

Table des matières

□ Compétence E3 - Concevoir des processus d'accompagnement favorisant l'auto-organisation et l'auto-efficacité	3
□ Dimensions	6

□ Compétence E3 - Concevoir des processus d'accompagnement favorisant l'auto-organisation et l'auto-efficacité

« Accompagner, ce n'est pas faire à la place, mais créer les conditions pour que l'autre découvre qu'il peut faire par lui-même. »

□ Informations rapides

- * **Page parente** : [Carnet E — Accompagner](#)
- * **Compétence liée** : [E3 — Processus d'accompagnement](#)
- * **Module concerné** : [Module MDA — Accompagnement](#)

□ Objectif de cette fiche

Développer la capacité à **concevoir des processus d'accompagnement** qui favorisent l'auto-organisation et l'auto-efficacité des apprenants, en s'appuyant sur les bases de la psychologie de l'apprentissage (motivation, volition, autorégulation), pour **permettre à chacun de devenir acteur autonome** de son développement.

□ Exemples de contenus

« L'accompagnement réussi est celui qui rend l'accompagnateur progressivement moins nécessaire, en cultivant chez l'apprenant la confiance en ses propres capacités et la maîtrise de ses propres processus. »

- Bases de la psychologie de l'apprentissage :
 - **Volition** (volonté) : capacité à transformer l'intention en action
 - **Motivation** : énergie et direction de l'action
 - **Autorégulation** : capacité à piloter ses propres apprentissages
 - **Auto-organisation** : capacité à structurer son activité
 - **Auto-efficacité** : croyance en sa capacité à réussir
- Conception de situations favorisant l'autonomie
- Formulation de tâches adaptées à la réalisation autonome
- Création et adaptation de documents d'apprentissage pour l'encadrement individuel

□ Critères de performances

- Identifie des situations dans lesquelles l'auto-efficacité des participants est encouragée
- Formule les tâches de telle manière que les participants puissent les réaliser de manière autonome
- Crée ou modifie les documents d'apprentissage pour l'encadrement individuel
- Conçoit des processus d'accompagnement qui développent progressivement l'autonomie
- Intègre les principes de motivation et de volition dans la conception
- Adapte le niveau de guidance aux capacités d'auto-organisation de l'apprenant

□ Questions ouvertes

- Comment identifier et concevoir des situations pédagogiques qui renforcent le sentiment d'auto-efficacité ?
- Quelle formulation adopter pour qu'une tâche soit réalisable de manière autonome tout en restant stimulante ?
- Comment adapter les documents d'apprentissage pour qu'ils soutiennent l'autonomie sans faire à la place ?
- Quel équilibre trouver entre guidance nécessaire et liberté d'action dans un processus d'accompagnement ?
- Comment évaluer le niveau d'auto-organisation d'un apprenant pour y adapter son accompagnement ?
- Comment intégrer les dimensions motivationnelles et volitives dans la conception des processus ?



Penser à... L'objectif ultime de l'accompagnement est de rendre l'accompagné capable de se passer de l'accompagnateur. Chaque interaction devrait le rapprocher un peu plus de cette autonomie.

Points clés : Auto-efficacité × Auto-organisation × Motivation × Volition × Autorégulation

graph TD; A[□ Processus d'accompagnement] --> B[□ Développement auto-efficacité]; A --> C[□ Soutien auto-organisation]; A --> D[< Activation motivation/volition]; B --> B1[Expériences de succès]; B --> B2[Observation de pairs]; B --> B3[Encouragements ciblés]; C --> C1[Tâches adaptées]; C --> C2[Documents autonomes]; C --> C3[Guidance progressive]; D --> D1[Sens du travail]; D --> D2[Clarté des objectifs]; D --> D3[Soutien à l'effort]; B1 & B2 & B3 & C1 & C2 & C3 & D1 & D2 & D3 --> E[□ Apprenant autonome et compétent]; style E fill:#c8e6c9,stroke:#2e7d32

□ Définition des modèles théoriques

□ Les fondamentaux

Auto-efficacité (Albert Bandura, 1997) : La croyance d'un individu en sa capacité à organiser et exécuter les actions nécessaires pour atteindre un objectif. Quatre sources principales :

- **Expériences actives de maîtrise** : réussir par soi-même (la plus puissante)
- **Expériences vicariantes** : observer un pair réussir
- **Persuasion verbale** : encouragements ciblés et réalistes
- **États physiologiques et émotionnels** : interprétation des sensations

