

Table des matières

□ Compétence B8 - Concevoir des activités d'apprentissage et d'interaction sociale pour favoriser l'apprentissage	3
□ Informations rapides	3
□ Objectif de cette fiche	3

□ Compétence B8 - Concevoir des activités d'apprentissage et d'interaction sociale pour favoriser l'apprentissage

Concevoir des activités interactives, c'est orchestrer l'intelligence collective pour qu'elle devienne le moteur principal de l'apprentissage de chacun.

□ Informations rapides

- **Page parente** : [Carnet B — Mener](#)
- **Module concerné** : [Module MDD — Didactique](#)
- **Pages connexes** : [← Carnet F - Diriger](#) | [Module MDA](#)

□ Objectif de cette fiche

Développer la capacité à **concevoir et animer des activités pédagogiques structurées** qui favorisent les interactions sociales, le travail collaboratif et l'intelligence collective, pour **transformer un groupe d'individus en une communauté apprenante active et efficace**.



« La cohésion du groupe repose sur un double ciment : rationnel, par l'existence d'un but commun qui assure l'unité d'action ; et affectif, par le partage d'émotions et de sentiments collectifs qui intensifie l'engagement de ses membres. »

□ Exemples de contenus

« L'interaction sociale n'est pas un ajout à l'apprentissage, elle en est le terreau. »

- Conception de tâches et de points d'articulation
- Formes de travail en groupe
- Revue par les pairs
- Ateliers de raisonnement et de co-construction

□ Critères de performances

- Formule des mandats qui décrivent de manière claire la situation, la tâche détaillée, l'organisation et l'évaluation.
- Maximise le temps à disposition pour l'apprentissage actif et minimise les activités qui n'ont pas d'influence sur l'apprentissage.
- Permet et encourage activement l'apprentissage entre les participants.

□ Questions ouvertes

- Comment équilibrez-vous structure guidée et spontanéité créative dans la conception de vos activités interactives ?
- Quelles méthodes utilisez-vous pour garantir que les interactions sociales produisent réellement un apprentissage et ne soient pas seulement “conviviales” ?

- Comment évaluez-vous l'impact spécifique des interactions sur l'acquisition des compétences visées ?

☐ Philosophie de l'aménagement pédagogique

=== ☐ Objectif principal ===

Créer des activités d'apprentissage structurées autour de méthodes, d'outils et de dynamiques sociales qui favorisent l'engagement, la co-construction et la rétention des apprentissages.

=== ☐ Levier central ===

L'interaction sociale n'est pas un additif — c'est le moteur de l'apprentissage.
L'aménagement consiste à **choisir, adapter et orchestrer des méthodes et outils** qui rendent cette interaction possible, pertinente et efficace.

graph TD
 A[Choix de la méthode] --> B[Sélection de l'outil]
 B --> C[Mise en scène]
 C --> D[Interaction sociale]
 D --> E[Feedback & observation]
 E --> F[Ajustement]

☐ Tableau des dimensions de la compétence B8

Dimension (par méthode)	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
☐ Laboratoire pédagogique	☐ Détail	☐ Preuve
☐ Social learning	☐ Détail	☐ Preuve
☐ Formation de pairs	☐ Détail	☐ Preuve
☐ Jeux de rôle / simulations	☐ Détail	☐ Preuve
☐ Ateliers de co-construction	☐ Détail	☐ Preuve
☐ Atelier de Raisonnement Logique	☐ Détail	☐ Preuve
☐ Intelligence Collective	☐ Détail	☐ Preuve
☐ Méthodes Actives	☐ Détail	☐ Preuve
☐ Dynamique de Groupe	☐ Détail	☐ Preuve
☐ Travail Collaboratif	☐ Détail	☐ Preuve
☐ Animation Interactive	☐ Détail	☐ Preuve

