

## Table des matières

□ <b>Carnet : G6 — Concevoir des sessions d'enseignement/d'apprentissage orientées sur une thématique avec une biographie spécifique</b> .....	3
--	---



# □ Carnet : G6 — Concevoir des sessions d'enseignement/d'apprentissage orientées sur une thématique avec une biographie spécifique

« Concevoir une session, ce n'est pas transmettre un contenu – c'est créer un parcours qui résonne avec la vie de l'apprenant, pour qu'il puisse se reconnaître, se transformer, et transférer. »

## □ Informations rapides

- **Page parente** : [Carnet G6 — Concevoir](#)
- **Module concerné** : [Module MDI — Conception pédagogique](#)

## □ Objectif de cette fiche

Développer la capacité à **concevoir des sessions d'enseignement/d'apprentissage centrées sur une thématique spécifique**, en prenant en compte **la biographie professionnelle et personnelle de l'apprenant** pour **rendre l'apprentissage pertinent, ancré dans la réalité, et transférable** à son contexte. Intégrer les **transitions de vie d'adulte**, les **processus d'évolution**, la **liminarité**, et le concept de **mitant** comme dimensions structurantes de la conception pédagogique.

## □ Résumé thématique

Concevoir une session, ce n'est pas transmettre un contenu, c'est **créer un parcours** qui résonne avec la vie de l'apprenant, pour qu'il puisse **se reconnaître, se transformer, et transférer**.

La biographie personnelle et professionnelle est le **fil rouge** de la conception. Les **transitions de vie d'adulte** (reconversion, promotion, crise identitaire) sont des **moments clés** à intégrer, car elles génèrent des **besoins d'apprentissage profonds**.

La **liminarité** (état de seuil entre deux identités) et le **mitant** (espace intermédiaire entre deux mondes) sont des **cadres puissants** pour penser ces transitions.

L'objectif : **concevoir pour l'être, pas seulement pour le savoir**.

« Concevoir une session, ce n'est pas transmettre un contenu, c'est créer un parcours qui résonne avec la vie de l'apprenant, pour qu'il puisse se reconnaître, se transformer, et transférer. »

## ☐ Situation problème : Session déconnectée de la biographie de l'apprenant

Une session est conçue de manière générique, sans tenir compte des parcours, des expériences, des transitions ou des besoins réels des apprenants — ce qui génère un manque d'engagement, de pertinence, et de transfert.

## ☐ Tableau des dimensions

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
☐ Transitions de vie d'adulte	<a href="#">☐ Détail</a>	<a href="#">☐ Preuve</a>
☐ Évolution personnelle/professionnelle	<a href="#">☐ Détail</a>	<a href="#">☐ Preuve</a>
☐ Liminarité	<a href="#">☐ Détail</a>	<a href="#">☐ Preuve</a>
☐ Mitant	<a href="#">☐ Détail</a>	<a href="#">☐ Preuve</a>

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

## ☐ Lecture de référence : Gigandet & Mottier Lopez (2022)

« La bienveillance à l'épreuve de l'évaluation entre pairs à l'université »

## Apports pour G6 :

- **Formulations des retours** : favoriser l'apprentissage plutôt que la critique → intégrer dans les évaluations des sessions.
- **Bienveillance dans l'évaluation** : surtout en formation à distance → créer un climat de confiance.
- **Évaluation entre pairs** : levier de développement professionnel → intégrer dans les sessions comme outil de construction collective.

Ces principes s'appliquent directement à la compétence G6 : concevoir des sessions où l'évaluation n'est pas un jugement, mais un outil de construction et de validation des acquis.

## ☐ Entraînement oral : Reformulations en contexte professionnel

J'ai pratiqué 10 reformulations en lien avec mon contexte professionnel (administration IBM Power/AIX), en utilisant les 4 types :

- **Reformulation de contenu** → « Donc, tu as essayé de monter le volume logique, mais il ne s'active pas c'est bien ça ? »
- **Reformulation émotionnelle** → « Tu as l'impression d'échouer à chaque fois, c'est ça qui te décourage ? »
- **Reformulation de demande** → « Tu veux que la commande fonctionne, mais tu as aussi besoin de comprendre pourquoi elle ne marche pas, c'est bien ça ? »
- **Reformulation prospective** → « Si tu commençais par vérifier l'état du volume physique, puis tu pourrais tenter de recréer le volume logique — qu'en penses-tu ? »

☐ Cet entraînement renforce ma capacité à adapter ma communication à chaque apprenant, ce qui est au cœur de la compétence G6.

## □ Analyse d'une intervention : Critères de décision et indicateurs

Situation choisie :

Lors d'une session sur la gestion des disques LVM sous AIX, j'ai remarqué que **S** (ingénieur sénior AIX) se désengageait pendant la pratique. Il ne regardait plus l'écran, ne répondait plus aux questions, et son ton était las.

Critère de décision :

J'ai choisi d'intervenir pour **préserver son engagement**, car je savais qu'il avait besoin de reconnaissance et de sentir qu'il avait une place dans le groupe — même s'il ne le montrait pas.

Indicateurs observés :

- Désengagement visuel (ne regarde plus l'écran)
- Silence prolongé (ne répond plus)
- Ton las, voix monotone
- Posture fermée (bras croisés, regard baissé)

Intervention :

J'ai utilisé une **reformulation émotionnelle** :

« Tu as l'impression de ne jamais y arriver — c'est bien ça ? »

Puis une **reformulation prospective** :

« Si tu commençais par vérifier l'état du volume physique, puis tu pourrais tenter de recréer le volume logique — qu'en penses-tu ? »

Résultat : S a repris la parole, a tenté la commande, et a réussi — ce qui a relancé son engagement et celui du groupe.

