

Table des matières

□ Ingénierie de la formation - Modèle systémique (Stroumza, 1997)	3
□ Situation problème : Comment concevoir une formation pertinente, efficace, efficiente et adaptable ?	3
□ Selon Stroumza (1997)	3
Architecture de la formation	5
Pages 113-114 - Paramètres détaillés F.I à F.XII (Stroumza, 1997)	7
Adaptation : F.I = Participants (Stroumza, 1997)	7
□ Contextes privilégiés et leurs paramètres (Ci)	8
Contexte de la formation	8
□ Interactions du système - Modélisation $F_i \leftrightarrow C_i$	9
□ Critères de qualité - Grille d'évaluation	11
□ Analyse systémique d'une formation	11
□ Insights personnels	12
□ Bibliographie & références	13
□ Navigation	13

Ingénierie de la formation - Modèle systémique (Stroumza, 1997)

L'ingénierie de la formation implique l'étude des liaisons qui existent entre les paramètres de cette architecture et les paramètres de son contexte. (Stroumza, 1997)

Informations rapides

- **Page parente** : [Carnet G3 Concept](#)
- **Page compétence** : [G3 - Développer un concept didactique](#)
- **Module concerné** : [MDD](#)



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

Objectif du modèle

L'ingénierie pédagogique en référence à l'étude du processus de formation L'ingénierie du dispositif de formation en référence à l'étude de l'organisation dans laquelle se déroule ce processus.

L'ingénierie de formation est la démarche rationnelle qui permet, dans un contexte donnée, à partir d'une demande de formation et de ressources à disposition, de concevoir, analyser, évaluer et transformer une formation de manière à la rendre optimale.

Elle peut être une démarche de projet pour la conception, une démarche qualité pour la régulation d'un dispositif, une démarche d'évaluation pour le financement de la formation.

Situation problème : Comment concevoir une formation pertinente, efficace, efficiente et adaptable ?

Dans un environnement en mutation constante (économique, politique, culturel), les formations doivent être conçues de manière systémique pour répondre aux besoins réels des acteurs, tout en tenant compte des contraintes et ressources contextuelles.

Selon Stroumza (1997)

Les 3 Préoccupations centrales

L'ingénierie de la formation repose sur l'étude des interactions entre la formation et son contexte, selon trois dimensions : politique, économique et culturelle.

- **Politique** – rapports de pouvoir, certification, légitimation sociale.
- **Économique** – marché de l'emploi, compétences, financement.
- **Culturelle** – valeurs, représentations, rapport au savoir.

Ces dimensions interagissent avec les trois niveaux de l'architecture de la formation : politique, dispositif et processus.

□ Les 3 fonctions et leurs activités

Activités et fonctions du formateur – Tableau complet

- Le.la responsable de formation
- L'organisateur.trice de formation
- L'animateur.trice de formation

Activités	Fonctions
1. Analyse des besoins du contexte	Responsable de formation
2. Recensement des ressources (budget, ressources humaines,...)	Management, policy making, marketing
3. Définition des partenaires	
4. Établissement d'un projet (finalités, buts, objectifs)	
5. Gestion du partenariat, négociation d'un cahier des charges de la formation	
6. Définition des publics concernés	
7. Esquisse du dispositif, lignes directrices	
8. Pilotage et évaluation de la politique choisie	
1. Choix plus précis du public à recruter	Organisateur de formation
2. Modalités de recrutement de ce public	Developing systems, engineering, management consulting
3. Admission, sélection, conditions, procédures	
4. Accueil, projet, orientation, reconnaissance des acquis	
5. Objectifs généraux du programme	
6. Référentiel des compétences à atteindre	
7. Définition d'une structure (temps et espace)	
8. Structuration en programmes	
9. Contenus approximatif des programmes	
10. Cahier des charges des formateurs	
11. Choix des formateurs et intervenants	
12. Modalités de gestion (management, budget,...)	
13. Évaluation, certification	
1. Conception du processus de formation	Animateur de la formation
2. Structures du processus, étapes	Teacher, instructor, coach, tutor, counselling, developing materials
3. Objectifs pédagogiques	

