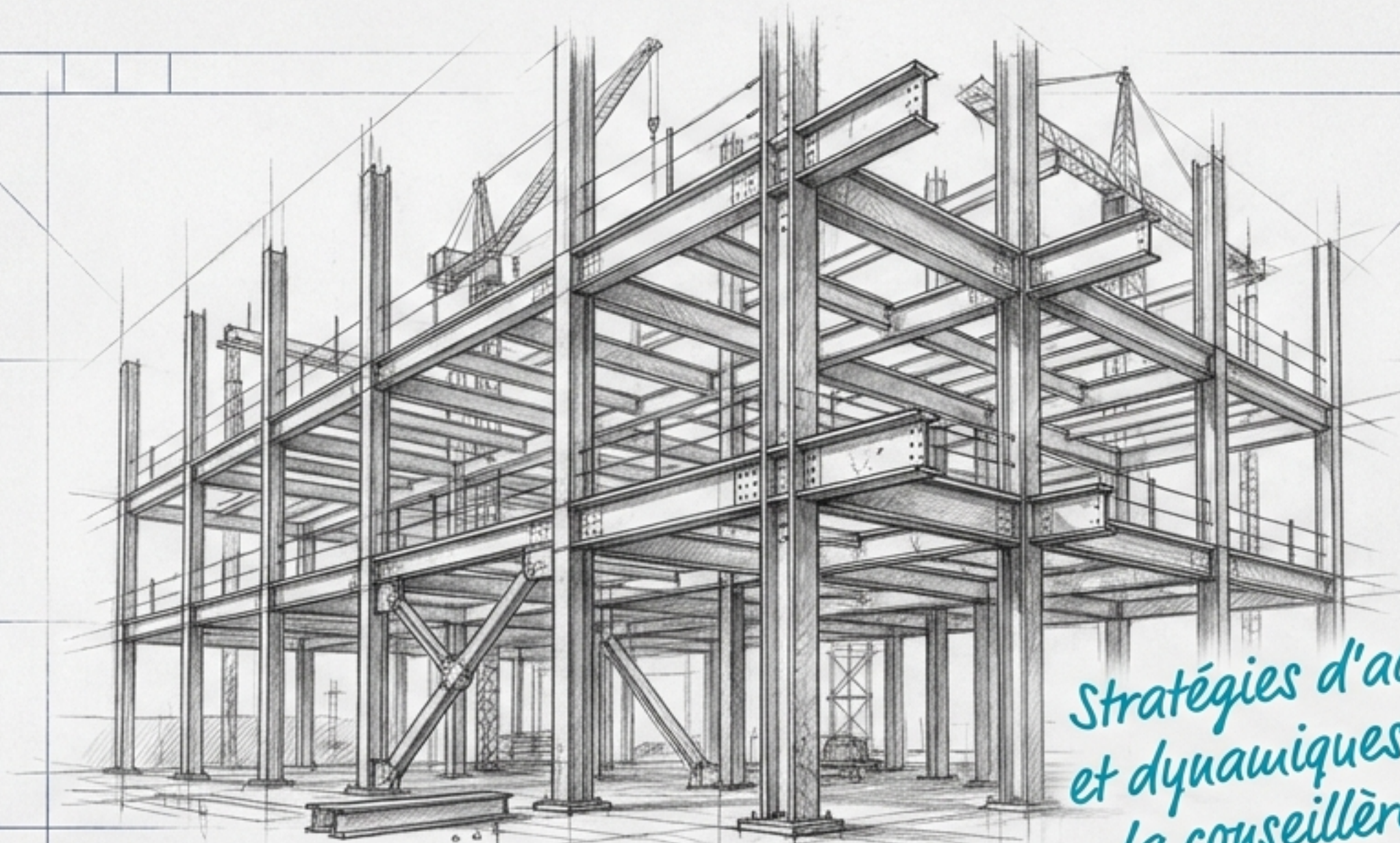


L'Architecture du Changement

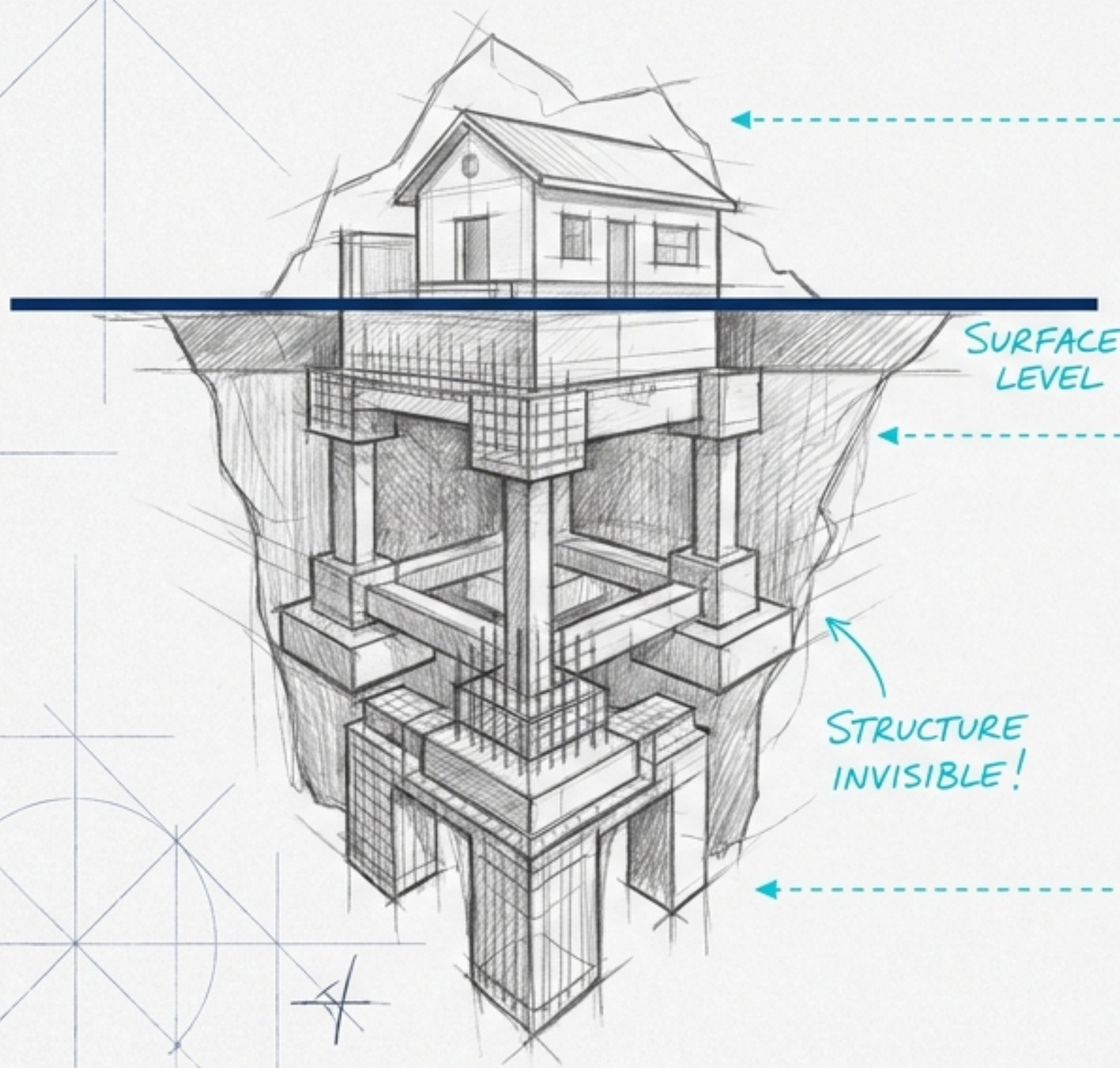
Guide stratégique pour l'implantation du programme BIM en Dessin de bâtiment



*Stratégies d'accompagnement
et dynamiques de pouvoir pour
la conseillère pédagogique.*

DIAGNOSTIC ET PLAN D'INTERVENTION | OCTOBRE 2024

Le vrai défi n'est pas le logiciel. C'est l'identité.



