

Table des matières

■ L'enquête de Magnin (2017) - Dimension G1	3
Check-list d'analyse selon Magnin :	7
<i>Pièges à éviter :</i>	8

☐ L'enquête de Magnin (2017) - Dimension G1

« **Concevoir sans analyser, c'est construire sur du sable.** »

— *Étienne Magnin*

☐ Informations rapides

- * **Page parente** : [G1 - Analyse des besoins](#)
- * **Auteur** : Étienne Magnin (Gereso)
- * **Année** : 2017
- * **Contexte** : Approche systémique de l'analyse des besoins en formation

☐ En une phrase

La méthode **“Pourquoi ?” en cascade** de Magnin permet de **creuser systématiquement** derrière la demande apparente pour identifier le **véritable besoin opérationnel** et construire une formation **alignée sur les enjeux business**.

☐ La méthode d'analyse : Le "Pourquoi ?" en cascade

graph TD A["☐ Demande initiale"] --> B["☐ 1er POURQUOI ? Pourquoi cette demande ?"] B --> C["Problème concret observé
• Baisse des ventes
• Conflits
• Non-respect des procédures"] C --> D["☐ 2ème POURQUOI ? Causes liées à un manque de compétences ?"] D --> E{"Analyse des causes"} E --> F["Causes compétences"] E --> G["Autres causes"] F --> F1["Manque de savoir-faire"] F --> F2["Savoir-être inadéquat"] F --> F3["Connaissances obsolètes"] G --> G1["Manque de moyens"] G --> G2["Organisation défaillante"] G --> G3["Mauvaise communication"] F --> H["☐ 3ème POURQUOI ? Quel est l'écart de compétences ?"] H --> I["Performance actuelle vs Performance souhaitée"] I --> J["☐ 4ème POURQUOI ? Qui est concerné ?"] J --> K["Public cible homogène ? Prérequis ? Attentes ?"]

Questionnement systématique : ☐ Pourquoi cette demande ? Quel est le problème concret observé ? (Ex. : baisse des ventes, conflits, non-respect des procédures).

- ☐ Les causes sont-elles liées à un manque de compétences ? Le problème peut venir d'un manque de moyens, d'une organisation défaillante, d'une mauvaise communication...
- ☐ Si oui, quel est l'écart de compétences ? Entre la performance actuelle et la performance souhaitée.

Qui est concerné ? Le public cible est-il homogène dans ses prérequis et ses attentes ?

□ Les outils et sources d'information

□ 4 méthodes complémentaires :

1. □ Entretiens

- Avec les demandeurs, futurs apprenants et leurs managers
- Approche qualitative et exploratoire
- Compréhension des enjeux et perceptions

2. □ Observation en situation authentique

- Immersion dans le contexte réel de travail
- Identification des écarts entre théorie et pratique
- Compréhension des contraintes opérationnelles

3. □ Analyse de l'existant

- Documents, procédures, rapports
- Résultats et évaluations passées
- Historique des problèmes rencontrés

4. □ Questionnaires

- Recueil de données quantitatives et qualitatives
- Large public cible
- Identification de tendances et patterns

□ Les livrables de l'analyse

□ La finalité stratégique

Question clé : À quoi servira la formation dans l'organisation ?

Exemples :

- Améliorer le taux de satisfaction client de 15%
- Réduire les accidents du travail de 30%
- Augmenter la productivité de l'équipe
- Respecter une nouvelle réglementation

Format : Une phrase qui relie la formation aux objectifs business.

□ La définition précise du public

Éléments à caractériser :

- **Profil** : Fonction, ancienneté, niveau hiérarchique
- **Prérequis** : Compétences, connaissances de base nécessaires
- **Attentes** : Motivations, craintes, besoins exprimés
- **Contraintes** : Disponibilités, contraintes géographiques, organisationnelles

Question clé : Le public est-il homogène ou faut-il segmenter ?

□ La formulation des objectifs pédagogiques SMART

Le résultat tangible le plus important :

Ce que l'apprenant sera capable de faire en situation de travail à l'issue de la formation.