Activités	Fonctions
4. Définitions des contenus de chaque unité	
5. Choix des méthodes pédagogiques, des technologies	
6. Choix des intervenants (enseignants, praticiens)	
7. Programme de travail d'animation de chaque étape	
8. Coordination pédagogique, gestion du processus	
9. Évaluation du processus et des performances atteintes	

Architecture de la formation

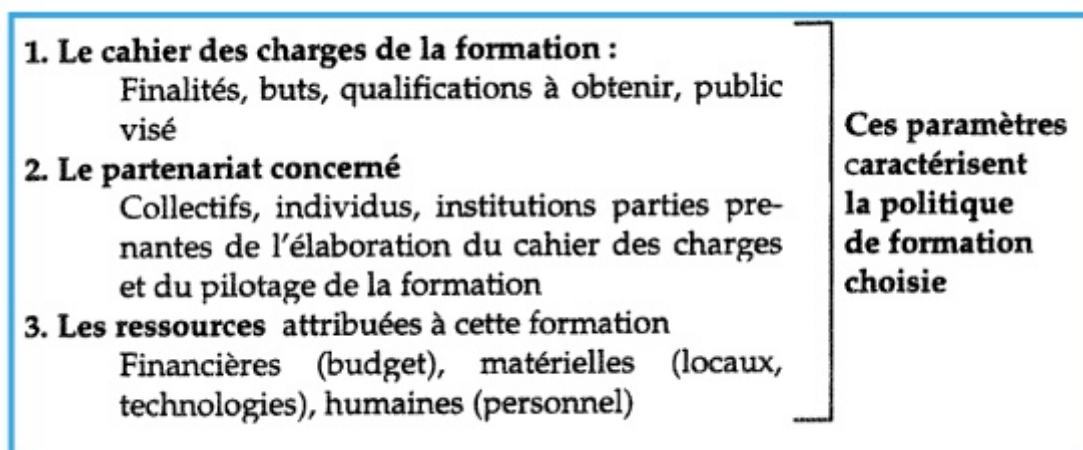
L'architecture de la formation est composée de 3 niveaux interdépendants :

□ Paramètres de la politique de formation



Ces 3 paramètres caractérisent **la politique de formation choisie**

La **politique** de formation exprime les grandes orientations et options : finalités, buts, moyens mise en oeuvre, stratégies, méthodes, qualification, partenariat, le public visé.



N°	Paramètre	Caractéristiques
1	Le cahier des charges de la formation	Finalités, buts, qualifications à obtenir, public visé
2	Le partenariat concerné	Collectifs, individus, institutions parties prenantes de l'élaboration du cahier des charges et du pilotage de la formation
3	Les ressources attribuées à cette formation	Financières (budget), matérielles (locaux, technologies), humaines (personnel)

□ Les 6 paramètres du dispositif de formation



Le **dispositif** de formation donne la carte géographique.

4. L'accès à la formation Modalités du recrutement, admission (conditions et critères), caractéristiques de l'entrée en formation (équivalence, reconnaissance des acquis) 5. Le public réel de la formation Nombre, degré d'hétérogénéité, connaissances antérieures, disponibilité 6. Les formateurs mobilisés Nombre, qualifications, disponibilité 7. Le programme de la formation Structures, contenus, stratégie générale 8. L'évaluation de la formation Modalités de régulation, Évaluation terminale, certification 9. Le pilotage de la formation Gestion du partenariat, modalités de gestion de l'institution de formation, gestion des programmes	Ces paramètres caractérisent le dispositif de formation
--	---

N°	Paramètre	Caractéristiques
4	L'accès à la formation	Modalités du recrutement, admission (conditions et critères), caractéristiques de l'entrée en formation (équivalence, reconnaissance des acquis)
5	Le public réel de la formation	Nombre, degré d'hétérogénéité, connaissances antérieures, disponibilité
6	Les formateurs mobilisés	Nombre, qualifications, disponibilité
7	Le programme de la formation	Structures, contenus, stratégie générale
8	L'évaluation de la formation	Modalités de régulation, Évaluation terminale, certification
9	Le pilotage de la formation	Gestion du partenariat, modalités de gestion de l'institution de formation, gestion des programmes

□ Les paramètres du processus de formation



Le **processus** de formation indique le chemin particulier que prend la personne en formation. Un dispositif permet plusieurs chemins.

