

Table des matières

□ Compétence H2 - Conception de l'enseignement et de l'apprentissage	3
Les bases stratégiques de la HEFP comme exemple de référence :	4
□ Dimensions	5

□ Compétence H2 - Conception de l'enseignement et de l'apprentissage

« Réfléchir sur ses conceptions, c'est se regarder penser pour mieux penser son action. C'est l'art de questionner les évidences qui guident invisiblement notre métier. »

□ Informations rapides

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

□ Objectif de cette fiche

Développer la capacité à **prendre du recul critique sur ses propres conceptions, valeurs et normes** concernant l'enseignement et l'apprentissage, à en **analyser les origines biographiques**, et à **articuler un discours professionnel éclairé par la théorie et l'expérience** pour ajuster ses pratiques de manière consciente et alignée.

□ Exemples de contenus

« Nos conceptions sont les lunettes à travers lesquelles nous voyons notre métier ; il faut parfois les nettoyer, les ajuster, ou en changer de paire. »

- Formation continue, attitudes et normes professionnelles.
- Phases et cycles de réflexion (modèle de Schön, réflexion dans/ sur l'action).
- Niveaux de profondeur de la réflexion (description, analyse, remise en cause).
- Travail sur la biographie comme clé de compréhension de ses conceptions.

□ Critères de performances

- Formule sa propre conception de l'enseignement/apprentissage de manière explicite et structurée.
- Décrit des situations, interprète sur la base de jugements et expériences personnels, **analyse en s'appuyant sur la théorie** et catégorise professionnellement grâce à un **discours critique intégrant plusieurs perspectives**.
- Comprend sa propre biographie comme une **déterminante** de la conception de l'enseignement et de l'apprentissage et de son comportement en la matière.

□ Questions ouvertes

- Quels événements clés de votre **biographie personnelle et professionnelle** ont le plus influencé votre conception de "ce qu'est un bon formateur" ?
- Lorsque vous êtes confronté à un échec pédagogique, quel est votre **processus de réflexion** pour passer du constat ("ça n'a pas marché") à une analyse théorique ("pourquoi, selon tel modèle, ça n'a pas marché") ?
- Comment gérez-vous la tension potentielle entre **vos valeurs profondes** (ex: bienveillance, égalité) et les **normes implicites du système** ou de l'organisation dans laquelle vous

intervenez (ex: performance, rentabilité) ?

Les bases stratégiques de la HEFP comme exemple de référence :

https://www.hefp.swiss/sites/default/files/2025-08/Charte-FR_web.pdf

<https://www.hefp.swiss/la-hefp/propos-de-la-hefp/les-bases-strategiques-de-la-hefp>

<https://www.hefp.swiss/sites/default/files/2022-09/HEFP-planification-strat%C3%A9gique-pluriannuelle-2025-2028.pdf>

Objectif du conseil fédéral

<https://www.fedlex.admin.ch/eli/fga/2025/139/fr>



Penser à **l'effet de loupe** : Nos conceptions nous font voir certains aspects (ce qui confirme nos croyances) et en cachent d'autres. La réflexion critique consiste à changer régulièrement de focale.

Une conception non réfléchie est un pilote automatique. Une conception réfléchie est une boussole qu'on consulte régulièrement pour ajuster sa route.

graph TD; E[Expérience Pratique & Événement Déclencheur] --> D[Description & Émotions]; D --> I[Interprétation & Jugements Personnels]; I --> T[Confrontation aux Théories & Concepts]; T --> A[Analyse & Catégorisation Professionnelle]; A --> R[Remise en Perspective Biographique]; R --> C[Conception Ajustée & Nouvelle Action]; style E fill:#fff3e0 style T fill:#f3e5f5 style C fill:#e8f5e8

□ Définition des modèles théoriques

□ Les fondamentaux

- Tenir un ****journal réflexif**** structuré pour documenter régulièrement mes pratiques, mes questionnements et mes prises de conscience.
- Mener une ****enquête sur ma propre biographie**** d'apprenant et de formateur : Quelles figures ont marqué ma vision ? Quels échecs/ succès l'ont façonnée ?
- Confronter systématiquement mes interprétations d'une situation à ****au moins deux cadres théoriques différents**** (ex: andragogie vs socio-constructivisme) pour éviter le dogmatisme.
- Participer à des ****groupes d'analyse de pratiques ou de co-développement**** pour être confronté à

d'autres perspectives et enrichir ma réflexion.

