

Table des matières

☐ Compétence E5 - Saisir les comportements d'apprentissage, identifier les problèmes d'apprentissage et aider la personne accompagnée dans la résolution des problèmes	3
☐ Dimensions	5

□ Compétence E5 - Saisir les comportements d'apprentissage, identifier les problèmes d'apprentissage et aider la personne accompagnée dans la résolution des problèmes

« Observer sans juger, comprendre sans étiqueter, accompagner sans prendre le contrôle : telles sont les clés pour aider un apprenant à dépasser ses blocages et retrouver le chemin de sa croissance. »

□ Informations rapides

- **Page parente** : [Carnet E — Accompagner](#)
- **Module concerné** : [Module MDA — Accompagnement](#)
- **Compétences liées** : E6 (Adapter les stratégies d'apprentissage), E7 (Évaluer les progrès)

□ Objectif de cette fiche

Développer la capacité à **observer, analyser et comprendre finement les comportements d'apprentissage** pour **identifier les problèmes sous-jacents** et **co-construire avec l'apprenant des solutions pratiques** qui restaurent sa capacité à apprendre de manière efficace et épanouissante.

□ Exemples de contenus

« Le problème n'est pas l'apprenant ; le problème est ce qui fait obstacle à son apprentissage. »

- Techniques fondamentales et instruments d'observation de la perception.
- Attitudes, problèmes et stratégies d'apprentissage individuels.
- Itinéraires d'apprentissage individuels, techniques d'apprentissage et de travail.
- Grilles d'observation des comportements verbaux et non-verbaux.

□ Critères de performances

- Perçoit le comportement d'apprentissage des participants et les difficultés liées à celui-ci.
- Réfléchit aux causes possibles de ces difficultés **avec les participants**.
- Évalue les ressources permettant d'atteindre les objectifs et en tient compte comme point de départ chez les participantes et les participants.
- Soutient les participantes et les participants dans la mise en œuvre de stratégies de travail et d'apprentissage adaptées.

□ Questions ouvertes

- Comment distinguez-vous un "comportement d'apprentissage difficile" (ex : agitation, retrait) d'un simple trait de personnalité ou d'une réaction ponctuelle au contexte ?
- Quels outils ou protocoles utilisez-vous pour analyser les causes d'un blocage **avec** l'apprenant, et non **à sa place** ?
- Comment identifiez-vous et mobilisez-vous les **ressources et forces** d'un apprenant en situation d'échec apparent, pour rebâtir à partir de là ?



Penser à l'**hypothèse bienveillante** : tout comportement, même dysfonctionnel en apparence, est une tentative d'adaptation ou une réponse à un besoin non satisfait. Cherchez d'abord à comprendre cette logique.

L'accompagnement réussi en E5 commence quand l'apprenant se sent compris dans sa difficulté, et non jugé sur son échec.

graph TD
O[Observation Neutre & Bienveillante] --> D[Détection d'un Comportement Dysfonctionnel];
D --> C[Co-Analyse des Causes avec l'Apprenant];
C --> I[Identification des Ressources Internes/Externes];
I --> P[Co-Construction d'un Plan d'Action];
P --> S[Soutien à la Mise en Œuvre & Régulation];
S --> E[Évaluation des Progrès & Ajustements];
E --> O;

□ Définition des modèles théoriques

□ Les fondamentaux

□ Observer avec une grille structurée (comportements, émotions, interactions) pour éviter les interprétations hâtives.

□ Séparer les **faits observables** (il ne prend pas de notes, il regarde par la fenêtre) des **interprétations** (il s'ennuie, il n'est pas motivé).

□ Aborder les difficultés en entretien avec des questions ouvertes et une posture de curiosité ("J'ai remarqué que... peux-tu m'en dire plus ?").

□ Faire systématiquement un **bilan des ressources** (compétences, expériences passées, réseau, qualités personnelles) avant de définir un plan d'action.

□ Zone de Danger et Zone d'Apprentissage (Senninger)

Modèle décrivant trois zones psychologiques : la Zone de Confort (sécurité, routine), la Zone d'Apprentissage (défi, croissance) et la Zone de Danger (panique, blocage). L'apprentissage optimal a lieu dans la Zone d'Apprentissage.

- **À quoi sert-il ?** → Comprendre et nommer l'état dans lequel se trouve l'apprenant. Un blocage (E5) survient souvent quand l'apprenant est projeté trop brutalement en Zone de Danger.

- **Comment l'utiliser ?** → Identifier dans quelle zone se situe la difficulté. Si l'apprenant est en Zone de Danger, le premier objectif est de le ramener en Zone d'Apprentissage en réduisant la menace (simplifier la tâche, décomposer, rassurer).
- **Exemple :** Face à un apprenant paralysé par un exercice complexe : “On dirait que cet exercice te met vraiment en difficulté. Et si on commençait par reprendre juste la première étape ensemble ?”

