

FICHE OUTIL

CRÉER UN PARCOURS D'APPRENTISSAGE ÉTAPE PAR ÉTAPE

De quoi s'agit-il ?

Un tableau pour construire un **parcours d'apprentissage progressif** structuré en plusieurs étapes. Il vous aidera à planifier des séquences d'apprentissage efficaces et adaptées pour répondre aux besoins de l'organisation et de l'apprenant·e.

Pour faire quoi ?

-  Recrutement
-  Accompagnement
-  Apprentissage

Pour qui ?

- La·le responsable
- Référent·e (ou GT) formation

L'outil en pratique

› Une version Word de cet outil « à remplir » est disponible via la rubrique outil du site competentia.be

Voici un tableau pour concevoir un **parcours d'apprentissage** à remplir à partir d'un « objectif compétence ».

Objectif compétence	« »					
Etape d'apprentissage	Objectif pédagogique	Modalité d'apprentissage	Durée	Support(s) utilisé(s)	Lieu(x) / Formats	Suivi / Évaluation
Activité d'apprentissage 1						
AA 2						
AA 3						

Voici un **EXEMPLE** de grilles (complétées) pour choisir un mode d'apprentissage


Objectif compétence	Etre capable d'intégrer différentes techniques de feedback dans sa pratique managériale					
Séquence / étape	Objectif pédagogique	Modalité d'apprentissage	Durée	Support(s) utilisé(s)	Lieu(x) / Formats	Suivi / Évaluation
Module 1 Sensibilisation	Sensibiliser à la posture managériale	Vidéo pédagogique + quiz	30min.	Vidéo « Être responsable d'équipe aujourd'hui »	Distanciel Intranet	Résultat du quiz
Module 2 Sensibilisation	Comprendre les concepts fondamentaux du feedback	Atelier présentiel	3h	Slides + fiche outil	Présentiel Collectif Salle	Observation, feedback
Module 3 Mise en pratique guidée	Expérimenter des feedbacks fictifs	Exercices pratiques en binôme	1h	Fiche exercice + mises en situation	Présentiel Collectif Salle	Observation croisée entre pairs
Module 4 Pratique autonome avec retour	Pratiquer les feedbacks avec un-e coach	Mise en situation + coaching individuel	1h30	Fiches + jeu de rôle	Distanciel Coaching par zoom	Grille de feedback et évaluation par la-le coach
Module 5 Ancrage et renforcement des acquis	Intégrer les feedbacks dans sa pratique quotidienne	Micro-défi hebdomadaire + échange avec le responsable	3 semaines	Mail de rappel + fiche mémo	Mail + réunion	Autoévaluation + feedback du responsable
Module 6 Ancrage et renforcement des acquis dans le contexte de l'entretien d'évaluation	Pratiquer le feedback dans un cas concret (entretien annuel)	Intervision entre les 3 responsables	2h	Technique de l'incident critique	Salle	Autoévaluation

Comment utiliser cet outil ?

L'outil peut être complété directement avec l'apprenant·e concernée, ou préparé en amont par un·e référent·e formation qui vérifiera avec l'apprenant·e que le parcours correspond réellement à ses besoins, à son contexte et à sa façon d'apprendre.

Pour construire un parcours d'apprentissage :

1 Définissez l'objectif d'apprentissage

Quelle compétence doit être développée ou renforcée ?
En quoi est-elle utile pour le poste, l'équipe ou un projet d'évolution ?

2 Identifiez les acquis de départ et les besoins

Que sait déjà faire l'apprenant·e ?
Quelles sont ses lacunes, les freins rencontrés ou les zones à consolider ?
De quoi la personne a-t-elle besoin pour progresser ?

3 Remplissez le tableau en veillant à

- **Fractionner l'apprentissage dans le temps**
Privilégiez des modules variés et espacés pour favoriser la mémorisation et la mise en application.
- **Choisir (et varier) les modalités pour chaque étape**
Formation présentielle, tutorat, mise en pratique, e-learning, lecture guidée, ...
Consultez le lexique des modalités d'apprentissage sur [competentia.be](https://www.competentia.be)
- **Organiser une progression logique**
Par exemple : Introduction / Sensibilisation → Apports théorique → Pratique guidée
→ Pratique autonome → Ancrage
- **Prévoir des applications concrètes**
Défis, projet sur le terrain, échanges de pratiques, retours d'expérience...
L'apprentissage se construit par l'expérimentation, les essais-erreurs et les ajustements.
- **Intégrer des temps d'évaluation et de feedback**
L'évaluation et le feedback ne sont pas du contrôle, mais des leviers d'apprentissage pour
 - Orienter, renforcer et ajuster l'apprentissage
 - Permettre à l'apprenant·e de prendre conscience de ses progrès.

4 Tester et ajuster le parcours

- Un bon parcours évolue en continu.
- Prévoir une version test ou pilote du parcours d'apprentissage.
 - Récolter les retours des personnes impliquées (apprenant·e, responsable...).
 - Mesurer l'impact et ajuster : contenus, supports, durée, rythme, modalités...

Les avantages de cet outil

- › Structurer un **parcours d'apprentissage existant** ou créer un **programme de formation de A à Z**, individuel ou collectif, selon les besoins.
- › Renforcer l'engagement du·de la travailleur·euse en **donnant du sens et une logique** à son parcours d'apprentissage.
- › Elaborer des **plans de formation individuels**, articulés avec le plan de formation de l'organisation.

Les trucs pour réussir

- › **Impliquez la personne concernée** dès le départ : co-construire le parcours permet de mieux cerner ses besoins et d'adapter les modalités à ses contraintes.
- › **Adaptez le rythme du parcours** à l'apprenant·e. Faites des pauses et des retours en arrière si nécessaires.
- › **Valorisez l'erreur** comme levier d'apprentissage. On ne progresse pas en ligne droite : on essaie, on se trompe, on ajuste.
- › **Reliez chaque étape à des situations professionnelles** concrètes.
- › **Favorisez la mise en action immédiate** ("faire, dire, transmettre"). Créer un parcours, c'est bien. S'assurer que ce qui est appris est utilisé ensuite, c'est mieux.
- › **Impliquez les responsables** pour accompagner avant et après l'apprentissage.
- › **Mettez en place** un parcours d'apprentissage **lors de l'arrivée** ou en vue d'un **changement de poste** en interne.

Outils associés

Rendez-vous sur competentia.be : D'autres outils consacrés **à la gestion des compétences** y sont rassemblés et forment un ensemble cohérent. Vous trouverez notamment :

- Plan de formation, une table des matières
- Choisir son mode d'apprentissage
- 505, ...

