

Université d'Avignon

Licence professionnelle Métiers de la Gestion des Ressources Humaines

Parcours « Ingénierie, Conseil et Animation de formation »

PROJET TUTORÉ

AMANI Sara, CANTINEAUX Anne, PAVIE Lydie, YAHYAOUI Siham.

Groupe SILYASA

Sous la direction de :

MOUTON Jean-Claude et COSTA Jean-Pierre

« Fonction de vos tuteurs universitaires »

2024-2025

Dans le cadre de la formation **Licence Professionnelle Métiers de la GRH**
Parcours Ingénierie Conseil et Animation de Formation,

Nous, soussignés Anne CANTINEAUX, Siham YAHYAOUÏ, Sara AMANI, Lydie PAVIE

rédacteurs.trices du dossier intitulé **projet tutoré** pour l'année universitaire 2024-2025,

certifions sur l'honneur qu'il s'agit d'un travail original. Nous certifions, de surcroît, n'avoir ni recopié ni utilisé des idées ou des formulations d'un ouvrage, article, site internet ou mémoire, en version imprimée ou électronique, sans mentionner explicitement leur origine en regard de chaque citation et que celles-ci sont signalées entre guillemets. Nous reconnaissons que, conformément à la loi, le non-respect de ces dispositions nous rend passibles de poursuites devant la commission disciplinaire et les tribunaux de la République Française.

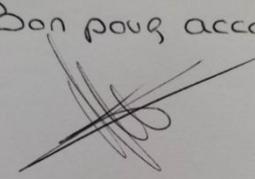
autorisons Avignon Université à communiquer notre dossier aux enseignants concernés

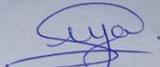
autorisons Avignon Université à stocker notre dossier pendant 3 ans

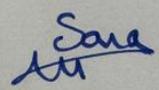
autorisons Avignon Université à diffuser notre dossier sous forme numérique ou papier

Fait pour valoir ce que de droit, à Avignon, le 22/05/2025

Signatures précédées du nom et du prénom de chaque membre du groupe et de la mention manuscrite « *Bon pour accord* »,

"Bon pour accord"

Anne Cantineaux

Yahyaoui Siham
Bon pour accord


Ammani Sara

Bon pour accord

Bon pour Accord
Lydie Pavie


Remerciements

« Nous tenons tout d'abord à exprimer notre profonde gratitude à nos tuteurs de projet tutoré, Messieurs Jean-Pierre COSTA et Jean-Claude MOUTON, pour leur encadrement, leur patience et leur confiance tout au long de ce travail de gestion de projet. Leurs précieux conseils, leur expertise et leur soutien inébranlable ont été d'une aide inestimable et ont grandement contribué à l'aboutissement de ce projet.

Nos remerciements vont également à l'ensemble de l'équipe pédagogique de la Licence Professionnelle « Ingénierie pédagogique, Conseil et Animation de la Formation » pour leurs enseignements de qualité, les connaissances qu'ils nous ont transmis durant cette année et que nous avons pu mobiliser dans le cadre de ce projet.

Nous souhaitons aussi remercier toutes les personnes extérieures à la licence qui ont pris la peine de se déplacer pour venir assister à notre animation de formation.

Un merci spécial à tous nos camarades de promotion qui nous ont apporté leurs conseils, leur soutien, leur bonne humeur, leur bienveillance et pour tous les bons moments partagés ensemble.

Nous ne saurions oublier nos proches, famille, amis, pour leur soutien indéfectible et pour avoir cru en nous.

Enfin, nous tenons à nous remercier mutuellement, chacune des membres de ce projet, pour avoir su préserver l'esprit d'équipe tout au long de ce projet, éviter tout conflit, dans le respect de l'identité de chacune.

Ce projet est le fruit d'un travail collectif autant que personnel, et nous sommes profondément reconnaissantes les unes envers les autres.

« Seule on va plus vite, ensemble on va plus loin ».

Table des matières

1	Avant-propos.....	6
2	Introduction	7
3	Première partie : Présentation du projet	9
3.1	Contextualisation	9
3.1.1	De la formation au projet	9
3.1.2	L'équipe	9
3.1.3	Comprendre le terrain.....	10
3.1.4	Un projet structurant et professionnalisant	11
3.2	Présentation de la commande et du projet	12
3.2.1	La commande	12
3.2.2	La structure choisie.....	13
3.2.3	Les actions de formation de l'organisme	15
3.2.4	La stratégie de l'organisme SILYASA	15
3.2.5	La formation choisie pour l'animation	16
4	Deuxième partie : Construction et gestion du projet	17
4.1	Gestion du projet	17
4.1.1	Organisation et méthode de travail	17
4.1.2	Planification du projet	18
4.1.3	Outils de suivi et de gestion	19
4.1.4	Outils collaboratifs	19
4.2	Compte rendu de l'avancée	20
4.3	Gestion des Conflits - dynamique de groupe	23
4.4	Méthodes de résolution des désaccords.....	23
5	Troisième partie : Réalisation-livrable	25
5.1	Conformité aux attendus et limites des livrables	25
6	Quatrième partie : Analyse critique du projet	27
6.1	Analyse critique	27
6.2	Analyse Réflexive individuelle sur 3 axes, gestion de projet, développement professionnel, développement personnel.....	31
6.2.1	Analyse réflexive Anne CANTINEAUX	31
6.2.2	Analyse réflexive Siham YAHYAOUI.....	33
6.2.3	Analyse réflexive Sara AMANI	34
6.2.4	Analyse réflexive Lydie PAVIE	36
7	Conclusion	37

8	Bibliographie et sitographie.....	41
9	Annexes.....	1
9.1	Annexe 1 - Fiche projet.....	1
9.2	Annexe 2 - Synthèse de nos 3 SWOT.....	1
9.3	Annexe 3 - Comptes Rendus.....	1
9.4	Annexe 4 - Avancements Canva.....	1
9.5	Annexe 5 - Choix structure.....	1
9.6	Annexe 6 - Programmes de formations.....	1
9.7	Annexe 7 - Système de Management de la Qualité.....	1
9.8	Annexe 8 - Ingénierie pédagogique.....	1
9.9	Annexe 9 - Publication LinkedIn.....	1
9.10	Annexe 10 - Planification Excel.....	1
9.11	Annexe 11 - Eléments de l'animation.....	1
9.12	Annexe 12 - Analyses Google Forms.....	1
10	La quatrième de couverture en Français et en Arabe.....	2

1 Avant-propos

- Qui sommes-nous ?

Nous sommes quatre étudiantes en Licence Professionnelle « Ingénierie pédagogique, Conseil et Animation de la Formation » à l'Université d'Avignon, venant d'horizons très variés. La richesse de notre groupe repose sur une diversité culturelle, générationnelle et professionnelle.

Nous aspirons à devenir formatrices professionnelles dans différents champs de la formation (ingénieure pédagogique, coordinatrice pédagogique, formatrice indépendante en entreprise, conseillère en (ré)insertion professionnelle, etc...).

Passionnées par les sciences de l'apprentissage et soucieuses du développement durable, nous avons à cœur de concevoir et de dispenser des formations, qui répondent aux enjeux et besoins actuels du marché de la formation, tout en promouvant des pratiques responsables et durables.

- Quelles sont nos valeurs ?

Le respect mutuel : Nous considérerons les individus avec bienveillance par une écoute active, une compréhension et de l'empathie, pour évoluer mutuellement dans un même sens.

L'engagement : Nous nous engageons à sensibiliser et à former nos apprenants aux enjeux environnementaux.

La rigueur dans le travail : Nous avons veillé à réaliser toutes nos missions avec précision tout en respectant les échéances.

- Quel est l'objectif ?

Ce rapport d'activité est le fruit d'un travail mené collectivement tout au long de l'année universitaire 2024-2025 à l'Université d'Avignon, ayant pour finalité de valider l'obtention de notre diplôme à l'issue de la soutenance orale que nous présenterons le 06 juin 2025. Une échéance qui, nous l'espérons, mènera chacune de nous à endosser la fonction de formatrice professionnelle.

Anne, Siham, Sara & Lydie.

2 Introduction

Travailler en équipe ne va pas toujours de soi, surtout si celle-ci est constituée sans choix ni concertation. Comment coopérer efficacement quand les compétences, les affinités et les méthodes de travail n'ont pas été prises en compte dès le départ. C'est à cette question que nous avons été confrontées dès le lancement de notre projet tutoré. Composé par tirage au sort, notre groupe a dû construire une dynamique collective sur des bases inconnues, sans repères partagés. Cette contrainte initiale est devenue le fil conducteur de notre travail, formulé à travers la problématique suivante :

« Comment mener à bien une démarche gestion de projet en groupe quand les membres de l'équipe ont été sélectionnés de manière aléatoire, sans prise en compte des compétences et des aptitudes de chacune ».

Cette problématique entre en résonance directe avec les compétences visées dans la licence professionnelle « Ingénierie pédagogique, Conseil et Animation de la Formation », et plus particulièrement avec les deux unités d'enseignement dites « cœur de métier » :

- UE1 – Concevoir une ingénierie de formation, pédagogique et une animation.
- UE2 – Concevoir une ingénierie pédagogique et une animation en Digital Learning.

Dans le cadre de l'UE1, nous avons appris à analyser une commande, construire une ingénierie de formation, élaborer des dispositifs pédagogiques adaptés, mobiliser des théories de l'apprentissage et structurer des outils d'évaluation. L'UE2 a renforcé cette base en développant nos compétences en matière de Digital Learning : Création de supports multimédias, scénarisation de parcours hybride, prise en main d'outils numériques. Ces deux unités ont constitué des fondements essentiels pour mener à bien le projet tutoré.

L'UE3 – Projet tutoré s'inscrit comme une unité transversale, articulant les apports théoriques et pratiques des deux UE précédentes dans une démarche de pédagogie par projet. Il nous a permis de confronter nos connaissances à une situation professionnelle simulée, dans un cadre semi-autonome, tout en

expérimentant une collaboration sur le long terme. Il a également favorisé le développement de notre posture réflexive en tant que futures formatrices.