□ Drivers (Analyse Transactionnelle) & Fragilité des adultes

Les “Drivers” sont des messages contraignants inconscients (“Sois parfait”, “Fais plaisir”, “Dépêche-toi”, etc.) qui génèrent du stress et des comportements dysfonctionnels. Chez l'adulte en formation, la peur de ne pas être à la hauteur peut réactiver ces drivers avec une intensité particulière.

- **À quoi sert-ce ?** → Comprendre les causes profondes et souvent inconscientes de certains comportements d'apprentissage (perfectionnisme paralysant, peur de décevoir, procrastination).
- **Comment l'utiliser ?** → Observer les patterns répétitifs de l'apprenant. En entretien, aider à verbaliser la pression interne (“Est-ce qu'il y a une petite voix qui te dit que ce doit être parfait ?”). Normaliser et dédramatiser.
- **Exemple :** Pour un apprenant qui n'ose pas rendre un travail par peur qu'il ne soit pas assez bon : “Il semble très important pour toi que ce travail soit impeccable. Quel serait un niveau de qualité 'suffisamment bon' pour cette étape ?”

□ Dimensions

□ Outils d'analyse et champs d'intervention

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
—	—	—
□ Comportements d'apprentissage (Observation et catégorisation)	□ Détail	□ Preuve
△ Problèmes d'apprentissage (Typologie et causes : méthodo, motivationnel, affectif)	□ Détail	□ Preuve
□ Stratégies d'accompagnement (Entretien, recadrage, étayage)	□ Détail	□ Preuve
□ Zone de Danger & Modèle de Senninger (Gestion du stress d'apprentissage)	□ Détail	□ Preuve
□ Drivers et croyances limitantes (Analyse Transactionnelle)	□ Détail	□ Preuve
□ Fragilité et vulnérabilité de l'adulte apprenant (Enjeux identitaires)	□ Détail	□ Preuve

□ Chaque lien explore un levier spécifique pour décoder les difficultés et construire une réponse d'accompagnement adaptée.

□ Mes 3 outils privilégiés

Outil	Utilité	Lien vers détail
—	—	—

☐ Grille d'observation des comportements en formation	Outil structuré pour noter des faits observables (participation, interactions, émotions) et éviter les biais d'interprétation lors de l'analyse des difficultés.	☐ Voir la grille
☐ Carte des ressources de l'apprenant	Schéma visuel pour inventorier avec l'apprenant ses compétences, expériences, qualités personnelles et soutiens externes, afin de rebâtir la confiance et de trouver des points d'appui.	☐ Voir le modèle
☐ Protocole d'entretien de résolution de problème (en 4 temps)	Guide pour un entretien structuré : 1) Description du problème (faits), 2) Exploration des causes et impacts, 3) Identification des ressources, 4) Plan d'action concret.	☐ Voir le protocole

☐ Synthèse rapide

Clés de réussite identifiées :

- **L'observation différée** : Prendre des notes brutes pendant la session et les analyser **après**, à froid, pour une vision plus objective.
- **Le langage descriptif vs évaluatif** : Dire "Tu as passé les 10 dernières minutes à regarder ton téléphone" plutôt que "Tu n'es pas concentré".
- **La co-analyse** : Jamais d'interprétation sans la confronter à la perception de l'apprenant. "J'ai l'impression que... est-ce que ça résonne pour toi ?"

Points de vigilance :

- **Le biais de confirmation** : Ne chercher que ce qui confirme mon hypothèse initiale sur la difficulté de l'apprenant.
- **La sur-interprétation psychologisante** : Éviter de faire de l'amateurisme en psychologie. Se concentrer sur les comportements et leurs conséquences sur l'apprentissage.
- **Prendre le problème en charge** : L'objectif est que l'apprenant développe sa propre capacité à résoudre ses problèmes, pas que je le fasse à sa place.

☐ Ce que j'ai appris :

- **Un comportement est un message** : Le retrait, l'agitation, l'opposition sont souvent des indicateurs de peur, d'incompréhension ou de sentiment d'incompétence.
- **La force vient des ressources** : Même un apprenant en grande difficulté possède des ressources (une expérience, une qualité, une personne ressource). Les identifier est le premier pas vers la solution.
- **Je ne suis pas un thérapeute** : Mon rôle est pédagogique. Si les problèmes semblent d'ordre psychologique profond, je dois savoir orienter vers un professionnel adapté.

