

*La minute pédagogie*



# La gestion du groupe d'apprenants

**Découvrez les leviers pour optimiser vos formations et maintenir une dynamique positive.**

**La gestion d'un groupe d'apprenants est un art. Entre personnalités variées et défis relationnels, le formateur joue un rôle clé pour garantir la réussite pédagogique.**

[www.jo-consulting.fr](http://www.jo-consulting.fr)



# Les fondamentaux d'un groupe



**Le groupe n'est un groupe que si il y a une utilité à « être ensemble »**

- **Interactions entre membres**
- **Objectifs collectifs partagés**
- **Normes ou règles de conduite**
- **Structure informelle (sympathie/antipathie)**
- **Émotions et sentiments communs**
- **Utilité d'"être ensemble"**
- **Inconscient collectif**



# Les différents traits de personnalités

## LES PROFILS EN ATELIER



MONOPOLISE LA PAROLE...  
SOUVENT AU DÉTRIMENT DES AUTRES

BÂTON DE PAROLE  
TOURS DE PAROLE  
RAPPEL DU CADRE

### LE BAVARD



S'EXPRIME PEU PAR PEUR OU MANQUE DE CONFIANCE

LUI POSER DES QUESTIONS OUVERTES  
VALORISER SES INTERVENTIONS  
CADRE D'ÉCOUTE ET DE RESPECT

### LE TIMIDE



POINTE TOUJOURS LES PROBLÈMES  
ATTITUDE NÉGATIVE  
PEU DE PROPOSITIONS

RAPPELER LE CADRE  
DEMANDER DES PROPOSITIONS  
REFORMULER POSITIVEMENT

### LE CRITIQUE



LANCE DES DÉBATS SUR TOUT.  
EST SOUVENT HORS SUJET

RAPPELER OBJECTIFS ATELIER  
PROPOSER DE NOTER LES SUJETS  
PRENDRE LA MAIN

### LE DÉBATEUR



EST EN RETRAIT  
NE PARTICIPE PAS ACTIVEMENT

L'INTÉGRER DANS DES GROUPES  
SÉQUENCES INTERACTIVES  
LUI DEMANDER SES IDÉES

### LE PASSIF



"JE SAIS TOUT"  
IMPOSE SES OPINIONS

VALORISER SON EXPERTISE  
REDIRIGER LA DISCUSSION  
FAVORISER LE COLLECTIF

### L'EXPERT



TENTE DE DIRIGER L'ATELIER

CLARIFIER LES RÔLES  
RAPPELER LES RÈGLES  
GARDER LA MAIN EN LE VALORISANT

### LE LEADER



PAS ATTENTIF  
FAIS AUTRE CHOSE

PRÉVOIR DES PAUSES  
RAPPELER LE CADRE  
SÉQUENCES DEBOUT INTERACTIVES

### LE DISTRAIT



ENTHUSIASTE  
ENCOURAGEANT  
TOUJOURS OK

ENCOURAGER SON ENTHUSIASTE  
SANS INFLUENCER LES AUTRES

### LE POSITIF

Thierry Delbecq 2014 25

## ET LES TIPS POUR LES GÉRER



# Conflits : Comprendre pour mieux agir

## L'origine des conflits

Les conflits naissent souvent de désaccords ou d'incompréhensions.

Voici leurs principales causes :

# 3

- Sur les objectifs : Divergences entre les attentes des apprenants et les objectifs fixés par le formateur ou l'organisme.
- 
- Sur les valeurs : Opposition entre des croyances ou principes personnels et le contenu ou les méthodes proposées.
- 
- Sur les faits : Malentendus, informations incomplètes ou divergences sur l'interprétation d'une situation.
- 
- Sur les méthodes : Rejet de la pédagogie utilisée ou désaccord sur le rythme ou les outils employés.



