Co-funded by the European Union

BURNOUT COACHING

Svetoslava Stoyanova

Lachezar Afrikanov

Prévention de l'épuisement professionnel dans l'éducation des adultes

MANUEL

Prévention du burnout dans l'éducation des adultes : HANDBOOK

Les auteurs :

Svetoslava Stoyanova- Chapitre 1, Chapitre 3, Chapitre 4

Lachezar Afrikanov, PhD - Chapitre 2, Chapitre 3, Chapitre 5

Réviseur académique : Tom Vandenberghe, docent at Odisee University College – Bruxelles, Belgiuque

Traduction Française : Edit Lakatos

© Modern Education Foundation, Sofia, Bulgarie, 2022, au nom du consortium du projet de coaching de l'épuisement professionnel.

La reproduction est autorisée à condition que la source soit mentionnée.

Cette publication est le fruit d'un partenariat dans le cadre du projet Burnout Coaching, mis en œuvre par New Mindset Coaching and Training, Belgique et Modern Education Foundation, Bulgarie. Le projet est mis en œuvre dans le cadre de l'accord de programme Erasmus+ № 21PSA0004 / 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034012.

Le soutien apporté par la Commission européenne à cette publication ne constitue pas une approbation du contenu qui ne reflète que les opinions de l'auteur, et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Les images et graphiques utilisés sont sous licence ouverte et premium par: Freepik; Unsplash ; Pixabay et les images originales du consortium.

Veuillez citer cette publication comme :

Stoyanova, S., et Afrikanov, L. (2022). Prévention de l'épuisement professionnel dans l'éducation des adultes : HANDBOOK, Modern Education Foundation

Approbation

La plupart des coachs et des formateurs font preuve de beaucoup d'engagement et de dévouement dans leur travail. Portés par leur enthousiasme et leur volonté de créer de la qualité, ils risquent d'aller au-delà de leurs limites et d'épuiser toute leur énergie. Il est paradoxal de penser que prendre du recul peut les aider à créer plus d'espace et leur permettre de profiter de leur merveilleux travail. Mais très souvent, ils ne l'appliquent pas à eux-mêmes.

L'importance de l'auto-soin pour les formateurs ne peut être sous-estimée et profite à eux-mêmes et à leurs stagiaires. Les auteurs de ce livre se concentrent principalement sur la personne du formateur (m/f/x) et sur l'impact sur les apprenants. Il est remarquable de constater à quel point ils se préoccupent du bien-être des formateurs et de la manière dont ils doivent surveiller leur propre bilan énergétique. Les formateurs ne servent pas seulement de modèle quant à la façon dont ils gèrent le contenu de leurs sessions, mais il est encore plus important de savoir comment ils se présentent à leurs apprenants.

En tant que formateur, vous devez constamment être incarné, conscient de vous-même et de votre propre niveau d'énergie. Il est essentiel d'être honnête envers soi-même et de se présenter comme une personne tout aussi vulnérable, aux prises avec des problèmes et à la recherche d'un équilibre dans sa vie. C'est ce qui fait l'authenticité d'un formateur et qui peut donc faire disparaître le stress et la pression de vos stagiaires.

Ce manuel vous aide, en tant que formateur, à faire des choix judicieux dans la manière dont vous vous présentez à vos apprenants et à écouter leurs besoins, en

tant qu'individus et en tant que groupe. Il est important d'être vigilant et de prendre régulièrement le pouls des niveaux d'énergie, de la motivation et des limites de vos stagiaires.

Les auteurs vont au cœur même de la formation puisqu'ils recommandent d'établir des liens forts, d'encourager le partage d'expériences personnelles et de faire appel à la créativité des stagiaires pour se connecter davantage à eux-mêmes et aux autres.

Tom Vandenberghe

Coach. Formateur. Chargé de cours au Collège universitaire Odisee - Bruxelles

Bruxelles, Belgique

Janvier 2023

Remerciements

Il faut un village pour élever un enfant, dit-on. Il s'agit avant tout des perspectives dont un projet et une entreprise ont besoin pour contribuer à l'avancement de l'humanité. C'est ce que nous espérons le mieux pour ce manuel, et de nombreuses personnes et organisations ont apporté leur soutien au processus de développement de l'objectif et de l'utilité du texte que vous lirez en parcourant ce document.

Un sincère merci à :

Le programme Erasmus+ et AEF Europe, pour le cofinancement du projet de coaching du burnout.

Nikolay Georgiev, chef de la Fondation pour l'éducation moderne, pour la structure et les conseils pendant la gestion de l'ensemble du projet.

Leeni Ringman, pour avoir participé à la recherche approfondie sur le burnout et la prévention du burnout, avant que nous ne commencions à élaborer le manuel.

Philippe Declercq, Merle McKinley, Grace Larose, Chrysanthi Vazitari, Georgi Kolev, Cecilia Yeung, Stanislava G. Stoeva pour avoir été nos invités dans la série de brèves interviews et avoir été une source de connaissances et d'inspiration sur le sujet du burnout.

Elica Mollov pour avoir travaillé à la conception de ce manuel.

Edit Lakatos pour son aide à la traduction française du manuel.

Tom Vandenberghe qui a eu la gentillesse de revoir le texte et de nous donner son aval pour notre travail et le manuel sur la prévention du burnout dans l'éducation des adultes.

Introduction

L'épuisement professionnel est en train de devenir l'un des grands défis du XXIe siècle, influençant tous les domaines de la vie, y compris l'éducation et la formation.

Tant les apprenants que les formateurs subissent de nombreuses influences négatives qui, à long terme, peuvent entraîner un déséquilibre dans leur bien-être physique et mental.

Le manuel de prévention de l'épuisement professionnel propose un ensemble de principes et de lignes directrices pour aider les formateurs d'adultes à favoriser des expériences d'apprentissage positives et significatives.

En utilisant les stratégies présentées, le formateur contribuera à son propre bien-être et à celui des apprenants.

Le chapitre 1 - comprend les résultats d'une recherche approfondie que nous avons menée sur le burnout.

Les chapitres 2 à 5 comprennent une collection d'idées pratiques que les formateurs peuvent adopter pour créer un processus d'apprentissage positif et amical qui soutient la prévention ou l'atténuation des facteurs de burnout.

On espère apporter une valeur ajoutée à votre formation !

Les auteurs

Contenu

Approbation 3
Remerciements 5
Introduction 6
Chapitre 1 - Explorer le terrain par Svetoslava Stoyanova 9
Comment l'épuisement professionnel et le stress sont-ils liés ? 11
Épuisement professionnel et santé mentale 11
Les 12 phases du burnout 12
Facteurs de risque menant au burnout 12
Comment se manifeste l'épuisement professionnel ? 13
L’épuisement non lié au travail 14
L'épuisement professionnel 14
Comment repérer le burnout ? 15
Reconnaître le burnout chez vos apprenants et en vous-même 16
Prévention du burnout 16
Chapitre 2 - Engager les apprenants par Lachezar Afrikanov, PhD 19
Avant (préparation pour l’engagement) 20
Idée 1 - Enquête en ligne 20
Idée 2 - Communication directe 21
Idée 3 – L’immersion 22
Pendant (l’engagement) 22
Idée 1 - Il n'y a rien de mieux qu'un simple « check-in » 23
Idée 2 - Les énergisants peuvent être bien plus que des activités ludiques 24
Idée 3 - Demander un retour d'information continu est obligatoire ! 25
Après (l’engagement maintenu) 26

Idée 1 - Enquête de satisfaction et quelque chose de plus 27
Idée 2 - Les devoirs ne sont pas ennuyeux 28
Idée 3 - Nous sommes une communauté 29
Chapitre 3 - Espace d'apprentissage engageant par Lachezar Afrikanov, PhD 31
Espaces d'apprentissage en ligne 31
Idée 1 - S'assurer que tout le monde est EN LIGNE 32
Idée 2 - Soyez bref 33
Idée 3 - Ma plateforme préférée n'est pas votre plateforme préférée 34
Espaces d'apprentissage physiques 34
Idée 1 - Le mobilier est votre meilleur allié 35
Idée 2 - Fleurs sur la table 37
Idée 3 - Nettoyez votre espace 37
Chapitre 4 - Engager le formateur par Svetoslava Stoyanova 40
Vêtements et couleurs 40
Idée 1 - Vous êtes la présentation 40
Idée 2 - Attention aux vêtements et aux couleurs 41
Idée 3 - Distinguez le cadre en ligne du cadre en personne lorsque vous choisissez votre tenue 42
Préséance 43
Idée 1 - Intelligence, MAIS Positive. 43
Idée 2 - Surmonter votre peur de "Comment vais-je faire ?". 44
Idée 3 - Respirez la brise 44
Idée 4 - Respiration x 2 46
Idée 5 - Méditation sur le pont 46
Émotions 48

Idée 1 - Vous n'êtes pas vos émotions 50
Idée 2 - Soyez agile 51
Idée 3 - Apprendre à être reconnaissant 52
Idée 4 - Carte des priorités 54
Chapitre 5 - Engager des méthodes par Lachezar Afrikanov, PhD 58
Idée 1 - Je vous vois 58
Idée 2 – L'inclusion 60
Idée 3 - Plaisanter ou ne pas plaisanter ? 61
Idée 4 – Le choix libre 62
Idée 5 - Ne pas arrêter le mouvement 63
S'engager par soi-même :) 66

Chapitre 1 - Explorer le terrain par Svetoslava Stoyanova

Le burnout est la nouvelle grippe. Nous pouvons l'attraper plusieurs fois au fil des ans, et même plus d'une fois au cours d'une "saison". Il est intéressant de noter que tous les groupes à risque d'avoir la grippe sont également les groupes qui souffrent rarement d'un burnout - les enfants, les femmes enceintes et les adultes âgés. Et de la même manière que pour la prévention d'un virus, il existe certains facteurs d'hygiène que nous pouvons suivre (ou conseiller à nos apprenants de suivre) pour prévenir le burnout. (1)

Le terme "burnout" a été inventé dans les années 1970 par le psychologue américain Herbert Freudenberger, pour expliquer comment le stress et les exigences des professions d'assistance conduisent à un stress grave. L'Organisation mondiale de la santé (OMS) le définit comme un état (2), plutôt que comme une maladie. En tant que tel, il peut se présenter dans toutes les "tailles" et toucher toute personne en âge de travailler, quelles que soient ses années d'expérience, son statut ou sa profession.

Au cours de l'année 2022, pendant la mise en œuvre du projet de coaching en matière d'épuisement professionnel, notre équipe s'est immergée dans le sujet et a parcouru des livres et des revues universitaires, regardé des documentaires et discuté avec des professionnels qui travaillent dans le domaine de la prévention de l'épuisement professionnel et avec des personnes du secteur de l'éducation des adultes qui ont connu l'épuisement professionnel.

Trois principaux points à retenir ont émergé :

1. Les conséquences : Il n'y a pas une seule personne qui a fait l'expérience du burnout et qui n'a pas déraillé pendant un minimum de 6 mois à 1 à 2 ans (absence presque totale du travail/des études/de la vie sociale) ;
2. L'espoir : Il n'y a pas une seule personne qui a souffert d'épuisement professionnel et qui a recommencé sa vision professionnelle et personnelle de la vie sans ajouter sensiblement plus de sens, de but et de conscience à ses journées ;

3. L'action : Tout le monde a fait référence à l'établissement d'habitudes de bien-être comme étant la clé pour prévenir le (prochain) burnout.

Les conclusions que nous proposons dans cette première partie du manuel serviront de base à votre propre compréhension du burnout, et de la manière dont il peut vous affecter, vous et vos apprenants adultes. Nous pensons que ces résultats seront des informations préliminaires utiles pour vous en tant que formateur. Notre objectif est que vous puissiez mieux identifier les premiers symptômes de burnout chez les apprenants adultes et en vous-même en tant que formateur et éducateur d'adultes. En outre, notre espoir pour vous est que vous serez en mesure de :

- concevoir des programmes de formation structurés, mettre en œuvre des stratégies de prévention du burnout et planter des habitudes de bien-être ;
- améliorer vos compétences liées au transfert de connaissances, ainsi que vos compétences et attitudes liées au burnout ;
- appliquer un savoir-faire théorique spécifique et le mettre en œuvre dans votre formation ;

- appliquer des méthodes concrètes pour repérer les facteurs de burnout ;
- concevoir des approches pertinentes pour prévenir le burnout des apprenants adultes ;
- appliquer des stratégies de résilience psychologique ;
- mieux répondre aux besoins identifiés de vos apprenants adultes.

Comment l'épuisement professionnel et le stress sont-ils liés ?

