

# OPTIMISER UNE FORMATION

Qui donnait toutes satisfactions !

Il s'agit d'une formation de formateurs conçue il y a quelques années pour un client désirant « professionnaliser » ses Tuteurs-Formateurs.

Il fallait envisager une formation de courte durée (3 jours), très opérationnelle. Le client désirait que cette formation mette l'accent tout particulièrement sur la formulation des objectifs pédagogiques et sur l'utilisation des méthodes actives. Nous avons donc retenu un objectif pédagogique centré sur la présentation d'une mini action de formation d'une durée variable suivant le nombre de participants (de 30 mn à 1 heure).

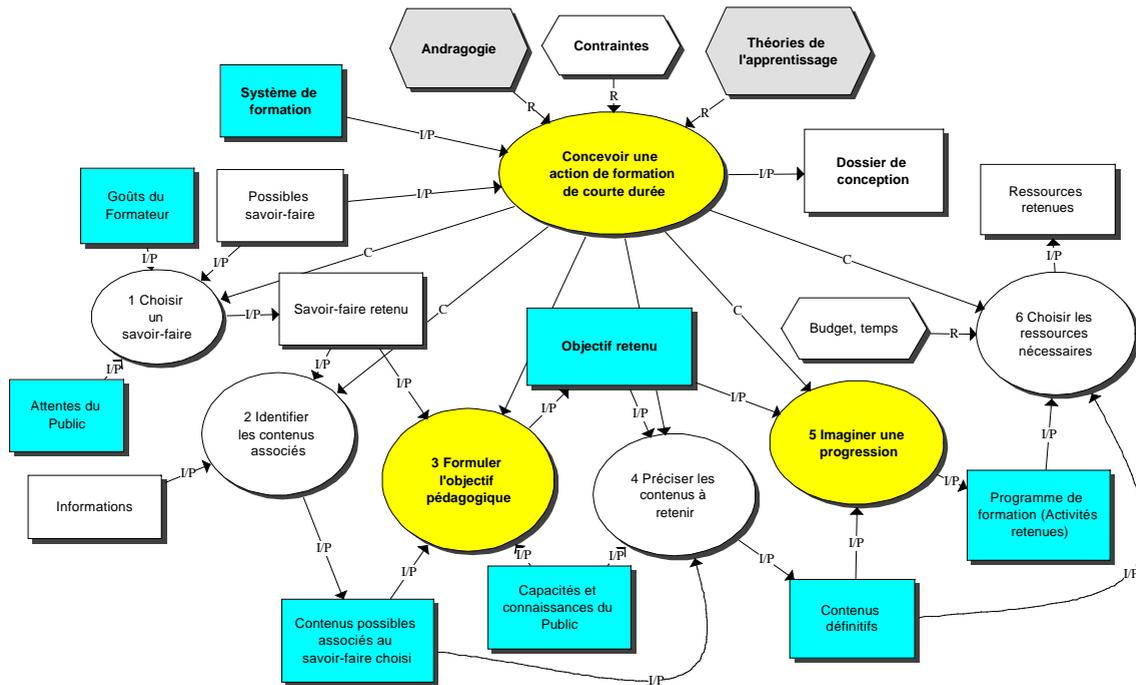
Cette formation donnait d'excellents résultats, du moins du point de vue des formés (enquêtes d'opinions), mais nous observions des disparités dans le niveau de performance obtenu (évaluation formative critériée). Le nombre de personnes ayant atteint l'objectif pouvait en effet varier de 20% à 90%. Nous attribuions ces variations au niveau initial des participants (capacité de synthèse en particulier).

La formation avait été conçue d'une manière classique, en soignant tout particulièrement la stratégie pédagogique, mais en négligeant l'analyse des contenus par ailleurs peu nombreux (du moins c'est ce que nous pensions à première vue). Nous avons pris soin de modéliser la stratégie pédagogique choisie (modèle pédagogique) à l'aide de MISA MOT.

Afin de mieux comprendre les disparités observées au niveau des performances, nous avons décidé de réaliser **le modèle des connaissances** de la formation (premier modèle de la méthode MISA).

Voir ci-après l'écran principal de ce modèle (l'écran d'où se déclinent tous les autres écrans à partir des connaissances appartenant à l'écran principal).

