

Table des matières

- **Carnet : H5 — Développer et appliquer des stratégies pour la gestion des situations difficiles** 3
 - Situation problème : Remise en question systématique de l'autorité et des connaissances de la formatrice 3
 - Tableau des sous-dimensions 3
 - Checklist : Manifestations concrètes (Le "bruit") 3
 - Mes insights personnels 4
 - Pistes de développement 4
 - Navigation 4

- [] **Déstabilisation de l'autorité pédagogique** : Crée un doute sur la légitimité de la

2026/05/27 11:26:34

Compétence H5 - Développer et appliquer des stratégies pour la gestion des situations difficiles

□ **Situation problème : Remise en question systématique de l'autorité et des connaissances de la formation** : Génère de la tension, de l'inconfort ou de

Carnet : H5 — Développer et appliquer des stratégies pour la gestion des situations difficiles

- [] **Ralentissement du processus** : Détourne l'objectif de la formation vers des conflits
- [] **Correction publique** : Adopte une posture de défi constant — questionnements publics, correction publique, challenge sur le contenu, prise d'espace de parole, dévalorisation des pairs
- [] **Limitation des participants** : Freine la prise de parole des autres par crainte d'être

- [] **Risque pour la cohésion** : Peut polariser le groupe et nuire à l'intelligence collective.

Tableau des sous-dimensions

« Gérer les situations difficiles, ce n'est pas les éviter — c'est les

Sous-dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
□ Stratégie 1 : Accueillir le défi — sans le combattre		
□ Questionnements provocants	□ Détail	□ Preuve
□ Informations rapides	□ Détail	□ Preuve
□ Challenge sur le contenu	□ Détail	□ Preuve
□ Prise d'espace de parole	□ Détail	□ Preuve
□ Dévalorisation des pairs	□ Détail	□ Preuve

- **Valider l'intention** : « C'est une excellente question — elle touche un point clé. »

□ Chaque lien = une page détaillée avec ton carnet d'apprentissage + une preuve dans le portfolio.

- **Rediriger vers le contenu** : « Pour y répondre, revenons à la théorie de... »

□ **Objectif de cette fiche** : Nommer le comportement — sans juger

Checklist : Manifestations concrètes (Le "bruit")

| Je remarque que tu intervies souvent — c'est une force. Comment pourrions-nous utiliser cette énergie pour le groupe ?

participez de la remise en question systématique de l'autorité et des connaissances de la formation

□ **Questionnements provocants** : Pose des questions pièges ou hors-sujet pour tester les limites de l'expertise

- **Correction publique** : Relève et souligne toute erreur, même mineure, devant le groupe.

- [] **Challenge sur le contenu** : Contredit les informations avec des "oui, mais..."

□ **Stratégie 2 : Sans écopier, construire**

- [] **Prise d'espace de parole** : Intervient fréquemment, coupe la parole, impose son rythme.

□ **Dévalorisation des pairs** : Réduit la valeur des interventions des autres par des remarques

les situations difficiles, c'est l'opportunité de renforcer la relation pédagogique, en montrant

que l'autorité n'est pas une position à défendre, mais une fonction à exercer avec **clarté,**

□ **Donner la parole à d'autres** : Crée des rôles cristallins de réprimer, mais de **comprendre, nommer, et**

réguler, pour créer un espace d'apprentissage fluide, inclusif et productif.

- **Rééquilibrer les rôles** : « Pour cette activité, chacun·e a 2 minutes pour parler — sans interruption. »

□ **Stratégie 4 : Transformer le défi en apprentissage collectif**

| Ton défi m'invite à clarifier — et cela profite à tous.

- **Faire de l'erreur une opportunité** : « Merci de l'avoir relevée — c'est une excellente occasion de revenir sur ce point. »
- **Créer un espace de co-construction** : « Comment pourrions-nous reformuler cette idée pour qu'elle soit plus claire ? »
- **Valoriser la diversité des points de vue** : « Vos différences d'opinion enrichissent la réflexion — merci de les partager. »

□ Mes insights personnels

« Pour gérer les situations difficiles, je me demande : »

- - Comment je peux transformer ce défi en une opportunité d'apprentissage pour moi et pour le groupe ?
- - Comment je peux accueillir la critique sans me sentir attaquée ?
- - Comment je peux nommer le comportement sans juger la personne ?
- - Comment je peux rééquilibrer la parole sans briser la dynamique ?
- - Comment je m'ajuste, me réfléchis, reste authentique — dans mon accompagnement ?

□ Pistes de développement

À expérimenter :

- - [] Protocole de gestion des débats stériles
- - [] Techniques de médiation en groupe
- - [] Outils de métacommunication sur le fonctionnement du groupe

À approfondir :

- - [] Théorie des conflits et gestion des émotions
- - [] Communication non-violente appliquée au groupe
- - [] Gestion des personnalités complexes en formation

□ Navigation

- ← Retour à la [Page principale H5 — Stratégies](#)
- → Retour à la [Page du Module MDA](#)

[carnet](#), [H5](#), [stratégies](#), [gestion](#), [situations](#), [difficiles](#), [autorité](#), [remise](#), [en](#), [question](#)

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:h5_strategies&rev=1764171340

Last update: **2025/11/26 16:35**