Le projet consistait à concevoir un organisme de formation fictif, à en structurer l'offre, à développer deux ingénieries pédagogiques, à créer un parcours digitalisé et à animer une séquence de formation réelle devant un public. Au-delà des productions attendues, l'enjeu principal résidait dans la gestion du groupe, la coordination des tâches et la capacité à produire collectivement un travail rigoureux, dans le respect des délais et des exigences universitaires.

Nous avons été accompagnés par un cadrage méthodologique clair, reposant sur une alternance de temps collectifs et de travail autonome. Les attendus comprenaient la production d'un rapport écrit structuré, la rédaction de comptes rendus, la mise en œuvre d'outils de suivi de projet, ainsi qu'une soutenance orale finale. Ce cadre nous a permis de planifier, ajuster et piloter notre projet tout au long de l'année.

La méthodologie adoptée s'est appuyée sur les principes de la co-construction, de la répartition des rôles selon les compétences, de la coopération bienveillante et du respect des engagements. Malgré des contraintes initiales liées à notre mode de constitution, nous avons réussi à établir un fonctionnement collectif efficace, en nous appuyant sur des outils simples, mais adaptés à notre réalité.

Ce rapport propose de retracer les différentes étapes de notre démarche, selon une structure en quatre parties : présentation du projet et de la commande, construction et gestion de projet, réalisation des livrables, et enfin analyse critique de l'ensemble du processus. Il vise à mettre en lumière les apprentissages réalisés, les compétences mobilisées, les leviers de coopération, mais aussi les ajustements nécessaires et les tensions rencontrées.

Notre intention est d'aller au-delà du récit d'expérience pour proposer une réflexion sur les conditions de réussite d'un projet collectif, lorsque les membres de l'équipe doivent s'adapter à une composition imposée. En ce sens, ce travail s'inscrit dans une logique de professionnalisation : il nous a permis de prendre conscience des exigences du métier de formatrice, de renforcer notre capacité à travailler en équipe et d'expérimenter des outils transférables à nos futures pratiques professionnelles.

3 Première partie : Présentation du projet

3.1 Contextualisation

3.1.1 De la formation au projet

Dans un monde du travail en constante mutation, les besoins en formation professionnelle évoluent rapidement. Dans ce contexte, former des professionnels capables de concevoir et de piloter des dispositifs de formation innovants est essentiel.

C'est ce que nous retrouvons en licence professionnelle – Ingénierie, Conseil et Animation de Formation (ICAF) à l'université d'Avignon. Cette licence vise à nous former à concevoir, organiser et animer des formations en prenant en compte les besoins du terrain et les évolutions du secteur. Elle allie des apports théoriques et pratiques tels que la conception pédagogique, l'utilisation des outils numériques, la gestion de projet et l'animation de séances.

C'est ainsi que l'unité d'enseignement UE3 « Projet tutoré » a occupé une place centrale dans notre parcours de formation en nous confrontant à une situation professionnelle concrète. En groupe, nous avons imaginé et conçu un organisme de formation fictif, en mobilisant des compétences en gestion de projet et en ingénierie pédagogique. Nous avons défini la structure de cet organisme, élaboré une offre de formation cohérente avec nos profils et conçu deux ingénieries pédagogiques. L'une d'elles a donné lieu à l'animation d'une séquence de formation réelle, auprès d'un public extérieur, ce qui nous a permis de mettre en pratique nos capacités à concevoir, structurer et animer un temps de formation. Nous avons également réalisé plusieurs outils d'accompagnement : Questionnaires, parcours en ligne hybride sur ParcOOroo¹, enquêtes de satisfaction. Ce projet nous a permis de développer notre autonomie, notre capacité à travailler en équipe.

3.1.2 L'équipe

Notre groupe est composé de quatre formatrices aux profils très différents et c'est précisément cette diversité qui a été notre force tout le long de ce projet.

¹ ParcOOroo : Site simple et moderne qui permet de concevoir des parcours d'apprentissages multimodaux (présentiel, distanciel)

- Anne issue du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et du management. Son expérience dans la gestion d'entreprise, la sommellerie et l'événementiel lui apporte une solide expertise terrain.
- Lydie possède une expérience confirmée dans le domaine de la finance, des RH, du droit public et de la gestion administrative. Elle a géré des équipes, des appels d'offres et des missions à responsabilité élevée.
- Sara alternante en tant qu'ingénieur pédagogique. Elle maîtrise les outils numériques, le montage vidéo, et la création de supports digitaux sur Canva.
- Siham, également alternante en ingénierie pédagogique, met à profit ses compétences en communication sur les réseaux professionnels, le montage vidéo et la création de supports de formation adaptés.

Nos générations et nos expériences variées nous ont permis de confronter nos points de vue, de nous appuyer sur nos complémentarités et de construire des offres de formations cohérentes et réalistes.

3.1.3 Comprendre le terrain

Nous ne pouvions pas imaginer la création d'un organisme fictif sans comprendre le contexte dans lequel il évoluerait. Pour cela, nous avons mené une analyse PESTEL² afin d'identifier les grands facteurs externes qui influencent le secteur de la formation.

- Politiquement, la région PACA est fortement investie dans la formation professionnelle. Avec une augmentation de 43% des personnes formées en un an, et une implication de France travail et du CPF, les opportunités de financement sont nombreuses. Cela offre à notre projet un cadre favorable pour se positionner et proposer des offres cohérentes avec les priorités territoriales.
- Économiquement, le secteur de la formation est porteur : 27,6 milliards d'euros de chiffre d'affaires en 2022. La diversité des financeurs (OPCO, entreprises, particuliers, institutions) confirme l'intérêt croissant pour le développement des compétences, à condition de structurer une offre lisible et adaptée.

² Analyse Pestel : C'est un outil d'analyse stratégique qui permet à l'entreprise d'identifier et de mesurer les éléments susceptibles d'impacter son activité et son développement.

- Socialement, la prise de conscience environnementale modifie profondément les attentes. 77% des Français souhaitent se former aux écogestes.
- Technologiquement, les outils numériques sont devenus incontournables. Entre Learning Management System (LMS)³, parcours hybrides et animation à distance, nous avons intégré dès le départ ces éléments dans notre réflexion.
- Environnementalement, nous avons fait le choix d'une approche durable : réduction des impressions, réflexion sur l'empreinte carbone, intégration de normes Haute Qualité Environnementale (HQE), etc. Ce positionnement s'inscrit dans les attentes actuelles, notamment des appels d'offres publics.
- Légalement, nous avons veillé à respecter les exigences en matière de protection des données, de certification Qualiopi, et de conformité réglementaire.

3.1.4 Un projet structurant et professionnalisant

Ce projet a été pensé pour répondre à trois grands critères :

- Utile, car il nous a permis de mettre en œuvre tout ce que nous avons appris au cours de la licence : ingénierie de formation, animation et coordination de groupe
- Utilisable, parce que les livrables produits tels que les programmes de formation, les supports, les ingénieries, le ParcOOroo sont concrets, et réutilisables dans un cadre professionnel réel.
- Acceptable, parce que nous avons respecté les consignes pédagogiques, les délais et les exigences, tout en adoptant une posture professionnelle et collaborative tout au long de l'année.
- Ce projet est bien plus qu'un exercice universitaire, il a été pour nous une véritable mise en situation professionnelle, un levier pour monter en compétences.

³ LMS : Un logiciel permettant de gérer une plateforme d'apprentissage en ligne, il remplit deux grandes fonctions, l'apprentissage (Learning) et la gestion (Management).

3.2 Présentation de la commande et du projet

Cette phase du projet tutoré a pour objectifs de mettre en place les éléments de cadrage du projet à partir de la commande qui nous a été formulée par nos tuteurs universitaires.

3.2.1 La commande

L'objectif global de la commande a été de concevoir un organisme de formation fictif, en intégrant toutes les dimensions du métier de formatrice. Cette commande impliquait de proposer un catalogue de formation cohérent avec nos compétences respectives.

Par le biais de la technique de l'entonnoir, les objectifs opérationnels consistaient à construire une offre de quatre formations, d'en choisir deux en fonction du besoin identifié lors de l'étude de marché et de nos compétences respectives, de concevoir l'ingénierie pédagogiques de ces deux formations, de choisir une seule de ces formations et l'animer pendant 2h devant un public extérieur à la licence, de réaliser un parcours digital en ligne ParcOOroo en amont de la formation hybride et enfin de procéder à la réalisation d'une enquête de satisfaction de la formation et de l'utilisation du ParcOOroo.

La phase d'analyse du projet a consisté à mettre en œuvre une fiche projet permettant d'avoir une vue d'ensemble du projet. Il s'agit d'une phase essentielle qui vise à structurer et communiquer les informations clés d'un projet (définir le périmètre et les objectifs, faciliter le suivi et le pilotage, documenter les ressources nécessaires, permettre l'évaluation et la prise de décision). [« Annexe 1 : Fiche Projet »](#)

La phase d'analyse du projet a également consisté à réaliser trois analyses SWOT⁴ préliminaires à toute prise de décision. Une concernant la création d'un organisme de formation visant à mesurer les forces et faiblesses internes de notre organisme, ainsi que les opportunités et risques externes pouvant influencer la bonne conduite de sa mise en œuvre. Une autre relative à l'ingénierie pédagogique des 2 formations retenues, et enfin une concernant

⁴ SWOT : L'analyse SWOT permet d'identifier les forces, faiblesses, opportunités et menaces d'un projet donné dans son ensemble. Cet outil peut aider l'équipe projet à concevoir un plan stratégique et à garder une longueur d'avance sur les tendances du marché.

l'animation de la formation animée. [« Annexe 2 : Synthèse de chacun des 3 SWOT](#)

Une phase qui nous a permis de mobiliser et d'acquérir un nombre certain de compétences :

- **Compétences analytiques** : Capacité à identifier les éléments clés du projet, à comprendre les enjeux et à anticiper les risques.
- **Compétences rédactionnelles** : Savoir synthétiser l'information et la présenter de façon claire et concise.
- **Compétences organisationnelles** : Aptitude à structurer l'information de manière logique et hiérarchisée.
- **Vision stratégique** : Comprendre comment le projet s'inscrit dans la stratégie globale de l'organisation, à savoir ici la licence professionnelle « Ingénierie pédagogique, Conseil et Animation de la formation ».
- **Compétences de planification** : Savoir établir un calendrier réaliste et définir les jalons importants de la gestion de projet.
- **Esprit de synthèse** : Capacité à résumer l'essentiel d'un projet parfois complexe en un document accessible (diaporama « Avancement de Projet » et « Comptes rendus »). [« Annexe3 : Ensemble des Comptes rendus, Annexe 4 : Tous les avancements de projet Canva»](#)

La mise en œuvre de ces compétences nous a permis d'élaborer la fiche projet méthodiquement afin de disposer d'un outil de pilotage et de communication efficace pour toutes les étapes à venir du projet et les parties impliquées.