□ Les trois niveaux de réflexion (van Manen, adapté)

Modèle décrivant la profondeur de la réflexion professionnelle : 1. **Réflexion technique** : Se concentre sur l'efficacité des moyens pour atteindre des objectifs donnés ("Est-ce que cette méthode a fonctionné ?"). 2. **Réflexion pratique** : Interroge les **valeurs, les présupposés et les conséquences** des actions pédagogiques ("Quelles valeurs sous-tendent mon choix de cette méthode ? Quel impact a-t-elle eu sur le climat ?"). 3. **Réflexion critique** : Remet en question le **cadre social, politique et idéologique** dans lequel s'inscrit l'action ("Ce que je fais sert-il à reproduire ou à transformer les inégalités ? Qui a défini ces objectifs ?").

- **À quoi sert-il ?** → Évaluer et approfondir sa propre pratique réflexive. Passer d'une logique d'optimisation (niveau 1) à une logique de sens et d'éthique (niveaux 2 et 3).
- **Comment l'utiliser ?** → Après une session, se poser des questions de chaque niveau : 1) "Ai-je atteint mes objectifs ?" (technique) ; 2) "Mes valeurs de bienveillance étaient-elles présentes ?" (pratique) ; 3) "Ai-je involontairement favorisé certains participants au détriment d'autres ?" (critique).

□ L'analyse biographique et le concept d'habitus (Bourdieu)

L'**habitus** est l'ensemble des dispositions (manières de penser, de sentir, d'agir) acquises par socialisation, qui structure nos perceptions et nos actions de manière souvent inconsciente. Notre biographie (classe sociale, éducation, expériences) forge notre habitus de formateur.

- **À quoi sert-il ?** → Comprendre les **origines souvent cachées de nos conceptions et de nos "automatismes"** pédagogiques. Pourquoi suis-je plus à l'aise avec certaines méthodes ? Pourquoi certains comportements d'apprenants me perturbent-ils profondément ?
- **Comment l'utiliser ?** → Faire un travail d'**auto-analyse** : Quels sont mes "schémas" récurrents en formation (autorité, distance, proximité) ? D'où viennent-ils (mon parcours scolaire, mes premiers modèles) ? Cet habitus est-il toujours adapté aux contextes dans lesquels j'interviens aujourd'hui ?
- **Exemple** : Si j'ai un habitus très "scolaire" (valorisation de la parole du maître, des notes), je vais peut-être avoir du mal avec des pédagogies très démocratiques. Prendre conscience de cela me permet de choisir consciemment de dépasser cet habitus si le contexte l'exige.

□ Dimensions

□ Champs de la réflexion sur ses conceptions

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
—	—	—
□ Mon rôle et mon identité de formateur (Conceptions du métier, posture)	□ Détail	□ Preuve
□ Mes valeurs professionnelles (selon Schwartz) (Éthique, bienveillance, équité)	□ Détail	□ Preuve
☞ Mes normes et attentes (Règles implicites, culture professionnelle)	□ Détail	□ Preuve
□ Processus et cycles de réflexion (Modèles, outils, régularité)	□ Détail	□ Preuve

<p>☐ Travail sur la biographie et l'habitus (Origines des conceptions)</p>	<p>☐ Détail</p>	<p>☐ Preuve</p>
<p>☐ Chaque dimension invite à un travail d'élucidation sur un pilier de votre identité professionnelle.</p>		