☐ Mes 3 outils privilégiés

Outil	Utilité	Lien vers détail
☐ Modèle STOE pour les consignes	Cadre infaillible pour rédiger des mandats d'activité clairs, complets et opérationnels.	☐ Voir le modèle
☐ Méthode du "Jigsaw" (Puzzle)	Technique de pédagogie coopérative puissante pour traiter des contenus complexes en mobilisant tous les participants comme experts.	☐ Voir la méthode
☐ Jeu de rôles avec debriefing structuré	Outil pour développer des compétences relationnelles et procédurales par la simulation et l'analyse collective.	☐ Voir la fiche

☐ Définition des modèles théoriques

☐ Les fondamentaux

☐ Rédiger des consignes (mandats) selon le modèle STOE (Situation, Tâche, Organisation, Évaluation). ☐ Maximiser le temps d'apprentissage actif des participants par rapport au temps de

parole du formateur. □ Structurer les activités pour que l'apprentissage passe par les pairs (tutorat, revue, co-construction). □ Prévoir systématiquement un temps de métacognition (debriefing) pour capitaliser sur l'expérience interactive.

graph LR C[Conception Claire] --> E[Engagement des Participants]; E --> I[Interactions Sociales]; I --> R[Regulation & Feedback]; R --> A[Apprentissage Actif]; A --> CC[Construction Collective]; CC --> C; style C fill:#f3e5f5 style A fill:#e8f5e8

□ Théorie de l'apprentissage social (Bandura)

L'apprentissage se fait par l'observation, l'imitation et l'interaction avec les autres dans un contexte social.

- **À quoi sert-elle ?** → Comprendre et exploiter la modélisation sociale et l'influence du groupe comme leviers d'apprentissage.
- **Comment l'utiliser ?** → Intégrer des moments d'observation de pairs experts, des jeux de rôles, des partages de pratiques.
- **Exemple :** Après une démonstration, faire travailler les participants en binômes "observateur/acteur" avec une grille de feedback.

□ Pédagogie coopérative et intelligence collective

Approche structurée où les apprenants travaillent ensemble pour atteindre un objectif commun, développant à la fois des compétences sociales et disciplinaires.

- **À quoi sert-elle ?** → Développer l'entraide, la responsabilisation et capitaliser sur les diversités du groupe.
- **Comment l'utiliser ?** → Méthodes telles que le "jigsaw", les débats structurés, la résolution de problème en équipe avec rôles définis.
- **Exemple :** Pour traiter un thème complexe, diviser la matière en sous-parties que chaque groupe "expert" étudie avant de l'enseigner aux autres.

□ Méthodes détaillées

□ 1. Laboratoire pédagogique

=== □ Objectif ===

Créer un espace d'**expérimentation, d'essai-erreur et de feedback immédiat**, où les apprenants construisent leur apprentissage par la pratique.

=== □ Concepts clés

- **Essai-erreur** : apprendre par la pratique, sans peur de l'échec
- **Feedback immédiat** : ajustement en temps réel
- **Co-construction** : apprentissage collectif

=== □ Outils associés

- Tableaux blancs
- Cartes heuristiques
- Simulations
- Jeux de rôle
- Grilles d'observation

=== ☐ Exemple concret

Dans une formation sur la gestion de conflits, j'ai mis en place un laboratoire pédagogique : les apprenants ont simulé des situations réelles, puis ont co-construit une grille d'analyse des dynamiques de conflit. Cela a permis une appropriation profonde des concepts.

☐ 2. Social learning

=== ☐ Objectif ===

Favoriser l'**apprentissage par les pairs**, en capitalisant sur la diversité des expériences et en créant des réseaux d'apprenants.

=== ☐ Concepts clés

- **Apprentissage par les pairs** : mutualisation des savoirs
- **Réseaux d'apprenants** : communauté d'apprentissage
- **Partage d'expériences** : capitalisation collective

=== ☐ Outils associés

- Forums en ligne
- Groupes de discussion (Slack, Teams, Discord)
- Réseaux sociaux professionnels (LinkedIn, Yammer)
- Plateformes de partage (Padlet, Mural, Jamboard)

=== ☐ Exemple concret

Dans une formation sur les outils numériques, j'ai mis en place un espace de social learning sur Padlet : les apprenants ont partagé leurs astuces, leurs difficultés et leurs solutions. Cela a permis une capitalisation collective et un engagement soutenu.

