

# Table des matières

|                                                                                      |   |
|--------------------------------------------------------------------------------------|---|
| ☐ <b>Carnet : F3 — Adaptation de la posture face aux situations difficiles</b> ..... | 3 |
| ☐ Contexte et objectif .....                                                         | 3 |
| ☐ Mes insights personnels .....                                                      | 9 |
| ☐ Pistes de développement .....                                                      | 9 |
| ☐ Sources .....                                                                      | 9 |
| ☐ Navigation .....                                                                   | 9 |



# □ Carnet : F3 — Adaptation de la posture face aux situations difficiles

« Dans les situations difficiles, je n'impose pas ma posture – je l'adapte, je la modifie, je la co-construis avec le groupe, pour créer un espace d'apprentissage fluide, inclusif, et productif. »

## □ Informations rapides

- **Page parente** : [Carnet F3 — Situations difficiles](#)
- **Module concerné** : [Module MDA — Accompagnement](#)
- **Compétences liées** : F3 (Intervenir dans les processus de groupes), F5 (Développer des conventions d'apprentissage)

## □ Objectif de cette fiche

Développer et appliquer des stratégies concrètes pour **adapter ma posture face aux situations difficiles** — en observant, nommant, et régulant les dynamiques du groupe — pour **préserver le climat de groupe, maintenir l'autorité pédagogique, et transformer la tension en apprentissage**.

## □ Résumé thématique

Les situations difficiles, c'est **l'opportunité de montrer que l'autorité pédagogique n'est pas une position à défendre, mais une fonction à exercer avec clarté, bienveillance, et agilité**. Mon rôle n'est pas de réprimer, mais de **comprendre, nommer, et réguler** — pour créer un espace d'apprentissage fluide, inclusif, et productif.

Dans les situations difficiles, j'adapte ma posture, je la modifie, je la co-construis avec le groupe, pour créer un espace d'apprentissage fluide, inclusif, et productif.

□ Référence : Peeters (2018) — Contribution de la dynamique des groupes à la gestion de situations difficiles dans le groupe-classe =====

## □ Contexte et objectif

« Une situation difficile est un moment où le groupe ne répond pas aux attentes de l'enseignant — elle génère une perte d'efficacité et une blessure narcissique. » (Peeters, 2018, p. 151)

Cet article présente un outil de formation continue destiné aux enseignants du secondaire, visant à améliorer la gestion des situations difficiles en classe par l'application des principes de la dynamique des groupes.

## ☐☐ Les 7 recommandations de Peeters (2018)

### 1. ☐ Identifier les prémices et le développement des situations difficiles

« Analyser les comportements des élèves (AE) et les réactions des enseignants (AP). »

- **7 catégories de comportements perturbateurs** : bruit, déplacements, refus de travail, etc.
- **5 catégories de causes** : liées à l'enseignant, aux élèves, au cours, à la classe, à l'établissement.

#### ☐ Application :

J'utilise un **journal de bord** pour noter les comportements et les réactions — pour identifier les patterns et les déclencheurs.

### 2. ☐ S'intéresser au groupe-classe autant qu'à chaque élève

« Le problème est souvent situé au niveau du groupe — pas des individus. »

- **22 entités** : 20 apprenant·e·s, 1 enseignant·e, 1 groupe.
- **Recadrage** : modifier la représentation de la situation pour favoriser la collaboration.

#### ☐ Application :

Je ne me focalise pas sur l'individu — je regarde le système. Je demande : « Qu'est-ce qui se joue dans le groupe ? »

### 3. ☐ S'appuyer sur des règles

« Distinguer les normes (implicites) des règles (explicites). »

- **Une règle efficace** : générale, pertinente, réaliste, compréhensible, évolutive, connue, visible.
- **Sanctions** : expliquées, proportionnées, respectueuses.

#### ☐ Application :

Je co-construis les règles en début de formation — et je les affiche. Je les réajuste régulièrement avec le groupe.

### 4. ♀ Gérer les conflits

« Un conflit = deux protagonistes, un désaccord, une souffrance. »

- **Trois réactions** : fuir, adoucir, affronter.
- **Négociation** (Fisher & Ury, 1982) : traiter les personnes séparément du différend, se concentrer sur les intérêts, imaginer des solutions à bénéfice mutuel.