10. Conception du processus de formation Nature et structure du processus, ressources 11. Mise en place pédagogique de chaque étape Objectifs spécifiques, méthodes, ressources 12. Gestion du processus Régulation, bilan et évaluations	Ces paramètres caractérisent le processus de formation
---	--

Paramètre	Description détaillée
10. Conception du processus de formation	Nature et structure du processus, ressources
11. Mise en place pédagogique de chaque étape	Objectifs spécifiques, méthodes, ressources
12. Gestion du processus de formation	Régulation, bilan et évaluations



« La formation sera dite optimale si, pour un investissement donné, elle satisfait au mieux la demande. » (Stroumza, 1997)

La cohérence entre les niveaux de l'architecture de la formation peut-être déduite de l'analyse du tableau - Stroumza (1997)

Pages 113-114 - Paramètres détaillés F.I à F.XII (Stroumza, 1997)



Architecture complète de la formation - Les 12 paramètres détaillés

Adaptation : F.I = Participants (Stroumza, 1997)



Adaptation du modèle : F.I correspond aux caractéristiques des participants

Tableau des paramètres adaptés

Code	Paramètre	Caractéristiques détaillées
F.I	Participants de la formation	I.1 Nombre - Effectif total des apprenants I.2 Hétérogénéité - Diversité des profils, âges, expériences I.3 Connaissances antérieures - Prérequis, niveau initial I.4 Disponibilité - Contraintes temporelles, engagement
F.II	Cahier des charges	II.1 Finalités - Orientation générale (employabilité, etc.) II.2 Buts - Objectifs généraux II.3 Qualifications visées - Certifications II.4 Public visé - Population cible initiale

Code	Paramètre	Caractéristiques détaillées
F.III	Partenariat	III.1 Collectifs impliqués III.2 Institutions parties prenantes III.3 Rôle dans l'élaboration et le pilotage
F.IV	Ressources attribuées	IV.1 Financières (budget) IV.2 Matérielles (locaux, technologies) IV.3 Humaines (personnel)
F.V	Accès à la formation	V.1 Modalités de recrutement V.2 Conditions d'admission V.3 Reconnaissance des acquis V.4 Caractéristiques de l'entrée
F.VI	Formateurs mobilisés	VI.1 Nombre VI.2 Qualifications VI.3 Disponibilité
F.VII	Programme de la formation	VII.1 Structures VII.2 Contenus VII.3 Stratégie générale
F.VIII	Évaluation de la formation	VIII.1 Modalités de régulation VIII.2 Évaluation terminale VIII.3 Certification
F.IX	Pilotage de la formation	IX.1 Gestion du partenariat IX.2 Gestion institutionnelle IX.3 Gestion des programmes
F.X	Conception du processus	X.1 Nature du processus X.2 Structure (étapes) X.3 Ressources, choix des formateurs
F.XI	Mise en place pédagogique	XI.1 Objectifs spécifiques XI.2 Scénario, méthodes, rôles XI.3 Ressources mobilisées
F.XII	Gestion du processus	XII.1 Mécanismes de régulation XII.2 Bilans, évaluation continue et terminale

□ Contextes privilégiés et leurs paramètres (Ci)

Contexte de la formation

□ Contexte général et privilégiés



Pour l'analyse, on choisira 1 à 2 contextes privilégiés centrés autour des participants et 1 à 2 contextes privilégiés liés à l'institution, le commanditaire.

