

# Table des matières

□ <b>G3 Pierre Bach - Pionnier de l'ingénierie de formation</b> .....	3
Processus de définition du plan de changement .....	3
Conceptualisation .....	7
Construction .....	10
Pilotage .....	10
Vente et évaluation du projet .....	10



# □ G3 Pierre Bach - Pionnier de l'ingénierie de formation

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

## □ Informations rapides

- **Page parente** : [G3 - Conception de formation](#)



Compétence G3 - Développer un concept didactique pour une unité de formation spécifique

Pierre Bach a systématisé et professionnalisé l'ingénierie de formation en France, transformant la conception pédagogique d'un art artisanal en une méthodologie rigoureuse de gestion de projet.



Conduire un projet de formation, c'est poser un regard neuf sur une situation problématique et proposer des solutions à la fois originales et adaptées. Pierre Bach

## Processus de définition du plan de changement

%% Configuration pour mieux gérer l'espace graph TD %% TITRE T[□ Figure 1.5 - Processus Bach] %%  
 LIGNE 1 A1["Problème et/ou projet - esprit  
Individuel collectif"] B1["1. Enregistrer la demande"] C1["La demande peut être :  
écrite, orale, directe (entretien)  
Dans tous les cas : prendre acte/reformuler et prendre rendez-vous"] %% LIGNE 2 A2[" "] B2["2.  
Préparer l'entretien"] C2["Déterminer :  
comment commencer  
questions clés poser  
comment conclure"] %% LIGNE 3 A3["Objectif : clarifier la demande"] B3["3. Conduire l'entretien"]  
C3["Suivre le plan établi :  
prise de contact  
annonce objectif entretien  
reformulation de la demande  
questions ouvertes  
planification de la suite des opérations  
conclusion"] %% LIGNE 4 C4["Clarifier minimalement :  
vrai problème ou projet  
l'espace disponible"]