Le changement technique

Mise à jour des contenus, passage à Revit/BIM, nouvelles évaluations

La transition identitaire

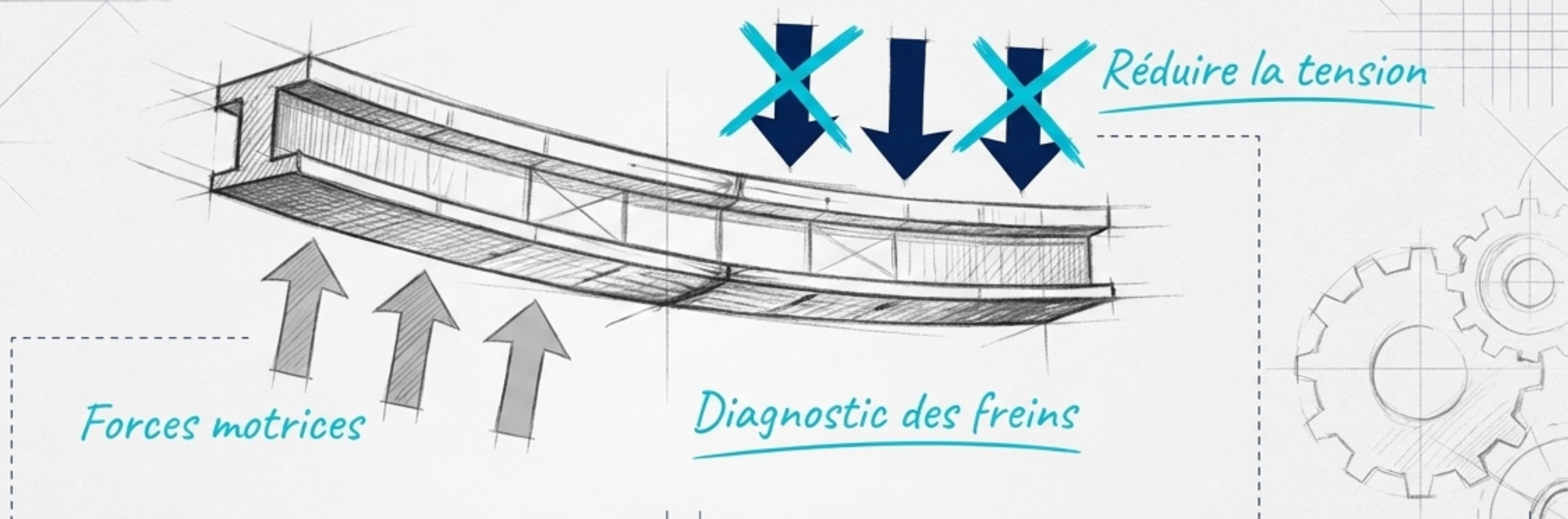
Perte du sentiment de compétence, fierté de l'expert de l'industrie remise en cause

DEEP FOUNDATION = CORE IDENTITY

L'Insight de la Recherche

La résistance au changement en formation professionnelle (FP) est profondément liée au sentiment d'auto-efficacité (Bouffard) et à la redéfinition de la profession enseignante (Lessard).

Le Principe de Lewin : Réduire la tension plutôt que forcer le mouvement



L'équilibre actuel du département est maintenu par un champ de forces opposées. Augmenter la pression sur les leviers (forces motrices) augmente mathématiquement l'anxiété et la résistance de l'équipe.

La stratégie optimale pour la CP :

Diagnostiquer les freins (forces restrictives) et s'attaquer à leur démantèlement pour créer un mouvement naturel.

Cartographie des Forces Restrictives (Ce qui fige le système)



Enjeux Identitaires & Psychologiques

- Menace à l'identité d'expert
- Inconfort face aux nouveaux savoirs techniques
- Nonchalance (mécanisme de défense)
- Peur de l'évaluation/sanction

Stratégie : Décristalliser l'ego en normalisant le statut de débutant temporaire.



Dynamique d'Équipe & Pouvoir

- Culture du silo professionnel
- Conflits interpersonnels (caractères forts)
- Asymétrie de la charge cognitive (avancés vs retardataires)

Stratégie : Déplacer le leadership vers la majorité précoce par interdépendance.

