



AVERTISSEMENT

Ce document est le fruit d'un long travail approuvé par le jury de soutenance et mis à disposition de l'ensemble de la communauté universitaire élargie.

Il est soumis à la propriété intellectuelle de l'auteur. Ceci implique une obligation de citation et de référencement lors de l'utilisation de ce document.

D'autre part, toute contrefaçon, plagiat, reproduction illicite encourt une poursuite pénale.

Contact : ddoc-theses-contact@univ-lorraine.fr

LIENS

Code de la Propriété Intellectuelle. articles L 122. 4

Code de la Propriété Intellectuelle. articles L 335.2- L 335.10

http://www.cfcopies.com/V2/leg/leg_droi.php

<http://www.culture.gouv.fr/culture/infos-pratiques/droits/protection.htm>

UNIVERSITE NANCY 2
U.F.R. CONNAISSANCE DE L'HOMME

THESE

pour obtenir le grade de

DOCTEUR

Discipline : Sciences de l'Education

présentée et soutenue publiquement

par

Wilfrid AUBERT

ANNEXES

Membres du jury



M. HIGELE Pierre, Professeur, Université Nancy 2, **Directeur de thèse**

M. CARRE Philippe, Professeur, Université Paris X - Nanterre, **Rapporteur**

Mme. CREZE Françoise, Professeur, Université Strasbourg 1 - ULP, **Rapporteur**

M. DUPUIS Pierre-André, Professeur, Université Nancy 2.

M. MARQUET Pascal, Maître de Conférence, Strasbourg 1 – ULP.

REPRODUCTION INTERDITE

LE CADRE DE REFERENCE

Approche du sujet

1. Présentation type : *bonjour, je m'appelle « prénom du chercheur ». Je suis étudiant à l'université de lettres de Nancy et j'essaie d'apprendre justement comment on apprend ».*
2. Information sur l'objet de notre présence : *je souhaiterais savoir d'une façon plus ou moins détaillée ce que vous faites, par exemple ce matin, dans cette salle, devant votre poste de travail quand vous l'avez fait.*
3. Information sur les conditions de leur participation : *Si vous le voulez bien, je vous propose de regarder ce que vous faites pendant les exercices qui reprennent les thèmes des leçons. Il n'est pas question de juger ou d'évaluer ce que vous faites. Je veux seulement comprendre. Ensuite, si vous êtes toujours d'accord, je vous inviterai à en parler ensemble, en fin de séance. Il est entendu que vous pouvez stopper à tout moment soit l'observation soit l'entretien. Par ailleurs, vos propos ou les notes prises ne seront jamais retransmis au centre de formation. Enfin, dans l'étude que je vais réaliser, je vous garantis l'anonymat.*
4. Demande de coopération : *Vous avez la liberté d'accepter ou de refuser. C'est votre droit le plus légitime. Votre refus n'entraînera aucune conséquence. Acceptez-vous de m'aider en me permettant de regarder ce que vous faites et d'en parler ensemble ensuite ?*
5. Prise de rendez-vous : *Quel jour souhaitez-vous que nous nous rencontrions ? Je souhaiterais être présent lorsque vous allez faire l'exercice final, après avoir vu toutes les leçons d'un chapitre. Dans notre agenda, nous inscrivons le jour, la séance (matin ou après-midi) et le prénom du candidat.*

L'observation

1. Position de l'observateur : Le chercheur doit être situé dans le dos de l'observé, coté du maniement de la souris, à une distance comprise entre un mètre vingt et un mètre cinquante. L'observateur, avant toute action de prise de notes, doit vérifier qu'il peut voir le profil de la personne, les mouvements de la souris et qu'il peut lire les inscriptions sur la fiche d'évaluation et les caractères à l'écran. Une fois installé, il est conseillé de maintenir cette position et de limiter, autant que possible, les déplacements.
2. Le comportement de l'observateur et la situation d'observation : l'observateur doit faire preuve de discrétion. Ses mouvements se résument à un recueil d'informations dans la grille prévue à cet effet. Aucune aide et interpellation du sujet ne doivent être opérées. Si le stagiaire interpelle l'observateur, alors la situation observée devient irrecevable.
Le chercheur doit veiller à ce que les conditions suivantes soient réunies pour valider l'observation : l'apprenant a conclu les leçons d'un chapitre et répond, maintenant, à une consigne de l'évaluation de synthèse. Un écart entre le résultat obtenu et celui attendu rend

compte d'une situation-problème, porteuse de sens à son activité. De part son initiative dans la résolution de problème, il tend à être autonome.