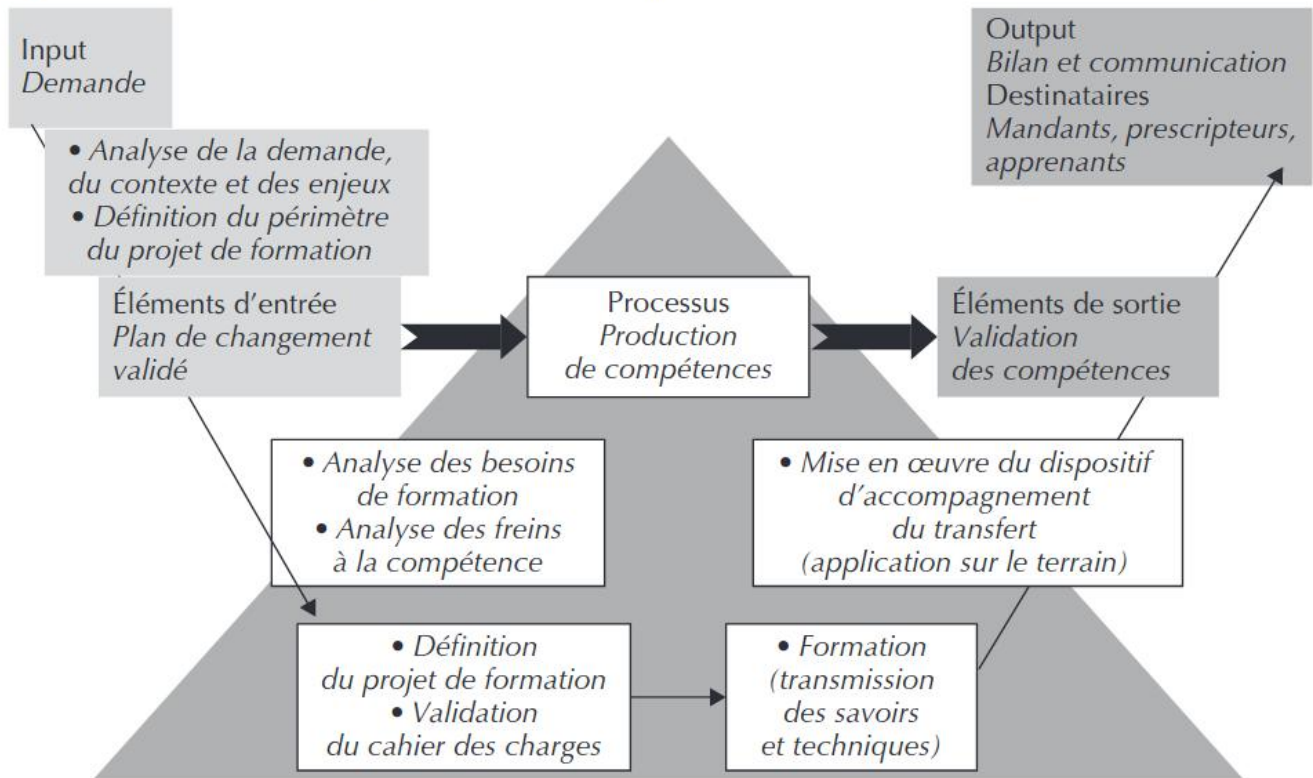
enjeu principal  
contexte/environnement  
but/résultats attendus  
public cible"] %% LIGNE 5 A5["Objectif : analyser les causes  
possibles de l'écart de performance"] B5["4. Le cas échéant, compléter le dossier"] C5["Analyser en  
complément :  
données, textes officiels  
procédures...  
interviews, imprégnation/visites"] %% LIGNE 6 A6["Objectif : imaginer un plan global d'  
intervention (préprojet)"] B6["5. Créer le plan de changement  
(hypothèse de travail)"] C6["Rédiger le document en répondant aux questions suivantes :  
qui est le mandant/mandataire ?  
quel problème (contexte, historique, enjeux ...)?  
quels buts/objectifs ?  
quel public visé (qualité, nombre, attentes et besoins pressentis ?  
quel dispositif ?  
quels acteurs impliqués?  
quel investissement prévu (coût, durée) ?  
quels sont les résultats attendus et comment sont-ils évalués ?"] %% LIGNE 7 C7["Synthétiser  
l'information  
et la rendre accessible au mandant"] %% LIGNE 8 A8["Valider le plan de changement"] B8["6.  
Présenter le préprojet  
Obtenir une décision"] %% ALIGNEMENT PAR LIGNES T --- A1 & B1 & C1 A1 --- A2 B1 --- B2 C1 --- C2  
A2 --- A5 B2 --- B3 C2 --- C3 B3 --- B5 C3 --- C4 C4 --- C5 A5 --- A6 B5 --- B6 C5 --- C6 A6 --- A8 B6 --- B8  
C6 --- C7 %% FLÈCHES ENTRE ÉTAPES B1 --> B2 B2 --> B3 B3 --> B5 B5 --> B6 B6 --> B8 %%  
FLÈCHES POUR LA COLONNE C C1 --> C2 C2 --> C3 C3 --> C4 C4 --> C5 C5 --> C6 C6 --> C7 %%  
STYLES - TOUTES LES BULLES AVEC BORDURE style T fill:#e3f2fd,stroke:#2196f3,stroke-width:2px  
style A1 fill:#f3e5f5,stroke:#7b1fa2 style A2 fill:#ffffff,stroke:#ffffff style A3  
fill:#ffebee,stroke:#d32f2f style A5 fill:#e8f5e9,stroke:#388e3c style A6 fill:#e3f2fd,stroke:#1565c0  
style A8 fill:#fff3e0,stroke:#ff8f00 style B1 fill:#d1c4e9,stroke:#7b1fa2 style B2  
fill:#ffcdd2,stroke:#f44336 style B3 fill:#c8e6c9,stroke:#4caf50 style B5 fill:#fff9c4,stroke:#ff9800  
style B6 fill:#bbdefb,stroke:#2196f3 style B8 fill:#ffecb3,stroke:#ff8f00 style C1  
fill:#f3e5f5,stroke:#7b1fa2 style C2 fill:#ffebee,stroke:#f44336 style C3 fill:#e8f5e9,stroke:#4caf50  
style C4 fill:#fff3e0,stroke:#ff9800 style C5 fill:#ffebee,stroke:#f44336 style C6  
fill:#e3f2fd,stroke:#2196f3 style C7 fill:#fce4ec,stroke:#e91e63 %% Masquer les liens d'alignement  
pour la disposition tabulaire linkStyle 0 stroke-width:0 linkStyle 1 stroke-width:0 linkStyle 2 stroke-  
width:0 linkStyle 3 stroke-width:0 linkStyle 4 stroke-width:0 linkStyle 5 stroke-width:0 linkStyle 6  
stroke-width:0 linkStyle 7 stroke-width:0 linkStyle 8 stroke-width:0 linkStyle 9 stroke-width:0 linkStyle  
10 stroke-width:0 linkStyle 11 stroke-width:0 linkStyle 12 stroke-width:0 linkStyle 13 stroke-width:0  
%% Style des flèches visibles linkStyle 14 stroke:#7b1fa2,stroke-width:2px linkStyle 15  
stroke:#f44336,stroke-width:2px linkStyle 16 stroke:#4caf50,stroke-width:2px linkStyle 17  
stroke:#ff9800,stroke-width:2px linkStyle 18 stroke:#2196f3,stroke-width:2px linkStyle 19  
stroke:#7b1fa2,stroke-width:1.5px linkStyle 20 stroke:#f44336,stroke-width:1.5px linkStyle 21  
stroke:#4caf50,stroke-width:1.5px linkStyle 22 stroke:#ff9800,stroke-width:1.5px linkStyle 23  
stroke:#2196f3,stroke-width:1.5px linkStyle 24 stroke:#e91e63,stroke-width:1.5px

