur pour synthétiser et actualiser de façon opérationnelle les réflexions menées par l'équipe de l'IPA. Cette période peut apparaître lointaine, mais elle était riche de créativité car il s'agissait d'inventer une formation des adultes, ancrée dans la vie des entreprises et des associations, en

rupture avec les modèles scolaires, et distante des contraintes administratives.

C'est ainsi que s'est imposé le principe du rythme ternaire recouvrant la formation que l'on se donne en travaillant et celle, plus formalisée, des stages, sessions, et cours. Le rythme ternaire est une alternance organisée de formations informelles et de formations formelles suivies, à nouveau, de formations informelles. Il appelle une pédagogie inductive, prenant en compte les savoir-faire mis en œuvre dans la vie professionnelle et conduisant vers des connaissances structurées, et des techniques appliquées ensuite dans l'exercice de son métier et de ses responsabilités.

Les trois temps de cette formation sont indissociables. Cela suppose qu'au retour d'une séquence formelle, les acquis de celle-ci soient exploités. Le rythme ternaire est un rythme continu. C'est dire l'importance dans cette nouvelle édition de la partie 10 sur l'environnement de la formation. L'environnement conditionne l'existence même et la nature de la formation informelle.

L'ouvrage de Dominique Beau ne se contente pas d'expliquer le rythme ternaire. Il le met en action par sa construction et sa logique centrées sur les interrogations successives des formateurs et sur leurs compétences déjà acquises ; c'est ce qui explique son succès constant depuis 1976. Il est vrai que chaque nouvelle édition rajeunit le livre en intégrant les nouvelles applications des technologies éducatives et des sciences de l'éducation. Cette septième édition le refonde sans altérer son originalité, en remplaçant, mieux que les autres encore, les démarches pédagogiques dans l'ensemble des processus des formations formelles et informelles.

La pratique de cet ouvrage devrait donc se renforcer chez tous les acteurs de la formation continue, mais aussi chez ceux des formations en alternance et de l'apprentissage qui combinent les formations en entreprise et en centre.

Bernard Pasquier
Ancien directeur de l'IPA,
ancien SG du CCCA

COMMENT LIRE CE LIVRE ?

■ À qui s'adresse ce livre ?

À vous qui devez préparer, animer, évaluer des actions éducatives qui s'adressent à des adultes. Que vous soyez « formateur » de métier, enseignant, membre d'une commission de formation ou que vous fassiez partie des personnels, de plus en plus nombreux, à qui l'on demande, occasionnellement, de diffuser leurs connaissances professionnelles : moniteurs, tuteurs, maîtres d'apprentissage, animateurs d'instituts internes, de centres de ressources, consultants.

■ Pourquoi ce livre ?

Nous nous proposons de vous fournir, et de fournir aussi aux animateurs « occasionnels », un outil de travail et de réflexion.

Ce livre **n'est pas un ouvrage théorique** sur la pédagogie des adultes ou sur les sciences de l'éducation : il répond à des questions que des formateurs en activité ont posées à l'auteur. Il se veut résolument « pratique ».

Il ne s'agit pas non plus d'un recueil de « recettes » à appliquer : cet ouvrage se veut aussi un outil de réflexion qui donne envie « d'aller plus loin », qui facilite l'accès à des ouvrages plus théoriques. Il veut être un « **compagnon** » pour le formateur.