Table des matières

G1 - Identifier et analyser les besoins de formation 3
La 1ère étape (Stroumza 1997): 4
La 2ème étape (Stroumza 1997): 4
La 3ème étape (Stroumza 1997): 4
La 4ème étape (Stroumza 1997): 4
 Macro > Méso > Micro 5
 Clarifier la demande 9

G1 - Identifier et analyser les besoins de formation

> L'analyse de la demande est présentée comme l'étape fondamentale et incontournable qui détermine la réussite de tout le dispositif. Une erreur à ce stade conduit à une formation inadaptée.

Informations rapides

- **Page parente** : Carnet G - Concevoir
- **Module concerné** : Module MDD — Développement

> La définition du besoin est le fruit d'une réflexion (Martin & Savary, 2021).

Compétence opérationnelle

G1 Clarifier, dans son propre domaine d’expertise, le besoin de formation ainsi que les intérêts et les prérequis du public cible pour une unité de formation

Exemples de contenus

- Clarification des prérequis
- Analyse des besoins
- Besoins de la formation

Critères de performances

La compétence opérationnelle est reconnaissable lorsque la personne …

- clarifie les prérequis des destinataires et en tient compte dans la planification.
- clarifie et prend en compte les conditions aussi pendant le processus d’enseignement/d’apprentissage.

Questions ouvertes

Comment partir d'un besoin observé ?

<mermaid> graph LR

```
 A[Compétences actuelles, État actuel insatisfaisant] -->|Moyen et dispositif de formation| B[Compétences nouvelles, État futur souhaité]
```

</mermaid>

Une demande de formation nécessite une analyse critique pour identifier si elle répond à un besoin structurel ou à un désir, et a besoin d'être ancrée dans une logique d'une transformation mesurable.

La 1ère étape (Stroumza 1997):

A partir d'une attente manifestés ou repérée par une étude de marché, clarifier les besoins, repérer parmi eux ceux qui peuvent être traités par la formation. On aboutit alors à l'énoncé d'une demande.

La 2ème étape (Stroumza 1997):

A partir de cette demande et des ressources humaines, financières et matérielles disponibles, définir en négociation avec les partenaires concernés, le cahier des charges, la politique de la formation poursuivie.

La 3ème étape (Stroumza 1997):

En tenant compte des contraintes dues au contexte, définir le dispositif de formation qui mette en œuvre cette politique et satisfasse ce cahier des charges.

La 4ème étape (Stroumza 1997):

Préciser le processus de formation par lequel les personnes inscrites dans le dispositif réalisent leur apprentissage.

<mermaid> graph LR

```
  A[□□ Demande<br>Expression initiale] --> B{?}
  A --> C[⚠□ Peut être vague<br>ou symptôme]
  B --> D[□ Analyse<br>Questionnement]
  D --> E[□ Besoin réel<br>Problème opérationnel]
  C --> D
  E --> F[□ Objectifs pédagogiques<br>précis et pertinents]
  style A fill:#e3f2fd
  style E fill:#c8e6c9
  style F fill:#fffacd,stroke:#ff9900
```

</mermaid>

Macro > Méso > Micro

> La conception est un processus descendant et itératif qui part d'une vision large et stratégique (Macro) pour aboutir au détail de l'animation en salle (Micro), avec des allers-retours constants entre les niveaux.

<mermaid> graph LR

```
  subgraph " Visualisation du Processus"
      direction LR
      subgraph MACRO ["[MACRO]<br>Analyse & Stratégie"]
          M1["• Analyse besoins<br>• Stratégie globale<br>• Cadrage"]
      end
      MACRO --> MESO
      subgraph MESO ["[MÉSO]<br>Conception & Qualification"]
          MS1["• Design pédagogique<br>• Développement<br>• Qualification"]
      end
      MESO --> MICRO
      subgraph MICRO ["[MICRO]<br>Animation & Adaptation"]
          MI1["• Préparation<br>• Animation<br>• Régulation"]
      end
  end
  MICRO -.->|Itération| MESO
  MESO -.->|Itération| MACRO
  style MACRO fill:#bbdefb,stroke:#1565c0
  style MESO fill:#c8e6c9,stroke:#2e7d32
  style MICRO fill:#ffecb3,stroke:#ff8f00
  linkStyle 0 stroke:#1565c0,stroke-width:3px
  linkStyle 1 stroke:#2e7d32,stroke-width:3px
  linkStyle 2 stroke:#ff6f00,stroke-width:2px,stroke-dasharray:5 5
  linkStyle 3 stroke:#ff6f00,stroke-width:2px,stroke-dasharray:5 5
```

</mermaid>

 Clarification de la conception didactique - les étapes de Macro à Micro

☐ Est-ce un besoin ou une envie ?

