

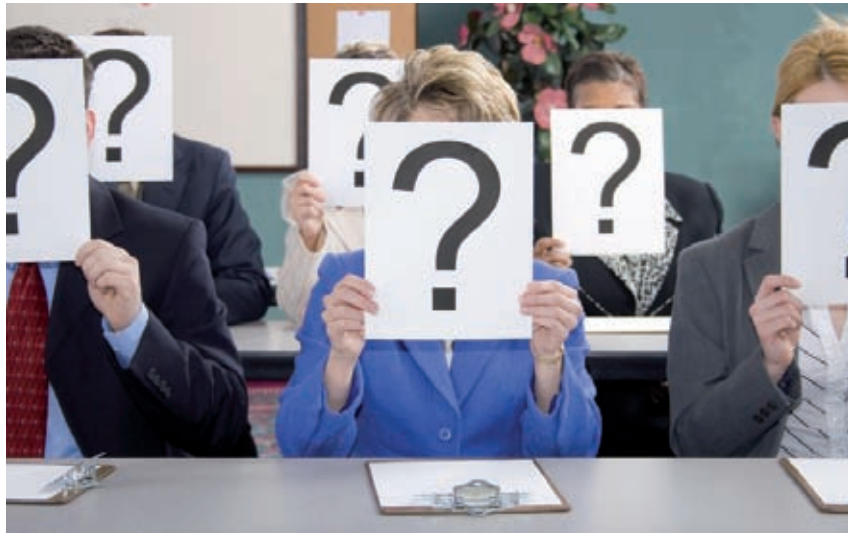


L'asbl '*Bouche à Oreille*'

Présente:

“Bouche à Oreille”

PROJET PILOTE DESTINE A L'ENSEIGNEMENT



Contact:

Olivier Masselot

Tel: 02/732.48.44

Gsm: 0486.076.724

o.masselot@baogroup.be

Le Projet Pilote
'bouche à oreille'
n'est pas un projet 'Curatif'
mais 'GENERATIF'.

Son objectif est d'inciter les pouvoirs publics à intégrer dans la trousse à outil des enseignants les outils essentiels de connaissance de soi, connaissance des autres, communication interpersonnelle et relationnelle que nous utilisons dans le monde du coaching et de la remédiation scolaire.

Ce projet est lancé par l'*asbl 'Bouche à Oreille'*

avec le soutien du **groupe BAO** (www.baogroup.be)
*dont les formations ont reçu le label Q for et qui vient d'être reconnu comme
organisme de formation continue pour les enseignants de la communauté Française*
(www.ifc.cfwb.be)

en collaboration avec :

La fédération internationale de Coaching
ICF Belgique (www.icfb.be)

L'Institut Elan Vital
*Ecole de coaching et de développement personnel intégrée au
groupe BAO (anciennement Coachingways)*

et

L'École Normale Catholique du Brabant Wallon
*(ENCBW) Établissement d'enseignement supérieur de la
Haute École Léonard de Vinci à Louvain la Neuve (ENCBW)*

A ce stade, la faisabilité du projet est établie.

L'École Normale de Louvain La Neuve (ENCBW – Haute École Léonard de Vinci) nous donne officiellement son accord pour offrir sa structure et son savoir comme cadre d'une expérience à notre connaissance unique en Europe:

**Apporter les outils de communication
et de gestion des relations humaines
aux nouveaux enseignants de demain.**

TABLE DES MATIERES

Les pages qui suivent décrivent notre vision stratégique.

Présentation générale du projet

1. Notre constat.....	page 5
2. Notre objectif et notre motivation profonde.....	page 7
3. Les moyens mis en œuvre.....	page 9
4. Le programme de formation.....	page 11
5. Intervention et bénéfice du sponsor.....	page 13
6. Coût de la formation.....	page 15

Compléments d'information

7. Outils enseignés durant la formation.....	page 17
--	---------

Plan média	page 23
-------------------------	---------

Les intervenants	page 27
-------------------------------	---------

Témoignages de 'profs'	page 31
-------------------------------------	---------

Budget prévisionnel de l'asbl sur 5 ans	page 45
--	---------

Détail des coûts de la formation	page 46
---	---------

Annexes	page 47
----------------------	---------

1. Agrément Q For du groupe BAO
2. Accord de sélection qualitative pour la Formation Continue des Enseignants (IFC - Communauté Française Wallonie/Bruxelles)
3. Statuts de l'asbl Bouche à Oreille

1. Notre constat

Nos formateurs-coachs interviennent depuis de nombreuses années dans le monde des entreprises privées pour lesquelles nous accompagnons, coachons et formons les dirigeants d'entreprises et leurs cadres à des matières « relationnelles » (Coaching, communication, self leadership, gestions de conflits, communication non violente...).

Force est de constater que le public visé (pourtant largement scolarisé : Bac+5 et plus) découvre seulement à l'âge adulte des concepts essentiels pour travailler et vivre ensemble dans un climat harmonieux. Après quelques modules de formation, les conflits se résolvent, le dialogue se généralise, les être humains collaborent et s'entre-aident, aussi bien dans le cadre de l'entreprise que dans les relations familiales et sociales de leur vie privée...

Parallèlement, les coachs de notre groupe qui interviennent dans le milieu scolaire constatent d'année en année une dégradation sérieuse des relations élèves/professeurs, y compris dans des classes d'élèves de primaire. (!!!)

Pour les enseignants: sentiment d'impuissance, démotivation voire dépression sont malheureusement de plus en plus courants et 'banalisés' dans le monde de l'enseignement...

Pour les élèves: désintérêt pour les matières enseignées, incompréhension du corps enseignant, perte d'estime de soi, démotivation, décrochage scolaire lourd voire délinquance constituent les risques aigus qui entourent trop fréquemment le trajet des adolescents les plus fragiles...

L'origine de ces troubles est simple : **le programme des études supérieures des enseignants ne contiennent que très peu de formations pratiques liées à l'attitude, à la gestion de groupes ou à la connaissance de soi et des autres et à la communication interpersonnelle.**

Nous sommes convaincus qu'un apport supplémentaire d'outils essentiels et basés sur des techniques d'enseignement expérientielles est un « plus » indéniable dans la boîte à outils de l'enseignant.

C'est précisément ce que nous proposons à travers un parcours que nous avons mis au point avec l'équipe pédagogique de l'ENCBW.

Notre constat rejoint celui de l'étude mondiale effectuée en septembre 2007 par l'Institut McKinsey:

A/ La qualité des enseignants est le premier facteur d'explication des différences de niveau entre les élèves.

B/ C'est par l'amélioration des pratiques d'enseignement sur le terrain – c'est-à-dire dans les classes – que l'on obtient des résultats:

- Renforcer les compétences pratiques lors de la formation initiale - Faire du cadre de la salle de classe le pivot essentiel des formations à l'enseignement,
- Proposer du « coaching » dans les écoles pour aider les enseignants – Accompagnement individualisé, formations ciblées et personnalisées dans les classes
- Sélectionner et former des directeurs d'école de qualité – pour en faire des « leaders pédagogiques »
- Faciliter le partage d'expérience entre collègues enseignants – culture propice au progrès continu.

C/ La performance globale passe par la réussite de chaque élève; Les résultats de fin d'enseignement secondaire sont largement déterminés par la qualité de l'enseignement primaire suivi 6 à 12 ans plus tôt, laquelle est elle-même déterminée par la qualité des personnes devenues enseignantes quelques années plus tôt (p.ex., 3 à 5 ans)

http://www.mckinsey.com/clientservice/socialsector/resources/pdf/How_the_Worlds_Best_Performing.pdf

2. Notre objectif et notre motivation profonde

Nous sommes convaincus d'être en mesure d'apporter aux futurs instituteurs des outils concrets et durablement utilisables pour favoriser de façon significative :

- la connaissance de soi (stratégies comportementales, système de valeurs, croyances ouvrantes et limitantes, voire bloquantes...)
- la connaissance de l'autre et de son fonctionnement (l'élève, les parents, les collègues, la direction...)

Ces deux dimensions essentielles apportent aux jeunes instituteurs une envergure supérieure qui fait d'eux de **réels éveilleurs de talents** tout en contribuant au développement d'hommes et de femmes responsables et entreprenants, futurs acteurs de la société de demain.

Après une réflexion approfondie et quelques études de cas, nous sommes convaincus que la seule manière d'introduire un changement durable à long terme est d'investir à la racine de l'enseignement : raison pour laquelle notre terrain d'action **prioritaire** est le corps d'enseignants primaires et régendat (étudiants à l'École normale).

Notre projet pilote '**bouche à oreille**' concerne entre une et huit Classes Pilotes (*).

A l'issue du programme réparti sur 2 années, nous pouvons lors de la première année d'enseignement réel mesurer avec précision et rigueur les différences entre les enseignants ayant reçu la formation et d'autres ne l'ayant pas reçu.

Nous pouvons aussi ré-ajuster le programme et l'optimiser en vu de sa présentation aux pouvoirs publics, grâce notamment aux feedbacks des enseignants, psychopédagogues, élèves et parents d'élèves.

(Le nombre de Classes Pilotes que nous pourrons prendre en charge dépend directement des sponsors et subsides alloués (voir page 13: Coût de la formation).*

Notre Motivation

Notre motivation première est sociale et humanitaire : la mission de notre asbl est de contribuer – humblement – à faire de ce monde un monde meilleur : c'est en chaque homme et en chaque femme que se trouve la clé d'une (R)évolution des mentalités.