Format SMART :

- **Spécifique** : Clair et précis
- **Mesurable** : Observable et évaluable
- **Atteignable** : Réaliste compte tenu du public
- **Réaliste** : En adéquation avec le contexte
- **Temporellement défini** : Délai de mise en œuvre

Exemple : « À l'issue de la formation, le commercial sera capable de réaliser un diagnostic client complet en 30 minutes en utilisant la nouvelle grille d'analyse. »

□ Le cadre de référence : Cahier des charges pédagogique

Définition : Contrat entre le commanditaire et le concepteur qui synthétise toutes les informations issues de l'analyse.

Contenu type : ``dokuwiki 1. CONTEXTE ET ENJEUX

- Problème à résoudre
- Enjeux organisationnels
- Historique de la demande

2. PUBLIC CIBLE

- Profil détaillé
- Prérequis et attentes
- Contraintes identifiées

3. OBJECTIFS

- Finalité stratégique
- Objectifs pédagogiques SMART
- Résultats opérationnels attendus

4. CADRE DE RÉALISATION

- Contraintes budgétaires
- Calendrier envisagé
- Modalités pédagogiques préférentielles

5. ÉVALUATION

- Critères de réussite
- Modalités d'évaluation
- Indicateurs de mesure

Utilité : Boussole pour toutes les étapes suivantes (conception, animation, évaluation).

□ Concepts liés dans la démarche globale

1. Approche par les compétences

La formation vise à combler un écart de compétences pour améliorer la performance.

2. Ingénierie pédagogique

La conception est un projet structuré avec des phases distinctes : analyse → conception → développement → implémentation → évaluation.

3. Alignement pédagogique

Cohérence totale entre : besoin opérationnel → objectifs pédagogiques → contenus → méthodes d'animation → modalités d'évaluation.

↗ Le triangle d'or de la conception Magnin

graph TD A["A BESOIN Opérationnel"] --> B["B OBJECTIFS Pédagogiques SMART"] B --> C["C ÉVALUATION Des résultats"] C --> A

Principe fondamental :

On définit d'abord ce qu'on doit évaluer (les objectifs opérationnels), puis on construit la formation pour y parvenir.

Séquence logique :

Identifier le besoin réel (analyse)

Formuler les objectifs d'évaluation (que devront prouver les apprenants ?)

Concevoir les activités pour atteindre ces objectifs

Évaluer selon les critères définis en amont

□ **Bénéfices de l'approche Magnin**

Pour l'organisation :

- Légitimer la formation en la reliant à des enjeux business concrets
- Optimiser l'investissement formation grâce à un ciblage précis
- Mesurer l'impact sur la performance opérationnelle

Pour les apprenants :

- Formation pertinente qui répond à leurs besoins réels
- Implication accrue grâce à une adéquation contenu/contexte
- Transfert facilité des apprentissages en situation de travail

Pour le concepteur :

- Cadre clair pour la conception pédagogique
- Justification solide des choix pédagogiques
- Évaluation facilitée par des critères définis en amont

□ **Application pratique**

Check-list d'analyse selon Magnin :

- Ai-je posé au moins 4 "Pourquoi ?" en cascade ?
- Ai-je vérifié que le problème relève bien d'un écart de compétences ?
- Ai-je caractérisé précisément le public cible ?
- Les objectifs sont-ils formulés en termes SMART ?
- Le cahier des charges est-il validé par le commanditaire ?

L'évaluation est-elle prévue dès la conception ?

Pièges à éviter :

- Accepter la demande sans la questionner
- Se précipiter sur des solutions pédagogiques
- Négliger l'observation en situation réelle
- Formuler des objectifs trop généraux

Bibliographie

- Magnin, É. (2017). Concevoir et animer des formations sur mesure. Gereso.

Navigation

← Retour à [G1 – Analyse des besoins](#)

[g1, magnin, analyse besoin, enquête, pourquoi cascade, méthodologie](#)

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?id=carnet:g1_besoins:enquete_mangnin&rev=1768140190

Last update: **2026/01/11 15:03**

