

Table des matières

□ Compétence A1 - Planifier sommairement une session d'enseignement/d'apprentissage	
.....	3
□ Dimensions	6

□ Compétence A1 - Planifier sommairement une session d'enseignement/d'apprentissage

« Une bonne planification est un cadre sécurisant pour l'apprenant. »

□ Informations rapides

- * **Page parente** : [Carnet A — Planifier](#)
- * **Compétence liée** : [A1 — Planification sommaire](#)
- * **Module concerné** : [Module MDD — Développement](#)

□ Objectif de cette fiche

Développer la capacité à **planifier sommairement une session pédagogique** en intégrant les directives institutionnelles et les exigences du curriculum, pour **structurer des séquences d'apprentissage cohérentes et alignées** avec les objectifs éducatifs et les besoins des apprenants.

□ Exemples de contenus

« Planifier, c'est anticiper le chemin que vont parcourir les apprenants pour passer d'un état de connaissances à un autre, en tenant compte des balises institutionnelles et des attentes curriculaires. »

- Analyse des besoins et du public cible
- Formulation d'objectifs pédagogiques SMART
- Structuration temporelle des séquences
- Sélection des méthodes et ressources pédagogiques
- Intégration des principes andragogiques
- Alignement avec le curriculum et directives institutionnelles

□ Critères de performances

- Conçoit des séquences pédagogiques cohérentes articulant objectifs, activités et évaluation
- Intègre les directives institutionnelles et exigences du curriculum
- Adapte la planification aux caractéristiques du public cible
- Structure le temps de manière optimale pour l'apprentissage
- Sélectionne des méthodes pédagogiques adaptées aux objectifs
- Prévit des moments d'évaluation et de régulation

□ Questions ouvertes

- Comment j'équilibre les exigences du curriculum avec les besoins spécifiques du public ?
- Quels critères j'utilise pour sélectionner les méthodes pédagogiques les plus adaptées ?
- Comment j'intègre la flexibilité dans une planification sommaire sans perdre de vue les objectifs ?

- Quelles questions préalables dois-je me poser systématiquement avant de planifier ?
- Comment m'assurer que ma planification crée réellement un cadre sécurisant pour l'apprentissage ?

Un cours est pas pour celui qui apprend. La planification a besoin de partir des besoins et des caractéristiques des apprenants, pas seulement des contenus à transmettre.

Points clés :

Analyse contextuelle × Objectifs SMART × Structuration temporelle × Flexibilité intégrée

□ Définition des modèles théoriques

□ Les fondamentaux

Modèle de Berlin (Heimann & Schulz, 1972) : Structure l'analyse préalable autour de 4 questions :

<mermaid> graph TD

```
A[□ Modèle de Berlin] --> B[1. Contenu ?]
A --> C[2. Étapes ?]
A --> D[3. Méthodes ?]
A --> E[4. Supports ?]
B --> F[Analyse curriculum<br>et besoins]
C --> G[Structuration<br>temporelle]
D --> H[Sélection méthodes<br>pédagogiques]
E --> I[Choix ressources<br>et matériel]
style A fill:#e3f2fd
```