## OPTIMISER UNE FORMATION



### Interprétation des symboles utilisés :

**Les ovales** représentent des actions, par ex. « Formuler l'objectif pédagogique ».

**Les rectangles** représentent des concepts, par ex. « Système de formation ».

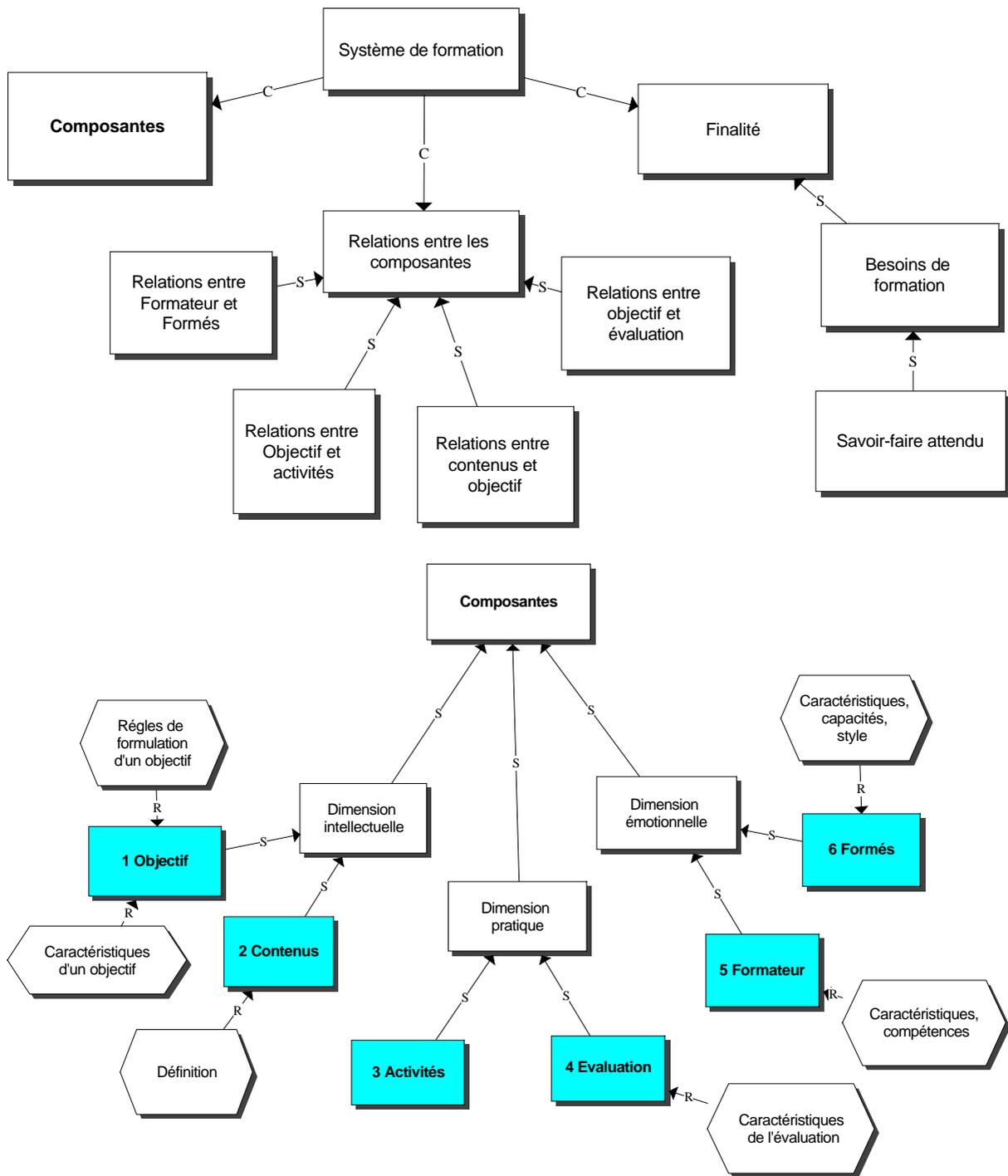
**Les hexagones** représentent des principes ou des règles qui régulent ou conditionnent d'autres connaissances, par ex. « Les principes andragogiques ».

Ce modèle indique simplement que pour concevoir une action de formation de courte durée il faut réaliser 6 tâches : choisir un savoir-faire, identifier les contenus associés, formuler l'objectif, préciser les contenus, imaginer une progression et enfin choisir les ressources. Pour indiquer que ces tâches sont des composantes de l'action principale, on relie celles-ci à l'action principale par un lien de type « C » (comme composition).

Toute tâche nécessite pour sa mise en œuvre des concepts, et peut produire d'autres concepts. Dans ce cas on utilise des liens de type I/P.

Enfin les principes régulent certaines actions ce que l'on représente à l'aide d'un lien de type « R ».

Un symbole particulier (rectangle avec des coins arrondis) indique le niveau de capacité désiré en fin de formation ex. « Produire ».  
 Pour mieux illustrer l'enchaînement des écrans nous avons recopié ci-après l'écran associé au concept « **Système de formation** » ainsi que l'écran associé au concept « **Composantes** ».



Le modèle complet comprend 21 écrans et plus de 150 connaissances.

Cette analyse nous a permis de mettre en évidence deux points très importants, tout d'abord le nombre très important de connaissances (pour une formation de cette durée) et ensuite l'absence de traitement pédagogique pour certaines connaissances fondamentales comme « *Imaginer un processus pédagogique* ».

Aussi nous avons décidé de recentrer l'objectif pédagogique, d'éliminer certaines connaissances ainsi que certaines activités pédagogiques. Par contre nous avons ajouté deux nouvelles activités pédagogiques afin de traiter les connaissances « oubliées ».

Les résultats ne se firent pas attendre, le niveau de performance des groupes ne descendit plus en dessous de 50% et il devint fréquent d'atteindre 100%.

## CONCLUSIONS

Pour optimiser une formation il faut identifier **avec exactitude** les connaissances à transmettre et comment elles se répartissent entre concepts, procédures et principes (on n'enseigne pas un concept comme une procédure ou un principe et on sous-estime toujours le nombre de connaissances).

Compte tenu des contraintes de la formation il faut identifier **les priorités et leur niveau de maîtrise**.

Il faudra évidemment vérifier que le scénario pédagogique traite les priorités retenues (et pas autre chose !!).