



RITM-BFC
POUR RÉUSSIR
EN BOURGOGNE-
FRANCHE-COMTÉ








L'Open Class – RITM BFC – 11/12/2020

Parcours de formation

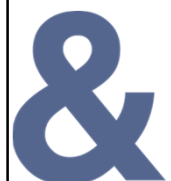
Professionnalisation des ingénieurs encadrants

pour une autre approche expérientielle et
situationnelle de la formation au
management

Pour échange : H DE BISSCHOP - herve.de-bisschop@agrosupdijon.fr - franck.constantin@agrosupdijon.fr

Utilisation ou copie interdites
sans citation

**Bienvenue
et bonne
Open class à
chacun (e) !**



Présentation...






Des animateurs

- **Franck Constantin** : Directeur de la Formation Professionnelle (DFPRO) – Agrosup Dijon – Pilote et concepteur du parcours « ingénieur encadrant »
- **Pascaline Ponce** : Directrice ATP-BFC, projet RITM-BFC / **Juliette Brey-Xambeu** : Ingénieure pédagogique – RITM-BFC,
- **Hervé De Bisschop** : Enseignant Chercheur – Laboratoire FoAP – Agrosup Dijon. Co-pilote et concepteur du parcours « ingénieur encadrant »

Des participants...

- Présentation,
- Motifs, intérêts, motivations pour participer cette open class.

Du modus operandi

- Privilégier les interactions libres au « fil de l'eau »,
- Poser vos questions : directement, en levant la main ou par le tchat,
- Éteindre les micros et les rallumer pour prendre la parole,
- Allumer les caméras,
- Nous vous proposons d'enregistrer le webinaire à la seule fin de diffusion entre les participants.

Pour échange : H DE BISSCHOP - herve.de-bisschop@agrosupdijon.fr - franck.constantin@agrosupdijon.fr

Utilisation ou copie interdites
sans citation

Plan de la présentation



- 1- **Contexte**, conception du management et objectifs institutionnels du parcours
- 2- **Vision** : une réponse aux évolutions des besoins en matière de compétences managériales : 4 enjeux émergents pour l'exercice de la fonction managériale dans les organisations
- 3- **L'ADN** du parcours : cap sur 7 compétences clés !
- 4- **Le fondement** : un référentiel d'activités managériales générique déclinable
- 5- **Les 4 objectifs** pédagogiques du parcours
- 6- **L'architecture** du parcours
- 7- **Les publics potentiels** d'AgroSup Dijon
- 8- Un parcours adossé à un **programme de recherche** porté par Foap
- 9- **Le phasage** prévisionnel du parcours

Pour échange : H DE BISSCHOP - herve.de-bisschop@agrosupdijon.fr - franck.constantin@agrosupdijon.fr

Utilisation ou copie interdites sans citation

1. Parcours de formation

« Professionnalisation des ingénieurs encadrants »

Ce parcours s'inscrit dans les **orientations stratégiques** :

- du programme RITM-BFC-levier 5 (FTLV) et
- d'AgroSup Dijon, en particulier sur l'innovation pédagogique, l'appui à la formation des cadres du MAA et l'ancrage régional.

Axé sur le management, il est le fruit d'un travail d'équipe impliquant :

- Des enseignants chercheurs
- Des ingénieurs d'étude et de recherche
- Des responsables des différentes directions d'AgroSup Dijon (DEVE, DEFPRO, CEDEFAP)
- Des professionnels en situation de responsabilités managériales

Il poursuit 6 objectifs institutionnels

Pour échange : H DE BISSCHOP - herve.de-bisschop@agrosupdijon.fr - franck.constantin@agrosupdijon.fr

Utilisation ou copie interdites sans citation

2. Vision: un parcours de formation en réponse aux évolutions des besoins en matière de compétences managériales ... (1/3)



Évolutions dans les organisations et impacts sur les compétences managériales

Ces dernières années, de grandes écoles comme de grandes organisations publiques ont déployé des plans stratégiques visant à doter les futurs responsables d'une **double compétence « métier & management »**, plaçant ainsi cette activité au cœur des enjeux de formation.

Les évolutions observées **dans les organisations du travail impactent profondément la nature des compétences requises** et leurs modes d'exercice pour diriger des collectifs

Évolutions de et dans la société ayant un impact sur l'objet, les conditions et les attendus vis-à-vis du management ...