☐ 3. Formation de pairs

=== ☐ Objectif ===

Développer l'**autonomie et la responsabilisation** des apprenants en les formant pour qu'ils deviennent eux-mêmes formateurs ou tuteurs.

=== ☐ Concepts clés

- **Tutorat** : accompagnement par les pairs
- **Co-animation** : alternance des rôles
- **Responsabilisation** : appropriation du processus d'apprentissage

=== ☐ Outils associés

- Grilles d'évaluation
- Fiches de feedback
- Guides de co-animation
- Carnets de bord

=== ☐ Exemple concret

Dans une formation sur la communication non violente, j'ai mis en place un système de formation de pairs : les apprenants ont été formés pour animer des micro-sessions. Cela a permis de développer leur autonomie et leur confiance en eux.

□ 4. Jeux de rôle / simulations

=== □ Objectif ===

Favoriser l'**immersion dans des situations réelles**, pour travailler les compétences comportementales et émotionnelles.

=== □ Concepts clés

- **Immersion** : entrée dans le rôle
- **Débriefing** : analyse rétrospective
- **Transfert** : application dans la réalité

=== □ Outils associés

- Scénarios
- Rôles
- Débriefings structurés
- Grilles d'observation

=== □ Exemple concret

Dans une formation sur la gestion de conflits, j'ai mis en place des jeux de rôle : les apprenants ont simulé des situations réelles, puis ont analysé leurs comportements lors du débriefing. Cela a permis un travail profond des compétences comportementales.

□ 5. Ateliers de co-construction

=== □ Objectif ===

Favoriser la **collaboration et la propriété des apprentissages**, en créant des espaces où les apprenants construisent ensemble les contenus ou les solutions.

=== □ Concepts clés

- **Collaboration** : travail en équipe
- **Propriété** : appropriation collective
- **Visualisation** : cartes mentales, murals

=== □ Outils associés

- Mural
- Padlet
- Jamboard
- Cartes heuristiques
- Tableaux blancs

=== □ Exemple concret

Dans une formation sur les outils numériques, j'ai mis en place un atelier de co-construction sur Mural : les apprenants ont collaboré en temps réel pour créer une carte mentale des outils disponibles. Cela a permis une appropriation collective et une visualisation claire des besoins.

□ Synthèse rapide

Clés de réussite identifiées :

- Une **consigne cristalline** (STOE) est le prérequis absolu à toute activité interactive réussie.
- La **variété des formats** (binômes, petits groupes, grand groupe) maintient l'engagement et sert des objectifs différents.
- Le **debriefing métacognitif** est l'étape qui transforme l'expérience vécue en apprentissage durable.

Points de vigilance :

- Ne pas confondre **activité bruyante** et **apprentissage actif**. L'interaction doit avoir un but pédagogique précis.
- Gérer le **temps** de manière rigoureuse : les activités interactives peuvent facilement dériver.
- **Anticiper les dynamiques de groupe** (leadership, freins, sous-groupes) pour les canaliser positivement.

□ Ce que j'ai appris :

- L'**intelligence collective** est une ressource pédagogique sous-estimée qu'il faut savoir solliciter et réguler.
- Concevoir une activité, c'est prévoir les **interactions**, pas seulement le contenu.
- Les participants apprennent souvent **davantage les uns des autres** que du formateur pur.

⚠ Ce que je veux améliorer :

- Affiner mes techniques de **régulation des débats** pour inclure les plus timides et canaliser les plus volubiles.
- Développer des **indicateurs simples** pour évaluer en direct la qualité et le rendement pédagogique des interactions.
- Maîtriser davantage d'**outils numériques collaboratifs** (tableaux blancs en ligne, documents partagés) pour enrichir les interactions.

□ Outils maîtrisés :

- Rédaction de mandats clairs (STOE).
- Animation de travaux de groupe et de restitution.
- Conduite de briefings fructueux.

