

Table des matières

□ Compétence A1 - Planifier sommairement une session d'enseignement/d'apprentissage	3
.....	3
□ Dimensions	10

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

« L'apprenant adulte est un être autonome, motivé par l'utilité immédiate de son apprentissage. Une bonne planification est un cadre sécurisant pour l'apprenant. »

□ Informations rapides

- * **Page parente** : [Carnet A — Planifier](#)
- * **Module concerné** : [Module MDD — Développement](#)



A1 : Analyse de la demande et du contexte (Avant).

□ Objectif de cette fiche

Développer la capacité à **planifier sommairement une session pédagogique** en tenant compte des directives institutionnelles, du curriculum, et des caractéristiques des apprenants adultes, pour **structurer des séquences d'apprentissage cohérentes, alignées et adaptées** qui créent un cadre sécurisant pour l'apprentissage.

□ 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. La planification sommaire transforme une intention pédagogique en parcours d'apprentissage structuré. »

- Objectifs d'apprentissage, orientation, directives de l'organisation et autres documents normatifs
- Réflexions préalables lors de la planification, modèles didactiques simples pour la planification
- Choix des contenus, analyse/réduction de la matière

□ Critères de performances

- analyse les conditions générales prescrites ainsi que les destinataires.
- saisit les caractéristiques et les potentiels de groupes d'apprentissage spécifiques ou de certains participants.
- identifie, décrit et représente les situations importantes.
- établit une analyse de la matière et la réduit ou l'ajuste de manière compréhensible.

□ Questions ouvertes

- Comment identifier et prioriser les éléments essentiels du curriculum dans une planification sommaire ?

- Quelles stratégies utiliser pour réduire la matière de manière compréhensible sans perdre l'essentiel ?
- Comment adapter une planification standard aux caractéristiques spécifiques d'un groupe d'apprentissage hétérogène ?
- Comment équilibrer respect des directives institutionnelles et adaptation aux besoins réels des apprenants ?
- Quels critères utiliser pour sélectionner les méthodes pédagogiques les plus adaptées ?
- Comment intégrer la flexibilité dans une planification sommaire sans perdre de vue les objectifs ?
- Comment s'assurer que la planification crée réellement un cadre sécurisant pour l'apprentissage ?



Un cours est conçu pour celui qui apprend. La planification doit toujours partir des besoins et des caractéristiques des apprenants, pas seulement des contenus à transmettre. Une planification sommaire réussie identifie l'essentiel, structure clairement les étapes, et laisse suffisamment de flexibilité pour s'adapter aux dynamiques réelles du groupe.

Points clés :

graph LR A[Contexte/Curriculum] --> B[Objectifs clairs] --> C[Séquence logique] --> D[Matière essentielle] --> E[Flexibilité adaptative]

Selon Bach (2017) L'apprenant est au centre. Le contenu de la formation est subordonné au processus d'apprentissage. Le rôle de l'apprenant est de participer activement à l'acquisition des savoirs et savoir-faire pour les transformer progressivement en compétences ; responsable de formation et formateur(s) mettront tout en œuvre pour préparer le transfert des connaissances dans la pratique professionnelle quotidienne. Pour atteindre ainsi les objectifs fixés, résultats voulus par le mandant.

Aide à la réalisation de la présentation de la planification globale du projet de formation

- Points clés du curriculum de la demande
- Contexte, durée, mode
- Méthode de transfert d'apprentissage
- Méthode d'évaluation

Définition des modèles théoriques

[Les fondamentaux](#)

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

graph LR A[Modèle de Berlin] --> B[1. Contenu ?] A --> C[2. Étapes ?] A --> D[3. Méthodes ?] A --> E[4. Supports ?] style A fill:#f3e5f5

□ [Taxonomie de Bloom et objectifs SMART](#)

[Voir compétence A3](#)

Exemple d'application intégré :

« À la fin de cette séquence de 2 heures, les apprenants adultes seront capables d'**appliquer** la méthode QOOQCP (objectif cognitif) à un cas pratique authentique de leur environnement professionnel (contexte réel), avec un taux de réussite de 80% (mesurable), en s'appuyant sur leur expérience antérieure (andragogie). »