Dans le contexte macrosocial qui traite de l'environnement immédiat on trouve :

- la situation économique (expansion, crise, marché de l'emploi...)
- la situation politique (régime politique, partis au pouvoir...)
- le contexte culturel (idéologie, les modes, les événements majeurs...)
- le contexte régional, local, institutionnel

- l'environnement professionnel et social des acteurs de la formation, participants et formateur.trice.s

□ Les Contexte privilégiés joue un rôle important et forte vis à vis de la formation, se situent simultanément aux niveaux macro- et micro-social.

le contexte professionnel le contexte sociale, économique, culturel le contexte privé le contexte juridique le contexte financier le contexte des commanditaires le contexte institutionnel

□ Contexte professionnel (C1)

Paramètre	Caractéristique	Description
-----	-----	-----
C11	Hiérarchique	Échelle hiérarchique dans le secteur, poids de la qualification
C12	Management	Poids de la formation dans le management
C13	Économique	Échelle des salaires, rôle des qualifications
C14	Temps	Temps disponible pour la formation (congé formation)
C15	Organisation	Organisation technique du poste, rôle des compétences
C16	Culture d'entreprise	Place de la formation dans la culture du secteur
C17	Valeur attribuée	Valeur attribuée à la qualification visée

□ Contexte culturel et social (C2)

Paramètre	Caractéristique	Description
-----	-----	-----
C21	Hiérarchie sociale	Stratification du milieu, place de la qualification
C22	Ressources économiques	Logement, budget, moyens de locomotion, poids de la formation
C23	Valeurs et traditions	Niveau scolaire, sous-culture, place de la formation

□ Contexte de financement (C3)

Paramètre	Caractéristique	Description
-----	-----	-----
C31	Priorité	Degré de priorité accordé à la formation par l'organisme financeur
C32	Contrôle	Type de contrôle budgétaire
C33	Moyens	Budgets et moyens mis à disposition
C34	Contraintes	Conditions d'attribution, contraintes budgétaires

□ Interactions du système - Modélisation Fi ↔ Ci

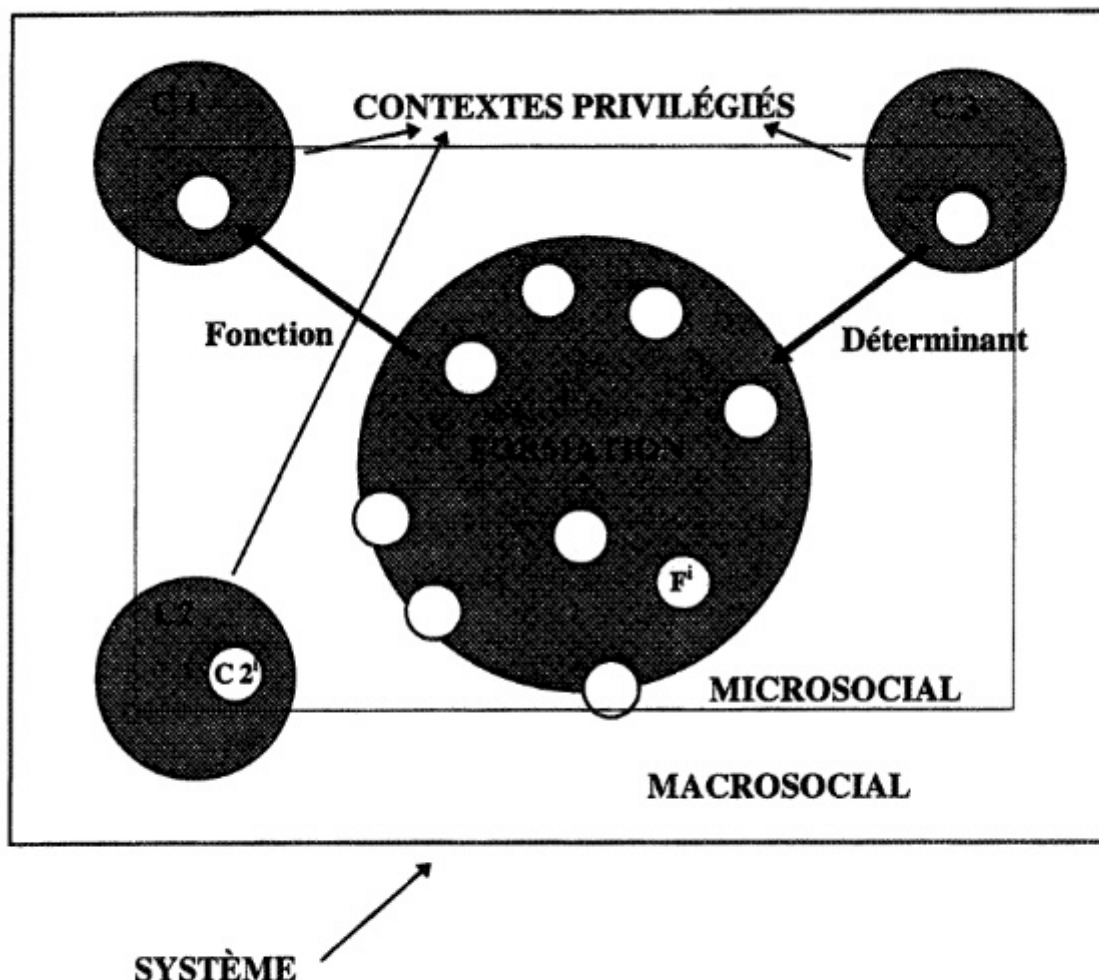
Interaction = relation entre un paramètre de la formation (Fi) et un paramètre du contexte (Ci).