☐ Définition des conditions générales de la formation d’apprentissage.

☐ Intégration dans le contexte de formation.

☐ Clarification des rôles et tâches.

☐ L’analyse des destinataires (public cible).

☐ Intégration des directives relevant du curriculum, des spécifications institutionnelles ainsi que des besoins spécifiques.

☐ Définition des situations de travail à gérer, des compétences d’action à acquérir, les ressources à développer et les contenus de l’apprentissage sélectionnés.

☐ Choix de la statégie de formation.

☐ Définition des modèles de la théorie de l’apprentissage et de la didactique.

☐ Choix de la stratégie d’évaluation.

☐ Planification sommaire orientée sur les éléments essentiels.

☐ Orientation sur les compétences à acquérir.

☐ Préparation au transfert.

☐ L’analyse des participant.e.s de la session de formation

☐ Planification fine, détaillée, canevas

☐ Choix et élaboration des méthodes, outils et supports

☐ Choix des moyens pour favoriser les interactions avec les participant·es, la distribution de la parole et la valorisation de la diversité des opinions.

☐ Choix des leviers de motivation et d’engagement à apprendre.

☐ Choix des moyens pour favoriser la mémorisation et l’attention des participant.e.s.

NIVEAU MACRO : L'Architecture Stratégique

Objectif : Poser les fondations et le cadre stratégique du dispositif.

Quand ? AVANT la session. C'est le travail de l'ingénieur pédagogique ou du responsable de projet.

Actions clés :

☐ Analyser la demande (vraie problématique, commanditaire, enjeux).

☐ Définir le besoin réel (écart de compétences, objectif opérationnel).

☐ Rédiger le cahier des charges pédagogique (contrat avec le commanditaire).

☐ Planifier le dispositif global (durée, budget, cohortes, modalités).

☐ Définir la stratégie d'engagement : "Comment motiver les personnes à apprendre ?" (en lien avec le modèle de Berlin ou d'autres théories de la motivation).

☐ Penser la logistique globale (nombre de participants, lieux, ressources).

Focus du concepteur - Maître d'Œuvre/Direction de projet :

C'est là que se concentre l'essentiel du travail de qualification et de structuration. Il s'agit d'organiser, concevoir, planifier le dispositif dans son ensemble.

Outils/Concepts liés :

- Modèles d'ingénierie (ADDIE),
- analyse de besoin, cahier des charges,

- modèle de Berlin (motivation),
- planification de projet.

NIVEAU MÉSO : L'Ingénierie Pédagogique & la Qualification

Objectif : Transformer les objectifs stratégiques en parcours d'apprentissage structurés.

Quand ? Phase de conception détaillée, avant la session.

Le cœur du travail de qualification MDD :

- Identifier les compétences cibles et surtout les verbes d'action associés à chaque compétence. Pas juste “savoir communiquer”, mais “argumenter”, “reformuler”, “synthétiser”.
- Construire la progression pédagogique : Séquencement des apprentissages (du simple au complexe).
- Choisir et scénariser les méthodes pédagogiques (étude de cas, jeux de rôle, exposés interactifs…) en fonction des verbes cibles. Exemple : Pour faire “argumenter”, on prévoit un débat structuré.
- Développer les ressources pédagogiques (supports, exercices, guides).
- Définir les modalités d'évaluation formative et sommative.

Processus itératif : Chaque point (compétence, méthode, évaluation) peut nécessiter un retour au niveau Macro pour ajuster les objectifs ou les contraintes.

Production : Le scénario pédagogique détaillé (déroulé minute par minute) et l'ensemble des ressources.