□ [Processus de planification intégré](#)

Processus complet en 7 étapes :

1. **Analyse** : Contexte institutionnel + Curriculum + Apprenants
2. **Objectivation** : Formulation d'objectifs SMART alignés
3. **Sélection** : Choix des contenus essentiels (réduction)
4. **Structuration** : Organisation temporelle logique
5. **Méthodologie** : Sélection des méthodes adaptées
6. **Ressourçage** : Choix des supports et matériels
7. **Évaluation** : Intégration des modalités d'évaluation

Méthode de réduction intelligente :

1. **Identification** des concepts-clés et compétences essentielles
2. **Hiérarchisation** selon importance et complexité
3. **Regroupement** en thèmes cohérents et significatifs
4. **Élimination** des éléments redondants ou non essentiels
5. **Validation** par rapport aux objectifs du curriculum et aux besoins

Structuration pédagogique optimale :

- **Introduction** (10-15%) : Ancrage, objectifs, motivation, lien avec l'expérience
- **Développement** (70-75%) : Activités progressives, alternance théorie/pratique
- **Conclusion** (10-15%) : Synthèse, évaluation, transfert vers la pratique

□ [GPT d'aide pour la conception d'une formation](#)

[Analyse d'un besoin de formation](#)

<https://chatgpt.com/g/g-Vt1X8kjVb-analyse-d-un-besoin-de-formation>

Expert en formation qui aide à qualifier les besoins de formation des entreprises

[J'ai besoin d'une nouvelle formation pour ...](#)

savoir centraliser mes mots de passe dans une application pour plus facilement les retrouver et aussi utiliser un outil keypass pour centraliser mes accès et me faciliter la vie pour ne plus avoir à saisir mes mots de passe.

Merci pour cette première description. Si je reformule, vous souhaitez mieux gérer et centraliser vos mots de passe afin de : retrouver plus facilement vos accès, éviter les oublis, réduire la saisie manuelle des mots de passe, et utiliser un gestionnaire comme KeePass pour simplifier votre quotidien. Pour bien comprendre le contexte, pouvez-vous me préciser dans quel cadre ce besoin se situe principalement : usage professionnel, personnel, ou les deux ?

Cette formation est pour des entrepreneurs indépendant ou PME ainsi que pour leur usage privée.

D'accord, donc le public visé est constitué d'entrepreneurs indépendants et de PME, avec un usage à la fois professionnel et personnel des mots de passe et accès numériques. Si je reformule : le besoin concerne des personnes qui gèrent de nombreux accès numériques dans leur activité et leur vie privée, et qui cherchent une méthode simple et centralisée pour sécuriser et retrouver leurs identifiants plus facilement grâce à un outil comme KeePass. Pour mieux cerner la situation actuelle, qu'observez-vous aujourd'hui chez ces entrepreneurs ou PME qui pose problème dans la gestion des mots de passe ?

La plus part on noté leur mot de passe sur du papier dans un carnet, certain mot de passe sont sauvegarder dans leur application de connection (samsung, apple...) sur leur smartphone et dans un browser sur leur ordinateur.

Je comprends. Aujourd'hui, les pratiques semblent très dispersées : mots de passe notés sur papier ou dans un carnet, stockage dans les navigateurs web, sauvegarde automatique sur smartphone (Samsung, Apple, etc.), absence d'un système centralisé unique. Cela peut entraîner des difficultés pour retrouver les accès, des pertes de temps, mais aussi des risques de sécurité ou de perte d'accès. Selon vous, quel est le principal problème que cette situation provoque pour ces entrepreneurs et PME ?

la dispersion, la multiplicité, le besoin de beaucoup de compte utilisateur+mot de passe, le temps perdu a les récupérer surtout quand ils ne savent plus quel est leur nom d'utilisateur. oui et j'ajoute le risque du vol de mot de passe et de vol d'identité qui sont de plus en plus fréquent sur internet.

