la coopérative pédagogique

LIVRET DES MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

le cnfpt

LIVRET DES MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Les fiches de la coopérative pédagogique ici présentées sont le fruit du travail des intervenants, conseillers et collaborateurs du CNFPT.

Ces fiches expriment une volonté de partage de pratiques au sein d'une communauté humaine dont l'objectif est de faire évoluer ses pratiques pédagogiques.

La coopérative pédagogique vise l'efficience des pratiques et des praticiens. Cette efficience est, et sera, le fruit d'échanges, d'apports mutuels, de retours d'expérience de chacun de nous, praticiens pédagogue et acteurs de la formation professionnelle.

Elles visent à enrichir le patrimoine pédagogique commun.
L'ensemble de ces méthodes, inspirées des pédagogues connus ou moins connus, sont mises à disposition sous une licence creative commons.

Ce type de licence est de fournir un outil juridique qui garantit à la fois la protection des droits de l'auteur d'une œuvre artistique et la libre circulation du contenu culturel de cette œuvre, ceci afin de permettre aux auteurs de contribuer à un patrimoine d'œuvres accessibles dans le « domaine public » (notion prise au sens large).

En espérant que ce recueil d'ouvrage, amené à s'étoffer à moyen terme et grâce à vous, vous apporte des idées, des solutions, des suggestions, ... et surtout du plaisir à former !

LES LICENCES CREATIVE COMMONS

- ATTRIBUTION : permet aux utilisateurs de distribuer, remixer, arranger et adapter l'œuvre, à condition qu'ils accordent le mérite de la création originale en citant l'auteur initial.
- NON COMMERCIAL : interdiction de tirer un profit commercial de l'œuvre sans autorisation de l'auteur.
- SHARE ALIKE : partage de l'œuvre, avec obligation de rediffuser selon la même licence ou une licence similaire (version ultérieure ou localisée).

PICTO

« LIMITES » : ce pictogramme présent dans les fiches correspond aux éventuels freins qui pourraient compromettre le bon déroulement de la méthode pédagogique.

SOMMAIRE

Apprendre avec une corde à nœuds . . . 4
Apprendre dans un forum en ligne . . . 5
Atelier d'échanges de pratiques . . . 6
Backcasting . . . 8
Bilan à chaud avec la méthode SFA . . . 10
Bilan à chaud : le portrait chinois . . . 12
Blason . . . 14
Carnet de bord . . . 17
Cercle d'étude . . . 18
Cercle de lecture . . . 21
Co-Développement . . . 23
Créer un processus, une offre, un service en 3D . . . 26
Construire un savoir partagé « le coop net café » . . . 28
Débat mouvant . . . 30
Débat « retour d'expérience » . . . 32
Découverte sur site . . . 33
Entraînement mental . . . 35
Expérimenter l'altérité . . . 37
Faire intervenir un grand témoin . . . 39
Formation Flash . . . 40
Forum des cadres de direction . . . 41
Forum ouvert ou espace de création collective . . . 42
Fresque collective : dessin et créativité . . . 44
Jeu de cartes pour l'inscription en ligne . . . 46
Jeu de l'enveloppe . . . 48
Jeux pour briser la glace . . . 50
Partager des bonnes pratiques en vue de déploiement . . . 52
Pasticher une chanson . . . 54
Photolangage® ou photo-expression . . . 56
Points d'Apprentissage . . . 58
Présentations Croisées . . . 59
Pro action café . . . 60
Projet apprenant . . . 62
Puzzle . . . 65
Qui a la réponse ? . . . 67
Le rallye pédagogique . . . 68
S'approprier un processus . . . 70
Table apprenante ou comment apprendre de l'expérience professionnelle . . . 72
Théâtre d'improvisation . . . 74
Théâtre de marionnettes . . . 76
Théâtre FORUM . . . 77
Théâtre FORUM . . . 78
Utiliser la ludopédagogie en formation adultes . . . 79
Utiliser une carte mentale ou mindmapping pour une animation collective 81
WorLd café ou café découverte . . . 83

APPRENDRE AVEC UNE CORDE À NŒUDS

Apprendre les rudiments de la géométrie avec une corde à nœuds, mais surtout résoudre un problème abstrait en groupe avec un outil concret.