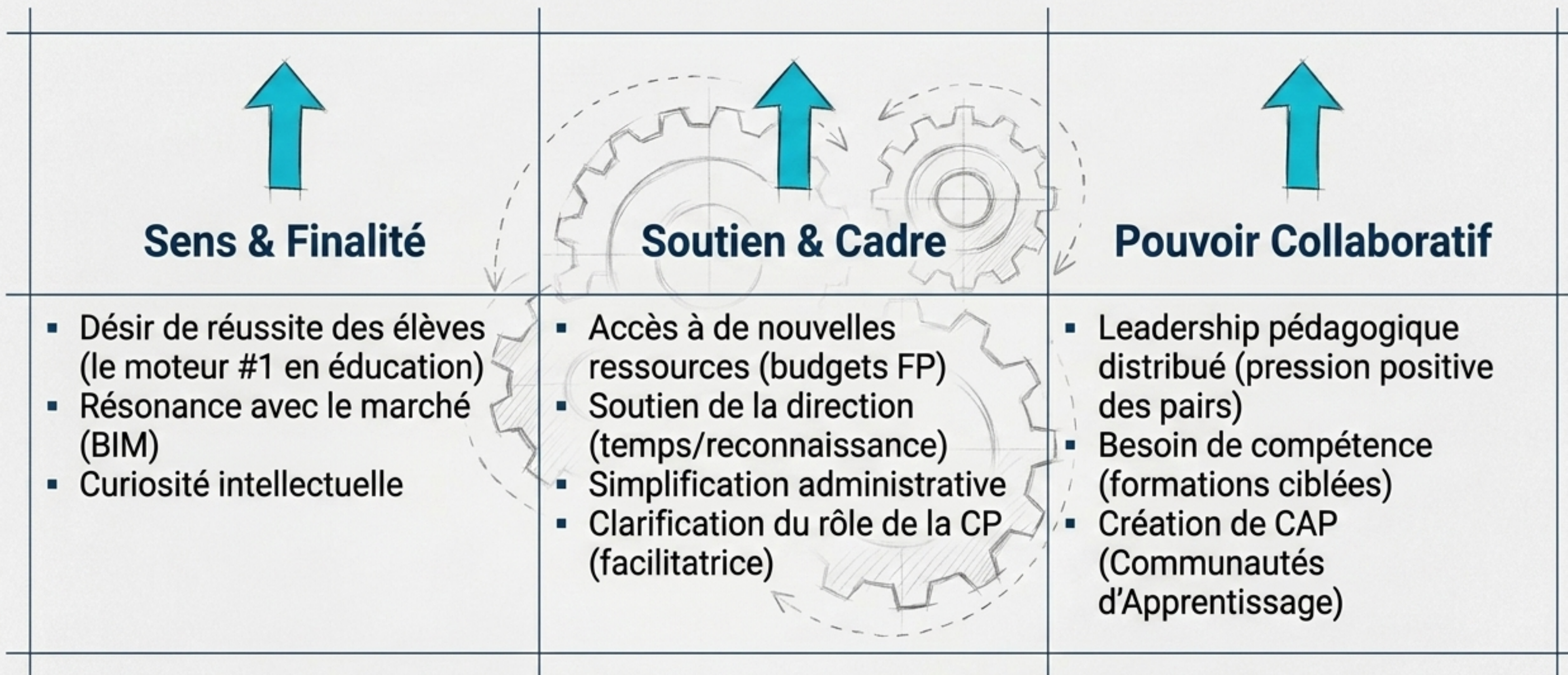


Structure & Croyances

- Fatigue de la réforme (épuisement)
- Manque de temps institutionnel/convention
- Scepticisme de l'utilité (marché vs théorie)

Stratégie : Recristalliser avec des cadres clairs et partagés.

Cartographie des Forces Motrices (L'énergie potentielle du système)