3. La durée de l'observation : Trois heures sont prévues pour réaliser l'observation. Le chercheur doit tenir sa position jusqu'au terme de cette période. Il est conseillé de prendre note de toutes situations-problèmes rencontrées par le stagiaire. Ensuite, l'observateur invite le candidat à passer l'entretien non sans lui demander son accord au préalable. Ceci implique que l'enquêteur se soit assuré, avant toute démarche, de la disponibilité de la salle d'entretien.

Les entretiens

1. Informez de l'utilité du dictaphone et renouvez le "contrat de confiance" : *Si vous le voulez, je vous propose d'enregistrer le contenu de notre dialogue. Le dictaphone va me permettre de réécouter et de retranscrire ce que vous avez fait. Sans cet appareil, je ne pourrais retenir tous les détails de votre activité. Il est entendu que notre discussion ne sera pas retransmise. Acceptez-vous que je démarre l'enregistrement ? A tout moment, il vous appartient de stopper notre conversation. Etes-vous d'accord pour commencer cet entretien ?*
2. Informez le candidat du déroulement des entretiens : *Nous allons reprendre ensemble ce que vous avez fait ce matin (ou cet après-midi) à partir du moment où « contextualisation du point de départ du récit de l'activité ». Pour vous aider, je vais vous poser quelques questions pour que nous puissions nous remettre dans la situation. Puis à la fin de l'entretien, nous verrons plus globalement votre façon d'apprendre dans le centre de formation.*
3. L'entretien d'explicitation : L'interviewer s'appuiera sur la grille d'observation pour déterminer le point de départ de l'activité à expliciter. Il proposera à l'apprenant quelques indices contextuels pour focaliser l'attention du stagiaire sur l'acte début de la situation-problème. Cependant, le chercheur veillera, à travers un questionnement, à ce que l'apprenant contextualise plus finement la situation retenue. D'autre part, il est rappelé que l'aide à l'explicitation passe par les points suivants :
 - a. la contextualisation spatio-temporelle de l'action ;
 - b. le contrôle de la mise en évocation ;
 - c. la synchronisation ou désynchronisation corporelle entre l'interviewer et l'interviewé ;
 - d. le maintien du contrat de communication ;
 - e. l'arrêt guidage pour inviter à une granularité plus fine de l'action ;
 - f. la formulation des questions par la reprise des termes du sujet ;
 - g. les relances ;
 - h. les détours par le ressenti ou par les intentions pour le renforcement de l'énonciation de l'action.

4. L'entretien semi-directif

L'entretien semi-directif, pour une grande part, rompt avec la technique de l'aide à l'explicitation. L'interviewer s'appuie sur le guide de l'entretien et, autant que possible, reformuler les questions types en fonction du contexte de la situation observée. La discussion avec l'apprenant porte sur cinq thèmes : la relation entre pairs, la relation avec le formateur, la conscience du comportement et de l'activité psychique dans l'action, les habitudes de travail pour apprendre et des variables indépendantes. L'évocation de ces thèmes doit être réalisée dans l'ordre énoncé.

