

**Module Action**

**Guide Pratique « Gérer les États  
d'Apprentissage : Stratégies et Actions  
Concrètes »**

**Communauté des Formateurs**

*Ce Guide Pratique PDF n'est pas destiné à la revente ou à la reproduction.*

*Ce manuel fait l'objet d'un copyright.*

## Les états d'apprentissage

L'état d'apprentissage, c'est la combinaison de l'humeur, des émotions et du niveau d'énergie à un instant donné.

Imaginez que l'apprentissage soit comme une porte :

- Lorsque l'état est positif, la porte est grande ouverte : tout passe plus facilement.
- Lorsque l'état est négatif, la porte se ferme... parfois même à double tour.

Dans ces moments-là, ce n'est pas que l'apprenant ne veut pas apprendre. C'est simplement que son état interne ne lui permet pas d'être réceptif.

Les états d'apprentissage ont un impact direct sur la capacité à apprendre. Les neurosciences le confirment : tout apprentissage est influencé par l'état émotionnel.

Une succession d'états négatifs peut conduire un apprenant à adopter une posture de rejet de l'apprentissage. Une posture qui, en surface, peut être interprétée (à tort) comme une attitude difficile. Et l'inverse est tout aussi vrai !

Par exemple, plusieurs études montrent que le stress chronique altère le fonctionnement de deux régions clés du cerveau :

- L'hippocampe (mémoire, navigation, apprentissage)
- Le cortex préfrontal (prise de décision, attention, gestion des émotions)

Conséquences :

- Baisse de la concentration
- Réduction de la rétention d'informations
- Difficultés à intégrer de nouvelles connaissances

À l'inverse, un environnement d'apprentissage positif et stimulant favorise la libération de dopamine et d'ocytocine, deux neurotransmetteurs qui boostent :

- La motivation
- La mémorisation
- L'engagement

C'est dans cet état d'apprentissage que nous devons maintenir nos apprenants !

## Deux types d'états d'apprentissage : positifs & négatifs

Voici quelques exemples d'états d'apprentissage qui influencent directement la capacité à apprendre :

### ● États positifs (porte ouverte)

- **Curiosité** : regard attentif, questions spontanées, posture en avant
- **Surprise** : exclamations, sourires, haussement de sourcils
- **Engagement** : prise de notes, participation active, interactions
- **Confiance** : expression détendue, réponses assumées, coopération
- **Etc.**

**À observer** : regards dirigés vers le formateur ou les supports, gestes ouverts, interactions fréquentes.

### ● États négatifs (porte fermée)

- **Stress** : agitation, respiration rapide, crispation du visage
- **Peur de l'échec** : évitement du regard, silence, repli sur soi
- **Ennui** : regard fuyant, bâillements, gestes répétitifs
- **Frustration** : soupirs, bras croisés, commentaires négatifs
- **Etc.**

**À observer** : corps fermé, absence d'expression, regard fuyant ou vers le sol, participation faible.

***« L'apprentissage, c'est un changement d'état. Ce que nous faisons, ressentons et pensons pendant la formation est aussi important que ce que nous apprenons. »***  
***— Christophe, d'Eureka - Une approche différente de la formation***

## **Quelques stratégies à mettre en place avant la formation :**

Ces stratégies viennent en complément de celles découvertes et proposées lors de la classe virtuelle « **Émotions et Formation : Explorer l'impact des états positifs et négatifs sur l'apprentissage** ».

L'objectif : **préparer un cadre propice à l'apprentissage**, avant même l'arrivée des apprenants.

### **1. Envoyer une pré communication personnalisée**

Créez un premier contact chaleureux. Présentez brièvement le programme, valorisez les attentes, donnez envie de participer et impliquer les apprenants par une tâche simple et ciblée en lien avec le programme à réaliser avant la formation.

### **2. Adapter la communication au moment de la pré com**

Utilisez un ton bienveillant, valorisant et motivant dans vos mails ou documents envoyés avant la session. Évitez le jargon anxiogène ou les injonctions rigides.

### **3. Clarifier les Benefices Apprenants**

Un apprenant rassuré sait pourquoi il est là et ce qu'il va y gagner. Cela réduit l'anxiété et stimule la curiosité.

### **4. Préparer un environnement accueillant (physique ou virtuel)**

Salle bien agencée (cabaret de preference), lumière agréable, matériel prêt... ou visuels soignés et consignes claires en classe virtuelle. L'ambiance compte autant que le contenu !

### **5. Prévoir un temps d'accueil**

Un café d'arrivée ou un simple échange informel permet de créer une connexion humaine et de faire baisser les tensions initiales. Pensez au Cafe Virtuel 15 minutes avant la classe virtuelle pour créer la connexion.