3.2.2 La structure choisie

Nous avons rédigé en tout premier lieu une charte de groupe afin de poser le cadre, de définir nos valeurs et nos modes de fonctionnement (prises de décisions, répartitions des tâches et contraintes éventuelles). Une action préliminaire indispensable à nos yeux afin d'assurer sereinement le lancement opérationnel du projet en étant sur la même longueur d'onde. [« Annexe 1 : Fiche projet – Charte du groupe »](#)

Le choix de la structure juridique s'est porté sur une SAS⁵ (Société par Actions Simplifiées) en prenant appui sur les compétences réglementaires de Lydie (connaissance du cadre légal et de Qualiopi, maîtrise des obligations fiscales et sociales spécifiques et connaissances des mécanismes de financement de la formation), ainsi que de l'expérience de Anne en matière de création et de liquidation d'entreprise.

Cette forme juridique nous est apparue comme la plus adaptée à un organisme de formation en phase de création, car elle permet à la fois une souplesse de gouvernance, une limitation des responsabilités à hauteur des apports et une protection sociale avantageuse pour les dirigeantes. Ce choix a été validé après une étude comparative des différents statuts juridiques. Anne a été désignée Présidente de la SAS, compte tenu de son expérience de chef d'entreprise, Lydie gestionnaire administrative et comptable, en lien avec son expérience de Directrice Administration et Finance, tandis que Sara et Siham sont associées. Chacune de nous avons une fonction de formatrice.

Enfin, un capital de 40K € a été constitué, à parts égales, pour ancrer le projet dans une dynamique de viabilité économique.

Nous avons ainsi créé l'organisme SILYASA FORMATION, une structure imaginaire portée par notre groupe de travail. Un nom né de la combinaison de nos initiales (**S**iham, **L**ydie, **A**nne, **S**ara), symbolisant la co-construction et la volonté de bâtir ensemble un projet solide et cohérent, en réponse à un tirage aléatoire des membres de l'équipe. Contrairement à une situation réelle où les membres d'une équipe projet sont sélectionnés en fonction de leurs compétences, la composition de notre équipe ne prenait pas en compte les compétences individuelles nécessaires à la réussite du projet. Cette contrainte est alors devenue notre fil rouge, nous obligeant à faire preuve d'adaptabilité à chaque étape du projet. [« Annexe 5 : Choix structure »](#)

⁵ Le but d'une SAS est d'offrir un cadre juridique souple aux actionnaires, afin qu'ils puissent organiser le fonctionnement de l'entreprise comme ils le souhaitent. Par exemple, il n'y a pas de nombre d'associés maximum ou de clause d'agrément systématique comme en SARL (La clause d'agrément est une clause qui permet de contrôler l'adhésion de nouveaux associés ou actionnaires dans une société. Ainsi, la cession d'actions ou de parts sociales à un tiers sera soumise à l'agrément de l'assemblée générale des associés de la société).

3.2.3 Les actions de formation de l'organisme

Pour élaborer notre offre de formations, et afin que chacune de nous puissent mobiliser ses compétences métier, et ainsi préserver l'équité au sein de notre groupe de travail, nous avons proposé 4 programmes de formation : [« Annexe 6 : Programme de formation »](#)

- “FLE - Tous niveaux” : Apprentissage du Français Langue Étrangère pour tous les niveaux, associé à des méthodes pédagogiques interactives et adaptées aux besoins des apprenants. (Compétences de Siham)
- “Gestion d'entreprise” : Acquisition des compétences nécessaires pour gérer efficacement une entreprise avec des modules couvrant la finance, le management, la stratégie. (Compétences de Lydie)
- “Événementiel” : Formation complète pour organiser des événements de A à Z avec un focus sur la gestion de projet, la logistique, et la communication événementielle, et le développement durable. (Compétences de Anne)
- “Communication marketing réseaux sociaux” : Maîtrise des outils et stratégies de communication digitale. Développement de compétences en marketing sur les réseaux sociaux pour maximiser l'impact et l'engagement. (Compétences Sara)

3.2.4 La stratégie de l'organisme SILYASA

Pour déterminer la stratégie de notre organisme de formation, nous avons eu recours à la démarche d'un Système de Management de la Qualité (SMQ)⁶, suivant l'ISO 9001 et en lien avec Qualiopi. [« Annexe 7 : Système de management de la Qualité »](#)

Devant proposer un organisme de formation (OF) dans un secteur d'activité, avec une idée stratégique répondant à un besoin, ce travail essentiel nous a permis d'affiner la stratégie de notre structure, de proposer une organisation méticuleuse de celle-ci et d'en assurer sa performance.

L'analyse SWOT nous a permis de mettre en lumière l'intérêt stratégique de répondre aux appels d'offres, tout en soulignant les défis que cela implique pour

⁶ La mise en place d'un SMQ a un impact sur tous les aspects liés à la performance d'une entreprise. L'objectif du SMQ est d'identifier, organiser et améliorer les processus qui contribuent à la cette performance.

une structure émergente comme la nôtre. Nos compétences internes et notre positionnement éco-responsable ont constitué des avantages différenciants, mais ont dû être consolidés par une organisation rigoureuse, une montée en compétence sur la procédure. [« Annexe 7 : Système de management de la Qualité »](#)

Grâce à cette analyse, nous avons été en mesure d'adopter une approche proactive, de structurer nos ressources et d'orienter nos actions vers un objectif clair : Développer notre capacité à remporter des appels d'offres et ainsi pérenniser notre activité à court et moyen terme.

En outre, cette démarche nous a permis de développer des compétences inhérentes à cette démarche : Comprendre les concepts de la démarche qualité, initier la mise en œuvre d'une démarche qualité, identifier l'ensemble des processus, leurs interactions, leurs indicateurs intervenant dans un OF, réaliser une analyse SWOT au niveau d'un OF, identifier et proposer des éléments de preuve nécessaires à Qualiopi. [« Annexe 7 : Système de management de la Qualité »](#)

3.2.5 La formation choisie pour l'animation

En premier lieu, et conformément à la commande, nous avons conçu 2 propositions d'ingénieries pédagogiques en lien avec nos valeurs : [« Annexe 8 : ingénieries pédagogiques »](#)

1. Formation "Mieux Consommer, Moins Polluer"
2. Formation "Event Planner Éco-responsable"

Dans l'objectif permanent de préserver l'unité de notre groupe et l'implication de chacune, nous avons opté pour la formation "Mieux Consommer, Moins Polluer". Cette formation à destination du grand public et sans prérequis, nous est apparue comme celle ayant la capacité d'intéresser et de mobiliser le plus grand nombre de participants sur LinkedIn. [« Annexe 9 : Publication LinkedIn »](#)

Cette étape du projet a permis de donner un sens concret à nos actions, de vivre une expérience terrain et ainsi préserver la motivation du groupe jusqu'à la soutenance du projet.

4 Deuxième partie : Construction et gestion du projet

4.1 Gestion du projet

Face au défi de travailler ensemble sans avoir choisi nos partenaires, nous avons rapidement mis en place une organisation efficace pour notre projet de création d'organisme de formation. Notre groupe a immédiatement identifié les compétences de chacune, construisant ainsi une identité collective basée sur la complémentarité de nos compétences.

Dès le départ, nous avons établi une charte de fonctionnement claire définissant nos modes de communication et nos responsabilités. Cette formalisation précoce nous a permis d'éviter tout conflit et de créer un cadre sécurisant pour notre collaboration.

Notre équipe a rapidement atteint une performance collective efficace, chacune contribuant selon ses domaines d'expertise. Bien que nous n'ayons pas choisi nos partenaires de projet, nous avons transformé cette contrainte initiale en force, démontrant qu'une équipe performante peut émerger même en l'absence d'affinités préalables.

4.1.1 Organisation et méthode de travail

Dès nos premières rencontres, l'incertitude était palpable. Comment allions-nous réussir à créer un organisme de formation fictif cohérent alors que nous nous connaissions à peine ? Cette question sous-jacente a orienté notre approche organisationnelle.

Nous avons opté pour la méthode AGILE⁷ simplifiée, permettant de nous adapter aux découvertes progressives des forces et limites de chacune. Cette flexibilité s'est révélée essentielle pour naviguer dans l'incertitude initiale. Notre méthodologie s'articulait autour de cycles courts :

- Séances de travail intensives lors des journées présentielles
- Périodes de travail en autonomie, entre les sessions

⁷ La méthode Agile est une approche de gestion de projet centrée sur l'humain et la communication, qui privilégie la flexibilité, la collaboration et la réactivité aux changements. La méthodologie Agile se base sur une idée simple et se caractérise par une approche itérative et incrémentale, où les équipes travaillent en cycles courts pour produire des livrables fonctionnels » (Source : <https://www.planzone.fr/blog/quest-ce-que-la-methode-agile>).

- Points de synchronisation réguliers pour ajuster notre cap

Cette structure nous a permis de maintenir un rythme soutenu tout en préservant notre motivation. L'enthousiasme ressenti lors des avancées significatives compensait largement les moments de doute qui ponctuaient parfois notre parcours.

4.1.2 Planification du projet

Notre démarche de planification a été à la fois structurée et adaptative, reflétant notre souci d'organisation tout en conservant la souplesse nécessaire face aux imprévus.