RÉSUMÉ

DIFFICULTÉ
Facile

DURÉE
20'

TYPE DE TECHNIQUE
Apprentissage expérientiel inspiré des techniques des compagnons du devoir bâtisseurs de cathédrales

TAILLE DU GROUPE
Grand nombre

AVANTAGES
Engage le corps

LIMITES
Pas de limite

▸ Objectifs

Faire jouer sa logique à partir de problème de géométrie simple à résoudre avec une corde à nœuds, apprendre à travailler en groupe sur un problème abstrait.

▸ Préparation

Préparer une corde à 12 nœuds avec des intervalles réguliers entre les nœuds. La corde à nœuds est un moyen simple et mnémotechnique utilisé par les compagnons du devoir pour mesurer les matériaux de construction qu'ils utilisaient dans la construction de cathédrâle.

▸ Déroulement / Animation

L'exercice consiste à demander aux membres du groupe de réaliser au fur et à mesure des figures géométriques en utilisant une simple corde à nœuds. Le groupe doit relever le défi en échangeant la façon la plus logique de résoudre le problème posé.

La réalisation de triangle peut donner lieu à plusieurs variantes : triangle rectangle, ou triangle isocèle.

L'animateur se contente de donner la figure à réaliser et le temps pour le faire. Les participants mènent à bien les exercices et rafraichîssent leur vocabulaire de géométrie tout en réalisant un exercice qui consolide le groupe.

▸ Trucs et astuces / Conseils pratiques

L'exercice accompagne idéalement une visite de site historique pour lequel les compagnons du devoir sont intervenus. Il constitue une introduction au rôle de l'outil dans l'apprentissage. Le fait de plier et déplier la corde à nœuds est aussi une façon de faire comprendre ce qu'est une multiplication. C'est encore la possibilité, dans le cadre de formation de formateur, de mettre en perspective ce que signifie la transmission d'un geste professionnel et de prendre un temps de distance à cet égard.

▸ Point de vigilance

L'animateur prendra garde à faire réussir l'exercice au groupe à la fin pour garder une bonne dynamique et le plaisir d'apprendre ensemble. Pour cela, il donnera les indications justes et nécessaires.

Figure 1
Le cercle

Figure 2
Le carré

Figure 3
Le triangle

Variantes

L'exercice est utilisable comme brise-glace pour faire réfléchir le groupe sur sa capacité de résoudre un problème à plusieurs, mais aussi pour illustrer ce qu'est un apprentissage par le faire. Il ouvre aux différentes formes d'intelligence et à l'usage des outils.

Pour aller plus loin :

Livre sur les compagnons du devoir « Paul Feller. La voix de l'apprentissage ». Les éditions de la Maison du Boulanger.
La maison de l'outil et de la pensée ouvrière.

V1 - DATE 8/12/14
CNFPT - Fiche rédigée par Denis Cristol

APPRENDRE DANS UN FORUM EN LIGNE

L'apprentissage dans un forum est pertinent pour des questions techniques mais également éthiques. Dans le cas de dialogue sur les valeurs où l'ambiguïté et l'intersubjectivité règnent, le forum permet d'accélérer les échanges de perspectives. Dans cette approche, il n'y a pas d'objectifs d'apprentissage prédéfinis, mais une question de départ qui devra être suffisamment stimulante.

RÉSUMÉ

DIFFICULTÉ
Moyen

DURÉE
De quelques heures à plusieurs mois de façon discontinue

TYPE DE TECHNIQUE
Débat critique et dialogue en ligne

TAILLE DU GROUPE
Grand nombre

AVANTAGES
Asynchrone

LIMITES
Pas d'objectif a priori, chacun construit son apprentissage

▸ Objectifs

Il est possible d'identifier deux types d'objectifs dans un forum :
- échange de trucs et astuces, et de savoirs très pratiques ;
- construction du savoir par un groupe au cours d'un dialogue.

C'est le deuxième objectif qui est traité dans cette fiche (voir joint sur RPS).

▸ Préparation

Le point central repose sur :
- la qualité de la question initiale qui va stimuler les réponses. Une question non problématisée laissée comme une bouteille à la mer a peu de chance d'attirer l'attention des interlocuteurs sollicités ;
- la qualité du groupe de professionnels auxquels la question est posée.

La qualité de la question et la qualité du groupe permettront que le débat soit lancé et apprenant.