Le programme de développement personnel que nous proposons est un élément déclencheur pour transformer progressivement et à long terme les mentalités. Comme l'ENCBW nous l'a demandé, nous souhaitons apporter un changement autonome et 'auto-portant' en proposant dès que possible une formation aux professeurs.

Nous ne nous plaçons pas dans une perspective d'attente passive qui consisterait à confier l'entière responsabilité de la problématique au monde politique et à ses structures administratives qui déploient déjà une grande énergie pour réformer l'enseignement, améliorer les techniques pédagogiques et combattre les problèmes de société.

Nous souhaitons au contraire ouvrir une voie supplémentaire et montrer l'exemple avec des partenaires proactifs et motivés.

Comment mesurer les Résultats?

Les résultats obtenus seront mesurés selon des critères objectifs et incontestables par des organismes externes – universités, écoles – dans le cadre d'une analyse méthodique – sociologique et statistique - basée sur des faits et constatations indiscutables.

Nous avons d'ores et déjà pris des contacts avec ces institutions pour impliquer des professeurs et des étudiants dans l'établissement de mémoires et études sociologiques et statistiques (maîtrise & doctorat).

Les retombées positives de la formation serviront de base à une sensibilisation poussée de toutes les structures qui régissent l'enseignement en Belgique avec pour objectif d'introduire à terme cette formation aux techniques de communication humaine dans le cursus de tous les enseignants de demain.

3. Les moyens mis en œuvre

a. Lieu de séminaire pour les formations

Nos stages de groupe se tiendront dans l'ancien couvent des sœurs de St Vincent de Paul à Etterbeek, Bruxelles, , aujourd'hui lieu de culture et de formation baptisé le « Bouche à Oreille ». (voir www.bao.be)

Ce lieu comporte tous les espaces nécessaires à la formation, l'expérimentation en petits groupes, sans oublier les collations et repas à l'attention des participants.

b. Formateurs-Coachs

Nos contacts privilégiés avec la fédération internationale de coaching (ICF) nous donnent accès à un réseau de coachs motivés, reconnus par notre asbl comme expérimentés et capables de fournir un travail de qualité tant en coaching individuel qu'en formation de groupe.

Au niveau pédagogique, le staff de BAO a défini un programme formation complet et parfaitement adapté, fort de son expérience passée au sein de l'école internationale coachingways et présente dans le cadre de l'Institut Elan Vital (www.baogroup.be/BAO-site/bao-elanvital-fr.html) intégrée au groupe BAO.

Il va de soi que nous n'excluons pas d'autres partenariats avec d'autres écoles de formation et de développement personnel.

Tout Récemment, l'asbl '**bouche à oreille**' et l'**Institute of NeuroCognitivism** (www.neurocognitivism.be) de Bruxelles se sont rapprochées pour mettre en place un partenariat actif visant à créer une synergie dans la réalisation de leur mission dans le domaine sociétal. Deux premiers axes de collaboration sont en cours d'élaboration :

- Donner aux coachs intervenant pour l'asbl une formation aux neuro-sciences et à l'Approche NeuroCognitive et Comportementale (ANC),
- Sensibiliser le réseau de coachs et thérapeutes formés depuis plusieurs années au sein de l'école du groupe BAO, de manière à agrandir le pool de formateurs aux neuro-sciences et à l'ANC.

c. Subsidies (Pouvoirs Publics)

Nous espérons un soutien des pouvoirs publics tant sous une forme morale et politique que financière.

Ces soutiens sont tributaires des résultats des élections du 7 juin 2009 et de la mise en place des ministères à suivre.

Nous avons pris contact avec des sponsors privés - lesquels subissent actuellement la crise économique – qui considèrent le projet comme tout à fait valable et retardent leur décision dans l'attente d'autres financements qu'elles pourraient venir compléter (Fondation Collinet par exemple)

Nous sollicitons des subventions auprès d'organismes tels que la Fondation Roi Baudoin, la Fondation Reine Paola, la Loterie Nationale, la Fondation de la Banque Degroof, etc.

Il est évident que par la suite, et à la lumière des résultats très positifs de notre expérience pilote, nous aurons les arguments nécessaires pour inciter les pouvoirs publics à participer directement à l'évolution et à la généralisation du projet.

Notre rôle sera alors de superviser l'application des programmes de formation et de 'former des formateurs' susceptibles de généraliser ces outils aux quelques 220,000 enseignants de la Communauté Française, dans un premier temps...

En effet, notre ambition dans un second temps est de généraliser ces techniques essentielles aux Communautés Flamandes et Allemandes de Belgique puis par la suite aux autres pays de la Communauté Européenne

4. Le Programme des Formations (voir page 17 'Les outils')

Le programme de développement personnel que nous avons conçu s'inspire du contenu de la formation pour coachs professionnels du groupe BAO (Institut Elan Vital).

A ce stade de notre réflexion, nous structurons le projet '**bouche à oreille**' sur base:

- d'une **formation en groupe** de 12 jours étalée sur 2 ans (2x6 jours) à destination de classes de 12 élèves de 2ème puis 3ème année,
- soutenue par une **supervision** - ou **coaching individuel** – de 20 heures étalée elle-aussi sur 2 ans (2x10 heures),

Toutes deux délivrées par des coachs professionnels pourvus d'une solide expérience de formateurs, certifiés par la Fédération Internationale de Coaching – ICF - (www.coachfederation.be) et reconnus par notre asbl.

La formation en groupe permet d'acquérir, intégrer et appliquer les outils qui seront ensuite utilisés dès les premiers stages et pour toute la carrière de l'enseignant.

Nous insistons sur le fait que le type d'animation que nous proposons est très participatif et incite les élèves-enseignants à s'exprimer réellement et en profondeur sur les difficultés qu'ils rencontrent:

- Donner aux participants les outils pour comprendre leur mode de fonctionnement (conscient et inconscient) devant les difficultés,
- Leur donner les outils pour déchiffrer le mode de fonctionnement de leurs élèves,
- Leur faire expérimenter toutes les manières d'intéresser et gérer efficacement une classe, y compris lors de conflits entre élèves ou avec le professeur,
- Les aider à mieux gérer leur stress par rapport à toute situation,

- Leur faire (re)trouver leur assertivité et la confiance en soi nécessaire à la réussite de leur mission,
- Leur donner les moyens de trouver EUX-MEMES la juste attitude,
- Conscientiser les futurs enseignants sur les 3 piliers d'une attitude constructive face aux élèves en difficulté: Écouter et comprendre, Motiver, Faire progresser.

La Supervision ou **coaching individuel** complète la formation en groupe.

Elle a pour but de surmonter les blocages individuels qui empêchent la mise en pratique des outils (croyances limitantes, etc.) ou la communication libre avec les enfants et les autres adultes (Hiérarchie, autorités, parents, etc.)

Le futur enseignant dispose de plus d'assurance pour aider et accompagner l'enfant lorsque nécessaire, notamment dans les difficultés liées à l'environnement. Lors d'entretiens avec les parents, l'art de la communication lui sera bien utile pour - dans certains cas - amener les parents à la réflexion voire à une remise en question.

Le coaching individuel est fondamentalement un processus de développement personnel. Plus le futur enseignant fait connaissance avec lui-même, plus il acquiert le recul nécessaire pour éviter jugements hâtifs et non-fondés, colères et émotions non contrôlées, réactions traumatisantes pour l'enfant.

Au contraire, il laisse libre court à toutes ses facultés de réflexion et d'intelligence émotionnelle pour prendre la bonne décision et favoriser l'éclosion et l'épanouissement de l'enfant.

Nous avons à plusieurs reprises accueilli dans le cadre de nos écoles de coaching des enseignants en activité ainsi que des élèves d'Écoles Normales.

Leur enthousiasme nous confirme que les outils que nous leur avons apportés sont en parfaite adéquation avec leurs besoins réels au sein de la classe et de l'établissement scolaire (cf page 43 – Expérience vécue).

5. Intervention et bénéfice du sponsor

L'argent étant une ressource difficilement remplaçable, nous cherchons un soutien du côté du secteur privé avec lequel nous collaborons déjà étroitement afin de démarrer concrètement notre action en disposant des moyens nécessaires pour un travail de qualité.

Les raisons de soutenir notre projet sont multiples:

- Impact long terme sur l'enseignement et l'éducation des nouvelles générations,
- Partage des valeurs qui soutiennent notre mission,
- Volonté de participer activement à une expérience unique et d'y être étroitement associé dans les communications aux médias,
- Communication interne sur les investissements de l'entreprise au service de tous, et plus particulièrement un environnement scolaire qui concerne chaque employé/parent voir grand-parent,
- Communication externe sur l'image de l'entreprise, valorisée par une dimension altruiste et humaniste ciblant le bonheur de l'être humain.

Sur ce dernier point, nous avons prévu 2 axes essentiels:

a. Impact médiatique (*voir plan média page 23*)

Nous avons d'ores et déjà établi des contacts avec les journalistes en charge des questions de société dans les principaux organes médiatiques francophones de Belgique (Presse, TV, Radio) afin d'offrir au projet '**bouche à oreille**' une excellente visibilité et de permettre aux sponsors de communiquer en aval sur les valeurs humaines et sociétales qui motivent leur action.