Thèmes	Domaines	Questions dans un contexte non spécifique	Questions dans un contexte spécifique
<p>La relation entre pairs</p> <p>(la relation d'aide est-elle postérieure à une relation sociale ? La relation sociale est-elle un des critères d'intégration dans un réseau informel d'entraide ? Quels liens sociaux entretiennent les sujets ?)</p>	<p>▪ <u>La nature des premières relations entre pairs</u></p> <p>▪ <u>La fréquence des relations entre pairs</u></p>	<p>✓ Avez-vous des contacts avec l'ensemble des stagiaires de la salle d'informatique ?</p> <p>✓ Avez-vous sympathisé avec des apprenants depuis le début de la formation ?</p> <p>✓ Quand vous prenez une pause, au coin café, parlez-vous avec les personnes en formation ?</p>	<p>✓ De quoi avez-vous parlé la première fois que vous avez rencontré la personne que vous avez aidé cette séance ?</p> <p>✓ Pouvez-vous me décrire comment s'est déroulé le premier contact avec les personnes que vous connaissez ?</p> <p>✓ Avant d'aider cette personne, lors de cette séance, aviez-vous déjà parlé avec elle ? et de quoi ?</p>
<p>(les relations entre pairs sont-elles inspirées du dispositif de formation ? Quels éléments sont favorables à une relation entre pairs ?)</p>	<p>▪ <u>La relation d'aide entre pairs</u></p>	<p>✓ Avez-vous constaté dans la salle informatique une entraide entre stagiaire ? Si oui, souvent, assez souvent, peu fréquemment ?</p> <p>✓ Y a-t-il des relations d'aide entre vous ?</p> <p>✓ Est-ce que vous avez aidé plusieurs personnes ?</p> <p>✓ Est-ce que des personnes vous ont aidé ? Comment cela s'est passé ?</p> <p>✓ D'après vous, qu'est qui expliquerait que vous n'avez jamais été un aidant ou un aidé ?</p>	<p>✓ Cette séance, vous n'avez pas demandé d'aide à un voisin bien que vous ayez rencontré un petit souci, pouvez-vous me dire ce que vous vous dites concernant ce sujet ?</p> <p>✓ Pouvez-vous me décrire, si vous le voulez bien, la dernière fois que vous avez parlé avec un autre stagiaire d'un problème que vous avez rencontré ?</p>
<p>(Est-ce que le sujet est intégré dans un réseau informel d'entraide entre pairs ? Quelles sont les raisons d'une non implication dans un réseau d'entraide ? Quelles sont les raisons d'une absence de sollicitation d'un pair dans la situation spécifiée ? Comment se déroule une relation d'aide ?)</p> <p>(Quelle est l'incidence de la proximité d'un pair ? Quelles qualités doit avoir un aidant ? Quelle connaissance a l'apprenant concernant les travaux des personnes environnantes ?)</p>	<p>▪ <u>Le rapport entre l'aidant et l'aidé</u></p>	<p>✓ Que savez-vous de vos voisins ?</p> <p>✓ La dernière fois que vous avez aidé un apprenant, où était-il par rapport à vous ? Que savez-vous de lui ?</p> <p>✓ Savez-vous où en sont les personnes autour de vous ?</p>	<p>✓ Savez-vous sur quoi travaille votre voisin ? A quelle leçon est-elle ?</p> <p>✓ La personne qui est à côté de vous, vous pouvez m'en parler un petit peu ?</p> <p>✓ Pour quelles raisons vous avez été chercher le formateur et non demander l'aide à un voisin ?</p>

