

Table des matières

□ Compétence D3 - Favoriser un environnement propice à l'apprentissage	3
□ Points clés :	4
□ Dimensions	5

□ Compétence D3 - Favoriser un environnement propice à l'apprentissage

On ne transmet que ce que l'on est, dans un climat où chacun peut devenir.

□ Informations rapides

- **Page parente** : [Carnet D — Créer un climat propice à l'apprentissage](#)
- **Compétence liée** : [Compétence D — Interagir](#)
- **Module concerné** : [Module MDA — Accompagnement](#)

□ Objectif de cette fiche

Développer la capacité à **créer et maintenir un cadre sécurisant et stimulant** qui favorise les apprentissages, en équilibrant structure et flexibilité, pour permettre à chaque participant de s'engager pleinement et de développer son potentiel.

□ Exemples de contenus

Un environnement propice à l'apprentissage est un écosystème relationnel, émotionnel et cognitif où chacun se sent suffisamment en sécurité pour prendre des risques, se tromper et grandir.

- Climat dans les sessions d'enseignement et d'apprentissage
- Apprentissage social et émotionnel

□ Critères de performances

- Met en œuvre des stratégies adéquates pour aménager un climat favorable à l'apprentissage
- Guide les individus et les groupes avec clarté et calme
- Veille au respect des règles avec le concours des participants

□ Questions ouvertes

- Comment créer un climat de confiance avec un groupe qui ne se connaît pas ?
- Quels indicateurs montrent que l'environnement est propice à l'apprentissage ?
- Comment adapter le cadre lorsque le climat se dégrade ?
- Quelles règles co-construire avec le groupe pour qu'elles soient réellement respectées ?
- Comment équilibrer sécurité et challenge dans les apprentissages ?



Un environnement propice commence avant même la première minute de formation : par l'accueil, le sourire, la disposition des chaises ... Chaque détail envoie un message sur le type d'apprentissage qui va se dérouler.

□ Points clés :

graph LR A[Sécurité psychologique] -- Permet --> B[Prise de risque calculée] C[Cadre bienveillant] -- Crée --> D[Confiance & Respect] E[Implication des participants] -- Génère --> F[Appropriation & Engagement] G[Adaptation continue] -- Assure --> H[Pertinence & Flexibilité] B --> I{x} D --> I F --> I H --> I I --> J[□ Environnement optimal pour l'apprentissage] style J fill:#f0f8ff,stroke:#4682b4,stroke-width:3px

□ Définition des modèles théoriques

□ Les fondamentaux

La création d'un environnement propice repose sur des fondements en neurosciences affectives et sociales. Un climat sécurisant réduit le stress, active le cortex préfrontal et favorise les connexions neuronales nécessaires à l'apprentissage. Les warm-up (brise-glace) abaissent le niveau de cortisol, augmentent l'ocytocine et préparent le cerveau à recevoir de nouvelles informations.

- Techniques de "Warm-up" (brise-glace)
- Gestion des dynamiques de groupe
- Aménagement de l'espace physique et symbolique
- Adapte l'environnement (physique, sonore, visuel) aux besoins du groupe
- Favorise un sentiment d'appartenance et de sécurité psychologique

Sécurité psychologique (Edmondson, 2019) : Environnement où les individus se sentent assez en sécurité pour prendre des risques interpersonnels, exprimer des idées, poser des questions ou admettre des erreurs sans craindre des conséquences négatives.

Apprentissage social et émotionnel (CASEL, 2020) : Processus par lequel les enfants et les adultes acquièrent et appliquent les connaissances, attitudes et compétences nécessaires pour comprendre et gérer les émotions, établir et atteindre des objectifs positifs, ressentir et montrer de l'empathie pour les autres, établir et maintenir des relations positives, et prendre des décisions responsables.

