

Table des matières

- {{page>Help de Structure}}** 3
 - Glossary 3
 - Todo Tuto 3
 - Emoticon 3
 - ☐ emoticon page 5
- ☐ **Carnet I8 - Langage Inclusif** 9
- ☐ **Carnet I8 - Langage** 10
- ☐ **Carnet F1 - Forces** 12
- ☐ **Carnet F1 - Forces** 13

{{page>Help de Structure}}

fsea, bffa, carnet, portfolio, [INSERER CODE FSEA]

Page parente : [Carnet I8 - Égalité des chances](#) Date de création : *date*

Glossary

Dans le texte, vous pouvez faire référence au [terme](#).

Todo Tuto

- → créer un mindmap avec l'extension depuis un index
- <https://www.dokuwiki.org/plugin:mermaid>
- → Comprendre comment fonctionne la table des matières
- → utiliser ===== titre ===== pour l'affichage dans la table des matières
- → comment activer la date automatique
- Trouver des emoticon pour chaque domaine e.g. mda mdi ... H_reflechir ...
- cohérence des émoticon par thème récurant, fil conducteur en neuroscience
- réflexion au émoticon adapter au compétence, au module ...
- Sauf mention contraire, le contenu de ce wiki est placé sous les termes de la licence suivante : CC Attribution-Share Alike 4.0 International

Emoticon

☐ Prochaine étape ☐☐☐☐ ☘ ☐☐ - Diversité

☐ - Équité et mesure

☐ - Croissance

☐☐☐ pour le titre

☐ Compétences H (Réflexion)

☘☐ Compétences I (Éthique)

☐ Compétences A (Planification)

☐ Compétences B (Animation)

☐ Compétences C (Évaluation)

☐ Compétences D (Interaction)

☐ Compétences E (Accompagnement)

☐ Compétences F (Modération)

☐ Compétences G (Conception)

☐ A Planifier → Représente les listes, l'organisation

☐ B Mener → Symbolise l'animation, la direction d'activités

☐ C Évaluer → Gardé, parfait pour l'évaluation

☐ D Interagir → Représente mieux les interactions entre personnes

☐ E Accompagner → Évoque le soutien, l'accompagnement personnalisé

☐ F Diriger → Symbolise le leadership, l'autorité

☐ G Concevoir → Gardé, excellent pour la création

☐ H Réfléchir → Représente la réflexion, l'analyse

☐ I Éthique → Gardé, parfait pour les valeurs et l'éthique

☐ F Diriger → Symbolise le guidage, la direction

☐ F Diriger → Représente l'excellence, le leadership ☐ F Diriger → Évoque la réussite, le management

☐☐ F Diriger → Représente le manager, le leader ☐ F Diriger → Symbolise la cartographie, l'orientation

☐ F Diriger → Représente le centre, le point de convergence

☐ MDA - Accompagnement

☐ MDA - Accompagnement → Représente le soutien personnalisé, la relation d'aide

☐ MDI - Intégration → Symbolise le cycle, la mise en relation des apprentissages

☐ MTV - Transversal → Évoque les connexions, l'interdisciplinarité

☐ MDD - Didactique → Représente la création, la conception pédagogique

☐ MA-EL - Approfondissement → Symbolise l'étude approfondie, la spécialisation

☐ MDA - Accompagnement

☐ MDI - Intégration ☐ MTV - Transversal ⇔ MDD - Didactique ☐ MA-EL - Approfondissement

☐ *Cliquez sur chaque compétence pour voir le détail des sous-compétences et mes preuves associées.*

Plugin Date

→ Trouver un plugin adapté et fonctionnel

%A: %d.%m.%y

☐ emoticon page

→ Retour à la ☐ [page des compétences FSEA](#) → Retour à la ☐ [Accueil](#)

☐ Travaux de Qualification : FFA - BF

- ☐ [MDA - Accompagnement](#)

Descriptif

[Insérer ici en 1 à 3 phrases : Qu'est-ce que cette sous-compétence ? Dans quel contexte l'as-tu mobilisée ?]

Exemple : "F1 concerne ."
Met en avant.

Utilité

[Expliquer en 2 à 4 phrases : Pourquoi cette compétence est-elle importante dans ton parcours ? Quel impact a-t-elle eu sur ton apprentissage ou ton travail ?]

Exemple : "Maîtriser ."

Détails pratiques

| Méthode / Outil / Situation | Lien vers carnet | Lien vers portfolio |
|-----------------------------|--|--|
| [Nom de la méthode] | [INSERER_CODE_FSEA]_methode1 | [INSERER_CODE_FSEA]_methode1 |

Réflexion personnelle

[Insérer ici 3 à 5 phrases : Ce que tu as appris ce que tu retiens.]