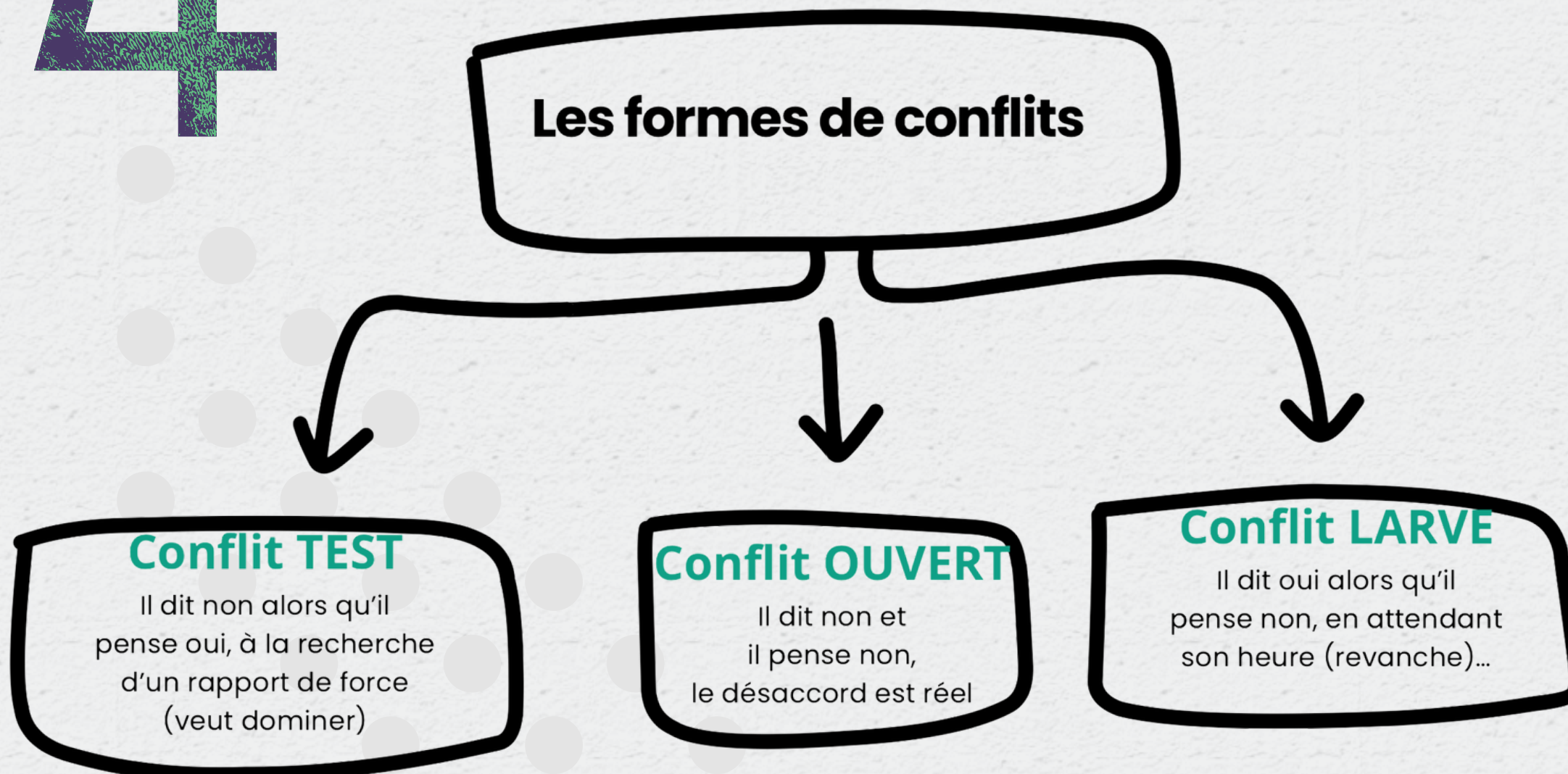
# Conflits : Comprendre pour mieux agir

Un conflit non géré peut :

- Créer des tensions au sein du groupe.
- Nuire à l'attention et à l'engagement des apprenants.
- Remettre en question l'autorité ou la crédibilité du formateur.

