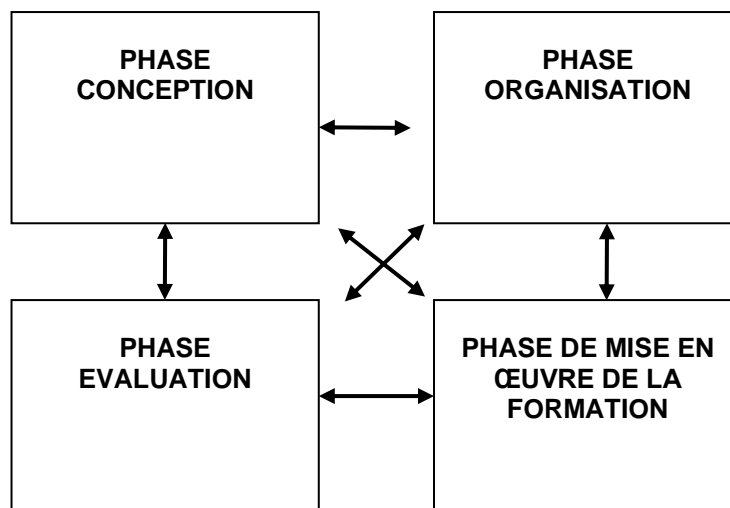


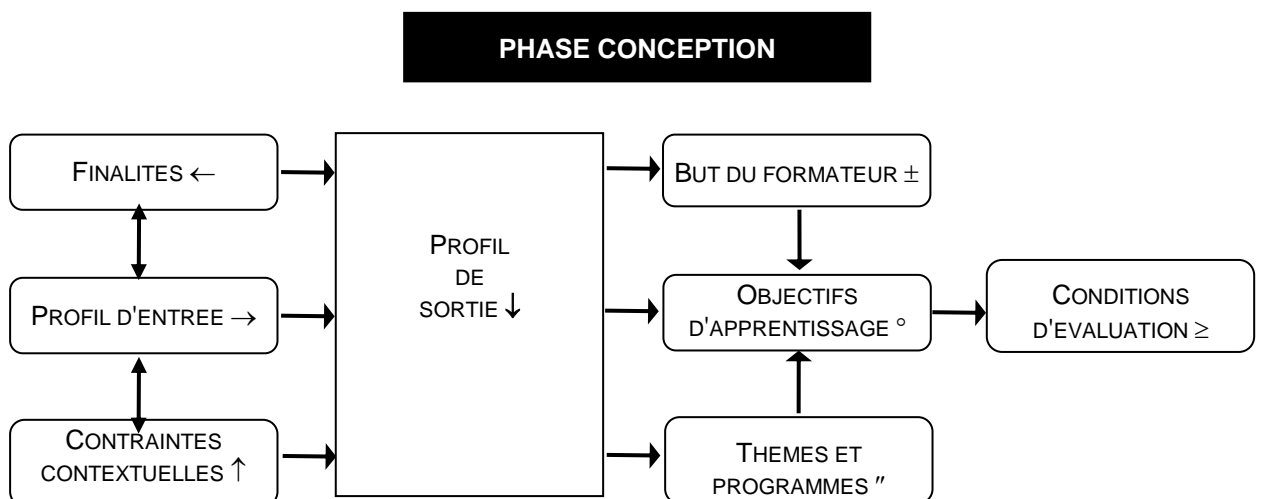
CONCEPTION D'UNE FORMATION MANAGEMENT : MODÈLE D'INGÉNIERIE PÉDAGOGIQUE MERLANE

NOTRE DEMARCHE D'INGENIERIE PEDAGOGIQUE

Le dispositif de Formation-Action est élaboré en deux phases, une phase de conception, une phase d'organisation, puis déployé en phase de formation proprement dite et en phase d'évaluation des effets.



PHASE DE CONCEPTION :



← Finalités de la formation

Ce chapitre correspond au « problème » que l'on souhaite résoudre par l'action de formation. Il s'agit bien d'un processus de changement qui s'engage avec comme instrument l'action de formation.

Les finalités sont donc exprimées de façon générale.

