

# Table des matières

□ <b>Compétence F5 - Développer des conventions d'apprentissage avec les groupes</b> .....	3
□ Dimensions .....	5



# □ Compétence F5 - Développer des conventions d'apprentissage avec les groupes

\*« Une convention, ce n'est pas une règle imposée ; c'est un pont bâti ensemble entre les besoins individuels et la nécessité collective d'apprendre en sécurité. »\*

## □ Informations rapides

- **Page parente** : [Carnet F — Diriger](#)
- **Module concerné** : [Module MDA — Accompagnement](#)

## □ Objectif de cette fiche

Développer la capacité à **co-construire avec les groupes des conventions d'apprentissage explicites et partagées** (règles, rituels, cadres relationnels) qui émergent d'une **conscience de ses propres valeurs** et qui visent à créer un **environnement sécurisant, respectueux et propice aux prises de risque intellectuelles** nécessaires à l'apprentissage.

## □ Exemples de contenus

\*« Les valeurs sont le “pourquoi”, les normes sont le “comment”, et les conventions en sont la traduction collective et consentie. »\*

- Valeurs, normes et rôles dans les groupes comme fondements des conventions.
- Processus de co-construction participative (brainstorming, consensus, vote).
- Types de conventions : relationnelles (écoute, non-jugement), temporelles (ponctualité, pauses), pédagogiques (droit à l'erreur, feedback).

## □ Critères de performances

- A conscience de ses propres valeurs et attitudes en lien avec la conduite de groupes, et sait les expliciter.
- Rédige des conventions d'apprentissage **ou les développe avec les groupes** de manière participative.
- Veille à l'appropriation, au respect et à l'évolution des conventions tout au long de la vie du groupe.

## □ Questions ouvertes

- Comment faites-vous émerger, dans un groupe nouveau et parfois réservé, les besoins et valeurs sous-jacentes qui doivent guider la création des conventions ?
- Que faites-vous lorsqu'une convention co-construite est ensuite régulièrement enfreinte par le groupe lui-même ? Comment retravailler le “contrat” sans perdre la face ?
- Comment gérez-vous la tension entre vos propres valeurs (ex: bienveillance radicale) et les valeurs potentiellement différentes portées par le groupe (ex: compétition, performance)

individuelle) lors de la co-construction ?



Penser à **lancer la co-construction par les besoins** : “Pour apprendre dans les meilleures conditions, de quoi avez-vous besoin de la part du groupe ? De ma part ?” plutôt que “Voici les règles”.

**Une convention réussie est celle dont le groupe se sent le propriétaire et le gardien. Elle devient alors une source d'autorégulation et de fierté collective.**

graph TD
 A[Accueil & Présentation du Besoin] --> E[Expression des Besoins & Valeurs Individuelles];
 E --> S[Syntonisation & Regroupement Thématique];
 S --> F[Formulation Collective des Engagements];
 F --> V[Validation & Signature Symbolique];
 V --> AFF[Affichage & Mise en Mémoire];
 AFF --> SUIVI[Suivi & Régulation Continue];
 SUIVI -.-> A;
 style A fill:#e3f2fd style F fill:#f3e5f5 style V fill:#e8f5e8

## □ Définition des modèles théoriques

### □ Les fondamentaux

- Commencer par **\*\*expliquer mes propres valeurs de base\*\*** en tant qu'animateur (confidentialité, droit à l'erreur, respect) pour modéliser la transparence.
- Utiliser des **\*\*questions ouvertes et projectives\*\*** pour faire émerger les besoins du groupe ("Dans le groupe idéal pour apprendre, comment se parle-t-on ?").
- Transformer les **\*\*besoins exprimés en engagements positifs et observables\*\*** ("J'ai besoin de calme" → "Nous nous engageons à lever la main pour demander la parole").
- Prévoir des **\*\*rituels de rappel et de régulation\*\*** des conventions (check-in en début de session, moment bilan).

### □ La pédagogie institutionnelle et le conseil (Oury, Vasquez)

Courant pédagogique qui insiste sur la création d'"institutions" (règles, rôles, rituels) au sein du groupe-classe pour structurer la vie collective et libérer les apprentissages. Le "conseil" est l'instance où ces institutions sont débattues, créées et régulées.

- **À quoi sert-elle ?** → Donner du pouvoir au groupe sur son propre fonctionnement, développer l'autonomie et la responsabilité collective. Prévenir les conflits par un cadre clair et légitime.
- **Comment l'utiliser ?** → Instaurer un temps formel ("conseil de groupe") en début et/ou fin de session où l'on discute du "comment on travaille ensemble". Y traiter la création des règles, les problèmes de fonctionnement, les ajustements. L'animateur y a une voix, mais pas un pouvoir absolu.
- **Exemple :** Lors du premier conseil, lancer la discussion : "Quelles règles avons-nous besoin

pour que chacun se sente en sécurité pour participer et parfois se tromper ?” Noter les propositions, les reformuler en engagements, les faire voter.