☐ **Mes 3 outils privilégiés**

Outil	Utilité	Lien vers détail
—	—	—
<p>☐ Journal réflexif structuré (modèle 3 niveaux)</p>	<p>Carnet avec des invites pour écrire après une séquence : 1) Ce qui s'est passé (fait), 2) Ce que j'en pense et ressens (interprétation/émotion), 3) Ce que cela questionne dans mes conceptions/théories (analyse).</p>	<p>☐ Voir le modèle</p>
<p>☐ Carte d'identité professionnelle (valeurs, croyances, modèles)</p>	<p>Schéma visuel à compléter et à mettre à jour régulièrement, synthétisant mes valeurs clés, mes croyances sur l'apprentissage, mes modèles théoriques de référence et mes figures inspirantes.</p>	<p>☐ Voir le modèle</p>
<p>☐ Grille d'analyse biographique (clés de lecture)</p>	<p>Liste de questions pour investiguer l'origine de ses conceptions : Qui ont été mes formateurs modèles/contre-modèles ? Quel épisode d'échec/réussite a marqué ma vision ? Quel est mon rapport institutionnel à l'autorité, au savoir ?</p>	<p>☐ Voir la grille</p>

[☐ Synthèse rapide](#)

Clés de réussite identifiées :

- **La régularité prime sur la quantité** : 10 minutes de réflexion structurée après chaque session valent mieux qu'un marathon annuel.
- **L'écriture comme outil de clarification** : Le fait de devoir formuler par écrit ses conceptions les rend plus précises et permet de les voir évoluer.
- **Le dialogue avec les pairs** : Confronter ses analyses à celles d'autres professionnels est le moyen le plus puissant pour complexifier sa pensée et sortir de ses propres biais.

Points de vigilance :

- **L'auto-illusion** : Se raconter une belle histoire sur soi-même ("Je suis bienveillant") sans confronter cette croyance aux faits observables par d'autres.
- **La sur-théorisation** : Utiliser des concepts pour se cacher derrière une complexité verbale et éviter de regarder la simplicité parfois dérangement d'une situation.
- **Le découragement face à la complexité** : Plus on réfléchit, plus on voit la complexité. Il faut accepter de ne pas tout maîtriser et de vivre avec une certaine incertitude professionnelle.

☐ **Ce que j'ai appris :**

- **Mes conceptions ne sont pas la vérité**, mais des hypothèses de travail qui doivent être constamment testées et ajustées face à la réalité des apprenants.
- **La théorie n'est pas l'ennemie de la pratique**, elle en est le souffle. Sans théorie, la réflexion tourne en rond autour des mêmes impressions.
- **Ma biographie n'est pas un destin**, mais une ressource pour comprendre d'où je viens et,

ainsi, choisir plus librement où je veux aller dans ma pratique.

△ Ce que je veux améliorer :

- **Développer ma réflexion au niveau "critique"** (van Manen), pour mieux interroger les dimensions politiques et sociales de mon action de formation.
- **M'engager plus systématiquement dans des dispositifs d'analyse de pratiques entre pairs** pour bénéficier de regards extérieurs.
- **Documenter plus finement l'évolution de mes conceptions** dans le temps, pour visualiser mon propre cheminement professionnel.

□ Outils maîtrisés :

- Tenue d'un journal de bord réflexif.
- Analyse d'une situation problématique à l'aide de cadres théoriques.
- Identification et formulation de mes valeurs centrales.

□ Outils à approfondir

- Techniques d'auto-confrontation (analyse de vidéos de ses propres sessions).
- Méthodes de recherche-action pour lier réflexion et transformation de sa pratique.
- Outils de la psychologie sociale pour analyser les biais et stéréotypes qui influencent inconsciemment mes conceptions.

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

Ma **conception personnelle** est un **écosystème théorique**. J'utilise l'**andragogie** comme principe de base pour le public. Le **socio-constructivisme** guide ma vision des interactions. Les **théories de la motivation** éclairent mon engagement. La réflexion critique consiste à savoir laquelle de ces "lentilles" est la plus pertinente pour analyser une situation donnée, sans chercher à imposer une vérité unique.