L'autre but de cette communication est de sensibiliser les enseignants et le public en général sur la nécessité d'entreprendre une action résolue pour faire évoluer encore l'enseignement

b. Autres formes de communication - website

Nous prévoyons une extension de notre site internet spécialement dédié au projet '**bouche à oreille**' et doté d'une adresse de domaine autonome.

Outre une mise à jour régulière sur l'évolution du projet et des résultats obtenus, ce site comportera une brochure en ligne détaillée à l'attention de toutes les parties prenantes ainsi qu'une revue de presse mise à jour régulièrement. Nous sommes particulièrement attentifs à obtenir un bon référencement dans les moteurs de recherches.

Si quelques pourcents seulement des efforts publicitaires affectés au monde du football (pour ne citer qu'un exemple) étaient – à terme – réinjectés dans du « sponsoring social éducatif », nous serions très vraisemblablement en mesure de financer le programme pour l'ensemble des futurs enseignants de la Communauté Française.

« Be the change you want to see in the world »

Gandhi

6. Coût de la formation

Nous avons considéré que le projet est viable dès lors que le coût de formation sur deux ans est inférieur à € 5.000 par futur enseignant.

Soit, en prenant en comptes un prorata des frais administratifs de l'asbl et les coûts propres à la formation :

- par classe de 12 élèves pour 2 ans : **€ 56 544,**
- par élève: **€ 4.712,**
- coût de l'heure de formation par élève: **€ 40.62,**
- coût annuel par classe **€ 28.272.**

Le coût d'une classe supplémentaire pour deux ans est de **€ 56.544.**

Par soucis de rester concentrés sur cette expérience pilote, nous limitons le nombre de classes pilotes à huit.

Le coût de formation comprend:

- la préparation de la formation
- les formations en groupe pour les 2 années (12 jours),
- les 20 heures de coaching individuel par élève pour 2 ans,
- la logistique lors des formations (collations, repas, etc.)
- les syllabus destinés aux élèves,
- l'ensemble de la communication aux médias,
- Le site Internet et son référencement,
- L'ensemble des frais administratifs liés à la formation.

Nous sommes prêts à démarrer le programme dès septembre 2009.



“Bouche à Oreille”

Compléments d'information

7. Outils intégrés durant la formation

1ère année

Mise en place de la relation

Adopter une 'Coach Attitude' durant l'accompagnement d'un élève ou d'un groupe: 0% jugement, Savoir communiquer, À l'écoute, Précis, Soutien, Responsabilisant, Indulgent (mais pas complaisant), Empathie et intelligence émotionnelle, Orienté sur l'action et l'opérationnel.

S'accorder / Guider: Interaction entre la tâche et la relation: *La calibration:* repérer ce que l'interlocuteur ressent (langage non-verbal, posture, respiration), *La synchronisation:* adopter les mêmes positions que l'interlocuteur en reflétant sa propre image, *La reformulation:* répéter ce que l'interlocuteur vient de dire pour donner des signes de reconnaissance, renforcer le climat de confiance et l'inciter à en dire plus en se sentant écouté et reconnu

Communication verbale et langage non-verbal: Ou comment s'accorder à notre interlocuteur, homogénéiser notre communication, prendre conscience des messages que nous pouvons inconsciemment faire passer. Adopter une attitude neutre, bienveillante et identifier/analyser les messages en provenance de l'interlocuteur.

Le questionnement: Clé de voute de toute communication. Les bonnes questions permettent d'obtenir toute l'information voulue, de faire passer un message et de s'exprimer sans rompre le dialogue, d'instaurer la confiance, la reconnaissance et l'authenticité dans la relation. Étude et mise en pratique des différents types de questions: ouvertes, fermées, neutres, orientées, profondes...

Les méta-modèles linguistiques: les reconnaître et les identifier - Omissions, généralisations et distorsions – pour orienter le dialogue constructif. Les méta-modèles sont révélateurs de croyances limitantes bien souvent infondées. Savoir poser les bonnes questions dès qu'ils se présentent permet de recadrer efficacement ces croyances.

Les Recadrages: L'objectif des recadrages : faire prendre conscience des croyances limitantes et les remplacer par des croyances positives et

constructives, donner plus de choix aux autres en défaisant un lien cause-effet non performant, assouplir la logique rigide d'une personne, jeter le trouble dans les convictions rigides et rationnelles d'une personne

Le But à atteindre

Les « Drivers » ou 'petites voix du passé': Ces 'petites voix intériorisées' sont appelées 'Drivers' en Analyse Transactionnelle et sont tant positives (parce qu'elles sont utiles en situation de stress) que contraignantes (parce qu'elle peuvent freiner l'authenticité de la personne qui ne réagit pas selon sa véritable nature). Il y en a 5 principales : Fais plaisir, sois fort, sois parfait, fais vite, fais un effort. Apprendre à les identifier et à se donner les 'permissions' de les dépasser...

Le GROW, ou processus de mise en œuvre d'un plan d'action: - GOAL (OBJECTIF), - REALITY (REALITE) = La situation actuelle, - OPTIONS: différentes solutions possibles, - WILL (volonté) mise en route du plan d'action retenu et optimisation de la motivation.

Les conditions de bonne formulation de l'objectif: Toutes les conditions sine qua non qui permettent de vérifier le bien fondé de l'objectif et la motivation à l'atteindre: Formulé positivement, sous mon contrôle, testable, contextualisé (quand, ou, comment, avec qui?), écologique, l'objectif de l'objectif, le prix à payer, l'objectif solutionne-t-il le problème? Un tamis implacable !

Mieux se connaître et mieux connaître l'autre

Les besoins fondamentaux (Pyramide de Maslow): En prendre conscience pour mieux amener l'élève à satisfaire ses besoins fondamentaux: besoin basique de maintien de la vie, puis de protection et de sécurité, d'amour et de reconnaissance, d'estime de soi et en dernier lieu de réalisation de soi.

Les Niveaux Logiques du changement (Bateson): Permettent de comprendre les différentes 'couches' qui définissent un individu par rapport aux autres: Environnement, comportements, capacités/compétences, Valeurs, croyances, identité, mission. Outil essentiel puisqu'il permet de comprendre les valeurs et les croyances qui sous-tendent un comportement. Travailler sur les valeurs et les croyances d'un élève permet de changer durablement son comportement. (équivalences concrètes & intention positive d'un comportement – quelles valeurs ou croyances sont satisfaites?)

La roue systémique et les sphères d'influences – le 'STOP': Qu'est ce qui est entièrement sous mon contrôle? Émotions, réflexion, action. Comment rester centré? Qu'est ce qui est dans ma zone d'influence et qu'est ce qui est hors contrôle? Comment réagir quand un événement 'hors contrôle' me touche? La Stratégie 'STOP' ou comment adopter une attitude/réponse adéquate face à un stimulus imprévu?

Les méta-programmes: Comment est programmé mon propre 'logiciel' de fonctionnement? Quelles sont mes façons d'envisager les situations et d'y réagir: Aller vers/S'éloigner de, Match/Mismatch, Cadre de référence interne/externe, Procédure/Options, Pro-actif/réactif, les tris primaires – Personnes/Lieux/Activités/ Infos/Objets, les Comparaisons, etc.

Les Styles Sociaux: Le style social détermine des comportements auxquels nous avons recours préférentiellement: **Directif, Promoteur, Sympatico, Analyste.** A chaque style correspondent des besoins et attentes caractéristiques.

La Fenêtre « Johari: Moi par rapport aux autres... Ce que j'expose et le 'feedback' que je reçois: Quadrant public - ce que je montre aux autres, Quadrant aveugle - ce que les autres voient de moi, Quadrant intime – mon jardin secret, Quadrant inconnu - ce que ni moi ni les autres ne voient (inconscient)

Les cinq blessures : Comment reconnaître les masques que nous portons, issus de nos cultures, de notre éducation et de nos expériences antérieures? Outil d'étude des typologies issues des 'cinq blessures' (rejet, trahison, abandon, injustice et humiliation) reçues durant notre enfance et de leurs conséquences concrètes dans notre vie courante.

2ème année

L'Apprentissage

Les filtres du cerveaux et la carte subjective: Notre cerveau filtre la réalité qu'il transmet au conscient par plusieurs filtres: neurologiques (cerveaux droit/gauche, etc.), socio-culturels, individuels (croyances) et 'VAKOG' – les 5 sens: Visuel, Auditif, Kinesthésique, Olfactif et Gustatif.

Comment les reconnaître chez l'élève et comment adapter son enseignement/sa communication à chaque élève et à toute la classe?

Les quatre phases de l'apprentissage: Inconsciemment incompétent, consciemment incompétent, consciemment compétent et inconsciemment compétent. Les reconnaître et adapter le plan d'apprentissage en conséquence.

Comment améliorer son 'leadership' dans l'apprentissage?: Prendre conscience et intégrer les 4 phases dans la méthodologie d'apprentissage: Diriger/Instruire, Accompagner, Soutenir/Épauler et Déléguer.

Les cycles de l'apprentissage – selon Kolb: En 1984, David A. Kolb publiait "Experiential Learning". Ce livre expose essentiellement le principe qu'une personne fait son apprentissage par la découverte et l'expérience et démontre qu'il y a plus d'un style(s) d'apprenant, les styles d'apprentissages pouvant être perçus selon deux continuums allant de concret à abstrait et d'actif à réflexif.