NIVEAU MICRO : L'Animation & l'Adaptation en Temps Réel

Objectif : Mettre en œuvre et adapter la conception en situation réelle d'animation.

Quand ? PENDANT la session de formation.

Actions clés :

- Animer les séquences selon le scénario prévu.
- Gérer la dynamique de groupe et les interactions.
- Observer les réactions des apprenants et évaluer la compréhension en direct.
- S'adapter avec agilité : raccourcir une séquence, improviser un exemple, revoir un exercice si nécessaire.
- Réguler : Prendre des décisions pédagogiques en temps réel pour garantir l'atteinte des objectifs.

Compétence clé du formateur : La flexibilité pédagogique. Avoir une conception solide (Macro/Méso) lui permet de s'écarter du script en toute sécurité pour mieux répondre aux besoins émergents du groupe.

Production : L'expérience d'apprentissage vécue par les participants, les ajustements notés pour les sessions futures.

Le formateur-concepteur navigue constamment entre ces trois niveaux : il conçoit avec une vision macro-méso, mais anime avec une sensibilité micro. La boucle d'itération permet d'améliorer en continu le dispositif.

Les fondamentaux

Avant de concevoir une formation, il convient d'analyser et de clarifier la demande.

☐ le contexte

☐ les objectifs d'évolution de l'entreprise

☐ les problèmes à résoudre

☐ les objectifs et besoins de montée en compétence des publics ciblés.

Les 3 questions fondamentales :

- pourquoi forme-t-on ?
- qui forme-t-on ?
- quelle solution est la plus à même de répondre aux objectifs fixés ?

<mermaid> graph LR

```
  subgraph " Distinction fondamentale"
      B[ BESOIN] --> B1[ Règlement]
      B --> B2[ Innovation]
      B --> B3[⚠ Problème]
      E[ ENVIE] --> E1[ Souhait]
      E --> E2[ Amélioration]
  end
  subgraph " 3 Pôles d'expression"
      P1[ Insatisfaction] --> P1a[Problème]
      P2[ Bien-être attendu] --> P2a[Objectif]
      P3[ Transformation] --> P3a[Solution]
  end
  subgraph " Vérification du sens"
      V1[ Problème à résoudre ?]
      V2[ Bénéfice à générer ?]
  end
  B & E & P1 & P2 & P3 & V1 & V2 --> F[ Formation pertinente]
  style F fill:#fffacd,stroke:#ff9900,stroke-width:2px
```

</mermaid>

<mermaid> graph TD

```
  A[G1: Analyse besoins] --> B[ BESOIN]
  A --> C[ ENVIE]
  A --> D[ 3 PÔLES]
  A --> E[ VÉRIFICATION]
```

```
  B --> B1[" Règlement<br> Innovation<br>⚠ Problème"]
  C --> C1[" Souhait<br> Amélioration"]
  D --> D1[" Insatisfaction<br> Bien-être<br> Transformation"]
  E --> E1[" Problème ?<br> Bénéfice ?"]
  B1 --> F[ FORMATION PERTINENTE]
  C1 --> F
  D1 --> F
  E1 --> F
  style A fill:#e3f2fd,stroke:#2196f3
  style B fill:#ffebee,stroke:#f44336
  style C fill:#f3e5f5,stroke:#9c27b0
  style D fill:#e8f5e9,stroke:#4caf50
  style E fill:#fff3e0,stroke:#ff9800
  style F fill:#fffacd,stroke:#ff9900,stroke-width:3px
```

</mermaid>

Clarifier la demande

Réception de la demande

Prendre connaissance de la demande :

☐ Quelles sont les premières idées qui me vienne en tête ?

☐ Quelles sont les questions de clarification que je souhaite lui poser ?

☐ Lister les points clés

☐ Lister les questions à demander pour le futur entretien

Informations importantes à recenser sur l'entreprise (site web + recherche internet)

À chercher : Quelles sont les informations importantes sur l'entreprise que je peux recensées sur son site et sur internet ?

☐ Identité de l'entreprise : nom, secteur d'activité, taille (effectifs, CA si public), localisation.

☐ Mission, vision, valeurs → Pour aligner la formation sur la stratégie.

