

Table des matières

Carnet : E5 — Modèle des 3 zones de Senninger	3
--	---

Carnet : E5 — Modèle des 3 zones de Senninger

« L'apprenant n'est pas en échec – il est en zone de danger. Mon rôle est de l'accompagner pour qu'il y trouve du sens, de la sécurité, et un chemin vers la zone de progrès. »

Informations rapides

- **Page parente** : Carnet E5 — Comportements
- **Module concerné** : Module MDA — Accompagnement
- **Dimension liée** : E5.4 — Zone de danger (Senninger)
- **Compétences liées** : E5 (Saisir les comportements d'apprentissage), E6 (Adapter les stratégies d'apprentissage)

Objectif de cette fiche

- Comprendre et intégrer le **modèle des 3 zones de Senninger** (confort, progrès, danger) pour **accompagner l'apprenant dans les moments de déstabilisation, de risque, et de transformation** — en créant un cadre sécurisant, en réduisant la peur, et en aidant à réintégrer la zone de progrès.

Résumé thématique

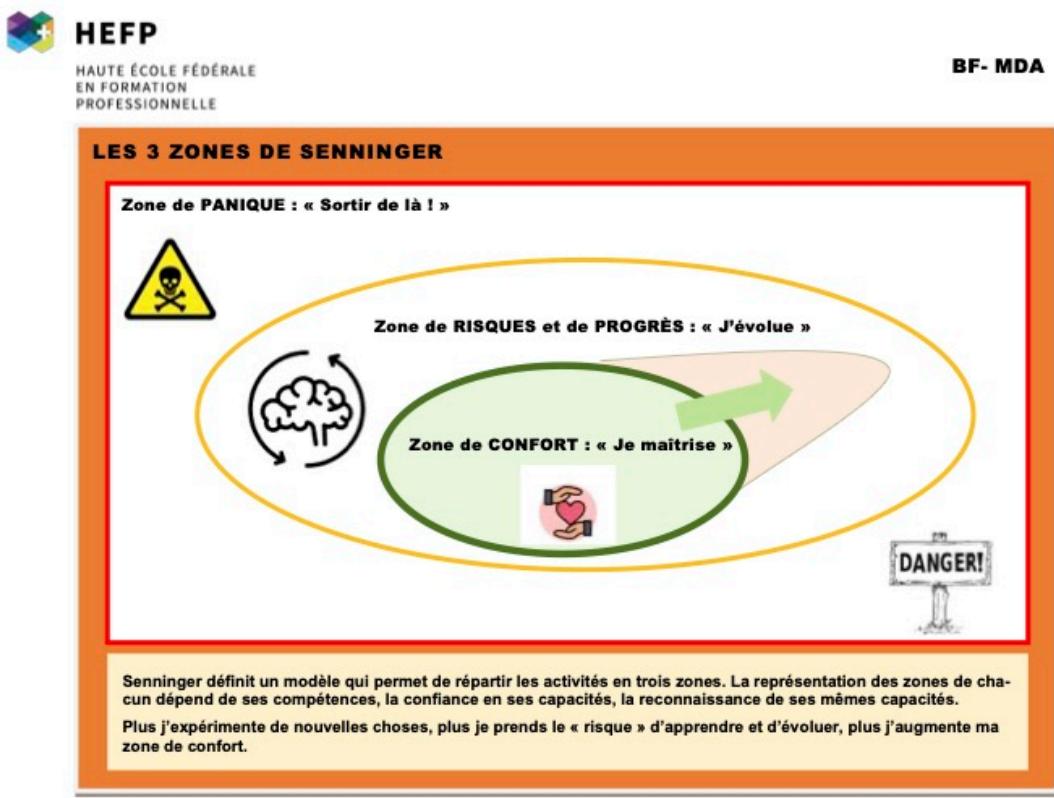
- Le modèle des 3 zones de Senninger permet de **comprendre comment l'apprenant réagit face à l'inconnu, au risque, à la déstabilisation** — et d'**adapter l'accompagnement en conséquence**.
- En **zone de confort**, l'apprenant est en sécurité, mais n'apprend pas.
- En **zone de progrès**, l'apprenant apprend, expérimente, évolue.
- En **zone de danger**, l'apprenant est déstabilisé — mais c'est là que se produit le **changement profond**.
- Mon rôle : **accompagner en zone de danger** — sans laisser l'apprenant se noyer — pour qu'il retrouve du sens, de la sécurité, et un chemin vers la zone de progrès.

« L'apprenant n'est pas en échec — il est en zone de danger. Mon rôle est de l'accompagner pour qu'il y trouve du sens, de la sécurité, et un chemin vers la zone de progrès. »

Situation problème : Apprenant bloqué en zone de danger

Un·e apprenant·e est bloqué·e — il/elle ne parvient pas à avancer, exprime de la peur, de la résistance, ou un retrait — ce qui empêche l'apprentissage de se produire.