Motivation et volition (Heckhausen & Kuhl) :

- **Motivation** : décider de faire (choix des objectifs)
- **Volition** : persévérer dans l'action malgré les obstacles (mise en œuvre)

Autorégulation (Zimmerman, 2002) : Processus cyclique en trois phases :

1. ****Prévision**** : analyse de la tâche, fixation d'objectifs, planification
2. ****Performance**** : mise en œuvre, auto-observation, auto-contrôle
3. ****Autoréflexion**** : auto-évaluation, attribution causale, adaptation

- Créer une grille d'identification des situations d'auto-efficacité
- Développer un template de tâches pour réalisation autonome
- Élaborer des modèles de documents d'apprentissage auto-guidés
- Construire une progression type du guidage vers l'autonomie

[Concevoir des situations d'auto-efficacité](#)

Stratégies pour favoriser les expériences de maîtrise :

- Proposer des défis adaptés (ni trop faciles, ni trop difficiles)
- Décomposer les compétences complexes en sous-objectifs accessibles
- Assurer des succès précoces pour installer la confiance
- Valoriser le progrès plutôt que la performance absolue

Stratégies pour l'apprentissage vicariant :

- Faire témoigner des pairs ayant réussi
- Utiliser des études de cas d'apprenants similaires
- Organiser du tutorat ou du co-développement
- Montrer des modèles de stratégies efficaces

Stratégies de persuasion verbale :

- Formuler des feedbacks spécifiques et orientés vers les stratégies
- Exprimer une confiance réaliste (« Je pense que tu peux y arriver si tu... »)
- Attribuer les succès aux efforts et stratégies de l'apprenant
- Normaliser les difficultés comme étapes du processus

Gestion des états physiologiques :

- Enseigner des techniques de gestion du stress
- Aider à interpréter l'anxiété comme de l'activation positive
- Créer un climat de sécurité psychologique

[Formulation de tâches pour réalisation autonome](#)

Principes de formulation favorisant l'autonomie :

- **Clarté** : objectifs et consignes explicites, sans ambiguïté
- **Accessibilité** : langage adapté, prérequis précisés
- **Progressivité** : complexité croissante, étayage intégré
- **Ressources** : indications sur où trouver l'aide nécessaire
- **Auto-évaluation** : critères de réussite intégrés

Structure d'une tâche autonome :

[OBJECTIF] : Ce que vous saurez faire après cette activité [CONTEXTE] : Situation dans laquelle cette compétence est utile [CONSIGNE] : Ce que vous devez faire, étape par étape [RESSOURCES] :

Supports à utiliser (documents, vidéos, personnes-ressources) [CRITÈRES] : Comment vérifier vous-même votre réussite [PROLONGEMENT] : Pour aller plus loin si vous le souhaitez

Exemple de tâche auto-guidée :

OBJECTIF : Être capable de structurer un message de feedback constructif

CONTEXTE : Vous devez faire un retour à un collègue sur son travail

CONSIGNE :

1. Lisez le document "Méthode DESC" (5 min)
2. Observez la vidéo d'exemple (8 min) en notant les étapes
3. Rédigez un feedback pour la situation décrite dans l'exercice
4. Comparez votre proposition avec le corrigé
5. Si écart, identifiez ce qui vous a manqué et refaites

RESSOURCES : Fiche DESC, vidéo exemple, exercice corrigé

CRITÈRES : Votre message contient les 4 étapes dans l'ordre et évite les formulations évaluatives

PROLONGEMENT : Testez votre message avec un collègue et demandez-lui son ressenti

Adaptation des documents pour l'encadrement individuel :

- Ajout de guides de lecture et d'annotation
- Intégration de questions réflexives dans les marges
- Proposition de plusieurs chemins d'apprentissage
- Inclusion d'auto-tests avec corrigés commentés
- Création de fiches "si je suis bloqué, je peux..."