Le problème principal est lié à la multiplication des comptes et à la dispersion des informations d'accès. Enjeu de cybersécurité important : la dispersion et le stockage non maîtrisé augmentent aussi le risque de vol ou de compromission des mots de passe. **Aujourd'hui, les entrepreneurs indépendants et PME** : * gèrent un grand nombre de comptes et mots de passe, * stockent leurs accès de manière dispersée (papier, navigateurs, smartphones, mémoire personnelle), * oublient parfois leurs identifiants (notamment les noms d'utilisateur), * réutilisent souvent les mêmes mots de passe sur plusieurs services, * utilisent parfois des mots de passe faibles, * n'activent pas systématiquement la double authentification (2FA), * peuvent être exposés à des tentatives de phishing et d'usurpation d'identité, * dans certains cas, partagent des comptes entre collaborateurs, * perdent du temps à retrouver ou recréer leurs accès, * et s'exposent à des risques élevés de cybersécurité (compromission en cascade, vol de données, usurpation d'identité). * absence de procédure claire de récupération des accès en cas de perte. * conserver les mots de passe à différents endroits, * réutiliser ou oublier certains identifiants, * dépendre des sauvegardes automatiques des appareils sans vision globale. * création de comptes multiples pour un même service(par oubli ou confusion), * perte de visibilité sur les comptes déjà existants. * ne plus savoir quels comptes existent déjà, * ce qui augmente la dispersion des accès et la complexité de gestion. La cause principale reste **l'absence de méthode structurée et d'outil centralisé avec un espace unique de gestion des mots de passe.**

Problématique actuelle (version structurée)

Aujourd'hui, les entrepreneurs indépendants et PME :

- gèrent un grand nombre de comptes et mots de passe,
- stockent leurs accès de manière dispersée (papier, navigateurs, smartphones, mémoire personnelle),
- dépendent parfois des sauvegardes automatiques des appareils sans vision globale,
- oublient leurs identifiants (notamment les noms d'utilisateur),
- réutilisent souvent les mêmes mots de passe sur plusieurs services,
- utilisent parfois des mots de passe faibles,
- n'activent pas systématiquement la double authentification (2FA),
- peuvent être exposés à des tentatives de phishing et d'usurpation d'identité,
- partagent parfois des comptes entre collaborateurs,
- créent parfois plusieurs comptes pour un même service (oubli ou confusion), ou perdent la visibilité sur les comptes existants,
- ne disposent pas toujours de procédure claire de récupération des accès en cas de perte,
- perdent un temps important à retrouver ou recréer leurs accès,
- et s'exposent à des risques élevés de cybersécurité (compromission en cascade, vol de données, usurpation d'identité).

la situation attendue après formation (objectifs / résultats observables) ? : après la formation, quels comportements concrets aimeriez-vous voir chez les participants dans leur gestion quotidienne des accès et mots de passe ? Parfait, on passe donc aux résultats attendus. Pour commencer simplement : après la formation, qu'est-ce que vous aimeriez voir concrètement changer dans la manière dont ces entrepreneurs ou PME gèrent leurs mots de passe au quotidien ?

une gestion sécurisé, structurée et centralisé des accès numériques à travers un gestionnaire de clé pour les accès direct et un gestionnaire de mot de passe pour centraliser au même endroit les comptes. Il n'auront plus a se soucier de leur mot de passe qui sera généré automatiquement si le système de connection à travers un clé n'est pas possible (code de coffre fort). Que l'hébergement et les fournisseurs de ses applications respecte la souveraineté des données, les règles de données personnelles Suisse (Lgpd et Rgpd). Plus de compte vagabon. sécurité accrue et connaissance avec visibilité des accès et des comptes.

rendre un peu plus observable et mesurable, traduit en comportements concrets.