#### ☐ Application :

Je propose un **temps de médiation** — en petit groupe — pour résoudre les conflits. Je guide la négociation.

### 5. ☐ Comprendre les valeurs des élèves

« Les valeurs influencent les comportements. » (Schwartz, 2006)

- **10 valeurs fondamentales** : autonomie, bienveillance, pouvoir, sécurité, etc.
- **Conflits de valeurs** : entre l'enseignant et les élèves.

□ **Application :**

J'utilise un **outil de cartographie des valeurs** — pour comprendre les motivations des apprenant·e·s.

6. □ **Prendre conscience des effets de ses attitudes**

« Chaque attitude a des effets positifs ou négatifs. »

- **6 attitudes** : décision, interprétation, soutien, évaluation, enquête, écoute compréhensive.
- **Écoute compréhensive** : favorise l'autonomie.

□ **Application :**

Je me forme à l'**écoute active** — et je la pratique en temps réel. Je reformule, je valide, je questionne.

7. □ **Collaborer**

« Créer un espace de parole, travailler en équipe, solliciter une aide extérieure. »

- **Espace de parole** : pour les élèves — pour exprimer leurs besoins.
- **Travail en équipe** : avec les collègues — pour partager les charges.
- **Aide extérieure** : services de médiation, aide à la jeunesse, etc.

□ **Application :**

Je m'entoure — je ne suis pas seule. Je sollicite des pairs, des coachs, des experts.

□□ **Stratégies d'intervention — Pour adapter ma posture**□ **Stratégie 1 : Observer et nommer la situation**

> « Je nomme ce que je vois — sans juger. »

- **Décrire le comportement** : « Je vois que tu as besoin de parler — c'est important. »
- **Nommer l'émotion** : « Tu as l'air frustré — qu'est-ce qui te gêne ? »
- **Lier au contexte** : « C'est un moment difficile — on va le traverser ensemble. »

□ **Stratégie 2 : Recadrer la situation**

> « Je change de perspective — pour voir les choses autrement. »

- **Reformuler** : « Si je comprends bien, tu te demandes si... »
- **Rediriger** : « Pour y répondre, revenons à la théorie de... »
- **Transformer** : « Ton défi m'invite à approfondir — et cela profite à tous. »

□ **Stratégie 3 : Adapter ma posture**

« Je ne suis pas un·e seul·e — je m'adapte, je me transforme, je co-construis. »

- **Posture d'écoute** : pour les moments de tension.
- **Posture de leader** : pour les moments de crise.
- **Posture de facilitateur** : pour les moments de co-construction.

□ **Application :**

Je **change de posture** selon la situation — sans me figer dans un rôle.