Tableau des 3 zones de Senninger



HEFP - BF - MDA

Formateur : Frédéric Fort

Zone	Description	Comportements typiques	Mon rôle
Confort	Sécurité, routine, stabilité	Résistance au changement, peur de l'échec	Créer un cadre sécurisant, introduire la nouveauté
Progrès	Apprentissage, expérimentation, évolution	Curiosité, questionnement, essais-erreurs	Soutenir l'expérimentation, valoriser les efforts
Danger	Déstabilisation, risque, transformation	Blocage, retrait, colère, peur	Accompagner avec bienveillance, réduire la peur

Chaque zone nécessite une stratégie d'accompagnement différente — et une posture adaptée.

Références théoriques

Le modèle des 3 zones de Senninger est central pour cette dimension.

Senninger, H. (2000). *Le modèle des 3 zones : Confort, Progrès, Danger.* → Développe le concept de **zone de confort** (sécurité), **zone de progrès** (apprentissage), **zone de danger** (risque,

déstabilisation).

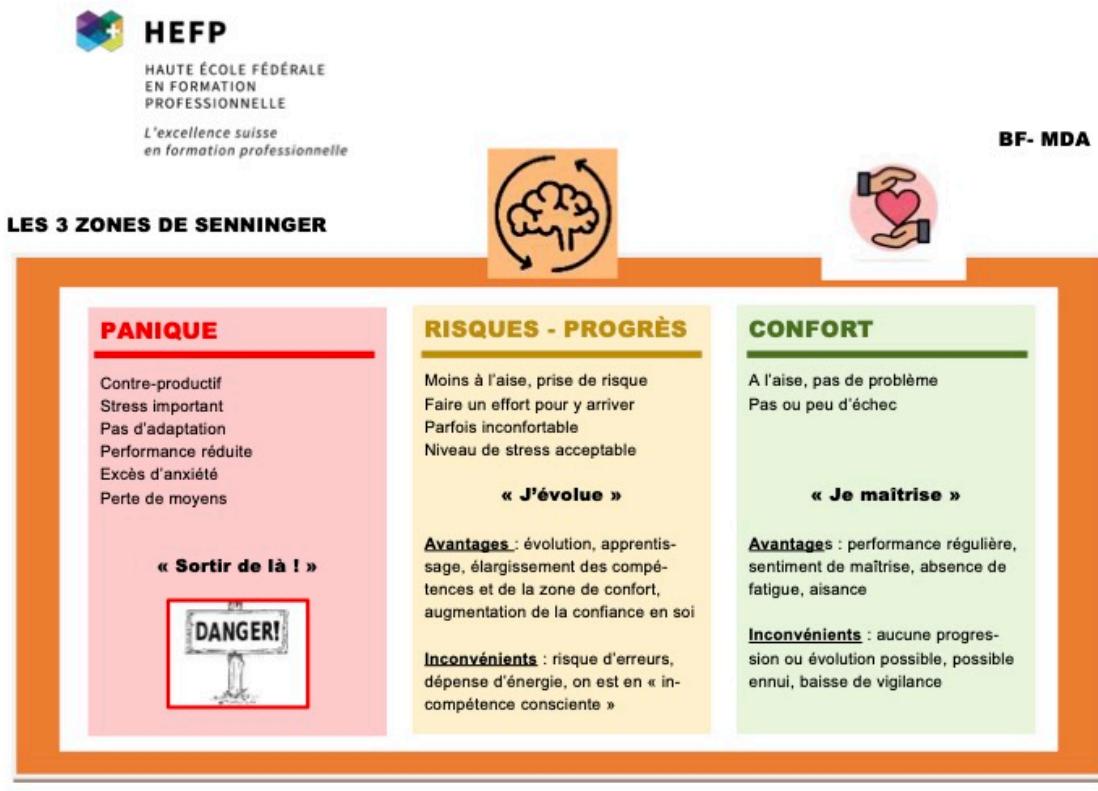
Ce modèle permet de comprendre que :

- En **zone de confort**, l'apprenant est en sécurité, mais n'apprend pas. - En **zone de progrès**, l'apprenant apprend, expérimente, évolue. - En **zone de danger**, l'apprenant est déstabilisé, en risque — mais c'est là que se produit le **changement profond**.

L'accompagnement consiste à :

- **Accompagner en zone de danger** — sans laisser l'apprenant se noyer. - **Réduire la peur** — en créant un cadre sécurisant. - **Réactiver la zone de progrès** — en aidant à relier l'expérience à la confiance.