- Créer une check-list "5 minutes avant la formation" pour vérifier l'environnement
- Développer une banque de 10 warm-up adaptés à différents types de groupes
- Élaborer un protocole d'observation du climat de groupe
- Construire une grille de co-construction des règles avec les participants

□ Neurosciences de l'apprentissage

L'impact du stress sur l'apprentissage : Un stress modéré peut stimuler l'apprentissage, mais un stress chronique ou aigu inhibe le fonctionnement de l'hippocampe (mémoire) et du cortex préfrontal (raisonnement). Le cortisol, hormone du stress, en excès, détériore les connexions neuronales.

Le rôle des émotions positives : Les émotions comme la curiosité, l'émerveillement ou la fierté

activent le système de récompense (dopamine), renforçant la motivation et la mémorisation.

□ Warm-up/Brise-glace

Les 4 fonctions des warm-up :

1. **Créer du lien** entre participants
2. **Ancrer dans le présent** (passer du mode "travail" au mode "apprentissage")
3. **Activer des compétences** qui seront utiles dans la session
4. **Sonder l'état du groupe** (énergie, motivation, préoccupations)

graph TD
 A[Environnement Sécure] --> B[Réduction du Stress]
 A --> C[Confiance en soi]
 A --> D[Engagement]
 B --> E[Activation Cortex Préfrontal]
 C --> F[Prise de Risque Calculée]
 D --> G[Participation Active]
 E --> H[Apprentissage Optimal]
 F --> H
 G --> H

□ Dimensions

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
□ Climat et ambiance	□ Détail climat	□ Preuves climat
□ Apprentissage socio-émotionnel	□ Détail ASE	□ Preuves ASE
□ Warm-up & Brise-glace	□ Détail warm-up	□ Preuves warm-up
☞ Cadre et règles	□ Détail cadre	□ Preuves cadre

□ Mes 3 outils privilégiés

Outil	Utilité	Lien vers détail
Check-list environnement	Vérifier tous les aspects (physique, sonore, relationnel) avant une session	□ Checklist environnement
Cercle de parole ritualisé	Créer un espace d'expression sécurisé et structuré	□ Cercle de parole
Météo du groupe	Sonder rapidement l'état émotionnel et énergétique du groupe	□ Météo du groupe

□ Synthèse rapide

Clés de réussite identifiées :

- La préparation minutieuse de l'espace (physique et symbolique)
- La ritualisation des débuts et fins de session
- La transparence sur le cadre et son adaptation si nécessaire

Points de vigilance :

- Ne pas négliger les signaux faibles de malaise dans le groupe
- Éviter les warm-up trop longs qui deviennent contre-productifs
- Maintenir la bienveillance sans tomber dans le laxisme

□ Ce que j'ai appris :

- Un environnement propice se construit dès les premières secondes
- Les règles co-construites sont bien mieux respectées
- Le calme de l'accompagnant est contagieux et rassurant

△ **Ce que je veux améliorer :**

- Ma capacité à adapter le cadre en cours de route
- La gestion des déséquilibres énergétiques dans le groupe
- L'intégration d'éléments naturels dans l'espace d'apprentissage

□ **Outils maîtrisés :**

- Check-list environnement
- Techniques de recentrage collectif
- Co-construction de charte de groupe

□ **Outils à approfondir**

- Aménagement flexible de l'espace
- Évaluation continue du climat
- Techniques de régulation émotionnelle collective

Comment je crée un climat de confiance rapidement ?

J'ai appris à utiliser des **rituels d'entrée** constants (même salutation, même disposition, même musique) qui rassurent par leur prévisibilité, tout en introduisant une **petite surprise** (un objet intrigant, une question inattendue) qui stimule la curiosité.

Quels indicateurs montrent que l'environnement est propice ?

La clé est d'observer : les rires spontanés, les questions "naïves" qui osent être posées, les silences productifs, les corps détendus mais attentifs, et les regards qui cherchent le contact plutôt que de fuir.

Comment j'articule cadre et liberté ?