Une étude récente montre que le stress au travail et le burnout se renforcent mutuellement. "*Toutefois, contrairement à la croyance populaire, le burnout a un impact beaucoup plus important sur le stress au travail que l'inverse*" (C. Guthier, C. Dormann, M. C. Völkle, 2021). Traduit au quotidien, cela signifie qu'une personne qui traverse un burnout répondra avec plus de stress à l'accablement du travail, plutôt qu'un agenda écrasant en lui-même qui serait la base du burnout. (3)

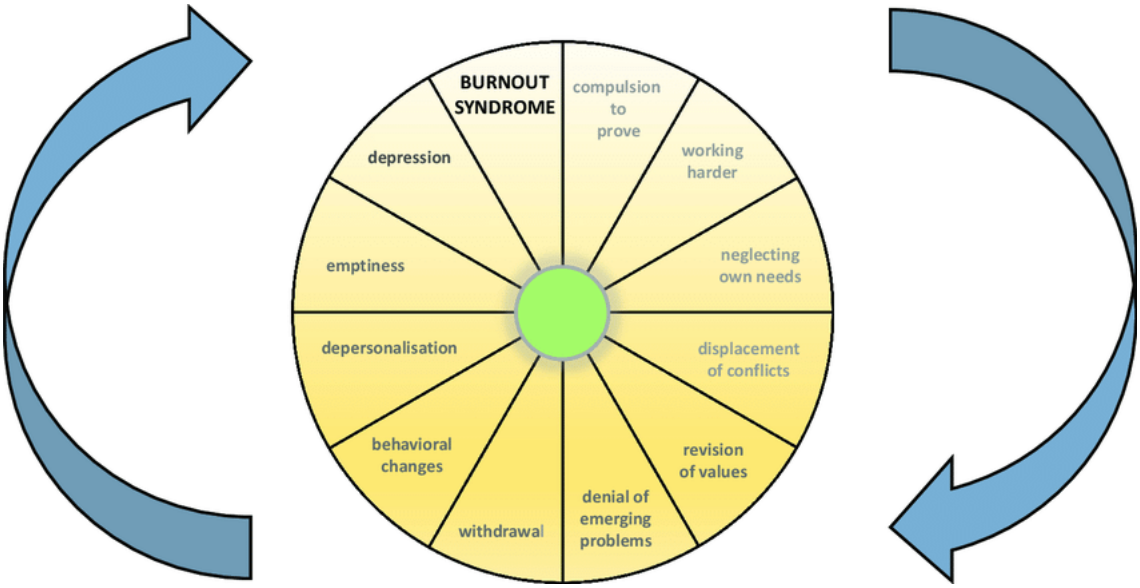
Épuisement professionnel et santé mentale

La recherche d'Eurofund (4) suggère que, comme l'épuisement professionnel n'est pas ou est rarement étudié en même temps que la dépression, cela "*empêche la création d'une compréhension globale des facteurs qui déterminent la santé mentale*" (Eurofound (2018), Burnout in the workplace : Un examen des données et des réponses politiques dans l'UE, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, p. 29).

Dans un document de synthèse datant de 2012, la société allemande de psychiatrie et de psychothérapie fait référence à des "*preuves du chevauchement entre le burnout et la dépression*", fondées sur 92 études, et suggère que la "*distinction entre le dernier stade du burnout et la dépression clinique, est conceptuellement fragile*" (Eurofound (2018), Burnout in the workplace : Un examen des données et des réponses politiques dans l'UE, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, p. 12).

Les 12 phases du burnout

Herbert Freudenberger a décrit les 12 phases du burnout. La pratique montre qu'elles peuvent se produire ou non dans l'ordre suivant :



Source: Attribution-Non-commercial 3.0 Unported (CC BY-NC 3.0). (5)

Facteurs de risque menant au burnout

Selon le professeur Christina Maslach, cité dans l'ouvrage "Overcoming Burnout and Compassion Fatigue in Schools" (Alison L. DuBois & Molly A. Mistretta, pp. 42-43), il existe trois sources critiques d'épuisement professionnel :

1. La dynamique des interactions que l'on a avec une variété d'individus dans le cadre éducatif ou professionnel.
2. L'environnement de travail dans lequel ces interactions ont lieu. 3.
3. Les caractéristiques individuelles qui peuvent influencer la probabilité de développer un burnout.

La liste des facteurs de risque de stress, d'épuisement professionnel et de fatigue compassionnelle s'allonge dans la profession d'éducateur et de formateur. Parmi les principaux facteurs (6) nous voyons :

- Les facteurs environnementaux tels que les longues heures de travail et les charges de travail élevées (Boscarino, Figley & Adams, 2004 ; Creamer & Liddle, 2005 ; Meyers & Cornille, 2002) ;
- La perception de leurs propres rôles et responsabilités (Miller, Brownell & Smith, 1999) ;
- Éducateurs travaillant avec des enfants ayant survécu à un traumatisme violent ou d'origine humaine (Creamer & Liddle, 2005 ; Cunningham, 2003) ;
- Conflit entre les valeurs personnelles et celles de l'organisation (Leiter & Maslach, 1999) ;
- Niveaux élevés de stress (Gersten et coll., 2001 ; Singh et Billingsley, 1996) ;
- Manque de formation en matière de traumatisme (Miller, Brownell et Smith, 1999). De nombreux éducateurs ne se sentent pas préparés à faire face aux traumatismes que les étudiants apportent dans l'environnement [scolaire] ;
- Le décalage entre les attentes préconçues et l'environnement de travail crée une déconnexion cognitive (Riley, San Juan, Klinker et Ramminger, 2008).

Comment se manifeste l'épuisement professionnel ?

Certaines des déclarations physiques et mentales suivantes sur ce que l'on ressent sont souvent des symptômes d'épuisement professionnel et de burnout (7) .

- Les personnes touchées ou à haut risque de burnout déclarent souvent se sentir fatiguées, irritables, distraites, inadéquates ou incompétentes, en colère contre une situation ou un pair ;
- Ils partagent des plaintes concernant des douleurs musculaires et des douleurs corporelles, le fait d'avoir des maux de tête plusieurs fois par semaine, un appétit accru ou réduit ;
- Ils ont une mauvaise concentration, des pensées confuses et de l'indécision.

L’épuisement non lié au travail

- **L'épuisement parental** (épuisement dans son rôle de parent). Les recherches montrent que certaines populations sont plus sujettes à l'épuisement parental : les parents issus de pays plus individualistes (typiquement occidentaux) présentaient des taux d'épuisement parental plus élevés que ceux issus de pays orientaux. (8)
- **L'épuisement des soignants** (concerne généralement la prise en charge de personnes d'âge adulte). Plusieurs études ont constaté que l'épuisement des soignants fait référence à un " syndrome tridimensionnel en réponse au stress que peut représenter le contexte de la prise en charge ". L'épuisement émotionnel peut être défini comme un sentiment de surcharge, de ne plus pouvoir continuer, d'être épuisé émotionnellement face à la situation d'aidant et au bénéficiaire des soins " (Thompson, 2014 ; Goodwin, 2017). (9)
- **L'épuisement conjugal** (épuisement causé par des conflits de longue durée au sein du couple). Il se manifeste par une augmentation des accès d'agressivité dans le comportement, et donc, réduit l'affection entre les conjoints. (10)

L'épuisement professionnel

Selon le rapport "Burnout in the workplace : A review of data and policy responses in the EU" (4), les aspects suivants de l'épuisement professionnel sont également des manifestations de l'épuisement dans l'environnement de travail :

- Routine émotionnellement exigeante et stressante au travail ;
- Conflits - semblent être parmi les principales raisons de l'épuisement professionnel en Belgique, en Lituanie et en Suède ;
- Absence d'un "filet de sécurité" au travail et de soutien de la part des collègues ; manque de travail en équipe ;
- De mauvaises conditions de travail et un environnement perturbant ;
- Lourde charge de travail et rythme de travail trépidant comme norme;
- Manque d'autonomie ou trop d'autonomie ;
- Trop peu ou pas d'opportunités de développement professionnel ;
- Méfiance à l'égard du chef ou du manager ;

- Rémunération inadéquate.

Comment repérer le burnout ?

En tant que formateurs, nous cherchons constamment à développer notre propre conscience de soi, ce qui permet de repérer les symptômes du burnout chez nous d'abord et par conséquent chez nos apprenants. Des chercheurs de la KU Leuven en Belgique ont défini quatre symptômes de burnout, cités par Mensura, qui peuvent nous aider dans le processus d'auto-observation (11) :

1. Sentiment d'épuisement mental et physique
2. Manque de concentration et mauvaise mémoire
3. Labilité émotionnelle
4. Détachement

Les quatre symptômes fondamentaux peuvent se manifester par des problèmes de sommeil ou des crises de panique, par la perception de douleurs physiques ayant une cause psychologique, comme des céphalées de tension, et même par la culpabilité de ne pas être en bonne forme. (12)

Épuisement pandémique

La pandémie de COVID-19 a créé un nouveau type d'épuisement professionnel, appelé burnout pandémique et souvent aussi fatigue pandémique. L'épuisement professionnel a un impact sur la vie des gens, tant sur le plan professionnel que personnel. "Contrairement à l'épuisement professionnel, l'épuisement professionnel pandémique a été identifié chez des personnes en dehors du lieu de travail, y compris celles qui parviennent à faire face aux facteurs de stress professionnels de la vie - psychologues, formateurs, coachs, animateurs, enseignants.", explique Milena Dragova, formatrice du groupe de discussion. du projet Burnout Coaching, qui a initié et dirigé la création du « SpaGAME », un jeu

de société, développé en 2022 avec un focus sur le burnout pandémique lié au COVID-19.

Les symptômes de l'épuisement professionnel pandémique peuvent inclure un épuisement grave, l'insomnie, le doute de soi et une perte extrême d'espoir et de courage. Les professionnels de la santé mentale accordent une attention extrême à ce type d'épuisement professionnel au cours des 1 à 2 dernières années.

Reconnaître le burnout chez vos apprenants et en vous-même

Si, en tant que formateur, vous communiquez régulièrement avec votre public, écoutez et observez les plaintes qui se répètent, comme les suivantes (12) :

- "À la fin de ma journée de travail, je me sens physiquement et émotionnellement épuisé".
- "Je n'aime plus mon travail/mes études".
- "Je ne sais pas comment je fais encore pour résister à la pression".
- "Les week-ends ne sont pas suffisants pour récupérer du stress de mon travail".
- "Je me sens parfois indifférent à... (collègues, pairs, étudiants, etc.)".

Soyez conscient et honnête si vous vous surprenez également à avoir ce récit dans votre discussion intérieure. Plus vous êtes engagé, dévoué et engagé dans votre profession dans le domaine de l'éducation et de la formation des adultes, plus vous risquez de connaître un épuisement professionnel.

Prévention du burnout

En fait, le burnout peut toucher des personnes de tous horizons et il peut se produire plusieurs fois au fil des ans et de différentes manières, en présentant l'une des douze phases du syndrome. Comment prévenir le burnout chez nous et chez nos apprenants ?

- **Conscience de soi et conscience sociale**

Le paradigme et le concept du coaching peuvent être véritablement déterminants pour commencer à remarquer les signes précurseurs et développer la conscience

de ceux qui nous entourent. "La conscience de soi est un comportement important d'autoprotection et peut nous aider à maintenir un équilibre sain d'empathie." (Saakvitne et Pearlman, 1996, dans "Overcoming Burnout and Compassion Fatigue in Schools" par Alison L. DuBois & Molly A. Mistretta). (6)

- **Soin de soi et attention aux apprenants**

Permettre à nos propres ressources internes et aider les autres à faire de même est au cœur même du concept de coaching. Cependant, nous devons prendre soin de nos ressources internes et trouver notre propre chemin vers l'auto-soin, afin de pouvoir aider nos apprenants et les personnes qui nous entourent à faire de même. En prenant soin de nous-mêmes, nous ne devenons pas seulement des modèles, nous fonctionnons mieux en tant que professionnels et humains, et nous sommes capables de prendre de meilleures décisions. (6)

- **La proactivité**

Pour votre propre bien-être et celui de vos apprenants, explorez les aspects du sujet du burnout qui se rapportent à votre domaine et à votre champ d'activité. Développez vos connaissances sur le sujet et aidez les personnes que vous enseignez et avec qui vous interagissez à connaître la joie de la croissance personnelle sans risque d'épuisement.

Trouvez davantage d'inspiration auprès de praticiens dans la série d'entretiens brefs (13) et dans les pages suivantes de ce manuel.