Au début du projet, nous avons établi un calendrier général identifiant les grandes étapes à franchir :

- Novembre 2024 : Constitution du groupe et premiers échanges sur le concept d'organisme de formation
- Décembre 2024 : Définition de la structure, du statut juridique et des valeurs de notre OF
- Janvier-Février 2025 : Élaboration des offres de formation et analyse du marché
- Mars 2025 : Développement des ingénieries pédagogiques
- Avril-Mai 2025 : Finalisation de l'animation et conception du parcours en ligne

Cette frise chronologique a constitué notre fil rouge, nous permettant de visualiser le chemin à parcourir. Cependant, nous avons rapidement constaté que certaines échéances étaient difficiles à tenir, notamment en raison des contraintes personnelles de chacune et de la charge de travail parfois sous-estimée.

Face à cette réalité, nous avons fait preuve de pragmatisme en ajustant régulièrement notre planning lors des journées présentiels. Ces moments d'ajustement, bien que parfois source d'inquiétude, ont renforcé notre capacité collective à nous adapter sans perdre de vue nos objectifs finaux.

L'un des moments significatifs de notre planification a été la redistribution des tâches prioritaires en mars 2025, lorsque nous avons réalisé que certaines

productions prenaient plus de temps que prévu. Ce recalibrage nous a permis de focaliser notre énergie sur les éléments les plus critiques du projet et de maintenir notre trajectoire globale.

4.1.3 Outils de suivi et de gestion

Pour suivre efficacement notre progression, nous avons mis en place un suivi sur Excel, en spécifiant, l'action à réaliser, les outils ou applications utilisées, la responsable de la tâche, la ou les personnes affectées à la tâche, date de début, date de fin de chaque tâche, un décompte de jours restants qui s'affichait en rouge à 10 jours de l'échéance, l'état de la tâche (en attente, en cours, réalisé, ces états s'affichaient en différentes couleurs), notes et commentaires. [« Annexe 10 : Planning Excel »](#)

Ce tableau consulté au début de chaque réunion, nous offrait une vision claire et immédiate de notre avancement.

Le plaisir de voir une tâche changer de statut, créait une satisfaction collective qui nourrissait notre motivation. A l'inverse, la persistance de tâches « en cours », nous alertait sur les points nécessitant une attention particulière.

Au-delà de ce suivi global, chaque membre de l'équipe tenait à jour sa propre liste de tâches, permettant ainsi une gestion plus fine des responsabilités individuelles. Cette double échelle de suivi, collective et individuelle, a facilité la coordination tout en préservant l'autonomie de chacune.

4.1.4 Outils collaboratifs

Les outils numériques ont joué un rôle central dans notre capacité à maintenir une cohésion et une productivité malgré les contraintes de distance et de temps.

Google Drive est rapidement devenu notre espace de travail principal. Nous y avons créé sept dossiers :

1. **Organisme de formation** : Contenant tous les documents relatifs à la création de notre organisme de formation fictif,
 - **Offre de formation** : Contenant tous les programmes de formation,
 - **Ingénierie pédagogique** : Contenant tous les documents en lien avec les deux ingénieries pédagogiques,

- **Animation de séquence** : Diaporama de l'animation, avec tous les questionnaires et Quiz,
- **Démarche qualité** : Contenant notre Système de Management de la Qualité,
- **Comptes rendus** : Archivant tous nos comptes rendus,
- **Présentation avancement projet** : Archivant toutes nos présentations Canva, servant de supports à nos présentations orales.

WhatsApp a constitué notre canal de communication quotidien. Au-delà du simple partage d'informations, ce groupe a créé un lien émotionnel entre nous, particulièrement précieux lors des périodes d'intensité du projet. Nous y avons même instauré un code symbolique : Un cœur blanc indiquait une indisponibilité temporaire sans nécessiter d'explication, permettant de respecter la vie privée tout en informant le groupe.

Microsoft Teams nous a permis d'organiser des réunions à distance lorsque nécessaire. Si l'outil a parfois montré ses limites techniques (problèmes de connexion, difficultés de partage d'écran), il a néanmoins facilité la continuité de notre travail entre les sessions présentiels.

Canva s'est révélé particulièrement utile pour la création de notre identité visuelle et de nos supports de présentation. La satisfaction esthétique procurée par ces productions a apporté une dimension plaisante à notre travail et a renforcé notre sentiment d'accomplissement. ParcOOroo a servi à développer le parcours de formation en ligne en fin de projet.

4.2 Compte rendu de l'avancée

Tout au long de l'année universitaire, notre groupe a réalisé plusieurs réunions de projet pendant les créneaux prévus dans notre emploi du temps dédié à l'UE « projet tutoré ». Ces temps de regroupement en présentiel ont été des moments-clés dans l'avancement de notre travail collectif. À la suite de chaque séance nous avons rédigé un compte rendu, qui nous a permis de garder une trace écrite de nos décisions, de suivre nos avancements et de structurer nos démarches présentes et futures.

Chaque séance se déroulait plus ou moins de la même façon, en début de réunion nous avons attribué des rôles spécifiques à chaque membre du groupe

: Une gardienne du temps, une animatrice chargée de faire avancer les échanges, répartir la parole et une secrétaire en charge de la prise de notes et de la rédaction du Compte Rendu (CR). Ces rôles tournaient à chaque séance, ce qui nous a permis de développer différentes compétences en animation, gestion du temps et en communication écrite.

Chaque compte rendu faisait apparaître :

- Date, heure, lieu et liste des participantes présente lors des réunions,
- Ordre du jour,
- Synthèse des échanges, décisions prises et actions à mener.

Ces comptes rendus ont joué un rôle clé dans la structuration et la coordination de notre travail collectif. Ils constituent une trace écrite de notre progression, de nos décisions et des ajustements réalisés, et illustrent la manière dont nous avons organisé le projet sur le long terme.

Voici les synthèses des neuf comptes rendus :

- **Réunion du 13/11/24** : Première réunion du groupe, nous avons posé les bases de notre projet soit la création du Drive, de la fiche projet, la répartition des premiers rôles. Nous avons identifié des actions prioritaires à mettre en place, notamment l'analyse du SWOT, le choix de notre statut juridique et la démarche de création des premières formations.
- **Réunion du 11/12/24** : Cette séance a permis de finaliser l'analyse SWOT et de faire un choix concernant le statut juridique de notre OF : nous avons fait le choix d'une SAS.
- **Réunion du 16/12/2024** : Journée assez décisive pour nous, car nous avons validé notre charte graphique et notre offre de formation. Deux formations à thème éco-responsable ont été retenues. Les compétences individuelles de chaque membre ont été valorisées pour enrichir le projet. Nous avons entamé la construction des fiches programme et défini les premières idées pour l'animation de séquence.
- **Réunion du 08/01/2025** : Réunion axée sur la création de l'ingénierie pédagogique de nos deux formations principales. L'accent a été mis sur les modalités de formation, les outils à prévoir, ainsi que le choix de

supports pour la future animation. Chacune a pu proposer des activités en lien avec ses compétences.

- **Réunion du 05/02/2025** : Cette réunion a permis de clarifier les rôles pour la création des supports : quiz, fiches pour l'animation, vidéos et d'anticiper l'animation de formation. Des points techniques ont été soulevés concernant les outils numériques à utiliser.
- **Réunion du 12/02/2025** : Nous avons testé et avancé sur la plateforme ParcOOroo. Le scénario pour notre animation a été finalisé, avec répartition des interventions. L'importance de la synchronisation et du rythme de la séquence a été discutée. Une bonne co-construction a été constatée.
- **Réunion du 05/03/2025** : Au cours de cette réunion nos tuteurs nous ont fait des retours concernant la présentation de notre avancement à l'ensemble de la promo. Ces retours portaient uniquement sur notre support de présentation orale habituel. On nous a conseillé de clarifier certains points comme le choix du statut SAS et de revoir certaines slides. À la suite de ça nous avons listé les modifications à apporter à notre support et avons réparti les tâches pour la suite de notre travail.
- **Réunion du 12/03/2025** : Nous avons finalisé ce que nous pensions être l'écrit définitif du rapport du projet tutoré. Nous en avons également profité pour répartir les prochaines tâches de manière précise : chacune avait sa mission (création de visuels, création des questionnaires sur google forms...). L'ambiance était fluide et le travail bien réparti.
- **Réunion du 09/04/2025** : Notre dernière réunion avant l'animation de notre formation, qui a été consacrée aux dernières vérifications générales du projet. Nous avons continué à prendre en compte les suggestions d'amélioration de nos tuteurs, comme la mise en place d'un sablier créer à la main (éco-responsable) pour gérer le temps de nos activités. À la fin de cette journée, chacune de nous est repartie avec des tâches claires ce qui nous a rassurées pour la suite.

Ces réunions ont véritablement rythmé notre année de projet tutoré. Bien plus que de simples moments de suivi, elles nous ont permis d'organiser notre travail, de prendre des décisions collectives, d'ajuster notre stratégie en fonction des

suggestions de nos tuteurs et de construire progressivement un projet cohérent et réalisable. Au-delà de la gestion de projet, ces réunions ont été pour nous un réel terrain d'apprentissage. Nous avons expérimenté ce que cela signifiait de travailler en équipe sur la durée, de prendre des décisions ensemble et de rendre compte de manière structurée sur notre progression.

4.3 Gestion des Conflits - dynamique de groupe

Au sein de notre groupe de projet SILYASA, nous avons opté pour une gestion préventive des conflits plutôt que de devoir les résoudre après leur survenue. Cette approche s'est avérée particulièrement efficace, car nous n'avons en réalité pas connu de véritables conflits tout au long de notre collaboration, ce qui témoigne de l'efficacité de notre système préventif.

Dès notre première rencontre, nous avons établi une charte de fonctionnement qui a clarifié nos modes de communication, nos responsabilités et nos processus de décision. Ce document, auquel chacune a adhéré, a servi de référence commune dans les moments de désaccord potentiel.

Notre principe de communication non-violente a facilité les échanges, notamment grâce à l'usage de formulations en "je" exprimant des besoins plutôt que des accusations. Cette pratique a créé un climat où chacune se sentait libre d'exprimer ses préoccupations sans crainte de jugement. Notre règle "Ne pas garder en soi un mal-être, en parler avec la personne concernée" a permis d'anticiper toute tension potentielle.

Sur WhatsApp, l'utilisation d'un "cœur blanc" pour signaler une indisponibilité sans nécessité de justification ont facilité notre organisation tout en respectant les contraintes personnelles de chacune.