Le 'Mind map' – ou carte mentale: La carte mentale est un 'outil de pensée' qui reflète 'à l'extérieur' ce qui se passe à l'intérieur de notre tête. C'est comme un 'couteau suisse' pour le cerveau, utile pour tout ce qui concerne pensée, concentration, cognition, mémorisation, création, développement, organisation... Un peu comme un outil idéal pour apprendre à l'élève à apprendre...

Les signes de reconnaissance: Positifs, négatifs, conditionnels, inconditionnels... Tant en situation de management que d'enseignement, les signes de reconnaissance ont une influence puissante sur les comportements, la motivation, les performances. Ils font partie des besoins fondamentaux de l'être humain (reconnaissance et estime de soi) et sont malgré ceci trop souvent ignorés.

L'évaluation, ou comment donner - et recevoir - un 'feedback', une appréciation?: Donner une appréciation positive est chose aisée... Comment donner une appréciation négative sans toucher à l'estime de soi, la confiance en soi ou pire, l'identité? Apprendre à donner une appréciation fondée sur le comportement, avec un procédé qui systématise l'alternance

positif/négatif et comprendre le principe du 'feed forward' qui insiste sur les points d'amélioration et suggère d'autres options de solution...

L'intelligence Émotionnelle: Savoir reconnaître ses propres émotions et celles des autres et les exprimer; être alerte aux signaux de son corps pour vraiment prendre conscience de ses propres émotions. Dès que l'on ressent une tension dans le corps, explorer en profondeur : est-ce de la fatigue ? de l'angoisse ? de la colère ? Qu'est ce que cette émotion a à me dire? Apprendre à utiliser les émotions chez l'autre pour mieux intégrer l'expérience et l'apprentissage.

La gestion de conflits

Démarche de résolution créative de problème «PAPSA»: **P** comme **Perception**, **A** comme **Analyse**, **P** comme **Production**, **S** comme **Sélection**, **A** comme **Action-Application**. Il s'agit de mieux percevoir les opportunités dans les situations apparemment tranquilles et de déceler les germes de problèmes avant que ceux-ci ne dégénèrent en crise. La méthode Papsa apprend à saisir les problèmes dans leur intégralité et avec ingénuité.

Le Quadrant d'Ofman: Formidable outil de résolution des conflits... Comment à partir de mes propres qualités reconnaître ce qui m'agace chez l'autre et comment définir un 'challenge' pour changer mon comportement et celui de l'autre... Comment prendre conscience des distorsions issues de mes qualités positives? Dans quelle mesure sommes-nous conscients de nos zones d'ombre?

Les Positions Existentielles: Beaucoup de difficultés relationnelles viennent du fait que nous émettons spontanément un jugement sur l'autre. Nous confondons attitude et personne et nous ne distinguons pas un fait ou un comportement de la personne avec la personne elle-même. Comment je me considère par rapport aux autres? Supérieur? Inférieur? Égal? En découlent 4 attitudes: agressif (+/-), passif (-/+), manipulateur (-/-) ou assertif (+/+). Seule la position «Je suis OK et tu es OK» (+/+) permet de résoudre les problèmes et les conflits

L'assertivité: Comment m'affirmer? Exprimer ce que je ressens en utilisant le JE : 'Je suis en colère' au lieu de 'Tu me tapes sur les nerfs'. Dire ce que j'ai à dire, fermement et sans agressivité, être conscient de mes limites et tenir compte du point de vue de l'autre, oser montrer ma vulnérabilité : tout ceci me rend humain et accessible...

Communication non-violente: le DESC: Ou comment exprimer un point de vue, un besoin ou une gêne par rapport au comportement de son interlocuteur sans qu'il puisse se sentir jugé ni générer de conflit.

La Communication Interpersonnelle – Analyse Transactionnelle

Les états du moi: Parent normatif ou nourricier, adulte, enfant adapté, soumis ou rebelle, enfant libre... Autant d'états qui cohabitent en nous et influencent nos relations (transactions) avec les autres. Identifier les récurrence et permettre une prise de conscience pour 'normaliser' les relations adulte/adulte et laisser libre cours à la créativité de l'enfant libre. Nous avons toujours la possibilité de choisir consciemment l'état du moi dans lequel nous répondons !

Les Transactions & la Gestion de Conflits: Lors d'une 'transaction croisée', un autre état du moi (EM) que celui visé par le premier interlocuteur intervient. De plus, cet EM interférant touche un autre EM que celui d'où est partie la transaction, d'où incompréhension, justification, jugement et conflit... C'est une des plus grandes sources de conflits entre individus et dans tous les cadres (enseignement, vie professionnel, famille, vie sociale...) Ce type de transactions est souvent inconscient; il initie le démarrage de stratagèmes et de jeux. Celui qui choisit en conscience a le pouvoir de diriger la communication; il peut la prolonger et l'harmoniser en rétablissant des transactions parallèles.

Les Jeux & stratagèmes: Relation entre deux personnes basée sur des positions récurrentes et inconscientes (directif/passif, bourreau/victime, normatif/soumis) Identifier et prendre consciences d'un 'jeu' permet de le stopper instantanément.

Le Triangle dramatique ou Triangle de Karpman: La relation persécuteur/Sauveur/Victime. 'Jeu' à trois, schéma inconscient et récurrent où chaque individu se 'complait' inconsciemment. Le triangle dramatique aboutit toujours à des sentiments parasites de trouble – irritation, confusion. Comment sortir du triangle et si possible, éviter même d'y rentrer?

Les Neuro-sciences : Dans le cadre du rapprochement de l'asbl '**bouche à oreille**' avec l'**Institute of NeuroCognitivism**, nos formateurs reçoivent une formation à l'Approche NeuroCognitive et Comportementale (ANC) - application concrète des progrès des neuro-sciences dans la compréhension du fonctionnement du cerveau humain qui permettent la mise en place de nouveaux outils. Passer du mode « stéréotype » au mode « adaptatif » s'apprend...

Les participants reçoivent un aperçu holistique des nouvelles possibilités que génèrent ces avancées scientifiques et sont encouragés à les intégrer plus en profondeur dans le cadre des journées pédagogiques de leur formation continue.



“Bouche à Oreille”

Visibilité du Sponsor Plan Media

En terme d'image et de représentativité, nous associons pleinement et entièrement nos sponsors à l'ensemble des communications liées au projet '**bouche à oreille**'; c'est à dire:

Retombées en matière de visibilité et d'opportunités de relations publiques.

- Logo ou espace réservé au sponsor sur tous les documents promotionnels : invitations, syllabus des étudiants, site internet et autres documents éventuels (affiches, dépliants, cd-rom, catalogue, programme, journal ou autre publication...)
- Association à la campagne presse : invitation et prise de parole lors de la conférence de presse, mention dans le communiqué de presse et le dossier de presse.
- Présence du logo dans les mailing à la presse, aux autorités...
- Présence sur les lieux (panneau, banderole, stand...)
- Présence à l'inauguration : prise de parole, ...

Communication interne/externe

- Articles et photos dans les publications de l'entreprise
- Possibilité pour le sponsor de communiquer 'commercialement' sur le soutien qu'il apporte au projet '**bouche à oreille**'
- Implication - à étudier - de certains membres du personnel dans la mise en place du projet

Conférence de presse - Lancement

Au lancement de l'opération, nous organisons une conférence de presse dans les locaux du Bouche à Oreille, 11 rue Félix Hap, 1040 Etterbeek.

Cette conférence doit permettre aux différents intervenants et sponsors d'exposer leur motivation profonde et leurs attentes sur le projet '**bouche à oreille**'.

A l'issue de la conférence, un buffet convivial permettra d'échanger et approfondir les relations.

Nous réfléchissons à apporter un événement / complément motivant pour inciter les journalistes à se déplacer en masse...

Les organes de presses et journalistes contactés sont les suivants:

QUOTIDIENS

- Dernière Heure / Les Sports
- La Libre Belgique
- Le Soir
- L'Écho
- La Tribune de Bruxelles
- La Meuse
- La Capitale
- La Nouvelle Gazette (Charleroi)
- La Province
- Nord Éclair
- Vers l'Avenir

HEBDOMADAIRES:

- Le Soir illustré
- Le GO (enseignement supérieur etc)
- Le Vif L'express
- Bizz
- Trends
- Solidaire (hebdomadaire du parti du travail de Belgique)

PRESSE FEMININE

- Elle Belgique
- Gael – dossiers bien-être...
- Femmes d'aujourd'hui
- Flair
- Ma Santé
- Télé moustique

HEBDOMADAIRES BIEN ÊTRE

- Bio Info
- Agenda plus

TELEVISIONS

- RTBF TV
 - La une
 - la deux
 - la trois
 - RTBF Sat
- RTL TVI

RADIOS

- RTBF Radios
 - La première
 - Vivacité
 - Pure FM
 - Classic 21
 - RTBFI
- Bel RTL
- BFM (économie)
- CIEL RADIO
- RADIO CONTACT

Au fur et à mesure de l'avancement du projet:

- Nous prévoyons de faire parvenir régulièrement aux médias des communiqués de presse sur l'avancée du programme et sur tout événement, nouveau partenariat, etc...
- Nous inviterons – comme ils nous l'ont suggéré - les différents médias à venir en reportage dans les classes lors des formations,
- Nous solliciterons le soutien de personnalités du monde politique, médiatique, culturel, académique, philosophique, etc. Il est évident que tout nouveau ralliement de poids fera l'objet d'un communiqué de presse (cf ci-dessus).
- Etc.



