

# Table des matières

- **Compétence G6 - Concevoir des sessions d'enseignement/d'apprentissage orientées sur une thématique avec une biographie spécifique** ..... 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) (Boulayoune)	<a href="#">□ Détail</a>	<a href="#">□ Preuve</a>
□ <b>Évolution personnelle &amp; professionnelle</b> (Paradigmes, apprentissage transformateur) (Roberge 2006)	<a href="#">□ Détail</a>	<a href="#">□ Preuve</a>
□ <b>Liminarité (État de seuil)</b> et identité en transition (Houde 2009)	<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>
□ <b>Biographie éducative (Dominice)</b>	<a href="#">□ Détail</a>	<a href="#">□ Preuve</a>

□ Chaque concept offre une clé pour relier la conception pédagogique à la dynamique profonde de la vie adulte.

### ☐ Mes 3 outils privilégiés

Outil	Utilité	Lien vers détail
—	—	—
☐ <b>Questionnaire biographique pré-session (léger &amp; orienté compétences)</b>	Formulaire court envoyé en amont pour recueillir le poste actuel, un défi professionnel en cours, une compétence dont la personne est fière et une qu'elle aimerait développer. Donne une matière première pour personnaliser les exemples et les cas.	<a href="#">☐ Voir le modèle</a>
☐ <b>Canevas de conception de tâche de transfert “à entrées multiples”</b>	Modèle pour concevoir une même tâche (ex: “appliquer un nouveau processus”) avec 2-3 contextes d'application différents (ex: pour un projet en cours, pour améliorer une pratique existante, pour préparer un futur rôle) que l'apprenant choisit.	<a href="#">☐ Voir le canevas</a>
☐ <b>Feuille de route personnelle de transfert (à compléter pendant la session)</b>	Document que chaque participant remplit progressivement pendant la formation : Objectif de transfert, Actions concrètes prévues, Obstacles anticipés, Ressources nécessaires, Indicateurs de réussite.	<a href="#">☐ Voir le modèle</a>

### ☐ Synthèse rapide

#### Clés de réussite identifiées :

- **Le préalable discret** : Collecter des informations biographiques **avant** la session permet une personnalisation pertinente, mais doit être fait avec transparence et option de non-réponse.
- **La variabilité intégrée** : Concevoir des consignes et des produits finaux qui peuvent varier d'un participant à l'autre (“Rédigez un plan d'action pour VOTRE situation X ou Y”) sans complexifier excessivement la correction ou l'animation.
- **Le récit comme liant** : Utiliser les histoires, les expériences partagées des participants comme colonne vertébrale de la session crée un sentiment de communauté et de pertinence immédiate.

#### Points de vigilance :

- **Respecter l'intimité** : La biographie n'est pas un journal intime. Se centrer sur les dimensions **professionnelles et d'apprentissage**, pas sur la vie privée.
- **Éviter la sur-personnalisation ingérable** : On ne peut pas concevoir 20 parcours radicalement différents. Chercher des “familles” de situations ou proposer des choix dans un cadre commun.
- **Ne pas négliger le collectif** : Trop centrer sur l'individu peut nuire à la dynamique de groupe et aux apprentissages par les pairs. Trouver l'équilibre.

### ☐ Ce que j'ai appris :

- **La biographie est la meilleure alliée du transfert.** Quand un apprenant voit le lien direct entre l'apprentissage et son histoire/projet, sa motivation intrinsèque et ses chances d'application explosent.
- **Concevoir pour la biographie, c'est concevoir pour le temps long.** On aide l'apprenant à se projeter au-delà de la session, dans la suite de son parcours.
- **Les outils d'orientation biographique (ligne de vie, portfolio) sont des activités pédagogiques puissantes** en soi. Ils développent la compétence à se connaître et à se

projeter.

### ⚠ Ce que je veux améliorer :

- **Développer des techniques pour faire émerger la biographie "à froid"** en début de session avec des groupes qui n'ont pas répondu à un questionnaire.
- **Mieux utiliser le modèle du multi-agenda (Bucheton & Soulé)** pour analyser et concevoir la gestion simultanée des objectifs d'apprentissage individuels et collectifs.
- **Approfondir les phases de la vie de groupe (Tuckman)** et **l'habitus (Bourdieu)** pour affiner ma compréhension des dynamiques identitaires en jeu dans un groupe en formation.

### □ Outils maîtrisés :

- Conception de tâches contextualisées à partir de cas réels apportés par les participants.
- Animation de temps d'échange sur les pratiques pour capitaliser l'expérience du groupe.
- Utilisation de la ligne de vie professionnelle comme outil de diagnostic et de projection.