Déroulement / Animation

L'animation d'un forum peut passer par trois temps :
1) Expression de la question problématisée sur un réseau social ;
2) Régulation des prises de parole selon les règles de l'échange et le respect des autres (netéthiquette) ;
3) Synthèse des échanges et des apports à l'issue du forum pour prendre de la distance sur les arguments et approfondissements proposés.

▸ Trucs et astuces / Conseils pratiques

Une rencontre physique avec quelques participants peut faciliter l'amorçage.
Repérer le groupe avec lequel vous souhaitez dialoguer est un préalable pour identifier les « habitudes du groupe » et les façons de l'aborder.
Viser plutôt précisément le groupe plutôt que de privilégier seulement le nombre d'adhérents.
Intégrer le forum dans un contexte pédagogique. Les participants se connaissent et cela permettra des échanges plus rapides.
Inviter des membres dont la parole peut être intéressante.

▸ Point de vigilance

Évitez d'aller vers des questions trop complexes, qui prennent trop directement à partie les membres du groupe.

Variantes

Le forum peut être lié à un cours traditionnel, il s'agira d'organiser la rencontre en ligne sur le bon réseau ou intégrer un hashtag # dans la désignation du forum pour se repérer.

Pour aller plus loin :

Le mécanisme psychosociologique sous-jacent au forum est la dissonance cognitive.
Article d'un chercheur http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/78/75/23/PDF/Eneau_simonian_2009_Education_Formation.pdf.
Exemple de dialogue

V1 - DATE
CNFPT - Fiche rédigée par Denis Cristol

ATELIER D'ÉCHANGES DE PRATIQUES

L'atelier d'échanges de pratiques constitue une modalité de formation visant à permettre aux participants à la fois d'échanger sur leurs expériences autour d'une problématique et de construire en commun soit une méthodologie, soit un guide de bonnes pratiques.

RÉSUMÉ

DIFFICULTÉ
Moyen

DURÉE
Deux séquences d'une heure 15 séparées par une pause

TYPE DE TECHNIQUE
Recherche de solutions, échange de pratiques

TAILLE DU GROUPE
De 10 à 12 par atelier

AVANTAGES
Renforcer l'apprentissage par l'expérience et la résolution de problème
Favoriser la création de réseaux professionnels

LIMITES
Maîtrise nécessaire de l'animation de groupe

▸ Préparation

Le repérage de la problématique à traiter se fera grâce aux rencontres institutionnelles avec les collectivités ou par le biais des réseaux professionnels.
Le sujet retenu doit être choisi parmi les questions les plus souvent soulevées par nos interlocuteurs et constituer une source de préoccupations suffisamment complexes.
Le lancement des ateliers peut être précédé par une journée conférence-débat permettant de planter le décor et de faire intervenir soit des experts, soit des territoriaux ayant une longueur d'avance sur le sujet.
Les invitations aux ateliers seront adressées de manière très ouverte à destination de tous les acteurs impliqués afin de croiser les points de vue sur les sujets traités.
Le sujet retenu aura été analysé en amont pour définir une grille d'animation des ateliers permettant de guider la réflexion et d'éviter l'écueil d'une succession de témoignages ou d'exposés de difficultés.

▸ Animation

Le nombre d'ateliers sera fonction de l'effectif des participants. Une organisation territorialisée peut être envisagée.
Les animateurs des ateliers auront été désignés en amont, soit parmi l'équipe pédagogique, soit parmi les intervenants du domaine, selon le nombre d'ateliers à animer.
Des consignes précises leur auront été fournies à l'appui de la grille d'animation commune.
Un rapporteur sera désigné au sein de chaque atelier en charge :
- soit de consigner par écrit les conclusions du groupe ;
- soit de faire une restitution orale en plénière : dans cette deuxième hypothèse, il conviendra de prévoir une personne en charge du compte rendu final des ateliers.

V1 - Septembre 2014.
CNFPT - Fiche rédigée par Mercédès BLANCHET

ATELIER D'ÉCHANGES DE PRATIQUES

Déroulement

Les ateliers se déroulent sur plusieurs demi-journées dont le nombre varie en fonction de l'amplitude des questions à traiter.
Le format de la demi-journée facilite la disponibilité des participants, si ceux-ci travaillent à proximité.
Après un rappel des conclusions de la séance inaugurale ou de l'atelier précédent, l'atelier se déroule sur deux séquences entrecoupées d'une pause et peut se conclure par une restitution des différents sous-groupes.
Au sein de chaque sous-groupe, l'animateur a pour mission de :
- rappeler la problématique ;
- soumettre les différentes questions aux participants ;
- réguler les échanges ;
- procéder à des reformulations pour ébaucher les conclusions finales ;
- gérer le temps.