Après la formation, les entrepreneurs et PME devraient être capables de :

- mettre en place une gestion centralisée et structurée de leurs accès via un gestionnaire de mots de passe (coffre-fort numérique),
- utiliser un mot de passe maître unique pour accéder à leur coffre-fort sécurisé,
- générer et utiliser des mots de passe uniques et robustes pour chaque service,
- utiliser des solutions d'authentification modernes (passkeys / clés de sécurité / MFA) lorsque disponibles,
- accéder à leurs comptes sans mémorisation manuelle des identifiants,
- réduire ou éliminer les comptes inutilisés ou redondants,
- disposer d'une vision claire et exhaustive de tous leurs accès actifs,
- améliorer significativement la sécurité globale des comptes (suppression des réutilisations de mots de passe, réduction du partage),
- utiliser des solutions conformes aux exigences de protection des données (RGPD / équivalents suisses) selon leur contexte.

étape suivante de l'ADDIE : quel serait pour vous le signe concret sur le terrain qui prouverait que tout ça fonctionne vraiment (ex : un comportement observable précis chez les utilisateurs) ?

l'utilisateur se connecte en quelques secondes au compte dont il a besoin sur l'instant T en toute confiance et facilité.

pour une analyse de besoin de formation on va la transformer en indicateur observable.

Ce que vous exprimez peut se reformuler ainsi : l'utilisateur est capable d'accéder rapidement à ses comptes (en quelques secondes), sans chercher ses identifiants, en utilisant uniquement son gestionnaire de mots de passe ou ses clés d'accès, avec un sentiment de confiance dans la sécurité du système, et sans blocage lié à l'oubli ou à la dispersion des accès.

On peut donc considérer que le résultat attendu principal est :

☐ L'utilisateur accède à n'importe quel compte en quelques secondes via un gestionnaire de mots de passe sécurisé, sans mémorisation manuelle, et avec un haut niveau de confiance dans la sécurité du système.

On a maintenant :

Contexte ✓ Problématique ✓ Résultats attendus ✓ (en grande partie)

☐ On peut passer à la dernière partie de l'**analyse ADDIE : les freins et leviers**. Pour commencer : selon vous, qu'est-ce qui pourrait freiner ces entrepreneurs ou PME à adopter ce type de gestion centralisée des mots de passe ?

inconscience des risques, manque d'intérêt pour le numérique, pas le temps, peur de ne pas être à la hauteur, besoin de rester dans ses habitudes, n'en voit pas le sens, perte de temps... et toi que vois-tu comme freins ? Pour les leviers : sérénité, meilleure vision de ses accès, libérer de contrainte informatique très pesante, possibilité que une autre personne de confiance puisse accéder en cas d'accident, décès avec surveillance par le propriétaire. Éliminer les risques de vol d'identité, plus serein grâce à la garantie de respect des données personnelles et l'hébergement souverain en suisse, que vois-tu d'autre ?

Freins possibles (compléments)

- Complexité perçue des outils (KeePass ou équivalents peuvent sembler techniques au départ)
- Crainte de perte d'accès : peur d'oublier le mot de passe maître et de tout perdre
- Méfiance envers les outils numériques (stockage "dans le cloud", peur du piratage du coffre-fort lui-même)
- Manque de culture cybersécurité (sous-estimation du risque réel jusqu'à incident)
- Effet "je ferai ça plus tard" (priorité donnée au business opérationnel)
- Dépendance aux solutions déjà intégrées (Google, Apple, navigateur), même si elles sont moins robustes

Leviers possibles (compléments)

- Gain de temps immédiat visible (plus besoin de chercher / réinitialiser des mots de passe)
- Réduction du stress cognitif (moins de charge mentale liée aux accès)

- Professionnalisation de la gestion numérique (image plus structurée, notamment pour les PME)
- Réduction des incidents critiques (blocage de comptes, pertes d'accès à des outils métiers)
- Traçabilité et continuité d'activité (transmission facilitée en cas de remplacement, départ ou urgence)
- Automatisation de bonnes pratiques (génération de mots de passe forts sans effort)
- Conformité et protection juridique renforcée (RGPD / protection des données clients, surtout en PME)
- Autonomie renforcée (ne plus dépendre du support informatique ou de proches pour récupérer des accès)