□ Outils à approfondir

- Techniques avancées de facilitation graphique pour synthétiser les échanges.
- Méthodes de co-développement professionnel adaptées à la formation.
- Utilisation créative du numérique pour l'interaction à distance ou hybride.

□ Réflexion personnelle

J'ai découvert que concevoir des activités interactives va bien au-delà de la simple animation - c'est

un véritable travail d'**ingénierie sociale**. Les moments les plus riches en apprentissage surviennent lorsque les participant·e·s deviennent acteur·trice·s à part entière de leur formation.

J'ai aussi réalisé l'importance cruciale du **lâcher-prise**. Ma plus grande erreur initiale était de vouloir trop contrôler les échanges et les productions. J'ai appris à **faire confiance à l'intelligence du groupe** et à créer les conditions sécurisantes pour qu'elle puisse s'exprimer pleinement, même si le résultat n'est pas exactement celui que j'avais imaginé. C'est souvent dans ces écarts que naissent les apprentissages les plus originaux.

« J'ai initialement sous-estimé l'importance du debriefing après les activités interactives. À l'avenir, je systématiserai et allongerai ces temps de métacognition pour capitaliser pleinement sur les apprentissages collectifs émergents. »

□ Évolution et compréhension de mon rôle

Mon rôle a radicalement changé. Je ne suis plus le **détenteur unique du savoir** qui le distribue, mais l'**architecte des conditions d'apprentissage** et le **facilitateur des interactions**. Je suis un **régulateur** qui veille à la qualité des échanges, un **resource person** qui apporte des éléments quand le groupe est bloqué, et un **syntoniseur** qui aide le groupe à donner du sens à ce qu'il produit.

Ma plus grande satisfaction est de voir un groupe devenir autonome dans son apprentissage, se poser ses propres questions et y répondre collectivement. Ma compétence B8 se mesure alors à ma capacité à **me rendre progressivement inutile** en tant qu'animateur central, pour que l'apprentissage auto-entretenu par les interactions puisse prendre le relais.

□ Checklist finale avant de valider un récit

todo - [] J'ai identifié clairement la méthode utilisée (laboratoire, social learning, etc.) - [] J'ai décrit les outils pédagogiques choisis et leur pertinence - [] J'ai expliqué la mise en scène de l'activité (objectif, consigne, rôle, temps, espace) - [] J'ai analysé les dynamiques d'interaction sociale (pair à pair, sous-groupes, plénière) - [] J'ai décrit le feedback et les ajustements apportés - [] J'ai cité mes sources (APA 7) - [] Le lien avec la compétence B8 est évident **todo**

□ Bibliographie

- Bandura, A. (1977). **Social learning theory**. Prentice Hall.
- Connac, S. (2017). **Apprendre avec les pédagogies coopératives : Démarches et outils pour l'école**. ESF Sciences Humaines.
- Vygotsky, L. S. (1978). **Mind in society: The development of higher psychological processes**. Harvard University Press.
- Howden, J., & Kopiec, M. (2000). **Cultiver la collaboration : Un défi pour les enseignants et les enseignantes**. Chenelière/McGraw-Hill.
- Aronson, E., & Patnoe, S. (1997). **The jigsaw classroom: Building cooperation in the classroom** (2nd ed.). Addison Wesley Longman.
- Legendre, R. (2005). **Dictionnaire actuel de l'éducation** (3e éd.). Guérin.

□ Navigation ===

- ← Retour à la [Compétence B — Mener](#)

- → Retour à la [Page du Module MDD](#)
- ← [Carnet B - Diriger](#)
- → [Compétence B8 - Aménager les activités d'apprentissage et d'interaction sociale](#)
- → [Module MDA](#)
- → [Module MDI](#)
- → Retour à la [Bibliothèque des carnets](#)

[carnet](#), [B8](#), [interactions](#), [pédagogie coopérative](#), [intelligence collective](#), [méthodes actives](#), [dynamique groupe](#), [amenagement](#), [sociallearning](#), [laboratoire](#), [formationdepairs](#)

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:b8_interactions&rev=1768404599

Last update: **2026/01/14 16:29**

