Mémo atelier

« les émotions en formation »

Objectif de cet atelier

Cette séquence avait pour objectif de vous proposer des **repères simples et opérationnels** pour mieux comprendre la place des émotions en formation, sans les surestimer ni les ignorer.

À l'issue de cette intervention, vous devez pouvoir :

- proposer une **définition simple** de ce qu'est une émotion,
- **nommer l'intérêt des émotions** dans les situations d'apprentissage,
- **concevoir et animer des formations** qui prennent en compte les émotions, sans chercher à les provoquer artificiellement ni à les contrôler.

1. L'essentiel sur les émotions

Une émotion est une **réaction brève** (physique, mentale et comportementale) déclenchée par une situation perçue comme importante pour la personne.

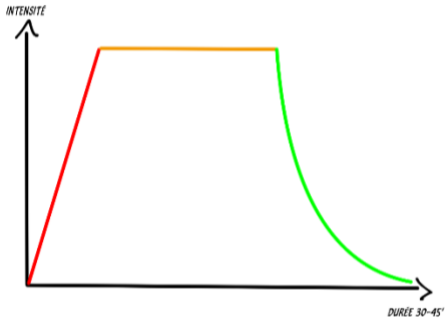
Nous sommes traversés très souvent par des émotions. Mes émotions déclenchent des sensations. En étant attentif à mes sensations, je peux identifier mes émotions.

Les émotions ne sont pas positives ou négatives, elles peuvent être agréables ou désagréables. **Elles sont toutes utiles**. Ce n'est qu'une information.

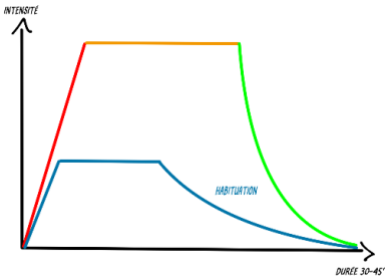
Par exemple, la peur m'alerte et me conduit à me positionner face à un danger (réel ou perçu). Face à un danger, les 3 réactions possibles sont la fuite, le combat/affrontement ou la sidération. Ces réactions sont programmées en nous et nous permettent de survivre.

La peur, comme toutes les émotions, fonctionne en 3 phases :

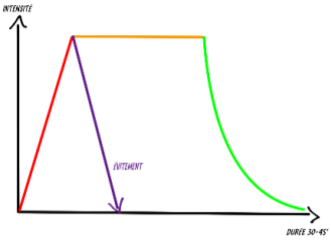
- Une phase de montée en émotion avec une intensité forte
- Une phase « de plateau »
- Une phase de résolution assez lente.



Au total, une exposition complète à une peur peut prendre 30 à 45 minutes pour se résoudre totalement.



À mesure que ces expositions se répètent, une habituation se produit. Par exemple, si je prends la parole devant un public, je peux ressentir de la peur. Puis progressivement, si je le fais plusieurs fois, je vais m'habituer et ressentir de moins en moins de peur.



Plutôt qu'être exposé à une émotion, il est possible d'essayer d'éviter la situation afin de déclencher une résolution rapide. Ce moyen apporte du soulagement et du confort à court terme. On parle d'évitement. Cela peut devenir un « réflexe d'évitement » qui me conduit à fuir systématiquement les situations qui me font peur par exemple.

Quand cela est important pour moi (et qu'il n'y a pas de réel danger), il est important d'éviter l'évitement et de m'exposer afin d'enrichir mes expériences de vies, favoriser l'habituation et me permettre de m'épanouir.

Les émotions :

- orientent notre **attention**,
- influencent nos **décisions et comportements**,
- jouent un rôle clé dans la **mémorisation**.

NB : En France, les émotions sont souvent associées à une sphère de l'intime. Elles mériteraient de « rester au vestiaire » comme l'essentiel de notre vie privée. Cette croyance forte et tenace nous semble discutable : les personnes sont une et entières. Les émotions qu'elles vivent transitent de leurs espaces perso et pro. Les émotions étant des indicateurs de vécu d'une expérience, il n'y a pas de raison valable à les laisser à l'écart. En revanche, la cause profonde de l'émotion (une blessure d'enfance par exemple) n'a pas à être recherchée en formation au risque d'entrer dans une zone thérapeutique.

2. Ce que l'activité de la « figure de Rey » nous a permis d'observer

L'activité proposée (dessiner une figure complexe à partir d'une consigne orale, dans un temps volontairement contraint) n'avait pas pour but d'évaluer une performance, mais de **faire vivre une expérience**.

Elle a permis de faire émerger, selon les personnes :

- de l'amusement,
- de la frustration,
- du stress,
- de l'agacement,
- parfois de la satisfaction ou de la fierté.

Un même dispositif peut générer **des émotions très différentes** selon les individus. Comprendre ce phénomène permet d'envisager l'intérêt de l'individualisation des apprentissages. En effet, chaque personne réagit différemment face à une expérience et mérite une attention particulière.

Au cœur de ces différences entre les individus, la notion de **cadre de référence :** c'est l'ensemble d'idées, d'opinions, de valeurs propres à un individu (ou à un groupe) et en fonction duquel cet individu donne un sens à ce qu'il dit ou reçoit. Il est composé de multiples ingrédients : éducation, culture, origine, sexe, âge, santé, croyances, expériences, niveau de revenu, incidents survenus dans un passé proche, situation familiale, handicaps, etc.

Le cadre de référence agit lui aussi comme un filtre : il déforme notre perception du réel pour nous en proposer une lecture personnalisée. Certains propos ou comportements nous sembleront inadaptés ou nous séduiront, une situation sera jugée insupportable ou favorable, etc.