Sources :

(1) A propos de la grippe et des groupes à risque
https://www.flu65plus.com/about-influenza#note3

(2) L'OMS sur le burnout : https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases

(3) Étude de l'université de Mayence sur la corrélation entre l'épuisement professionnel et le stress : https://www.uni-mainz.de/presse/aktuell/12451_ENG_HTML.php.

(4) Eurofound (2018), L'épuisement professionnel sur le lieu de travail : Un examen des données et des réponses politiques dans l'UE, Office des publications

de l'Union européenne, Luxembourg : https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/burnout-in-the-workplace-a-review-of-data-and-policy-responses-in-the-eu.

(5) Modèle en 12 étapes pour le développement du burnout tel que décrit par Freudenberger: https://www.researchgate.net/figure/stage-model-for-the-development-of-burnout-as-described-by-Freudenberger-31_fig2_346432309

(6) Surmonter l'épuisement professionnel et la fatigue de compassion dans les écoles, écrit par Alison L. DuBois & Molly A. Mistretta: https://books.google.be/books/about/Overcoming_Burnout_and_Compassion_Fatigu.html?id=V3JVxQEACAAJ&redir_esc=y

(6) Surmonter l'épuisement professionnel et la fatigue de compassion dans les écoles écrit par Alison L. DuBois & Molly A. Mistretta : https://books.google.be/books/about/Overcoming_Burnout_and_Compassion_Fatigu.html?id=V3JVxQEACAAJ&redir_esc=y (en anglais)

(7) 20 Stratégies pour prévenir le burnout sur le lieu de travail, écrit par Jeremy Sutton, Ph.D., 2021: https://positivepsychology.com/burnout-prevention/

(8) L'impact de l'épuisement parental, APA https://www.apa.org/monitor/2021/10/cover-parental-burnout

(9) L'épuisement des proches soignants ? Développement d'un cadre théorique pour comprendre l'impact de la prise en charge : https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6689954/

(10) Enquête sur le statut de l'épuisement conjugal et les facteurs connexes chez les femmes mariées orientées vers les centres de santé : https://bmcwomenshealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12905-021-01172-0.

(11) Les Signes d'épuisement : https://www.mensura.be/en/blog/recognising-the-5-key-signs-of-burnout

(12) Teachers Resilience Toolkit, un résultat du projet Erasmus Plus: https://www.teacherresilience.eu/teacher-resilience-toolkit

(13) Série de brèves interviews, chaîne YouTube: https://www.youtube.com/channel/UCz5chse-MP5_Y0lOAIsBHxw

Chapitre 2 - Engager les apprenants par Lachezar Afrikanov, PhD

"Qui sont mes apprenants ?" semble être une question de départ évidente pour une conception de formation réussie. Mais prenons-nous vraiment le temps, en tant que formateurs, de comprendre les personnes qui nous ont fait confiance pour contribuer à leur développement personnel et/ou professionnel ?

Dans le cadre de la formation des adultes, il semble que plusieurs scénarios courants se produisent :

A. Le formateur est contacté par une organisation pour mener une formation à un groupe d'apprenants. Dans ce cas, les informations sur les besoins et les caractéristiques du groupe sont fournies par les représentants de cette organisation, qui s'appuie sur l'expertise du formateur pour élaborer un programme de formation adapté.

B. Le formateur propose ses propres programmes de formation sur le marché libre, qui sont basés sur une certaine forme d'étude de marché. Dans ce cas, la première occasion pour le formateur de rencontrer tous les apprenants est au cours même de l'activité de formation.

C. Le formateur travaille pour un organisme de formation pour adultes disposant d'un portefeuille structuré de cours de formation avec un flux continu d'apprenants (semblable aux écoles et aux universités). Dans ce cas, le formateur est responsable d'un cours donné dans un cadre de formation plus large.

Les scénarios ci-dessus ne peuvent pas couvrir tout le spectre de l'offre de formation pour adultes dans les différents contextes socioculturels en Europe, mais ils permettent de conclure qu'en général, les formateurs n'ont pas la possibilité d'avoir une compréhension réelle et personnalisée des besoins des apprenants avant le début de la formation.

Comment trouver ce dont mes apprenants ont besoin ? Nous pouvons répartir les réponses possibles en trois grandes catégories : avant, pendant et après la formation.

Avant (préparation pour l'engagement)

Malgré les différentes modalités et contextes de formation dans lesquels vous opérez en tant que formateur, il est essentiel d'essayer de collecter à l'avance des informations suffisantes sur les besoins individuels, les caractéristiques et les préférences d'apprentissage de vos apprenants.

Idée 1 - Enquête en ligne

Vous pouvez créer une courte enquête en ligne, qui peut être envoyée aux apprenants avant votre première réunion. Bien que ce type de collecte de données ne soit pas parfait, car les gens ont tendance à fournir des réponses socialement acceptables, il vous donnera quelques points clés, que vous pourrez utiliser pour adapter votre formation à ce groupe spécifique d'apprenants. Les apprenants se sentiront reconnus, lorsqu'ils verront une partie de ce qu'ils ont partagé dans cette enquête, intégrée dans la conception de la formation.

Outre les questions standard, qui explorent leur motivation à participer à cette formation, leurs attentes et leurs besoins particuliers (par exemple, leurs préférences alimentaires, toute condition physique à prendre en compte ou tout autre problème qu'ils souhaitent soulever), vous pouvez envisager d'introduire des questions créatives qui leur permettent de s'ouvrir et de partager des informations sur leur caractère unique. Par example:

- Si vous ne pouvez choisir qu'un seul objet que vous pouvez emmener avec vous lors d'un long voyage, quel sera cet objet ?

- Si vous ne pouvez partager qu'une seule information unique vous concernant avec la dernière personne sur Terre, quelle sera cette information ?
- Imaginez que vous puissiez transformer votre hobby en une véritable profession. Quel est ce passe-temps?

Idée 2 - Communication directe

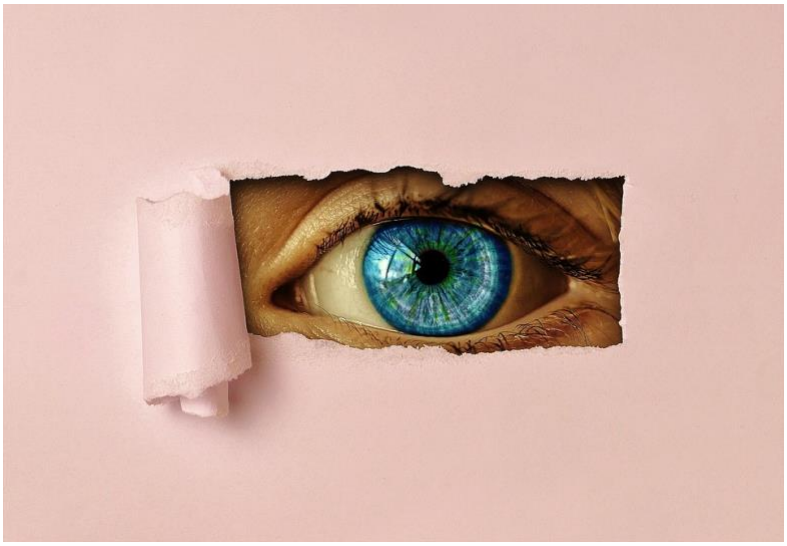
Vous pouvez essayer d'avoir une communication en face à face avec les apprenants avant l'activité de formation. Cette option dépend de divers facteurs tels que le nombre d'apprenants, leurs horaires et bien sûr votre disponibilité. Elle nécessite également du temps pour la préparation et des efforts supplémentaires pour l'animation. Néanmoins, c'est le moyen le plus efficace d'obtenir des impressions directes de vos apprenants. Vous aurez ainsi l'occasion de présenter l'ébauche de la formation prévue et de vérifier avec eux si elle correspond à leurs attentes et ce qu'il faut supprimer ou ajouter pour qu'elle corresponde parfaitement à leurs besoins et préférences.

La réunion peut être organisée sous la forme d'une courte session de 60 minutes (pour 12 participants maximum) au cours de laquelle, parallèlement aux objectifs

formels de présentation de la formation et de collecte des commentaires, vous engagez les apprenants dans un échange informel pour faire connaissance et créer des liens.

S'il n'est pas possible de s'assurer que tous les apprenants puissent assister à la réunion, vous pouvez également envisager de mener des entretiens individuels avec les participants, qui sont disponibles pour une telle communication.

Idée 3 – L’immersion



Si vos apprenants travaillent ou étudient dans une seule et même organisation/lieu, vous pouvez négocier avec l'organisation respective pour passer un certain temps dans cet environnement avec la possibilité d'observer les participants sans perturber leur processus de travail ou d'apprentissage. Bien qu'il s'agisse d'une méthode plus indirecte de collecte d'informations par rapport aux idées précédentes, elle peut vous fournir des informations précieuses sur le comportement des apprenants dans leur mode de fonctionnement quotidien.

Pendant (l’engagement)

Comme mentionné, dans la plupart des cas, vous voyez vos apprenants pour la première fois au début de la formation. Si vous n'avez qu'une seule session de formation avec eux, vous disposez d'une durée de temps très courte au tout début de la formation (10-15 minutes) pour apprendre à les connaître et à répondre à

leurs besoins individuels. Bien que cela ne semble pas très réaliste, c'est un aspect important à prendre en compte, qui vous permettra d'adapter votre conception de la formation en cours de route.

Idée 1 - Il n'y a rien de mieux qu'un simple « check-in »

Le check-in est une méthode classique et toujours très efficace à envisager, lorsque vous souhaitez donner aux apprenants l'occasion d'exprimer leur individualité dès le début du processus d'apprentissage, recueillir des informations sur leur mode d'expression unique et également vous présenter de manière plus informelle.

Il y a plusieurs façons de faire un check-in et c'est à vous de faire preuve de créativité sur les dimensions concrètes. En règle générale, le check-in fonctionne plus efficacement lorsque vous et les apprenants êtes assis en cercle sans table, sur des chaises, directement assis sur le sol ou debout. Le formateur lance le processus en invitant les participants à faire un rapide partage d'entrée. Voici un exemple de déclaration de départ que vous pouvez utiliser : "Bienvenue. Nous allons faire une activité d'entrée rapide. Veuillez partager en quelques phrases les choses intéressantes qui vous sont arrivées avant de venir à la formation aujourd'hui / avec quels sentiments et pensées vous entrez dans la formation d'aujourd'hui."

Pour le check-in, vous pouvez également inviter les apprenants en phase de préparation de la formation à apporter un objet spécial de valeur pour eux et le présenter comme un check-in.

À la fin de la formation, vous pouvez effectuer un « check-out » pour clôturer le processus et souligner à nouveau l'importance de chaque individu dans le groupe.

Le check-out peut être lié au check-in choisi ou peut utiliser les mêmes principes et ajouter de nouveaux éléments. Par exemple : "Quelle est la chose la plus importante que vous aimeriez partager de cette formation avec vos amis ou votre famille ?"

Idée 2 - Les énergisants peuvent être bien plus que des activités ludiques

En général, on attend des formateurs qu'ils utilisent certaines activités d'ouverture pour "échauffer" les apprenants, puis qu'ils passent au contenu prévu. Et nous le faisons 😊 Il existe de nombreuses variations avec des mouvements physiques, qui apportent une forte énergie positive au domaine de l'apprentissage. Ils sont définitivement super amusants et engageants !

Pour maximiser encore leur effet engageant sur les apprenants, vous pouvez utiliser des stimulateurs qui permettent une expression maximale de l'individualité des participants. Cela n'est pas possible avec des stimulateurs qui sont strictement encadrés et au cours desquels les apprenants doivent suivre des étapes et des ordres précis donnés par le formateur.

Un exemple de stimulateur, permettant une expression plus individualisée, est de demander à vos apprenants de faire une visualisation sur un sujet donné (par exemple, vos 3 principales forces, votre image du succès, votre image du bonheur).

Ils peuvent utiliser différents supports artistiques pour réaliser leur visualisation (dessin, sculpture, livre d'histoires, etc.).

Le processus de création de leur travail vous fournira des données approfondies sur leur individualité, ce qui vous aidera à affiner vos activités de formation à venir pour servir au mieux leurs intérêts.

Idée 3 - Demander un retour d'information continu est obligatoire !

Recueillir les commentaires de vos apprenants tout au long du processus de formation semble la chose la plus logique à faire, mais en réalité, les formateurs ne l'utilisent pas si souvent. Les raisons en sont multiples : certains formateurs disent que cela prend trop de temps et que ce n'est pas efficace pour les sessions de formation courtes; d'autres formateurs disent qu'ils se sentent mal à l'aise de demander aux apprenants de commenter leur produit de formation et leur performance dans une communication directe.

