

# Table des matières

<b>□ Carnet : G6 — Concevoir des sessions d’enseignement/d’apprentissage orientées sur une thématique avec une biographie spécifique .....</b>	<b>3</b>
□ P.5 : Élargir son éventail de méthodes .....	5
□ P.6 : Compétences organisées vers un objectif .....	6
□ P.7-8 : Évaluation comme outil de sens .....	6



# ☐ 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 — Sessions](#) \* **Module concerné** : [Module MDI — Conception pédagogique](#) \* **Compétences liées** : G6 (Conception centrée sur la biographie), H3 (Adapter son comportement), F6 (Évaluer), C3 (Structurer)

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

## ☐ 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

- **QQQCQO** : 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 »

## □ Pages Connexes

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

## □ Navigation

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

## ☐ Références (APA 7e édition)

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\\_sessions&rev=1765535432](https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:g6_sessions&rev=1765535432)

Last update: **2025/12/12 11:30**