☐ Organisation : structure, départements, hiérarchie (si disponible).

☐ Actualités récentes : lancements produits, changements organisationnels, certifications, projets en cours.

☐ Réglementations sectorielles → Si pertinent (ex. : santé, sécurité, environnement, données).

☐ Culture d'entreprise → Présence de valeurs comme l'innovation, la qualité, la formation continue.

☐ Témoignages ou cas clients → Peuvent révéler des besoins non formulés.

☐ Présence sur les réseaux sociaux → Pour capter le ton, les enjeux perçus par les employés ou les clients.

Le 1er niveau : distinction cruciale

1. Distinction fondamentale : besoin vs envie

C'est un BESOIN si :

- **Changement de norme ou règlement** → obligation externe
- **Changement de produit ou nouveauté** → adaptation nécessaire
- ⚠ **Problème interne** (taux de déchet élevé, résultats insuffisants) → correction requise

C'est une ENVIE si :

- **Formulation type « Ce serait chouette si… »** → souhait non urgent
- **Amélioration souhaitable** mais non fondamentale

2. 3 pôles d'expression de la demande (Martin & Savary, 2021)

Situation présente insatisfaisante

- Manque, lacune, problème concret
- Malaise observé dans l'équipe

Situation de bien-être attendue

- Projet, inspiration, souhait d'amélioration
- Objectif à atteindre, innovation souhaitée

Moyens de transformation

- Solutions concrètes pour passer de l'état actuel à souhaité
- Point d'entrée pour l'analyse approfondie

3. Vérification impérative du sens

Questions clés à poser :

- **Quel problème résout cette formation ?**
- **Quel bénéfice concret apporte-t-elle ?**
- **Quel changement opérationnel permet-elle ?**

Résultat : Distinction claire besoin/envie → Formation pertinente et ciblée

☐ Objectif de changement

☐ Objectif de formation

☐ Objectif pédagogique

Fenêtre de Johari dans l'analyse des besoins

La fenêtre de Johari (Luft & Ingham, 1955) permet de catégoriser la conscience que les apprenants

ont de leurs propres besoins, distinguant ce qu'ils connaissent (aire publique) de ce qu'ils ignorent (aire aveugle) ou ignorent qu'ils ignorent (aire inconnue).

À quoi sert-elle ?

→ Identifier les besoins que les apprenants reconnaissent explicitement et ceux qui restent implicites ou inconscients.

Comment l'utiliser ?

→ Cartographier les besoins selon les 4 quadrants

→ cibler particulièrement l'**aire aveugle** (ce que les autres voient mais pas eux) et l'**aire inconnue** (les besoins futurs non anticipés).

Application concrète :

Les apprenants expriment clairement leur besoin technique (aire publique : “je sais que je dois mieux configurer les serveurs”) mais sont moins conscients de leurs besoins en gestion du stress (aire aveugle : “je ne réalise pas à quel point mon stress affecte mes décisions”). La formation doit donc travailler sur ces deux dimensions.

Quel est le résultat concret (ROI) qu'attend le mandant

a. Quel est le résultat concret (ROI) qu’attend le mandant (celui qui paie, cela peut-être toi ou ton entreprise)en terme de bénéfice financier ou concurrentiel ?

b. Qu’est-ce qui devra concrètement être mis en place en termes de transfert pour que les nouvelles « capacités » que TU auras acquises en tant qu’apprenant.e se transforment en compétences (comportements) pouvant potentiellement influencer le résultat concret ?

c. Quelles sont les conditions nécessaires pour que MOI, en tant que participant.e, je ressorte avec plus de capacités que lorsque j’ai débuté ce module ?

d. Sur lesquelles de ces conditions j’ai une influence directe ?

 Liste de questions pour un entretien de clarification

** Introduction & Contexte Général**

Pour comprendre la genèse du projet et vos interlocuteurs.

- Pourriez-vous me présenter brièvement les raisons pour lesquelles vous faites appel à nous aujourd'hui ?
- Qu'est-ce qui a déclenché cette réflexion sur la formation ?“
- Qu'attendez-vous précisément de notre collaboration ? (Attentes sur le livrable : un devis, une proposition conceptuelle, un conseil en ingénierie…).
- Un budget a-t-il été pré-alloué ou envisagé pour ce projet de formation ? (Pour cadrer la faisabilité et le niveau de solution).