Synthèse rapide

freins = habitudes, perception du risque, effort initial, complexité perçue leviers = sécurité, sérénité, gain de temps, continuité, professionnalisation

Ajout des contraintes ⇒ faible compétence informatique, usage mobile prioritaire

Freins et contraintes (version consolidée)

Les principaux freins identifiés sont :

- inconscience ou sous-estimation des risques de cybersécurité,
- manque d'intérêt ou de priorité accordée aux enjeux numériques,
- manque de temps pour mettre en place une nouvelle organisation,
- peur de ne pas maîtriser l'outil ou de "mal faire",
- attachement aux habitudes existantes (papier, navigateur, smartphone),
- perception d'un manque d'utilité ou de valeur immédiate,
- dépendance aux solutions déjà intégrées (Apple, Google, navigateurs),
- complexité perçue des gestionnaires de mots de passe,
- crainte de perdre l'accès au coffre-fort (mot de passe maître),
- faible compétence informatique globale,
- usage principalement mobile, parfois au détriment d'une approche structurée desktop.

Leviers (version enrichie)

Les leviers identifiés sont :

- sérénité et réduction de la charge mentale,
- vision centralisée et claire de tous les accès,
- gain de temps immédiat dans la connexion aux services,
- professionnalisation de la gestion numérique,
- continuité d'activité en cas d'absence, accident ou décès (transmission sécurisée des accès),
- réduction forte du risque de vol d'identité et de compromission,
- meilleure maîtrise des bonnes pratiques de cybersécurité sans complexité technique,
- respect des exigences de protection des données (RGPD / équivalents suisses, hébergement souverain si applicable),
- autonomie accrue vis-à-vis du support technique ou de l'entourage,
- adaptation à un usage mobile avec accès rapide et simple aux identifiants.

Synthèse globale (ADDIE - Analyse du besoin de formation)

Contexte Entrepreneurs indépendants et PME, usage professionnel et personnel, forte dépendance aux outils numériques, gestion multi-appareils (PC, mobile), pratiques actuelles non structurées (papier, navigateurs, cloud des OS).

Problématique Gestion dispersée et non sécurisée des mots de passe et accès : multiplication des comptes, réutilisation de mots de passe, oublis d'identifiants, stockage non centralisé, manque de 2FA, phishing, partage de comptes, création de comptes redondants, absence de procédure de récupération, perte de temps et risques élevés de cybersécurité (vol de données, usurpation d'identité).

Résultats attendus Mise en place d'une gestion centralisée via gestionnaire de mots de passe, utilisation d'un mot de passe maître, génération de mots de passe uniques, adoption de passkeys/MFA quand possible, réduction des comptes inutiles, vision complète des accès, accès rapide aux comptes (quelques secondes), meilleure sécurité globale et conformité RGPD/souveraineté des données selon contexte.

Freins : faible compétence numérique, manque de temps, peur de perdre l'accès, habitudes, complexité perçue, dépendance aux outils existants, faible perception du risque, usage mobile dominant.

Leviers : gain de temps, sérénité, réduction des risques (vol d'identité, compromission), vision centralisée, continuité d'activité, professionnalisation, simplicité d'usage, conformité et souveraineté des données.

conception pédagogique structurée (type formation KeePass / gestionnaire de mots de passe pour entrepreneurs et PME).

□ Créer un scénario hybride de base

1. Contraintes principales
2. Durée de la formation
3. Modalités et articulations retenues
4. Justification de l'Hybridation
5. Points forts (+) du scénario
6. Points faible (-) du scénario
7. Qu'est-ce que peut/doit faire le formateur / la formatrice ? (design - Développement)
8. Qu'est-ce qui doit être fait par un.e médiamaticien.ne ? Autres professionnels

□ Dimensions

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
□ Contexte institutionnel	□ Détail	□ Preuve
□ Cadre et structure ()	□ Détail	□ Preuve
□ Modèle de Berlin	□ Détail	□ Preuve
□ Modèle de ADDIE + PM	□ Détail	□ Pratique
□ Modèle de 7 étapes	□ Détail	□ Pratique