</mermaid>

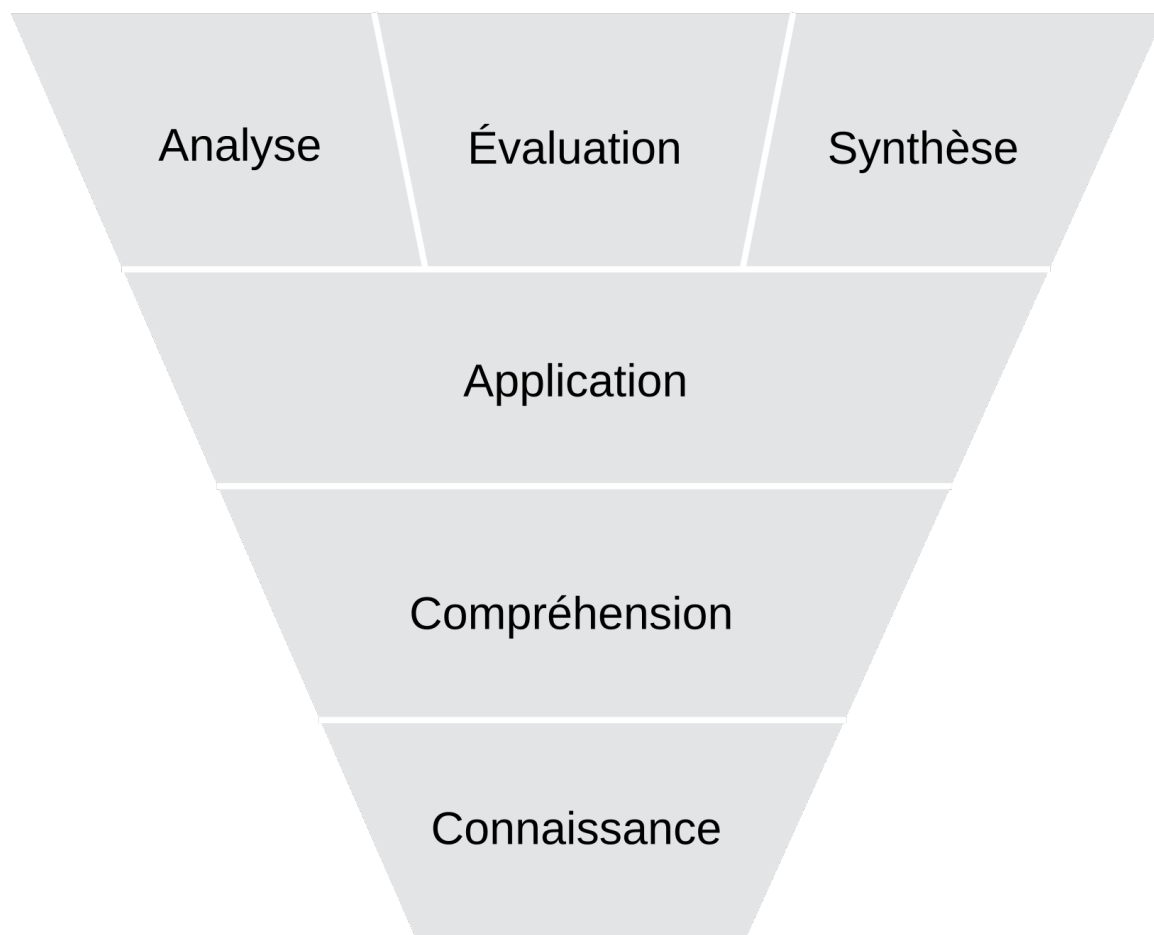
Processus complet de planification :

- Analyse du public cible et du contexte
- Formulation d'objectifs pédagogiques SMART
- Définition des contenus en lien avec les objectifs
- Structuration des étapes de la session
- Choix des méthodes didactiques
- Sélection du matériel et supports
- Élaboration des moyens d'évaluation

- Créer un modèle de fiche de planification type
- Développer une banque d'objectifs SMART par compétence
- Élaborer des grilles d'analyse contextuelle rapide
- Construire une matrice méthodes/objectifs pour faciliter les choix

□ Taxonomie de Bloom et objectifs SMART

Taxonomie de Bloom révisée (Anderson & Krathwohl, 2001) : Hiérarchie des objectifs cognitifs



Objectifs SMART (Doran, 1981) :

- **Spécifique** - clair et précis
- **Mesurable** - observable et évaluable
- **Atteignable** - réaliste pour le public
- **Réaliste** - en lien avec le contexte
- **Temporellement défini** - situé dans le temps

Exemple d'application :

« À la fin de cette séquence de 2 heures, les apprenants seront capables d'**appliquer** la méthode QQOQCP à un cas pratique de leur environnement professionnel, avec un taux de réussite de 80%. »

□ Principes andragogiques (Knowles)