<p>La relation avec le formateur</p> <p><i>(La démarche praxéologique prime-t-elle sur une éventuelle sollicitation du formateur ? Quels sont les éléments et les circonstances d'une demande d'aide au formateur ? Est-ce que la proximité géographique du formateur est un facteur suffisant pour une sollicitation immédiate et pour avorter une démarche praxéologique ?)</i></p>	<p>Le moment de la sollicitation du formateur</p> <p>▪ <u>Les raisons de la sollicitation du formateur</u></p>		
<p>✓ A quel moment allez-vous chercher le formateur pour qu'il vous aide ?</p> <p>✓ Dès que vous avez un problème, est-ce que vous vous adressez immédiatement au formateur ?</p> <p>✓ Dans quel ordre classeriez-vous les démarches suivantes pour quelles ressemblent à votre pratique générale : vous tentez de finir seul l'exercice de synthèse, vous demandez à un collègue de vous aider, vous appelez le formateur ?</p> <p>✓ Quel ressenti éprouvez-vous lorsque vous demandez de l'aide au formateur ?</p>	<p>✓ Il y a dans le didacticiel la possibilité de voir la correction, le faites-vous avant d'appeler le formateur ?</p> <p>✓ Quelles sont, d'après-vous les qualités du formateur ?</p> <p>✓ Quels sont, d'après-vous, ses défauts dans la relation d'aide ?</p> <p>✓ Qu'est-ce que le formateur vous apporte que vous ne retrouvez pas ailleurs ?</p>	<p>✓ Vous pouvez me parler de la dernière fois que vous avez appelé le formateur ?</p> <p>✓ Où était-il quand vous avez sollicité son aide ? Était-il dans la salle ? Proche de vous ? Était-il à son bureau ?</p> <p>✓ Ce matin, quand vous avez rencontré un problème, le formateur était près de vous mais vous ne l'avez pas appelé, comment cela se fait-il ? Qu'est-ce que vous vous dites par rapport à ce moment lorsque vous constatez qu'il est près de vous ?</p>	<p>✓ Ce matin, vous avez appelé le formateur, pour quelles raisons l'avez-vous choisi lui et non la correction du didacticiel ou encore votre voisin ?</p> <p>✓ Quand vous l'avez appelé, qu'est-ce qui vous a motivé à le faire ?</p> <p>✓ Le fait qu'il soit là, à côté de vous, suffit pour le solliciter comme ce matin ?</p> <p>✓ Pouvez-vous me décrire précisément comment s'est déroulé la dernière fois que le formateur vous a aidé ? Où était-ce ? Quand ? Où était-il ? Que lui avez-vous dit à ce moment là ? Etc.</p> <p>✓ Pouvez-vous revenir précisément au moment, ce matin, où le formateur est venu vous voir après l'avoir appelé ?</p>
<p><i>(Comment s'illustre une relation d'aide entre le formateur et l'apprenant ? Qui est le plus actif ? Le formateur est-il un facilitateur ? Comment l'apprenant intègre le formateur comme une personne-ressource dans sa façon d'apprendre personnel en autonomie ? quelle relation poursuit la démarche praxéologique de l'apprenant ?)</i></p>	<p>▪ <u>Le rapport au formateur</u></p>		

<p>La conscience de soi dans l'action (hors cadre de l'action et/ou de l'énonciation, l'apprenant a-t-il conscience de l'effervescence au niveau du discours privé ? Est-ce un canal et un point de contact avec une activité affective ? Quelle relation l'apprenant a avec son activité émotionnelle ? Comment gère-t-il cette activité ?)</p>	<p>▪ Conscience des décharges émotionnelles</p> <p>▪ Conscience de son discours privé pendant l'action</p>	<p>faite ou ne plus savoir que faire) ?</p> <p>✓ Comment pourriez-vous décrire votre comportement général dans le centre de formation ? Calme, emporté, réactif, concentré, énervé ?</p> <p>✓ Vous arrive-t-il de vous rendre compte d'un soupir, d'un geste d'énervement ?</p> <p>✓ Pouvez-vous me parler plus longuement de ce que vous pouvez ressentir à certain moment quand vous faites votre exercice de synthèse ?</p> <p>✓ Est-ce que vous vous parlez, dans votre tête ?</p> <p>✓ Si oui, qu'est-ce que vous vous dites le plus souvent ?</p> <p>✓ Quand vous vous parlez, est-ce que vous faites un constat par rapport au résultat ? est-ce que vous réfléchissez comment vous allez faire ?</p>	<p>✓ Cette séance vous avez soupiré au moment du..., voyez-vous le moment dont je vous parle ? Si oui, qu'êtes-vous en train de vous dire à ce moment là, lorsque vous regardez l'écran ?</p> <p>✓ Ce matin, à plusieurs reprises vous avez manifesté un certain énervement, vous pouvez m'en dire un peu plus et me resituer le contexte de votre action ?</p> <p>✓ Par rapport à cette séance, « contexte tiré de la grille d'observation » pouvez-vous me dire ce que vous vous dites ?</p> <p>✓ Si vous le voulez bien, pouvons-nous reprendre un moment de votre choix où vous réfléchissez ? Qu'est-ce que vous vous dites et à quel moment ?</p>
<p>Les habitudes pour apprendre (Comment l'action et la pratique se formalisent-elles en habitudes personnelles ? Quels sont les éléments formant une habitude ? Comment l'habitude est un savoir-faire raisonné et conscientisé constituant une partie de l'acte d'apprendre personnel en autonomie ?)</p>	<p>▪ Les habitudes pour assimiler les leçons</p> <p>▪ Les habitudes pour résoudre les problèmes</p> <p>▪ Les autres habitudes personnelles pour apprendre</p>	<p>✓ Comment apprenez-vous les leçons ?</p> <p>✓ D'où vient cette habitude ?</p> <p>✓ En quoi elle est personnelle</p> <p>✓ Généralement, comment faites-vous pour résoudre vos problèmes lors d'exercice de synthèse ?</p> <p>✓ Avez-vous d'autres habitudes pour apprendre dont vous aimeriez me parler qui ont un caractère très personnel ?</p>	<p>✓ Pouvez-vous me dire comment avez fait pour apprendre la dernière leçon que vous avez vue ?</p> <p>✓ Par rapport à ce matin, est-ce que vous avez fait comme d'habitude pour résoudre le problème et qu'elle était cette ou ces habitudes ?</p> <p>✓ Y a-t-il une habitude utilisée ce matin qui s'est formée depuis très longtemps ?</p>
<p>Les variables indépendantes</p>	<p>Cf. fiche individuelle en Annexe n° 4</p>		

