

# 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"]
            M2["• Stratégie globale"]
            M3["• Cadrage"]
        end
        MACRO --> MESO
        subgraph MESO ["[MÉS] Conception & Qualification"]
            MS1["• Design pédagogique"]
            MS2["• Développement"]
            MS3["• Qualification"]
        end
        MESO --> MICRO
        subgraph MICRO ["[MICRO] Animation & Adaptation"]
            MI1["• Préparation"]
            MI2["• Animation"]
            MI3["• Régulation"]
        end
    end
    MICRO -. "Itération" .-> MESO
    MESO -. "Itération" .-> MACRO
```

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.

## 2. Le principe de cohérence :

- Visionner cette vidéo de Marcel Lebrun <https://youtu.be/BF7E6u6Rlj0> (7'51'') pour que l'on parle de la même chose lorsque l'on évoque ce principe.
- Choisir une de vos séquences de formation durant entre 1h30 et 4h00 ( argumentée et analysée, ce qui te permettrait d'avancer ☐, ou une autre).

souveraineté des données informatiques

- A partir de cette séquence, **réfléchir et répondre** aux questions suivantes :
- En 2 ou trois phrases, dans quel contexte se situe cette formation ?

Les apprenants sont des entrepreneurs de petite entreprise local à Savièse.

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

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.

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

pas à ma connaissance à ce jour

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

Facilité d'utilisation

prise de conscience de l'importance de la sécurité

accès direct aux données

- Quelles sont les 3 ou 4 compétences clés, **objectifs MESOS**, (comportements) qui seront nécessaires pour contribuer à l'atteinte de ce résultats ?

Après cette formation les apprenants seront capable de retrouver leur données à travers tous outil informatique en quelques minutes

Après cette formation les apprenants auront une facilité d'accès à leur données

Après cette formation les apprenants seront centraliser leur mot de passe

- Quels sont les **objectifs MICROS** (pédagogiques) de ma séquence ?

Grace à un mode 50-50 théorie et pratique avec une évaluation formatrice en live, les apprenants gagneront en facilité et confiance pour accéder à leur données et en sécurisé l'accès avec en plus la confiance des données restant en suisse. la souveraineté.

- Comment **puis-je expliquer les liens entre ces trois niveaux** ?



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...

si la personne est capable d'accéder à leur donné en tout temps (MICRO), elle pourra potentiellement agir de telle façon sécurisé (MESO) et, si tout va bien, le résultat suivant (MACRO) pourra être atteint...

- 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 ?



« 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 mesure 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 Miso : 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**

- contenue 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?id=carnet:g1\\_concept:g1\\_macro\\_meso\\_micro&rev=1770731005](https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:g1_concept:g1_macro_meso_micro&rev=1770731005)

Last update: 2026/02/10 14:43

