

# Table des matières

{{page> b10\_pratiques:adaptation title}}

..... 3

□ Descriptif ..... 3

□ Objectifs de développement ..... 3

□ Utilité ..... 4

□ Détails pratiques : ..... 4



# {{page> b10\_pratiques:adaptation title}}

## □ Informations rapides

- Page parente : [Carnet B10 — Méthodes pratiques](#)
- Date de création : [date](#)

## □ En 1 phrase

**J'adapte mes méthodes aux situations complexes en observant les dynamiques, en recadrant les problèmes, et en co-construisant des solutions — pour transformer les difficultés en opportunités d'apprentissage.**

## □ Descriptif

\*« Adaptation aux situations complexes »\* — Compétence B10, Profil de qualification, p. 17

Cette dimension consiste à **adapter les méthodes pédagogiques** — en fonction des **situations complexes, incertaines, ou en transition** — en observant les dynamiques du groupe, en recadrant les problèmes, et en co-construisant des solutions avec les apprenant·e·s. Elle implique de :

- - **Observer les causes profondes** des situations difficiles — enseignant, élèves, cours, classe, établissement.
- - **Recadrer les problèmes** — en changeant de perspective pour voir les solutions cachées.
- - **Co-construire les règles et les solutions** — pour favoriser l'autonomie et la responsabilisation.
- - **Utiliser des outils adaptés** — sociogramme, carte des valeurs, négociation, écoute compréhensive.

\*Exemple : "Adaptation aux situations complexes concerne la transformation des moments de crise en opportunités d'apprentissage — en recadrant, en observant, en co-construisant."\*

## □ Objectifs de développement

- Comprendre les dynamiques des situations difficiles — pour mieux les accompagner, les transformer, et les prévenir
- Recadrer les problèmes — en changeant de perspective pour voir les solutions cachées
- Co-construire les règles et les solutions — pour favoriser l'autonomie et la responsabilisation
- Utiliser des outils adaptés — sociogramme, carte des valeurs, négociation, écoute compréhensive

## □ Utilité

Cette dimension est essentielle car elle permet de **transformer les situations difficiles en opportunités d'apprentissage** — en évitant les pièges (blessure narcissique, solutions contre-productives) et en valorisant les leviers (recadrage, valeurs, négociation, bienveillance). Elle transforme ma pratique en faisant de moi un·e **facilitateur·ice de la transformation**, plutôt qu'un·e simple gestionnaire de crise.

\*"Maîtriser cette dimension permet de transformer les situations complexes en moments de croissance — en ancrant l'apprentissage dans le réel, et en accompagnant la mise en œuvre."\*

## □ Détails pratiques :

**Référence :** Peeters, J. (2018). \*Situations difficiles en groupe-classe : Comprendre, agir, transformer\*. In \*Formation des enseignants du secondaire\*. Éditions de l'Université de Liège.

## □ Définition de la « situation difficile »

\*« Expression floue et pudique désignant les moments où le groupe ne répond pas aux attentes de l'enseignant. »\* (Peeters, 2018, p. 151)

- **Gênante** : perte d'efficacité → stigmatisée par l'idéologie de la performance. - **Blessante** : atteinte au narcissisme de l'enseignant. - **Résulte souvent de plusieurs causes** → pas un problème isolé, mais un système dysfonctionnant.

## □ Analyse des causes — 5 catégories

Catégorie	Exemples	Modifiable ?
<b>Enseignant</b>	Attitudes, posture, gestion des émotions, communication	□ Oui — souvent la plus aisée à modifier
<b>Élèves</b>	Besoins non satisfaits, valeurs en conflit, comportements, sous-groupes	□ Partiellement — via l'accompagnement
<b>Cours</b>	Contenu, méthodes, tâches, motivation	□ Oui — via l'adaptation pédagogique
<b>Classe</b>	Normes, règles, climat, cohésion, leadership	□ Oui — via l'animation de groupe
<b>Établissement</b>	Règlement, culture, ressources, soutien	□ Difficile — nécessite un changement institutionnel

□ **Question clé :** « Quelles sont les causes les plus aisément modifiables ? Les plus difficiles ? » → Priorisez les leviers sur lesquels vous avez un impact direct.