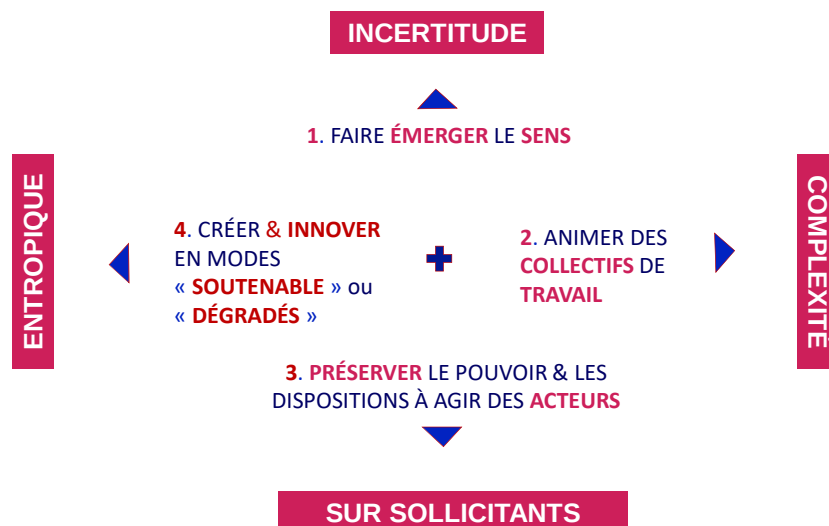
S'intéresser à ces évolutions pour mieux saisir ce qui structurent l'activité managériale et aussi ce qui impacte celles- et ceux qui sont encadrés par les managers.

Pour échange : H DE BISSCHOP - hervé.de-bisschop@agrosupdijon.fr - franck.constantin@agrosupdijon.fr

Utilisation ou copie interdites sans citation

1. Consommérisme et automatisation	Perte des savoirs, savoir faire, savoir vivre Perte des capacités de jugements et de décision
2. L'individualisme normatif	Perte du sens du collectif Entretien de l'illusion d'une autonomie radicale du sujet Renforcement de la légitimité de l'individualisation des processus de gestion Requestionnement de la notion et des figures d'autorité traditionnelles Altération du sens de l'altérité
3. L'essor des technologies de l'exponentiel	Culture du refus de la limite Érosion de l'expérience de la "résistance du réel" Affaiblissement de la capacité à vivre positivement la frustration Disparition des processus sociaux de transformation des pulsions en désirs Instauration d'une "dictature de l'immédiateté"
4. La montée de la société du risque	Culture d'aversion au risque : le risque comme catégorie dévalorisante L'inflation des logiques de contrôle Culte de la perfection & mythe du zéro défaut
5. La substitution de l'efficacité par la performance	Déni du réel du travail irréductible à la réalisation des objectifs Besoins de développer une culture de la délibération et la co-élaboration
6. L'extension d'un système de gestion hégémonique : "les faiseurs de performance"	Scission entre les concepteurs de l'organisation du travail et les opérateurs Développement du conformisme par la normalisation des processus de travail Érosion des comportements sociaux au profit de ceux individuels promus par l'individualisation de l'évaluation Gommage des frontières spatiales et temporelles Déstabilisation des dynamiques d'ancrage du sentiment d'appartenance professionnelle Réapparition de mécanismes de "servitudes volontaires" Culte du changement continu : facteur d'insécurité chronique pour les individus
7. La transition agro-écologique	Agir au sein de dynamiques systémiques, signifie agir dans la complexité L'inconnu et l'imprévu : les nouvelles constantes des environnements de travail
8. La sur sollicitation : une constante des pratiques et systèmes managériaux	nécessité d'apporter une attention particulière à la préservation et la régénération à la fois des capacités et du pouvoir d'agir des individus Apprendre à savoir conjointement atteindre des résultats et préserver les capacités des individus au sein d'environnements potentiellement sur sollicitants

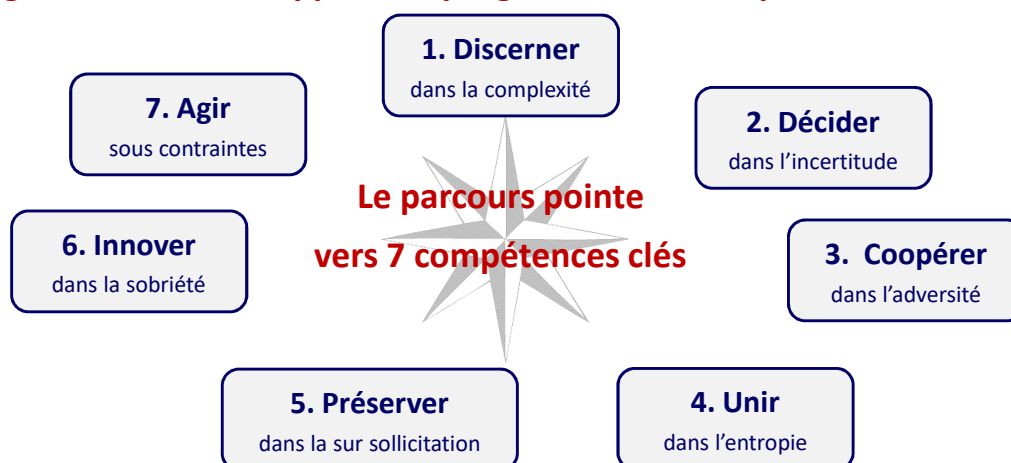
2. Vision (suite) : 4 enjeux émergents pour l'exercice de la fonction managériale dans les organisations (3/3)