Caractéristiques de l'apprentissage adulte : 1. **Besoin de savoir** pourquoi apprendre 2. **Concept de soi** comme apprenant autonome 3. **Expérience antérieure** comme ressource 4. **Readiness to learn** liée aux rôles sociaux 5. **Orientation vers l'apprentissage** centrée sur la vie

6. Motivation principalement interne

Implications pour la planification :

- Justifier la pertinence des contenus
- Solliciter et valoriser l'expérience des participants
- Proposer des activités liées à leurs réalités professionnelles
- Favoriser l'autonomie dans les apprentissages

□ Dimensions

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
□ Objectifs pédagogiques	□ Détail	□ Preuve
□ Méthodes et ressources	□ Détail	□ Preuve
□ Modèle de Berlin	□ Détail	□ Preuve

□ Mes 3 outils privilégiés

Outil	Utilité
Fiche de planification type	Structurer rapidement une session complète
Grille d'analyse SMART	Formuler et vérifier la qualité des objectifs
Matrice méthodes/objectifs	Choisir les méthodes les plus adaptées

□ Synthèse rapide

Clés de réussite identifiées :

- Commencer toujours par l'analyse du public et du contexte
- Formuler des objectifs clairs et observables avant de concevoir les activités
- Prévoir systématiquement des moments d'interaction et de pratique

Points de vigilance :

- Éviter la surcharge de contenu au détriment de la profondeur
- Ne pas négliger les transitions entre les différentes séquences
- Rester flexible tout en maintenant la structure globale

□ Ce que j'ai appris :

- La planification commence par une analyse approfondie du contexte et du curriculum
- Les objectifs pédagogiques doivent être formulés de manière SMART et alignés
- La structure temporelle nécessite un équilibre entre rigueur et flexibilité
- Le choix des méthodes dépend des objectifs, du public et des contraintes

△ Ce que je veux améliorer :

- Affiner l'analyse préalable des caractéristiques du public

- Mieux intégrer les évaluations formatives dans le déroulement
- Développer des alternatives pédagogiques pour plus de flexibilité
- Renforcer les liens explicites avec le curriculum

□ Outils maîtrisés :

- Grille d'analyse contextuelle (modèle de Berlin)
- Formulation d'objectifs SMART
- Structure type de planification (introduction/développement/conclusion)
- Tableau de déroulement temporel

□ Outils à approfondir

- Cartographie des prérequis et liens entre concepts
- Scénarisation pédagogique avancée
- Design d'activités d'apprentissage actif
- Évaluation intégrée à la planification

Comment j'articule analyse, objectifs et méthodes ?

J'ai appris à suivre un **processus séquentiel mais itératif** : 1) Analyse (qui ? pourquoi ? contexte ?) → 2) Objectifs (que doivent-ils être capables de faire ?) → 3) Méthodes (comment les y amener ?). Je reviens en arrière si un élément ne “colle” pas avec les autres.

Quels principes guident ma structuration temporelle ?

La clé est la **rythmique pédagogique** : j'alterne séquences courtes (15-20 min max) et longues, moments d'apport et de pratique, travail individuel et collectif. Je respecte la règle des 10-70-20 : 10% d'introduction, 70% de développement, 20% de conclusion et transfert.

Comment j'assure l'alignement curriculum-planification ?

Je pratique le **“backward design”** : je pars des compétences visées par le curriculum, je définis les preuves de maîtrise attendues, puis seulement je conçois les activités qui permettront d'atteindre ces preuves. Ainsi, chaque élément de ma planification sert directement les objectifs curriculaires.

□ Réflexion personnelle

J'ai longtemps pensé que planifier, c'était surtout préparer mon contenu. Une révélation : après une formation où j'avais tout prévu dans les moindres détails mais où les apprenants décrochaient, j'ai compris que la planification ne concerne pas ce que **je** vais dire, mais ce que **eux** vont faire et apprendre.