Identification

Commentaires :

1. Prénom :**2. Tranche d'âge :**

- 19 – 25 ans
26 – 30 ans
30 – 35 ans
36 – 40 ans
41 – 45 ans
46 – 50 ans
51 – 55 ans
56 – 60 ans

3. Sexe : Masculin Féminin **4. Niveau de formation initiale :**

- Brevet des collèges
CAP
BEP
BAC
BAC +2
BAC +3

☞ Appellation du diplôme :

5. Expérience professionnelle :

- ☞ Principale activité :
☞ Autre activité :
☞ Situation professionnelle actuelle :

contexte : << date >>, << objet d'apprentissage >>, << pairs à proximité >> - Consigne : - profil du sujet : << prénom >>, << âge >>, << niveau de formation initiale >>, << expérience professionnelle >>, << situation professionnelle actuelle >>.

Données recueillies par la grille d'observation expérientielle	Données recueillies par l'entretien d'explicitation et semi-directif	Résultat de l'action	Commentaires et discours privé du sujet
Première démarche			
Deuxième démarche			
Troisième démarche			
ETC.			

I. Représentations relatives à l'apprentissage

Données	Interprétations

II. Consigne

« *Énoncé fidèle de la consigne + reproduction de modèle si possible* »

III. Procédure

« *Mention de la procédure à réaliser pour exécuter la consigne* »

IV. Objet de la situation-problème

Méconnaissance des leçons	Erreur(s) commise
-	-
-	-

V. Activité du sujet

Préambule

« *Informations concernant l'ante début de l'action* ».

Première démarche (prise de connaissance de la leçon, exécution de la consigne, révision des notes personnelles, etc.)

« *Description des faits observés complétés par les données de l'explicitation* »

« *Commentaires et discours privé accompagnant les actions* »

« *Résultat de l'action* »

→ Thèmes réurgents

→ Processus engagés

→ Nature de la pratique et l'origine de celle-ci

Deuxième démarche (exécution de la consigne, recherche d'informations)

« *Description des faits observés complétés par les données de l'explicitation* »

« *Commentaires et discours privé accompagnant les actions* »

« *Résultat de l'action* »

→ Thèmes réurgents

→ Processus engagés

→ Nature de la pratique et l'origine de celle-ci

Reprise de la grille d'analyse recoupement observation/explicitation

VI. Relation du sujet avec les pairs

« Le nombre de pairs à proximité du stagiaire »

« La nature du premier contact et les relations avec les pairs »

« La fréquence de la relation d'aide permise par le dispositif d'autoformation »

« Description d'une ou de plusieurs relations d'aide (position d'aidant ou d'aidé) »

« Les conditions favorables et les freins à l'émergence de son réseau d'entraide »

→ Thèmes résurgents

→ Processus engagés

→ Nature de la pratique et l'origine de celle-ci

VII. Relation avec le formateur

« La représentation du sujet concernant le formateur »

« Le moment de la sollicitation du formateur »

« Les raisons de sa sollicitation »

« La relation avec le formateur »

→ Thèmes résurgents

→ Processus engagés

→ Nature de la pratique et l'origine de celle-ci

VIII. La conscience de soi dans l'action

« Le rapport aux décharges émotionnelles incontrôlées et la gestion de l'activité affective »