Pour échange : H DE BISSCHOP - herve.de-bisschop@agrosupdijon.fr - franck.constantin@agrosupdijon.fr

Utilisation ou copie interdites sans citation

3. L'ADN du parcours : participer modestement à l'émergence et au développement progressifs de 7 compétences



Le parcours participe à faire cheminer le stagiaire vers l'acquisition progressif des savoirs, savoir-faire et savoir-être propices à ces compétences

4. Un parcours bâti sur un référentiel d'activités managériales générique déclinable (1/6)



À partir de la littérature scientifique, des référentiels issus du « comportement organisationnel » & des études prospectives

Synthèse des **compétences managériales fondamentales** (actuelles et futures)



Synthèse des **activités managériales génériques**

Création du **référentiel d'activités managériales générique**

Analyse des **activités managériales des postes** des IAE



Analyse des **situations professionnelles** IAE

Identification des **compétences critiques** & des **situations professionnelles emblématiques** (classes de situation)

Déclinaison du **référentiel d'activités managériales spécifique (IAE)**

À partir de **fiches de postes (96)**, du **répertoire des métiers du MAA**, de **fiches de situation professionnelles (95)**

Pour échange : H DE BISSCHOP - herve.de-bisschop@agrosupdijon.fr - marie-kevin.constantin@agrosupdijon.fr

Utilisation ou copie interdites sans citation

4. Un référentiel d'activités managériales générique et spécifique (2/6)



**Le référentiel est organisé
Autour des 7 activités managériales principales.**

**A chacune de ces activités
sont attachés des compétences,
savoirs et dispositions spécifiques.**

**Ce référentiel
Pourra être décliné au plus proche des
spécificités des différents publics.**

1. Connaître et développer ses capacités

2. Diriger

3. Animer

4. Communiquer

5. Organiser

6. Innover

7. Préserver et « encapaciter » les individus et les organisations

Pour échange : H DE BISSCHOP - herve.de-bisschop@agrosupdijon.fr - marie-kevin.constantin@agrosupdijon.fr

ACTIVITÉS MANAGÉRIALES CLÉS		domaines de compétences	
1.	CONNAITRE ET DÉVELOPPER SES CAPACITÉS	1.1 Mieux connaître ses préférences et modes de fonctionnement 1.2 Connaître et savoir mobiliser ses émotions 1.3 Connaître et gérer son stress 1.4 Renforcer et entretenir la confiance et son assertivité 1.5 Savoir développer sa disposition de co-présence et disponibilité à soi et aux autres 1.6 Savoir mobiliser les différents modes d'inférence	
2.	DIRIGER	2.1 Savoir construire une vision et faire émerger le sens de l'action 2.2 Savoir élaborer et prendre des décisions et arbitrages 2.3 Exercer l'autorité & le pouvoir au service de la raison d'être de l'organisation 2.4 Exercer son leadership & savoir conduire un collectif 2.5 Savoir élaborer et communiquer des objectifs 2.6 Savoir déléguer, évaluer et contrôler 2.7 Savoir négocier 2.8 Savoir représenter l'institution et se positionner politiquement 2.9 Déployer et enrichir son style de management	
3.	ANIMER	3.1 Déjouer et dénouer les conflits 3.2 Bâtir et entretenir la cohésion d'équipe 3.3 Faciliter la coopération et l'intelligence collective 3.4 Développer la responsabilisation, l'implication & la motivation 3.5 Savoir conduire de réunion efficaces et efficaces 3.6 Savoir conduire des entretiens productifs	

Utilisation ou copie interdites sans citation

4.	COMMUNIQUER	4.1 S'exprimer clairement par une communication interpersonnelle ajustée 4.2 Être à l'aise et avoir de l'impact lors de prise de parole en public 4.3 Savoir argumenter et mobiliser les ressorts de la rhétorique et de la controverse	
5.	ORGANISER	5.1 Mettre son organisation personnelle au service des enjeux clés de sa fonction 5.2 Organiser le travail du service et de ses membres 5.3 Piloter les projets 5.4 Manager des équipes à distance et multi sites	
6.	INNOVER	6.1 Savoir animer une démarche de Design thinking 6.2 Savoir mobiliser les techniques de créativité individuelles et collectives 6.3 Connaître et mobiliser les principes de la logique entrepreneuriale 6.4 Savoir accompagner les changements de comportements de ses collaborateurs 6.5 Connaître et savoir implanter les logiques de développement durable & soutenable 6.6 Connaître et savoir mobiliser les logiques des communs 6.7 Connaître les enjeux de IA & savoir mobiliser les ressources de la digitalisation	
7.	PRÉSERVER & ENCAPACITER >// membres de l'équipe)	7.1 Savoir comment diriger en situation de crise 7.2 Savoir mobiliser pour soi et les collaborateurs les techniques d'Optimisation des Potentiels 7.3 Savoir implanter une organisation apprenante 7.4 Savoir implanter les processus propres à une organisation capacitante 7.5 Savoir former et accompagner le développement professionnel	