** Analyse du Public & des Formateurs Internes**

Pour définir clairement “Pour qui ?”.

- Vous avez mentionné …. Pouvez-vous préciser le nombre, le profil et l'expertise de chacun des futurs participants ?
- Quel est le niveau d'expertise et d'engagement de ce public sur les sujets à former ?(Débutants/experts, volontaires/non volontaires).

Analyse du Besoin & des Résultats Attendus

Le cœur de l'analyse : “Pourquoi ?” et “Pour quoi faire ?”

- Projet X : Concernant X, quel est le principal défi ou frein actuel que la formation doit lever ?
- Projet Y : Quels changements concrets et observables attendez-vous sur le terrain après la formation ?
- Accompagnement Z : Pour Z, quels comportements ou pratiques spécifiques et mesurables vos collaborateurs devront-ils maîtriser ?
- Mobilisation des ressources : Auriez-vous un exemple récent où la mobilisation des ressources internes n'a pas été optimale ?
- Pouvez-vous décrire la situation actuelle et ses conséquences ?
- Question synthèse (SMART) : À vos yeux, quel serait le résultat observable et mesurable qui signerait le succès de cette formation ?

Contraintes, Outils & Environnement

Pour cadrer les modalités et les moyens

- Utilisez-vous actuellement un outil spécifique de … ?
- Si un LMS existe, lequel est-il ? (Pour comprendre les compétences internes et les besoins en soutien).
- Quel type de parcours ou de modalités de formation imaginez-vous ? (Présentiel pur, blended learning, modules courts en digital, social learning…).
- Avez-vous des contraintes de temps, de lieu ou de format ?

Clarification des Rôles & Attentes de la Proposition

Pour aligner les attentes sur le livrable.

- Quel type de proposition formelle attendez-vous de notre part à l'issue de cet échange ? (Un devis détaillé avec programme, une note de cadrage stratégique, plusieurs scénarios…).
- En interne, qui seront les décideurs sur ce projet en plus de vous ? (Pour adapter la communication).
- Y a-t-il d'autres éléments, contraintes ou attentes dont nous n'avons pas encore parlé et qui vous semblent essentiels pour la réussite de ce projet ?

Conseils pour l'entretien

Aller voir le carnet entretien

- Commencez par les questions ouvertes (pourquoi, comment, décrivez-moi…) pour explorer.
- Utilisez la reformulation : “Si je comprends bien, vous avez besoin que vos responsables opérationnels deviennent capables de…” Cela valide votre compréhension et creuse le besoin.
- Notez les mots-clés du client (ex: “autonomie”, “standardisation”, “agilité”) et réutilisez-les.
- Gardez cette liste sous les yeux comme checklist, mais suivez le fil de la conversation

naturellement.

 Structure type d'une proposition

1. Reformulation & Objectifs (Montrer que vous avez compris).
2. Notre approche & Valeur ajoutée (Lier à leur réalité terrain).
3. Scénario(s) proposé(s) (1 ou 2 options claires).
4. Investissement & Délais (Forfait + options).
5. Engagements & Prochaines étapes.

** Recommandations pour la rédaction finale**

☐ Réponse sous 48h.

☐ Amener une vision à long terme 5 ans si possible

☐ Personnalisez au maximum avec les éléments de l'entretien (noms, exemples cités, objectifs précis).

☐ Mettez en avant la valeur "Opérationnelle + Conception" : "Pour chaque jour en salle, nous investissons [X] jours en conception pour garantir l'impact."

☐ Soyez clair sur ce qui est inclus/exclus dans le forfait pour éviter les malentendus.

☐ Proposez un test ou une preuve de concept : "Nous pouvons, pour le prochain cours, réaliser un test sur un module pilote avec une petite cohorte pour valider l'approche (sur devis spécifique)."

☐ Incluez une "Proposition Commerciale" en PDF avec un récapitulatif visuel des options, un calendrier proposé et vos conditions générales.

☐ Appelez après l'envoi pour vérifier la réception et fixer un rendez-vous de décision.