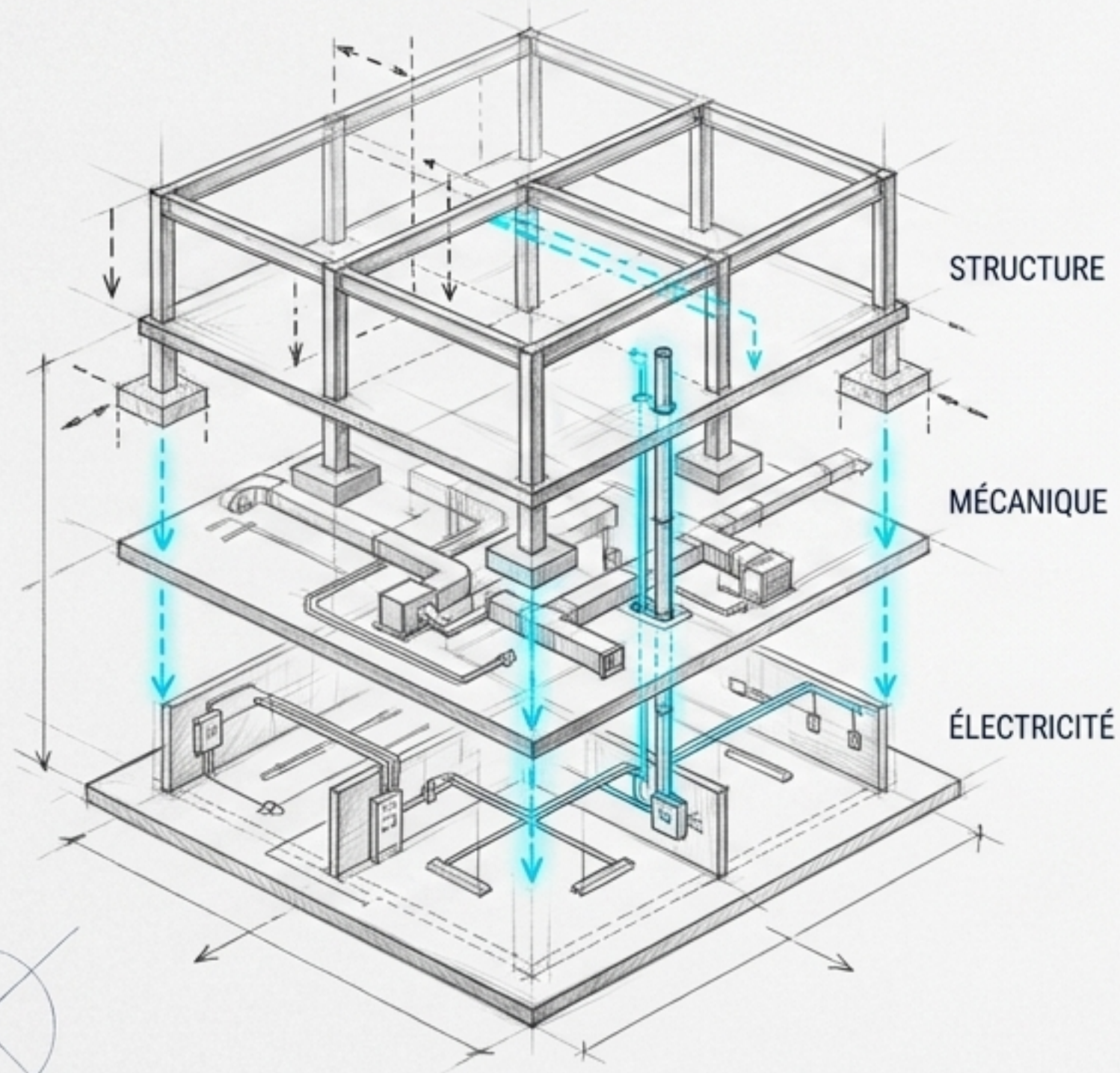
Attention : Ces leviers ne doivent être activés qu'une fois la tension identitaire (freins) apaisée.

Matrice d'Intervention : Lewin x Profils de Rogers

	DÉCRISTALLISER	DÉPLACER	RECRISTALLISER
Les Passionnés (Innovateurs)	Protéger le groupe d'eux (ne pas les laisser mener pour éviter la menace identitaire).	Utiliser en sous-comité (prototyper logiciels/activités).	Intégrer leurs solutions validées.
La Majorité Précoce (Les vrais alliés)	Valider leur pragmatisme.	Les positionner comme la voix de la raison (Si c'est faisable pour eux, c'est faisable).	Co-crée les guides de correction avec eux.
Les Réfractaires (Menacés/Sceptiques)	Ne pas affronter l'ego. Entendre la fatigue de la réforme.	Jumeler en binôme avec la majorité précoce sur une tâche requérant leur expertise technique stricte (ex: structure d'acier).	Sécuriser par la norme.

Tactique 1 : Démanteler les silos et neutraliser les Faux Experts

Le BIM exige une vision intégrée, rendant obsolètes les chasses gardées disciplinaires.



Action 1: La Tâche Complexe (Interdépendance forcée)

Au lieu de diviser le travail par module (Qui fait l'électricité ?), imposer la modélisation d'un bâtiment complet. L'expert en structure doit collaborer avec l'expert mécanique. Cela réduit les comportements de supériorité.

Collaboration obligatoire!

Action 2: La Référence Externe (Bouclier pour la CP)

Face à l'ego technique, l'autorité ne doit pas venir de la CP. S'appuyer systématiquement sur les guides de sanction du MEQ ou les standards de l'industrie. Ce n'est pas une opinion pédagogique, c'est la norme incontestable.

Preuve par la norme!

Tactique 2 : Cadrer le sentiment d'incompétence (Toxicité)

La dévalorisation des collègues masque souvent la propre peur de l'enseignant face aux nouveaux savoirs.