### □ Le contrat pédagogique et la zone de sécurité (Rogers, Senninger)

Concept selon lequel un climat d'apprentissage optimal nécessite un “contrat” clair (explicite ou implicite) qui définit les attentes réciproques et crée une **zone de sécurité** (à distinguer de la zone de confort) où le risque d'apprentissage est possible.

- **À quoi sert-il ?** → Clarifier les “règles du jeu” pour réduire l'anxiété et l'ambiguïté. La convention formalise ce contrat et rend visible le cadre sécurisant.
- **Comment l'utiliser ?** → Présenter la création de conventions comme un moyen de **délimiter la zone de sécurité** : “Ces engagements sont là pour que nous puissions tous prendre des risques intellectuels sans crainte du jugement ou de l'humiliation.” Lier chaque convention à un besoin de sécurité identifié.
- **Exemple :** Pour la convention “On a le droit de se tromper”, expliquer : “Cela signifie que notre zone de sécurité inclut l'erreur. Ici, une erreur n'est pas un échec, mais une information précieuse pour tout le groupe sur ce qui est difficile à comprendre.”

## □ Dimensions

### □ Domaines de convention et processus de création

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
—	—	—
□ <b>Rituels de Feedback et d'Évaluation</b> (Comment on se donne du retour)	<a href="#">□ Détail</a>	<a href="#">□ Preuve</a>
□ <b>Cadre et Structure de Travail</b> (Temps, espace, prise de parole, documents)	<a href="#">□ Détail</a>	<a href="#">□ Preuve</a>
□ <b>Conventions de Cohésion et d'Échanges</b> (Écoute, non-jugement, confidentialité)	<a href="#">□ Détail</a>	<a href="#">□ Preuve</a>
□ <b>Rituels et Création d'Histoire Commune</b> (Check-in/out, célébrations, routines)	<a href="#">□ Détail</a>	<a href="#">□ Preuve</a>
□ <b>Conventions sur les Zones d'Apprentissage</b> (Droit à l'erreur, défi, demande d'aide)	<a href="#">□ Détail</a>	<a href="#">□ Preuve</a>
□ <b>Processus de Co-construction et de Régulation</b> (Méthodes, instances, ajustements)	<a href="#">□ Détail</a>	<a href="#">□ Preuve</a>

□ Chaque dimension aborde un champ spécifique où des conventions claires transforment la qualité de l'expérience collective.

### □ Mes 3 outils privilégiés

Outil	Utilité	Lien vers détail
—	—	—

☐ <b>Canevas de co-construction “Besoins → Engagements”</b>	Guide visuel pour animer une séance de création de conventions : colonne “De quoi j'ai besoin pour apprendre” / colonne “Donc, nous nous engageons à...”. Favorise le lien logique entre le besoin individuel et la règle collective.	☐ <a href="#">Voir le canevas</a>
☐ <b>Poster des conventions (modèle à compléter)</b>	Support visuel (format A1 ou digital) pré-structuré avec des catégories (Communication, Respect, Apprentissage) et des emplacements vides à remplir par le groupe avec des feutres. Crée un artefact concret et visible.	☐ <a href="#">Voir le modèle</a>
⚖️ <b>Procédure de régulation “Climatomètre”</b>	Outil simple pour un suivi régulier : un axe de “1 (tendu) à 5 (serein)” sur lequel chaque membre positionne anonymement un point en début de session. Si la moyenne baisse, on ouvre un mini-conseil pour réajuster.	☐ <a href="#">Voir la procédure</a>

## ☐ Synthèse rapide

### Clés de réussite identifiées :

- **La modélisation par l'exemple** : Si je demande confidentialité, je dois être le premier à la respecter scrupuleusement. Ma congruence donne vie aux conventions.
- **La formulation positive** : “Nous levons la main pour prendre la parole” au lieu de “On ne coupe pas la parole”. Le cerveau retient mieux ce qu'il faut faire.
- **L'ancrage symbolique** : Faire signer le poster, faire un geste rituel d'engagement (lever la main, taper dans ses mains) renforce l'appropriation.

### Points de vigilance :

- **La surcharge conventionnelle** : 3 à 5 conventions fortes et vivantes valent mieux qu'une liste de 15 règles oubliées.
- **L'écart entre l'idéal et la pratique** : Le groupe peut s'engager sur des principes élevés (bienveillance absolue) difficiles à tenir sous stress. Aider à formuler des conventions réalistes.
- **Ma propre rigidité** : Vouloir à tout prix que “ma” valeur favorite soit dans la convention. Savoir lâcher prise et accepter les choix du groupe.

### ☐ Ce que j'ai appris :

- **Le processus vaut autant que le produit** : Le temps passé à co-construire est un temps d'apprentissage en soi (sur la démocratie, la négociation, l'écoute).
- **Les conventions évoluent** : Un groupe en “Norming” ou “Performing” (Tuckman) n'a pas les mêmes besoins qu'en “Forming”. Revisiter les conventions en milieu de parcours est souvent nécessaire.
- **La transparence sur mes valeurs construit la confiance** : Dire “Pour moi, il est essentiel que personne ne se moque, car l'apprentissage nécessite de l'audace” explique le “pourquoi” derrière la convention proposée.