Exemple : "J'ai sous-estimé enir, de démarrage."

□ Descriptif

- Insérer ici en 1 à 3 phrases :
- Qu'est-ce que cette sous-compétence ?

□ Objectifs de développement ## - Comprendre et accompagner les mécanismes de création et de développement d'un groupe

□ Utilité

[Expliquer en 2 à 4 phrases : Pourquoi cette compétence est-elle importante dans ton parcours ? Quel impact a-t-elle eu sur ton apprentissage ou ton travail ?]

→ → → →

□ Titre

graph LR A[] --> B[] B --> C[] C --> D[] D --> E[] E --> F[]

↑ Analyse systémique ↑

□ Détails pratiques

Euria Projets

□ Objectifs

Maîtriser les principes du langage épïcène et inclusif

□ Concepts Clés

□ Langage Épïcène et Inclusif

Le langage doit être un vecteur de l'égalité en reflétant la diversité :

Masculin Générique : À éviter, car il invisibilise les femmes (ex: « L'employé a l'obligation... »).

Langage Épicène : Vise un langage désésexualisé avec des formes neutres (ex: le personnel, les élèves).

Langage Inclusif : Regroupe les démarches pour rendre visible la diversité et limiter les discriminations implicites.

Techniques du Langage Inclusif

Formes courantes : * - Double dénomination : entrepreneur·e, informaticien·ne, administrat·rice·eur

Exemples concrets : * - « Les hommes qui travaillent dans ce domaine » * - « Les personnes qui travaillent dans ce domaine » * - « Droits de l'homme » * - « Droits humains »

⚖ Égalité vs Équité

L'égalité n'est pas l'équité.

Distinction importante :

Égalité : traiter tout le monde de la même manière

Équité : donner à chacun·e ce dont il·elle a besoin pour réussir

Agir sur sa Pratique

Check-list pour une formation égalitaire

Langage : * - Utiliser un langage qui s'adresse à tou·t·e·s (y compris à l'oral)

Contenus : * - Éviter l'utilisation de stéréotypes de genre dans les exemples

Posture : * - Corriger mes propres biais de langage

Journal de Réflexion

* Observation : Réaction mitigée des apprenants face au point médian

Actions Concrètes

Déjà mises en œuvre : * - Audit de mes supports écrits * - Intégration progressive à l'oral

Auto-évaluation

Points forts : * - Bonne compréhension théorique * - Application rigoureuse à l'écrit * Défis : * - Fluidité à l'oral * - Gestion des résistances

Ressources *

* - [Guide pratique du langage inclusif](#) * - [Références et sources éthique](#)

Ce que tu veux vraiment :

La page "détail de dimension" (ex: carnet:i8_egalite:langage_inclusif)

doit être le “carnet d’apprentissage” propre à cette dimension.

→ C’est ici que tu montres ce que tu as appris, comment tu l’as appliqué, ce que tu en as retiré – pas un cours théorique.

□ Problème actuel dans ton exemple :

Tu as trop de théorie, trop de concepts, trop de check-lists — ce qui fait que la page ressemble à un cours ou une fiche pédagogique, pas à un carnet d’apprentissage personnel. □ Solution : Transformer cette page en “carnet d’apprentissage”

Objectif :

→ Montrer mon parcours personnel avec cette dimension

→ Pas expliquer le concept – le concept est déjà dans la page de sous-compétence ou dans les ressources

→ Mettre l’accent sur : ce que j’ai fait, ce que j’ai appris, ce que j’ai changé

□ Template épuré pour une page détail = carnet d’apprentissage

Exemple : carnet:i8_egalite:langage_inclusif

→ Renvoyée depuis la page Carnet I8 (sous-compétence)

markdown

markdown

==== □ Carnet —

□ Contexte

Situation : Formation sur l’égalité des chances → j’ai réalisé que mon langage oral était encore genré.

—

□ Outil utilisé **Guide pratique du langage inclusif (Infomaniak)** → Pour me guider dans les formes à privilégier : double dénomination, point médian, mots épiciènes.

□ *Voir la fiche : [Guide pratique du langage inclusif](#)*

—

□ Journal d’apprentissage (résumé) * **Observation** : Mes apprenants réagissaient mal au point médian → “C’est compliqué à lire”. * **Action** : J’ai expliqué l’enjeu d’invisibilisation → “Le masculin générique efface les femmes”. * **Résultat** : Adhésion progressive → certains ont commencé à utiliser le point médian dans leurs notes. * **Apprentissage** : L’éducation au “pourquoi” est essentielle pour l’adhésion.

—

□ Réflexion personnelle

“J’ai appris que le langage inclusif n’est pas qu’une question de forme — c’est un levier d’égalité. Appliquer cela à l’oral est plus difficile, mais c’est là que le changement se fait vraiment.”

