

Table des matières

□ **Carnet : E5 — Saisir les comportements d'apprentissage, identifier les problèmes d'apprentissage et aider la personne accompagnée dans la résolution des problèmes 3**

□ Carnet : E5 — Saisir les comportements d'apprentissage, identifier les problèmes d'apprentissage et aider la personne accompagnée dans la résolution des problèmes

« 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](#)
- **Compétences liées** : E5 (Saisir les comportements d'apprentissage), E6 (Adapter les stratégies d'apprentissage), E7 (Évaluer les progrès)

[E5](#), [comportements](#), [apprentissage](#), [problèmes](#), [zone](#), [danger](#), [senninger](#)

□ Objectif de cette fiche

- Développer la capacité à **saisir les comportements d'apprentissage**, à **identifier les problèmes d'apprentissage**, et à **accompagner la personne dans la résolution des problèmes** — en s'appuyant sur le **modèle des 3 zones de Senninger** (confort, progrès, danger) pour comprendre comment l'apprenant réagit face à l'inconnu, au risque, à la déstabilisation — et comment l'accompagner efficacement.

□ Résumé thématique

- L'apprenant n'est pas en échec — il est **en zone de danger**, là où il doit **prendre des risques, expérimenter, et évoluer**.
- Mon rôle : **saisir les comportements, identifier les blocages, réfléchir aux causes avec l'apprenant, évaluer les ressources, et soutenir la mise en œuvre de stratégies** — pour **accompagner l'apprenant de la zone de danger vers la zone de progrès**, en passant par la **zone de confort** si nécessaire.
- Le modèle de Senninger offre un **cadre puissant** pour comprendre les réactions de l'apprenant — et adapter mon accompagnement en conséquence.

« 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 dimensions

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
☐ Comportements d'apprentissage	☐ Détail	☐ Preuve
⚠ Problèmes d'apprentissage	☐ Détail	☐ Preuve
☐ Stratégies d'accompagnement	☐ Détail	☐ Preuve
☐ Zone de danger (Senninger)	☐ Détail	☐ Preuve

☐ *Chaque lien = une page détaillée avec ton carnet d'apprentissage + une preuve dans le portfolio.*

☐ Références théoriques

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

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.

☐ Critères de performance de E5

Les 4 critères de performance de E5 :

1. Percevoir le comportement d'apprentissage des participants et les difficultés liées à celui-ci. → Observer, nommer, comprendre les comportements (retrait, résistance, blocage, déstabilisation).

2. Réfléchir aux causes possibles avec les participants. → Co-analyser les blocages — pour identifier les peurs, les croyances, les manques de ressources.

3. Évaluer les ressources permettant d'atteindre les objectifs. → Identifier les forces, les compétences, les appuis — pour construire un plan d'action.

4. Soutenir les participants dans la mise en œuvre de stratégies de travail et d'apprentissage. → Accompagner la mise en œuvre — en adaptant les stratégies, en ajustant le rythme, en valorisant les progrès.

□ *Ces critères sont au cœur de l'accompagnement en zone de progrès ou de danger — où l'apprenant doit prendre des risques, expérimenter, et évoluer.*

□ **Modèle des 3 zones de Senninger — Appliqué à E5**

□ **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

□ Sources

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](#), [comportements](#), [apprentissage](#), [problèmes](#), [zone](#), [danger](#), [senninger](#)

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&rev=1765289920

Last update: **2025/12/09 15:18**