⚠ Ce que je veux améliorer :

- **Affiner ma détection des signaux faibles** de décrochage ou de souffrance en apprentissage.
- **Développer une boîte à outils plus riche de techniques d'apprentissage** (mémorisation, organisation) à proposer aux apprenants en cas de besoin.
- **Mieux gérer l'équilibre émotionnel** : Rester empathique sans être absorbé par la détresse de l'apprenant, pour garder ma capacité à accompagner.

□ Outils maîtrisés :

- Conduite d'un entretien centré sur la résolution de problème.
- Utilisation de grilles d'observation simples.
- Techniques de recadrage positif et de valorisation des micro-progrès.

□ Outils à approfondir

- Techniques de gestion du stress et de l'anxiété en contexte d'apprentissage.
- Modèles de l'auto-efficacité (Bandura) pour renforcer la confiance.
- Utilisation de la vidéo pour l'auto-observation (avec accord de l'apprenant).

Comment j'articule différentes théories d'apprentissage dans un même concept ?

Pour **observer**, je m'inspire des méthodes d'**observation ethnographique**. Pour **comprendre les causes**, j'utilise le modèle des **zones de Senninger** et la grille des **Drivers**. Pour **intervenir**, je m'appuie sur les principes de l'**étayage (Vygotsky)** et de l'**entretien rogérien**.

Quels principes didactiques j'utilise systématiquement ?

Le principe de **neutralité bienveillante** : Je décris ce que je vois sans juger la personne. Et le principe **d'aller de la ressource vers le problème** : Commencer toujours par identifier ce qui va bien, ce qui est maîtrisé, avant d'aborder la difficulté.

Comment j'assure la cohérence entre vision et pratique ?

Je pratique la **supervision entre pairs** : je présente des cas d'apprenants en difficulté (anonymisés) à un collègue pour challenger mes analyses et mes propositions d'action. Je vérifie aussi régulièrement avec l'apprenant si le soutien que je lui apporte est bien celui dont il a besoin.

□ Réflexion personnelle

E5 m'a confronté à la **vulnérabilité de l'apprenant adulte**. J'ai réalisé que derrière un comportement "difficile" se cache souvent une **peur immense** : peur de l'échec, peur du jugement, peur de ne plus être compétent. Ma plus grande leçon a été d'apprendre à **accueillir cette peur sans la minimiser**, mais sans non plus en être submergé.

J'ai aussi découvert la **puissance du questionnement orienté solutions**. Au lieu de demander longuement "Pourquoi est-ce que tu n'y arrives pas ?" (ce qui enfonce souvent la personne dans son problème), demander "Qu'est-ce qui pourrait t'aider, ne serait-ce qu'un tout petit peu, à avancer sur ce point ?" ouvre une brèche vers le possible. C'est un changement de posture subtil mais profond.

« Je pensais qu'aider, c'était trouver la solution. J'ai appris qu'aider, c'est surtout aider l'autre à clarifier son problème et à retrouver confiance en sa capacité à trouver sa propre solution. Mon rôle est de tenir la lampe, pas de marcher à sa place. »

□ Evolution et compréhension de mon rôle

Mon rôle a profondément changé. Je ne suis plus seulement un **transmetteur de savoirs** ou un **évaluateur**, mais un **détective bienveillant** et un **partenaire de résolution de problème**. Je dois savoir **décoder les signaux** souvent cryptés de la difficulté, et **créer un espace de sécurité** où l'apprenant ose avouer qu'il ne comprend pas, qu'il a peur, qu'il est perdu.

Je me perçois maintenant comme un **pont** entre la zone de danger où se trouve l'apprenant et la

zone d'apprentissage où il pourra à nouveau progresser. Parfois, ce pont est fait de questions, parfois de simples reformulations, parfois de la proposition d'une méthode de travail. Ma compétence se mesure à ma capacité à **ajuster mon intervention au bon niveau** : ni trop (ce qui infantilise), ni trop peu (ce qui abandonne).

□ Bibliographie

- Senninger, T. (2004). *Abenteuer leiten – in Abenteuern lernen*. Ökotopia Verlag. (Modèle des zones de confort/danger/apprentissage)
- Stewart, I., & Joines, V. (2012). *Manuel d'Analyse Transactionnelle*. InterEditions. (Drivers)
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard University Press. (Zone Proximale de Développement, Étayage)
- Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy*. Houghton Mifflin. (Approche centrée sur la personne)
- de Shazer, S. (1985). *Keys to solution in brief therapy*. W.W. Norton & Company. (Orientation solutions)

□ Navigation

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

[carnet](#), [E5](#), [comportements](#), [apprentissage](#), [problèmes](#), [blocage](#), [accompagnement](#), [senninger](#), [drivers](#)

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:e5_comportements

Last update: **2026/01/14 15:33**