4.4 Méthodes de résolution des désaccords

Notre équipe n'a jamais connu de véritables conflits. Le seul moment où des désaccords sont apparus concernait le choix de nos thématiques de formation. Même dans cette situation, notre charte de fonctionnement nous a permis de gérer ces divergences de manière constructive.

Lorsque ces désaccords sur le choix des thématiques sont survenus, nous avons appliqué le processus défini dans notre charte : Chaque membre a pu exprimer

son point de vue sans interruption, puis nous avons clarifié ensemble les différentes positions, et enfin, nous avons recherché collectivement une solution satisfaisante pour toutes. Cette méthode nous a permis d'aboutir à un consensus intégrant les aspects essentiels soulevés par chaque membre.

Les défis liés à la gestion du temps ont parfois créé des situations qui auraient pu générer des tensions dans une équipe moins préparée. Nous y avons répondu par une redistribution des tâches selon les disponibilités, une révision collective des priorités quand nécessaire, et un principe de solidarité où les membres disponibles prenaient temporairement certaines responsabilités d'une collègue ayant des contraintes personnelles.

Notre planification détaillée avec des échéances réalistes a également joué un rôle préventif majeur, limitant les situations de stress liées aux délais ou aux attentes mal définies. Les tours de table systématiques en début de réunion permettaient à chacune de s'exprimer sur son ressenti par rapport à l'avancement du projet, créant ainsi un espace d'expression qui a prévenu l'accumulation de frustrations.

Il est intéressant de noter que notre approche préventive a été si efficace que nous n'avons jamais eu à mettre en œuvre un processus de résolution de conflit après son éclatement, preuve que notre méthode fonctionnait. Cette absence de conflits ouverts n'était pas due à une rétention des désaccords, mais bien à leur traitement précoce et bienveillant.

Les quelques fois où nous n'étions pas d'accord sur certains aspects du projet, nous avons systématiquement appliqué les principes de notre charte, ce qui nous a permis de transformer ces moments de divergence en opportunités d'enrichissement mutuel plutôt qu'en sources de tension.

L'attention constante que nous avons portée à la qualité de nos interactions et à la prévention des tensions a largement contribué à la réussite de notre projet. Cette cohésion se reflète jusque dans le choix du nom de notre organisme de formation, "SILYASA", qui représente notre alliance en intégrant les initiales de chacune d'entre nous, symbolisant ainsi l'unité que nous avons su créer et préserver tout au long de notre collaboration.

5 Troisième partie : Réalisation-livrable

5.1 Conformité aux attendus et limites des livrables

L'ensemble des productions réalisées dans le cadre du projet tutoré SILYASA visait à répondre à des attendus précis : la création d'un organisme de formation fictif, la proposition d'une offre en lien avec nos compétences, la conception de deux ingénieries pédagogiques, l'animation d'une séquence de deux heures à destination d'un public extérieur, la diffusion d'un questionnaire de besoins, la création d'un parcours hybride via ParcOOroo, la communication via LinkedIn et la mise en place d'une enquête de satisfaction de la formation et de l'utilisation du ParcOOroo. [« Annexe 11 : Eléments de l'animation »](#)

Ces attendus ont globalement été respectés. Les livrables ont été produits dans les délais, avec un niveau d'exigence collectif très satisfaisant. Cependant plusieurs limites sont apparues lors de la mise en œuvre. Elles peuvent être analysées selon trois critères d'évaluation d'un livrable : utilité, utilisabilité et acceptabilité.

a) Utilité du livrable

Les contenus répondaient à des besoins identifiés : Sensibiliser à une consommation responsable et à la réduction des déchets. L'ingénierie « Mieux consommer – Moins polluer » s'est inscrite dans une dynamique d'engagement citoyen accessible à tous les publics. L'enquête diffusée en amont a permis de confirmer la pertinence du sujet. Par ailleurs, l'ingénierie « Event Planner écoresponsable » correspond à un besoin de niche du marché, mais concernait un public plus restreint.

Nos choix pédagogiques se sont inscrits dans une approche active et participative, inspirée de la pédagogie socioconstructiviste (Vygotski, 1934), selon laquelle les apprentissages se construisent dans l'interaction sociale. En optant pour des méthodes actives (quiz, travail de groupe), nous avons visé à favoriser la co-construction des savoirs et l'ancrage des apprentissages par l'expérience.

b) Utilisabilité du livrable

Tous les supports sont techniquement utilisables dans un cadre réel : Canva, Socrative, Google Forms, et ParcOOroo sont des outils pertinents, accessibles et bien maîtrisés par le groupe. Le site internet, bien qu'il n'ait pas été exigé dans le cahier des charges, est fonctionnel, le scénario pédagogique est complet, avec une progression claire et un découpage par temps et par objectifs.

Cependant certains éléments se sont révélés moins opérationnels lors de l'animation :

- Les trois diagnostics sur Socrative, qui ont générés trois QR code, ont été jugé peu fluide par notre groupe,
- L'activité finale avec buzzers, bien que dynamique, n'a pas été concluante pour nous,
- L'enquête de satisfaction ParcOOroo, n'a pas fonctionné le Jour J, à cause d'une erreur de configuration, même si rectifiée après coup, tout le monde n'a pas répondu.

Ces écarts montrent que les outils, bien que pertinents sur le papier, n'ont pas été suffisamment testés dans des conditions proches du réel. Ils rappellent l'importance du **principe d'anticipation pédagogique** (Altet, 2013) et de **l'ingénierie de l'usage** (Rabardel, 2005), qui invite à penser non seulement l'outil, mais aussi son appropriation en situation.

Par ailleurs nous avons tenté de respecter la chronobiologie des apprentissages en ayant une formation programmée à 16h15, un horaire où la vigilance cognitive décroît. Pour compenser, nous avons opté pour une forte dynamique d'activités, misant sur l'alternance des rythmes. Ce choix, bien que fondé sur des principes didactiques valables a montré ses limites : la multiplication des séquences a pu générer un effet de dispersion cognitive, ou de surcharge pour les apprenants.

c) Acceptabilité du livrable

Du point de vue institutionnel, les livrables ont été acceptés. Les objectifs initiaux ont été atteints et les tuteurs ont validé les productions au fil du projet.

Cependant, la communication publique sur LinkedIn a figé certains éléments de l'ingénierie. Une fois le programme annoncé, il n'était plus envisageable de le

modifier, même si, au moment de la conception détaillée du scénario, nous avons constaté que sa densité dépassait ce qu'il était réaliste d'animer en deux heures. L'animation a toutefois été bien accueillie par les participants, et le taux de satisfaction obtenu en témoigne. [« Annexe 12 : Analyse Google Forms »](#)

Nos productions sont utiles et exploitables dans un cadre professionnel. Elles ont été pensées collectivement, dans une logique de rigueur et de qualité. Toutefois, quelques ajustements restent à envisager pour garantir une mise en œuvre fluide et sans imprévu. L'expérience a montré que la qualité d'un livrable ne dépend pas seulement de sa conception mais aussi de sa capacité à être mobilisé efficacement dans une situation réelle face à un public.

6 Quatrième partie : Analyse critique du projet

6.1 Analyse critique

Dans le cadre de notre projet tutoré, nous avons conçu un organisme de formation fictif et développé une offre en lien avec nos compétences. Ce projet a mobilisé plusieurs dimensions : définition de deux ingénieries pédagogiques, animation d'une séquence de formation de deux heures, création d'un parcours hybride avec ParcOOroo, élaboration d'un questionnaire et d'une enquête de satisfaction, ainsi qu'une communication sur LinkedIn. L'analyse qui suit revient de manière critique sur ces différentes étapes et sur les apprentissages qu'elles ont permis.

➤ **Ce qui a fonctionné :**

Notre groupe a été constitué par tirage au sort, sans prise en compte des compétences individuelles ni des souhaits de chacune. Ce mode de constitution a représenté un véritable défi en début de projet. Conscientes de cette difficulté, nous avons rapidement réagi en posant un cadre de fonctionnement clair dès la première réunion, à travers la rédaction d'une charte de groupe incluant les points suivants :

- **Prise de décision** : Les décisions ont été prises à la majorité après échanges. En cas d'égalité, un tirage au sort avait été prévu, mais n'a

jamais été nécessaire, le vote majoritaire ayant toujours permis de trancher.

- **Répartition des tâches** : Celle-ci s'est faite en fonction des compétences de chacune. (Comme développé dans [l'article 3.1.2 L'équipe](#))
- **Les contraintes médicales** : Deux membres du groupe ont partagé de manière transparente leurs contraintes de santé, ce qui a permis d'éviter malentendus et tensions.
- **Outils de communication** : Un groupe WhatsApp a été créé, pour faciliter les échanges. Un code bienveillant a été instauré : un cœur blanc permettait de signaler une indisponibilité sans avoir à se justifier.
- **Planification de réunions** : N'habitant pas à proximité les unes des autres, nous avons tenu sept réunions en visioconférence sur Teams, programmées les dimanches précédant les échéances importantes. Ces réunions ont été déterminantes, notamment pour préparer nos livrables via Canva pour nos présentations orales.
- **Gestion des conflits** : Nous avons signifié qu'en cas de malaise ou de désaccord, il fallait en parler directement et rapidement avec la personne concernée. Aucun conflit n'est survenu durant le projet.

Cette structuration initiale a été essentielle pour poser un climat de confiance et de coopération, et elle a fortement contribué à la réussite du projet. [« Annexe 1 : Fiche projet »](#)

Nous avons également mis en place un espace de travail via Google Drive et créé un outil de suivi sur Excel pour répartir équitablement les tâches. Un système de points y était associé : 1 point pour la responsabilité de la tâche, et de 1 à 3 points selon sa complexité. Cet outil nous a permis de maintenir un équilibre entre les membres du groupe.

Les réunions en présentiel étaient préparées et structurées, avec des rôles tournants (animatrice, secrétaire), ce qui a favorisé une communication fluide et constructive. La volonté commune de produire des livrables de qualité a renforcé la cohésion du groupe, chacune partageant le même niveau d'exigence.

