



## Trouver le juste niveau de présence

Le niveau de présence du formateur joue un rôle clé dans la dynamique d'apprentissage. Une présence trop directive peut brider l'initiative des participants, tandis qu'un manque d'accompagnement peut les laisser désorientés. Trouver le juste équilibre permet de maintenir leur engagement tout en favorisant leur autonomie et la confiance en leurs capacités.

### Trouver l'équilibre entre guidage et autonomie des participants

La juste présence du formateur repose sur une posture d'accompagnement qui s'adapte aux besoins et au niveau de maturité des participants. L'alternance entre des temps en posture haute et des temps en posture basse peut se faire en prenant en compte ces quelques éléments :

- **Créer un cadre sécurisant** en identifiant les temps clés durant lesquels adopter une posture haute : proposer un cadre bien défini et des consignes claires pour que les participants se sentent libres d'expérimenter sans crainte de l'échec, reformuler les messages clés en fin de séquence pour apporter un ancrage précis des concepts abordés et apporter de la visibilité sur la séquence suivante.
- **Observer et ajuster en temps réel** : prendre le temps de détecter les signaux des participants (questions récurrentes, hésitations ou à l'inverse discussions fluides entre pairs) pour adapter le degré d'intervention. Même en retrait, en posture basse, le formateur reste présent dans l'observation du groupe.
- **Pratiquer l'intervention ciblée** : intervenir de manière ponctuelle et précise pour répondre aux besoins exprimés sans prendre toute la place et en apportant uniquement un éclairage sur le besoin exprimé. Terminer par la question "Est-ce que c'est plus clair pour vous? Est-ce que vous avez maintenant les éléments pour avancer en autonomie?" et se mettre à nouveau en retrait le cas échéant.
- **Favoriser la coresponsabilité** : encourager les participants à solliciter l'aide du formateur uniquement lorsque nécessaire, en leur donnant les outils pour réfléchir en autonomie (canevas, ressources consultables, etc.) et entre pairs (binômes, petits groupes, etc.).

### Exemples de situations et stratégies associées

**Les apprenants semblent perdus** : tout d'abord questionner le besoin qui émerge chez les participants : est-ce un besoin de clarté dans la consigne, de faire une pause, etc. puis apportez-leur le soutien adapté.

**Certains monopolisent l'attention du formateur** : Encourager les échanges entre pairs avant de fournir des réponses individuelles.

**Les apprenants sont autonomes mais hésitants** : féliciter leur prise d'initiative et proposer une validation rapide pour les rassurer et les encourager à aller plus loin.



## Bonnes pratiques pour adopter un juste niveau de présence en formation

- **Laisser les apprenants en autonomie** : après avoir donné une consigne, se mettre en retrait dans l'espace et n'intervenir que si un apprenant cherche du regard le formateur pour solliciter une clarification de consignes par exemple.
- **Encourager la réflexion** : plutôt que d'apporter des solutions, poser des questions ouvertes qui aident les participants à approfondir leur raisonnement. Exemple : "Quelle serait votre intuition pour répondre à la problématique que vous venez de formuler ?" ; "Quel serait votre premier réflexe ?" ; "Qu'est-ce qui pourrait vous aider à trouver la solution par vous-même ?"
- **Soutenir la dynamique de groupe** : valoriser les interactions entre participants et proposer des moments de travail collaboratif pour limiter un rôle central du formateur.
- **Offrir des feedbacks ciblés** : formuler des retours constructifs et précis qui encouragent la progression sans imposer une direction unique. "Pour vous proposer une alternative, voici comment j'ai agi dans cette situation, ... C'est une manière de réagir, quelle autre alternative pourriez-vous imaginer ?"

## Outils et techniques utiles pour rendre les participants autonomes dans leur apprentissage

- **Méthode interrogative** : utiliser des questions ouvertes et progressives pour stimuler la réflexion sans fournir directement la réponse (voir fiche dédiée). Le formateur est présent pour formuler des questions pertinentes mais veille à ne pas suggérer de réponses pour rendre les participants pleinement acteurs.
- **Jeux de rôles ou études de cas** : laisser les participants explorer différentes approches avant d'intervenir avec des conseils et des apports complémentaires (voir fiches "jeux de rôle" et "étude de cas").
- **Coaching entre pairs** : mettre en place des binômes ou des petits groupes pour encourager les apprentissages croisés, le formateur est alors en posture basse et en observation pour être garant du processus (voir fiche "peer-coaching").
- **Cafeteria learning** : permettre aux apprenants de découvrir les ressources en autonomie tout en restant présent pour répondre à d'éventuelles questions et clôturer le temps par un partage collectif qui permet au formateur de clarifier certains points, de mettre en avant les messages clés essentiels (voir fiche "cafeteria learning").