Conclusions

Une synthèse finale des ateliers sera formalisée et pourra prendre la forme d'une plaquette diffusable dans les collectivités et publiée sur le site Internet.
Ces conclusions pourront être présentées lors d'une demi-journée conférence-débat à laquelle seront à nouveau invités des experts.

Points de vigilance

Le choix de la problématique à traiter doit être soigneusement calibré de manière à ne pas se perdre dans un sujet trop vaste, ni à l'inverse mobiliser des énergies sur une question trop limitée :
- si plusieurs types de métiers participent aux échanges, il est souhaitable de mixer ceux-ci au sein des sous-groupes,
- l'animateur devra veiller à ce que les échanges ne dérivent pas vers du témoignage d'expériences n'apportant pas de plus-value au sujet à traiter. En revanche, les expériences apportant un éclairage intéressant devront être détaillées.

V1 - Septembre 2014.
CNFPT - Fiche rédigée par Mercédès BLANCHET

BACKCASTING

Cette méthode pédagogique est particulièrement appropriée pour travailler sur des projets qui requièrent un investissement sur du moyen ou du long terme et qui reposent sur une organisation complexe. Le backcasting se fonde sur la maxime suivante : « Le futur ne sera en aucun cas une répétition du passé ». Son principe consiste à définir collectivement un futur souhaité, pour imaginer ensuite les étapes et les façons d'y parvenir.

RÉSUMÉ

DIFFICULTÉ
Moyen

DURÉE
2 à 3 h

TYPE DE TECHNIQUE
Créativité
Extrapolation

AVANTAGES
Démarche prospective favorisant la créativité, l'innovation et la coopération

LIMITES
Pas de limite

▸ Objectifs

- Placer les participants dans la perspective d'une situation idéale et d'une planification réussie.
- Mobiliser les ressources créatrices et innovantes des stagiaires.
- Renforcer les capacités d'un groupe à s'entendre sur une vision et des stratégies communes.

▸ Préparation

La préparation de l'atelier consiste à définir attentivement la question sur laquelle vont travailler les stagiaires.
Celle-ci doit permettre de :
- se placer dans une perspective d'avenir ;
- se projeter dans un temps suffisamment long.
Prévoir un paperboard et des feutres pour chaque groupe et organiser dans la salle 4 ou 5 tables rondes.

▸ Animation

Dans l'animation, on distinguera 5 étapes principales :

1) Présenter les objectifs de l'atelier, la méthode de travail et le temps imparti pour chaque séquence ;
2) Constituer plusieurs ateliers d'échanges créatifs, composé de 4 à 7 participants. Les mobiliser sur la définition collective d'une situation future souhaitable. Celle-ci reflète des solutions à un problème spécifique rencontré ;
3) Vérifier, en passant sur les groupes, que la première consigne a bien été suivie et que chacun est parvenu à décrire une perspective idéale ;
4) Au sein de chaque sous-groupe, faire travailler les participants à rebours, de la situation souhaitable vers le présent. Quels sont les actions à mettre en œuvre, les acteurs impliqués, leurs missions ;
5) Recueillir en plénière les propositions de chaque groupe à travers la restitution de son rapporteur, ce qui donne lieu à une validation collective.

V1 - 11/2012
CNFPT - Fiche rédigée par Collectif coopérative

▸ Conseils pratiques

- Conserver un bon équilibre entre la phase de construction du futur idéal et celle de conception de la stratégie, de manière à achever l'exercice avec des solutions opérationnelles.
- Il est possible de concevoir une accroche pour le début de l'atelier. Elle met en confiance les stagiaires et permet d'impulser le mouvement de créativité. Exemple : « L'institution x vient de recevoir le prix de l'innovation 2020 en matière de... pour le pilotage de son projet sur... Cette institution fait décidément beaucoup parler d'elle ! Elle faisait déjà la Une de notre journal il y a de cela 6 mois lors de l'attribution du label de... Que se cache-t-il derrière ces prix ? Quelle est la recette de son succès ? ».
- Rappeler l'importance de la co-construction dans le backcasting : chacun des participants doit se reconnaître dans la perspective d'avenir élaborée.
- La restitution par écrit des propositions émises est intéressante dans les situations d'apprentissage suivantes :
  - résolution d'un problème en formation management ;
  - formation action.