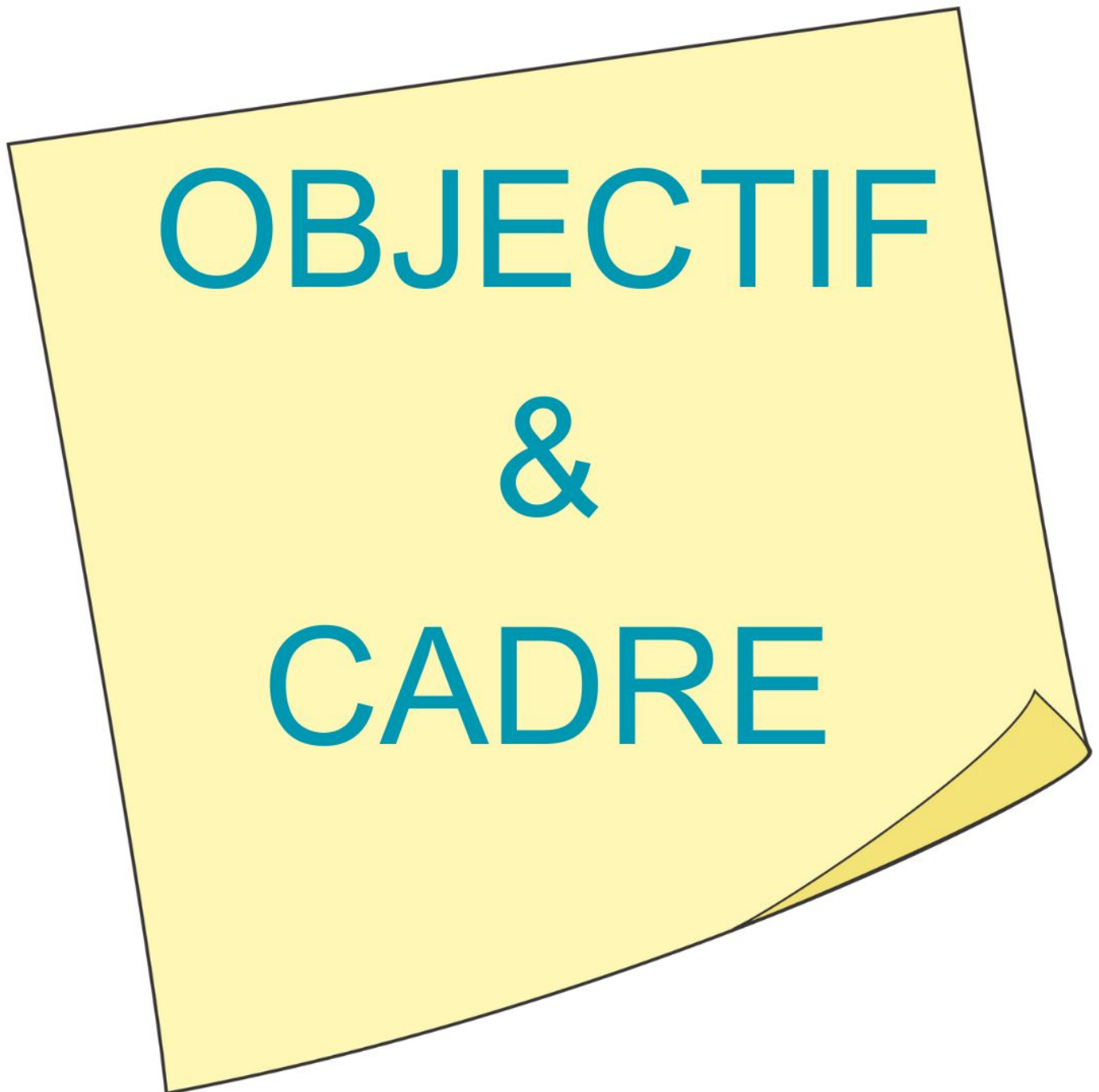
Durant les moment délicat, j'ai anticipé et préparé un post-it pour le garder sous les yeux sur lequel

était écrit. Cela m'aide à me rappeler en cas d'émotion forte ce que je peux faire pour casser le rythme néfaste.



Mes astuces anti-stress et garder le CAP :

- Le NeoColor turquoise dans les mains
- La planification fine sous les yeux
- Les notes invisibles aux apprenants de la présentation PowerPoint
- Le post-it sous les yeux





## □ Mes insights personnels

« Pour adapter ma posture, je me demande : »

- Comment je peux transformer cette situation en opportunité d'apprentissage ?
- Comment je peux nommer ce que je vois — sans juger ?
- Comment je peux recadrer la situation — pour voir les choses autrement ?
- Comment je peux adapter ma posture — pour répondre aux besoins du groupe ?
- 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

## □ Sources

Peeters, L. (2018). Contribution de la dynamique des groupes à la gestion de situations difficiles dans le groupe-classe. *\*Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale\**, 117-118, 147-179.

<https://doi.org/10.3917/cips.117.0147>

## □ Navigation

- ← Retour à la [Page principale F3 — Situations difficiles](#)
- → Retour à la [Page du Module MDA](#)

[carnet](#), [F3](#), [adaptation](#), [posture](#), [situation](#), [difficile](#), [peeters](#)

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=portfolio:f3\\_intervention:f3\\_posture&rev=1766134345](https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=portfolio:f3_intervention:f3_posture&rev=1766134345)

Last update: **2025/12/19 09:52**