“Bouche à Oreille”

Présentation des Intervenants

L'ENCWB – Haute école Léonard de Vinci

36 formations, 6000 étudiants, 13224 diplômés depuis sa formation, 441 équivalents temps plein, 10 implantations sur 28400m² (plus actuellement 2000m² en construction pour l'ENCWB) la Haute Ecole Léonard de Vinci développe un réseau d'échanges régionaux, européens et internationaux.

Elle réunit la palette complète des six catégories d'Enseignement Supérieur présentes à Bruxelles (l'économique, le paramédical, le pédagogique, le social, le technique et la traduction-interprétation) au travers de six instituts: *L'Institut supérieur industriel ECAM, L'Institut d'Enseignement supérieur Parnasse – Deux Alice, L'Institut libre Maris Haps, L'Institut Paul Lambin, L'Institut Supérieur d'Enseignement Infirmier, et L'Ecole Normale Catholique du Brabant Wallon – Institut d'Enseignement Supérieur Pédagogique (ENCWB - IESP).*

L'[ENCWB-IESP](#) a pour mission de former des enseignants (instituteurs et AESI-Bacheliers) en mettant l'accent sur les axes suivants :

- Organiser des apprentissages et éduquer: *Concevoir et mettre en œuvre des moyens qui aident l'enfant et l'adolescent à construire ses apprentissages et donc à grandir (stages dans l'enseignement, démarches constructivistes, mises en projet, exercices didactiques en*

- écoles partenaires, etc.).*
- *Maîtriser des savoirs: Comprendre en profondeur les contenus à enseigner et en définir les enjeux sociaux et culturels. Connaître la personne qui apprend et les conditions de son apprentissage (cours, formation spécialisée et psychopédagogique, travaux de recherche, séminaires, etc.).*
 - *Articuler théorie et pratique: Penser ses pratiques en référence à des cadres théoriques et s'inspirer d'éléments théoriques pour guider son action. Alternance entre observations, pratiques sur le terrain et diverses activités réflexives à l'école normale, ateliers de formation, guidance intensive et suivie de stages.*
 - *Avoir le souci de l'interdisciplinarité: Considérer l'apprenant comme une personne globale et non pas comme une personne faite de registres cloisonnés à laquelle il faut enseigner des savoirs fractionnés.*
 - *Valoriser les différences: Valoriser chacun dans ses particularités. Proposer des stratégies adaptées aux différences. Organiser des activités pour rencontrer d'autres cultures, mettre en œuvre de pratiques pédagogiques adaptées à l'enfant et à l'adolescent en difficultés.*
 - *Être autonome: Prendre conscience de ses aptitudes, de ses besoins, de ses limites, de ses projets. Être capable de les assumer. Les gérer en collaboration avec les autres.*
 - *Être un partenaire engagé: Devenir un acteur de changement. Partager avec d'autres la responsabilité de projets dans le cadre de sa profession (participation aux organes de gestion de l'école normale, partenariat dans les écoles de stage, implication dans le choix et l'organisation des diverses activités de formation, etc.)*
 - *Être en recherche: Se poser des questions. Analyser avec méthode les « situations-problèmes » rencontrées. Chercher et expérimenter des démarches nouvelles.*
 - *Être une personne en relation, en devenir: Travailler en équipe, gérer la dynamique d'un groupe, entretenir des relations positives avec autrui, former à la communication et entrer ainsi dans un processus de développement personnel.*

Le groupe BAO existe depuis 10 ans (www.baogroup.be). Deux types d'activités y sont organisées, gérées par deux directions distinctes :

- des activités culturelles (théâtre, musique du monde, etc..) dans l'ancien couvent des sœurs de St Vincent de Paul transformé en théâtre et lieu de formation et d'événements : voir www.bao.be
- des activités éducatives et d'accompagnement visant essentiellement le monde de l'entreprise et le secteur non marchand.

Le groupe occupe une douzaine de coachs professionnels expérimentés non seulement en coaching mais aussi dans la transmission de ces outils. Les programmes proposés sont inspirés des outils qui sont enseignés dans son Institut de développement personnel et de formation pour coachs professionnels 'Elan Vital'.

BAO effectue trois types d'interventions auprès du secteur privé :

- Formation aux outils de coaching (cadres et dirigeants) : programmes de 6 jours à 15 jours
- Coachings (individuels) de cadres et de dirigeants
- Coachings d'équipes (équipes de direction, équipes commerciales...)

Références : Pfizer, Cofinimmo, Sodexo, Carmeuse, Test Achats, Banque du Luxembourg, Getronics, Fortis Brokerage, Axa, etc.

L'interaction entre les différentes structures intégrées au groupe BAO permet de repérer les meilleurs éléments au sein de notre 'Institut Elan Vital', de leur apporter une formation complémentaire 'Train the trainer' complétée par des stages en formation 'entreprise', et d'augmenter ainsi notre réservoir de coachs/formateurs expérimentés pour les actions à venir dans le domaine social.

Les interventions des coachs de BAO se font en Français, Néerlandais et Anglais, ce qui permet d'une part de couvrir l'ensemble des communautés de Belgique et d'envisager des contacts ainsi qu'un développement de notre mission vers l'étranger.

Didactique (mises en situation et cas pratiques travaillés en petits groupes), la méthode pédagogique des coachs de BAO stimule la connaissance de soi, fait émerger la prise de conscience et la lucidité et invite le changement de pratiques comportementales. Toutes ces démarches s'appuient sur le pragmatisme, la confrontation positive et le respect des personnes.

L'ICF Belgique (International Coach Federation)

Les coachs du groupe BAO sont certifiés et reconnus par ICF (fédération internationale de coaching).

Née en 1995, l'International Coach Federation, d'origine américaine, est la **première association internationale de coachs professionnels**. Elle est à l'origine de la **reconnaissance et de la professionnalisation** du coaching aux USA, en Asie, en Australie et en Europe.

ICF, c'est :

- une présence dans 90 pays
- près de 200 chapitres nationaux et régionaux
- plus de 15 000 membres
- la première et la plus grande association de coachs professionnels dans le monde

Sa mission consiste à (www.coachfederation.be) :

- **construire** la profession de coach par deux moyens principaux : l'apprentissage et la promotion. Le système de référencement des coachs sur son site et les nombreuses activités de Relations Publiques font partie intégrante de sa mission ;
- **exercer une fonction de support** en encourageant ses membres à s'intégrer au sein de l'association, notamment via sa conférence annuelle, ses communications régulières et ses chapitres locaux ;
- **préserver l'intégrité de la profession de coach** en recherchant et développant des programmes dans les domaines légal, réglementaire et d'accréditation servant directement aux coaches et à leurs clients.

Les conférences annuelles internationale et européenne de coaching, les publications sur le site, le « Coaching News », les ateliers nationaux sont autant d'opportunités d'enrichissement de la pratique du coach.

ICF a développé un [Code de Conduite Ethique](#) auquel tous les membres ont souscrit ainsi qu'un [Processus de Certification](#), destiné à préserver l'intégrité du coaching et auto-réguler la profession.



“Bouche à Oreille”

Témoignages de Profs!

Nous avons recueilli les témoignages de plusieurs enseignants en poste tant dans le primaire, le secondaire qu'à l'école normale.

Nous vous les livrons 'tels quels' après en avoir fait une synthèse par thèmes essentiels:

- Les relations à l'école,
- L'état d'esprit des élèves,
- La méthodologie d'apprentissage,
- L'évolution de l'enseignement en 25 années,
- Les conséquences du manque d'outils relationnels et les difficultés que cela génère chez les élèves,
- Les croyances limitantes rencontrées chez les enseignants,
- Les comportements induits par les 'drivers' transactionnels.
- Introduction des outils du coaching dans une école (expérience vécue),
- Témoignage spontané,

Ces témoignages sont pour certains bouleversants et démontrent à eux-seuls que le malaise de l'enseignant est bien réel...

LES RELATIONS A L'ECOLE

Relations Professeurs/Professeurs

Sauf rares exceptions, **il n'y a pas de dialogue entre les professeurs**, surtout en primaire. Aucune réunion n'est programmée en ce sens et les enseignants ne parlent pas entre eux de leurs difficultés, et encore moins aux enseignants qui pratiquent la même matière qu'eux. On n'apprend qu'un tel a connu des difficultés quand il est en arrêt de travail pour surmenage, dépression...

Ce n'est pas un secret: on constate qu'**il y a de moins en moins d'encadrement et d'heures de cours...** avant, on allait à l'école le mercredi et le samedi matin par exemple...

Il n'y a aucun partage entre les enseignants, pas d'entente... souvent par peur d'être jugé par les autres avec à la base **un manque flagrant d'assurance**. L'enseignant est seul.

Il serait important de mettre en place et généraliser des séances pour **construire l'équipe pédagogique** dans les écoles en début d'année...

Relation Professeur / Élève

Trop souvent, les règles de comportement ne sont pas clairement expliquées. **La relation est basée sur l'autorité** du professeur et la **punition est assimilée comme une vengeance...** il faut éviter le contamination entre sanction / punition, et erreur/ faute

L'enseignant n'a pas appris à donner une appréciation positive... Si le devoir est OK, il ne dit rien, « c'est normal de rendre une belle copie... » par contre, il met l'accent sur toutes les erreurs ce qui dévalorise trop systématiquement l'élève...