Néanmoins, il est crucial de trouver votre propre moyen de recueillir les avis de vos apprenants, qui soit également confortable pour eux. Vous pouvez essayer des techniques simples comme "Donnez-moi un mot pour votre expérience de formation jusqu'à présent" ou profiter des plates-formes en ligne pour recueillir

des commentaires de manière simple et agréable via les smartphones des apprenants (par exemple, Slido).

Vous pouvez inviter les participants à utiliser un tableau d'évaluation pendant les pauses, où ils peuvent écrire ou dessiner des idées sur le processus de formation et les prochaines activités. Dans l'en-tête du tableau, vous pouvez poser des questions d'orientation pour faciliter la tâche des participants et vous assurer que vous obtenez des données concrètes. Par exemple : "Quelles sont les principales choses que vous avez retenues de la formation jusqu'à présent ? Qu'aimeriez-vous apprendre davantage ? Quel type d'activités souhaiteriez-vous avoir pour soutenir votre apprentissage (présentation, travail de groupe, jeux de rôle, travail individuel) ?"

Après (l'engagement maintenu)

Il peut sembler étrange, au premier abord, de recommander un engagement après la formation, surtout pour une formation qui n'a lieu qu'une fois et où la probabilité de rencontrer les mêmes apprenants semble minimale. Les activités de suivi apportent une forte valeur ajoutée sur plusieurs plans :

- Outre le retour d'information sur la qualité de la formation, les échanges avec les apprenants fourniront des idées pour la conception de futurs formats de formation pour des groupes d'apprenants similaires et permettront de mener des processus d'apprentissage individualisés.
- Les apprenants auront le sentiment que le formateur continue de se préoccuper de leur bien-être, ce qui renforcera leur motivation et leur dévouement pour leur développement personnel et professionnel.

Idée 1 - Enquête de satisfaction et quelque chose de plus

L'approche classique du suivi consiste pour le formateur à envoyer un e-mail aux apprenants en leur demandant de fournir d'autres commentaires sur leur satisfaction à l'égard de la formation. Bien qu'il s'agisse d'un élément clé du processus de suivi, vous pouvez imaginer des moyens créatifs de l'élargir davantage.

Par exemple, dans la même lettre, vous pouvez fournir aux participants une synthèse de leurs conclusions et de leurs contributions au cours de la formation dans un document partagé en ligne et les inviter à le revoir et à l'enrichir, s'ils en ont envie. Vous pouvez également leur envoyer des photos de la formation.

Une autre direction pourrait être de leur fournir des ressources pour une inspiration supplémentaire sur les sujets qu'ils ont mentionnés comme étant d'intérêt pour eux pendant la formation et/ou liés aux sujets de la formation. Enfin, vous pouvez fournir vos coordonnées en les invitant à rester en contact.

Idée 2 - Les devoirs ne sont pas ennuyeux

Dans le domaine de la formation des adultes et de l'éducation non formelle, nous avons tendance à être fiers de nous éloigner du modèle scolaire traditionnel qui consiste à donner des devoirs aux apprenants. Pourtant, en termes d'engagement de suivi, il s'agit en fait d'une approche très efficace pour rester en contact avec vos apprenants pendant un certain temps après une expérience de formation unique ou entre les sessions de formation pour les programmes de formation plus longs. Il s'agit en fait d'un moyen essentiel de maintenir ce qu'ils ont appris au cours du processus d'apprentissage en groupe et de continuer à développer leurs compétences.

Le choix des devoirs est crucial pour la motivation de l'apprenant à les faire. Vous pouvez envisager de donner des devoirs qui impliquent des activités pratiques et des situations de la vie réelle. Par exemple, vous pouvez demander aux apprenants de mener des entretiens avec un nombre donné de personnes qu'ils connaissent ou qu'ils rencontrent simplement dans la rue. L'objectif de ces entretiens sera de recueillir des informations supplémentaires sur les sujets abordés au cours de la formation.

Idée 3 - Nous sommes une communauté

À une époque où tout le monde est accroché à quelques médias sociaux, il semble naturel de rester en contact avec vos apprenants. Vous pouvez proposer de créer un groupe en ligne (par exemple, un groupe Facebook) uniquement pour les participants à la formation, qui finira par devenir une communauté en ajoutant les groupes d'apprenants suivants.

Il est recommandé de soutenir cette initiative dans les premiers mois de son existence avec l'objectif à long terme d'en faire une initiative auto-organisée et dirigée par les apprenants eux-mêmes.

Sources d'inspiration et lectures complémentaires :

- Sessionlab - fournit des instruments intuitifs pour concevoir votre atelier. Grâce aux fonctions d'accès libre du service, vous pouvez voir une liste de différentes activités que vous pouvez intégrer dans votre formation pour garantir l'engagement des apprenants et la création d'un environnement d'apprentissage sans stress. Lien: https://www.sessionlab.com/
- Action for Future - un projet européen qui fournit aux formateurs des outils pour utiliser le « design thinking » dans leur travail. Le manuel et le livre de ressources développés dans le cadre du projet vous fournissent des preuves solides de l'importance de la connexion avec vos apprenants et des activités

concrètes pour maintenir l'engagement de vos apprenants. Lien: https://actionforfuture.eu/resources/

- Playmeo – une base de données des activités et de jeux de groupe de fonds testés, qui aideront vos apprenants à s'échauffer et à s'engager activement pendant votre formation. Lien: https://www.playmeo.com/
- Voice Up - un autre projet européen, axé sur l'autonomisation des apprenantes. Il fournit aux formateurs un jeu de société, qui donne un ton positif au début de chaque session de formation. Lien: https://www.voice-up.eu/
- Les cartes créatives DiARC - un outil interactif en ligne que vous pouvez utiliser comme activité de contrôle ou d'ouverture. Les cartes ont été développées comme un instrument d'accompagnement pour les formations à la créativité. Lien: https://nmct.eu/creativecards/

Clause de non-responsabilité : Les liens fournis étaient accessibles au moment de la rédaction du présent manuel. Si vous avez des problèmes pour y accéder, écrivez-nous et nous vous fournirons tous les matériaux référencés.

Chapitre 3 - Espace d'apprentissage engageant par Lachezar Afrikanov, PhD

L'espace d'apprentissage attrayant est un autre ingrédient clé pour créer une expérience de qualité pour vos apprenants. C'est l'un des rares aspects sur lesquels vous avez plus de contrôle et que vous pouvez gérer en fonction de votre style de formation et de vos objectifs. Bien sûr, il arrive que votre client ou l'organisation qui vous parraine vous demande d'utiliser un lieu et un espace présélectionnés, mais même dans ce cas, vous disposez d'une certaine marge de manœuvre.

On peut distinguer deux grandes catégories de lieux : en ligne et physiques. Parfois, le choix entre ces catégories est prédéterminé par des facteurs systémiques (par exemple, un confinement à la suite de Covid-19). Dans d'autres cas, il est dû au type d'apprenants auxquels on s'adresse (par exemple, des apprenants de différentes régions du monde).

Espaces d'apprentissage en ligne

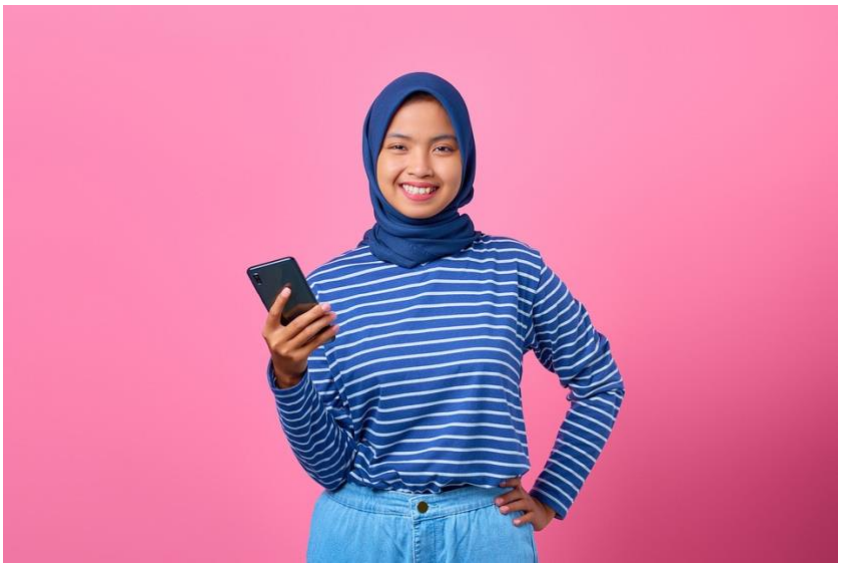
L'apprentissage en ligne permet d'interagir rapidement avec des apprenants qui, pour différentes raisons, ne peuvent pas assister à une activité de formation physique, mais sont motivés pour apprendre (apprenants internationaux, adultes qui travaillent, apprenants ayant des besoins spécifiques). Les plateformes d'apprentissage numérique permettent aux formateurs d'atteindre un plus grand nombre d'apprenants que dans les cadres physiques traditionnels. L'enseignement à distance permet aux apprenants et aux formateurs de choisir librement le lieu d'étude/de formation.

Parmi les inconvénients importants de l'enseignement en ligne, on peut citer la fatigue d'écran. De nombreuses professions modernes exigent des adultes qu'ils travaillent en permanence sur écran, ce qui, à long terme, est une source d'épuisement et un facteur sous-jacent de l'épuisement professionnel. Lorsque vous invitez ces types d'apprenants à une formation en ligne, vous ajoutez à leur surcharge de temps d'écran et pouvez potentiellement intensifier leur épuisement. Un autre inconvénient souvent cité de l'éducation en ligne est qu'elle limite l'interaction humaine et la création de liens, ce qui est réalisé dans les formats de

formation physique en face à face. Il y a aussi toujours le risque de problèmes techniques tels qu'une connexion Internet faible ou un dysfonctionnement des appareils des apprenants, qui peuvent compromettre même la meilleure conception de la formation.

Les espaces d'apprentissage en ligne sont aussi variés que les espaces physiques. Vous avez la possibilité de choisir parmi différentes plateformes d'apprentissage et de communication, qui vous permettent souvent de créer votre propre classe en ligne. Vous pouvez utiliser une seule plateforme pour dispenser votre formation, mais vous pouvez également utiliser une combinaison d'outils en ligne si vous souhaitez une plus grande interaction et un plus grand engagement des apprenants.

Idée 1 - S'assurer que tout le monde est EN LIGNE

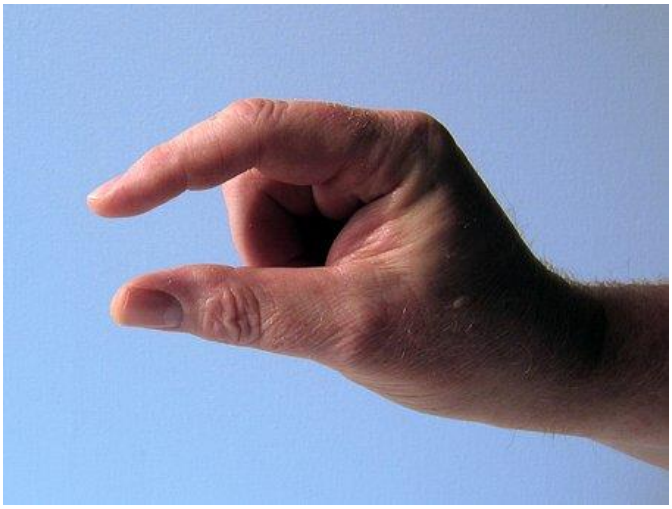


Nous tenons parfois pour acquis que chaque apprenant dispose de moyens techniques adéquats et d'une connexion Internet stable pour une formation en ligne efficace. Dans la pratique, il arrive souvent que les apprenants rencontrent des problèmes techniques. Il est essentiel d'identifier ces problèmes dès le début et d'essayer de trouver un moyen pour que tous les apprenants puissent participer. De cette manière, vous montrez que vous vous souciez de l'apprenant qui rencontre des difficultés techniques et vous envoyez également un signal fort au

reste du groupe, à savoir que vous êtes un formateur soucieux de servir au mieux leurs intérêts.

En fonction du problème technique, vous pouvez essayer différentes stratégies. Par exemple, s'il y a un problème avec le microphone, vous pouvez encourager l'apprenant à poser des questions et à poster des commentaires dans la boite de discussion. Si un problème sérieux de connexion Internet empêche la participation, vous pouvez enregistrer la formation et envoyer un lien vers l'enregistrement par la suite, en invitant l'apprenant à vous appeler ou à vous écrire, si quelque chose n'est pas clair.