ES
(20)

4. Le référentiel générique d'activités managériales spécifique (5/6)



ACTIVITÉS MANAGÉRIALES CLÉS		domaines de compétences	Compétences & dispositions associées
1.	CONNAÎTRE ET DÉVELOPPER SES CAPACITÉS	1.1 Mieux connaître ses préférences et modes de fonctionnement	formaliser son système éthique, déontologique, moral Identifier ses relations : argent, pouvoir, temps, risque, changement.. Définir ses motifs, buts, objectifs Découvrir ses préférences mentales
		1.2 Connaître et savoir mobiliser ses émotions	Savoir identifier, nommer et accompagner l'expression de ses émotions Savoir identifier et accompagner l'expression des émotions d'autrui
		1.3 Connaître et gérer son stress	Connaître les mécanismes générateurs et régulateurs du stress Disposer des techniques de régulation du stress
		1.4 Renforcer et entretenir la confiance et son assertivité	Générer de la confiance
		1.5 Savoir développer sa disposition de co-présence et disponibilité à soi et aux autres	Pratiquer le mindfulness : attention et vigilance
		1.6 Savoir mobiliser les différents modes d'inférence	Connaître et mobiliser les dynamiques d'autodétermination s'entraîner à mobiliser les 3 modes de raisonnement

Pour échange : H DE BISSCHOP - herve-de-bisschop@agrosupdijon.fr - franck.constantin@agrosupdijon.fr

ACTIVITÉS MANAGÉRIALES CLÉS		domaines de compétences	Compétences & dispositions associées	V2.0 > IAE	MODULES				
					N°1	N°2	N°3	N°4	N°5
1.	CONNAÎTRE ET DÉVELOPPER SES CAPACITÉS	1.1 Mieux connaître ses préférences et modes de fonctionnement	formaliser son système éthique, déontologique, moral	X	Oui	Oui		Oui	X
			Identifier ses relations : argent, pouvoir, temps, risque, changement..	OK	?				
			Définir ses motifs, buts, objectifs	OK					
			Découvrir ses préférences mentales	OK					
		1.3 Connaître et gérer son stress		X		Oui			X
		1.4 Renforcer et entretenir la confiance et son assertivité		X	Oui	Oui		Oui	X
2.	DIRIGER	1.6 Savoir mobiliser les différents modes d'inférence		X	Oui	Oui	Oui	Oui	X
		2.4 Exercer son leadership & savoir conduire un collectif		X	Oui	Oui			X
			Connaître les techniques du nudge	OK					
			Connaître les théories de l'engagement	OK					
3.	ANIMER	2.5 Savoir élaborer et communiquer des objectifs		X	Oui	Oui			X
		2.9 Déployer et enrichir son style de management		X	Oui	Oui		Oui	X
			Cultiver son style de management et leadership	OK					
		3.1 Déjouer et dénouer les conflits		X	Oui	Oui			X
4.	COMMUNIQUER		Favoriser des résolutions +/- des conflits	OK					
		3.2 Bâtir et entretenir la cohésion d'équipe		X	Oui	Oui			X
		3.3 Faciliter la coopération et l'intelligence collective		X	Oui	Oui			X
		3.4 Développer la responsabilisation, l'implication & la motivation	Mobiliser les nouvelles d'organisation (hackathon, design thinking...)	OK					
5.	ORGANISER	4.1 S'exprimer clairement par une communication interpersonnelle ajustée		X	Oui	Oui	Oui	Oui	X
			savoir prendre une posture empathique	OK					
6.	INNOVER	5.1 Mettre son organisation personnelle au service des enjeux clés de sa fonction		X		Oui		Oui	X
		5.2 Organiser le travail du service et de ses membres		X	?	Oui			X
		6.2 Savoir mobiliser les techniques de créativité individuelles et collectives		X	Oui				X
		6.3 Connaître et mobiliser les principes de la logique entrepreneuriale		X	Oui	?			X
7.	PRÉSERVER & ENCAPACITER (// membres de l'équipe)	6.4 Savoir accompagner les changements de comportements de ses collaborateurs		X	Oui				X
		7.2 Savoir mobiliser pour soi et les collaborateurs les techniques d'Optimisation des Potentiels		X		Oui			X
		7.3 Savoir implanter une organisation apprenante	Concentration Régulation	OK					
			conduire une démarche d'analyse réflexive de son activité	X			Oui		X