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
□ Planification canevas fil route	□ Détail	□ Preuve
□ Les 4 stades de l'apprentissage (M. Broadwell)	□ Détail	□ Preuve



Voir la page □ [Objectifs pédagogiques \(Bloom\)](#) [A3 Objectifs](#)

□ Mes 3 outils privilégiés

Outil	Utilité
Grille d'analyse rapide	Analyser contexte, curriculum et apprenants en 30 minutes
Template de planification sommaire	Structurer une session complète sur une page
Méthode 5-3-1 pour la réduction	Identifier 5 concepts clés, 3 compétences, 1 objectif principal
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 par une analyse rapide mais systématique du contexte global (institution, curriculum, apprenants)
- Identifier clairement l'objectif principal et les objectifs secondaires de la session
- Formuler des objectifs SMART avant de concevoir les activités
- Pratiquer la réduction courageuse de la matière (moins mais mieux)
- Prévoir systématiquement des alternatives flexibles pour gérer l'imprévu
- Structurer selon la règle 10-70-20 (introduction-développement-conclusion)

Points de vigilance :

- Éviter la surcharge d'information au détriment de la profondeur d'apprentissage
- Ne pas négliger les transitions entre les différentes phases de la session
- Rester flexible sans perdre de vue la structure et les objectifs globaux
- Documenter suffisamment sans tomber dans la sur-documentation
- Adapter sans dénaturer les exigences du curriculum

□ Ce que j'ai appris :

- La planification commence toujours par l'analyse (contexte, curriculum, apprenants)
- Les objectifs pédagogiques doivent être formulés de manière SMART et alignés
- La réduction intelligente de la matière améliore la qualité de l'apprentissage
- La structure temporelle nécessite un équilibre entre rigueur et flexibilité
- Le choix des méthodes dépend des objectifs, du public et des contraintes contextuelles
- Une bonne planification est un cadre sécurisant qui libère plutôt qu'il n'enferme

△ Ce que je veux améliorer :

- L'intégration plus fine et anticipée des profils d'apprenants hétérogènes
- La différenciation pédagogique systématique dans la planification
- L'évaluation formative mieux intégrée au déroulement des sessions
- La gestion optimisée des contraintes de temps dans les sessions courtes
- La documentation agile qui capture l'essentiel sans surcharger

□ Outils maîtrisés :

- Grille d'analyse institutionnelle et curriculaire rapide
- Structure type de planification sommaire (modèle de Berlin adapté)
- Formulation d'objectifs selon la taxonomie de Bloom et critères SMART
- Méthode de réduction de matière en étapes structurées
- Tableau de déroulement temporel équilibré
- Design d'activités adaptées aux apprenants adultes

□ Outils à approfondir

- Cartographie avancée des prérequis et liens entre concepts
- Scénarisation pédagogique avec embranchements et options
- Design d'activités d'apprentissage actif et différenciées
- Évaluation intégrée dès la phase de planification
- Gestion du temps pédagogique optimisée avec buffers
- Documentation visuelle et synthétique des planifications

Comment j'articule analyse, objectifs, structuration et adaptation ?

J'ai appris à suivre un **processus circulaire et itératif** : analyse contextuelle → formulation d'objectifs SMART → structuration temporelle → vérification adaptation → ajustement. Chaque étape informe et affine la suivante, créant une planification à la fois solide, alignée et flexible. Je pratique le "backward design" : je pars des compétences visées, je définis les preuves de maîtrise, puis seulement je conçois les activités.

Quels principes guident ma réduction de matière et ma structuration ?

La clé est **la hiérarchisation et la progressivité**. Je me pose systématiquement : "Si les apprenants ne retenaient qu'une seule chose, quelle serait-elle ?" Cette question guide la réduction. Pour la structuration, j'applique la **rythmique pédagogique** : j'alterne séquences courtes (15-20 min max) et longues, moments d'apport et de pratique, travail individuel et collectif, en respectant la règle des 10-70-20.