Idée 2 - Soyez bref



Comme nous l'avons mentionné plus haut, la formation en ligne comporte le risque d'accroître la fatigue de l'écran chez vos apprenants. Dans ce sens, vous pourriez envisager d'optimiser le calendrier de vos activités de formation. Les apprenants se déconcentrent facilement, surtout lorsqu'ils sont immergés dans des activités de communication à sens unique (par exemple, un cours, une présentation).

Il est difficile de dire quelle doit être la durée exacte de vos moments de parole, mais la recherche et la pratique montrent clairement que vous devez rester bref et laisser plus de place aux apprenants pour qu'ils s'engagent dans une réflexion active et des travaux individuels ou de groupe. Si votre formation nécessite de présenter une quantité importante d'informations, vous pouvez les fournir sous la forme d'un lecteur d'accompagnement ou d'une collection de sources à lire.

Essayez d'organiser des sessions en ligne courtes (jusqu'à 90 minutes) entrecoupées de tâches pratiques intéressantes (apprentissage actif).

Idée 3 - Ma plateforme préférée n'est pas votre plateforme préférée

Les plateformes de communication et d'apprentissage en ligne progressent à grande vitesse et adoptent progressivement des éléments très communs. Cependant, il y a toujours des préférences individuelles au moment de décider de la plateforme à utiliser. N'oubliez pas que l'apprenant doit toujours être au centre de votre choix et non vos propres préférences.

En vous appuyant sur les informations que vous avez recueillies sur vos apprenants dans le cadre de votre préparation, essayez d'identifier la plate-forme la plus appropriée. Dans certains cas, ce choix peut s'avérer évident. Par exemple, dans certains pays, les enseignants sont formés à l'utilisation des outils G-Suite dans leur travail quotidien. Si vous travaillez avec ce type d'apprenants, il peut être judicieux d'utiliser les mêmes outils pour les mettre à l'aise dès le début.

Espaces d'apprentissage physiques

L'apprentissage dans des espaces physiques continue d'occuper une place centrale dans le secteur de la formation des adultes. Malgré tous les avantages de l'apprentissage en ligne, l'apprentissage numérique ne peut toujours pas égaler l'intensité de l'expérience vécue par les apprenants lorsqu'ils interagissent en face à face dans un format de présentiel.

Aujourd'hui, les professionnels de l'aide comme les formateurs, les animateurs et les coachs peuvent choisir parmi une pléthore de lieux pour mener leurs activités avec les apprenants : des salles de formation formelles des hôtels aux espaces alternatifs en plein air dans la nature.

Si l'on considère la prévention de l'épuisement professionnel comme un critère essentiel dans le choix du lieu de réunion, il semble logique de sélectionner un endroit qui évoque naturellement des émotions positives et une atmosphère détendue. Une pièce très ensoleillée pourrait être un choix approprié ? Ou une prairie verte, entourée de belles montagnes ? Ou une galerie accueillante avec de belles œuvres d'art ? En général, comme mentionné dans les sections précédentes, vous pouvez être confronté à une situation où vous n'avez pas la possibilité de faire le choix idéal, mais vous devez quand même prendre des mesures pour vous assurer que le lieu sera votre allié pour organiser une expérience optimale pour vos apprenants.

Idée 1 - Le mobilier est votre meilleur allié

Même dans les espaces événementiels traditionnels comme les hôtels, vous pouvez disposer de différents types de mobilier (chaises, tables, décorations) qui

peuvent vous aider à organiser l'espace de manière à créer une atmosphère positive et chaleureuse dès le début. Il est courant de commencer l'événement en formant un cercle de chaises, ce qui symbolise la connexion, l'égalité et encourage la confiance dès le début. Commencer en cercle semble naturel pour les événements de petite taille (jusqu'à 20 participants), mais en fait, si les paramètres de la salle le permettent, cela peut être organisé même pour des groupes de 50 participants.

Si vous envisagez un débat d'experts, réfléchissez bien à la question de savoir s'il faut placer les intervenants sur un podium ou au même niveau que le public. S'asseoir sur le podium permet de voir tous les orateurs, certes, mais peut aussi créer une dynamique de type *"nous" (assis en haut) et "vous" (en bas)*, qui aura un impact négatif sur l'atmosphère générale. Il en va de même lorsque vous décidez d'utiliser une tribune pour vos orateurs principaux.

Si vous avez l'occasion de voir la salle de formation avant la formation proprement dite et que vous pouvez passer un peu de temps à vous en imprégner, essayez de visualiser comment vous pouvez réorganiser les différents objets qui s'y trouvent pour évoquer des sentiments positifs chez vos participants. Vous pouvez également réfléchir à ce que vous pouvez ajouter pour renforcer cet effet. Vous pouvez vous rendre compte que le vase situé dans le coin le plus éloigné doit être placé près du cercle de chaises ou qu'une table basse ronde doit être placée au centre, où vous pouvez placer de petites décorations.

Idée 2 - Fleurs sur la table

La présence de fleurs dans une salle de formation fait une grande différence. Surtout dans le cas d'une formation ou d'un autre événement organisé dans un cadre très formel et traditionnel. Les fleurs apportent de la fraîcheur et des couleurs dans la salle, ce qui rend les participants plus détendus et plus positifs par rapport à l'expérience à venir.

Vous pouvez apporter des fleurs fraîchement cueillies ou des fleurs dans un pot. La deuxième option est également un symbole de durabilité et de préservation de l'environnement, ce qui envoie un message fort aux participants pour votre attitude holistique, ce qui en fait probablement une stratégie privilégiée.

Les fleurs sont le symbole de toute une série d'éléments supplémentaires qu'un formateur peut utiliser pour transformer l'espace de l'événement en un environnement d'apprentissage stimulant et positif. Par exemple, des lampes aromatiques, des bougies, des cailloux, des petits jouets, des fruits, etc.

Idée 3 - Nettoyez votre espace

Si vous voulez être sûr que l'espace de l'événement est en accord avec votre style et vos objectifs d'apprentissage, vous pouvez envisager de passer un peu de temps

seul avec l'espace et de faire votre rituel de nettoyage de l'espace. Il existe de multiples façons de le faire, ce qui vous permet de trouver l'inspiration pour votre propre méthode de nettoyage.

Certains formateurs parlent à la salle, l'imaginant comme un être vivant. Par ce dialogue, ils demandent du soutien et de l'énergie positive pour que les personnes puissent assister à l'événement prévu. D'autres passent du temps en méditation silencieuse. Certains formateurs aiment se promener dans la pièce ou l'espace, en explorant tous ses recoins, faisant ainsi de l'ensemble un "territoire". Certains formateurs utilisent la combustion de sauge ou une méthode alternative pour se purifier. D'autres chantent ou jouent de la musique.

Essayez d'expérimenter et de trouver votre propre façon de faire.

Source d'inspiration et de lecture complémentaire :

- Rosan Bosch, l'un des principaux concepteurs d'espaces d'apprentissage, partage son point de vue dans l'article "Learning Spaces Need to Enable and Motivate Every Learner", https://rosanbosch.com/en/approach/learning-spaces-need-enable-and-motivate-every-learner.
- Pour en savoir plus sur les projets de Rosan Bosch et les principes qui les sous-tendent, https://rosanbosch.com/en/page/projects.
- Un article intéressant sur la façon dont les formateurs peuvent utiliser Sage pour dégager l'espace d'apprentissage, https://www.vogue.com/article/sage-how-to-cleanse-energy-home-office-smudging.
- Un article inspirant sur des écoles innovantes de la région de l'Ontario, illustrant l'importance de l'espace d'apprentissage pour améliorer les résultats d'apprentissage, https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/feduc.2020.00089/full.
- La neuroarchitecture confirme l'importance de l'espace pour le bien-être des personnes. Les principes clés de la neuroarchitecture sont résumés dans la source du fournisseur, https://www.neuroau.com/post/principles-of-neuroarchitecture.

- Le leadership participatif est un processus structuré comprenant des outils, des méthodes, une réflexion sur la conception et une approche systémique pour soutenir la dynamique des groupes et des organisations, https://participatoryleadership.eu/.
- L'art de l'accueil est un moyen très efficace d'exploiter la sagesse collective et la capacité d'auto-organisation de groupes de toute taille, https://artofhosting.org/what-is-aoh/.
- La tendance innée des gens à rechercher la connexion avec la nature dans leurs espaces intérieurs est explorée et utilisée par un nouveau mouvement de design d'intérieur, appelé design biophilique. Cette ressource fournit des informations concises sur l'impact du design biophilique sur les humains, https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0272494421001353.

Chapitre 4 - Engager le formateur par Svetoslava Stoyanova

Vêtements et couleurs

Les bébés humains apprennent à rire avant d'apprendre à parler. Favoriser une ambiance vivante dans la salle de formation est essentiel pour prévenir l'épuisement professionnel. En tant que formateurs, nous devons nous assurer que nous choisissons la bonne "couleur et le bon style" d'humeur et de présence avant de choisir littéralement notre style, nos vêtements et nos accessoires. Bien sûr, nous devons faire ce choix de manière réfléchie et avec soin et compassion - pour nous-mêmes et pour nos apprenants.

Idée 1 - Vous êtes la présentation

La phase préparatoire d'une formation ou de toute autre activité de groupe commence et se termine par l'état d'esprit du formateur. Voici un fait avéré dans notre pratique : ni les diapositives, ni le choix des vêtements ne feront l'affaire si le formateur n'adopte pas le bon état d'esprit, à savoir "Je suis la présentation". Cela

signifie que le formateur est l'ultime transmetteur d'une attitude calme, de confiance et de légèreté, dans la salle de formation.

Idée 2 - Attention aux vêtements et aux couleurs

La règle principale en ce qui concerne le style vestimentaire de vos formateurs est de l'aligner sur la nature des activités que vous envisagez, et sur le public. Une équipe d'entreprises peut s'attendre à ce que vous portiez un costume d'affaires, mais dans le contexte de la prévention de l'épuisement professionnel, vous pouvez envisager une tenue décontractée et élégante, confortable pour vous et pour le regard de vos apprenants.

Plus vous choisissez des couleurs vives pour vos vêtements et accessoires, plus vous créez une ambiance lumineuse dans la salle d'entraînement. Les couleurs claires et les variations terreuses de vert, bleu, kaki, envoient un message de détente et rappellent la nature. Utilisez une ou deux couleurs comme outil pour transmettre votre message.

Dans un cadre professionnel, porter des vêtements aux couleurs du logo du client peut apparaître comme une technique PNL efficace, mais dans une salle de formation ou lors d'une retraite, porter les couleurs de l'entreprise en tant que

formateur ne contribuera probablement pas à la légèreté et au mode de relaxation des apprenants ;

Lorsque vous portez une couleur préférée qui vous convient et vous remonte le moral, vous transférez ce sentiment de confiance et de tranquillité à votre groupe, même si la teinte et la saturation appartiennent à la palette la plus vive.

Si vous travaillez avec un groupe de personnes débordées qui manquent de compétences en matière de leadership, le manager porte la plupart du temps une combinaison de blanc et de bleu, il peut s'avérer que cette combinaison de couleurs crée des tensions pour eux. D'un autre côté, en tant que formateur, à moins de travailler étroitement avec l'équipe pendant une certaine période, il se peut que vous ne sachiez pas quelles sont les associations émotionnelles soulignées avec une couleur particulière pour une équipe, ou pour les individus d'un groupe.

Il est judicieux de communiquer ouvertement avec vos apprenants le message que vous souhaitez faire passer avec le choix de la couleur ou du style.

Idée 3 - Distinguez le cadre en ligne du cadre en personne lorsque vous choisissez votre tenue

Il existe une différence entre les contextes en ligne et sur site dans le choix de vos accessoires de mode en tant que formateur. Une formatrice peut envisager de

porter des boucles d'oreilles brillantes et visibles dans une salle Zoom, pour maintenir l'auditoire en alerte, alors que dans l'espace physique où les apprenants sont stimulés par un environnement beaucoup plus riche, avec de gros bijoux brillants, la formatrice peut atteindre l'effet inverse - l'attention sur les accessoires pour empêcher la présence engagée des apprenants.

Tout est un message. Y compris des choses comme ce dans quoi vous buvez de l'eau ou du café, pendant la formation. Votre choix d'une bouteille rechargeable au lieu d'une bouteille en plastique renforce la confiance que vous inspirez à votre public. Votre tasse sur laquelle figure une affirmation positive envoie un message direct aux apprenants, tout en améliorant votre humeur.