Je présente le cadre comme un **tuteur pour la plante**, nécessaire au début mais que l'on peut progressivement retirer. Les règles évoluent avec le groupe, et certaines peuvent être levées lorsque le groupe montre sa maturité.

□ **Réflexion personnelle**

J'ai longtemps sous-estimé l'impact de l'environnement sur les apprentissages. Je pensais que du bon contenu et de la pédagogie suffisaient. Une expérience m'a marquée : lors d'une formation dans une salle surchauffée, avec des chaises inconfortables, malgré toute ma préparation, l'énergie était basse et les participants décrochaient.

J'ai compris que **l'environnement est le premier message pédagogique**. Une salle bien éclairée, aérée, avec de l'espace pour bouger, dit "ici, on va penser, créer, interagir". Un café et des biscuits de qualité disent "vous êtes les bienvenus, on prend soin de vous".

Le plus grand défi reste pour moi la gestion des "perturbateurs passifs" – ces participants qui ne disent rien mais dont l'énergie basse ou le non-verbal négatif affectent le groupe. J'apprends à les repérer plus tôt et à créer des moments individuels pour comprendre leurs besoins.

Ce que je retiens surtout : **le calme est une compétence**. Quand je respire, que je prends mon temps, que je ne cède pas à l'urgence, le groupe entier se met à respirer avec moi. L'environnement propice, c'est d'abord un état intérieur que je propose en miroir.

□ Évolution et compréhension de mon rôle

Je suis passé d'une vision **fonctionnelle** de l'environnement ("il faut une salle, des chaises, un paperboard") à une vision **écosystémique**. Je ne suis plus seulement l'animateur qui utilise un espace, mais le **jardinier qui prépare la terre** pour que les apprentissages puissent pousser.

Mon rôle évolue vers : 1. **L'architecte** qui conçoit l'espace (physique et psychologique) 2. **Le météorologue** qui sent les changements d'atmosphère du groupe 3. **Le ritualiste** qui crée des repères temporels rassurants 4. **Le régulateur** qui ajuste le cadre en fonction des besoins émergents

La plus belle récompense : entendre un participant dire "Je me sens bien ici", ou voir un groupe qui, en fin de session, nettoie spontanément l'espace comme on rend propre une maison où l'on a été bien accueilli.

□ Bibliographie

- **Edmondson, A. C.** (2019). *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth* (1ère éd.). John Wiley & Sons.
- **Edmondson, A. C.** (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly, 44*(2), 350-383.
- **CASEL** (2020). *CASEL's SEL framework: What are the core competence areas and where are they promoted?* (Édition révisée). <https://casel.org/casel-sel-framework-11-2020/>
- **Durlak, J. A., Weissberg, R. P., Dymnicki, A. B., Taylor, R. D., & Schellinger, K. B.** (2011). The impact of enhancing students' social and emotional learning: A meta-analysis of school-based universal interventions. *Child Development, 82*(1), 405-432.
- **Weissberg, R. P., Durlak, J. A., Domitrovich, C. E., & Gullotta, T. P. (Éds.)**. (2015). *Handbook of social and emotional learning: Research and practice* (1ère éd.). Guilford Press.

□ Navigation

- ← Retour à la [Compétence D — Créer un climat propice à l'apprentissage](#)
- → Retour à la [Page du Module MDA](#)

[carnet](#), [competence d](#), [d3](#), [environnement](#), [climat](#), [apprentissage](#), [warm up](#), [brise glace](#)

Page mise à jour le {{date | Auteur : [Eugénie Decré] | Version : 1.0}}

Last update:
2026/01/11 09:32

carnet:d3_environnement https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:d3_environnement&rev=1768120373

From:

<https://wiki.eugeniedecre.com/> - **Formation en Conscience**

Permanent link:

https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:d3_environnement&rev=1768120373

Last update: **2026/01/11 09:32**

