

Table des matières

- **G1** □ **Macro > Méso > Micro** 3
 - Macro > Méso > Micro 3

□ G1 □ Macro > MésO > Micro

70% du succès d'une formation se joue avant son démarrage.

□ Informations rapides

- **Page parente** : [G1 — Besoins en Formation](#)
- **Compétence liée à** : [Compétence G Concevoir](#)
- **Module concerné** : [Module MDA — Accompagnement](#)

□ G1 - Identifier et analyser les besoins de formation

□ Macro > MésO > Micro

si la personne est capable de ...(MICRO), elle pourra potentiellement agir de telle façon ... (MESO) et, si tout va bien, le résultat suivant (MACRO) pourra être atteint...

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.

```
graph LR
    subgraph "□ Visualisation du Processus"
        direction LR
        subgraph MACRO ["[MACRO] Analyse & Stratégie"]
            M1["• Analyse besoins"]
        end
        subgraph MESO ["[MÉS] Conception & Qualification"]
            MS1["• Design pédagogique"]
        end
        subgraph MICRO ["[MICRO] Animation & Adaptation"]
            MI1["• Préparation"]
        end
        M1 --> MS1
        MS1 --> MI1
        MI1 --> M1
        MI1 --> MS1
        MS1 --> M1
        M1 --> MI1
    end
    style MACRO fill:#bbdefb,stroke:#1565c0
    style MESO fill:#c8e6c9,stroke:#2e7d32
    style MICRO fill:#ffe0b3,stroke:#ff6f00
    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
```

□ Questions d'aide à la conception du plan de formation

1. Réfléchir aux conditions pour que ce module (la formation) produise un effet positif pour le mandant en répondant aux questions ci-dessous :

- 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 ?

Le résultat est pour moi une montée concrète en compétence de formatrice et d'ingénieure de la

formation, le ROI est la reconnaissance du BFFA dans le monde professionnel et ainsi me sentir légitime à ma reconversion.

- 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 ?

Appliquer les concepts dans la vie concrète à travers les formations que je donne.

- 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 ?

Pratiquer, pratiquer, pratiquer

- Sur lesquelles de **ces conditions j'ai une influence directe** ?

en utilisant des théories et principe adapté aux apprenants.

[□ Le principe de cohérence□](#)



Selon le principe de cohérence de Marcel Lebrun et John Biggs

<https://youtu.be/BF7E6u6RIj0> (7'51'')

Choisir une séquence de formation :

Développer les 3 bonnes pratiques pour sauvegarder et protéger ses données numériques.

En 2 ou trois phrases, dans quel contexte se situe cette formation ?

Cette formation s'adresse à un groupe d'entrepreneurs de petites entreprises locales à Savièse. Elle intervient dans un contexte où la dépendance aux données numériques est forte, et où les pratiques de sauvegarde et de sécurité sont souvent négligées ou méconnues. L'enjeu est à la fois personnel (perte de données sensibles) et professionnel (risque pour la continuité d'activité).

Quelles sont les 2 ou 3 caractéristiques principales du public cible ?

1. Le groupe est hétérogène tant dans leur spécialité que dans leur capacité informatique. Ils ont tous à cœur de se faciliter la vie en utilisant les outils informatiques et s'assurer de l'accessibilité de leurs données sensibles.
2. Hétérogénéité des compétences et des métiers : Le groupe rassemble des artisans de divers secteurs, avec des niveaux de maîtrise informatique très variables.
3. Pragmatisme et recherche de simplicité : Ils sont motivés par des solutions concrètes pour "se faciliter la vie" et gagner en efficacité.
4. Sensibilité à la confidentialité et à l'accessibilité : Leurs données sont le cœur de leur activité. Ils sont conscients de leur valeur et de la nécessité d'y accéder en toute circonstance, d'où l'intérêt pour la souveraineté des données (stockage en Suisse).

Existe-t-il des contraintes institutionnelles ? (normes, directives, etc... que je ne peux pas influencer)

1. La connaissance des normes RGPD souvent inconnu.
 2. La contrainte du jour et de l'heure se révèle suite aux corps de métier (restauration, encaveur, garage ...)
 3. La contrainte principale est plutôt contextuelle : la nécessité de proposer des solutions simples, peu coûteuses et adaptables à des PME.
 4. ils viennent avec leur matériel, contrainte pour moi suivant le matériel natel, OS ...
-

Quel est l'objectif MACRO (résultat attendu par le mandant) qui justifie cette formation ?

Renforcer la résilience numérique des petites entreprises locales en réduisant significativement le risque de perte, de vol ou d'indisponibilité de leurs données critiques, afin de garantir la continuité de leur activité. Améliorer la facilité d'utilisation, mieux comprendre l'importance de la sécurité, l'accès direct aux données.

