

Table des matières

□ Compétence F6 - Animer le contenu selon les questions à traiter	3
□ Dimensions	5

□ Compétence F6 - Animer le contenu selon les questions à traiter

« Animer, c'est naviguer avec une carte (le plan) et une boussole (les questions du groupe), en sachant parfois quitter la route tracée pour explorer le territoire que les apprenants découvrent. »

□ Informations rapides

- **Page parente** : [Carnet F — Diriger](#)
- **Module concerné** : [Module MDA — Accompagnement](#)

□ Objectif de cette fiche

Développer la capacité à **concevoir et conduire une modération souple et efficace** qui s'adapte en temps réel aux questions, aux besoins et au rythme du groupe, tout en **garantissant l'atteinte des objectifs pédagogiques** et en **veillant au respect des règles de communication**, pour aboutir à des résultats construits et partagés avec le groupe.

□ Exemples de contenus

« La modération est l'art de faire émerger l'intelligence collective sans perdre le cap. »

- Phases de modération (ouverture, exploration, focalisation, clôture) et leur conception méthodique.
- Comportement, tâches et règles de communication de l'animateur-modérateur.
- Techniques pour faire émerger, traiter et synthétiser les questions du groupe.
- Gestion du temps et de l'agenda en mode flexible.

□ Critères de performances

- Planifie une modération de manière anticipée (scénario, méthodes, timing).
- Adapte la modération de manière **axée sur le processus** et les besoins émergents.
- Conçoit les phases de modération de manière ciblée sur les objectifs, avec des méthodes appropriées.
- Prend un rôle de **conseiller et d'accompagnateur du processus**, perçoit et réfléchit consciemment aux points divergents.
- Veille au respect des règles de communication et de comportement établies.
- Assure les résultats avec le groupe (production, décision, apprentissage).
- Vise à atteindre un **consensus ou une clarification** avec le groupe pendant toute la durée du processus.

□ Questions ouvertes

- Comment préparez-vous un scénario de modération qui soit à la fois **suffisamment structuré** pour garantir les objectifs et **suffisamment flexible** pour intégrer les questions inattendues ?
- Lorsque le groupe s'engage dans une discussion passionnée mais hors-sujet par rapport à l'objectif annoncé, comment **recadrez-vous tout en valorisant l'énergie** générée ?

- Quelles techniques utilisez-vous pour **faire émerger les questions et points de vue divergents** sans créer de conflit, et pour les traiter de manière constructive ?



Penser au **double agenda** : l'agenda visible (les objectifs de contenu) et l'agenda caché (le processus groupal, les besoins relationnels). Un bon modérateur gère les deux.

Animer selon les questions, ce n'est pas suivre le groupe n'importe où ; c'est utiliser ses questions comme un matériau brut pour construire l'apprentissage visé.

graph TD
 P[Planification Anticipée & Flexible] --> O[Ouverture & Explication du Processus];
 O --> C[Collecte & Priorisation des Questions];
 C --> T[Traitement Méthodique avec Outils Adaptés];
 T --> S[Synthèse & Production de Résultats];
 S --> V[Validation & Clôture avec le Groupe];
 V --> A[Archivage & Apprentissages pour la Suite];
 style P fill:#e3f2fd
 style T fill:#f3e5f5
 style S fill:#e8f5e8

□ Définition des modèles théoriques

□ Les fondamentaux

- Préparer un ****scénario avec des "modules interchangeable"**** : des séquences qu'on peut déplacer, raccourcir ou approfondir selon l'énergie et les questions.
- Clarifier en début de session ****le rôle de modérateur**** (facilitateur du processus, garant des règles) et ****le rôle du groupe**** (expert du contenu, responsable des résultats).
- Utiliser des ****outils visuels de régulation**** (tableau des questions en attente, timer visible, vote rapide) pour gérer le temps et les priorités de manière transparente.
- Systématiser un ****temps de clôture et de synthèse**** pour formaliser les résultats, les décisions et les apprentissages, en les faisant valider par le groupe.

□ Les phases de la modération (Modèle ORID – Focused Conversation)

Méthode structurée en quatre phases pour guider une conversation d'un groupe vers un résultat concret : **O**bjective (les faits), **R**eflective (les réactions émotionnelles), **I**nterpretive (la signification, les analyses), **D**ecisional (les décisions, les actions).

- **À quoi sert-il ?** → Donner une structure claire et rassurante au traitement de questions complexes. Éviter les discussions qui tournent en rond ou qui restent dans l'émotionnel sans aboutir.
- **Comment l'utiliser ?** → Lorsqu'une question importante émerge, guider le groupe successivement : 1) **Quels sont les faits, les données ?** (O), 2) **Quelles sont vos réactions, vos sentiments face à cela ?** (R), 3) **Qu'est-ce que cela signifie ? Quelles en sont les causes, les implications ?** (I), 4) **Que devons-nous faire ? Quelles décisions,**

actions, apprentissages ? (D).