□ Preuve dans le portfolio → □ [Voir la preuve : support de formation révisé + feedback des apprenants](#)

□ Navigation → Retour au [tableau des dimensions I8](#) → Retour à la [Compétence I](#)

Page mise à jour le {{date | Auteur : [Ton nom] | Version : 1.0}}

□ **Carnet I8 - Langage Inclusif**

□ Contexte

Situation : Formation sur l’égalité des chances → j’ai réalisé que mon langage oral était encore genré.

Objectif : Appliquer systématiquement le langage inclusif, à l’écrit et à l’oral.

□ Outil utilisé **Guide pratique du langage inclusif (Infomaniak)** → Pour me guider dans les formes à privilégier : double dénomination, point médian, mots épiciènes.

□ *Voir la fiche : [Guide pratique du langage inclusif*](#)

□ Journal d’apprentissage (résumé) * **Observation** : Mes apprenants réagissaient mal au point médian → “C’est compliqué à lire”. * **Action** : J’ai expliqué l’enjeu d’invisibilisation → “Le masculin générique efface les femmes”. * **Résultat** : Adhésion progressive → certains ont commencé à utiliser le point médian dans leurs notes. * **Apprentissage** : L’éducation au “pourquoi” est essentielle pour l’adhésion.

□ Réflexion personnelle

“J’ai appris que le langage inclusif n’est pas qu’une question de forme — c’est un levier d’égalité. Appliquer cela à l’oral est plus difficile, mais c’est là que le changement se fait vraiment.”

□ Preuve dans le portfolio → □ [Voir la preuve : support de formation révisé + feedback des](#)

apprenants

☐ Navigation → Retour au [tableau des dimensions I8](#) → Retour à la [Compétence I](#)

Page mise à jour le {{date | Auteur : Jean Dupont | Version : 1.0}}

☐ Bonus : version “ultra-minimale” si tu veux encore plus d’épure

markdown

☐ **Carnet I8 - Langage**

I8 - Langage ✓ Complet

—
Contexte : Formation → j’ai réalisé que mon langage oral était généré.

Outil : Guide du langage inclusif → [Voir la fiche](#)

Observation : Apprenants réticents au point médian. **Action** : Explication de l’enjeu d’invisibilisation.

Résultat : Adhésion progressive. **Apprentissage** : L’éducation au “pourquoi” est essentielle.

Réflexion : “Le langage inclusif n’est pas qu’une forme — c’est un levier d’égalité.”

Preuve : ☐ [Portfolio](#)

→ [← Tableau I8](#) | [← I](#)

☐ Idéal si tu veux maximiser la lisibilité et minimiser le temps de lecture.

☐ Prochaine étape

Tu peux :

Copier ce template pour chaque dimension (langage, empathie, stéréotypes, etc.)

Adapter le contexte, l’outil, l’observation et la réflexion selon ta situation réelle

Garder le même format → cela crée une expérience fluide pour l’évaluateur

Si tu veux, je peux :

Te générer la version portfolio correspondante (ultra-simplifiée aussi)

Te créer un template réutilisable pour toutes les dimensions

Te faire une version “imprimable” ou “PDF-friendly”

Dis-moi ce qui te convient le mieux ! ☐☐

crée un template depuis ta proposition

Voici le template officiel et réutilisable pour une page détail de dimension = carnet d'apprentissage, basé sur notre dernière version épurée, centrée sur l'expérience personnelle, l'action et la réflexion — pas sur la théorie. ☐ Template : `template:carnet_dimension`

☐ À utiliser pour chaque page de détail d'une dimension (ex: `carnet:f1_dynamiques:forces`, `carnet:i8_egalite:langage_inclusif`, etc.)

markdown

—

☐ Contexte

Situation : [Décrire brièvement la situation réelle où tu as mobilisé cette dimension]

Objectif : [Quel était ton but dans cette situation ?]

—

☐ Outil utilisé **[Nom de l'outil ou méthode]** → [1 phrase pour expliquer comment tu l'as utilisé]

☐ *Voir la fiche : [Nom de la fiche](#)*

—

☐ Journal d'apprentissage (résumé) * **Observation** : [Ce que tu as remarqué dans la situation] *

Action : [Ce que tu as fait concrètement] * **Résultat** : [Ce qui s'est passé après ton action] *

Apprentissage : [Ce que tu en as retiré — ce que tu as appris sur toi, sur la situation, sur la dimension]

—

☐ Réflexion personnelle

“[Insère ici 1 à 3 phrases de réflexion profonde : ce que cela t'a appris sur toi, sur ton rôle, sur ton évolution. Sois sincère, personnel, et orienté 'apprentissage'.]”