Quelques exemples : vous n'accueillerez pas une dépense imprévue de la même façon si votre compte en banque est bien fourni ou que vous êtes à découvert depuis plusieurs semaines. Vous n'aurez pas la même patience avec un collègue ou un apprenant si le matin même vous avez dû gérer les caprices d'un enfant.

3. Pourquoi les émotions sont utiles pour apprendre

Les recherches en sciences de l'apprentissage montrent que les émotions jouent un rôle important lorsqu'elles restent **d'intensité modérée**.

Elles peuvent favoriser :

- l'**ancrage mémoriel** (on se souvient mieux de ce qui a été vécu),
- l'**attention** (ce qui fait émotion capte l'énergie mentale),

- la **motivation** (envie de comprendre, de réussir, de progresser).

C'est pourquoi les pédagogies dites **expérientielles** (jeux, mises en situation, études de cas, simulations…) sont souvent efficaces : elles proposent des situations **signifiantes**, dans lesquelles l'apprenant est engagé.

4. Une condition essentielle : la juste difficulté

Pour que les émotions soutiennent l'apprentissage, le niveau de difficulté est déterminant.

On parle de **zone proximale d'apprentissage** :

- trop facile → ennui, désengagement,
- trop difficile → découragement, stress excessif, blocage,
- juste niveau → engagement, effort acceptable, apprentissages possibles.

Le rôle du formateur est donc de **concevoir des situations ajustées**, pas de mettre en difficulté pour mettre en difficulté.

Pour reconnecter avec les émotions : apprendre dans la joie, avec des activités qui constituent des défis stimulants, travailler en collectif, suscitent des émotions agréables et une petite dose de stress (ou de surprise !) Ce sont des facteurs très bénéfiques pour l'attention et la motivation.

A l'inverse, travailler dans la crainte de se tromper ou s'engager dans une activité ennuyeuse ou pour laquelle il est certain que nous allons échouer, même avec de l'aide, peut être néfaste à l'attention et à l'apprentissage. On retrouve ici la notion de « zone proximale de développement » (ni trop dur ni trop facile : l'espace où l'apprentissage est le plus propice).

Porter attention aux émotions de son public permet de s'adapter à ses besoins :

- si les personnes semble s'ennuyer, c'est que le contenu ne leur semble pas stimulant (trop simple ? ou présenté de façon trop terne ?).
- si elles semblent être en forte résistance ou en panique face aux activités, il est probable que l'effort paraît trop grand.

5. Les limites et points de vigilance

Travailler avec les émotions implique une **posture responsable**.

Quelques repères essentiels :

- Une émotion trop intense **n'aide plus à apprendre**.
- Le formateur n'est **ni thérapeute ni psychologue**.
- On ne cherche pas à "faire vivre des émotions", mais à **accueillir celles qui émergent**.

- Le cadre doit rester **sécurisant et respectueux** pour tous. (D'où l'importance d'établir un cadre clair en concertation avec les stagiaires en début de formation).

Les émotions sont un **moyen**, jamais une finalité pédagogique.

6. Apprendre de l'expérience

Le partage d'expériences a montré que :

- certaines émotions peuvent **faciliter** l'apprentissage (intérêt, curiosité, plaisir, fierté),
- d'autres peuvent le **freiner** (peur, honte, stress excessif, colère),
- tout dépend du **contexte**, du **cadre** et de la **posture du formateur**.

Se poser les bonnes questions après une formation est souvent plus utile que chercher des recettes :

- Qu'est-ce que cette situation a fait vivre ?
- Qu'est-ce que cela a permis d'apprendre (ou non) ?
- Qu'est-ce que j'ajusterais la prochaine fois ?

En synthèse

Les émotions ne sont ni un problème à éviter ni un levier magique à actionner.

Elles sont des **indicateurs précieux de l'expérience vécue par les apprenants**, à condition d'être :

- reconnues,
- mises en mots,
- et intégrées dans une réflexion pédagogique.

Former, ce n'est pas provoquer des émotions : c'est créer des expériences d'apprentissage qui font sens et accepter qu'elles peuvent provoquer des réactions émotionnelles qui méritent d'être accueillies.

L'Agence Activement Bousculante est avant tout un collectif de formatrices et de formateurs, orchestré par son fondateur : Etienne Galmiche. Nous revendiquons des valeurs d'excellence, d'audace, de plaisir, d'enthousiasme et de coopération.

L'Agence Activement Bousculante se donne pour mission de redonner la foi dans la formation. Pour cela, nous nous mettons à la mesure des enjeux et des objectifs de nos clients pour permettre à chaque personne de transformer ses pratiques, évoluer dans ses représentations pour développer ses compétences.

L'Agence Activement Bousculante imagine des expériences pédagogiques innovantes en réponse aux différents besoins et enjeux de ses clients. Elle met à leur service un **collectif de formatrices et de formateurs**, experts singuliers dans leur domaine de compétence. Nous avons le soucis permanent de l'excellence en formation, ce qui implique un travail rigoureux d'ingénierie pédagogique et d'évaluation.

Nous intervenons dans de nombreux domaines en lien avec les **soft skills et la formation de formateurs** : management, insertion, gestion du stress et des conflits, intelligence émotionnelle, prise de parole en public, valorisation de ses compétences, coopération et animation de réunions efficaces, relation client, intégration de nouveaux embauchés, animations de séminaires de créativité en grands groupes, rentrées étudiantes, affirmation de soi, valorisation du prix des services, travail sur les postures en formation ou en accompagnement, ...