Comment j'assure l'adaptation aux différents apprenants dans une planification sommaire ?

Je pratique la **planification "à options" et "multi-vitesses"** : une structure de base commune et essentielle pour tous, complétée par des variantes prévues selon les niveaux, les intérêts ou les rythmes. J'intègre des activités "joker", des parcours parallèles, et des moments de choix guidés. Ainsi, je peux adapter en cours de route de manière structurée sans improvisation totale.

□ Réflexion personnelle

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

changement de perspective – du formateur-centré à l'apprenant-centré – a radicalement transformé ma pratique.

Depuis cette prise de conscience, mes questions préalables ont évolué. Avant : “Qu'est-ce que je vais leur enseigner ? Quel contenu vais-je couvrir ?” Maintenant : “À quoi ce temps de formation va-t-il **leur** servir ? Avec quoi doivent-ils **repartir** concrètement ? Qu'est-ce qui est **le plus important** à aborder pour eux ? Qu'est-ce qui est **inutile** de traiter dans ce contexte ?” Ce recentrage sur l'utilité et l'essentiel a non seulement amélioré l'efficacité de mes formations, mais aussi le sentiment de pertinence et de satisfaction des participants.

La plus grande difficulté, et le plus grand apprentissage, a été de maîtriser **l'art de la réduction courageuse**. Au début, animée par la peur de “ne pas en donner assez pour son argent”, je voulais tout dire, tout couvrir, tout partager. Une expérience marquante m'a servi de leçon : après une session intensément chargée, les participants étaient épuisés, saturés, et n'avaient retenu presque rien de substantiel. Le paradoxe : plus je donnais, moins ils retenaient. Maintenant, je pratique résolument le “**moins mais mieux**” **pédagogique** : plutôt qu'effleurer dix sujets superficiellement, j'approfondis trois notions essentielles, mais jusqu'à la maîtrise et au transfert. La qualité de l'apprentissage l'emporte toujours sur la quantité d'information.

Ce que je retiens surtout, et qui guide désormais toutes mes planifications : **la meilleure planification est celle qui permet de s'en écarter intelligemment**. Une structure solide, claire, alignée, donne la confiance et la sécurité nécessaires pour improviser, bifurquer, s'adapter quand la situation réelle l'exige, tout en gardant toujours le cap sur les objectifs essentiels. Cette compétence a transformé mon rapport à l'enseignement : je ne “donne” plus simplement des cours, je “facilite” et “accompagne” des apprentissages. Je ne suis plus le détenteur unique du savoir qui se transmet, mais l'architecte d'un espace où le savoir se construit, circule, et se transforme.

Aujourd'hui, je vois la planification non pas comme un carcan rigide qui m'enferme, mais comme un **cadre vivant et sécurisant** qui me libère. Il me libère de l'improvisation hasardeuse, de la peur de l'oubli, de la dispersion. Il me permet de me concentrer sur l'essentiel : la qualité de l'interaction avec les apprenants, l'écoute des besoins qui émergent, l'ajustement en temps réel. La planification sommaire bien faite est le socle qui rend possible la vraie magie de la formation : la rencontre, la découverte, la transformation.

□ Évolution et compréhension de la planification

Je suis passé d'une conception **linéaire, descendante et contenu-centrée** (“je prépare mon cours que je vais ensuite délivrer à un public passif”) à une conception **systémique, interactive et apprenant-centrée** (“je co-crée avec le groupe un environnement et un parcours d'apprentissage”). Cette évolution intellectuelle et pratique a été profonde et transformatrice.

Évolution en trois phases distinctes : 1. Phase 1 : Planification descriptive et procédurale
Focus sur la **maîtrise et l'organisation des savoirs**. Le plan est une liste chronologique d'activités et de contenus à “couvrir”. L'apprenant est un réceptacle. Ma valeur : l'exhaustivité et la clarté de l'exposé.