### **6. Identifier les signaux émotionnels dès l'accueil**

Observez les visages, les postures, les attitudes. Un simple "Comment ça va aujourd'hui ?" peut vous donner des indices précieux.

## **Quelques stratégies à mettre en place pendant la formation :**

Ces stratégies viennent en complément de celles découvertes et proposées lors de la classe virtuelle « **Émotions et Formation : Explorer l'impact des états positifs et négatifs sur l'apprentissage** ».

Une fois la formation débutée, l'important est d'ajuster en temps réel selon les signaux envoyés par les apprenants. Voici quelques actions simples à intégrer :

### **1. Jongler entre la participation et la collaboration**

Variez les formats : alternance entre activités individuelles, travail en binômes ou en sous-groupes. Cela stimule l'engagement sans épuiser les apprenants.

### **2. Utiliser l'humour ou la surprise**

Ces déclencheurs positifs renforcent l'attention et la mémorisation, surtout lorsqu'ils sont en lien avec le contexte professionnel des apprenants et le programme.

### **3. Faciliter les erreurs**

L'erreur est une étape naturelle du processus d'apprentissage. En la rendant acceptable, vous aidez les apprenants à combler leurs écarts de performance et à oser davantage.

### **4. Observer activement**

Restez attentif aux signes corporels, aux réactions émotionnelles et au niveau d'énergie du groupe. Ajustez le rythme ou le format si nécessaire.

### **5. Offrez du feedback régulièrement (direct et indirect)**

Reconnaissance ou un simple regard peut renforcer la motivation. N'oubliez pas de faciliter également le feedback indirect à travers le questionnement ou l'enseignement mutuel (binômes).

### **6. Réactiver Réactiver**

La réactivation permet aux apprenants de prendre conscience du chemin parcouru. Elle renforce la mémorisation, l'engagement et la motivation.

## Lesquelles utilisez-vous déjà en présentiel ?

Après les stratégies, voici quelques **actions concrètes** à mettre en place pour **gérer activement les états d'apprentissage** tout au long de la formation :

- **Commencer à l'heure annoncée**

Donnez le ton dès le départ en respectant l'horaire communiqué dans la pré-information. Cela crée un cadre sécurisant et professionnel.

- **Dès les deux premières minutes**, engagez les participants dans une **activité pédagogique collaborative**. Objectif : créer du lien entre les apprenants et connecter immédiatement au contenu.

Par exemple :

- Une anagramme à résoudre autour des indispensables de la formation
- Une carte heuristique collective sur leurs connaissances actuelles
- Une activité du type « Où en sommes-nous ? »

- **Impliquer les apprenants toutes les 7 minutes**

Cela permet de maintenir leur attention et leur énergie. Voici quelques **déclencheurs positifs** à intégrer régulièrement :

- **Action** : Prise de notes, production écrite ou visuelle
- **Mouvement** : Changement de place, d'environnement, constitution de nouveaux binômes ou trios
- **Collaboration** : Discussions rapides en petits groupes
- **Lien avec la réalité** : Partage d'exemples concrets, rédaction collective de citations
- **Surprise** : Présentation d'un concept avec un accessoire ou un objet inattendu
- **Participation** : Échanges de bonnes pratiques ou retours d'expérience

- **Avant une pause et après le déjeuner**, proposez une **activité de réactivation** pour recentrer les apprenants sur leur processus d'apprentissage et booster leur motivation.

- **Communiquez régulièrement les bénéfices apprenants**

Par exemple :

« Dans quelques instants, je vous partagerai une technique simple et puissante pour obtenir immédiatement l'engagement des participants. »

- **Reliez constamment les contenus au contexte professionnel des apprenants**  
Utilisez des exemples récents, proches de leur quotidien. Encouragez-les à imaginer des mises en œuvre concrètes dans leur environnement de travail.
- **Lors de formations sur plusieurs jours**, commencez chaque nouvelle journée (J2, J3, etc.) par une activité de réactivation :  
Cela aide à reconnecter les participants entre eux et au contenu, tout en réduisant les éventuelles préoccupations du jour.
- **Capter l'attention par des déclencheurs positifs :**  
Accessoires, objets inattendus, petits tours de magie... Ces éléments surprennent, amusent et marquent les esprits.
- **Ajoutez du fun lors de la constitution des groupes :**  
Un petit clin d'œil humoristique peut faire beaucoup pour détendre l'atmosphère. Exemples :
  - La personne qui habite le plus loin devient le leader du groupe
  - Celle qui a le plus d'animaux à la maison sera la preneuse de notes
  - La personne la plus récente dans l'entreprise présente la synthèse
  - Etc.
- **Terminez la formation par une célébration !**  
La dernière impression est souvent celle qui reste. Si les participants quittent la salle avec une **énergie positive**, ils auront bien plus de chances de transférer leurs acquis dans leur quotidien professionnel.