- **Exemple** : Pour traiter la question “Pourquoi cet outil est-il si difficile à utiliser en équipe ?” : Faire lister les difficultés concrètes (O), exprimer les frustrations (R), analyser les causes (manque de formation, mauvaise adaptation) (I), décider d’actions (former, adapter, abandonner) (D).

□ Le consensus comme objectif de processus (vs le vote)

Le consensus ne signifie pas l’unanimité absolue, mais un accord suffisamment large pour que chacun puisse soutenir la décision, même si ce n’est pas son option préférée. C’est un processus de recherche d’une solution qui intègre les préoccupations de tous.

- **À quoi sert-il ?** → Obtenir des décisions plus robustes et mieux acceptées, renforcer l’engagement et la cohésion du groupe. Éviter les votes qui créent des gagnants et des perdants.
- **Comment l’utiliser ?** → Après une phase d’exploration des options, vérifier le niveau d’accord en demandant à chacun où il se situe sur une échelle (ex: “Je soutiens pleinement” à “Je m’y oppose”). Identifier les objections restantes (“Qu’est-ce qui manque à cette proposition pour que tu puisses la soutenir ?”) et chercher à les intégrer.
- **Exemple** : Pour choisir une méthode de travail, au lieu de voter à la majorité, faire tourner un tour de table : “Es-tu prêt à t’engager dans cette méthode ? Si non, quelle modification mineure permettrait de te rallier ?” Intégrer les modifications jusqu’à ce que tous disent “Je peux vivre avec”.

□ Dimensions

□ Processus, méthodes et posture du modérateur

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
—	—	—
□ Adaptation Dynamique du Contenu (Flexibilité, modules interchangeables)	□ Détail	□ Preuve
□ Cadre Pédagogique et Règles du Jeu (Rôles, objectifs, processus clairs)	□ Détail	□ Preuve
□ Intégration des Feedbacks et Questions Émergentes (Écoute active, recadrage)	□ Détail	□ Preuve
□ Gestion des Zones d'Apprentissage et de Conflit (Désaccord productif, divergence)	□ Détail	□ Preuve
□ Anticipation et Préparation aux Imprévus (Scénarios alternatifs, boîte à outils)	□ Détail	□ Preuve
⚖ Équilibre entre Processus (Comment) et Contenu (Quoi) (Double focus)	□ Détail	□ Preuve

□ Chaque dimension explore une facette de l'art complexe de la modération adaptative et efficace.

□ Mes 3 outils privilégiés

Outil	Utilité	Lien vers détail
—	—	—
☐ Scénario modulaire avec “parking lot”	Plan de session divisé en blocs indépendants qu'on peut réorganiser. Inclut un “parking lot” (tableau des questions en attente) pour capturer les sujets hors-sujet sans les perdre, et y revenir si le temps le permet.	☐ Voir le modèle
☐ Guide des phases ORID (fiche mémo)	Fiche plastifiée ou slide rappelant les 4 phases (Objectif, Réflexif, Interprétatif, Décisionnel) et des exemples de questions pour chaque phase, à garder sous la main pendant l'animation.	☐ Voir le guide
☐ Tableau de régulation visuelle (temps, questions, décisions)	Tableau blanc ou outil numérique partagé avec trois colonnes en direct : “Questions en cours”, “Décisions/Accords”, “Actions/Suivi”. Rend le processus transparent et matérialise la progression.	☐ Voir le modèle

—

[☐ Synthèse rapide](#)

Clés de réussite identifiées :

- **La transparence sur le processus** : Expliquer au groupe comment on va travailler (“On va d'abord collecter toutes vos questions, puis on les priorisera ensemble”) désamorce les frustrations et crée une alliance.
- **La différenciation rôle/contenu** : Je suis expert du processus de modération, le groupe est expert du contenu et des problèmes. Je ne dois pas avoir toutes les réponses, mais je dois savoir faire émerger celles du groupe.
- **La gestion du “parking lot”** : Accepter de ne pas tout traiter tout de suite, mais promettre de traiter les sujets importants déviants plus tard (ou hors session) maintient le cap sans frustrer.

Points de vigilance :

- **Perdre de vue les objectifs** : Se laisser emporter par une discussion intéressante mais qui ne sert pas les objectifs d'apprentissage fixés.
- **La sur-modération** : Trop structurer, trop guider, et étouffer la spontanéité et la créativité du groupe.
- **Négliger la production de résultats** : Une animation dynamique et participative qui ne débouche sur rien de concret (décision, synthèse, plan) laisse un sentiment d'inachevé.

☐ **Ce que j'ai appris :**

- **Les questions du groupe sont la matière première la plus précieuse.** Elles indiquent où se situe la difficulté, l'intérêt, le besoin réel. Les ignorer, c'est passer à côté de l'apprentissage.
- **Le consensus est un processus, pas un état.** Il faut y travailler activement en écoutant les objections, pas en les étouffant.
- **Mon anxiété de perdre le contrôle diminue avec la préparation de scénarios flexibles.** Avoir un plan B et C me permet de lâcher prise sur le plan A sans paniquer.