Autre exemple: lors de rapports de stages, les élèves de l'école normale ont **énormément de mal à constater les aspects positifs** et se focalisent sur une succession de détails négatifs.

Le manque d'outils de compréhension d'un élève peut aboutir au **harcèlement scolaire** par son professeur. Dans mon école, 2 élèves ont souffert de 'phobie scolaire'..; L'un d'eux s'évanouissait dès qu'il franchissait le portail de l'école...

Dans une classe d'anglais, une jeune fille ne veut pas répéter la phrase que sa professeur vient de prononcer. Le professeur insiste:

- « *Je veux que tu répètes cette phrase !* »
- « *non je ne veux pas !* » dit l'élève
- « *si tu ne répètes pas la phrase, tu auras un zéro qui comptera dans ta moyenne !* »
- « *je m'en fous !* » répond l'élève.

L'histoire ne s'arrête pas là : au conseil de classe, la professeur intervient:

– « *les élèves de cette classe sont des paresseux et des insolents !* »

Les élèves délégués présents rendent compte de l'avis de la professeur à leurs camarades; Durant les mois suivants les élèves vont se rendre détestables à tous les cours d'anglais.

Dans ce rapport de force, la prof a perdu... Une autorité mal utilisée la rend vulnérable car l'élève à le pouvoir de la déstabiliser. **Avec les bons outils, en contrôlant ses émotions**, l'enseignante aurait pu sentir que l'élève refusait de répondre pour éviter la moquerie de la classe et agir différemment...

Relation Elèves / Elèves

Il faut encourager le tutorat des élèves entre eux. C'est très efficace, motivant... « *puisque tu as compris, explique toi-même à tes camarades* »; L'élève reformule avec ses mots et apporte souvent un point de vue qui complète l'exposé du professeur, qui aide ses camarades à intégrer...

Si un élève a un regard négatif sur lui-même, le mettre dans cette position de 'tuteur', d'être en mesure d'expliquer aux autres **améliore sa confiance en lui**.

Cette solidarité / écoute basée sur le dialogue et l'expression permet de **contrer une agressivité montante** entre les élèves que l'on constate indéniablement.

Relation Elèves/ Professeur

Beaucoup se plaignent du **manque de possibilités de contact avec le professeur**, particulièrement dans le secondaire. Les critiques sont sévères à l'égard des professeurs 'froids': « *Il ne s'intéresse pas à nous* »

Les élèves ont besoin d'être considérés comme des personnes à part entière. Ils le font savoir... 'besoin d'être importants aux yeux du professeur'.

Important aussi d'**éviter la confusion entre "l'engueulade" et le jugement** sur la personne (*niveaux logiques; confusion entre comportement et identité*). L'élève a besoin d'être revalorisé. Une petite phrase comme « ne t'inquiète pas, je t'aime quand même » peut avoir un effet bénéfique insoupçonné sur un élève réprimandé.

ETAT D'ESPRIT DES ELEVES

L'élève souffre d'un **manque d'estime de soi**... Un exemple? 3 élèves sur 35 ont la moyenne et le professeur rend les copies en déclarant: « *pourtant je ne vous ai posé que des questions très faciles!* ». Conséquence: par cette petite phrase d'apparence anodine, la majorité des élèves se décourage très facilement; ils doutent sur leurs capacités d'apprentissage....

Les jeunes ont extrêmement de mal à se donner des qualités... aucun problème pour se trouver des défauts... Un outil essentiel de travail avec le groupe pour valoriser les élèves: Se présenter et nommer ses qualités... L'intérêt de faire l'exercice en groupe se justifie pleinement lorsqu'un élève ne sait pas se trouver de qualité et que les autres les lui attribuent...

L'enseignant doit pouvoir **développer la vision précoce du futur** que certains élèves ont dès leurs plus jeune âge. Trop souvent, ce 'fil rouge' est cassé par les parents par des à priori négatifs: (non, il ne faut pas faire ce métier-ci parce que...)

La notion d'effort a disparu. L'élève fait le minimum pour avoir une cote acceptable, c'est tout... il rend sa copie sans se relire, ne termine pas tout à fait le travail...

De manière générale, les élèves trouvent que **la façon dont on enseigne n'est pas motivante**, et ils le disent... Trop de théorie, pas de concret, et surtout, **pas de lien entre la théorie et le concret**...

Pour appuyer cette constatation, il est clair que les professeurs de l'enseignement techniques sont plus proches des élèves... Leur expérience en entreprise permet de faire ce **lien essentiel pour la motivation**.

METHODOLOGIE D'APPRENTISSAGE

Il ne faut **pas tout axer sur l'apprentissage par cœur mais sur la compréhension...** comprendre en faisant des liens. Il y a là une grosse lacune sur la méthodologie de l'apprentissage. Beaucoup d'élèves se révèlent incapables d'apprendre efficacement – d'où des résultats démotivants – parce que trop axés sur l'apprentissage par cœur...

En primaire, un instituteur peut utiliser ses hobbies pour faciliter l'apprentissage. **La pédagogie, il faut l'avoir en soi...** ce n'est pas un 'titre'. Il faut que la mission profonde de l'enseignant serve sa vocation à enseigner...

La pédagogie doit **prendre en compte la responsabilisation, l'apprentissage par l'expérience, l'autonomie de l'élève.** Certaines écoles pratiquent ce type de pédagogie dans le primaire... malheureusement, l'enfant rentrant en contact avec les méthodes traditionnelles lorsqu'il aborde le secondaire subit un choc culturel important.

La hiérarchie et l'ensemble du corps enseignant **considèrent facilement « qu'un professeur sans expérience / sans diplôme est un 'moins que rien' »-**, sans aucune considération sur sa véritable valeur en matière de pédagogie...

EVOLUTION CONSTATEE DE L'ENSEIGNEMENT SUR 25 ANS

Points positifs:

Les enfants s'intéressent à beaucoup plus de choses qu'avant, probablement grâce à l'accès à la connaissance via Internet, la télévision, etc. Un bon professeur peut tout à fait exploiter ces connaissances pour susciter l'attention de toute la classe.

Le **contact professeur/élève est beaucoup plus facile**. Il est possible d'alterner le rire, le sérieux et les émotions. Il permet plus de naturel de la part du professeur; les élèves osent, ont plus de répondant, sont friands du contact.

Les **élèves sont très participatifs** et demandent des exemples concrets. Ils aiment être surpris.

Il existe beaucoup **plus de possibilités de s'ouvrir, sortir du cadre de l'école**, aller à des spectacles, séances d'information, de démonstration, ateliers, etc. même si les contraintes administratives pour l'organisation de ces activités extra-scolaires restent d'une lourdeur extrême.

Points négatifs

Les élèves manquent singulièrement de concentration.

Difficile de s'en tenir à une tâche pendant un certain temps. Ils sont dans l'immédiateté, 'zappent' comme avec la TV, se déconcentrent rapidement. « Dans le déroulement du cours, il faut les 'préparer' à entendre quelque chose d'important »... Ils bougent, sont plus turbulents, ne terminent pas ce qu'ils ont commencé.

Les élèves sont **plus contestataires et demandent des justifications...** Ils ont aussi **besoin de cadre** et en demandent...

Les enfants ne savent plus choisir pour eux-mêmes. Il n'ont plus de 'temps pour soi', sont toujours occupés. Dans les faits, les parents imposent eux-aussi leur choix en fonction de leurs croyances.

L'enseignement artistique a quasiment disparu.

Les Parents !!!! Beaucoup plus contestataires, intervenants, 'contrôlants'... Au courant des règlements, ils demandent de tout justifier et sont plus facilement agressifs...

Les jeunes enseignants sont la cible privilégiée des parents, cible d'autant plus facile qu'ils n'osent pas remettre les parents à leur place... Ils sont moins bien préparés, peu sûrs d'eux-mêmes...

L'image de l'enseignant est passée du '*puits de savoir*' au '*planqué qui est tout le temps en vacances*'. La dévalorisation vient des professeurs eux-mêmes qui ne se voient pas reconnus et du manque de considération sur l'échelle des salaires... '*Petit salaire = petit mérite*'.

La société en règle générale axe tout sur le DROIT : Droit des parents, des élèves, des malades... les procédures et recours se multiplient. **L'enseignement privilégie le droit et non la qualité.** La hiérarchie, en majorité 'politisée' et dans l'attente de promotion, ne protège plus les professeurs. En résulte pour l'enseignant un sentiment de malaise, mal être, inquiétude, méfiance, paranoïa...

Un gros problème pour les étudiants aujourd'hui : la **difficulté rencontrée pour l'expression écrite...** y compris chez des étudiants en 3ème année d'école normale... La ponctuation n'existe plus... Il y a un blocage; c'est la disparition de l'écrit...

En ce qui concerne l'oral, nous constatons qu'**il n'y a pas de culture orale en Belgique**; oral égal diction sans aucune considération pour l'expression orale... La **prise de parole en public et le contact avec l'auditeur restent problématiques et stressants** pour le jeune adulte d'aujourd'hui...

Ce qui fait que globalement, le **problème se situe au niveau de l'expression, orale ET écrite...**

CONSEQUENCES DU MANQUE D'OUTILS RELATIONNELS

En quoi peut-il générer des difficultés chez les élèves?