Concernant l'animation de formation, nous avons fait le choix de nous appuyer sur un thème en dehors de nos champs professionnels, mais en lien avec nos

valeurs : réduire nos déchets pour la planète. C'est ainsi qu'est née la formation *Mieux consommer-Moins polluer*, accessible et engageante pour un large public.

Le succès de notre ingénierie pédagogique et de l'animation s'est confirmé lors de la séance : nous avons volontairement limité le nombre de participants à 19 afin de favoriser un cadre propice aux échanges et à l'implication.

Pendant l'animation, les temps de parole ont été équitablement répartis. Nous avons su adapter certaines activités en temps réel afin de respecter le timing. Le choix des activités a favorisé l'engagement des apprenants. Nous sommes très satisfaites à la fois de cette animation et du travail mené autour du parcours hybride via ParcOOroo. [« Annexe 11 : Eléments de l'animation ParcOOroo »](#)

➤ **Ce qui a été bloquant :**

La constitution aléatoire du groupe a généré une hétérogénéité importante en termes de parcours et de compétences, rendant plus complexe le choix d'une ingénierie pédagogique commune pour l'animation à quatre.

Certaines absences lors des temps en présentiel ont également freiné l'avancée du projet. De plus, le planning initial s'est révélé souvent trop ambitieux. Les échéances prévues, notamment pour les ingénieries pédagogiques n'ont pas toujours pu être tenues.

Malgré notre volonté initiale de mutualiser nos compétences respectives, le rythme soutenu de la Licence Ingénierie, Conseil, Animation de formation (rendus, stages, alternances) ne nous a pas permis de mettre en place des temps de transmission ou de formation entre membres du groupe.

La commande prévoyait la publication sur LinkedIn du programme de notre ingénierie de formation avant la création du scénario pédagogique détaillé. Cet engagement public ne nous a pas laissé la possibilité de revenir sur certains éléments par la suite. En conséquence, notre scénario pédagogique s'est révélé trop long et trop chargé.

Lors de notre animation, plusieurs points ont été identifiés.

Nous avons prévu un questionnaire diagnostique par thème via l'application Socrative, accessible par QR Code. Cependant, cette modalité s'est révélée peu

pratique : Les apprenants devaient scanner un nouveau code à chaque fois, ce n'était pas très fluide.

Nous avons fabriqué un sablier à partir de matériaux recyclés, doublé d'un chronomètre sur montre. Toutefois, le sablier n'a pas eu l'effet visuel et symbolique attendu.

L'une des activités consistait à remettre dans l'ordre les étapes de création de cinq produits de beauté, à l'aide de cartes, nous estimons que le nombre de produits à reproduire était trop important.

Pour la dernière activité, nous avons imaginé un jeu de type quiz avec buzzers par équipe. Les questions s'affichaient sur notre présentation Canva, l'une d'entre nous devait lire la question à voix haute. Cependant, arrivant en fin de journée, certaines équipes appuyaient sur le buzzer avant même la lecture complète des questions, ce qui a rapidement transformé l'activité en un véritable chaos. L'une de nous a finalement interrompu le jeu après dix questions, faute de pouvoir canaliser les échanges. Si ce moment a semblé amusant pour les apprenants, il a été frustrant pour nous.

Enfin, un dysfonctionnement technique a empêché les apprenants de répondre au questionnaire de satisfaction ParcOOroo : une erreur de configuration dès la première question a bloqué l'accès au formulaire le jour J.

➤ **Les pistes correctives et préventives**

Face aux difficultés rencontrées, plusieurs pistes correctives et préventives peuvent être envisagées pour améliorer la gestion de futurs projets similaires.

➤ **Optimiser la planification et la gestion du temps.**

- Mettre en place un rétroplanning plus réaliste, en prenant en compte tous les autres rendus universitaires.
- Hiérarchiser les livrables pour éviter la surcharge de travail.
- Organiser des points d'étapes plus réguliers pour ajuster les objectifs si nécessaire.

➤ **Renforcer la souplesse de conception de l'ingénierie pédagogique**

- Si une communication externe est exigée en amont (LinkedIn), garder une marge de flexibilité dans le contenu annoncé pour pouvoir ajuster les modalités au fil de l'élaboration pédagogique.
- Intégrer une mention dans la communication publique du type « *programme susceptible d'évoluer en fonction des ajustements pédagogiques* », afin de se laisser la possibilité de réviser certains contenus au fil de l'élaboration.
- **Adapter les outils pédagogiques aux contraintes du terrain**
 - Réduire le diagnostic initial à un seul questionnaire, comportant trois questions par thématique, pour limiter les manipulations de QR codes.
 - Tester en amont les outils numériques, (Google Forms) pour anticiper d'éventuels dysfonctionnements.
 - Prévoir des solutions alternatives pour les outils interactifs, comme des quiz sans buzzers ou l'utilisation de plateformes comme Kahoot, afin de garder le contrôle sur l'animation.
- **Mieux encadrer les activités collectives en présentiel**
 - Donner les consignes à l'oral et à l'écrit avant de distribuer tout matériel, afin de garantir l'écoute et la compréhension.
 - Structurer clairement le déroulement des jeux ou activités interactives pour éviter toute confusion ou agitation.

6.2 Analyse Réflexive individuelle sur 3 axes, gestion de projet, développement professionnel, développement personnel.

6.2.1 Analyse réflexive Anne CANTINEAUX

La gestion de projet n'était pas pour moi une découverte. Dans le cadre de mes fonctions antérieures, j'ai été amené à occuper le poste de responsable « Réceptif et Évènementiel ». Une fonction pour laquelle j'ai coordonné la mise en œuvre de nombreux projets nécessitant plus de 6 mois de préparation en amont.

Je n'avais jamais été formée à la démarche projet auparavant. Mes compétences en la matière, je les ai acquises sur le terrain avec la complicité et la rigueur de mes responsables « Marketing & Communication » de l'époque.

Au tout début de notre projet tutoré, je me suis dit que je contribuerais au sein du groupe à apporter cette expertise. Mais j'avais oublié que notre système de

représentation ne produit pas une image de la réalité, mais construit une interprétation de cette réalité qui nous est propre en fonction de notre vécu, de nos croyances et expériences. Cette construction basée sur nos expériences passées conditionne nos actions futures. Or, dans le contexte présent de la licence professionnelle « Ingénierie pédagogique, conseil et Animation de la Formation », il a été nécessaire pour moi de devoir « déconstruire » mes schèmes afin de m'ouvrir à une autre perception de la gestion de projet et de la dynamique de groupe. En intégrant la licence professionnelle, ma motivation première était de structurer et développer ma pensée. Pour ce faire, il était nécessaire pour moi de rebattre les cartes, de partir d'une page blanche, et pour se faire d'occuper une place en retrait dans le groupe, pour observer, analyser et comprendre la dynamique du groupe en présence.

Le tirage aléatoire de la constitution de l'équipe projet a lui aussi influencé cette mise en retrait. En effet, le hasard a voulu que mes trois camarades constituent déjà un groupe à part entière compte tenu de la place qu'elles occupaient dans la salle de cours. Au moment du lancement du projet tutoré, elles avaient déjà mis en place un mode de fonctionnement entre elles, sans qu'elles en aient certainement conscience. Mon intégration s'est faite petit à petit, et grâce à leur bienveillance, j'ai finalement trouvé ma place. Un constat qui explique pour partie que j'avais le sentiment d'avoir toujours un train de retard et qu'il m'a fallu du temps pour rentrer dans le projet tutoré.

Mes troubles cognitifs, ainsi que mon état de santé physique et psychique, ont aussi joué un rôle important dans cette situation. Ce qui m'a amené, sur l'aspect professionnel, à me questionner sur ma capacité à travailler en groupe dans ma pratique future de formatrice. L'aspect multidimensionnel du projet nécessitant la répartition des tâches a été pour moi un vrai frein. Je n'arrivais pas lors de nos réunions à distance à gérer la multiplication des écrans, des documents, etc...tout allait trop vite pour moi.

La temporalité des rendus de nos livrables ne permettaient pas de fonctionner à mon rythme, il fallait avancer. Cette temporalité a également généré de la frustration car elle ne m'a pas permis de monter mutuellement en compétences, notamment sur les outils numériques, comme je l'aurais souhaité.

Mais c'est réellement aujourd'hui, à l'heure de rendre notre rapport d'activité du projet tutoré que je prends la mesure de tout le chemin que nous avons parcouru ensemble. Le « puzzle » est maintenant assemblé et me permet d'avoir enfin une vue globale, notamment sur les compétences et aptitudes que j'ai pu développer

J'ai appris à mieux gérer l'incertitude, à composer avec des temporalités parfois dissonantes, et à ajuster mes actions dans un cadre collectif contraint. J'ai consolidé ma capacité à analyser une situation, à anticiper les besoins, identifier les priorités et structurer ma participation en fonction de l'évolution du projet.

J'ai également développé une posture plus souple, faite de recul, d'écoute et de régulation, bien différente de celles que j'adoptais auparavant dans des contextes plus hiérarchisés. Cette expérience m'a amené à penser la gestion de projet non plus uniquement comme un plan à dérouler, mais comme un processus vivant, mouvant qui nécessite des espaces d'ajustement, de négociation et de co-construction permanente.

Pour avoir été longtemps coordinatrice de gestion de projet, ne pas occuper cette place m'a permis de sortir de ma zone de confort et de poser un autre regard sur le sujet. Un regard qui me permettra dans ma pratique future d'envisager tous les aspects qui constitue une démarche projet en lien avec la formation.

6.2.2 Analyse réflexive Siham YAHYAOUÏ

Ce projet tutoré a été pour moi une expérience très enrichissante, aussi bien sur le plan professionnel que personnel. Même si, au départ, j'appréhendais le tirage au sort au début du projet, je me suis posé pas mal de questions : Quelle est leur façon de travailler ? Allons-nous réussir à avancer ensemble ? Finalement, je ressors de cette expérience totalement satisfaite. J'ai eu l'occasion de travailler avec des futures formatrices et ingénieures pédagogiques aux compétences très variées et ce fut une belle découverte. Ça a été très agréable de pouvoir collaborer avec elles, dans un climat de confiance et d'écoute.