Action 1: La Charte de Collaboration (Phase Décristallisation)

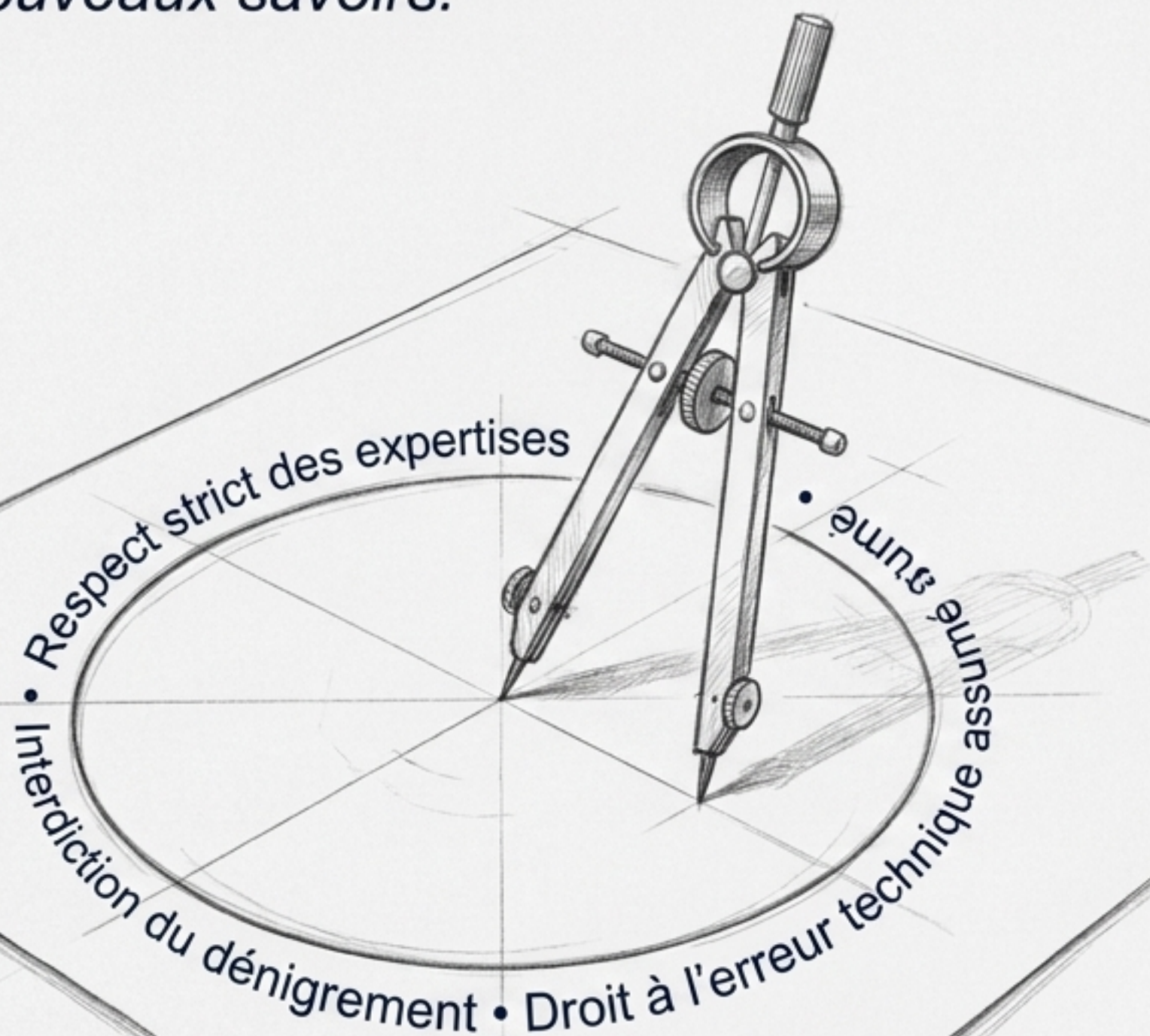
Avant d'ouvrir le programme technique, définir le cadre de travail commun. Les règles établies forment un espace sécuritaire non négociable.



Action 2: La technique du Focus sur l'Élève

Dès qu'un ego s'enflamme, recadrer avec une question fonctionnelle. Cela rend la posture toxique injustifiable d'un point de vue professionnel.

En quoi cette attitude aide-t-elle concrètement l'étudiant qui commence ses blocs de compétences ?