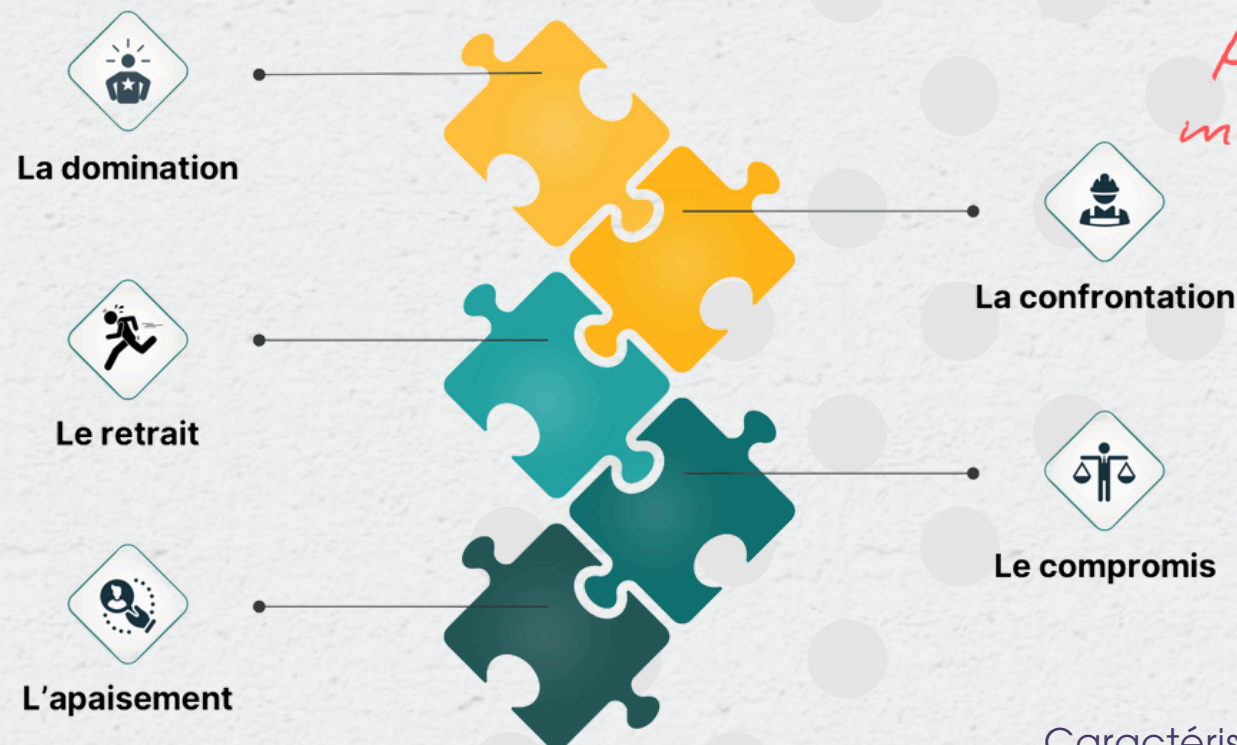
# 4

## Les formes de conflits



# Votre posture

## La posture face aux conflits



*Que feriez vous?  
A quel moment?*



### Conflit TEST

Caractéristique : L'apprenant dit "non" mais pense "oui". Il cherche un rapport de force pour tester l'autorité du formateur.

Postures recommandées :

- Confrontation : Engagez un dialogue clair pour poser les limites et réaffirmer votre rôle de guide.
- Apaisement : Réduisez la tension en rappelant l'objectif collectif et en valorisant sa contribution possible.

À éviter : Domination immédiate, qui pourrait escalader le conflit.

### Conflit Ouvert

Caractéristique : L'apprenant dit "non" et pense "non". Le désaccord est explicite et frontal.

Postures recommandées :

- Compromis : Négociez un terrain d'entente tout en restant aligné sur les objectifs pédagogiques.
- Confrontation : Invitez à un échange constructif pour clarifier le désaccord et le résoudre ensemble.

À éviter : Retrait, qui donnerait l'impression d'abandonner le débat et pourrait nuire à votre crédibilité.

### Conflit Larvé

Caractéristique : L'apprenant dit "oui" mais pense "non". Le conflit est passif, souvent dissimulé, et risque d'émerger plus tard.

Postures recommandées :

- Apaisement : Créez un climat de confiance en ouvrant un espace d'expression.
- Confrontation individuelle : Échangez en privé pour comprendre les causes et proposer des ajustements.

À éviter : Domination ou confrontation publique, qui pourraient exacerber le sentiment de frustration.