- Les enseignants n'ont **aucune formation à « l'introspection »**, ne sont jamais (re)mis en situation d'apprentissage dans leur formation d'enseignant, ne se sont pas interrogés sur leur méthode d'apprentissage, ne savent pas nécessairement qu'il y a plusieurs chemins, méthodes, profils, etc., puisque leur formation ne les mène jamais à la **conscientisation de leur propre méthode d'apprentissage** ou de leur façon d'enseigner !
- La formation d'enseignant ne comporte pas d'**outils en gestion de groupe ou de 'team building'** (outils exploitables avec des élèves, avec des collègues enseignants ou tout autre adulte de l'établissement)
- Les enseignants n'ont quasiment **aucune connaissance d'eux-mêmes en termes de méthode d'apprentissage**. Comment donc peuvent-ils repérer les profils d'apprentissage de leurs élèves et savoir « enseigner » ou « répondre » à la majorité de ces profils ? Ils ne connaissent même pas les **profils « de base » que sont les VAK**. (*modes de communication Visuel/auditif/kinesthésique – PNL*)

Ne les connaissant pas pour eux-mêmes et ignorant donc quel canal a leur préférence, ils ignorent lequel ils ont tendance (inconsciemment) à utiliser en cours. Comment donc peuvent-ils comprendre les difficultés de certains élèves s'ils ne sont pas eux-mêmes renseignés sur leur propre canal privilégié, s'ils ne se sont jamais interrogés sur leur façon d'enseigner (à quel canal font-ils le plus souvent appel en cours ?), et s'ils n'ont pas les outils pour savoir comment faire appel aux 3 canaux en classe ?

- La formation des enseignants à l'**analyse transactionnelle - les états du moi (Parent, Adulte, Enfant) ou le triangle dramatique (persécuteur, victime, sauveur)** est quasi inexistante.
- Les enseignants ont très peu de théorie sur la **psychologie de l'adolescent**, la **formation à l'écoute** ou encore la **Communication non Violente**.
- Les **Intelligences Multiples** (*intelligence logico-mathématique, spatiale, interpersonnelle, corporelle, linguistique, émotionnelle, etc.*) ne sont jamais abordées dans leur formation. Ils en ignorent jusqu'à l'existence, et pensent même que le mot « *intelligence* » ne se conjugue qu'au singulier !
- Les récents progrès sur la connaissance du cerveau justifient l'apprentissage des **typologies des préférences cérébrales**: Un enseignant "**cerveau gauche**" part de la théorie pour arriver aux explications alors qu'un enseignant "**cerveau droit**" part d'exemples précis pour en tirer les conclusions, en faire la synthèse. L'un comme l'autre perdront des élèves en cours de route s'ils n'appliquent pas une stratégie pédagogique tenant compte de ces 2 modes d'apprentissage en fonction des élèves (*codes de mémorisation différents en fonction de la préférence cérébrale – Ned Herman*).

- Rien n'est donné comme outils aux enseignants pour travailler sur leur **estime de soi ou confiance en soi**. Comment peuvent-ils alors « guider » leurs élèves vers ce chemin ?
- N'étant pas eux-mêmes habitués aux **signes de reconnaissance extérieurs** (dévalorisation par l'opinion publique, les chefs d'établissements, collègues, parents, élèves) ni même aux **AUTO-signes de reconnaissance**, ils ne savent pas non plus **comment en donner à l'élève** (ou en recevoir !)
- Les enseignants ne reçoivent pas de formation aux arts dramatiques qui pourrait pourtant leur apprendre à poser la voix, travailler la diction, improviser, acquérir des compétences en animation... pour résumer, 'mettre en scène' leur apprentissage pour mieux capter l'attention des élèves / spectateurs / co-acteurs...
- L'enseignant doit **apprendre à désapprendre** ! Il ne sait plus (l'a-t-il jamais su ?) ce que signifie « *apprendre* ».

Pour résumer, les "en saignants" n'ont pas d'outils pour **moins saigner** !

Et c'est parce qu'**ils souffrent** et sont en **manque cruel de reconnaissance**, et dans une **profonde conviction d'impuissance** qu'ils peuvent être enclins à "**fabriquer**" des élèves en difficulté.

Ceci rejoint le constat à suivre sur les croyances limitantes...

LES CROYANCES LIMITANTES CONSTATEES CHEZ L'ENSEIGNANT

- L'illettrisme est la voie royale vers la criminalité alors je dévalorise l'élève qui n'est pas au niveau.
- le chahut signifie que je manque d'autorité, alors je punis...
- Si ma classe ne comprend pas c'est que son niveau est faible; ce n'est pas moi...
- Si les élèves ne se soumettent pas c'est que je n'ai pas d'autorité.
- Si j'ai une classe d'élèves avec une majorité de filles/garçons, alors ça ne marchera pas car je ne me suis jamais bien entendu avec des filles / garçons adolescents.
- Si un élève arrive systématiquement en retard à mon cours, alors c'est qu'il n'aime pas mon cours et que donc je ne suis pas bon.
- Si un(e) élève porte le même prénom que [prénom que quelqu'un avec qui j'ai eu une mauvaise expérience], alors je n'arriverais pas à être patient(e) avec lui / elle (*véridique, entendu en salle des profs !*)
- Si j'ai des élèves dont les parents sont eux-mêmes profs (voire collègues dans mon établissement), alors je me sentirais jugé(e) et déstabilisé(e) (*idem si j'ai les enfants de mon chef d'établissement*)
- Si les élèves savent que je suis débutant(e), alors ils vont me tester / bizuter toute l'année. Ca va être l'horreur !
- Si les élèves ont eu Mr ou Mme X l'année dernière, qui est fort apprécié(e) dans l'établissement, alors ils vont comparer avec mes cours systématiquement et ce sera dur d'être à la hauteur de Mr ou Mme X (*idem si je n'ai pas la même méthode de travail que leur enseignant de l'année précédente*)
- Si j'ai des élèves de dernière année secondaire, alors ils seront plus vindicatifs car plus âgés et blasés par l'école. Je ne saurais donc pas gérer !
- Si je n'utilise pas assez le manuel scolaire, alors les élèves vont se plaindre et penseront que je ne suis pas assez méthodique (*A l'inverse : si j'utilise bien le manuel scolaire, dans l'ordre des exercices et des pages, sans en sortir, alors je me sentirais confiant(e) – de nombreux enseignants sont convaincus que s'ils sortent du manuel, ils ne savent plus faire cours... il est facile d'imaginer ce que cela implique en termes de confiance en soi, plus particulièrement pour le cas où un élève se lasse du manuel et exprime son ennui!*)
- Si je suis plus petit(e) que mes élèves, alors je ne me ferais pas respecter.
- Si j'ai des élèves en dernière heure de la journée le vendredi après-midi, alors ce sera la foire et je n'arriverais pas à les motiver pour travailler.
- Si je ne suis pas assez strict, alors ils ne me respecteront pas.
- Si je me montre trop gentil(le) en début d'année, alors ça sera la foire toute l'année car ils ne me respecteront pas.
- Si je ne mets que des bonnes notes, alors ils ne me respecteront pas, et en

conseil de classe mes collègues et mon chef d'établissement penseront que je note trop large et que je ne suis pas un(e) bon / bonne prof.

- S'il y a du bruit dans ma classe, alors mes collègues penseront que je ne sais pas tenir mes élèves.
- Si mes collègues me voient parler à mes élèves lors de moments informels (en cours de récréation), alors ils vont penser que je veux 'me la jouer' « prof cool » mais qu'en fait je n'ai pas d'autorité (*idem si je viens en cours avec des outils différents, du style guitare, déguisements ou autres outils originaux – surtout pour l'enseignement secondaire, notamment classe de dernières années*)
- Si des parents m'écrivent un mot, c'est toujours pour critiquer. (*avant même d'ouvrir le mot ou de le lire*)
- Les parents ne viennent que pour rouspéter. Ils remercient rarement.
- Les parents laissent tout faire, démissionnent trop souvent et comptent sur l'école pour éduquer leurs enfants.
- Si un des élèves a un parent prof (dans l'école et aussi ailleurs), alors je me sens jugé, testé, surveillé et pense devoir me justifier tout le temps.
- Les élèves n'écoutent pas, ne sont pas attentifs. je passe mon temps à répéter 36 fois la même chose.
- Si je dis quoi que ce soit sur l'élève, que je me permets une remarque orale ou écrite ou que je le punis, alors les parents prennent toujours la défense de leur « chérubin ». Si l'élève est « étranger », je vais me faire traiter de raciste, en plus...
- Si je (masculin) suis trop proche de l'élève, alors je risque de me faire accuser de pédophilie. Je dois donc me méfier; je mets plus de distance entre l'élève et moi et j'évite les marques de tendresse éventuelles (en classes vertes par exemple)
- Si les élèves apprécient un autre prof qui leur donne cours (polyvalent, remplaçant, ...), alors je me sens dévalorisé, déprécié, moins bon, voire carrément nul...

LES COMPORTEMENTS INDUITS PAR LES 'DRIVERS' TRANSACTIONNELS

Nous apprenons à repérer au travers du coaching les 'petites voix du passé', issues de la toute première enfance, qui guident l'être humain tout au long de sa vie à moins qu'il n'en prenne conscience. Nous les avons répertoriées et avons fait le lien avec les attitudes induites chez l'enseignant

Sois fort : Méfie-toi des autres, débrouille- toi seul. Cache ce que tu penses et ressens. Les autres ne verront pas tes faiblesses.