Tactique 3 : Gérer la tension Rigueur vs Flexibilité

*L'argument de la **flexibilité** est souvent un refuge pour retarder l'engagement envers le changement.*

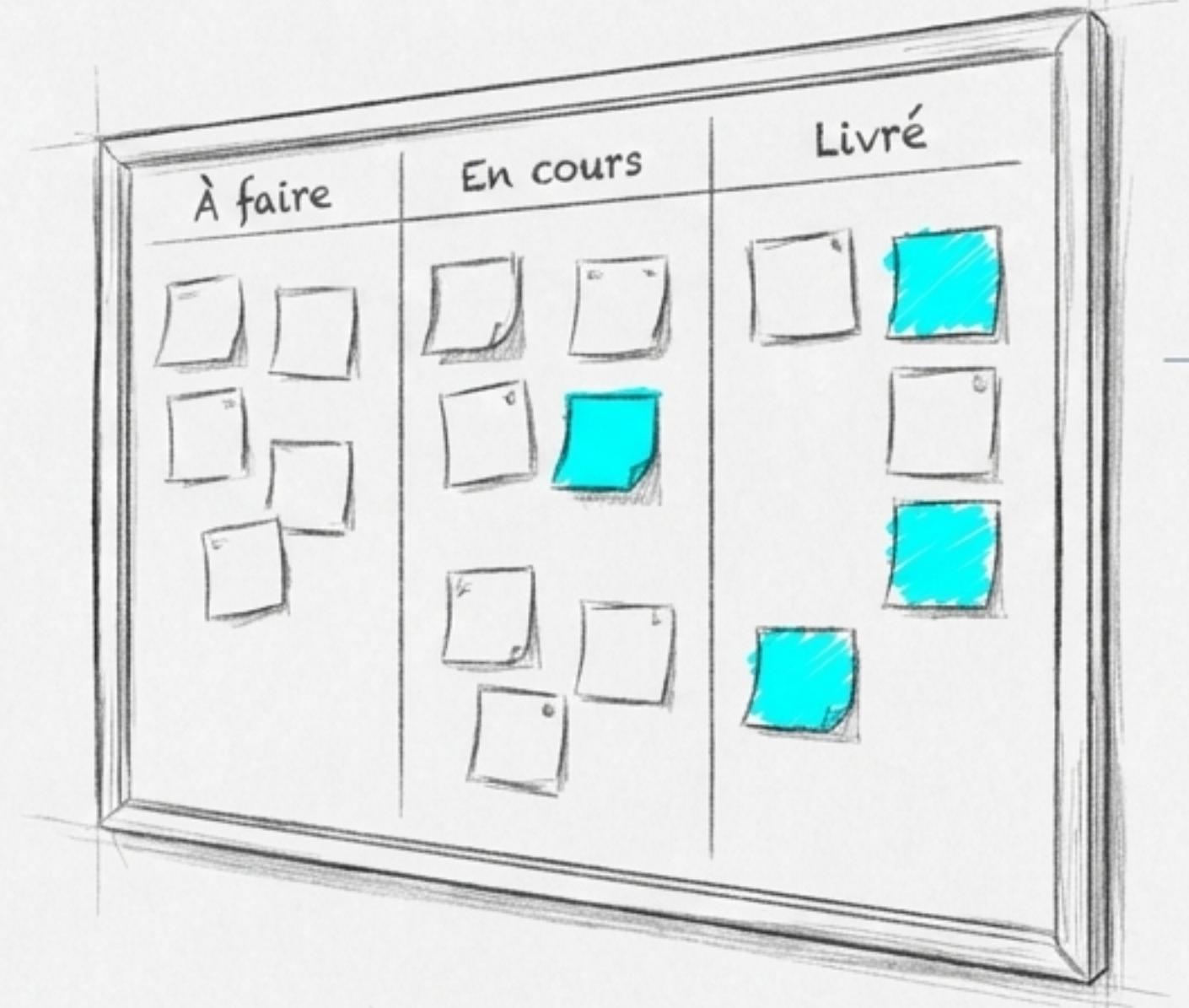
Action 1: Rendre le travail Visible

Planter un outil de gestion visuelle (Kanban/Tableau partagé).