## Les 5 étapes

L'amont, c'est l'analyse de la demande, de ses enjeux et l'analyse des freins à la compétence ; l'aval, c'est la mise en œuvre d'un dispositif spécifique d'accompagnement du transfert.

1. Analyser la demande
2. Monter le cahier des charges
3. Analyser les risques et garantir la qualité du processus de formation
4. Assurer le marketing du projet de formation
5. Évaluer les résultats

Figure 1 Processus de production de compétences



### □ Les 3 piliers de l'approche Bach

#### 1. La formation est un PROJET

1. Chef de projet dédié
2. Phases distinctes avec livrables
3. Triple contrôle : pédagogique, administratif, financier

#### 2. Approche systémique

- Considérer tous les éléments en interaction
- Anticiper les effets indirects
- S'adapter aux contraintes du système

#### 3. Relation de partenariat

- Co-construction avec les acteurs
- Clarification des rôles
- Engagement mutuel

#### Le transfert sera la clé de réussite de l'opération

- Première phase du processus, l'analyse des besoins et des freins à la compétence.
- la phase de formation, le renforcement de la motivation. L'apprenant doit se sentir capable.

- la phase de transfert, le renforcement de la stimulation.

les personnes formées auront des opportunités de mises en pratique, de l'espace (recevoir du temps, éviter les surcharges au retour de la formation) et des ressources (aides, matériel...) pour transférer les acquis.

### **Le transfert s'effectue que dans des conditions bien précises :**

1. Pendant la formation, la phase d'application future sera préparée avec des ateliers, des études de cas en lien direct avec le quotidien/la réalité professionnelle des personnes formées. C'est le 1er temps du développement des compétences : l'expérimentation et l'acquisition progressives des techniques, sous la supervision des formateurs et du groupe.
2. Au terme de la formation, les apprenants devront avoir pris conscience de leurs capacités à utiliser les techniques enseignées (je suis convaincu maintenant que je serai capable de le faire). Ils pourront donc s'engager sur des objectifs d'application (contrat de transfert).
3. Le retour à la place de travail signifie le passage au 2e temps du développement des compétences : la pratique encadrée, sous la supervision de la hiérarchie et/ou de spécialistes désignés. Les personnes formées utiliseront ce qu'elles ont appris, mais dans un cadre favorable, motivant et sécurisant. Elles prendront conscience de leurs capacités réelles (je vois que j'arrive à le faire).
4. Les personnes formées passeront enfin, progressivement au 3e temps du développement des compétences : la pratique autonome. L'utilisation des acquis ne pose plus de problèmes et vient alors la prise de conscience par l'individu de ses nouvelles compétences (je suis compétent et cela se voit).



Conduire un projet de formation, c'est poser un regard neuf sur une situation problématique et proposer des solutions à la fois originales et adaptées.