## □ Le processus de changement — Recadrage et transformation

\*« En modifiant le regard, on constate que les problèmes découlent parfois des solutions que nous avons apportées à d'autres problèmes. »\* (Peeters, 2018, p. 156)

- **Paradoxe** : « Quand le problème, c'est la solution ! » → plus on lutte contre un problème, plus on le renforce. - **Recadrage** = changement de représentation → permet de voir le problème autrement → ouvre des solutions inattendues. - **Collaborer à trouver une solution** → impliquer les élèves → co-construction → responsabilisation.

## □□ Le groupe-classe : 22 entités à considérer

\*« Une classe de 20 élèves → 22 entités : 20 apprenants, 1 enseignant, 1 groupe. »\* (Peeters, 2018, p. 156)

- **Sous-groupes** → inévitables → peuvent être des leviers ou des freins. - **Trois aspects à considérer séparément** :

- - **Production** → tâches, apprentissages.
- - **Procédures** → méthodes, gestion, règles.
- - **Processus** → relations, affects, dynamiques.

## □ Les 3 dimensions du fonctionnement du groupe

### #### 1. Relation à la tâche

Attraction, ennui, répulsion → influence motivation, réussite, ambiance.

**Clé** : rendre les tâches signifiantes, accessibles, stimulantes.

### #### 2. Relation entre les personnes

Cohésion = mélange de :

- Objectif commun.
- Progrès visible.
- Tâches spécifiques pour chacun.
- Communication libre.
- Sentiment d'appartenance et de fierté.

□ **Question fondamentale** : « Quel est l'objectif commun de cette classe ? »

### #### 3. Normes et règles

Définissent les limites → ce qui est acceptable ou non.

Apparaissent par influences réciproques → coutumes, rites non codifiés.

Pour être efficaces, les règles doivent être :

- Générales, pertinentes, réalistes, compréhensibles, évolutives, connues, visibles.

□ **Circulaire 3974** : cadre légal pour la formulation des règles.

---

## ♠ Conflit — Repères pour agir

\*« Il y a conflit lorsque : deux protagonistes s'opposent, l'un veut l'emporter, un malaise ou une souffrance en découle. »\* (Peeters, 2018, p. 161)

### Trois réactions possibles :

- - **Fuir** → éviter, nier → conduit à des conflits larvés.
- - **Adoucir** → apaiser → risque de nier la position de l'autre → aggrave le conflit.
- - **Affronter** → deux formes :
  - - **Passage en force** → impose une solution → peut être légitime (loi) ou abusif (contrainte).
  - - **Négociation** → trouver une solution par la parole → sans force, sans loi.

□ **Principes de négociation (Fisher & Ury, 1982) :**

- Traiter séparément les personnes et le différend.
- Se concentrer sur les intérêts, pas les positions.
- Imaginer des solutions à bénéfice mutuel.
- Exiger des critères objectifs.

□ **Phase de négociation :**

- Consultation des positions → Confrontation → Conclusion → Écrit (accord).

□ **Le conflit peut être une opportunité** → confrontation de points de vue → débouche sur de meilleures solutions → si resté dans le domaine cognitif.

---

## □ Harcèlement — 3 éléments clés

\*« Intention de faire du tort + répétition + déséquilibre de pouvoir. »\* (Peeters, 2018, p. 164)

- Ne pas confondre avec un conflit ponctuel → le harcèlement est systémique, répété, asymétrique. - **Intervention nécessaire** → cadre légal, accompagnement des victimes, sanction des auteurs.

---

## □ Comprendre les valeurs — Clé pour décoder les comportements

\*« Les valeurs influencent les comportements. »\* (Peeters, 2018, p. 165)

## 10 valeurs de Schwartz (1992)

Valeur	Description	Conflits typiques
Autonomie	Indépendance de pensée et d'action	→ Conflit avec sécurité, conformité, tradition
Stimulation	Enthousiasme, nouveauté, défis	→ Conflit avec tradition, sécurité
Hédonisme	Plaisir, gratification sensuelle	→ Conflit avec bienveillance, universalisme
Réussite	Succès personnel, compétences reconnues	→ Conflit avec bienveillance, universalisme
Pouvoir	Statut, contrôle, domination	→ Conflit avec bienveillance, universalisme
Sécurité	Sûreté, harmonie, stabilité	→ Conflit avec autonomie, stimulation
Conformité	Modération, respect des normes	→ Conflit avec autonomie, stimulation
Tradition	Respect des coutumes, croyances	→ Conflit avec autonomie, stimulation
Bienveillance	Bien-être des proches	→ Conflit avec réussite, pouvoir
Universalisme	Tolérance, protection de tous et de la nature	→ Conflit avec pouvoir, réussite