Préséance

Chaque instant offre la possibilité de vivre une expérience sensorielle complète. Lorsque nous cultivons la capacité de remarquer les sens dans l'instant présent sans avoir besoin de changer quoi que ce soit, nous apprenons à "écouter" avec notre corps tout entier, une compétence qui nous permet de développer une conscience et de mieux répondre aux besoins de nos apprenants de manière holistique.

Idée 1 - Intelligence, MAIS Positive.

Être dans le présent est plus facile à imaginer qu'à pratiquer dans l'instant même. Une chose qui peut nous aider est de nous rappeler que peu importe si nous "vivons" dans le passé ou le futur de notre époque, nous ne vivons que dans le moment présent - Ici et Maintenant. Le professeur Shirzad Chamine propose une technique simple pour nous ramener à l'ici et au maintenant. Tout ce qui vous distrait du moment présent peut être l'un de vos saboteurs. Dès que vous observez un changement d'humeur qui crée un malaise (inquiétude, peur, vigilance, etc.), vous pouvez vous ramener en vous concentrant sur une sensation physique pendant 15 ou 30 secondes seulement.

Et puis vous poursuivez votre travail (animer un groupe, coacher une équipe, donner une conférence, etc.)

Testez-le d'abord en dehors du mode de travail, puis commencez à l'appliquer lors des sessions avec les apprenants.

Idée 2 - Surmonter votre peur de "Comment vais-je faire ?".

Voici quelques techniques que vous pouvez mettre en pratique au quotidien. Elles vous permettront de rester présent et productif et vous aideront à surmonter le doute causé par la peur de vos performances dans la salle d'entraînement.

1. Concentrez-vous sur la tâche que vous êtes en train d'accomplir.

2. Remarquez ce que vous pouvez sentir.

3. Concentrez-vous maintenant sur ce que vous pouvez voir. Décrivez ce que vous voyez à vous-même.

4. Remarquez s'il y a quelque chose que vous pouvez goûter.

5. Pouvez-vous ressentir quelque chose de tactile dans cette tâche ? Passez quelques instants à l'explorer.

6. Prenez conscience de ce que vous pouvez entendre pendant l'exécution de la tâche.

7. Enfin, vérifiez si une sensation émerge en effectuant cette tâche. Où dans votre corps ressentez-vous cette sensation ?

8. Terminez la tâche, et si votre attention est attirée par autre chose, revenez doucement aux sensations de votre corps.

Voici quelques autres activités quotidiennes qui peuvent inviter à prendre conscience du moment présent : Se doucher, Faire la vaisselle, Cuisiner, Manger, Converser, Conduire, Faire la queue, Travailler dans la cour, Nettoyer, Jouer avec les enfants, Promener le chien, Faire des câlins, Donner des notes, Faire les courses.

Idée 3 - Respirez la brise

En tant que formateur, vous pouvez utiliser des activités de visualisation pour vous aider à développer votre mode de présence. Voici une visualisation brève mais puissante inspirée par Elias Patras.

Respirez profondément.

Pause.

Expirez lentement.

Soyez attentif à votre respiration.

Fermez lentement les yeux, si la fermeture des yeux vous semble accessible et sûre. Sinon, fixez votre regard sur un point du sol.

Prenez une autre inspiration profonde et expirez lentement.

Inspirez à nouveau et expirez lentement. Imaginez maintenant que vous êtes dans votre endroit préféré dans la nature, que vous vous sentez détendu et apaisé.

Vous pouvez voir que c'est une belle journée ensoleillée.

Vous pouvez presque sentir une brise chaude vous entourer.

Cette brise commence à vos pieds.

Lorsque vous sentez la brise à vos pieds, vous pouvez sentir vos pieds se détendre, car la brise chasse la tension que vous gardez ici.

Vous pouvez sentir, ou ressentir, cette belle brise qui frappe vos jambes, évacuant ainsi le stress de la journée que vous pourriez avoir.

Vous pouvez maintenant le sentir sur vos hanches, en enlevant toute tension ici.

Cette brise remonte le long de votre corps jusqu'à votre estomac et à l'ensemble du torse et des bras, ce qui vous permet de vous sentir détendu et calme.

En remontant jusqu'au cou et à la tête, cette brise incroyable fait disparaître toute tension accumulée dans votre tête ou votre cou.

Vous pouvez maintenant sentir la brise souffler autour de vous, libérant ainsi les restes de tension ou d'anxiété que vous pourriez avoir.

Avec une dernière inspiration, expirez lentement et libérez tout ce qui reste de ce malaise.

Revenez lentement à l'ici et maintenant et respirez naturellement.

Idée 4 - Respiration x 2

Aussi difficile que cela puisse être - de suivre les étapes, en le lisant et en le pratiquant, voici un exercice de respiration de 3 minutes prêt à l'emploi, proposé par Stanislava G. Stoeva, coach en respiration et en incarnation, partagé dans la série de brèves interviews que nous avons lancée dans le cadre du projet de coaching en matière de burnout : https://youtu.be/sdn1U4Bxx-g

Idée 5 - Méditation sur le pont

La pratique de la pleine conscience n'est pas une "compétence douce", mais un mécanisme concret pour améliorer la concentration. Les recherches montrent que les éducateurs qui pratiquent souvent la pleine conscience (quelques fois par semaine) s'améliorent dans plusieurs directions :

- Exercer un meilleur contrôle sur leurs pensées, leurs émotions et leurs comportements.
- Des choix réfléchis et stratégiques lorsque l'élève se comporte mal ou a des résultats insuffisants.
- Capacité accrue à s'adapter émotionnellement à des situations difficiles et à réduire la détresse psychologique (Jennings et al, 2017).
- Augmentation de l'affect positif, amélioration de la gestion de la classe, diminution de la tolérance à la détresse (Harris, Jennings, Katz, Abenavoli et Greenberg, 2015).
- Un cours de 42 heures sur la méditation et la régulation émotionnelle a augmenté le niveau de compassion des enseignants envers leurs élèves (Kemeny et al., 2012).
- Prévenir les symptômes du stress : maintenir sa propre capacité de régulation face aux défis et aux conflits.
- Guérir les symptômes du stress : permettre au système autonome de se réinitialiser complètement

En tant que formateur, vous avez probablement accès à de nombreuses ressources pour pratiquer la pleine conscience. Voici une suggestion de notre part:

Technique de méditation BRIDGE

La technique BRIDGE a été développée par Svetoslava Stoyanova, membre de notre équipe, et peut s'avérer utile dans le cadre d'une formation ou d'une session avec un groupe de personnes dont l'état d'esprit est axé sur l'action plutôt que sur l'action.

Vous avez besoin de 6 à 8 minutes pour cet exercice dans un environnement ininterrompu. Voici BRIDGE étape par étape :

B comme « BE ». Retrouvez-vous où que vous soyez, qui que vous soyez, vous n'avez pas besoin d'ÊTRE autre chose que vous. Ici et maintenant. Juste comme tu es à ce moment-là.

R comme RECONNAISSANCE. Reconnaissez votre humeur maintenant. Vous ressentez peut-être une émotion. Permettez-vous de le faire. Peut-être vous ennuyez-vous un peu. Ou vous êtes anxieux à propos d'une échéance et vous vous sentez coupable d'avoir investi du temps dans cet exercice... Ou peut-être êtes-vous calme et tranquille. Reconnaissez l'émotion telle qu'elle est, même si vous n'êtes pas capable de lui donner un nom. Ce n'est pas grave.

I comme pour INQUIETUDE. Déplacez votre attention de ce que vous ressentez vers l'endroit de votre corps où cela se reflète. Ressentez-vous une sensation physique dans une partie particulière du corps ? Comment la ressentez-vous ? Sentez et observez avec curiosité.

D comme DEVELOPPEMENT. Développez votre conscience de la situation, de vos sentiments et de vos sensations. Grâce à la technique de l'étiquetage en pleine conscience, vous pouvez apprendre ce à quoi vous êtes confronté. La tristesse, l'inquiétude, la joie, le bonheur ou même la faim... toutes ces émotions peuvent être nommées. Vous pouvez ressentir plusieurs émotions à la fois. Commencez par les séparer et donnez à chacune une étiquette. Restez avec cette étiquette pendant un moment. Laissez-la s'imprégner.

G dans bridge signifie GAIN. Je vous invite maintenant à gagner en clarté. Quel est le message que votre corps et votre esprit vous envoient ici ? Qu'est-ce qui se

cache derrière cette sensation ? Faites une pause pendant un moment et donnez-lui le temps de dire ce qu'il a à vous dire.

Et enfin, E est pour EMBRASSER. Quelle que soit la raison pour laquelle vous vous sentez ainsi, acceptez-la, montrez-vous aimable. C'est une partie de vous pour une raison et elle est là pour vous soutenir, pour vous accompagner dans votre cheminement humainement fragile et sans faille.

Émotions

L'enseignement et l'apprentissage sont par nature des actes sociaux ayant des objectifs sociaux. Une formation stimule les neurones miroirs chez nos apprenants - imitation des comportements pour apprendre de nouvelles compétences, ce qu'on appelle les imitations réciproques. (Zhou, 2012). En termes pratiques, cela signifie que vos apprenants vont inconsciemment refléter votre comportement, et votre état émotionnel pendant la formation.

Les émotions sont contagieuses par nature. La propagation d'émotions positives peut créer et amplifier les opportunités pour vos apprenants. Une étude montre que les enseignants qui souffrent d'épuisement professionnel n'ont tout simplement pas l'énergie nécessaire pour examiner les sentiments sous-jacents aux comportements difficiles des élèves et sont donc plus susceptibles d'être excessivement punitifs dans leurs réponses, même lors d'interactions relativement légères (Jennings & Greenberg, 2009).

Ressentir ce que l'on ressent et savoir ce que l'on sait dans son corps, peut contribuer grandement à la guérison (van der Kolk, 2014).

Le travail de gestion des émotions est ce qui fait de nous des formateurs et des éducateurs efficaces. Pour être en mesure de servir nos apprenants, nous devons apprendre comment nos actions servent notre propre bien-être. La résilience provient de la pratique répétée d'habitudes et de stratégies efficaces (Hanson, 2018). Tout comme la transition de la chenille à la chrysalide puis au papillon, ce changement se produit progressivement grâce à la prise de conscience, l'auto-évaluation, la pleine conscience, la sagesse corporelle, les pratiques holistiques

formelles et informelles. Tout cela vise à ramener l'individu dans un état d'équilibre afin de vivre une vie de connexion et d'atteindre le sentiment interne de bien-être.

C'est rarement avant d'avoir atteint cet état intérieur de bien être qu'un formateur est en mesure d'aider ses apprenants à améliorer leur bien-être. Avant tout, une gestion émotionnelle réussie consiste à s'approprier sa performance et sa pratique et à avoir la confiance nécessaire pour diriger le groupe.

Les personnes qui reconnaissent leurs émotions (+/-) et les gèrent de manière productive ont tendance à être plus résilientes que celles qui ne le font pas (Gross et John, 2003). Si l'idée d'intelligence émotionnelle, ou QE, est largement répandue grâce au travail remarquable du prof. Daniel Goleman, le concept d'agilité émotionnelle, inventé par le prof. Susan David, mérite notre attention lorsqu'il s'agit de gérer les émotions (les nôtres et celles de nos apprenants).

L'agilité émotionnelle est un ensemble de compétences fondées sur la science qui vous fournira une feuille de route pour un véritable changement de comportement (David, S., 2016). Brièvement dit, il vous aide à répondre au lieu de réagir aux personnes et aux circonstances. En changeant votre relation à vos émotions, en tant que formateur et personne, vous forgez un chemin vers votre meilleur vous-même.

Que signifie gérer ses émotions et développer son agilité émotionnelle ?

Et certainement pas pour les supprimer. Pour être un formateur efficace et soutenir vos apprenants dans leur travail émotionnel, vous devez "posséder" vos émotions.

Idée 1 - Vous n'êtes pas vos émotions

- La distance psychologique. Imaginez que ce n'est pas vous, mais quelqu'un d'autre qui est confronté à votre défi ou problème. Il vous sera beaucoup plus facile de former/entraîner cette personne dans cette situation. La raison en est que vous créez une distance psychologique par rapport au problème. Lorsque nous adoptons ce comportement dans une situation de doute ou d'incertitude, nous sommes plus à même de penser à notre propre situation de manière plus objective.
- Le langage. Lorsque nous pensons à notre propre situation et au lieu de dire "Je suis, mes sentiments sont, etc.", nous pouvons utiliser "Vous êtes maintenant dans une situation, vous devez prendre une décision intelligente". Et cela permet de prendre la distance nécessaire pour rendre notre jugement plus rationnel et avec des arguments plus clairs.
- La distance temporelle. La troisième façon de prendre de la distance par rapport à une situation afin de pouvoir prendre une meilleure décision est de se demander quelle sera la pertinence de cette situation dans 5 ou 10 ans. Parfois, il suffit d'imaginer l'importance que cela aura dans quelques semaines, voire quelques jours ou quelques heures.
- Détachement physique. Vous êtes perplexe et inquiet pendant que vous préparez la formation que vous allez donner ou pendant toute autre action respective autour de votre travail ? Arrêtez-vous simplement là où vous en êtes dans votre travail, accordez-vous une pause, aussi peu que d'ouvrir la fenêtre; laissez l'air frais faire son travail de guérison. Si vous avez plus de

temps, allez faire une petite promenade, ou changez d'objectif en effectuant une autre tâche de votre liste quotidienne.