 **À retenir : le formateur est le déclencheur principal des états d'apprentissage.**  
Son enthousiasme, sa passion, sa posture et son attention constante aux bénéfiques apprenants sont des leviers puissants pour créer et maintenir des états internes propices à l'apprentissage.

## Vos notes et actions

## Et en distanciel, lesquelles utilisez-vous déjà ?

Voici quelques leviers concrets pour gérer efficacement les **états d'apprentissage à distance**, en maintenant l'attention, la connexion et la motivation des apprenants tout au long de la classe virtuelle :

- **Commencer à l'heure exacte annoncée**  
Cela crée un repère structurant pour les participants et donne le ton dès les premières secondes.
- **Dès les deux premières minutes, proposez une activité pédagogique collaborative** pour :
  - Créer du lien entre les apprenants
  - Les connecter au programme
  - Les familiariser avec la plateforme
- **Impliquer les participants toutes les 4 minutes**  
La régularité est clé en distanciel. Voici quelques **déclencheurs positifs** simples à intégrer :
  - **Action** : Leur proposer de prendre des notes ou de répondre dans le tchat
  - **Mouvement** : Leur demander de trouver un objet autour d'eux en lien avec le contenu
  - **Collaboration** : Discussion en sous-groupes via les salles de sous-commission
  - **Reconnaissance** : Solliciter leurs réactions avec des émoticônes ou un mot-clé dans le tchat
  - **Surprise** : Les inviter à vous rejoindre sur une application interactive ou un outil numérique inattendu (ex : tableau blanc collaboratif, quiz, roue aléatoire...)
- **Entre deux épisodes d'une classe virtuelle en plusieurs parties, proposez une activité de réactivation** pour faire le lien avec les apprentissages précédents.
- **Terminez la classe virtuelle par une célébration !**  
Ce que les apprenants ressentent en quittant la session conditionne leur mémoire et leur envie d'appliquer. Une fin positive favorise le transfert et renforce l'impact de la formation.

- **Communiquez continuellement les bénéfiques apprenants**  
Par exemple : « Dans quelques minutes, je vous partagerai une astuce puissante pour renforcer immédiatement l'engagement de vos propres apprenants. »
- **Encouragez les apprenants à projeter l'usage du contenu**  
En début de session, demandez-leur de formuler une intention d'application, puis de la partager à un binôme en salle de sous-commission.
- **Assurez un lien constant avec leur réalité professionnelle**  
Donnez des exemples concrets, récents, et invitez-les à suggérer des pistes de mise en œuvre via le tchat ou à l'oral.
- **Utilisez des accessoires visuels même en distanciel**  
Cela capte l'attention, rend les notions abstraites plus tangibles, et facilite la mémorisation ou le transfert d'un contenu perçu comme « technique » ou peu engageant.

 **À retenir : en classe virtuelle aussi, le formateur reste le déclencheur principal des états d'apprentissage.**

Son enthousiasme, sa passion pour le contenu, sa posture d'animateur bienveillant et son attention constante aux bénéfiques pour les apprenants sont les piliers d'un distanciel vivant et transformateur.

### **Vos notes et actions**

## Les états d'apprentissage sont souvent invisibles... mais toujours influents.

En tant que formateur ou formatrice, vous êtes à la fois **observateur** et **déclencheur** de ces états. Vos choix pédagogiques, votre posture et votre capacité d'adaptation peuvent transformer un simple transfert de connaissances en une véritable expérience d'apprentissage.

*« L'émotion est le moteur de l'attention, l'attention est la porte de la mémoire. »  
— Stanislas Dehaene*

### Gardez en tête ces trois principes :

1. **Observez sans juger.**
2. **Ajustez avec bienveillance.**
3. **Célébrez les petits succès.**

### Pour aller plus loin, choisissez une action à tester dès votre prochaine formation

- Observer activement les signaux émotionnels (regards, postures, silences...) pendant une activité.
- Varier les formats : transformer une activité individuelle en travail en binôme ou en sous-groupe.
- Ajouter un **élément de surprise** (accessoire, anecdote, humour, illusion...).
- Formuler **un bénéfice apprenant clair** à annoncer en pré communication et/ou dès le début de la formation/séquence.

**Notez-la**, planifiez son utilisation et observez ce que cela change !

*💬 Et si vous partagiez cette action sur votre groupe WhatsApp Communauté des Formateurs ? Cela vous aidera à la mettre en œuvre et inspirera les autres.*