Pour échange : H DE BISSCHOP - herve-de-bisschop@agrosupdijon.fr - franck.constantin@agrosupdijon.fr

Utilisation ou copie interdites
sans citation

5. Les 4 objectifs pédagogiques du parcours



Laboratoire
Formation
Apprentissages
Professionnels



Participer au **développement des capacités** des stagiaires
à **agir en situations managériales** par l'acquisition de nouveaux savoirs
ou la transformation de savoirs acquis et par l'adoption
et/ou la transformation de manières d'agir, d'interagir et d'être

Accompagner l'**approfondissement de la connaissance de soi** :
ses modes de fonctionnement en situation d'encadrement,
mais aussi sa manière singulière d'apprendre

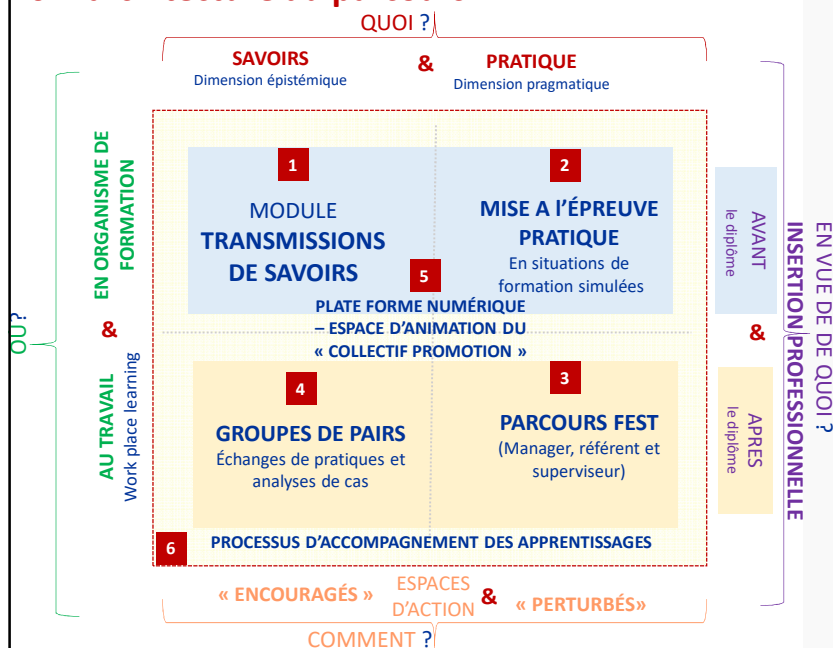
Faciliter les **transferts vers les situations professionnelles**

Initier ou renforcer l'inscription des apprenants
au sein de **communautés professionnelles**

Pour échange : H DE BISSCHOP - herve.de-bisschop@agrosupdijon.fr - franck.constantin@agrosupdijon.fr

sources
sans citation

6. L'architecture du parcours



Pour échange : H DE BISSCHOP - herve.de-bisschop@agrosupdijon.fr - franck.constantin@agrosupdijon.fr

4 principes directeurs structurants

Associer acquisitions de savoirs et entraînements par mises à l'épreuve pratiques

Déployer le dispositif en environnements de formation et sur le lieu de travail

Immerger les stagiaires dans des espaces d'action à la fois encouragées et empêchées

Déployer les parcours avant et après l'insertion dans la vie professionnelle

&

5+1

DIMENSIONS
DU PARCOURS

7. Les publics ASD sans présager d'éventuels publics de partenaires RITM



Le parcours a été conçu en direction de **3 univers premiers professionnels cibles**

Les ingénieurs agronomes & agro-alimentaires

SPÉCIALISATION (activité :
entreprenariat... ou fonctions à
fortes dimensions d'encadrement)

Les agents issus de la fonction publique d'État ou Territoriale

Ingénieurs Agents de l'Etat

Directeurs d'établissements

Cadres et agents de maîtrise....

Les acteurs du monde agricole, agro-alimentaire et rural

Systèmes coopérateurs

Fédérations et syndicats
professionnels

Secteur associatif...