□ Modèle des 3 zones de Senninger — Détailé



HEFP - BF - MDA

Formateur : Frédéric Fort

□ Zone de Confort — Sécurité, routine, stabilité

L'apprenant se sent en sécurité, mais n'apprend pas — il répète, il s'habitue, il évite le risque.

- **Comportements typiques** : Résistance au changement, peur de l'échec, besoin de contrôle
- **Signes** : Répétition des mêmes stratégies, évitement des défis, demande de validation constante

- **Mon rôle** : Créer un cadre sécurisant, valoriser les acquis, introduire progressivement la nouveauté

□ Zone de Progrès — Apprentissage, expérimentation, évolution

L'apprenant est en mouvement — il apprend, expérimente, échoue, se relève, et progresse.

- **Comportements typiques** : Curiosité, questionnement, essais-erreurs, ajustement
- **Signes** : Engagement, prise de risque contrôlé, feedback demandé, adaptation
- **Mon rôle** : Soutenir l'expérimentation, valoriser les efforts, fournir des feedbacks constructifs

□ Zone de Danger — Déstabilisation, risque, transformation

L'apprenant est déstabilisé — il doute, il résiste, il se retire — mais c'est là que se produit le changement profond.

- **Comportements typiques** : Blocage, retrait, colère, peur, dévalorisation de soi
- **Signes** : Silence, désengagement, démotivation, dévalorisation, fuite
- **Mon rôle** : Accompagner avec bienveillance, créer un espace sécurisant, réduire la peur, reconnecter à la confiance

□ Stratégies d'accompagnement en zone de danger

□ Stratégie 1 : Créer un cadre sécurisant — pour réduire la peur

« Ici, tu peux te tromper — c'est une étape de l'apprentissage. »

- Établir des règles claires et prévisibles
- Valoriser les efforts, pas seulement les résultats
- Utiliser un langage bienveillant et non-jugeant
- Offrir un espace d'écoute sans pression

□ Stratégie 2 : Réduire la déstabilisation — en reconnectant à la confiance

« Tu as déjà réussi à surmonter des défis — tu peux le faire à nouveau. »

- Rappeler les succès passés
- Mettre en lumière les forces de l'apprenant
- Créer des petits succès pour reconstruire la confiance
- Utiliser des métaphores ou des histoires pour réduire la peur

□ Stratégie 3 : Accompagner la mise en œuvre — en adaptant les stratégies

« Quelle stratégie veux-tu essayer en premier ? »

- Co-construire un plan d'action avec l'apprenant
- Adapter les stratégies à son profil (style d'apprentissage, besoins, ressources)
- Proposer des outils concrets (checklist, agenda, mémo, support visuel)
- Suivre l'application — avec des points réguliers

□ Stratégie 4 : Évaluer les ressources — pour construire un pont vers la zone de progrès

« Qu'est-ce que tu as déjà pour avancer ? »

- Identifier les ressources internes (compétences, expériences, motivations)

- Identifier les ressources externes (soutien, outils, temps, accompagnement)
 - Créer un plan d'action basé sur ces ressources
 - Réajuster en cours de route — en fonction des progrès et des blocages
-

□ Mes insights personnels

« Pour accompagner en zone de danger, je me demande : »

- Comment je peux créer un cadre sécurisant pour cet apprenant ?
 - Quelles sont les ressources de cet apprenant — et comment les activer ?
 - Comment je peux réduire la peur sans minimiser la déstabilisation ?
 - Comment je peux accompagner la mise en œuvre des stratégies — sans prendre le contrôle ?
 - Comment je m'ajuste, me réfléchis, reste authentique — dans mon accompagnement ?
-

□ Pistes de développement

À expérimenter :

- [] Créer un questionnaire d'auto-évaluation des zones (confort/progrès/danger)
- [] Utiliser des cartes ou des métaphores pour aider l'apprenant à se situer
- [] Intégrer des moments de réflexion sur les zones dans les séances

À approfondir :

- [] Théorie de la zone proximale de développement (Vygotsky)
 - [] Psychologie des émotions en apprentissage
 - [] Modèles de résilience en formation
-

□ Références

Senninger, H. (2000). *Le modèle des 3 zones : Confort, Progrès, Danger*. (Oeuvre personnelle, non publiée — citée via HEFP).

Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard University Press.

□ Navigation

- ← Retour à la [Page principale E5 — Comportements](#)
 - → Retour à la [Page du Module MDA](#)
-

[carnet](#), [E5](#), [senninger](#), [zone](#), [confort](#), [progrès](#), [danger](#), [accompagnement](#)

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

From:
<https://wiki.eugeniedeclare.com/> - Formation en Conscience



Permanent link:
https://wiki.eugeniedeclare.com/doku.php?id=carnet:e5_comportements:e5_senninger

Last update: **2026/01/14 15:34**