⚠ **Ce que je veux améliorer :**

- **Mieux gérer les personnalités très affirmées** qui peuvent monopoliser le traitement des

questions au détriment des plus réservés.

- **Développer des techniques de priorisation rapide et participative** des questions quand le temps est limité.
- **Améliorer la clôture et la formalisation des résultats** pour qu'ils soient réellement utilisables et mémorisés par le groupe.

□ Outils maîtrisés :

- Animation d'un tour de table et d'un brainstorming pour collecter les questions.
- Utilisation de la méthode ORID pour traiter une question complexe.
- Recadrage bienveillant d'une discussion qui dévie.

□ Outils à approfondir

- Techniques de facilitation graphique pour synthétiser visuellement les échanges en direct.
- Méthodes de prise de décision avancées (consentement, vote par points).
- Outils numériques de collaboration en temps réel pour la modération à distance.

Comment j'articule différentes théories d'apprentissage dans un même concept ?

Je structure la session avec une **approche andragogique** (partir des questions des adultes). Le **traitement des questions** utilise des méthodes **socio-constructivistes** (débat, co-construction). La **gestion du groupe** s'appuie sur la **dynamique des groupes et la communication non-violente**.

Quels principes didactiques j'utilise systématiquement ?

Le principe de **pertinence** : Ne traiter que ce qui fait sens pour le groupe par rapport aux objectifs. Et le principe **d'inclusion** : Veiller à ce que toutes les voix soient entendues, pas seulement les plus fortes ou les plus rapides.

Comment j'assure la cohérence entre vision et pratique ?

Je me fais **superviser ou co-animer** pour avoir un retour sur ma modération. J'enregistre parfois des séquences clés (avec accord) pour analyser : 1) Ai-je **suffisamment écouté** avant d'intervenir ? 2) Mes **questions** orientaient-elles ou ouvraient-elles le champ ? 3) Le **groupe est-il reparti avec quelque chose de concret** ? Je fais aussi un **debriefing rapide** en fin de session pour évaluer avec le groupe la pertinence du processus.

□ Réflexion personnelle

F6 m'a appris que **l'animation est une danse entre la structure et le chaos**. La structure, c'est le cadre, les objectifs, les méthodes. Le chaos, ce sont les questions imprévues, les émotions, les divergences. Le défi est de danser avec les deux sans tomber dans la rigidité ni dans le n'importe quoi.

La plus grande difficulté a été d'apprendre à **réprimer mon envie de "donner la réponse"**. En tant qu'expert, j'ai souvent la tentation de couper court à la discussion pour apporter la solution. Mais j'ai vu que les groupes apprennent bien plus en trouvant eux-mêmes leur chemin, même s'il est plus long et sinueux. Mon rôle est de baliser le chemin, pas de les porter.

« J'ai initialement sous-estimé l'importance d'anticiper les questions. Maintenant, je prévois toujours des "modules de secours" – des mini-séquences sur des sujets probables – que je peux insérer à la demande. Cela me donne une confiance qui me permet d'être vraiment à l'écoute. »

□ Evolution et compréhension de mon rôle

Mon rôle a radicalement changé. Je suis passé d'**instructeur** qui délivre un contenu à **modérateur-facilitateur** qui fait émerger et traite les questions du groupe. Je suis un **architecte du processus d'apprentissage collectif**.

Je me perçois maintenant comme un **catalyseur de l'intelligence du groupe**. Je ne détiens pas nécessairement toutes les connaissances, mais je détiens l'expertise du **processus** pour que le groupe accède à ses connaissances et en construise de nouvelles. Je suis un **gardien du cadre** et un **garant de la qualité des échanges**. Mon succès se mesure à la capacité du groupe à produire ses propres réponses et à ma propre capacité à me rendre de plus en plus discret au fur et à mesure que le groupe gagne en autonomie.

□ Bibliographie

- Stanfield, R. B. (2000). *The Art of Focused Conversation: 100 Ways to Access Group Wisdom in the Workplace*. New Society Publishers. (Méthode ORID)
- Kaner, S., Lind, L., Toldi, C., Fisk, S., & Berger, D. (2014). *Facilitator's Guide to Participatory Decision-Making* (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Schwarz, R. (2017). *The Skilled Facilitator: A Comprehensive Resource for Consultants, Facilitators, Coaches, and Trainers* (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Mucchielli, R. (2004). *La dynamique des groupes* (20e éd.). ESF Éditeur.

□ Navigation

- ← Retour à la [Compétence F — Diriger](#)
- → Retour à la [Page du Module MDA](#)

[carnet](#), [F6](#), [animation](#), [modération](#), [facilitation](#), [processus](#), [orid](#), [consensus](#), [questions](#)

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

From:

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

Permanent link:

https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:f6_animation

Last update: **2026/01/12 17:39**