- Il communique peu ou pas avec les élèves qui ont peur de lui,
- Il n'informe pas clairement les élèves,
- Il répond peu ou pas aux questions des élèves.

Sois parfait : Tu dois tout maîtriser parfaitement, ne néglige pas les détails, ne laisse rien au hasard

- Il travaille surtout avec les élèves qui suivent,
- Exigeant, il multiplie les contrôles de hauts niveaux et 'note sec',
- Il est d'une extrême susceptibilité.

Fais plaisir : Sois gentil et arrangeant. Tu dois être aimé de tous ceux que tu rencontres. Évite les heurts et donne l'avantage aux autres, même à ton détriment.

- Il souffre de voir qu'il n'intéresse pas tout le monde,
- Il se laisse manipuler par les élèves,
- Il se dit déçu de certaines classe ou de certains élèves.

Dépêche -toi : Plus tu peux agir vite, plus tu en fais. Tu n'as qu'une vie, qu'elle soit bien remplie !

- Il arrive souvent en retard au cours,
- S'il prend une classe calme et studieuse, elle est agitée une demi-heure plus tard,
- Il saute du coq à l'âne, ce qui rend le cours difficilement compréhensible.

Fais des efforts : Pour arriver dans la vie, il faut se donner du mal, tu n'auras rien sans rien ! la réussite sans travail a moins de valeur que celle qui vient d'un labeur acharné !

- Il se donne beaucoup de mal pour obtenir le silence et gêné d'avoir réussi, lance une petite blague qui déconcentre à nouveau les élèves,
- Il n'apprécie pas la notion de réussite scolaire,
- Il fait la morale, accuse les élèves de ne pas avoir assez travaillé lorsqu'ils disent qu'ils n'ont pas compris.

INTRODUCTION DU COACHING DANS UNE ECOLE

EXPERIENCE VECUE

« Professeur de langue, je me suis formée au coaching. Mon Directeur, tout à fait ouvert à l'expérimentation de nouvelles techniques d'enseignement, a souhaité mettre en place le coaching au sein de son établissement en me donnant un quota d'heures...

Lorsque les autres enseignants l'ont appris, les réactions étaient toutes moqueuses, sceptiques, voire négatives. « Mais que fais-tu de plus que nous ne faisons pas dans nos classes??? Qui as-tu séduit pour avoir ces heures??? »

Un peu avant le conseil de classe, au moment de noter les appréciations de chacun sur les bulletins scolaires des élèves, je leur ai demandé de **porter un regard positif sur l'élève**, d'y mettre des **signes de reconnaissance valorisants** à travers un **feedback positif**.

Cette simple demande leur a fait changer leur regard... le scepticisme s'est changé en curiosité puis en une **prise de conscience aiguë du changement à opérer dans leur pratique** générant l'envie de s'ouvrir au coaching...

Avec les élèves, le travail s'effectue principalement sur l'orientation, le projet de vie, la motivation. J'utilise des outils principalement visuels – fléchettes, dessin, bulles de savon – mode de communication qui correspond à la majorité des enfants. Le mur d'escalade de l'école est aussi un bon support d'expérimentation de l'objectif à atteindre.

Les principaux outils sont l'Analyse Transactionnelle (les états du moi ou le triangle dramatique) les intelligences multiples, les 5 sens, la définition de l'objectif, le feedback positif, etc.

Le retour des parents est tout à fait positif. Certains m'ont même demandé de les coacher pour travailler sur la relation qu'ils entretiennent avec leur enfant... »

TEMOIGNAGE SPONTANE

Suite à la lecture du dossier enseignement sur le site de l'asbl

Professeur d'éducation physique à Bruxelles, je viens de terminer une première année de formation au coaching et j'ai été très sensibilisée par la lecture de votre dossier concernant l'enseignement.

Quand je parle de ma formation à mes collègues professeurs, je vois bien qu'ils sont interpellés et intéressés, qu'ils trouvent ça génial pour moi. D'autres voient cela de loin ('très peu pour moi !') et certains me demandent les coordonnées de la formation, etc... Franchiront-ils le pas ?

Peu de professeurs complètent leur formation par un travail de développement personnel (type coaching)

Je suis ravie de l'avoir fait et trouve cela tellement nécessaire! Je parle différemment à mes élèves, je suis devenue plus indulgente, j'ai retrouvé une nouvelle motivation, je vois mes collègues différemment (et ce n'est pas toujours positifs...!)

Je suis convaincue que c'est auprès des jeunes professeurs qu'il faut intervenir. Comme vous le dites dans votre dossier, les profs n'ont pas reçu les outils pour déchiffrer le mode de fonctionnement des élèves ou tout simplement pour donner une appréciation positive aux élèves...

Le jeune prof a peur du «qu'en dira-t-on?». Il est seul et n'ose pas dire à son directeur que quelque chose ne va pas...

Bref, je ne vais pas ré-écrire tout ce que vous avez déjà dit; je me retrouve dans tout ce que vous avez écrit...

Projet Bouche à Oreille

1. Investissements à la création

	2009	2010	2011
Frais de Notaire	333,33 €	333,33 €	333,33 €
Frais de publications	83,33 €	83,33 €	83,33 €
Préparation statuts	333,33 €	333,33 €	333,33 €
Agréments	333,33 €	333,33 €	333,33 €
Subventions	333,33 €	333,33 €	333,33 €
Site Internet	1 000,00 €	1 000,00 €	1 000,00 €
Graphisme	1 000,00 €	1 000,00 €	1 000,00 €
Conférence de presse	1 333,33 €	1 333,33 €	1 333,33 €
Impressions	666,67 €	666,67 €	666,67 €
	5 416,67 €	5 416,67 €	5 416,67 €
			16 250,00 €

2. Frais de structure

	2009	2010	2011	2012	2013
Loyer	600,00 €	600,00 €	600,00 €	600,00 €	600,00 €
Déplacements / carburant	1 200,00 €	1 200,00 €	1 200,00 €	1 200,00 €	1 200,00 €
Téléphone	2 000,00 €	2 000,00 €	2 000,00 €	2 000,00 €	2 000,00 €
Internet (Domaines & Hébergement)	150,00 €	150,00 €	150,00 €	150,00 €	150,00 €
Webmail	120,00 €	120,00 €	120,00 €	120,00 €	120,00 €
Poste	250,00 €	250,00 €	250,00 €	250,00 €	250,00 €
Matériel didactique	500,00 €	500,00 €	500,00 €	500,00 €	500,00 €
Fournitures de bureau	250,00 €	250,00 €	250,00 €	250,00 €	250,00 €
Papeterie	250,00 €	250,00 €	250,00 €	250,00 €	250,00 €
Imprimés	2 500,00 €	2 500,00 €	2 500,00 €	2 500,00 €	2 500,00 €
Assurances	500,00 €	500,00 €	500,00 €	500,00 €	500,00 €
Honoraires Secrétariat social	150,00 €	150,00 €	150,00 €	150,00 €	150,00 €
Honoraires Gestion	2 000,00 €	2 000,00 €	2 000,00 €	2 000,00 €	2 000,00 €
Honoraires Burotel	2 400,00 €	2 400,00 €	2 400,00 €	2 400,00 €	2 400,00 €
Honoraires Comptables	500,00 €	500,00 €	500,00 €	500,00 €	500,00 €
Frais de représentation	500,00 €	500,00 €	500,00 €	500,00 €	500,00 €
Amortissements	5 416,67 €	5 416,67 €	5 416,67 €	5 416,67 €	5 416,67 €
Charges fiscales d'exploitation	500,00 €	500,00 €	500,00 €	500,00 €	500,00 €
Provision	2 000,00 €	2 000,00 €	2 000,00 €	2 000,00 €	2 000,00 €
Total charges	21 786,67 €	21 786,67 €	21 786,67 €	16 370,00 €	16 370,00 €

Projet Bouche à Oreille

zone calculée = bleu

Coût par classe

Hypothèses de travail (par classe de 12 élèves)

Nombre d'élèves par classe d'apprentissage	12
Nombre de coachs par classe d'apprentissage	2
Nombre de jours de formation	12
Nombre d'heures de coaching individuel	20
Nombre jours de préparation staff	7,5

Coût logistique formation / jour / élève	50,00 €
Coût Syllabus / élève	35,00 €
Fees formation / jour coach	800,00 €
Fees coaching individuel / heure coach	55,00 €

Coûts totaux fees formation	19 200,00 €
Coûts totaux fees coaching individuel	13 200,00 €
Fees Total	32 400,00 €

Coûts totaux logistique & syllabus	7 620,00 €
Coûts totaux préparation staff	6 000,00 €

Le projet est viable dès lors que le coût de formation par élève n'excède pas € 5 000 soit € 60 000 par classe.

Charges pour 2 ans:	43 573,33 €
Fees formation & Coaching individuel	97 200,00 €
Logistique & Syllabus	22 860,00 €
Préparation	6 000,00 €
Coût pour 1 classe	56 544,44 €
Coût par élève:	4 712,04 €

Coût par classe supplémentaire (maximum 8 classes)

56 544,44 €

Coût de l'heure de formation par élève:

40,62 €



“Bouche à Oreille”

Annexes