☐ Dimensions

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
☐ Auto-efficacité (Bandura)	☐ Détail	☐ Preuve
☐ Motivation et volition	☐ Détail	☐ Preuve
☐ Autorégulation	☐ Détail	☐ Preuve
☐ Conception de tâches autonomes	☐ Détail	☐ Preuve
☐ Adaptation de documents	☐ Détail	☐ Preuve
☐ Situations d'auto-efficacité	☐ Détail	☐ Preuve

☐ Mes 3 outils privilégiés

Outil	Utilité	Lien vers détail
Grille d'analyse de situations d'auto-efficacité	Identifier et optimiser les moments clés pour le développement de l'auto-efficacité	☐ Grille auto-efficacité
Template de tâche autonome	Concevoir des activités réalisables sans accompagnement direct	☐ Template tâche

Outil	Utilité	Lien vers détail
Guide d'adaptation de documents	Transformer des supports existants en ressources auto-guidées	□ Guide adaptation

□ Synthèse rapide

Clés de réussite identifiées :

- Commencer par des tâches accessibles pour installer un premier sentiment de compétence
- Progresser graduellement vers plus de complexité et d'autonomie
- Intégrer des moments d'auto-évaluation dans chaque activité
- Valoriser les stratégies utilisées autant que les résultats obtenus
- Créer des documents qui guident sans faire à la place

Points de vigilance :

- Éviter de laisser un apprenant s'enliser dans une difficulté sans filet
- Ne pas confondre autonomie et abandon (l'étayage doit rester disponible)
- Adapter le rythme à la progression réelle, pas à un planning idéal
- Vérifier que les documents auto-guidés sont réellement compréhensibles

□ Ce que j'ai appris :

- L'auto-efficacité se construit par l'action réussie, pas par les discours
- Un apprenant autonome n'est pas livré à lui-même, mais outillé pour agir
- La volition (persévérance) se cultive par la clarté des objectifs et le soutien à l'effort
- Les meilleurs documents d'encadrement individuel sont ceux qu'on n'a pas besoin d'expliquer

△ Ce que je veux améliorer :

- L'identification précoce des moments où l'auto-efficacité est fragilisée
- La création de parcours véritablement personnalisables
- L'intégration de feedbacks automatisés dans les documents auto-guidés
- La mesure de l'évolution de l'autonomie au fil du temps

□ Outils maîtrisés :

- Conception de tâches à complexité progressive
- Adaptation de documents pour usage autonome
- Observation et renforcement des comportements auto-régulés
- Équilibrage guidance/autonomie selon les besoins

□ Outils à approfondir

- Design de parcours d'apprentissage adaptatifs
- Techniques d'auto-évaluation formative
- Co-construction de critères de réussite avec les apprenants
- Dispositifs de tutorat par les pairs

Comment je conçois une situation qui renforce l'auto-efficacité ?

J'ai appris à **agencer des succès progressifs** : je commence par une tâche simple que l'apprenant peut réussir avec ses ressources actuelles. Puis j'augmente graduellement la difficulté, en m'assurant que chaque étape est franchie avant la suivante. Je verbalise le progrès : "Tu as réussi à... ce qui montre que tu maîtrises maintenant..."

Comment je formule une tâche pour réalisation autonome ?

La clé est **l'auto-suffisance du document** : tout ce dont l'apprenant a besoin pour réussir doit être dans la tâche elle-même (consignes, ressources, critères). Je teste toujours mes documents sur quelqu'un qui ne connaît pas le sujet pour vérifier qu'ils sont compréhensibles sans moi.

Comment j'adapte le niveau d'accompagnement ?

Je pratique la **guidance différenciée** : en début de parcours, je suis très présent (modélisation, guidage pas à pas). Progressivement, je me retire, je deviens une ressource parmi d'autres. Mon indicateur : si l'apprenant me sollicite moins mais réussit autant, je suis sur la bonne voie.

[□ Réflexion personnelle](#)

J'ai longtemps cru que "bien accompagner" signifiait être toujours disponible, répondre à toutes les questions, résoudre tous les blocages. Une expérience m'a ouvert les yeux : un apprenant, que j'avais l'habitude de guider pas à pas, a dû réaliser une tâche sans moi (urgence imprévue). À mon retour, il avait non seulement réussi, mais avait trouvé des solutions que je n'avais pas imaginées.

Cette expérience m'a appris que **mon aide immédiate, si bien intentionnée soit-elle, pouvait parfois entraver l'autonomie**. En étant trop présent, trop réactif, je privais l'apprenant de l'occasion de découvrir ses propres ressources, de développer ses propres stratégies, de goûter à la fierté d'avoir réussi par lui-même.