### □ Outils à approfondir

- Techniques de narration et de storyboarding pour construire des scénarios pédagogiques biographiques.
- Méthodes de co-design avec les apprenants pour construire ensemble les parcours de formation.
- Outils numériques de portfolio électronique pour suivre les apprentissages et les transferts dans la durée.

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

Je m'appuie sur l'**andragogie (Knowles)** pour le principe de partir de l'expérience. J'utilise l'**apprentissage transformateur (Mezirow)** pour penser les changements de perspective liés aux transitions. Et je me sers des **concepts anthropologiques (Liminarité/Mitant)** pour concevoir les espaces et les activités qui soutiennent ces transformations.

### Quels principes didactiques j'utilise systématiquement ?

Le principe de **l'ancrage expérientiel** : Tout nouveau savoir doit être relié à une expérience passée, présente ou future de l'apprenant. Et le principe **d'agentivité** : L'apprenant doit être acteur de la définition des objectifs de transfert et du sens qu'il donne à son apprentissage.

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

Je teste mes scénarios avec la **grille QQQCQO** (Quoi, Qui, Quand, Où, Comment, Combien, Pourquoi) pour vérifier que chaque élément est bien relié à un besoin ou contexte identifiable des apprenants. Je demande aussi un **feedback ciblé** après mes sessions : "Est-ce que les exemples/cas utilisés résonnaient avec votre réalité ? Avez-vous pu personnaliser les exercices pour votre contexte ?"

### □ Réflexion personnelle

G6 a radicalement changé ma vision de la conception. Avant, je concevais des **sessions sur des thèmes**. Maintenant, je conçois des **parcours dans des vies**. Le déclic a été de comprendre que l'apprentissage le plus puissant chez l'adulte a lieu aux **points de bifurcation** de son existence professionnelle. Mon rôle n'est plus de "remplir un vase" de connaissances, mais d'**éclairer un**

**chemin** et de fournir des outils pour le parcourir.

J'ai aussi réalisé l'importance de **ma propre biographie professionnelle** comme ressource. Mes échecs, mes transitions, mes "aha moments" sont des matériaux pédagogiques précieux. Les partager (avec pertinence) modélise l'apprentissage tout au long de la vie et crée une authenticité qui favorise l'engagement.

\*« Je m'auto-évalue — donc je me forme. En analysant mes propres grandes étapes professionnelles pour en faire des modules, je deviens à la fois conceptrice et premier bénéficiaire de ma pédagogie. C'est un cercle vertueux. »\*

### □ Evolution et compréhension de mon rôle

Mon rôle a évolué de **concepteur de contenu** à **architecte d'expériences de transformation**. Je ne me contente plus de structurer un savoir ; je **structure un processus d'appropriation et de réorientation** dans la vie professionnelle de l'apprenant.

Je me perçois maintenant comme un **cartographe des possibles**. J'aide l'apprenant à dresser la carte de son parcours passé, à identifier sa position actuelle (souvent dans une zone de "Mitant"), et à esquisser les chemins possibles vers l'avant. La session que je conçois est alors une **expédition collective sur ces cartes individuelles**, où chacun avance sur son trajet tout en bénéficiant des découvertes et du soutien du groupe. Je suis le guide qui connaît le terrain de l'apprentissage, mais ce sont les apprenants qui choisissent la destination.

---

### □ Bibliographie

- Pineau, G., & Legrand, J.-L. (1993). \*Les histoires de vie\*. Presses Universitaires de France.
- Turner, V. (1969). \*The ritual process: Structure and anti-structure\*. Aldine Publishing.
- Mezirow, J. (1991). \*Transformative dimensions of adult learning\*. Jossey-Bass.
- Bucheton, D., & Soulé, Y. (2009). Les gestes professionnels des enseignants : Multiagenda et différenciation. \*Revue française de pédagogie\*.
- Gigandet, M., & Mottier Lopez, L. (2022). La bienveillance à l'épreuve de l'évaluation entre pairs à l'université. Moodle SFUVET.

---

### □ Navigation

- ← Retour à la [Compétence G — Concevoir](#)
- → Retour à la [Page du Module MDI](#)

---

[carnet](#), [G6](#), [conception](#), [biographie](#), [transition](#), [liminarité](#), [mitant](#), [transfert](#), [histoire de vie](#)

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=1768925928](https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:g6_bio&rev=1768925928)

Last update: **2026/01/20 17:18**