Exemples :

- Amener les cadres supérieurs de l'Entreprise à pratiquer de façon opérationnelle un management efficace pour leurs équipes et leur unité.
- Renforcer le fonctionnement en équipes virtuelles pour les managers internationaux.
- Créer et développer un cadre de référence Management et développer les rôles de l'encadrement.

↑ Contraintes à intégrer dans la conception de la formation

Ce sont les conditions qui influent sur la faisabilité et l'efficacité du projet de formation interne :

- Disponibilité des managers et des formés,
- Dispersion géographique nationale ou internationale,
- Périodes calendaires à éviter / à privilégier,
- Durée des modules, horaires, etc...,
- Budget,
- Multiplicité des sociétés d'appartenance et des sites de travail.

→ Profil d'entrée des formés

Etat des compétences des stagiaires avant la formation.

Histoire et culture managériale.

Expérience de la formation – Motivation à se former.

↓ Profil de sortie des formés

Profil de compétences souhaité à la fin de la formation ("être capable de") selon le modèle choisi, le bilan préalable et les objectifs individuels établis avec leur supérieur hiérarchique direct.

° Objectifs d'apprentissage

Il s'agit des objectifs à atteindre dans chaque module et séquence de formation. Ils seront détaillés en début de chaque module.

± Buts du formateur

Ce sont les objectifs que le formateur doit atteindre par la mise en œuvre des processus de formation.

Le formateur est là pour transmettre des connaissances et modèles mais surtout sa pratique et ses expériences pour animer le processus d'apprentissage par des mises en situation des apprenants.

" Thèmes et programmes de la formation (contenus)

Les contenus sont l'ensemble des "messages" et connaissances à transmettre aux formés. Ils seront détaillés dans chaque module ainsi que les supports pédagogiques correspondants.

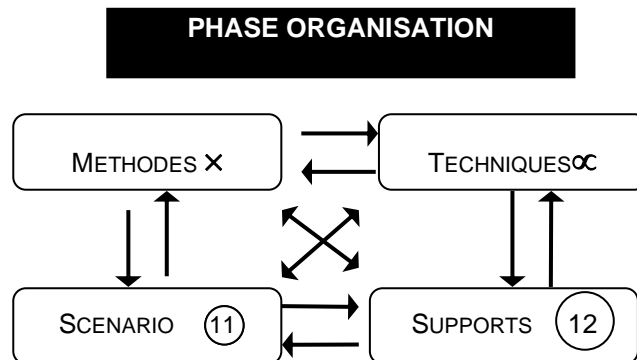
≥ Conditions d'évaluation des acquis

Il est indispensable de prévoir, dans la conception de la formation, les modalités de mesure et d'évaluation des apprentissages. C'est pour cela, qu'à la fin de chaque exercice, jeu ou module, sont prévus des points d'évaluation (questionnement oral, questions écrites, mises en situation, tours de table des points clés...).

D'autres outils d'évaluation post-formation (360°, enquête auprès de la hiérarchie, etc...) peuvent être envisagés à ce moment de la phase de conception.

PHASE D'ORGANISATION :

Construction des modules et du scénario pédagogique



× Méthodes pédagogiques :

