

## Table des matières

□ <b>Compétence G6 - Concevoir des sessions d'enseignement/d'apprentissage orientées sur une thématique avec une biographie spécifique</b> .....	3
□ Dimensions .....	5



# □ Compétence G6 - Concevoir des sessions d'enseignement/d'apprentissage orientées sur une thématique avec une biographie spécifique

\*« Concevoir pour la biographie, c'est tisser le fil d'un savoir avec le tissu d'une vie, pour que l'apprentissage devienne une page de l'histoire personnelle de l'apprenant. »\*

## □ Informations rapides

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

## □ Objectif de cette fiche

Développer la capacité à **concevoir des séquences pédagogiques profondément ancrées dans la réalité vécue des apprenants**, en intégrant leurs **biographies personnelles et professionnelles**, leurs **transitions de vie** et leurs **contextes spécifiques**, pour créer des **tâches de transfert concrètes et adaptées** qui assurent le développement ultérieur des compétences visées.

## □ Exemples de contenus

\*« La compétence ne s'acquiert pas dans l'abstrait, mais dans le concret d'un parcours de vie qui lui donne sens. »\*

- Stratégies et méthodes de modification des parcours et représentations.
- Orientation biographique : intégrer l'histoire personnelle et professionnelle comme ressource d'apprentissage.
- Conception de tâches de transfert adaptatives, ancrées dans les situations réelles de travail.

## □ Critères de performances

- Formule des **tâches de transfert concrètes**, qui abordent le développement ultérieur des compétences visées.
- Tient compte de la **situation d'apprentissage et de travail individuelle** ainsi que de la **biographie personnelle** des participants dans la conception.
- Aménage les sessions de transfert au moyen de tâches qui peuvent être **adaptées aux participants en fonction de leur situation individuelle**.

## □ Questions ouvertes

- Comment collectez-vous et intégrez-vous des éléments de la **biographie professionnelle** des participants (expériences, échecs, réussites) dans le scénario pédagogique d'une session sans

être intrusif ?

- Quels mécanismes concrets mettez-vous en place pour permettre **l'adaptation individuelle** des tâches de transfert au sein d'un groupe hétérogène, sans alourdir excessivement votre préparation ?
- Comment concevez-vous une session pour qu'elle résonne avec les **transitions de vie** (reconversion, promotion, départ à la retraite) que traversent potentiellement vos apprenants adultes ?



Penser au **“Mitant”** (espace intermédiaire) et à la **“Liminarité”** (état de seuil) : les apprenants adultes sont souvent dans des transitions. Concevoir pour ces états, c'est concevoir pour le mouvement et la transformation identitaire.

**Une session réussie est celle après laquelle l'apprenant peut dire : “Cela parle de MOI, de mon travail, de mon chemin.”**

graph TD
 A[Analyse des Biographies & Contextes Individuels] --> B[Identification des Transitions & Besoins];
 B --> C[Conception de Tâches de Transfert "Sur Mesure"];
 C --> D[Intégration dans un Scénario Collectif Cohérent];
 D --> E[Aménagement de l'Espace pour l'Adaptation Individuelle];
 E --> F[Animation & Régulation des Parcours Singuliers];
 F --> G[Évaluation des Transferts dans le Contexte Réel];
 style A fill:#fff3e0 style C fill:#f3e5f5 style E fill:#e8f5e8

## □ Définition des modèles théoriques

### □ Les fondamentaux

- Utiliser un **\*\*questionnaire préalable\*\*** pour recueillir discrètement des éléments clés de la biographie professionnelle (poste, projets en cours, défis, expériences marquantes).
- Concevoir des **\*\*tâches de transfert ouvertes\*\*** avec plusieurs "niveaux d'entrée" ou options pour s'adapter aux contextes différents des apprenants.
- Intégrer des temps d'**\*\*échange sur les pratiques et expériences\*\*** comme matière première pédagogique, plutôt que de partir uniquement de cas théoriques.
- Prévoir des **\*\*moments de conception/réajustement individuels\*\*** pendant la session où chacun peut personnaliser sa feuille de route de transfert.

### □ La Liminarité et le Mitant (Victor Turner, anthropologie)

Concepts anthropologiques décrivant les états de transition. La **Liminarité** est l'état de “seuil” où l'individu n'est plus ce qu'il était, pas encore ce qu'il sera (ex: en reconversion). Le **Mitant** est l'espace intermédiaire, le lieu de cette transformation.

- **À quoi sert-il ?** → Comprendre et valoriser l'état d'instabilité et de questionnement de

l'apprenant adulte en transition. Cet état n'est pas un problème, mais une opportunité d'apprentissage profond.

- **Comment l'utiliser ?** → Concevoir des sessions qui **accueillent le déséquilibre** et l'utilisent comme moteur. Proposer des activités qui aident à “faire le deuil” de l'ancien rôle et à “essayer” le nouveau (simulations, jeux de rôles, récits prospectifs). Créer un **espace mitant** dans la formation : un espace protégé pour expérimenter des identités professionnelles en devenir.
- **Exemple :** Pour des managers en devenir, créer une activité “Conseil de l'ancien moi / accueil du nouveau moi” où ils formulent les conseils qu'ils se donneraient et les peurs du nouveau rôle.

## □ L'orientation biographique et la pédagogie des histoires de vie (Pineau, Legrand)

Approche qui considère la vie de l'apprenant comme la première ressource pédagogique. Elle utilise les récits de vie, l'analyse des expériences passées et la projection de scénarios futurs comme base pour les apprentissages.

- **À quoi sert-elle ?** → Donner du sens aux apprentissages en les reliant au parcours existant. Développer la capacité d'auto-analyse et de projet. Rendre l'apprenant auteur de sa formation.
- **Comment l'utiliser ?** → Intégrer des outils comme la **ligne de vie professionnelle**, **l'écriture d'un incident critique**, la **construction d'un portfolio réflexif**. Lancer les sessions par des questions comme : “Dans votre parcours, quand avez-vous déjà rencontré un défi similaire ?”
- **Exemple :** Pour une formation sur la résilience au travail, demander aux participants de préparer un récit court d'un “échec transformé en apprentissage”. Utiliser ces récits comme supports pour dégager des principes et des stratégies communes.

## □ Dimensions

### □ Concepts clés pour une conception biographique

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
—	—	—
□ <b>Transitions de vie d'adulte</b> (Reconversion, promotion, crise, retraite)	□ <a href="#">Détail</a>	□ <a href="#">Preuve</a>
□ <b>Évolution personnelle &amp; professionnelle</b> (Paradigmes, apprentissage transformateur)	□ <a href="#">Détail</a>	□ <a href="#">Preuve</a>
□ <b>Liminarité (État de seuil)</b> et identité en transition	□ <a href="#">Détail</a>	□ <a href="#">Preuve</a>
□ <b>Le Mitant (Espace intermédiaire)</b> comme lieu pédagogique	□ <a href="#">Détail</a>	□ <a href="#">Preuve</a>

From:

<https://wiki.eugeniedecre.com/> - **Formation en Conscience**

Permanent link:

[https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:g6\\_bio&rev=1768918266](https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:g6_bio&rev=1768918266)

Last update: **2026/01/20 15:11**