- Débriefing. Parlez-en à un collègue, un ami ou même aux apprenants. Peu importe que vous vous sentiez stressé avant ou pendant une formation ou un service éducatif que vous fournissez, vous pouvez toujours être honnête avec vous-même et vos apprenants et admettre que vous vous sentez stressé.
- Le dialogue positif avec soi-même ou le recadrage. Reconnaître, étiqueter et choisir consciemment les aspects positifs des personnes, des situations, etc. S'entraîner à énumérer les points forts (les siens, ceux de l'élève, ceux de l'école).
- Écrivez. Essayez d'écrire chaque jour pendant quelques minutes sur tous les bons moments que vous avez passés et sur vos réalisations.

Idée 2 - Soyez agile

Cette idée a été inspirée par le prof. Susan David.

Comment développer l'agilité émotionnelle ?

1. Se montrer : Faites face à vos pensées ou à vos sentiments avec curiosité et acceptation. Restez dans l'instant présent et explorez. Cela ouvre la voie à un changement positif.

2. Sortez : Détachez-vous de vos émotions. Vos sentiments à l'égard d'une personne ou d'une situation ne sont pas des faits. Ce détachement vous permettra de vous sentir beaucoup plus autonome dans vos actions et vos décisions. Vos émotions ne sont pas ce que vous êtes. Étiquetez-les le plus précisément possible, cela vous aidera à mieux comprendre leurs causes et à savoir quoi faire à leur sujet.

3. Mettez en avant votre raison d'être : Utilisez vos valeurs fondamentales pour vous faire avancer. Lorsque vous décidez d'une action à entreprendre, demandez-vous si cette décision reflète vos valeurs fondamentales et vos objectifs à long terme. Par exemple, si vous accordez de l'importance à l'honnêteté et à l'équité, vous pouvez choisir d'avoir une conversation difficile, au lieu de l'éviter.

4. Aller de l'avant : En allant de l'avant, faites de petits ajustements délibérés pour aligner votre état d'esprit, votre motivation et vos habitudes sur vos valeurs fondamentales. Assurez-vous que ces ajustements sont liés à ce que vous voulez être dans votre vie.

Idée 3 - Apprendre à être reconnaissant

Les personnes qui pratiquent régulièrement la gratitude éprouvent davantage d'émotions positives, se sentent plus vivantes, dorment mieux, expriment plus de compassion et de gentillesse, et ont même un système immunitaire plus fort, selon une étude réalisée par Robert Emmons, psychologue à l'université de Davis. Son étude montre que le simple fait de tenir un journal de gratitude, c'est-à-dire

d'écrire régulièrement de brèves réflexions sur les moments pour lesquels nous sommes reconnaissants, peut augmenter de manière significative le bien-être et la satisfaction de la vie. Voici deux pratiques basées sur les travaux du prof. Emmons.

Le bocal de la gratitude	**Réfléchir à la gratitude**
1. Tout d'abord, décorez un grand bocal avec un panneau intitulé "Bocal de gratitude". 2. Ensuite, chaque soir avant de vous coucher, réfléchissez à une chose pour laquelle vous êtes reconnaissant (cela peut être n'importe quoi). 3. Ensuite, prenez une profonde inspiration et remarquez la sensation dans votre corps lorsque vous y pensez. 4. Enfin, écrivez-le sur une feuille de papier et mettez-la dans le bocal. 5. Vous pouvez consulter les feuillets à la fin de chaque semaine, de chaque mois ou à tout moment où vous avez besoin d'un rappel des aspects positifs.	- Pour être reconnaissant dans votre état actuel, il est utile de vous rappeler les moments difficiles que vous avez connus autrefois. Lorsque vous vous rappelez combien la vie était difficile et combien vous avez progressé, vous créez un contraste explicite dans votre esprit, et ce contraste est un terrain fertile pour la reconnaissance. - Dans de nombreuses traditions spirituelles, les prières de gratitude sont considérées comme la forme de prière la plus puissante, car par ces prières, les gens reconnaissent la source ultime de tout ce qu'ils sont et de tout ce qu'ils seront jamais. - Utilisez la technique de méditation connue sous le nom de Naikan, qui consiste à réfléchir à trois questions : Qu'ai-je reçu de __ ? Qu'ai-je donné à __ ? Quels troubles et difficultés ai-je causés ?

Idée 4 - Carte des priorités

L'un des auteurs de ce manuel, Svetoslava Stoyanova, a conçu et animé un atelier intitulé "Carte des priorités et éléments d'équilibre personnel". Dans ce processus, les participants sont guidés à travers quelques éléments, à garder à l'œil, lorsqu'ils réévaluent l'efficacité de leur routine et pratiquent une hiérarchisation intelligente des priorités:

1. Quelles sont vos tâches ? (Votre liste de choses à faire, mais aussi votre liste de choses à ne pas faire)

2. Quels sont les moyens que vous utilisez pour vous détendre complètement (souvent différents pour chacun) ?

3. Connaissez-vous vos points forts ? (Celles qui contribuent à votre réussite)

4. Quelles sont vos valeurs directrices ? (Selon votre « True North », ce sont les activités de votre journée et de votre routine qui méritent vos efforts)

5. Quels sont vos dérapages ? (Actions qui détournent votre attention de ce qui est important)

6. Quel objectif poursuivez-vous avec vos actions ? (court terme, long terme)

Une réflexion sur ces 6 éléments peut aider chacun, qu'il soit formateur ou apprenant, à commencer à voir la situation dans son ensemble et dans ses détails, lorsqu'il s'agit d'une routine surchargée et d'un risque d'épuisement.

Voici une liste de contrôle à prendre en compte lors de la conception de moments significatifs dans la salle de formation :

Temps : votre pratique confirme peut-être aussi que ce que nous prévoyons s'avère prendre plus de temps le jour de l'événement/de la formation/de l'atelier.

Script ou scénario : vous êtes peut-être un formateur expérimenté et même dans ce cas, un choix conscient de la formulation et de la narration, noté à l'avance, peut contribuer à l'expérience de vos apprenants.

Rituels : avez-vous votre propre rituel avant d'entrer en formation ? Écouter votre chanson préférée, lire des citations inspirantes, ou tout ce qui peut vous aider à être calme et confiant, à ressentir la joie de contribuer à la journée des gens, à transmettre de bonnes vibrations et de l'énergie, tout cela contribuera à votre performance et à l'expérience de vos apprenants. N'oubliez pas que le stress est contagieux ?

Sources d'inspiration supplémentaires :

- Couleur et fonctionnement psychologique : une revue des travaux théoriques et empiriques, article MINI REVIEW Front. Psychol., 02 avril 2015 Sec. Personnalité et psychologie sociale, https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2015.00368/full
- Hunt, R. W. G., et Pointer, M. R. (2011). Measuring Colour, 4th Edn. New York, NY : Wiley Press. doi : 10.1002/9781119975595
- Kaya N, Epps H. Color-emotion associations : Past experience and personal preference. Actes de l'AIC 2004 Color and Paints, réunion intermédiaire de l'Association internationale de la couleur. 2004.
- Naz, K. & Epps, H. (2004). Relation entre la couleur et l'émotion : Une étude des étudiants universitaires. College Student Journal, 38(3), 396. Lien : https://psycnet.apa.org/psycinfo/2004-19149-009
- Comportement de transfert : Est-ce l'intention ou la mémoire qui prime ? A Model of the Nearest Training Transfer Antecedents, Saeed Khalifa Alshaali,

Kamal Ab Hamid, Ali Ali Al-Ansi, 2022 - https://www.researchgate.net/publication/360975605_Transfer_Behaviour_Is_Intention_or_Memory_First_A_Model_of_the_Nearest_Training_Transfer_Antecedents

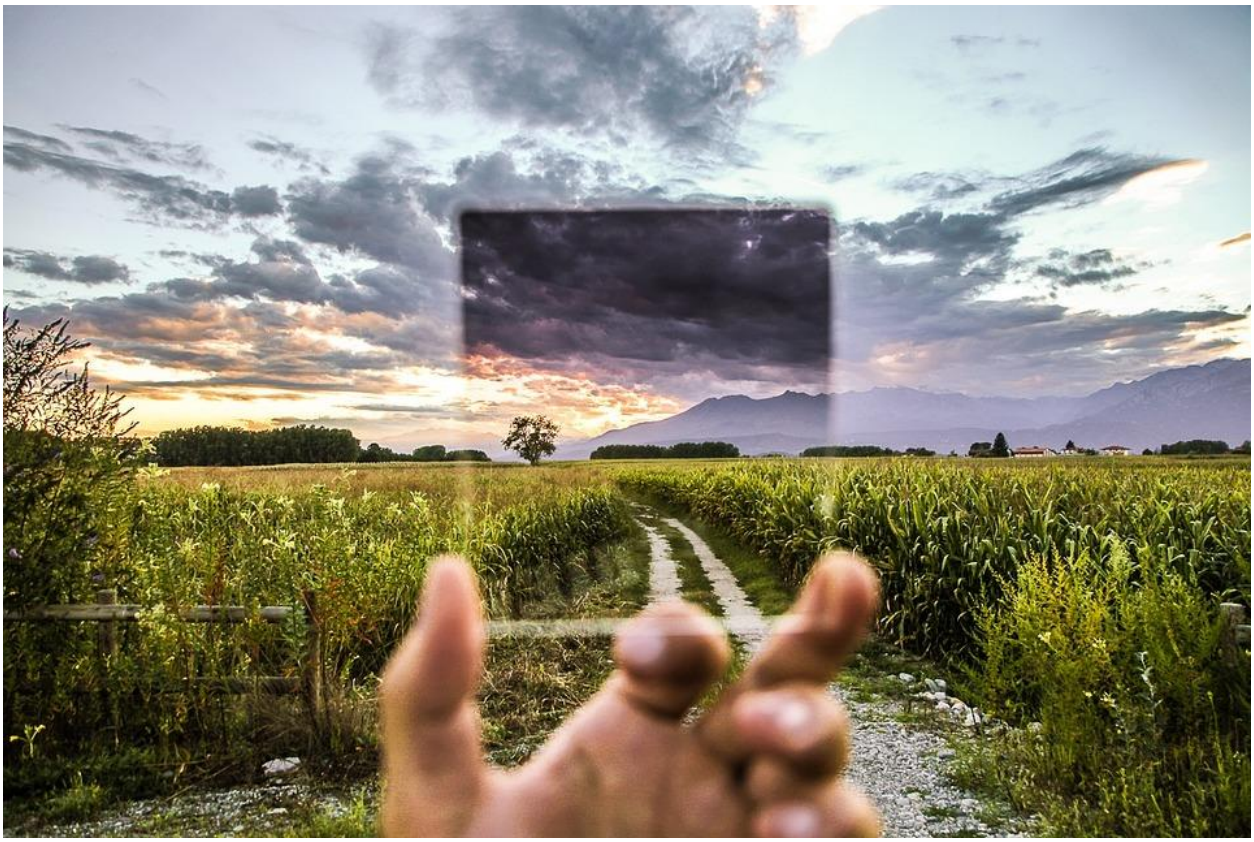
- La stratégie nationale belge pour le bien-être au travail 2016-2020 https://employment.belgium.be/sites/default/files/content/documents/Welzijn%20op%20het%20werk/EN/nat_strategie_EN.pdf
- Regardez l'interview de Cecilia Yeung, qui fait partie de la série de brèves interviews réalisées dans le cadre du projet de coaching sur l'épuisement professionnel, pour plus d'inspiration sur la présence et l'habillement des formateurs : https://youtu.be/YztI5M1tPk0.
- Regardez l'interview de Stanislava Stoeva, qui fait partie de la série de brèves interviews réalisées dans le cadre du projet de coaching sur l'épuisement professionnel, pour plus d'inspiration sur la présence et l'habillement des formateurs : Partie 1: https://youtu.be/YztI5M1tPk0 ; Partie 2: https://youtu.be/sdn1U4Bxx-g
- Entretien avec Merle McKinley sur l'autosoin des coachs et des formateurs : https://youtu.be/uL0uxzP6aPs
- Entretien avec Cecilia Yeung sur les rituels d'entraînement et le travail préparatoire : Partie 1 : https://youtu.be/Ndskpm6kN8U ; Partie 2 : https://youtu.be/YztI5M1tPk0
- Entretien avec Chrysanti Vasitari sur la conscience de soi et l'autoréflexion dans la prévention du burnout : Partie 1 : https://youtu.be/dsDOYbpbJ-E ; Partie 2 : https://youtu.be/q54XKczgp40
- Autosoins quotidiens pour les éducateurs, outils et stratégies pour le bien-être, Carla Tantillo Philibert, Dr Chris Soto & Lara Veon, 2019.
- Communiquer utilement avec les autres, https://www.trainerslibrary.org/communicating-meaningfully-with-others%E2%80%8B/
- QE pour les formateurs et les animateurs : https://www.trainerslibrary.org/emotional-intelligence-basics/
- Agilité émotionnelle : Se décoincer, embrasser le changement et s'épanouir au travail et dans la vie Hardcover, S. David, 2016.