Quels principes didactiques j'utilise systématiquement ?

Le principe de **congruence** : Mes méthodes doivent être en accord avec mes valeurs affirmées (si je valorise l'autonomie, je ne peux pas tout diriger). Et le principe **d'humilité épistémique** : Je ne détiens pas toute la vérité sur l'apprentissage ; je suis moi-même en apprentissage sur l'apprentissage.

Comment j'assure la cohérence entre vision et pratique ?

Je pratique le **"test de cohérence"** : pour chaque décision pédagogique importante, je me demande : "Cette décision est-elle cohérente avec la conception de l'apprentissage que je défends ?". Je sollicite aussi des **feedbacks d'apprenants** non pas sur mon charisme, mais sur le degré de cohérence qu'ils perçoivent entre ce que je dis (mes valeurs) et ce que je fais (mes actes pendant la formation).

□ Réflexion personnelle

H2 a été pour moi le miroir le plus exigeant. J'ai découvert que **beaucoup de mes "évidences" pédagogiques étaient en fait des héritages** - de mes propres formateurs, de la culture scolaire dans laquelle j'ai baigné, de mes premières expériences réussies ou ratées. Prendre conscience de cet **habitus** a été à la fois déstabilisant et libérateur. Déstabilisant, car cela remet en cause l'idée d'une pratique "naturelle". Libérateur, car cela signifie que je peux **choisir** de changer ces schémas

si je les estime inadaptés.

Le plus difficile a été d'apprendre à **tolérer l'inconfort de la remise en question permanente**. Il est plus confortable de croire que "ma méthode est la bonne". H2 m'oblige à vivre dans un état de **doute professionnel fécond**, où chaque session est à la fois une action et une expérience d'apprentissage sur ma propre façon de faire.

« Je pensais qu'un bon formateur devait avoir des convictions solides. J'ai appris qu'un bon formateur devait avoir la capacité de mettre ses convictions en doute, de les soumettre à l'épreuve du réel et du dialogue avec les autres. La solidité ne réside plus dans la croyance, mais dans le processus de réflexion lui-même. »

□ [Evolution et compréhension de mon rôle](#)

Mon rôle a profondément évolué. Je ne suis plus seulement un **praticien qui applique des techniques**, mais un **praticien-chercheur** qui interroge en permanence le sens et les effets de son action. Je suis devenu l'**objet et le sujet** de ma propre recherche professionnelle.

Je me perçois maintenant comme un **artisan réflexif**. Mon matériau, ce sont les situations d'apprentissage. Mon atelier, c'est l'espace de réflexion (journal, discussions, lectures). Mon chef-d'œuvre n'est pas une session parfaite, mais une **pratique en évolution constante**, de plus en plus consciente, alignée et ajustée. L'expertise en H2 ne se mesure pas à la justesse de mes réponses, mais à la qualité des questions que je me pose.

□ **Bibliographie**

- Schön, D. A. (1994). *Le praticien réflexif. À la recherche du savoir caché dans l'agir professionnel*. Éditions Logiques.
- van Manen, M. (1977). Linking ways of knowing with ways of being practical. *Curriculum Inquiry, 6*(3), 205–228.
- Bourdieu, P. (1980). *Le sens pratique*. Éditions de Minuit.
- Schwartz, S. H. (2006). Les valeurs de base de la personne : théorie, mesures et applications. *Revue française de sociologie, 47*(4), 929–968.
- Boutinet, J.-P. (2004). *Anthropologie du projet* (8e éd.). Presses Universitaires de France.

□ **Navigation**

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

[carnet](#), [H2](#), [réflexion](#), [conception](#), [valeurs](#), [normes](#), [biographie](#), [habitus](#), [van manen](#), [schön](#)

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:h2_conception&rev=1768554326

Last update: **2026/01/16 10:05**

