

Table des matières

Compétence e 3

Compétence e



□ Objectif de la compétence

Concevoir des sessions d'enseignement/d'apprentissage **orientées sur une thématique spécifique**, en prenant en compte **la biographie professionnelle et personnelle de l'apprenant**, afin de **rendre l'apprentissage pertinent, ancré dans la réalité, et transférable** à son contexte professionnel.

□ Lecture de référence : Gigandet & Mottier Lopez (2022)

L'article [« **La bienveillance à l'épreuve de l'évaluation entre pairs à l'université** »](https://moodle.sfuvet.swiss/pluginfile.php/312891/mod_folder/content/0/Girardet%20et%20Mottier%20Lopez%20-%202022%20-%20La%20bienveillance%20%C3%A0%20l%E2%80%99%C3%A9preuve%20de%20l%E2%80%99%C3%A9valuation%20entre%20pairs%20%C3%A0%20l%E2%80%99universit%C3%A9.pdf?forcedownload=1) apporte des éclairages précieux sur :

- Les **formulations des retours** pour favoriser l'apprentissage (plutôt que la critique). - L'importance de la **bienveillance dans l'évaluation**, surtout en formation à distance. - Le rôle de l'**évaluation entre pairs** comme levier de développement professionnel.

□ *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 **préserv**er 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** : QQQQCQO (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

[FFA](#), [BF-MDA](#), [Conception](#), [pédagogique](#), [Biographie](#), [Evaluation](#), [Reformulation](#), [Gigandet](#), [Mottier](#), [Lopez](#), [H3](#), [F6](#), [C3](#)

From:

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

Permanent link:

https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:h3_comportement&rev=1765273392

Last update: **2025/12/09 10:43**