### **Logique systémique**

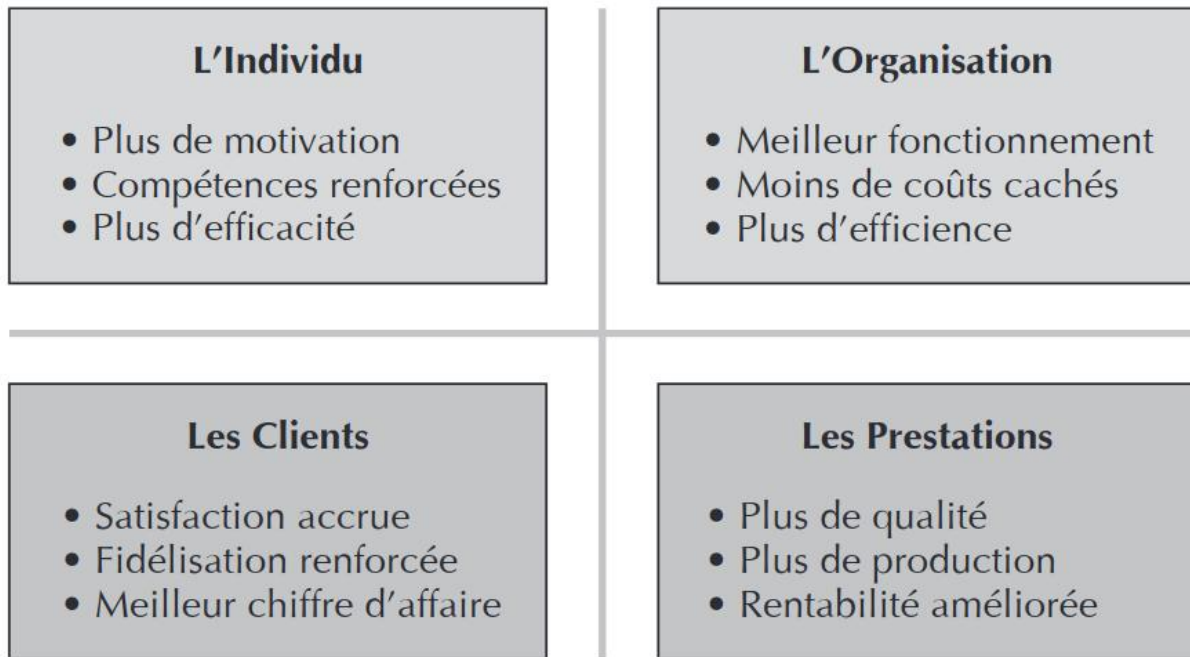
La formation intégrée est une formation sur mesure, qui touche au développement de la personne, de l'organisation et de ses prestations. Elle consiste en une série d'actions spécifiques, destinées à résoudre un problème auquel un individu / un groupe est confronté.

C'est prévoir l'avant et l'après-formation et proposer un dispositif complet qui touche, au-delà des personnes formées, tous les autres acteurs concernés, en tenant compte des moyens dont ils disposent et du cadre dans lequel ils interagissent.

J. Soyer (Soyer, 1998, p. 161) appelle le système entreprise et ses quatre composantes :

- technique (l'ensemble des moyens nécessaires à la production : lieux, machines, matériel...)
- organisationnelle (l'ensemble des méthodes de travail, procédures, organigramme...)
- sociale (l'ensemble des règles sociales plus ou moins formelles qui régissent les rapports entre les personnes : règlements, styles de management...)
- humaine (l'ensemble des caractéristiques des individus rattachés au système).

Figure 1.1 L'impact d'une formation intégrée



Il n'y a pas de projet sans problème, sans questionnement, et, inversement, pas de problème sans projet, pas de questionnement sans une certaine intention de le résoudre (Boutinet, 1994, p. 20).

(P. Lemaître, Des méthodes efficaces pour étudier les problèmes, Paris, Chotard, 1987, p. 91). On peut distinguer les problèmes de routine (terrain connu, je sais comment trouver la solution) et les problèmes pionniers (difficulté nouvelle, terrain inconnu, je ne sais pas comment trouver la solution). Dans certaines situations, un individu (ou un groupe) est confronté à un problème. Mal à l'aise, en difficulté, voire frustré, il se trouve dans un état initial insatisfaisant. Qu'il soit capable ou non de décrire, d'imaginer un état final souhaité, il se heurte cependant à une barrière qui l'empêche de passer d'un état à l'autre. Cette barrière, c'est le problème. Soit les solutions qu'il connaît ou qu'il a tentées sont inopérantes ; soit il se trouve incapable d'imaginer une solution possible. En tout état de cause, il est dans l'impossibilité de trouver une réponse adéquate. Il fait donc appel à un tiers pour l'aider à développer une solution qui lui permette de franchir victorieusement l'obstacle. Dans un contexte de formation, tout l'art consistera à construire ensemble (demandeur et responsable de formation) un projet représentant une solution à la fois cohérente, acceptable et efficace.