Pour échange : H DE BISSCHOP - herve.de-bisschop@agrosupdijon.fr - franck.constantin@agrosupdijon.fr

Utilisation ou copie interdites
sans citation

8. Un programme de recherche porté par les équipes du



Les Apprentissages

- D'un parcours multi modale et multi modulaire,
- D'une activité de relation à autrui relevant du « gouvernement des hommes »
- Andragogie et conception de dispositifs de formation au management

L'AFEST Management

- Les conditions et ressources propices à la réussite de la conception, mise en place et évaluation d'Afest dédiées au développement des compétences managériales

L'évaluation

- Du dispositif de formation
- Du dispositif pédagogique
- Des compétences managériales

Pour échange : H DE BISSCHOP - herve.de-bisschop@agrosupdijon.fr - franck.constantin@agrosupdijon.fr

Utilisation ou copie interdites
sans citation

9. Phasage prévisionnel de mise en œuvre du parcours



Laboratoire
Formation
Apprentissages
Professionnels



Année universitaire 2020-2021	Perspectives 2021-2022	Moyen terme : 2023 à 2026
1. Conception et réalisation des supports et animations pédagogiques 2. Montée en charge de l'expérimentation des modules (auprès des IAE FC) 3. Scénarios de montée en charge du parcours 4. Cadrage du projet de recherche (3 axes : évaluation / apprentissages / Afest)	1. Expérimentation des modules 1,2,4 et 5 (auprès des IAE FC) 2. Etude de faisabilité du module 3 (FEST) 3. Etude de déploiement vers différents publics 4. Digitalisation du parcours 5. Poursuite du programme de recherche (3 axes : évaluation / apprentissages / Afest)	1. Capitalisation à partir des réalisations 2. Déploiement du parcours tenant compte des priorités d'Agrosup Dijon, du MAA et des partenaires ASD/RITM 3. Poursuite du programme de recherche (3 axes : évaluation / apprentissages / Afest)

constantin@agrosupdijon.fr

Utilisation ou copie interdites
sans citation

Merci!



Utilisation ou copie interdites
sans citation

Quelle conception du management ? ^(1/3)



Laboratoire
Formation
Apprentissages
Professionnels



Le management est ici conçu comme :

**« l'art de conduire une action collective finalisée
au sein d'un contexte organisationnel déterminé »**

Le management :

une activité complexe située au cœur même des problématiques des organisations

Manager est une activité complexe parce qu'elle est à la fois :

Une activité de relation à autrui (plaçant l'interaction entre les individus au cœur de l'activité)

Une activité conjointe (permettant aux individus d'atteindre des résultats que seuls ils ne pourraient pas atteindre)

Une activité située et incarnée (émergeant dans le couplage de l'individu avec son environnement)

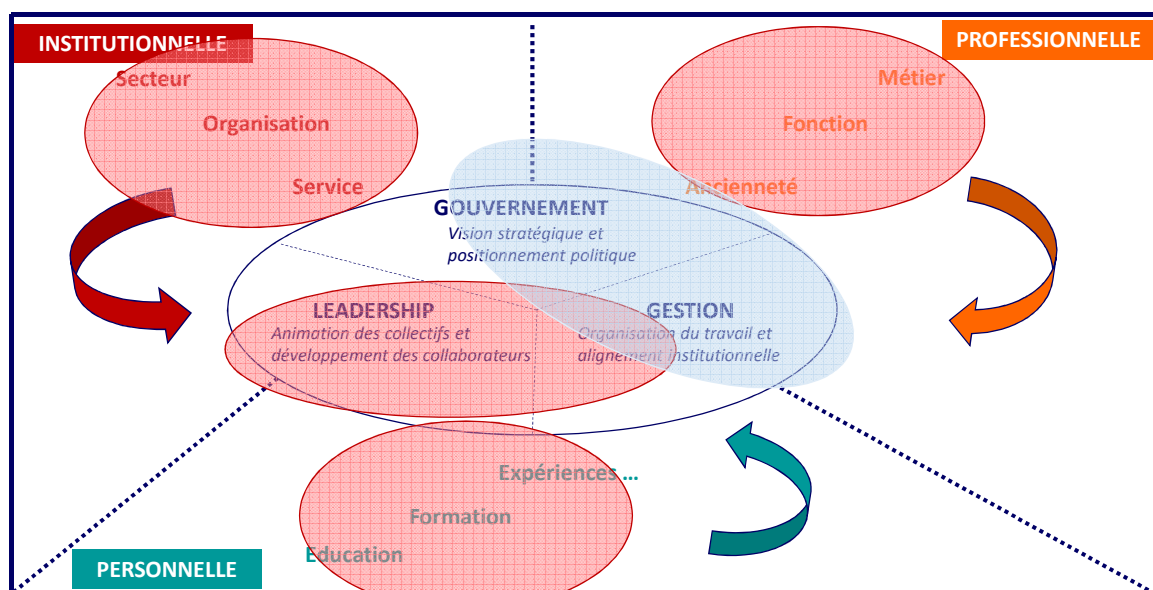
Pour échange : H DE BISSCHOP - herve.de-bisschop@agrosupdijon.fr - franck.constantin@agrosupdijon.fr

Utilisation ou copie interdites
sans citation

Quelle conception du management ? : activité transversale et située (institutionnellement et socialement) et incarnée (individuellement) (2/3)