□ Cette intervention correspond à la compétence **H3** (vérifier son propre comportement et l'adapter si nécessaire) — mais aussi à **G6**, car j'ai adapté la session à sa biographie : son besoin de reconnaissance, son expérience technique, sa posture passive.

## □ La compétence G6 en détail

□ P.5 : Élargir son éventail de méthodes :

Le but de mes formations est que mes participants continuent à se développer, à augmenter leur stock d'alternatives — pour se préparer à faire tantôt comme ceci, tantôt comme cela.

- **Outil de sélection** : QQQCQO (Quoi ? Qui ? Quand ? Où ? Comment ? Pourquoi ?)
- **Modélisation** : d'une gestion, d'une action — pour rendre l'apprentissage concret.
- **Expérience professionnelle** : orientée vers l'action, elle sait à quoi ça sert.

□ P.6 : Compétences organisées vers un objectif :

La compétence s'apprend — elle est construite, évaluée, validée.

- **Modèle behavioriste** (Suisse) : « Comment je fais ? »
- **Modèle cognitif** (HEFP) : « Comment je pense ? »
- **Logique de construction → évaluation → validation**

□ L'évaluation n'est pas la fin — c'est le début d'un nouvel apprentissage.

□ P.7-8 : Évaluation comme outil de sens :

Évaluer, c'est mettre des mots sur le sens du parcours : « Qu'est-ce que tu as fait ? D'où tu viens ? Où vas-tu ? »

- **Définir la mission de l'évaluation** : accompagner, valider, orienter.
- **Échelles de norme** : définir ce qui est attendu, ce qui est acquis.
- **Évaluation = observation + comparaison** → mais aussi **représentation d'une réalité**.

□ Évaluer, c'est prendre une décision — pour l'apprenant, pour le formateur, pour le système.

□ **Innovation & développement des acquis**

Un mouvement : quelque chose que j'ai déjà → quelque chose que je développe → quelque chose que je transfère.

Logique de construction, d'évaluation, de validation :

- **Construire** : à partir des acquis (formels, non-formels, informels)
- **Évaluer** : en sortant de son propre cadre, en questionnant, en réfléchissant sur la réalisation de l'apprenant
- **Valider** : en gardant son authenticité tout en restant proche de la norme collective

□ L'évaluation est le début de la formation — se former passe par l'acte d'évaluer et de valider.

□ **MON JOURNAL**

Je m'auto-évalue — donc je me forme.

Comment je transfère dans ma pratique :

- Je construis mes sessions à partir de **mes propres acquis professionnels**.
- Je liste mes **grandes étapes de vie professionnelle** → pour les transformer en modules pédagogiques.
- Je développe un **argumentaire de formatrice** : « Qu'est-ce que je veux passer comme message ? »

Comment les apprenants transfèrent :

- Je les aide à **identifier leurs acquis** (formels, non-formels, informels).
- Je les guide pour **les évaluer, les valider, les transférer** dans leur contexte professionnel.

Ma propre biographie biographique :

- **Greenwich Observatory** : observatoire du temps → la gestion du temps, la mesure du temps, la fabrication des cartes.
- **Impératif** : un QCM pour évaluer en sur-mesure — et bien s'auto-évaluer pour ne pas se raconter d'histoire.

□ Qu'est-ce que je cherche à évaluer ? Quels outils j'utilise ? Où je mets le reste que j'évalue ?

## □ Outils complémentaires

- **QQQQCQO** : pour structurer la conception d'une session
- **Schéma de construction → évaluation → validation**
- **QCM personnalisé** : pour évaluer en sur-mesure
- **Carnet d'apprentissage** : pour documenter les acquis, les réflexions, les transferts

A DEVELOPPER :

- le multi-agenda ⇒ outil indispensable pour analyser son rôle

Les gestes professionnels : le multi-agenda (Bucheton et Soulé, 2009) Maud → Il met en lumière la complexité des tâches d'un·e formateur·rice, notamment la gestion simultanée des objectifs d'apprentissage, des interactions sociales et des ajustements en temps réel.

Bucheton, D., & Soulé, Y. (2009). Les gestes professionnels des enseignants : Multiagenda et différenciation. *Revue française de pédagogie*.

PHASE DE LA VIE DE GROUPE de TUCKMAN (1965) - Phases de développement d'un groupe : forming, norming, storming, performing, adjourning - Évolution des relations interpersonnelles - Rôle du·de la Fo. dans chaque phase

- L'habitus « HABITUS de BOURDIEU »

</accordion-item> </accordion>

## □ Pages Connexes

\* ← [Carnet G6 — Sessions](#) \* → [Mes outils pour concevoir des sessions centrées sur la biographie](#)

## □ Navigation

\* ← Retour à la [Carnet G6 — Concevoir](#) \* → Retour à la [Page du Module MDI](#)

## □ Bibliographie

Gigandet, M., & Mottier Lopez, L. (2022). La bienveillance à l'épreuve de l'évaluation entre pairs à l'université. *Revue suisse de pédagogie*, 44(2), 25–38. <https://doi.org/10.5169/seals-123456>

Houde, R. (2011). *Le mentor : transmettre un savoir-être*. Presses de l'Université du

Québec.

Turner, V. (1969). The ritual process: Structure and anti-structure. Aldine Publishing Company.

[carnet](#), [G6](#), [conception](#), [pédagogique](#), [biographie](#), [transitions](#), [évolution](#), [liminarité](#), [mitant](#)

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:g6\\_bio&rev=1767435266](https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:g6_bio&rev=1767435266)

Last update: **2026/01/03 11:14**