## Conceptualisation



Prenez soin de ne pas [...] poser des questions qui [...] limitent, car vous n'obtiendrez



que des réponses qui [...] limitent. Dites-vous que la seule chose qui limite vos questions est la croyance quant à ce qui est possible. A. Robbins

## Analyser la demande



La demande témoigne de la prise de conscience d'un problème, et de la nécessité de le résoudre.

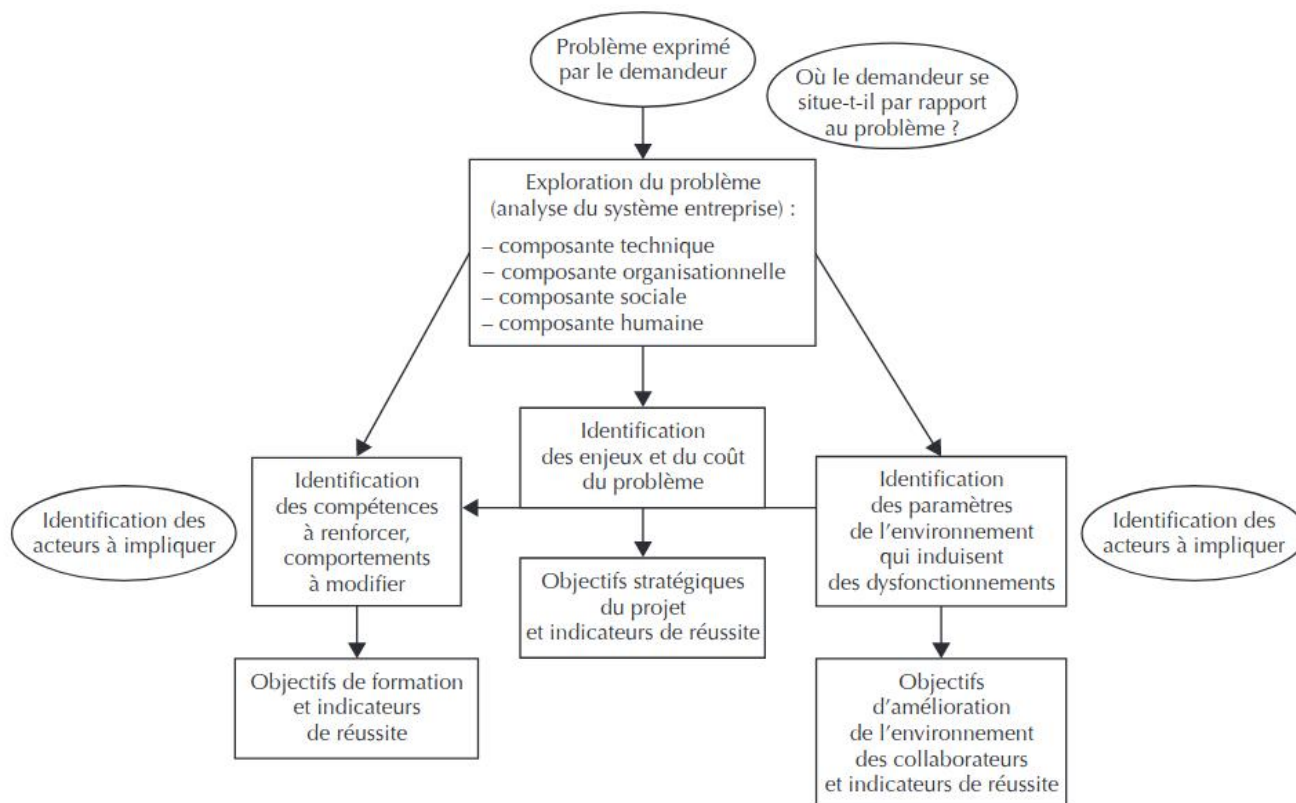
Écouter l'autre, lui montrer qu'il a été entendu et compris (technique de reformulation) et d'agender un rendez-vous pour un entretien d'exploration

Déterminer ce qui motive la demande, les enjeux et buts du projet.