### ⚠️ Ce que je veux améliorer :

- **Mieux gérer les groupes “pressés”** qui voient la co-construction de conventions comme une perte de temps. Trouver des méthodes ultra-rapides mais efficaces.
- **Développer des conventions pour le travail à distance** (visio), où les signaux non-verbaux et la régulation spontanée sont plus difficiles.

- **Créer des outils de rappel ludiques et non infantilisants** pour que les conventions restent présentes sans être nagging.

#### □ Outils maîtrisés :

- Animation d'une séance de co-construction participative.
- Reformulation des besoins en engagements clairs.
- Utilisation de supports visuels pour l'affichage et le rappel.

#### □ Outils à approfondir

- Techniques de facilitation de grands groupes pour la co-construction.
- Outils numériques collaboratifs pour créer et suivre des conventions à distance (tableaux blancs en ligne).
- Méthodes de médiation pour réguler les conflits liés au non-respect des conventions.

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

Je m'appuie sur la **pédagogie institutionnelle** pour le processus démocratique de création. J'utilise les concepts de **zone de sécurité (Senninger)** et de **climat d'apprentissage (Rogers)** pour justifier le contenu des conventions. Et je me réfère à la **dynamique des groupes (Tuckman)** pour savoir à quel moment initier ou réviser les conventions.

### Quels principes didactiques j'utilise systématiquement ?

Le principe de **légitimité par la participation** : Une convention n'est légitime que si ceux qui doivent la respecter ont participé à son élaboration. Et le principe de **flexibilité cadrante** : Le cadre doit être suffisamment stable pour être rassurant, et suffisamment flexible pour s'adapter aux besoins émergents.

### Comment j'assure la cohérence entre vision et pratique ?

Je fais un **audit régulier de mes propres pratiques** : Est-ce que je respecte les conventions que j'ai contribué à créer ? Quand je les rappelle, est-ce sur un ton punitif ou facilitateur ? Je demande aussi un **feedback au groupe** en milieu de parcours sur l'utilité et le respect perçu des conventions. Enfin, je documente les conventions créées avec différents groupes pour enrichir ma banque d'exemples.

#### □ Réflexion personnelle

F5 m'a révélé que la **qualité du cadre détermine la qualité de la liberté** à l'intérieur. Co-construire des conventions, ce n'est pas limiter, c'est **délimiter un espace de jeu sécurisé** où l'on peut oser, expérimenter, contester, sans craindre pour son intégrité psychologique. La plus grande satisfaction est de voir un groupe **se réguler lui-même** en invoquant "notre convention" plutôt que d'attendre mon intervention.

J'ai aussi appris l'**humilité de ne pas tout prévoir**. Parfois, la convention la plus importante émerge d'un besoin inattendu en cours de route ("On a besoin d'une convention sur les pauses café, car certains partent trop longtemps"). Savoir accueillir ces demandes et les intégrer au cadre existant est un art.

\*« J'ai initialement surestimé la formalisation écrite. Avec certains groupes informels ou créatifs, un accord oral scellé par un rire ou un geste collectif peut être plus fort et plus vivant qu'une charte affichée. L'important est le sentiment d'engagement partagé, pas le support. »\*

## □ Evolution et compréhension de mon rôle

Mon rôle a évolué de **législateur** (qui impose les règles) à **facilitateur du pacte social** du groupe. Je ne suis plus celui qui détient le code de bonne conduite, mais celui qui **crée les conditions pour que le groupe élabore son propre code**, en étant garant des valeurs fondamentales (respect, sécurité).

Je me perçois maintenant comme un **architecte du contrat social miniature**. Mon expertise est de savoir guider le groupe pour qu'il formule explicitement ce qui est souvent implicite et source de malentendus. Je suis aussi le **gardien de la mémoire des conventions** : je rappelle, je reformule, je fais le lien entre les difficultés du moment et les engagements pris. Enfin, je suis un **médiateur** si le pacte est rompu, aidant le groupe à le réparer ou à le renégocier.

## □ Bibliographie

- Oury, F., & Vasquez, A. (1967). \*Vers une pédagogie institutionnelle ?\*. Maspero.
- Rogers, C. R. (1969). \*Freedom to Learn: A View of What Education Might Become\*. Charles E. Merrill.
- Senninger, T. (2004). \*Abenteuer leiten – in Abenteuern lernen\*. Ökotopia Verlag.
- Perrenoud, P. (1996). \*La construction de l'expertise pédagogique\*. ESF Éditeur.
- Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. \*Psychological Bulletin\*, 63\*(6), 384–399.

## □ Navigation

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

[carnet](#), [F5](#), [conventions](#), [contrat pédagogique](#), [co-construction](#), [sécurité](#), [valeurs](#), [rituels](#)

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:f5\\_conventions](https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:f5_conventions)

Last update: **2026/01/12 17:37**