Parmi l'analyse des interactions contextes-formation non nulles, combien sont utiles à retenir et lesquelles?

L'interaction s'effectue dans 2 sens : **déterminant** du contexte et l'**effet** de la formation sur le contexte. Une 15^{ème} d'interactions permettent de donner une bonne image de la formation.

3.5 Image du modèle



Notons que trois paramètres occupent plus particulièrement une position d'interface entre la formation et le contexte, ce sont les paramètres caractéristiques de la politique de la formation.

Tableau des interactions pertinentes (exemple simplifié)

Paramètre formation (Fi)	Contexte professionnel (C1)	Contexte culturel (C2)	Contexte financement (C3)
F1 - Cahier des charges	Définit les compétences visées (C15)	Adapté aux valeurs du public (C23)	Priorité du financeur (C31)
F4 - Accès	Conditionné par le temps disponible (C14)	Adapté aux ressources économiques (C22)	Sous contrainte budgétaire (C34)
F7 - Programme	Aligné sur l'organisation du travail (C15)	Respecte les traditions d'apprentissage (C23)	Dépend des moyens alloués (C33)

Types d'interactions selon les dimensions

1. **Politique (C1x)** : Certification, rapports de pouvoir, légitimation sociale.

2. **Économique (C2x)** : Compétences, employabilité, financement, temps, maintien au niveau pour les métier en évolution, perfectionnement, reconversion. En quoi ces compétences sont-elle définies, déterminées?
3. **Culturelle (C3x)** : Valeurs, représentations, croyances, connaissances, rapport au savoir, cohésion sociale. En quoi la formation tiennent-ils compte des caractéristiques culturelles de son public ?

□ Critères de qualité - Grille d'évaluation

□ Niveau politique (3 critères) inspiré de G. Le Boterf

Critère	Question évaluative	Indicateur possible
-----	-----	-----
Pertinence	Les buts répondent-ils aux besoins réels ?	Adéquation cahier des charges / analyse des besoins, relation entre les buts et les besoins, nécessite un pilotage en temps réel (décalage entre l'analyse des besoins et la formation.
Efficacité	Les objectifs sont-ils atteints ?	Taux de réussite, progression des compétences, comparer les buts fixés aux résultats obtenus.
Efficience	Rapport coût / résultats, efficacité ?	Coût par participant, retour sur investissement, questionner la pertinence des objectifs, permet d'éviter le gaspillages.

⚙️ Niveaux dispositif & processus (5 critères)

Pour être efficace, pertinente et efficiente une formation doit être conforme, acceptée, synchrone, compatible et cohérente.

Critère	Question évaluative	Indicateur possible
-----	-----	-----
Conformité	Écart entre prévu et réalisé ?	Respect du programme, adaptation des consignes, estimer l'écart entre ce est prévu, prescrit et ce qui est fait réellement.
Acceptabilité	Adhésion des acteurs ?	Taux de satisfaction, engagement observé, estime le degré d'adhésion des acteurs.
Synchronisme	Décisions adaptées aux problèmes rencontrés ?	Rapidité de régulation, résolution des conflits, l'importance d'un pilotage de la formation qui s'adapte à l'évolution des contextes.
Compatibilité	Adaptation au contexte ?	Adéquation horaires/disponibilités, certification reconnue, horaires vs disponibilité, le cahier des charges est-il respectueux des besoins réels des participants.
Cohérence	Articulation entre niveaux et paramètres ?	Alignement politique/dispositif/processus, cohérence entre politique, dispositif et processus.