- Julia Cameron, la méthode de « Morning Pages »: https://juliacameronlive.com/basic-tools/morning-pages/
- 17 choses que font les enseignants résilients, Brian Harris, 2021
- Merci ! Comment la pratique de la gratitude peut vous rendre plus heureux, Robert Emmons, 2008
- Analyser les expériences négatives sans ruminer : Le rôle de l'auto-distanciation pour permettre une autoréflexion adaptative, Kross, E., Ayduk, O., 2013 : https://compass.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1751-9004.2010.00301.x

Chapitre 5 - Engager des méthodes par Lachezar Afrikanov, PhD

L'éducation et la formation progressent à grande vitesse en réponse aux défis croissants des sociétés et aux attentes grandissantes des apprenants. Notre compréhension de ce qu'est un bon processus de formation est en constante évolution. Lorsqu'il s'agit d'assurer le bien-être des apprenants en tant que mesure de prévention de l'épuisement professionnel, nous pouvons explorer diverses directions pour choisir les bonnes méthodes de formation. Notre choix est généralement déterminé par notre style individuel, nos préférences et notre niveau d'expertise en tant que formateurs. Néanmoins, il existe des points de rencontre qui peuvent être intégrés dans différents contextes d'apprentissage.

Idée 1 - Je vous vois



C'est l'ABC du travail des formateurs que de reconnaître et d'admettre les personnalités individuelles des apprenants. Bien que tous les formateurs soient d'accord avec cette affirmation, il arrive souvent que nous **ne voyions pas vraiment** les personnes présentes dans notre salle de formation. Oui, nous demandons aux apprenants de donner leur nom et de raconter des anecdotes intéressantes ou amusantes sur eux, mais sommes-nous vraiment en contact avec eux à un niveau plus profond ?

"Je vous vois, **pour que vous puissiez me faire confiance**" est le résultat clé que nous devons viser si nous voulons que le processus de formation soit riche non seulement en acquis d'apprentissage, mais aussi en sens profond, ce qui est directement lié à une satisfaction plus profonde et à une motivation positive pour l'apprentissage et le développement. Un indicateur d'un niveau élevé de confiance est le niveau d'engagement des participants. Observez, dans quelle mesure vos apprenants sont actifs dans les différentes activités que vous leur proposez ? Y a-t-il des apprenants qui ne sont pas du tout actifs ou qui, lorsqu'ils s'engagent, semblent "timides" ou "détachés" du processus ? Ce sont des signes qui vous indiquent que quelque chose dans votre scénario de formation doit être modifié.

Pour que vous puissiez mieux voir les apprenants et que ceux-ci vous voient mieux et se voient mieux eux-mêmes, un bon point de départ est une courte activité d'échauffement, ciblant le bien-être. La liste d'exemples suivante est inspirée par Carla Philibert:

- L'animateur éteint tous les écrans, projecteurs, ordinateurs dans la salle et invite les participants à éteindre et ranger tous les appareils personnels.
- Le facilitateur demande à tous les apprenants de visualiser une feuille blanche et de vider leur esprit de toute pensée.
- Les participants sont ensuite invités à placer une main sur leur ventre et une main sur leur clavicule pour suivre le rythme de leur respiration (sans avoir besoin de la contrôler).
- Après avoir réglé le minuteur sur une minute, le facilitateur donne aux apprenants la possibilité de fermer les yeux et de s'asseoir ensemble dans le calme et de respirer.

- Ce processus peut être répété plusieurs fois. Vérifiez avec les apprenants ce qu'ils en pensent.

Idée 2 – L’inclusion

Dans le travail de coaching systémique et de constellations, vous trouverez souvent le concept selon lequel tout et tout le monde doit être inclus. En d'autres termes, chacun a une place dans le système et cette place doit être respectée et reconnue. Cela semble valable pour le contexte de la formation, si nous le percevons comme un système, où chaque apprenant a une place et une voix.

Comment vérifier si tout le monde est inclus ? La première étape consiste à se demander tout au long du processus de formation "Est-ce que tout le monde est inclus ?".

Une autre direction à explorer est de vous rappeler ce principe lorsque vous sentez que l'énergie de la formation est bloquée ou devient vraiment tendue. Peut-être quelqu'un a-t-il besoin d'espace pour s'exprimer ou faire quelque chose. Adressez-vous directement aux apprenants pour leur faire part de cette situation.

Une approche pragmatique pour assurer l'inclusivité du processus consiste à fixer l'inclusion dans les règles de la formation à respecter par vous et les apprenants.

Dans la formation des adultes, il s'agit de co-créer des connaissances avec les apprenants. Vous pouvez essayer d'explorer cette notion, lorsque vous planifiez les

objectifs d'une formation : "Je considère que mon rôle ici n'est pas tant de vous enseigner quelque chose, mais de vous rappeler des choses que d'une manière ou d'une autre vous connaisser ; je suis là pour vous aider à les structurer."

Cette approche revient à respecter le principe d'inclusion.

Idée 3 - Plaisanter ou ne pas plaisanter ?

Cela semble être l'un des principaux dilemmes des formateurs lorsqu'ils décident de la manière d'aborder un processus de formation donné. La tradition commune dans les systèmes formels tels que l'éducation scolaire et universitaire postule que l'éducation et la formation sont des sujets sérieux qui doivent être abordés de manière sérieuse.

Cela peut être valable pour certains types d'activités d'éducation des adultes, mais en général, rien ne prouve que cela apporte une valeur ajoutée ou améliore les résultats de l'apprentissage. En même temps, aller à l'autre bout du spectre et être constamment en mode "rire" n'est pas non plus une bonne stratégie, car il y a des apprenants qui préfèrent un algorithme d'apprentissage calme et discipliné.

Le premier point de départ est de vous demander, en tant que formateur, ce que vous pensez de l'humour dans la formation. Il y a des formateurs qui sont des

plaisantins naturels et c'est dans leur ADN d'ajouter des blagues dans leur formation. Si c'est naturel, cela signifie que c'est authentique. Les apprenants et les gens en général font confiance à l'authenticité.

Au contraire, si vous êtes plutôt un professionnel introspectif, ne vous poussez pas à intégrer l'humour, juste parce que quelqu'un vous dit que cela ajoute des effets positifs à votre formation.

Dans un contexte international, n'oubliez pas qu'il peut y avoir des blagues culturellement inappropriées.

En résumé, si vous voulez ajouter un esprit joyeux à votre formation, mais que vous sentez qu'il y a un risque d'en faire trop, limitez-vous à entrer dans la formation dans un état d'esprit très positif avec l'intention réelle de servir et de soutenir vos apprenants. Vous pouvez avoir un petit rituel avant la formation consacré à la pensée magique sur le succès de vos apprenants. De cette façon, vous ajouterez de la positivité dès le début.

Idée 4 – Le choix libre

Parfois, les formateurs se laissent emporter par l'ajout d'un large éventail d'activités dans la conception de la formation, guidés par leur dévouement au bien-être des apprenants. N'oubliez pas qu'il s'agit de **votre** choix d'activités, que **vous** considérez comme les meilleures pour répondre à leurs besoins. Bien que cette approche fonctionne généralement très bien, il peut arriver que les apprenants ne semblent pas engagés, ce qui est source de stress pour le formateur et le groupe tout entier.

Une façon d'éviter les tensions est d'insister sur la règle du libre choix de ne pas participer aux activités prévues. Lorsque vous dites ouvertement "Chers participants, j'ai sélectionné une série d'activités pour vous dans la formation d'aujourd'hui. Je suis conscient que certains d'entre vous n'ont pas envie de faire certaines de ces activités et c'est pourquoi je propose que nous nous mettions d'accord sur la règle du libre choix, c'est-à-dire que chacun est libre de ne pas participer à une activité donnée", cela soulage immédiatement le processus de groupe et crée les conditions préalables à un processus d'apprentissage fluide et positif.

Idée 5 - Ne pas arrêter le mouvement

La motivation derrière une conception de formation bien structurée est d'assurer la structure et le flux logique du processus d'apprentissage, menant à des résultats d'apprentissage prédéterminés. Bien que cela devrait toujours être le cas, lors de la planification d'une formation professionnelle, cela peut parfois devenir une source de désengagement pour les apprenants.

Nous vivons une époque dynamique et pleine de défis. Les apprenants apportent leurs problèmes dans la salle de formation et parfois ces problèmes peuvent être exprimés soit verbalement, soit par des mouvements non verbaux et des réactions émotionnelles.

C'est à vous de décider si vous allez interrompre le processus d'apprentissage prévu et traiter ces situations ou si vous allez continuer à suivre le scénario de formation. Pour certains formateurs, il est crucial de respecter le plan et ces situations sont perçues comme des problèmes personnels, qui n'ont rien à voir avec les objectifs de la formation et ne doivent pas faire l'objet d'une attention particulière. Pour d'autres, ces moments sont le moment idéal pour modifier le plan et passer suffisamment de temps pour aborder les sujets qui se présentent et continuer dans cette direction.

Il est difficile de juger de la bonne approche à adopter et cela dépend également du niveau d'intensité des réactions d'un apprenant donné, qui exprime ses propres problèmes.

Pourtant, si nous voulons prendre des mesures efficaces pour que nos formations soient des environnements positifs pour le développement des personnes, rien n'est plus important que de prendre soin de nous en tant que formateurs et du bien-être de nos apprenants. En résumé, si vous voyez que des mouvements émergent de la part des apprenants et demandent de s'éloigner de votre plan, expérimentez et transformez-le. Cela créera l'énergie nécessaire à une expérience réellement significative et favorisera l'apprentissage, dans une perspective à long terme.

En outre, n'oubliez pas qu'il s'agit d'un processus de co-apprentissage, ce qui signifie également une responsabilité collective sur la manière d'avancer.

Demandez à l'ensemble du groupe quelle direction prendre et facilitez un accord commun.

Sources d'inspiration :

- Carla Philibert. Everyday SEL in High School, Intégrer l'apprentissage socio-émotionnel et la pleine conscience dans votre classe, 2021, https://www.routledge.com/Everyday-SEL-in-High-School-Integrating-Social-Emotional-Learning-and-Mindfulness/Philibert/p/book/9780367692353.
- Débloquer la sagesse systémique par Siets Bakker et Leanne Steeghs
- Le coaching systémique par Jan Jacob Stam et Bibi Schreuder
- Coaching systémique et constellations par John Whittington
- L'entrepreneur sans effort par Martijn Meima
- Gestion de la transition systémique Maaike Thiecke et Bianca van Leeuwen
- Leadership systémique par Jan Jacob Stam et Barbara Hoogenboom
- Moving Questions par Siets Bakker
- Reconnaître ce qui est par Bert Hellinger

S'engager par soi-même :)

Nous espérons que ce manuel vous a plu et qu'il contribuera à votre pratique de la formation.

Nous vous demandons d'ajouter vos idées sur la manière de créer une formation attrayante, favorisant un apprentissage positif et significatif.

Veuillez partager vos idées, conseils et recommandations sur l'un ou l'ensemble des thèmes clés (Engager les apprenants, Engager l'espace, Engager le formateur, Engager les méthodes) sur notre page de communauté mondiale en ligne :

Espace web du projet de coaching du burnout :

https://www.linkedin.com/showcase/burnout-coaching-project/

Vous pouvez également ajouter des histoires et des réflexions sur l'utilisation des principes et des lignes directrices, proposées dans le manuel 😊.

Merci pour votre contribution!