



OUTIL 9

LES CARACTÉRISTIQUES DU GROUPE
ET LE RÔLE DU FORMATEUR/DE LA FORMATRICECARACTÉRISTIQUES
D'UN GROUPE

Composition :

L'homogénéité permet de trouver du commun, l'hétérogénéité enrichit les échanges.

Interactions :

Les apprenant-es et l'équipe de formation échangent de manière verbale ou non verbale, s'influencent et dépendent les un-es des autres

Fréquence des interactions

Proximité physique
et moyens de
communicationAvoir de l'intérêt
et l'envie d'être ensembleExistence de buts
collectifs communsCE QUE PEUT FAIRE
LE FORMATEUR OU LA FORMATRICE

- Clarifier la composition du groupe avec le commanditaire de la formation et préciser les publics-cibles sur les supports de communication

Voir étape 1.3. Identifier les besoins de formation

- Anticiper les modalités de répartition des apprenant-es pendant les activités en sous-groupes

- Réguler les interactions dans le groupe : assurer le partage de la prise de parole, désamorcer les tensions, garantir l'intégrité de chacun (liberté d'être soi dans le respect des règles de vie du groupe), s'assurer du consensus ou du consentement de tous sur les décisions prises par le groupe

**Voir étapes 5.1. Adapter sa posture
et 5.5 s'appuyer sur les émotions**

- Prévoir plusieurs temps en sous-groupes durant la formation
- Ne pas négliger les temps de pause informels et inviter les apprenant-es à partager un temps convivial en fin de journée

**Voir étape 4.2. Permettre des temps
informels de qualité**

- Favoriser autant que possible des temps de formation en présentiel

**Voir étape 2.2. Définir des stratégies
et des modalités pédagogiques**

- Inviter les apprenant-es à échanger leurs coordonnées à l'issue de la formation pour poursuivre les échanges et/ou constituer un groupe de travail

**Voir étape 4.3. Intégrer des temps
d'inclusion et de déclusion**

- Soigner la convivialité de l'accueil et des temps informels

**Voir étape 4.2. Permettre des temps
informels de qualité**

- Faire preuve d'énergie, d'enthousiasme et de bienveillance

Voir étape 5.1. Adapter sa posture

- Recueillir les attentes des apprenant-es avant la formation

Voir étape 1.3. Identifier les besoins de formation

- Expliciter les objectifs pédagogiques dans les supports de communication de la formation (ex : programme de formation)
- Proposer un tour des attentes en début de formation et expliciter les liens avec le programme de la formation

Voir étape 4.1. Poser un cadre sécurisant

- Préciser les objectifs de chaque activité pédagogique

Voir étape 5.1. Adapter sa posture

OUTIL 9 (suite et fin)

**LES CARACTÉRISTIQUES DU GROUPE
ET LE RÔLE DU FORMATEUR/DE LA FORMATRICE**

**CARACTÉRISTIQUES
D'UN GROUPE**

**Émergence de normes et
règles de conduite**

**CE QUE PEUT FAIRE
LE FORMATEUR OU LA FORMATRICE**

- Coconstruire ou faire valider les règles de fonctionnement du groupe

Voir étape 4.1. Poser un cadre sécurisant

- S'assurer que le comportement de chacun-e est acceptable pour les autres

- Incarner les règles de vie du groupe (non-jugement, bienveillance...)

Voir étape 5.1. Adapter sa posture

**Existence d'un
inconscient collectif**

Les comportements dans le groupe sont influencés, de manière inconsciente, par l'histoire vécue par le groupe. Celle-ci peut être source de problèmes latents

- Dans les formations intra-entreprises, interroger l'historique du groupe, les événements vécus pouvant avoir une influence sur les comportements en formation

Voir étape 1.3. Identifier les besoins de formation

**Prise de décision
démocratique**

- Utiliser des outils de prise de décision collective par consensus ou consentement

- Adapter les séquences en fonction des attentes des apprenant-es et coconstruire des séquences

**Existence d'émotions
et de sentiments
collectifs communs**

Ces émotions et sentiments peuvent générer des réactions collectives positives (confiance, motivation) ou négatives (stress, doute, conflit)

- Porter une attention particulière aux signaux du groupe
- Réguler les tensions : renvoyer aux règles de vie du groupe, questionner la motivation à participer à la formation, prendre, donner l'opportunité aux apprenant-es d'exprimer leurs ressentis, prendre les apprenant-es concerné-es à part à la pause, etc.

- Faire confiance au groupe

Voir étape 5.5 s'appuyer sur les émotions

**Émergence
d'une structure informelle**

Organisation basée sur les affinités au sein du groupe

- Proposer aux sous-groupes de s'organiser par affinités ou non, selon ce que perçoit le formateur ou la formatrice et ses intentions pédagogiques

Voir étape 4.1. Poser un cadre sécurisant