

Table des matières

□ G1 - Identifier et analyser les besoins de formation	3
□ Justification méthodologique	3

G1 - Identifier et analyser les besoins de formation

« L'engagement des apprenants est un levier essentiel pour la réussite d'une formation continue. » – Bodart, Y. (2013)

Informations rapides

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

Les apprenants après cette formation seront capable de ...

Objectif de cette fiche

- Développer la capacité à **identifier et analyser les besoins de formation** en s'appuyant sur les méthodes d'audit et d'analyse contextuelle, pour **comprendre les motivations profondes et les attentes réelles des participants** afin de concevoir des formations pertinentes et engageantes.

Résumé thématique

- Identifier les besoins de formation, recueillir des demandes superficielles et surtout **comprendre les enjeux sous-jacents, les contraintes réelles et les motivations profondes** des apprenants dans leur contexte professionnel.

Mon rôle :

- **analyser les situations critiques, les défis quotidiens et les aspirations des participants** pour construire des formations qui répondent véritablement à leurs besoins opérationnels.

Par exemple :

« Après cette formation les participants seront capables de gérer avec confiance et efficacité des interventions techniques critiques en situation nocturne isolée, en mobilisant à la fois des compétences techniques précises et des capacités de gestion du stress et de prise de décision autonome. »

Justification méthodologique

Analyse des besoins selon Bodart (2013)

L'identification des besoins doit dépasser la simple collecte d'informations pour comprendre les motivations profondes et le contexte réel des apprenants, car l'engagement des participants est déterminant pour le succès de la formation continue.

- **À quoi sert-elle ?**

→ Comprendre les véritables enjeux et motivations derrière les demandes de formation.

- **Comment l'utiliser ?**

→ Mener des entretiens d'audit approfondis → analyser le contexte professionnel → identifier les situations critiques.

* **Exemple concret :**

> Dans le cas cité, l'analyse a révélé que le besoin réel n'était pas seulement technique, mais aussi psychologique : gérer le stress et la solitude lors d'interventions nocturnes sur des systèmes critiques.

□ Méthode d'analyse des situations critiques

Cette approche se concentre sur l'identification et l'analyse des moments où les compétences sont le plus mises à l'épreuve, révélant ainsi les véritables besoins de formation.

- **À quoi sert-elle ?**

→ Identifier les gaps de compétences dans des situations réelles et stressantes.

* **Comment l'utiliser ?**

→ Recueillir des témoignages sur des incidents critiques → analyser les comportements → identifier les besoins non-exprimés.

* **Exemple :**

> Les interventions nocturnes isolées sur serveurs sensibles constituent une situation critique révélant des besoins en gestion du stress, prise de décision en autonomie, et communication d'urgence.