Phrase d'accroche pour l'email d'envoi :

“Suite à notre fructueux échange, je vous adresse ci-joint une proposition sur-mesure construite autour de vos enjeux opérationnels. Nous avons privilégié une logique de forfait projet pour garantir un ancrage terrain optimal et une conception pédagogique robuste. Je reste disponible pour en discuter dès que vous le souhaitez.”

Proposition 1 : “Pack Impact Opérationnel” (Solution intégrée)

Titre : Accompagnement sur-mesure : Développer l'expertise-formateur de vos responsables opérationnels pour les projets d'ouverture et d'évolution d'offre.

- Reformulation & Objectifs opérationnels : “Suite à notre échange, nous avons retenu votre objectif principal : doter vos responsables opérationnels des compétences de formateur pour qu'ils puissent transmettre efficacement les bonnes pratiques [d'ouverture de restaurant / d'accompagnement client] à leurs équipes et partenaires, avec un impact mesurable sur le terrain en termes de [réduction des délais / qualité de mise en œuvre / satisfaction client].”
- Notre approche unique : S'appuyer sur votre réalité quotidienne
- Notre valeur ajoutée repose sur un ancrage fort dans votre contexte :
- Diagnostic terrain (option facturée séparément) : Immersion de [X] jours pour analyser les situations réelles, observer les écarts et co-construire les cas pratiques avec vos experts. C'est la clé d'une formation percutante.

- Conception didactique “Pierre-Alain” : Nous appliquons une ligne de conception rigoureuse pour transformer vos processus métiers en parcours d'apprentissage engageants et mémorables.

Scénario proposé : Un parcours mixte (Blended Learning)

- Module 1 (Présentiel - 2 jours) : “De l'expert au formateur”. Axé sur les techniques pédagogiques, l'animation de groupe et la gestion des situations difficiles. Travail de conception spécifique nécessaire (cf. investissement).
- Module 2 (Digital - 1h30) : “Kit de lancement projet”. Micro-module interactif sur votre LMS (ou le nôtre) reprenant les checklists et templates critiques pour l'ouverture.
- Module 3 (Coaching collectif - 1/2 jour en visio) : Retour d'expérience et affûtage des pratiques après la première mise en application.

Investissement (Forfait) & Délais :

Forfait global “Conception & Animation” : X XXX € HT.

Ce forfait inclut :

- La conception didactique spécifique du Module 1 (estimation : [X] jours de travail selon la complexité).
- L'animation des 2,5 jours de formation (présentiel + coaching).
- La création des supports participants et formateur.
- Il ne comprend PAS : Le diagnostic terrain (option ci-dessous), ni la création de contenus digitaux complexes (LMS, vidéos) hormis le micro-module simple.

Options :

- Diagnostic terrain & ingénierie (recommandé) : [X] jours d'analyse et de co-conception facturés YYY € HT / jour.
- Création de parcours LMS avancé : Sur devis spécifique.
- Délai de mise en œuvre : Démarrage sous 3 semaines après validation. Livrables clés sous 48h après l'accord.

Proposition 2 : “Module Clé-en-Mains” (Solution plus légère)

Titre : Formation express : Structurer son accompagnement client pour l'évolution d'offre.

- Reformulation & Objectifs opérationnels : “Vous souhaitez outiller rapidement vos collaborateurs sur une méthodologie structurée pour accompagner vos clients dans l'évolution de leur offre, visant à augmenter la satisfaction et la valeur perçue.”
- Notre approche : Appliquer une méthode éprouvée à votre contexte
- Nous apportons un cadre méthodologique solide (type management de projet de formation, cf. Pierre Bach) que nous contextualisons avec vos exemples.

Scénario proposé : Une session intensive

- Session unique (Présentiel - 1 jour) : “Accompagner le changement d'offre : méthode et outils”.
- Matin : Méthodologie en 4 étapes et grilles d'analyse.
- Après-midi : Atelier pratique sur vos cas réels (préparés avec vous en amont).
- Livrable : Un “Guide de l'accompagnement” personnalisé (template, checklist, fiche de diagnostic).

Investissement (Forfait) & Délais :

Forfait “Session clé-en-mains” : XXXX € HT.