Laboratoire
Formation
Apprentissages
Professionnels



Pour échange : H DE BISSCHOP - herve.de-bisschop@agrosupdijon.fr - franck.constantin@agrosupdijon.fr

sans citation

5+1 Dimensions du parcours



Laboratoire
Formation
Apprentissages
Professionnels



Module N°1 : Transmission de savoirs : concepts issues sciences de gestion et humaines

Partis pris pédagogiques

- Privilégier la compréhension à l'accumulation de savoirs
- Re questionner les évidences
- Apports des concepts à partir des questionnements des expériences des participants
- Invitation à l'implication et l'interaction
- Traitement de chaque thématique à partir d'une question « fil rouge » (exemple pour le module communication interpersonnelle : « pourquoi est-ce si difficile de s'entendre ? »)

Contenus

- Les items identifiés dans le référentiel d'activités managériales déclinés pour le public des IAE *sous réserve d'ajustements à finaliser au cours de l'exercice universitaire à venir*

Formats

- De 4 journées de 7 heures
- En présentiel dans une salle de cours classique
- Evolution dans le temps prévue autour de deux axes :
 - Vers un format mixte en ligne et en présentiel
 - Avec l'ajout de nouvelles thématiques



Pour échange : H DE BISSCHOP - herve.de-bisschop@agrosupdijon.fr - franck.constantin@agrosupdijon.fr

Utilisation ou copie interdites
sans citation

5+1 Dimensions du parcours



Laboratoire
Formation
Apprentissages
Professionnels



Module N°2 : stage de mise à l'épreuve pratique

Partis pris pédagogiques

- Apprentissage expérientiel associant apprentissage par courtes instructions et entraînements, **apprentissage par et de l'expérience** au travers d'activité de groupes et **apprentissage par et avec les autres** par échanges et observation de l'activité de ses pairs
- Stage bâti sur :
 - **Une immersion de plusieurs jours dans un cadre extérieur**
 - Une sollicitation ponctuelle des individus hors des zones de confort
 - **L'alternance des rôles** pour les stagiaires entre manager et être managé, ainsi qu'entre acteur et observateur des activités proposées
 - L'articulation de temps d'entraînement, de mise à l'épreuve pratique, de débriefings
 - La mobilisation de différentes modalités de débriefing : **analyse réflexives et feedbacks**

Contenus

- 3 types d'activités seront proposés :
- **Des activités d'équipes** : réalisation de missions sous diverses contraintes
 - Des ateliers à visée **d'acquisition et d'entraînement** à l'utilisation de techniques
 - Des temps **d'analyse réflexive** sur traces vidéos des ateliers et activités

Formats

- sur 3 jours :
- 1 journée d'inclusion (avec présentation des outils)
 - 2 journées exercices, ateliers, debriefings...



Pour échange : H DE BISSCHOP - herve.de-bisschop@agrosupdijon.fr - franck.constantin@agrosupdijon.fr

Utilisation ou copie interdites
sans citation

5+1 Dimensions du parcours



Laboratoire
Formation
Apprentissages
Professionnels



Module N°3 : Parcours de préparation à la Formation En Situation de Travail

Partis pris pédagogiques

- Former les stagiaires à **ce qu'est une FEST et en comment l'implanter** dans son organisation à partir des exigences suivantes :

- Vérifier le soutien institutionnel
- Gagner une mise à distance relative du lien de subordination
- Aménager le poste de travail pour permettre l'entraînement
- Former les formateurs à la posture d'accompagnement
- Cibler les situations de travail porteuses de potentiels d'apprentissage
- Soigner les modalités du travail réflexif

- Mobilisation d'une approche par la didactique professionnelle (séquences de formation sur le lieu de travail, en alternance avec des phases réflexives menées avec les formateurs)

Contenus

- Configuration « standard » :
 - Qu'est-ce qu'une Fest, les conditions de réussite, les démarches à effectuer en amont, ... ?
 - Comment mener une analyse de l'activité et du travail du poste visé par la Fest ?
 - Comment mener une démarche d'analyse réflexive de son activité ?
- Configuration « sur mesure » au cas par cas

Formats

- V1 : parcours distanciel (on line) sous format de MOOC,
- V2 : dispositif présentiel suite à une expérimentation en cours d'étude de faisabilité.