### Procéder en 3 temps :

- exploration proprement dite (écoute du demandeur) ;
- analyse et réflexion (prise de recul du responsable de formation) ;
- proposition d'action (élaboration et présentation d'une solution).

Figure 1.2 Trame d'analyse d'une demande



## Préparation de l'entretien

Il est important que ce rendez-vous ait lieu chez le demandeur. C'est une occasion de s'immerger dans le contexte du demandeur. Le responsable de formation pourra ainsi s'imprégner de

l'atmosphère des lieux et prendre note d'éléments pertinents. L'objectif est d'obtenir en un minimum de temps (compter une durée de quelque 60 minutes) tous les renseignements utiles aux suites à donner à la demande.

La préparation portera essentiellement sur 3 points, compte tenu des informations disponibles en l'état :

1. comment débiter l'entretien ;
2. quelles questions poser ;
3. comment conclure.

### Thèmes à aborder lors de l'entretien d'exploration

Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3
<b>Pourquoi</b>	<b>Quel est le problème qui motive la demande ?</b>	<b>Manifestations concrètes du problème, identification des causes (réelles ou supposées) et des enjeux</b>
:-	:-	:-
	<b>Quels risques le problème fait-il courir ?</b>	
	<b>Quel est son coût ?</b>	<b>Coût du problème non résolu</b>
	<b>Quels sont les résultats espérés pour l'entreprise et les changements de comportements souhaités ?</b>	<b>Buts et objectifs stratégiques visés (impact souhaité du projet sur les performances de l'entreprise et des individus, sur leur motivation)</b>
	<b>Quelles compétences doivent être renforcées ?</b>	
<b>Qui</b>	<b>Qui est le demandeur ? Quel est son mobile ?</b>	<b>Nom, fonction, degré d'implication dans la problématique, degré de motivation</b>
	<b>Quelle est l'entité concernée ?</b>	<b>Nom et caractéristiques de l'entreprise ou du secteur concerné, situation géographique</b>
	<b>Quel est le public visé par le projet (de formation) ?</b>	<b>Caractéristiques des personnes à toucher : âge, sexe, fonction, métier, niveau d'expertise, degré d'expérience professionnelle, homo- ou hétérogénéité, degré d'adhésion au projet, niveau de conscience du problème et de ses propres besoins de formation...</b>
	<b>Qui sont les autres acteurs à impliquer dans le projet ? Quelle serait leur contribution à la réussite du projet ?</b>	<b>Hiérarchie, secteurs ressources ou périphériques. Responsabilités dans le processus de réalisation du projet</b>
<b>Quoi</b>	<b>Quelles sont les mesures envisagées pour résoudre le problème ? La formation est-elle une bonne solution ? Est-elle la seule solution ?</b>	<b>Périmètre du projet. Caractéristiques et ampleur de l'ensemble des mesures prévues (modifications de l'environnement professionnel, formation et accompagnement de la formation, suivi post formation, aide au transfert...)</b>
	<b>Quels sont les obstacles actuels/potentiels susceptibles de contrarier le projet ?</b>	<b>Freins à l'accomplissement du projet. Le management de projets de formation</b>

Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3
Comment	Comment le demandeur imagine-t-il la formation ?	Caractéristiques et modalités de la formation imaginées par le demandeur, thèmes à travailler, évaluation et validation des compétences acquises, profil des formateurs souhaités
Combien	Quelles sont les dimensions envisagées du projet (de formation) ?	Nombre de personnes à former, durée de la formation, ressources humaines et financières disponibles
	Quel investissement le demandeur entend-il consentir ?	Budget envisagé
Quand	Quand le projet devrait-il débuter / se terminer ?	Degré d'urgence, délais de réalisation du projet
Où	Où la formation devrait-elle avoir lieu ?	À l'externe, à l'interne, en salle, à la place de travail...



Technique de la « maïeutique » Socrate.

### Entretien

Connaître ce qui motive la demande, le mobile qui déclenche le passage à l'acte. Identifier ce dernier c'est donner des garanties que les solutions proposées seront adaptées et permettront en principe la résolution du problème.

### Études complémentaires

- Étude de l'environnement des collaborateurs (objectifs stratégiques de l'organisation, processus et procédures de travail, rapports d'audit...);
- entretiens avec des acteurs clés, visite des sites de production...