« Le rapport et le discours sur l'action, sur les démarches, sur l'activité cognitive et sur la méthode lors de l'effectuation de l'action »

→ Thèmes résurgents

→ Processus engagés

→ Nature de la pratique et l'origine de celle-ci

IX. Les habitudes

Assimilation du contenu des leçons	Accommodation des connaissances à l'objet de la consigne
-	-
-	-

« L'origine de l'habitude »

« Les critères de pertinence de l'habitude »

« La décontextualisation de la méthode habituelle et la systématisation de son emploi »

→ Thèmes résurgents

→ Processus engagés

→ Nature de la pratique et l'origine de celle-ci

A. LA MANIFESTATION DE L'INTUITION

Nombre de situations-problèmes relatives à une erreur :

Nombre de candidats concernés :

Thème : Notion de problème associée à une absence de savoir-faire

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Analyse :

Nombre de situations : /13 situations

Thème : L'absence de base d'opération bien que le sujet ait vu la leçon

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Analyse :

Nombre de situations : /13 situations

Thème : L'absence de savoir est masquée par la notion d'oubli

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Analyse :

Nombre de situations : /13 situations

Thème : Réaction instinctive

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, observation pt.)

Extrait : « » (sujet, observation pt.)

Analyse :

Nombre de situations : /13 situations

Thème : Réaction instinctive et enchaînement sur le tâtonnement intuitif

Extrait : « » (sujet, observation pt.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Analyse :

Nombre de situations : /13 situations

Thème : Une volonté de l'apprenant de donner du sens à ce qu'il fait

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Analyse :

Nombre de situations : /13 situations

Thème : Le tâtonnement au niveau de la recherche d'information

Extrait : « » (sujet, observation pt.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Analyse :

Nombre de situations : /13 situations

Thème : La genèse de la réaction d'essai

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, observation pt.)

Analyse :

Nombre de situations : /13 situations

Thème : Les réactions d'essais

Extrait : « » (sujet, observation pt.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Analyse :

Nombre de situations : /13 situations

Thème : La notion d'impasse

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Nombre de situations : /13 situations

Thème : La notion d'impasse et la proximité du formateur

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Analyse :

Nombre de situations : /13 situations

Thème : La croissance de l'intensité des composantes affectives

Extrait : « » (sujet, observation Pt.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Analyse :

Nombre de situations : /13 situations

Thème : Les décharges émotionnelles

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, observation pt.)

Analyse :**Thème : L'interférence de l'intensité de l'activité affective sur le rapport raisonné à l'action**

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, observation pt.)

Analyse :

Nombre de situations : /13 situations

Thème : La prise de recul par rapport à l'action ou par rapport à la situation-problème

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, observation pt.)

Analyse :

Nombre de situations : /13 situations

Thème : Descriptions d'une prise de recul par rapport à l'action

Extrait : « » (sujet, observation pt.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Analyse :

Nombre de situations : /13 situations

Thème : Description d'une prise de recul par rapport à la situation-problème

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, observation pt.)

Analyse :

Nombre de situations : /13 situations

Thème : Nouvelle prise de recul par rapport à la situation-problème

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Analyse :

Nombre de situations : /13 situations

Thème : L'intérêt d'une activité intuitive

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, observation pt.)

Analyse :

Nombre de situations : /13 situations

B. RAPPORT ETROIT, CONSCIENT ET RAISONNE A L'ACTION

Nombre de situations-problèmes relative à une erreur :

Nombre de candidats concernés :

Thème : Anté-début, un blocage interférant la constitution d'une base d'opération

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Analyse :

Nombre de situations : /15 situations

Thème : Base d'opération

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Analyse :

Nombre de situations : /15 situations

Thème : La constitution d'une base d'opération

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Analyse :

Nombre de situations : /15 situations

Thème : Les actions sous-tendues par une base d'opération

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, observation Pts.)

Extrait : « » (sujet, observation Pts.)

Analyse :

Nombre de situations : /15 situations

Thème : La contribution de la base d'opération au rapport conscient à l'action → l'accès à l'introspection et une rétrospection pour localiser et identifier une erreur

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Analyse :

Nombre de situations : /15 situations

Thème : Le rapport conscient et étroit à l'action favorisant les rétrospctions et les introspections et favorisé par la base d'opération

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Analyse :

Nombre de situations : /15 situations

Thème : Une base d'opération n'exclut pas une improvisation et un écart par rapport à la tâche prescrite dans la leçon.

