



Le plan d'action personnel

Phase	Taille du groupe	Situation	Pédagogie	Intention
découverte	seul	présentiel	expositive	interpeller
apprentissage	petit groupe	distanciel synchrone	active	partager
réalisation	moyen groupe	distanciel asynchrone	interrogative	synthétiser
évaluation	grand groupe			transmettre
				évaluer

Principe

- Consiste pour chaque participant à définir comment mettre en oeuvre ce qui a été appris pendant la formation.
- Activité organisée en fin de formation.
- Fonction du contexte de travail dans lequel chaque participant évolue, de ses besoins et de ses objectifs.

Intérêts et avantages

- Favorise l'appropriation des savoirs et pratiques travaillées pendant la formation.
- Planifie une progression possible dans l'acquisition de compétences.
- Encourage la mise en oeuvre concrète de pratiques ou connaissances apprises pendant la formation et augmente ainsi la valeur ajoutée de la formation.
- Activité simple à organiser.

Limites et points de vigilance

- Pour être efficace, le plan d'action personnel doit pouvoir rester *personnel* pendant la formation.
 - L'échange avec le formateur ou entre participants est possible mais non obligatoire.
 - Attention, l'échange entre participants sur ce sujet peut prendre beaucoup de temps et se révéler sans réel intérêt s'il n'est pas cadré (temps, objectifs).
- Il ne s'agit pas pour le formateur de vérifier un travail ou d'évaluer la bonne mise en oeuvre d'une formation.

Conseils de mise en oeuvre :

- Donner aux participants un temps de réflexion en fin de formation, en proposant des questions. Selon les situations, ces questions peuvent prendre deux formes :
 - Elles peuvent être simples, porteuses : quels sont les savoirs ou pratiques qui m'ont le plus intéressé ? Ai-je besoin d'aller plus loin, d'approfondir ? Si oui, sur quels sujets ? Comment vais-je procéder ? Quelles actions à court ou moyen termes vais-je mettre en oeuvre ? Quel planning ? Quels sont mes souhaits, mes attentes en termes de résultats ?
 - Elles peuvent aussi porter sur tous les thèmes abordés en formation ; sur chaque thème : quelles sont les actions à mettre en oeuvre ? A quelles échéances ?
- Le temps de réflexion pour réaliser cette activité est un temps individuel, qui doit rester court en séance : environ 15 mn. Inviter si besoin à laisser "mûrir" la réflexion au delà du temps de la formation.

En situation de formation à distance

- Possible à distance autant qu'en présentiel.

Voir également : le codéveloppement, le projet