Depuis, j'ai appris à **créer un "espace d'autonomie"** dans mon accompagnement. Je propose des moments où je ne suis pas immédiatement disponible, où l'apprenant doit chercher par lui-même, expérimenter, se tromper, recommencer. Et je suis toujours là, en retrait, pour célébrer la réussite ou aider à analyser l'échec quand l'apprenant le demande.

Le plus délicat a été de **trouver la juste distance** : ne pas abandonner, ne pas étouffer. J'ai développé des indicateurs : quand un apprenant me pose une question, je me demande : "S'il cherche un peu, peut-il trouver la réponse par lui-même ? Si oui, comment puis-je le guider vers la découverte plutôt que donner la solution ?" Souvent, une simple reformulation ou une question ouverte suffit.

Ce que je retiens surtout : **le sentiment d'auto-efficacité est le cadeau le plus précieux que je puisse offrir à un apprenant**. Plus que des connaissances, plus que des compétences techniques, c'est la confiance en sa capacité à apprendre et à agir qui le suivra toute sa vie. Et ce cadeau, je ne peux pas le donner – je peux seulement créer les conditions pour que l'apprenant le découvre en lui-même.

[□ Évolution et compréhension de mon rôle](#)

Je suis passé d'une conception de l'accompagnement comme **soutien continu et immédiat** ("je suis là pour aider, toujours") à une conception comme **création progressive d'autonomie** ("je suis là pour que vous ayez besoin de moi le moins possible").

Évolution en trois phases : 1. Phase 1 : Accompagnement substitutif Je fais à la place, je donne les solutions, je guide intensivement. Rôle : sauveur.

2. Phase 2 : Accompagnement structurant Je structure les tâches, je fournis des outils, je guide stratégiquement. Rôle : facilitateur.

3. Phase 3 : Accompagnement autonomisant Je crée des conditions d'auto-apprentissage, je deviens une ressource parmi d'autres. Rôle : catalyseur d'autonomie.

Aujourd'hui, je définis mon rôle comme **un architecte de situations apprenantes et un témoin bienveillant du développement**. Je conçois des environnements, des tâches, des documents qui permettent à l'apprenant d'agir par lui-même. Je suis présent non pas pour intervenir, mais pour observer, encourager, et parfois aider à analyser ce qui se passe. Ma plus grande fierté : quand un apprenant réussit et dit "j'ai réussi tout seul" – même si je sais tout ce que j'ai mis en place pour que ce "tout seul" soit possible.

Cette posture se traduit par :

- **Une conception minutieuse** des supports et des tâches avant l'interaction
- **Un retrait progressif** et conscient au fil de l'accompagnement
- **Des questions** plutôt que des réponses
- **Une valorisation des stratégies** plus que des résultats
- **Une analyse partagée** des réussites et des difficultés

Le signe le plus gratifiant ? Quand un ancien apprenant revient non pas pour demander de l'aide, mais pour partager une réussite, pour dire "tu te souviens, tu m'avais appris à... et ça m'a servi". Ou mieux, quand il devient lui-même accompagnant pour d'autres. C'est à ce moment que la boucle est bouclée : l'accompagné est devenu accompagnant, l'autonomie est devenue générosité. C'est cela, l'héritage d'un accompagnateur.

□ Bibliographie

- **Bandura, A.** (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman.
- **Zimmerman, B. J.** (2002). Becoming a self-regulated learner: An overview. *Theory into Practice, 41*(2), 64-70.
- **Deci, E. L., & Ryan, R. M.** (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*(4), 227-268.
- **Kuhl, J.** (2000). A functional-design approach to motivation and self-regulation. In M. Boekaerts, P. R. Pintrich, & M. Zeidner (Eds.), *Handbook of self-regulation* (pp. 111-169). Academic Press.
- **Carré, P.** (2005). *L'apprenance : vers un nouveau rapport au savoir*. Dunod.
- **Viau, R.** (2009). *La motivation en contexte scolaire*. De Boeck.
- **Paul, M.** (2004). *L'accompagnement : une posture professionnelle spécifique*. L'Harmattan.

□ Navigation

- ← Retour à la [compétence E — Accompagner](#)
- → Retour à la [Page du Module MDA](#)

[e3](#), [accompagnement](#), [auto efficacité](#), [auto organisation](#), [motivation](#), [volition](#), [autorégulation](#),

autonomie

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:e3_processus&rev=1771502796

Last update: **2026/02/19 13:06**