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, observation pts.)

Analyse :

Nombre de situations : /15 situations

Thème : Relation entre la base d'opération et l'application d'actions

Extrait : « » (sujet, observation Pts)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Analyse :

Nombre de situations : /15 situations

Thème : Approche méthodique dans le rapport à l'action

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, observation pts.)

Analyse :

Nombre de situations : /15 situations

Thème : Face à une difficulté, l'apprenant répond par une approche méthodique

Extrait : « » (sujet, observation pts)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Analyse :

Nombre de situations : /15 situations

Thème : D'où vient cette approche méthodique ?

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Analyse :

Nombre de situations : /15 situations

Thème : Rapport conscient à l'action menée et conflit intra-cognitif

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Analyse :

Nombre de situations : /15 situations

Thème : Conflit intra-cognitif

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Analyse :

Nombre de situations : /15 situations

Thème : Suite au conflit intra-cognitif : la rétrospection sur l'action menée

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Analyse :

Nombre de situations : /15 situations

Thème : La finalité de la rétrospection

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Analyse :

Nombre de situations : /15 situations

Thème : Affinement de l'interrogation et implication de l'acteur lors du conflit intra-cognitif

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Analyse :

Nombre de situations : /15 situations

Thème : Conflit intra-cognitif/rétrospection/distanciation/bilan/autre solution pour localiser et identifier la cause de l'erreur.

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Analyse :

Nombre de situations : /15 situations

Thème : Le raisonnement et la déduction suite au conflit intra-cognitifExtrait : « » (sujet, entretien lg.)Extrait : « » (sujet, entretien lg.)Analyse :

Nombre de situations : /15 situations

Thème : Passage d'un rapport étroit à l'action vers un tâtonnement intuitifExtrait : « » (sujet, entretien lg.)Extrait : « » (sujet, entretien lg.)Extrait : « » (sujet, observation pts.)Extrait : « » (sujet, observation pts.)Analyse :

Nombre de situations : /15 situations

Thème : Conflit intra-cognitif et activité émotionnelleExtrait : « » (sujet, entretien lg.)Extrait : « » (sujet, entretien lg.)Extrait : « » (sujet, observation pts.)Extrait : « » (sujet, observation pts.)Analyse :

Nombre de situations : /15 situations

Thème : La frustration et la remise en question de ses aptitudesExtrait : « » (sujet, entretien lg.)Extrait : « » (sujet, entretien lg.)Analyse :

Nombre de situations : /15 situations

Thème : L'identification de l'erreurExtrait : « » (sujet, entretien lg.)Extrait : « » (sujet, entretien lg.)Analyse :

Nombre de situations : /15 situations

Thème : Après l'identification de l'erreurExtrait : « » (sujet, entretien lg.)Extrait : « » (sujet, entretien lg.)Extrait : « » (sujet, entretien lg.)Analyse :

Nombre de situations : /15 situations

C. HABITUDES**Thème : Une habitude, le transfert d'une méthode dans plusieurs contextes**Extrait : « » (sujet, entretien lg.)Extrait : « » (sujet, entretien lg.)Extrait : « » (sujet, entretien lg.)Analyse :

Nombres d'apprenants : /19 personnes

Thème : L'ancrage et l'origine de l'habitudeExtrait : « » (sujet, entretien lg.)Extrait : « » (sujet, entretien lg.)Extrait : « » (sujet, entretien lg.)Analyse :

Nombre d'apprenants : /19 personnes

Thèmes : La prise de notes comme habitudeSous-thème : Décontextualisation de la pratique habituelleExtrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Analyse :

Nombre d'apprenants : /19 personnes

Thème : Formalisation de la pratique habituelle

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Analyse :

Nombre d'apprenants : /19 personnes

Thème : Affinement d'une pratique habituelle

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Analyse :

Nombre d'apprenants : /19 personnes

Thème : Le rapport à soi dans la pratique habituelle

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Analyse :

Nombre d'apprenants : /19 personnes

Thème : La prise de note comme un outil d'apprentissage

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Analyse :