### □ Deux tensions fondamentales :

- **Ouverture au changement vs Continuité** → Autonomie, stimulation vs Sécurité, conformité, tradition.
- **Affirmation de soi vs Dépassement de soi** → Pouvoir, réussite vs Bienveillance, universalisme.

### □ Pour comprendre un comportement problématique :

- Quelle norme a été transgressée ?
- À quelle valeur de l'élève et de l'enseignant/institution cette norme correspond-elle ?
- Quel conflit de valeurs sous-tend le comportement ?

## □ Les 6 attitudes de l'enseignant — Effets sur les élèves

Attitude	Description	Effets négatifs	Effets positifs
Décision	Ordre, conseil, menace	Dépendance, contredépendance	Sécurité, si acceptée
Interprétation	Expliquer, traduire les propos de l'élève	Intrusion, réaction agressive	Compréhension, si acceptée
Soutien	Rassurer, apaiser	Minimisation → sentiment d'être mal écouté	Sécurité, dans la détresse
Évaluation	Juger, apprécier	Défense, agressivité, culpabilisation	Gratification, si sincère
Enquête	Questionner, chercher des infos	Méfiance, désorientation	Compréhension, si opportune
Écoute compréhensive	Reformuler, se mettre à la place	Rejet, si fond affectif absent	Autonomie, confiance, si bienveillante

- **Attitude la plus puissante** : Écoute compréhensive → favorise l'autonomie, diminue la dépendance.

## □ Outils pratiques pour vous, formatrice

### □ Recadrage

- - Repérer les solutions contre-productives → changer de perspective.
- - Poser la question : « Et si ce problème était la solution à un autre problème ? »

### □ Sociogramme

- - Cartographier les liens affectifs → repérer les sous-groupes, les boucs-émissaires, les leaders.

### □ Carte des valeurs

- - Identifier les valeurs de l'élève et de l'enseignant → comprendre les conflits → trouver des compromis.

### □ Règles de classe

- - Co-construire avec les élèves → les rendre visibles, compréhensibles, évolutives.

### □ Négociation

- - Utiliser les 4 principes de Fisher & Ury → transformer le conflit en opportunité.

### □ Observation des dynamiques

- - Repérer les rôles, les tensions, les normes → intervenir avec bienveillance et clarté.

## □ Questions de réflexion personnelle — Pour vous, formatrice

\*« Pour accompagner les situations difficiles, je me demande : »\*

- - Comment je recadre les situations pour voir les solutions cachées ?
- - Comment je comprends les valeurs des élèves pour mieux les accompagner ?
- - Comment je gère mes propres émotions pour ne pas aggraver la situation ?
- - Comment je co-construis les règles avec les élèves pour qu'elles soient respectées ?
- - Comment j'utilise l'écoute compréhensive pour favoriser l'autonomie ?
- - Comment je m'ajuste, me réfléchis, reste authentique — dans mon accompagnement ?

## □ Ressources liées

**Ressources clés :** \* [Bibliographie B10](#) \* [Présentation MDA — Module d'Accompagnement](#)



### ### ☐ Navigation

→ Retour à la [Carnet B10 — Méthodes pratiques](#) → Retour à la [page du Module MDA](#)

[carnet](#), [B10](#), [pratiques](#), [méthodes](#), [situations complexes](#), [accompagnement](#), [mda](#)

Page mise à jour le {{date | Auteur : [Eugénie Decré] | Version : 1.0}}

From:

<https://wiki.eugeniedecre.com/> - **Formation en Conscience**

Permanent link:

[https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:b10\\_pratiques:adaptation&rev=1763569729](https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:b10_pratiques:adaptation&rev=1763569729)

Last update: **2025/11/19 17:28**