□ Analyse systémique d'une formation

□ Les éléments du système

Fi = caractéristiques

Ci = contextes

□ Application pratique – Étude de cas

Objectif : Modéliser une formation existante et identifier les points d'optimisation.

Étapes :

1. **Identifier les 3 niveaux** : Politique, Dispositif, Processus – remplir le tableau des paramètres Fi.
2. **Repérer 2-3 contextes privilégiés** : Professionnel, Culturel, Financier – remplir le tableau des paramètres Ci.
3. **Cartographier les interactions** : Construire la matrice $Fi \leftrightarrow Ci$ et identifier les liaisons fortes.
4. **Évaluer avec les 8 critères** : Noter chaque critère sur 10 et justifier.
5. **Proposer des ajustements** : Basés sur les interactions problématiques.

Exemple de rendu : Une fiche synthétique avec :

- Tableaux Fi et Ci remplis
- Matrice d'interactions visuelle
- Grille d'évaluation qualitative
- Plan d'action d'optimisation

□ Questions pour l'auto-évaluation

Pour intégrer le modèle de Stroumza dans ma pratique, je me demande :

- Quels sont les **contextes privilégiés** qui influencent ma formation ? - Mes **objectifs** sont-ils **pertinents** par rapport aux besoins réels ? - Mon **dispositif** est-il **compatible** avec les caractéristiques du public ? - Comment améliorer la **cohérence** entre politique, dispositif et processus ? - Quels **critères de qualité** sont les plus fragiles dans mon action ?

Dans la préparation : - Analyser besoins + contextes avant de rédiger le cahier des charges. - Négocier le partenariat et les ressources. - Choisir des paramètres de dispositif adaptés au public réel.

Dans l'action : - Réguler en temps réel (synchronisme). - Vérifier l'acceptabilité et la compatibilité. - Faciliter les interactions entre acteurs.

Dans l'analyse : - Mesurer efficacité et efficience. - Évaluer les écarts entre prévu/réalisé (conformité). - Capitaliser pour les projets suivants.

□ Insights personnels

*Cette approche systémique m'aide à penser la formation comme un **système vivant**, en interaction constante avec son environnement. La modélisation $Fi \leftrightarrow Ci$ permet d'**objectiver le regard** et d'éviter les biais de conception. La polyvalence des postures (responsable, organisateur, animateur) est une clé pour agir avec **souplesse et pertinence**.*

□ Bibliographie & références

- Stroumza, J. (1997). Ingénierie de la formation. Université de Genève. - Le Boterf, G. (1994). De la compétence. Essai sur un attracteur étrange. Éditions d'Organisation. - Schwartz, B. (1973). L'éducation demain. Aubier Montaigne. - Van Engelshoven, P. (1995). Functions, profiles and qualifications. CEDEFOP. - Stroumza, J. (1995). Formateurs : qualifications actuelles et futures. Cahiers de la Section des Sciences de l'Éducation, n°96. - Stroumza, J. (1993). Les éducateurs d'adultes en Europe : du bénévolat à la professionnalisation. Actes du Colloque de Lille.

□ Navigation

← Retour à [Carnet G3 Concept](#) → [Modèle systémique de la formation](#) → [Critères de qualité en ingénierie](#)

[G3](#), [ingénierie](#), [formation](#), [système](#), [contexte](#), [qualité](#), [modèle](#), [Stroumza](#), [architecture](#), [politique](#), [dispositif](#), [processus](#), [interactions](#), [critères](#)

Page mise à jour le {{date | Auteur : Stroumza (adaptation) | Version : 2.0}} 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_ingenieurie_formation&rev=1769950239

Last update: **2026/02/01 13:50**