□ Fenêtre de Johari dans l'analyse des besoins

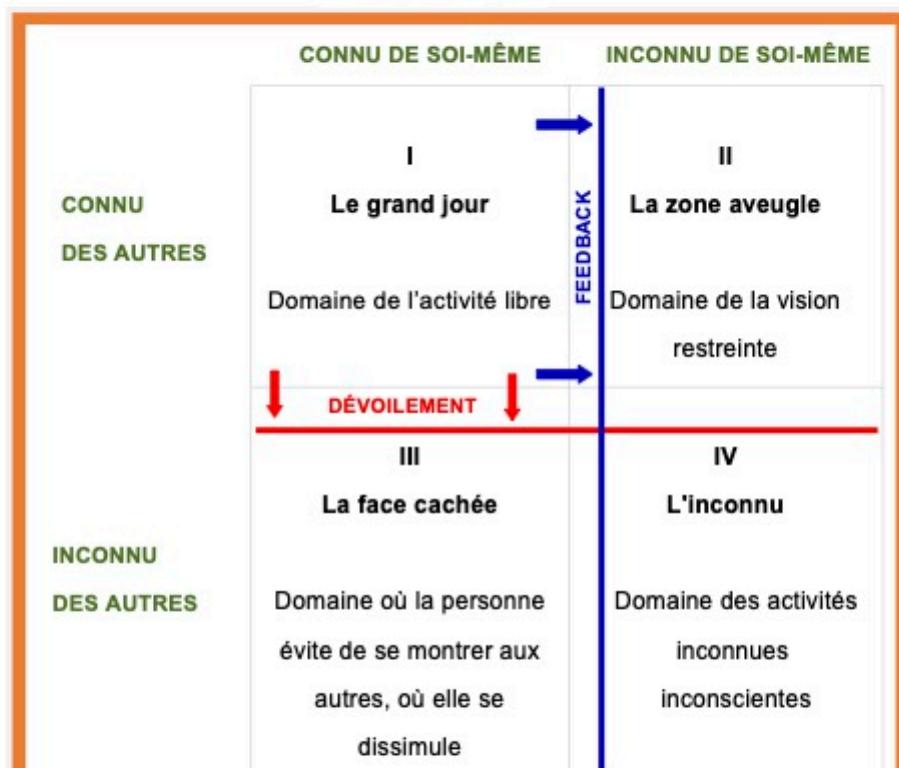
La fenêtre de Johari (Luft & Ingham, 1955) permet de catégoriser la conscience que les apprenants ont de leurs propres besoins, distinguant ce qu'ils connaissent (aire publique) de ce qu'ils ignorent (aire aveugle) ou ignorent qu'ils ignorent (aire inconnue).



LA FENÊTRE DE JOHARI



Ce schéma permet de visualiser la perception des relations entretenues avec les autres et de changer sa perspective en se dissociant de son point de vue subjectif.



I Représente la partie de notre personne qui nous est connue et qui est connue d'autrui, que nous montrons ouvertement et librement.

II Grâce à l'observation, les gens savent plus de nous-même que ce que nous imaginons. C'est le domaine des habitudes, des préjugés, des tics que nous avons refoulés, mais qui sont perçus par les autres et contribuent aussi à l'image que les autres se font de nous.

III Ici, nous trouvons par exemple les pensées et les actions dont nous n'aimons pas parler parce qu'elles touchent nos points sensibles et atteignent notre vulnérabilité.

IV Ni nous-même, ni les personnes qui nous entourent ne remarquent ou ne voient tous les aspects d'une personne (la personnalité). Nous pouvons, par contre, toujours partir du principe que ces aspects existent, car parfois ils remontent à la surface. C'est le domaine de l'inconscient. Toute modification d'une case entraîne automatiquement un repositionnement des autres cases.

Joseph Luft & Harry Ingham, psychologues, ont élaboré ce modèle en 1955, s'inspirant de la PNL

• 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.

□ Questions ouvertes pour approfondir la réflexion

- Comment je distingue les besoins exprimés des besoins réels lors de vos analyses ?
 - Quelles méthodes j'utilise pour identifier les situations critiques dans l'environnement professionnel des apprenants ?
 - Comment j'intègre l'analyse du contexte de travail (comme les interventions nocturnes isolées) dans le diagnostic des besoins ?
 - Comment la fenêtre de Johari m'aide à identifier les besoins que les apprenants ignorent avoir ?
-

□ Tableau des dimensions d'analyse des besoins

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
□ Diagnostic initial	□ Détail	□ Preuve
□ Analyse contextuelle	□ Détail	□ Preuve
□ Identification motivations	□ Détail	□ Preuve
□ Validation besoins	□ Détail	□ Preuve
□ Analyse Johari	□ Détail	□ Preuve

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

□ Synthèse rapide

□ Ce que j'ai appris :

- Les besoins exprimés ne sont souvent que la surface — l'analyse doit creuser pour trouver les besoins réels.
- Les situations critiques (comme les interventions nocturnes isolées) sont des révélateurs puissants de besoins non-dits.
- L'engagement des apprenants dépend directement de la pertinence de l'analyse préalable.
- **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 :

- Développer des outils systématiques pour identifier les situations critiques.
- Affiner les techniques d'entretien pour révéler les besoins implicites.
- Créer des processus de validation plus collaboratifs avec les futurs participants.
- Utiliser systématiquement la grille de la fenêtre de Johari pour cartographier les différents types de besoins.