Nombre d'apprenants : /19 personnes

D. LA CONCEPTUALISATION DE PRATIQUE

Thème : L'emploi systématique d'une pratique relative à un contexte de la formation

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Analyse :

Nombre de situations : /28 situations

Thème : Théorisation du savoir apprendre personnel

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Analyse :

Nombre de situations : /28 situations

Thème : Une pratique personnelle non attachée à une situation spécifiée

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Analyse :

Nombre de situations : /28 situations

E. LE RAPPORT A SOI COMME APPRENANT

Thème : Le complexe personnel engagé dans la praxis

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Analyse :

Nombre de situations : /28 situations

Thème : Le rapport à soi et la réflexion sur sa pratique pour apprendreExtrait : « » (sujet, entretien lg.)Extrait : « » (sujet, entretien lg.)Analyse :

Nombre de situations : /28 situations

Thème : Le rapport à soi à travers l'introspection et la rétrospectionExtrait : « » (sujet, entretien lg.)Extrait : « » (sujet, entretien lg.)Analyse :

Nombre de situations : /28 situations

F. LA REPRESENTATION DES STAGIAIRES SUR CE QU'EST APPRENDRE**Thème : Apprendre, synonyme d'erreur constructive**Extrait : « » (sujet, entretien lg.)Extrait : « » (sujet, entretien lg.)Analyse :

Nombre d'apprenants : /19 personnes

Thème : Apprendre, synonyme d'effort, d'implication et d'expérimentationExtrait : « » (sujet, entretien lg.)Extrait : « » (sujet, entretien lg.)Analyse :

Nombre d'apprenants : /19 personnes

Thème : Apprendre, synonyme de compréhensionExtrait : « » (sujet, entretien lg.)Extrait : « » (sujet, entretien lg.)Extrait : « » (sujet, entretien lg.)Analyse :

Nombre d'apprenants : /19 personnes

Thème : Apprendre est motivé par un projet personnelExtrait : « » (Giovana, entretien lg.)Variables indépendantes concernant les objectifs de la formation :Analyse :

Nombre d'apprenants : /19 personnes

G. LA RELATION ENTRE PAIRS**Thème : la relation d'aide demande un temps d'adaptation**Extrait : « » (sujet, entretien lg.)Extrait : « » (sujet, entretien lg.)Analyse :

Nombre de sujets : /19 personnes

Thème : l'entraide entre pairs dans la salleExtrait : « » (sujet, entretien lg.)Extrait : « » (sujet, entretien lg.)Analyse :

Nombre de sujets : /19 personnes

Sous thème : le premier contact avec l'aidant ou l'aidéExtrait : « » (sujet, entretien lg.)Extrait : « » (sujet, entretien lg.)Analyse :

Nombre de sujets : /19 personnes

Thème : La notion de distance dans la constitution d'un réseau d'entraide réciproque

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Analyse :

Nombre de sujets : /19 personnes

Thème : un réseau d'entraide réciproque entre pairs a besoin de stabilité

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Analyse :

Nombre de sujets : /19 personnes

Thème : les limites de l'aide entre pairs

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, observation pt.)

Analyse :

Nombre de sujets : /19 personnes

Thème : une relation d'aide entre pairs

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Analyse :

Nombre de sujets : /19 personnes

H. LE RAPPORT AU FORMATEUR

Thème : l'appel du formateur

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Analyse :

Nombre de sujets : /19 personnes

Thème : la notion de proximité du formateur

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, observation pt.)

Analyse :

Nombre de sujets : /19 personnes

Thème : Le choix du formateur comme personne ressource

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Analyse :

Nombre de sujets : /19 personnes

Thème : l'objet de la sollicitation du formateur

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, observation pt.)

Extrait : « » (sujet, observation pt.)

Analyse :

Nombre de sujets : /19 personnes

Thème : L'appel du formateur représente l'échec de l'apprenant

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Analyse :

Nombre de sujets : /19 personnes

Thème : La fréquence de la sollicitation du formateur

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Analyse :

Nombre de sujets : /19 personnes

Thème : La spécificité de l'aide du formateur dans un dispositif de formation individualisée et en relative autonomie

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Extrait : « » (sujet, entretien lg.)

Analyse :

Nombre de sujets : /19 personnes