Ce projet m'a permis de développer de manière concrète mes compétences en gestion de projet. J'ai appris à planifier, coordonner et ajuster nos actions au fur et à mesure de l'avancée du travail. Les réunions régulières et la rédaction des comptes rendus ont renforcé ma capacité à suivre l'évolution d'un projet sur la

durée. J'ai également compris l'importance de la communication au sein d'une équipe pour éviter les malentendus et la répartition des tâches de façon équilibrée.

D'un point de vue professionnel, cette expérience a renforcé ma confiance en moi notamment à l'oral. Les différentes présentations orales réalisées tout au long de l'année m'ont permis de gagner en aisance à l'oral et d'apprendre à structurer mes interventions. J'ai aussi découvert une réelle affinité avec la création de supports pédagogiques ludiques.

Concevoir des outils visuels, interactifs et pensés pour faciliter l'apprentissage a été une partie du travail que j'ai beaucoup appréciée. Cette expérience m'a aussi permis de mieux comprendre la réalité du travail de formatrice et d'observer les compétences requises sur le terrain.

Sur le plan personnel, cette expérience m'a permis de prendre du recul sur ma façon de travailler avec d'autres personnes. Travailler avec un groupe que je n'avais pas choisi m'a amené à faire preuve d'adaptabilité et d'écoute. Dans notre groupe, la diversité des profils a été une vraie richesse pour moi. De plus, les échanges et les conseils que j'ai pu recevoir de la part de mes camarades m'ont permis de m'améliorer continuellement.

Je termine ce projet avec une vision plus claire de ce que je souhaite développer professionnellement et je repars avec des compétences concrètes que je pourrai valoriser par la suite.

6.2.3 Analyse réflexive Sara AMANI

En participant au projet SILYASA j'ai vécu une expérience transformatrice qui a profondément marqué mon parcours. Ce travail collectif m'a permis d'explorer de nouvelles dimensions professionnelles et personnelles tout en affinant ma compréhension de la gestion de projet.

La conduite de ce projet a considérablement élargi ma vision de la gestion collective. J'ai découvert l'importance d'allier une planification rigoureuse à une capacité d'adaptation constante. Notre système de suivi avec code couleur pour visualiser l'avancement des tâches m'a révélé la puissance d'un pilotage visuel et partagé. Cette méthode, simple mais efficace, m'a permis de mieux

appréhender la progression globale du projet tout en identifiant rapidement les points nécessitant une attention particulière.

J'ai particulièrement apprécié notre fonctionnement en binômes sur certaines phases du projet. Cette approche m'a montré qu'une organisation bien pensée peut optimiser les compétences individuelles tout en maintenant une cohérence d'ensemble. La répartition des tâches selon nos domaines d'expertise, tout en veillant à l'équilibre dans la charge de travail, m'a enseigné qu'un projet réussi repose sur un savant dosage entre valorisation des talents individuels et responsabilité collective.

Sur le plan professionnel, cette expérience a significativement enrichi mon profil. La conception de l'ingénierie pédagogique pour notre formation "Mieux consommer, moins polluer" m'a permis d'explorer en profondeur les mécanismes de création d'un parcours d'apprentissage cohérent. J'ai développé ma capacité à transformer des objectifs généraux en séquences pédagogiques concrètes, adaptées aux besoins spécifiques de notre public cible.

La dimension digitale du projet a renforcé mes compétences numériques. La création du parcours ParcOOroo et la gestion de notre présence sur LinkedIn m'ont familiarisée avec des outils que je pourrai facilement réutiliser dans mon parcours professionnel. Je me sens désormais plus à l'aise pour intégrer ces solutions digitales dans mes futures interventions.

L'élaboration collective de notre identité d'organisme de formation m'a sensibilisée aux enjeux de positionnement stratégique. J'ai mieux saisi l'importance d'articuler des valeurs fortes – comme l'engagement écologique pour SILYASA – avec une offre de formation répondant à des besoins réels du marché.

Au niveau personnel, ce projet a été révélateur. Travailler avec des personnes que je n'avais pas choisies m'a confrontée à mes propres mécanismes relationnels. J'ai développé une plus grande souplesse face aux différents styles de travail et appris à valoriser des approches différentes des miennes. Notre charte de groupe, établie dès le début, m'a fait comprendre l'importance d'un cadre clair pour maintenir une dynamique positive.

J'ai particulièrement apprécié notre règle de communication bienveillante qui m'a permis d'exprimer mes idées avec plus d'assurance, sachant qu'elles seraient accueillies avec respect. Cette expérience a également révélé ma capacité à m'adapter rapidement à un nouveau contexte et à contribuer positivement à une dynamique de groupe, même sans affinités préalables.

Cette aventure SILYASA constitue un moment fondateur de mon parcours de formation. Elle m'a non seulement permis d'acquérir des compétences techniques, mais aussi de grandir en tant que professionnelle et personne. Les méthodes et approches expérimentées formeront assurément des ressources précieuses pour mes futurs projets professionnels.

6.2.4 Analyse réflexive Lydie PAVIE

Ce projet tutoré, mené dans le cadre de la Licence Ingénierie, Conseil, Animation de Formation, a été une expérience particulièrement enrichissante sur les plans professionnel, personnel et en matière de gestion de projet. En tant que membre du groupe SILYASA, j'ai eu l'occasion de consolider mes compétences tout en découvrant les dynamiques spécifiques du travail de groupe imposé dans un cadre universitaire

Sur le plan de la gestion de projet, ce travail m'a amenée à développer la planification, le pilotage et le suivi d'un projet collectif à multiples livrables. La mise en place d'un tableau de répartition des tâches avec un système de points sur Excel, que j'ai proposée, a favorisé une répartition équitable du travail. J'ai pu observer combien la rigueur dans l'anticipation, la flexibilité dans les ajustements et la communication régulière sont essentielles pour le bon déroulement d'un projet. La planification régulière de nos réunions en visioconférence, associée à une structuration claire autour des livrables, m'a confortée dans l'idée qu'un suivi rigoureux est essentiel au bon déroulement d'un projet.

Professionnellement, cette expérience m'a donné l'occasion de mettre en pratique mes compétences en coordination et communication. J'ai été impliquée dans l'organisation des tâches, la conception de supports numériques, ainsi que dans la stratégie de communication sur LinkedIn. Cela a renforcé mes capacités à travailler en transversalité, à comprendre les besoins de partenaires aux profils

différents, et à adapter ma posture de communicante selon les situations. Le fait de devoir travailler en groupe sur des outils comme Canva, Drive, Excel ou encore ParcOOroo a enrichi ma palette d'outils professionnels et m'a apporté une plus grande aisance dans le travail numérique collaboratif.

Sur le plan personnel, ce projet m'a appris à faire preuve d'écoute, de patience et de souplesse. Travailler avec des personnes que je ne connaissais pas, dans un groupe constitué sans affinités ni choix préalable, m'a poussé à ajuster mes habitudes de travail. J'ai appris à prendre du recul à m'adapter aux contraintes de chacune, à faire des compromis et à reconnaître l'intérêt de la diversité des approches. Cette expérience a renforcé ma confiance en mes capacités à gérer un projet, à travailler en groupe et a nourri mon envie de continuer à évoluer dans des contextes d'équipe pluridisciplinaire.

Enfin, ce projet a conforté mon goût pour le travail structuré, la planification et la co-construction. Il a également souligné l'importance d'un cadre bien défini pour favoriser la réussite collective. En tant que future professionnelle de la formation, j'en retire des outils concrets, des réflexes utiles pour le pilotage de projets et une meilleure compréhension des dynamiques d'équipe que je pourrai mobiliser dans mes missions à venir.

7 Conclusion

Ce rapport retrace les principales étapes de la démarche que nous avons suivie dans le cadre du projet tutoré de notre licence professionnelle. Il s'organise autour de quatre grands axes, permettant de documenter à la fois le déroulement du projet, les choix méthodologiques opérés, les livrables produits et les réflexions issues de cette expérience.

La première partie est consacrée à la présentation de la commande et du cadrage dans lequel notre projet s'inscrit.

Elle précise la nature de la demande formulée par l'équipe pédagogique, les attendus universitaires, ainsi que la problématique que nous avons choisie de suivre comme fil conducteur : Comment coopérer efficacement dans un groupe constitué sans prise en compte des compétences ou des affinités initiales ? Nous y avons également présenté la structure fictive que nous avons créée, SILYASA

FORMATION, ainsi que les choix stratégiques relatifs à son positionnement, son offre de formation, et la sélection de la formation « Mieux consommer, Moins polluer » pour l'animation en situation réelle.

La deuxième partie rend compte de la gestion du projet dans sa dimension collective. Elle expose les étapes de planification, les outils utilisés (rétroplanning, répartition des rôles, suivi des tâches), la mise en place d'une charte de fonctionnement, et les ajustements opérés tout au long de notre collaboration. Cette section met en lumière les efforts déployés pour construire un cadre de travail structuré et partagé, malgré une composition de groupe initialement contrainte.

La troisième partie détaille la réalisation des différents livrables : Conception de l'ingénierie pédagogique de deux actions de formation, animation de la séquence choisie, création d'un parcours digitalisé sur ParcOOroo, formalisation de documents administratifs et qualité. Elle rend également compte de la complémentarité des apports de chacune, et du soin apporté à la cohérence entre les contenus, les objectifs pédagogiques, et les modalités d'animation.

Enfin, la quatrième partie propose une analyse critique de notre fonctionnement collectif. Elle met en évidence les leviers et les freins rencontrés, les apprentissages issus des difficultés traversées, et les éléments ayant permis de construire une dynamique de coopération efficace. Cette analyse a permis de prendre du recul sur nos pratiques et de nourrir une posture réflexive indispensable à notre futur exercice professionnel.

A travers la réalisation de ce projet, nous avons pu expérimenter concrètement les conditions dans lesquelles un groupe peut réussir à coopérer, même en l'absence de choix initial sur sa composition. Cette expérience nous a permis de démontrer que la réussite d'un projet collectif ne repose pas uniquement sur des affinités préexistantes ou sur une répartition optimale des compétences dès le départ, mais bien davantage sur la capacité à construire un cadre structurant, à instaurer une communication de qualité et à développer une intelligence collective en situation.