2. Phase 2 : Planification stratégique et alignée Focus sur **l'alignement et l'efficacité méthodologique**. Le plan articule objectifs, méthodes et évaluation. L'apprenant est un acteur dont il faut optimiser l'engagement. Ma valeur : la cohérence didactique et l'efficacité des activités.

3. Phase 3 : Planification écosystémique et scénaristique Focus sur **les processus d'apprentissage et l'adaptation contextuelle**. Le plan est un scénario pédagogique avec

embranchements, intégrant le contexte, la diversité des apprenants et les contraintes dans un système cohérent. L'apprenant est un co-constructeur. Ma valeur : la création d'un environnement propice où chacun peut apprendre à son rythme.

Aujourd'hui, je définis la planification sommaire comme **l'art de concevoir des cadres d'apprentissage suffisamment structurés pour guider et sécuriser, suffisamment ouverts et flexibles pour s'adapter et accueillir l'imprévu**. Mon rôle n'est plus de "préparer mon cours" mais de "**concevoir une expérience d'apprentissage signifiante et personnalisable**". Je ne transmets plus un programme, je facilite des découvertes. La structure que je propose doit être à la fois boussole (elle donne la direction) et carte avec chemins multiples (elle offre des choix).

Cette évolution conceptuelle se traduit concrètement dans ma pratique :

- **Mes fiches de préparation** sont paradoxalement plus courtes (une page max) mais plus denses en stratégie. Moins de détails sur le "quoi", plus de clarté sur le "pourquoi" et le "comment si".
- **J'intègre systématiquement** des "points de décision" et des "options flexibles" dans le déroulé. Je prévois le chemin A, mais aussi les chemins B et C selon les réactions.
- **L'analyse préalable** est plus rapide mais plus ciblée sur les véritables leviers : non pas "tout savoir sur les apprenants", mais identifier les 2-3 caractéristiques qui feront vraiment la différence.
- **Je pense en termes de "parcours"** plutôt que de "séquences", en termes de "découvertes" plutôt que de "transmissions", en termes de "compétences développées" plutôt que de "contenus couverts".

Le signe le plus tangible que ma planification sommaire a atteint un bon niveau ? Quand, pendant une session, je peux **lâcher prise par rapport à mon plan écrit** pour suivre avec confiance une piste passionnante soulevée par le groupe, tout en ayant une parfaite conscience de comment et à quel moment réintégrer harmonieusement le parcours principal sans perdre les objectifs de vue. Cette **agilité dans la structure**, cette liberté dans le cadre, n'est possible que grâce à une préparation minutieuse qui a justement anticipé la flexibilité. C'est cet équilibre dynamique, cette danse entre structure et improvisation, qui définit pour moi l'excellence en planification sommaire. C'est ce qui transforme une compétence technique en un art pédagogique.

□ Bibliographie

- **Knowles, M. S.** (1984). L'andragogie en action. Jossey-Bass.
- Cartes CHYPS <https://www.learning-impact.com/about>
- **Piaget, J.** (1954). La construction du réel chez l'enfant. Basic Books.
- **Bloom, B. S.** (1956). Taxonomy of Educational Objectives, Handbook I: The Cognitive Domain. David McKay.
- **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.
- **Wiggins, G., & McTighe, J.** (2005). Understanding by Design (2nd ed.). Association for Supervision and Curriculum Development.
- **Tardif, J.** (2006). L'évaluation des compétences. Chenelière Éducation.

- **Przesmycki, H.** (2000). La pédagogie différenciée. Hachette Éducation.
- **Raynal, F., & Rieunier, A.** (2009). Pédagogie : Dictionnaire des concepts clés. ESF éditeur.
- **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](#), [session](#), [sommaire](#), [curriculum](#), [institution](#), [andragogie](#), [constructivisme](#), [mdd](#), [analyse](#), [réduction](#), [cadre](#), [bloom](#), [smart](#), [berlin](#), [méthodologie](#)

Page mise à jour le {{date | Auteur : Eugénie Decré | Version : 2.0}}

From:

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

Permanent link:

https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:a1_planifier&rev=1779107676

Last update: **2026/05/18 14:34**

