

La méthode IDEC

Intégration Durable de l'Expérience et des Connaissances

Naissance de la méthode

Au cours des 6 dernières années, l'IDEC a beaucoup investi dans la rédaction de ses propres supports de cours ainsi que des exercices et études de cas qui les accompagnent.

Pourtant, malgré la qualité reconnue de ces outils et des résultats satisfaisants aux examens, nous avons souhaité aller plus loin encore et nous attaquer à l'éternel problème du manque de pratique des connaissances acquises. Car quel que soit votre emploi, aucun ne permet l'utilisation de chaque compétence de la vaste palette exigée pour obtenir le Brevet fédéral d'informaticien(ne) et, comme chacun le sait, rien ne remplace l'expérience.

Durant de l'année scolaire 2005-2006, nous avons donc lancé une méthode portant le nom de notre école : la méthode IDEC - Intégration Durable de l'Expérience et de la Connaissance.

Fondée sur la réalisation de travaux concrets dans un environnement qui simule les contraintes de la réalité professionnelle, la méthode a aussitôt suscité l'enthousiasme des participants.

A l'heure du bilan, nous sommes heureux de constater que cette méthode permet non seulement de mettre en lumière les éléments que les cours théoriques doivent retravailler mais aussi qu'elle favorise grandement le développement des compétences sociales, c'est-à-dire du savoir être en équipe, face au client, face aux utilisateurs, face à la direction... Travailler ensemble est un défi au moins aussi fort que fournir le résultat attendu. La méthode prend en compte cet aspect, le travail s'effectuant en équipes de taille et de composition variables. On stimule ainsi l'enrichissement mutuel des participants par le partage de leurs expériences individuelles autour du scénario de travail.

Mais comment parvient-on à obtenir tout ça ?

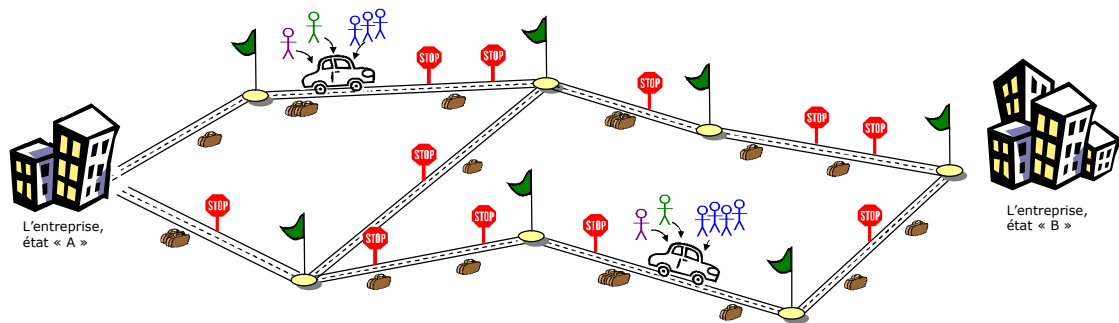
Principes de la méthode

Imaginons que l'on doive apprendre la mécanique... Deux approches sont possibles :

- une approche **statique**, dans laquelle on étudie les pièces du moteur sur différents schémas décrivant exhaustivement toutes les possibilités de fonctionnement,
- une approche **dynamique**, dans laquelle on voit fonctionner un moteur réel, dont on peut régler les pièces.

La méthode IDEC utilise la seconde approche, appliquée à l'informatique de gestion : il ne s'agit plus d'étudier des éléments statiques mais de les utiliser dans l'environnement dynamique auquel ils appartiennent. Non seulement on fait tourner le moteur, mais on prend le volant !

La méthode se base sur une entreprise virtuelle, avec ses caractéristiques, son histoire, ses objectifs et ses contraintes, ses défauts et ses points forts. Un scénario vient ensuite représenter un changement qui doit se produire dans l'entreprise : sécurisation de l'accès aux données, choix d'un nouveau logiciel, ouverture d'une nouvelle succursale, mise en place d'une boutique en ligne... Un scénario implique des compétences transversales et doit faire passer l'entreprise d'un état A à un état B.



Etape

Une étape correspond à une partie d'un scénario et peut durer une ou trois soirées. Une étape possède des objectifs précis qui doivent être atteints par une ou plusieurs équipes.



Etudiants

Une équipe est composée de deux à cinq étudiants auxquels une mission est confiée. Chacun peut avoir un rôle différent dans l'équipe. Les équipes sont recomposées à chaque nouveau scénario.



Coach

Le rôle du coach est d'observer les participants pendant leurs travaux et d'évaluer leurs qualités et lacunes sur le plan comportemental.



Enseignant

L'enseignant formule les objectifs de compétence en fonction des cours déjà suivis par les participants et s'assure pendant le déroulement de l'action que les connaissances attendues sont correctement mobilisées.



Point de validation

Au cours du déroulement des travaux, le coach et l'enseignant provoquent des interruptions pendant lesquelles le travail accompli est évalué ainsi que la performance de chaque participant, sur le plan du savoir faire et du savoir être. Chaque participant reprend ensuite la route avec les recommandations du coach et de l'enseignant.



Compétence

La compétence se définit ici comme une connaissance théorique passée à l'épreuve de la mise en œuvre dans un scénario. Chaque étape apporte de nouveaux bagages.

Les point-clés de la méthode

- L'entreprise, dans son état « A », peut être comprise sans compétence technique spécifique.
- La montée en puissance est progressive, chaque scénario s'appuyant sur le précédent et visant des objectifs situés à distance raisonnable du point de départ.
- Chaque étape permet l'acquisition de compétences précises choisies parmi celles visées par les modules I-CH
- Chaque membre de l'équipe joue un rôle précis et sa mission est choisie en fonction de ses connaissances et lacunes personnelles ainsi que des examens I-CH qu'il doit passer