Pour échange : H DE BISSCHOP - herve.de-bisschop@agrosupdijon.fr - franck.constantin@agrosupdijon.fr

Utilisation ou copie interdites
sans citation

5+1 Dimensions du parcours



Laboratoire
Formation
Apprentissages
Professionnels



Module N°4 : Groupes de pairs

Partis pris pédagogiques

- Viser **l'autonomie du groupe** par la mise en place d'une formation à l'animation et la modération des séances

- **Initier le processus lors du temps de formation** pour renforcer sa pérennisation après la formation

- Mettre à disposition un dispositif doté **de ressources, doté de fonctionnalités de coopération à distance**

- Mutualiser un planning annuel d'intervenants sous forme de **conférences en webinaires**

Contenus

- Réunions d'analyse et d'échanges de pratiques
- Cycle annuel de 1 à 3 conférences par des intervenants
- Des cours sous format de MOOC thématiques
- 1 ou 2 séances d'auto analyse des apprentissages
- Participation à des webinaires thématiques

Formats

- Groupe constitué au départ par des membres d'une même promotion
- Séances en ligne et en présentiel suivant un planning annuel et sur sollicitation d'un des membres



Pour échange : H DE BISSCHOP - herve.de-bisschop@agrosupdijon.fr - franck.constantin@agrosupdijon.fr

Utilisation ou copie interdites
sans citation

5+1 Dimensions du parcours



Laboratoire
Formation
Apprentissages
Professionnels



Module N°5 : Un espace de coopération et ressources numériques en ligne

Partis pris pédagogiques

- Autonomie des apprenants
- Disposer d'espaces individuels et collectifs
- Espaces mis à disposition le temps du parcours avec possibilité de prolongation si le groupe de pairs vit au-delà de la durée du parcours

Contenus

- Mise à disposition de contenus
- Bibliothèque virtuelle
- Outils de co conception de documents
- Outils de réunion et de travail en distanciel
- Outils de formation à distance
- Espaces personnels et collectifs

Formats

Technologie LMS Doodle dotée d'une interface dédiée pour le parcours



Pour échange : H DE BISSCHOP - herve.de-bisschop@agrosupdijon.fr - franck.constantin@agrosupdijon.fr

Utilisation ou copie interdites
sans citation

5+1 Dimensions du parcours



Laboratoire
Formation
Apprentissages
Professionnels



Module N°6 : Le dispositif d'accompagnement des apprentissages et d'évaluation

Partis pris pédagogiques

- Dispositif bâti autour de 3 dimensions : **pertinence, cohérence et efficacité**
- Dispositif à viser **transformative et formative**
- **Analyse réflexive** visant à l'identification, la verbalisation, la formalisation et le développement des dispositions et des compétences
- Capitalisation et l'exploitation des expériences de travail et de formation comme levier de mobilisation et sources d'apprentissage
- Développer le **sentiment de compétences/ d'efficacité**

Contenus

- Différentiel entre les activités des stagiaires, le référentiel d'activité
- Traçabilité des acquis
- Entretiens
- Espaces de réflexivité sur l'expérience
- Accompagnement de l'individu à analyser sa situation et à formaliser son projet

Formats

- La remise aux stagiaires, dès le lancement du module, d'outils de capitalisation de leurs expériences et auto-évaluations doublée de processus d'évaluation individuels et collectifs (portefolio)



Pour échange : H DE BISSCHOP - herve.de-bisschop@agrosupdijon.fr - franck.constantin@agrosupdijon.fr

Utilisation ou copie interdites
sans citation

Pour poursuivre...



Contact



Hervé de Bisschop

Maître de Conférences Associé

AGROSUP Dijon UBFC

« FORMATION & APPRENTISSAGES PROFESSIONNELS »

EQUIPE D'ACCUEIL 7529

Département des Sciences Humaines et Sociales

EDUTER Recherche - Pôle Ressources et Ingénierie

26, Bld Docteur Petitjean - BP 87 999 - 21 079 DIJON cedex

+33 (0) 380 772 844 - +33 (0) 642 110 392

herve.de-bisschop@agrosupdijon.fr www.eduter-recherche.fr

www.agrosupdijon.fr

Pour échange : H DE BISSCHOP - herve.de-bisschop@agrosupdijon.fr - franck.constantin@agrosupdijon.fr

Utilisation ou copie interdites
sans citation

Les partis pris structurant le dispositif de formation



1. Coupler acquisition de savoirs, approfondissement de la connaissance de soi et entraînements pratiques

2. Inviter au renouvellement des façons de penser, d'agir, d'interagir

3. Adopter une approche modulaire de la formation

4. Coupler cadre bienveillant et perturbant

9. Concevoir le dispositif de formation comme un parcours expérientiel

**9
partis pris**

5. Inviter à la solidarité inter promotion

8. Travailler par boucle réursive

6. Instaurer une dynamique d'apprentissage continu par « corps intégral »

7. Favoriser la capitalisation du parcours par la réflexivité

Pour échange : H DE BISSCHOP - herve.de-bisschop@agrosupdijon.fr - franck.constantin@agrosupdijon.fr

Utilisation ou copie interdites
sans citation

Quelle conception du management ? : activité transversale et située (institutionnellement et socialement) et incarnée (individuellement)(2/2)