Ce forfait inclut :

- L'adaptation légère de notre méthode à votre secteur.
- L'animation de la journée.
- La création du guide personnalisé et des supports.
- Il repose sur une ligne de conception simple (rapport 1 à 2, donc 1-2 jours de prépa).
- Délai de mise en œuvre : Date à convenir, disponible sous 15 jours.

Tableau des dimensions d'analyse des besoins

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
Analyse de la demande selon la boîte à outils des formateurs	Détail	Preuve
L'enquête de (Magnin, 2017)	Détail	Preuve
Approche systèmique selon Lebrun, M., Smidts, D., & Bricoult, G. (2023)	Détail	Preuve
Psychologie des conduite de projet Boutinet (2021)	Détail	Preuve
Le management de projets de formation Analyse de la demande (Bach 2017)	Détail	Preuve

> Chaque lien = une page détaillée avec le carnet d'apprentissage + une preuve dans le portfolio.

Voir aussi sous la compétence G3 Le management de projets de formation (Bach 2017)

Synthèse rapide

Ce que j'ai appris :

- Les différents modèles pour l'analyse des besoins réels.
- **La fenêtre de Johari** est un outil précieux pour identifier les besoins situés dans l'aire aveugle (ce que les apprenants ignorent sur eux-mêmes) et l'aire inconnue (les besoins futurs non anticipés).

⚠ **Ce que je veux améliorer :**

- Pratiquer les outils systématiques pour identifier les besoins profonds.
- Affiner les techniques d'entretien pour révéler les besoins implicites.

Réflexion personnelle

> La réaction de ce carnet de conception avec les différentes méthodes pour lire entre les lignes, la découverte des ces concepts sont précieux, me reste à les pratiquer.

L'analyse montre que la réponse à une demande de formation révèle les besoins cachés et aveugles.

Comment cette analyse a-t-elle influencé la conception de la formation ?

> L'analyse fine des besoins est de l'ingénierie de formation, le fondement de toute formation pertinente. Elle transforme une simple transmission de connaissances en une réponse réelle à des défis professionnels concrets.

L'évolution et la découverte de mon rôle

Chaque journée à l'HEFP m'apprend encore plus sur mon rôle.

J'exerce en formation continue d'adulte par les pairs, ce sont des formations techniques axé métier qui permette de transférer un savoir-faire.

Je transmets des **savoir-faire techniques**, ancrés dans le métier, pour des professionnels en activité. → **transfert concret**, immédiatement applicable.

Je pourrais aussi exercer dans la **formation professionnelle** avec des apprentis, des adultes en reconversion, ou un public adulte en milieu scolaire (matu, prof).

→ Ce serait une belle extension de ma posture,tout en gardant mon ancrage dans le concret et le pragmatique.

Bibliographie

- Bach, S. (2017). Le management de projets de formation. Dunod.
- Boutinet, J.-P. (2021). Psychologie des conduites à projet (7e éd.). Presses Universitaires de France.
- Bouchut, F. Cuisiniez, F. Cauden, I Tronchet, J. 5ème édition, Dunod (2024) La boîte à outils des
- Martin, J.-P., & Savary, J.-P. (2021). Formateur d'adultes (2e éd.). Chronique Sociale.
- Magnin, É. (2017). Concevoir un module de formation. Gereso Édition.
- Lebrun, M., Smidts, D., & Bricoult, G. (2023). Comment construire un dispositif de formation ? De Boeck.
- Luft, J., & Ingham, H. (1955). *The Johari window, a graphic model of interpersonal awareness*. Proceedings of the Western Training Laboratory in Group Development.
- Leclercq, D. (2002). *L'analyse des besoins en formation*. De Boeck Université.
- Barbier, J.-M. (2011). *Analyser les besoins en formation*. ESF éditeur.
- Caspar, P. (2005). *L'ingénierie de formation*. Dunod.

Navigation

- ← Retour à : Carnet G - Concevoir
- → Retour à la Page du Module MDD

G1, besoins, analyse, audit, motivation, bodart, johari, mdd

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/g1_besoins?rev=1770104389

Last update: **2026/02/03 08:39**