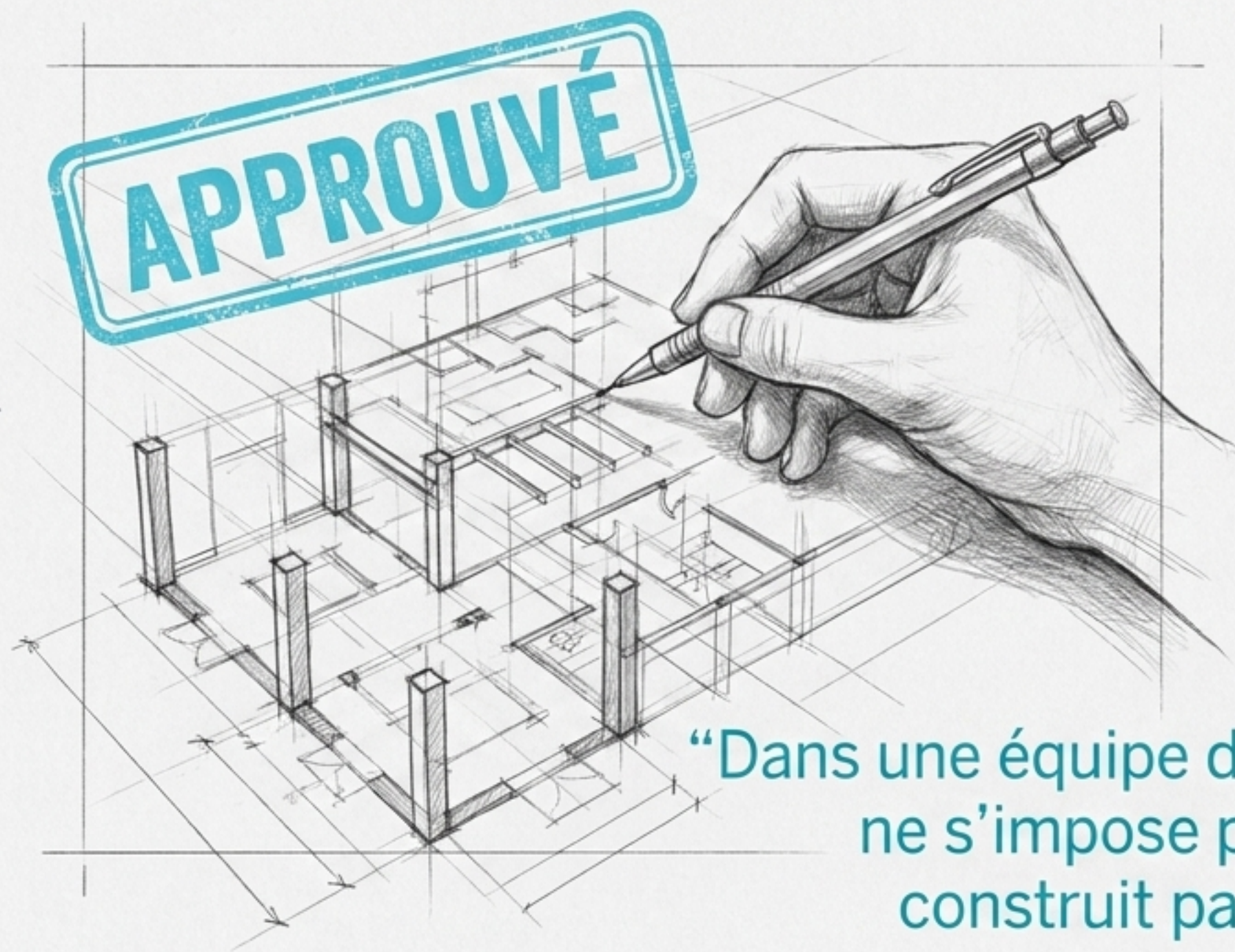
La visibilité fait le travail cognitif : le manque d'engagement devient évident face aux collègues qui ont livré leur part de la chaîne de production. La pression vient du processus, pas de la CP.

Action 2: L'impartition des échéanciers

Co-construire le calendrier d'implantation avec l'équipe. La CP passe du rôle de police à celui de gardienne des engagements pris par le groupe.



Le rôle de l'Architecte Pédagogique



- 1. Diagnostiquer avant de pousser :**
Identifier les freins identitaires est plus urgent que de vanter les mérites du BIM.
- 2. Segmenter l'approche :**
On ne gère pas un Passionné avec les mêmes leviers qu'un Réfractaire.
- 3. Dépersonnaliser le pouvoir :**
Utiliser la tâche complexe, les normes du MEQ et les tableaux visuels pour recadrer les comportements.

“Dans une équipe d'experts de l'industrie, le changement ne s'impose pas par l'autorité pédagogique, il se construit par l'interdépendance structurelle.”