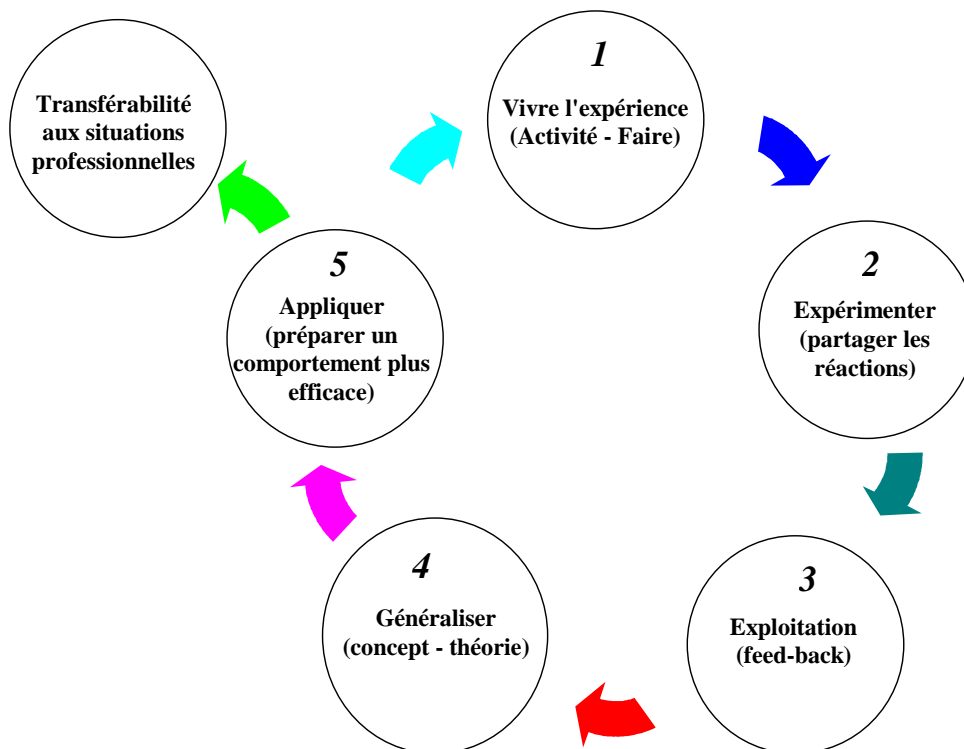
On distingue habituellement trois grands types de méthodes :

- Affirmative : il s'agit de transmettre des connaissances et de vérifier leur acquisition par des exercices d'application,
- Interrogatives : il s'agit de provoquer le questionnement des apprenants par des questions générales ou précises au groupe et, ensuite, d'apporter la réponse (approche rhétorique),
- Actives ou de découverte : il s'agit de mettre l'apprenant en situation de découverte de notions ou de mécanismes, souvent comportementaux et de théories par la suite, selon des modèles plus ou moins simples.

Le niveau de responsabilité et d'expérience du public concerné par la formation Management nous incite à travailler sur des problématiques concrètes en particulier des micro-cas élaborés « sur-mesure ».

La dynamique d'apprentissage permet alors par l'expérimentation, d'assimiler les différents contenus apportés et favorise le transfert des acquis dans les situations de travail au quotidien.

Notre méthode se centre sur l'Apprentissage par l'Action et donc s'inspire beaucoup des méthodes actives, du modèle de Kolb :



∞ Techniques d'animation

Ce sont les techniques utilisées par le formateur pour organiser l'apprentissage des formés.

Nous utilisons plusieurs techniques combinées entre elles :

- Brefs exposés par le formateur (Méthode affirmative)
- Mise en situation (Méthodes actives) :
 - jeux de rôles d'entraînement
 - observation avec grilles
- Exercices avec supports préparés
- Brainstorming (méthode interrogative) :
 - recherche d'idées
 - découverte de points clés (cadre virtuel)
- Techniques d'animation de groupes :
 - débriefing d'exercice
 - débats, discussions
 - échanges d'expérience
- Techniques d'interview :
 - débriefing de jeux de rôles

Chaque application d'une technique d'animation doit être au service directement ou indirectement, d'un objectif d'apprentissage.

L'application des techniques actives nécessite du temps et donc la patience de ne pas vouloir aller trop vite et brûler les étapes.

⑪ Les supports pédagogiques à l'apprentissage

- supports d'exercices, grilles d'observations, jeux de rôles, cas,
- textes des points clés, documentation, classeur du formé,
- transparents, visuels,
- supports d'animation : tableau de papier, rétroprojecteur,
- soi-même comme support : gestuelle, occupation de l'espace, ton de la voix, dynamisme.

⑫ Le scénario pédagogique

C'est l'enchaînement des séquences pédagogiques à l'intérieur d'un module et entre les modules eux-mêmes. Toute la progression de l'apprentissage est contenue dans le choix du scénario.

« L'orchestration » de la formation, la « mise en scène » des méthodes, supports et techniques laissent peu de place au hasard. C'est pour cela, qu'avant de modifier un module de formation, il convient de le resituer dans l'ensemble de la progression pédagogique et d'en appréhender son rôle de maillon dans la chaîne d'apprentissage.

Le scénario est construit comme une succession de « Plans de cinéma » ou de diapositives dans un diaporama... Il obéit à une logique d'apprentissage déterminée lors de la phase de conception de la formation.