□ Outils utilisés :

- Grille d'entretien semi-directif
- Analyse d'incidents critiques
- Cartographie des situations à risque
- Matrice de priorisation des besoins
- **Fenêtre de Johari** pour catégoriser la conscience des besoins

□ Réflexion personnelle

Cette étude de cas m'a montré l'importance de lire entre les lignes. Quand les techniciens disaient vouloir « gagner en confiance », ils exprimaient en réalité plusieurs besoins sous-jacents : des procédures claires pour les situations d'urgence, des techniques pour gérer le stress de l'isolement, et la certitude d'avoir un support même à distance. J'ai appris à reformuler, à questionner le contexte spécifique, et à rechercher les situations où ils se sentent le plus vulnérables.

Comment distinguez-vous les besoins exprimés des besoins réels lors de vos analyses ?

J'utilise maintenant systématiquement la technique du « pire scénario » : je demande aux participants de décrire leur journée la plus difficile, leur plus grande peur professionnelle, le moment où ils se sont sentis le moins compétents. Ces récits sont bien plus révélateurs que les listes de compétences souhaitées.

Comment la fenêtre de Johari éclaire-t-elle votre analyse des besoins ?

L'application de la fenêtre de Johari à ce cas révèle une dynamique intéressante :

- **Aire publique** : Les apprenants savent qu'ils ont besoin de compétences techniques avancées
- **Aire aveugle** : Ils sous-estiment l'impact du stress nocturne sur leurs décisions techniques
- **Aire cachée** : Ils hésitent à exprimer leur peur de l'échec en situation isolée
- **Aire inconnue** : Ils ignorent les stratégies de résilience qu'ils pourraient développer

Cette analyse montre que la formation doit non seulement répondre aux besoins exprimés (aire publique) mais aussi révéler et travailler sur les besoins cachés et aveugles.

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

L'analyse des besoins en intervention nocturne a complètement transformé la formation initialement prévue. Au lieu d'un focus purement technique, nous avons intégré :

- Des simulations de situations stressantes en isolation virtuelle
- Des protocoles de décision pour situations ambiguës
- Des techniques de gestion du stress adaptées au travail de nuit
- Un système de mentorat à distance pour les interventions réelles
- Des exercices de feedback utilisant le modèle Johari pour augmenter la conscience de soi

« L'analyse fine des besoins n'est pas un préalable administratif, mais le fondement de toute formation pertinente. Elle transforme une simple transmission de connaissances en une réponse réelle à des défis professionnels concrets. L'utilisation d'outils comme la fenêtre de Johari permet d'aller au-delà des demandes explicites pour toucher aux véritables leviers de développement professionnel. »

□ Références

Référence principale : Bodart, Y. (2013). Les phénomènes de groupe. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 100, 98-112.

Références méthodologiques :

- 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.

Références complémentaires :

- Caspar, P. (2005). *L'ingénierie de formation*. Dunod.
- Meignant, A. (2015). *Manager la formation*. Liaisons.
- Kolb, D. A. (2015). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development* (2nd ed.). Pearson Education.

Citation clé :

« Après cette formation les participants seront capables de gérer avec confiance et efficacité des interventions techniques critiques en situation nocturne isolée, en mobilisant à la fois des compétences techniques précises et des capacités de gestion du stress et de prise de décision autonome. »

« L'engagement des apprenants est un levier essentiel pour la réussite d'une formation continue. La pertinence de l'analyse préalable des besoins conditionne directement cet engagement. »
Adapté de Bodart, Y. (2013)

□ Navigation

- ← Retour à : [Carnet G - Concevoir](#)
- → Retour à la [Page du Module MDD](#)

[carnet](#), [G1](#), [besoins](#), [analyse](#), [audit](#), [motivation](#), [contexte](#), [situations critiques](#), [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?id=carnet:g1_besoins&rev=1767451802

Last update: **2026/01/03 15:50**