Quel résultat attendent-ils? (check-list des besoins) : Résultat Concret !!

Quelles sont les 3 ou 4 compétences clés, objectifs MESOS, (Compétences clés / Comportements visés et visibles) qui seront nécessaires pour contribuer à l'atteinte de ce résultat ? ****

À l'issue de la formation, les apprenants seront capables de :

1. Mettre en place et automatiser un système de sauvegarde fiable et redondant (cloud sécurisé Suisse).
 2. Sécuriser l'accès à leurs données et comptes en gérant activement et de manière centralisée leurs mots de passe forts.
 3. Facilité d'accès à leur données, retrouver et restaurer leurs données essentielles en moins de 10 minutes depuis n'importe quel accès internet, en cas de besoin.
 4. Mettre en place la souveraineté de leurs données informatiques
-

Quels sont les objectifs MICROS (pédagogiques; qu'est-ce que je mets dans ma séquence pour y arriver, détaillé comment et qu'est-ce qu'ils vont faire taxonomie de bloom durant la session, planification fine) de la séquence ?**Dans une modalité 50% théorie / 50% pratique avec une évaluation formatrice sur la durée de la formation, à l'issue de la séquence, les apprenants auront :**

1. Identifier les risques majeurs de perte de données (via un cas réel) leurs conséquences potentielles.
 2. Créer un compte sur un Cloud souverain Suisse.
 3. Configurer une sauvegarde automatique sur un service cloud Suisse (ex: kDrive) pour un dossier critique de leur choix.
-

4. Créé et stocké dans un gestionnaire de mots de passe (ex: KeepassXC ou solution en ligne) au moins 3 identifiants complexes et uniques.
 5. Rédigé les premières étapes de leur "plan de reprise personnel" (liste des comptes essentiels, lien vers la sauvegarde).
-

Liens de cohérence entre les trois niveaux : comment puis-je expliquer les liens entre ces trois niveaux ?

Si les apprenants sont capables de **(MICRO) configurer une sauvegarde cloud et de gérer leurs mots de passe de manière sécurisée**, alors ils pourront potentiellement **(MESO) mettre en place un système de sauvegarde automatisé et sécuriser l'accès à leurs données**, et, si ces comportements sont maintenus, le résultat **(MACRO) de résilience numérique et de continuité d'activité pourra être atteint**, car les données seront à la fois protégées contre la perte et contre l'intrusion.

Cohérence des méthodes et évaluations avec les objectifs MICROS : en quoi les méthodes utilisées et les modalités d'évaluations de ma séquence (MICRO) sont-elles cohérentes par rapport au niveau taxonomique des objectifs formulés ?

Méthodes avec le niveau taxonomique des objectifs MICROS visent l'application (faire, configurer) et la compréhension (identifier les risques).

Pour l'objectif d'identification des risques (Comprendre) :

Méthode : Histoires vraies (ex. cas Fracine-Drapeau), l'évaluation de la connaissance par le questionnement avant l'exposé théorique. Le but est d'effectuer des prises de conscience.

Évaluation : Échanges interactifs, réactions aux cas pratiques. Évaluer la compréhension des enjeux.

Pour les objectifs de configuration et de création (Appliquer) :

Méthode : Ateliers pratiques guidés "pas à pas" sur la configuration d'un cloud et d'un gestionnaire de mots de passe sur leur propre matériel (smartphone, ordinateur portable).

Évaluation : Évaluation formative en direct du savoir-faire technique (je circule, observe, corrige, aide). Le feedback est immédiat et permet l'apprentissage par l'action.

Pour l'objectif de rédaction (Créer / Organiser) :

Méthode : Structuration guidée d'un plan d'action.

Évaluation : Production concrète d'un document opérationnel pour évaluer la capacité à synthétiser et personnaliser les acquis et guider à l'autonomie.

Point fort majeur :

L'ancrage dans la pratique (50-50) et l'évaluation formative en live permet de s'adapter au public (...)

et aux objectifs (opérationnels). La proposition de solutions ... répond directement à une caractéristique du public (...).

Guide pendant l'atelier et d'outil d'auto-évaluation sommatif : Formaliser une checklist de réussite très simple pour la fin de la séquence preuve tangible de l'acquisition des compétences clés (MESO).

- J'ai compris ...
- Je sais utiliser ...
- J'ai mis en place ...

« On apprend toujours seul, mais jamais sans les autres ». Philippe Carré.