### Créer le plan de changement

---

## Construction

## Pilotage

---

## Vente et évaluation du projet

---

---

---

## □ Focus sur l'analyse de besoin (étape reine)

### Distinction fondamentale selon Bach :

La Demande ≠ Le Besoin

### Outils clés préconisés :

□ QQQCP (Qui ? Quoi ? Quand ? Comment ? Combien ? Pourquoi ?)



- Entretiens avec les parties prenantes
- Observation des situations de travail
- Analyse documentaire

### Questionnement type :

« Quelle est la situation problématique actuelle ? »  
« Quelle situation idéale souhaitez-vous atteindre ? »  
« Quel écart cela représente-t-il ? »

## □ Le "Test de Bach" (Grille d'auto-contrôle)

### Philosophie : Checklist critique à utiliser à chaque étape du projet.

Exemples de questions clés :

#### □ Pour les objectifs

- Les objectifs sont-ils **observables** ?
- Sont-ils formulés en termes de **comportements mesurables** ?
- Correspondent-ils au **besoin réel** identifié ?

#### □ Pour les stratégies pédagogiques

- La méthode est-elle **adaptée aux objectifs** ?
- Correspond-elle au **profil des apprenants** ?
- Est-elle **réaliste** compte tenu des contraintes ?

#### □ Pour l'évaluation

- Les critères d'évaluation sont-ils **définis en amont** ?
- Couvre-t-on les **4 niveaux** (satisfaction, apprentissage, transfert, résultats) ?
- Les outils d'évaluation sont-ils **prêts avant la formation** ?

#### □ Pour la conception globale

- Le dispositif est-il **cohérent** de bout en bout ?
- Les livrables de chaque étape sont-ils **clairement identifiés** ?
- Le **triple contrôle** (pédagogique, administratif, financier) est-il assuré ?

#### □ Le modèle en 9 étapes de Bach

```
graph TD
  subgraph "□ ANALYSE"
    A[1. Demande] --> B[2. Besoin]
  end
  subgraph "□ CONCEPTION"
    C[3. Objectifs] --> D[4. Stratégies]
    D --> E[5. Moyens]
    E --> F[6. Dispositif]
  end
  subgraph "□ RÉALISATION"
    G[7. Animation] --> H[8. Résultats]
    H --> I[9. Capitalisation]
  end
  A --> B --> C --> D --> E --> F --> G --> H --> I
  style ANALYSE fill:#e3f2fd
  style CONCEPTION fill:#f3e5f5
  style RÉALISATION fill:#e8f5e9
  style ÉVALUATION fill:#fff3e0
```

#### □ Applications pratiques

#### Dans votre contexte :

« Voir Pierre Bach pour le test » signifie :

- Appliquer la rigueur méthodologique
- Utiliser une grille de contrôle à chaque étape
- Assurer que votre proposition est un projet structuré, pas une simple animation
- Aligner la formation sur le besoin métier réel

#### Check-list rapide pour vos propositions :

- Ai-je distingué demande exprimée vs besoin réel ?
- Mes objectifs sont-ils observables et mesurables ?
- Ai-je prévu l'évaluation à 4 niveaux ?
- Le dispositif est-il cohérent de l'analyse au bilan ?

#### □ Boîte à outils Bach (extraits)

Outil	Utilité	Application
QQQCP	Investigation systématique	Analyse préalable approfondie
Grille d'analyse de besoin	Distinguer demande/besoin	Entretiens avec commanditaires
Formulation d'objectifs opérationnels	Clarifier les attendus	Rédaction du cahier des charges
Matrice de choix pédagogique	Adapter les méthodes	Conception du scénario
Modèle à 4 niveaux d'évaluation	Mesurer l'impact	Construction du plan d'évaluation

## □ Bibliographie Bach

- Bach, P. (2017). Le management de projets de formation (2e éd.). De Boeck supérieur
- Bach, P. (1998). L'ingénierie de la formation : analyse, conception, évaluation. Liaisons.
- Bach, P., & Parlier, M. (2004). La formation professionnelle continue. La Découverte.

## □ Navigation

← Retour à [G3 - conception de formation](#)

[g3](#), [bach](#), [ingénierie](#), [conception](#)

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:g3\\_concept:g3\\_bach&rev=1770040026](https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:g3_concept:g3_bach&rev=1770040026)

Last update: **2026/02/02 14:47**