Depuis, mes questions préalables ont radicalement changé. Avant : “Qu'est-ce que je vais leur enseigner ?” Maintenant : “À quoi ce temps de formation va-t-il leur servir ? Avec quoi doivent-ils repartir ? Qu'est-ce qui est le plus important à aborder ? Qu'est-ce qui est inutile de traiter ?” Ce changement de perspective a transformé ma pratique.

La plus grande difficulté reste de résister à la tentation de “tout couvrir”. J'ai appris à faire des choix courageux : plutôt qu'effleurer 10 sujets, approfondir 3 notions essentielles. La qualité de l'apprentissage l'emporte sur la quantité d'information.

Ce que je retiens surtout : **la meilleure planification est celle qui permet de s'en écarter**

intelligemment. Une structure solide donne la confiance nécessaire pour improviser quand la situation le demande, tout en gardant le cap sur les objectifs essentiels.

Aujourd'hui, je vois la planification comme un cadre vivant, pas comme un carcan. Elle me libère plus qu'elle ne m'enferme, car elle me permet de me concentrer sur l'essentiel : l'interaction avec les apprenants et les apprentissages qui émergent.

□ Évolution et compréhension de la planification

Je suis passé d'une conception **linéaire et descendante** de la planification ("je prépare mon cours que je vais délivrer") à une conception **systémique et interactive** ("je crée un environnement d'apprentissage à co-construire").

Évolution en trois phases : 1. **Planification contenu-centrée** : Focus sur la maîtrise et l'organisation des savoirs 2. **Planification méthode-centrée** : Focus sur la variété et l'efficacité des activités 3. **Planification apprenant-centrée** : Focus sur les processus d'apprentissage et les besoins individuels

Aujourd'hui, je définis la planification comme **l'art de concevoir des parcours d'apprentissage personnalisables**. Mon rôle n'est plus de "transmettre un programme" mais de "faciliter des découvertes". La structure que je propose doit être assez solide pour guider, assez souple pour s'adapter, assez ouverte pour accueillir l'imprévu.

Cette évolution se traduit concrètement :

- Mes fiches de préparation sont moins détaillées mais plus stratégiques
- Je prévois systématiquement des options et alternatives
- J'intègre des moments de "négociation pédagogique" avec le groupe
- L'évaluation formative guide les ajustements en cours de route

Le signe que ma planification est réussie ? Quand les apprenants s'approprient tellement le processus qu'ils proposent eux-mêmes des activités ou des approfondissements. C'est à ce moment que je sais avoir créé un véritable écosystème d'apprentissage, pas seulement organisé un cours.

□ Bibliographie

- **Raynal, F., & Rieunier, A.** (2009). *Pédagogie : Dictionnaire des concepts clés*. ESF éditeur.
- **Anderson, L. W., & Krathwohl, D. R.** (2001). *A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives*. Longman.
- **Doran, G. T.** (1981). There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives. *Management Review, 70*(11), 35-36.
- **Heimann, P., & Schulz, W.** (1972). *Unterricht: Analyse und Planung*. Schroedel.
- **Knowles, M. S.** (1980). *The Modern Practice of Adult Education: From Pedagogy to Andragogy*. Cambridge Book Company.
- **Tardif, J.** (2006). *L'évaluation des compétences*. Chenelière Éducation.
- **Paquay, L., Altet, M., Charlier, É., & Perrenoud, P.** (2006). *Former des enseignants professionnels*. De Boeck.

Navigation

- ← Retour à la [compétence A — Planifier](#)
- → Retour à la [Page du Module MDD](#)

[a1](#), [planification](#), [conception](#), [curriculum](#), [objectifs](#), [pédagogie](#), [mdd](#), [andragogie](#), [bloom](#), [smart](#), [berlin](#)

Page mise à jour le {{date | Auteur : [Eugénie Decré] | Version : 1.0}}

From:

<https://wiki.eugeniedecre.com/> - **Formation en Conscience**

Permanent link:

https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php/carnet/a1_planification?rev=1768223449

Last update: **2026/01/12 14:10**