—

☐ Preuve dans le portfolio → ☐ [Voir la preuve](#) : [Titre court de la preuve]

—

Page mise à jour le {{date | Auteur : [Ton nom] | Version : 1.0}}

☐ Comment l'utiliser :

Crée une nouvelle page dans DocuWiki : `carnet:F1_forces` (ou

carnet:I8_langage, etc.)

Colle ce template

Remplace les placeholders :

[CODE_COMPETENCE] → F1, I8, F2, etc.

[NOM_DIMENSION] → forces, langage_inclusif, tensions, etc.

[FICHE_OUTIL] → le nom de la fiche ressource (ex:

fiches_outils:bodart)

[Titre court de la preuve] → ex: "Compte-rendu de séance", "Feedback des apprenants"

☐ Exemple concret : carnet:F1_forces

markdown

☐ Carnet F1 - Forces

—

☐ Contexte

Situation :

—

☐ Outil utilisé **Analyse systémique (Bodart)** → Pour cartographier les énergies positives du groupe : qui prend l'initiative, qui fédère, qui stabilise.

☐ *Voir la fiche : [Analyse systémique](#)*

—

☐ Journal d'apprentissage (résumé) * **Observation** : 2 membres très actifs, 1 silencieux mais créatif, 1 stabilisateur.

—

☐ Réflexion personnelle

"J'ai appris que les forces ne sont pas toujours visibles au premier abord. Valoriser celles des personnes discrètes crée un effet d'entraînement. Cela change la dynamique du groupe — et mon rôle de facilitateur."

—

☐ Preuve dans le portfolio → ☐ [Voir la preuve : compte-rendu de la séance + feedback des participants](#)

—

□ Avantages de ce template :

Uniformité : toutes les pages de dimension ont la même structure

□ Bonus :

markdown

□ Carnet F1 - Forces

—

Contexte : Groupe en démarrage → objectif : identifier les forces motrices.

Outil : Analyse systémique (Bodart) → [Voir la fiche](#)

Observation : 2 actifs, 1 créatif silencieux, 1 stabilisateur. **Action** : Répartition des tâches selon les forces. **Résultat** : Cohésion + accélération. **Apprentissage** : “Les forces discrètes sont souvent les plus puissantes. Il faut les chercher.”

Réflexion : “Valoriser ces forces crée un effet d’entraînement — et change mon rôle de facilitateur.”

Preuve : □ [Portfolio](#)

→ [← Tableau F1](#) | [← F1](#)

□ Idéal si tu veux maximiser la lisibilité et minimiser le temps de lecture.

□ Objectif de la page de sous-compétence

Être un “sommaire intelligent” :
→ Montrer ce que je maîtrise

□ Template épuré pour une page de sous-compétence

Exemple : fsea:F1 ou fsea:I8

markdown

—

□ En 1 phrase

[Insère ici 1 phrase qui résume ce que tu fais avec cette compétence — ce que tu maîtrises, comment tu l’appliques, pourquoi c’est important]

—

☐ 6 dimensions → 6 preuves

| Dimension | Lien vers carnet | Lien vers portfolio |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| [Nom dimension 1] | ☐ Détail | ☐ Preuve |
| [Nom dimension 2] | ☐ Détail | ☐ Preuve |
| [Nom dimension 3] | ☐ Détail | ☐ Preuve |
| [Nom dimension 4] | ☐ Détail | ☐ Preuve |
| [Nom dimension 5] | ☐ Détail | ☐ Preuve |
| [Nom dimension 6] | ☐ Détail | ☐ Preuve |

☐ *Chaque lien = une page détaillée avec outils, situations, réflexions.*

☐ *Cliquez sur les liens portfolio pour accéder aux preuves concrètes.

☐ Réflexion personnelle

[Insérer ici 3 à 5 phrases : Ce que tu as appris, les difficultés rencontrées, ce que tu ferais différemment, ce que tu retiens.]

*Exemple :

☐ Mes 3 outils privilégiés

| Outil | Utilité | Lien vers détail |
|--------------------------|---|---|
| ---- | ----- | ----- |
| Fenêtre de Johari | Comprendre les zones de connaissance partagée | ☐ Voir la fenêtre de Johari |

☐ Synthèse ☐ **Acquis :**

- -

⚠ **Défis :**

- -

☐ Navigation

→ Retour à la [liste des compétences \[CODE FSEA\]](#) → Retour à la page principale du [wiki FSEA](#)

☐ Navigation → Retour au [tableau des dimensions \[CODE_COMPETENCE\]](#) → Retour à la [Compétence \[CODE_COMPETENCE\]](#)

[carnet](#), [i8](#), [egalite](#)

☐ Navigation : [← Genre et inclusion](#) | [Synthèse égalité](#) → —

Page générée 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=structure_sous_competence&rev=1764604852

Last update: **2025/12/01 17:00**