La mise en place d'une charte commune, la répartition progressive des rôles en fonction des compétences observées, le recours à des outils de suivi simple et

partagé, ainsi que l'attention portée à l'écoute et à la régulation du groupe, ont été des leviers essentiels pour transformer une contrainte initiale en facteur de cohésion. Ce projet nous a montré que la confiance se construit dans l'action, que la complémentarité émerge parfois du tâtonnement, et que l'engagement mutuel est un moteur bien plus puissant que la seule affinité de départ.

Les résultats obtenus, livrables complets et cohérents, animation collective fluide, retour favorable du public, mobilisation d'outils numériques pertinents, illustrent notre capacité à répondre à la commande initiale malgré les aléas. Ce projet a ainsi été l'occasion de dépasser les représentations souvent figées du travail d'équipe, pour mieux comprendre la réalité, incertaine, mouvante, mais riche de potentiels dès lors qu'un cadre de coopération est clairement posé.

En cela, le projet tutoré nous a offert une réponse expérientielle et formatrice à la problématique posée : Il est possible de mener à bien une démarche de gestion de projet en équipe contrainte, à condition de faire émerger un mode de fonctionnement partagé, nourri par la responsabilité individuelle, la confiance mutuelle et la réflexivité collective.

Au-delà des apprentissages liés à la conduite de projet, cette expérience nous a permis de renforcer notre posture professionnelle en tant que futures formatrices. Elle a mis en lumière l'importance de la clarté des rôles, de la cohérence pédagogique, mais aussi de la gestion humaine, des dynamiques de groupe, éléments essentiels dans notre futur environnement de travail.

Parmi les compétences transversales que ce projet nous a permis de développer, nous retenons notamment : la gestion de la coopération en contexte contraint, l'adaptabilité face aux imprévus, l'organisation autonome d'un travail collectif dans la durée, la mise en œuvre d'un pilotage agile et l'aptitude à porter un regard réflexif sur nos pratiques.

- Pour autant, cette démarche n'a pas été exempte de limites. Si notre groupe a su s'ajuster au fil du temps, certains écarts de temporalité dans les livrables, ou des tensions liées à la charge du travail, nous invitent à renforcer certains points dans le cadre de futurs projets :
- Accorder un temps plus important en amont à la définition du fonctionnement collectif ;

- Anticiper davantage la répartition de la charge de travail selon les contraintes de chacune ;
- Mettre en place des bilans intermédiaires formalisés pour faciliter les ajustements.

Ces enseignements constituent des points de vigilance que nous souhaitons désormais intégrer dans nos futures missions. Ce projet a représenté un véritable espace d'expérimentation de notre futur métier, en nous plaçant dans une posture active et responsabilisante, propice à la construction d'un cadre professionnel exigeant mais stimulant.

8 Bibliographie et sitographie

Afin de faciliter la lecture, l'ensemble des sites consultés ont été répertoriés dans [un Padlet](#) . Vous pouvez y accéder directement en cliquant sur le lien hypertexte.

Ademe. (2025, avril). <https://librairie.ademe.fr/3426-economie-circulaire-et-dechets>

Agriculture. (2025, avril). <https://agriculture.gouv.fr/ces-gestes-antigaspi-faciles-adopter-la-maison>

Agriculture.gouv. (2025, avril). <https://agriculture.gouv.fr/comment-conserver-les-aliments-dlc-ddm-quelle-difference>

*Altet, M. (2013). *Les pédagogies de l'apprentissage* (2e éd). PUF.*

Bilan GES Ademe. (2024, décembre). <https://bilans-ges.ademe.fr/>

Carif Oref. (2024, décembre). <https://media.cariforef.fr/CPRDFOP/CPRDFOP-2023-2028.pdf>

Choix couleur Logo. (2024, décembre). https://www.code-couleur.com/signification/?utm_source=chatgpt.com#google_vignette

Ecologie.gouv. (2025, avril). <https://www.ecologie.gouv.fr/politiques-publiques/gaspillage-alimentaire>

Economie circulaire. (2024, décembre). <https://www.ademe.fr/les-defis-de-la-transition/economie-circulaire/>

Economie verte. (2024, décembre). <https://www.ecologie.gouv.fr/politiques-publiques/observatoire-national-emplois-metiers-leconomie-verte>

Evolution Marché 2030. (2024, décembre). <https://www.strategie.gouv.fr/publications/metiers-2030>

France Compétences. (2024, décembre). <https://www.francecompetences.fr/referentiels-et-bases-de-donnees/>

France TV déchets vestimentaires. (2025, avril).

https://www.franceinfo.fr/economie/consommation-quelle-quantite-de-vetements-les-francais-jettent-ils-chaque-annee-a-la-poubelle_6428701.html

Gestion des déchets EEE. (2025, avril). <https://www.ecomicro.fr/gestion-des-dechets-electroniques/>

Greez. (2025, avril). https://greez.fr/blogs/actualites/les-chiffres-du-gaspillage-de-cosmetiques-loi-agec-kg-de-dechet?srsltid=AfmBOoqjET0xD_j0TN_wp-IrC9Y5NCM9-Fh5wHB4ejVK0pYpy2RyFcZA

Insee. (2025, avril). <https://www.insee.fr/fr/accueil>

Les OPCOS. (2024, décembre). <https://travail-emploi.gouv.fr/les-operateurs-de-competences-opco#anchor-navigation-%20652>

Oolution.com. (2025, avril). https://www.oolution.com/blogs/comment-choisir-cosmetiques/13-perturbateurs-endocriniens-eviter-cosmetiques?srsltid=AfmBOooC0G1QLAxkz02zpXRzK1OscAA9itRCf_ZzFT4zCRKxpBiR80Kx

*Rabardel, P. (2005). *Instrument, activité et développement du pouvoir d’agir (La découverte, p. 251-265).**

*Vygotski, L. (1934). *Pensée et Langage (2019^e éd.). La dispute.**

9 [Annexes](#)

Afin de faciliter la lecture, nous avons choisi de créer un Padlet dans lequel toutes nos annexes sont classées par ordre. Un lien hypertexte vous permettra d'y accéder directement.

- 9.1 [Annexe 1 - Fiche projet](#)
- 9.2 [Annexe 2 - Synthèse de nos 3 SWOT](#)
- 9.3 [Annexe 3 - Comptes Rendus](#)
- 9.4 [Annexe 4 - Avancements Canva](#)
- 9.5 [Annexe 5 - Choix structure](#)
- 9.6 [Annexe 6 - Programmes de formations](#)
- 9.7 [Annexe 7 - Système de Management de la Qualité](#)
- 9.8 [Annexe 8 - Ingénierie pédagogique](#)
- 9.9 [Annexe 9 - Publication LinkedIn](#)
- 9.10 [Annexe 10 - Planification Excel](#)
- 9.11 [Annexe 11 - Eléments de l'animation](#)
- 9.12 [Annexe 12 - Analyses Google Forms](#)

10 La quatrième de couverture en Français et en Arabe

Titre : PROJET TUTORÉ

Résumé : Le rapport présente le projet tutoré SILYASA, un organisme de formation fictif créé par quatre étudiantes de la licence professionnelle "Ingénierie, Conseil et Animation de Formation" de l'Université d'Avignon. La particularité de ce projet réside dans la constitution aléatoire du groupe, sans considération des compétences ou affinités préalables.

Face à ce défi initial, l'équipe a immédiatement établi une charte de fonctionnement définissant les modes de communication, la prise de décision et la gestion des éventuels désaccords. La structure juridique choisie (SAS) répondait aux besoins d'un organisme de formation émergent.

L'équipe a développé une offre de quatre formations basées sur les compétences individuelles, puis conçu deux ingénieries pédagogiques complètes. La formation "Mieux Consommer, Moins Polluer" a été animée devant un public extérieur, complétée par un parcours digital sur ParcOOroo.

La gestion de projet s'est appuyée sur une méthode AGILE simplifiée, des outils collaboratifs performants et un suivi rigoureux. La prévention des conflits s'est révélée particulièrement efficace, transformant la contrainte initiale en véritable force.

L'analyse critique met en lumière les succès du projet mais aussi les axes d'amélioration, notamment dans l'optimisation des outils pédagogiques et la planification. Les analyses réflexives individuelles témoignent d'un enrichissement professionnel et personnel significatif.

Mots-clés : Ingénierie pédagogique, gestion de projet, formation professionnelle, dynamique de groupe, prévention des conflits, compétences transversales, collaboration intergénérationnelle.

عنوان : مشروع جامعي لمجموعة سيلاسا

ملخص :

يعرض مشروع "سيلياسا" عملية إنشاء مؤسسة تدريبية وهمية من قبل أربع طالبات من جامعة أفينيون، اللواتي تم تشكيلهن كفريق عمل بطريقة عشوائية. لمواجهة هذا التحدي، وضع الفريق ميثاق عمل محكماً

قام الفريق بوضع عرض يشمل أربع دورات تدريبية لمؤسستهم الوهمية ، ثم أعدّ تصميمين تعليميين متكاملين هما: "استهلك بشكل أفضل، لوّث أقل" و"منظم مناسبات يُراعي البيئة". تم تقديم الدورة الأولى فحسب أمام جمهور "خارجي حقيقي، مدعومة بمسار تعليمي رقمي عبر منصة "باركورو

استندت إدارة المشروع على أدوات تعاونية ناجحة وتخطيط مُنظّم. مثّل تجنب الصراعات عنصراً محورياً في النجاح، حيث تحوّلت القيود الأولية إلى نقاط قوة جماعية

يُظهر التحليل النقدي بعض التحديات العملية خلال التنفيذ، إلا أنه يسلّط الضوء بشكل أساسي على المكاسب المهنية والشخصية المحققة من هذه التجربة التعاونية المفروضة

التحليل النقدي يكشف عن بعض الصعوبات التشغيلية أثناء تنفيذ النشاط، لكنه يسلّط الضوء بشكل خاص على الفوائد المهنية والشخصية المستخلصة من هذه التجربة.

الكلمات المفتاحية: الهندسة البيداغوجية، إدارة المشاريع، التدريب المهني، ديناميكية الجماعة، الوقاية من النزاعات، المهارات التكميلية، التعاون بين الأفراد