□ Évaluations des différents niveaux d'objectifs

Au début de la demande de formation, commencer par analyser la pertinence que la formation répond au besoin, s'appuyer sur l'analyse des instruments de mesure pour conseiller et répondre.

au niveau Macro : Résultat :

- C'est l'objectif du mandant quel objectif veut-il?
- Pour quel résultat ?
- Comment va-t-il mesurer le résultat ?
- Qu'est-ce que les apprenants doivent savoir faire ?
- Essentiel de clarifier ce point en méta
- comparaison, évolution avant et après, où il veut aller
- bilan de la situation à ce jour, d'où je part
- clarifier en tout premier le coût de l'analyse. Cet accompagnement prendre du temps ⇒ qui fait l'étude des besoins ?
- quel coût pour cette analyse
- qui fait quoi
- si tu as les résultats quels outils utilises-tu pour évaluer les résultats ?
- clarification sur la mesure du résultat.
- prévoir des instruments de mesure

au niveau Meso : Comportements : conception

- quels sont les comportements clés qui vont impacter le résultat attendu ?
- prévoir des instruments de mesure

au niveau Micro : Apprentissage : conception pédagogique

- objectif pédagogique à ajouter dans le cours
- objectif d'apprentissage
- quels sont les degrés de maîtrise des différents objectifs chercher pour quel temps de formation alloué
- prévoir des instruments de mesure

Identifier les éléments indispensables pour que la formation produise des effets : Évaluation de la

pertinence d'une formation

Soit on a une formation qui marche et on vend le pack soit on fait un accompagnement pour découvrir le besoin.

Rester dans la limite de sa responsabilité, si le choix est de la direction c'est la direction qui est responsable et communique ce point. rester en dehors.

ANALYSE QUESTIONS RÉFLEXION ANALYSE QUESTIONS RÉFLEXION

Cette analyse partant de la performance vers la pédagogie permet d'argumenter les non-effets ou effets d'une formation comme solution et surtout permet d'argumenter la où se situe la responsabilité de la formation.

LES QUESTIONS SONT PLUS IMPORTANTES QUE LES RÉPONSES

Sylvie Fortin le tableau à 3 colonnes

créer un sketch-note

Commencer l'étude par la performance et partir en rétro-ingénierie

les conditions à réunir sur les différents champs pour que les effets se fassent sentir et soient mesurable :

Pédagogique : Apprentissage permet de gagner en capacité, Le champs de la formation est ICI. MICRO

- contenu adapté au niveau de compétence du public
- dynamique de groupe
- cohérence
- obligatoire ou volontaire pour jouer sur les leviers de motivation
- le **Savoir** transmis

Transfert : Comportement : amène à une montée en compétence, nécessite du TEMPS. .MESO

- sens dans son métier
- cas pratique
- possibilité de pratiquer, l'espace pour appliquer la compétence
- que l'environnement permette d'appliquer la nouvelle compétence
- rappel des motivations implicite par les bénéfices (financiers ou de promotions, facilité, gains de temps)

****Le vouloir appliquer les nouvelles compétences : effets : Résultat : - MACRO ****

Offre le possible de la **performance**, Niveau 4 retour sur investissement, la formation a peu d'effet finalement sur cette dimension car trop dépendant de la conjoncture, l'environnement, le transfert ...les apprenants ont tous les outils sauf qu'on ne lui permet pas d'être performant (forte limite au niveau de environnement)

- Envie (choix vs obligation)
- analyse des métriques
- autonomie
- contexte favorable, le résultat dépend toujours du contexte (http au cern en 1989 début internet 1997 ; Rolex s'implante à ... ; Une grosse entreprise quitte un coin perdu)

Le pouvoir d'être performant, la possibilité, les conditions pour

- penser que je suis le financier, le mandant de l'entreprise et le rôle d'ingénieur est le briseur de rêve aucun résultat ne peut être garantie.
- Qu'est-ce qui est réaliste par rapport au budget que j'ai !!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!

En analyse, commencer par l'analyse des effets (marché, contexte ... les possibles ou impossible, le mur) puis les possibilité de transfert pour voir la pertinence de la formation et surtout clarifier la responsabilité de la formation. Et après cela bosser sur la pédagogie.

Une partie d'une équipe en formation va faire monter en compétence l'ensemble de l'équipe sans qu'il soit formé.

Prendre une situation concrète, une formation réalisé et répondre à la question des effets, quel résultat a cette formation ?

Si j'ai une formation que je ne peux pas relié à l'objectif macro, soit l'effet alors je peux la supprimer pour le moment du catalogue.

Apprendre c'est votre Job moi je suis là pour vous faciliter la vie, vous transmettre un savoir et un savoir-faire.

□ 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 stratégie 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.

□ Bibliographie Bach

Navigation

→ Retour à la [sous-compétence G1 — Besoins en Formation](#) → Retour à la [Compétence G Concevoir](#)
→ Retour à la [Page du Module MDA](#)

[g1 besoins](#), [g1](#), [macro](#), [meso](#), [micro](#)

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_concept/g1_macro_meso_micro?rev=1770908898

Last update: **2026/02/12 16:08**