▸ Pièges à éviter

- Laisser les participants débattre très longtemps sans qu'ils parviennent à s'entendre sur une situation idéale partagée.
- Rester dans l'idéal sans déboucher sur des stratégies concrètes.

Pour aller plus loin :

« Quelle méthode pour imaginer le futur énergétique de nos cités ? »,
David Waldron, séminaire Imagine 2006.
http://www.innovations- transports.fr/IMG/pdf/06 7-RADEME27.pdf

V1 - 11/2012
CNFPT - Fiche rédigée par Collectif coopérative

BILAN À CHAUD AVEC LA MÉTHODE SFA

RÉSUMÉ

Cette méthode simple favorise l'organisation du recueil des avis, à l'oral, en fin de formation. C'est un moyen qui permet au formateur, s'il assure lui-même le bilan de fin de stage, de prendre du recul et une autre posture.

DIFFICULTÉ
Moyen

DURÉE
2 à 3 h

TYPE DE TECHNIQUE
Créativité
Extrapolation

AVANTAGES
Démarche prospective favorisant la créativité, l'innovation et la coopération

LIMITES
Pas de limite

▸ Préparation

Bien maîtriser la méthode afin de la mener avec conviction et rythme.
Le tour de table se fait à la suite du renseignement de la fiche bilan qui permet aux agents une première réflexion individuelle dont ils tireront les aspects essentiels lors de l'échange oral.

▸ Déroulement / Animation

Avant d'expliquer la méthode, il convient d'interpeller les agents sur l'utilité d'un bilan à chaud en posant par exemple la question : « Selon vous à quoi sert un bilan à chaud ? ».
Ce questionnement permet de faire le point sur leur représentation et de pouvoir communiquer des informations aux agents en complément. En formation, un adulte convaincu de l'utilité d'une action sera plus motivé.
Ce préalable réalisé, il convient d'annoncer la méthode en insistant sur ses avantages : individualisation, simplicité, rapidité, diversité des registres d'expression et aspects ludique et productif. Cette annonce ménage le suspense et l'attention.
Il s'agit de demander à chaque stagiaire de noter sur un brouillon, chacun pour soi, de façon spontanée, un mot ou une expression qui caractérise leur ressenti sur la base des items suivants :
- une satisfaction ;
- une frustration ;
- une aspiration.

L'animateur note ces trois items au tableau (l'article défini « une » est important) et les commente. Il précise qu'ensuite les stagiaires développeront chacun à leur tour leurs idées à l'oral.
Il convient de préciser ou d'illustrer par un exemple le sens des mots en les notant au tableau.
Pour la satisfaction, dire : si vous rencontrez un collègue et que vous lui dites : « je suis allé à une formation, voilà ce qui m'a plu ».
Pour la frustration, indiquer que le mot est fort et qu'il vise à faire exprimer une idée de l'ordre du manque : « ce que j'aurais aimé trouver ».
Enfin, l'aspiration vise à partager dans quelle énergie la personne se trouve à l'issue du stage, qu'est-ce qu'elle a envie de faire, de partager, d'approfondir, de mettre en place dans son équipe.
La présentation se fera toujours dans le même ordre car il génère une logique interne et permet de finir sur une notre optimiste.
L'animateur du tour de table questionnera le stagiaire et l'aidera à aller plus loin (écoute active : exemple, illustration…). Ce questionnement ne doit pas être long, il vise à aider l'orateur à être plus précis et/ou à vérifier la compréhension du message.
L'animateur, s'il n'est pas le formateur, demandera à celui-ci de terminer le tour de table sur le même modèle, ce qui provoque le sourire des stagiaires.

V1 - 03/2014
CNFPT - Fiche rédigée par Françoise Cordonnier

BILAN À CHAUD AVEC LA MÉTHODE SFA

▸ Trucs et astuces / Conseils pratiques

Se lever pour animer, pour présenter la séance et ménager le suspense lors de la présentation de la méthode pour susciter l'intérêt.
Si un agent commence par « cela a déjà été dit », il convient de préciser que c'est sa façon à lui de le dire ou de commenter son idée écrite qui est importante.

▸ Point de vigilance

Bien expliquer aux stagiaires les avantages de la méthode au préalable :
- personnalisation de l'expression du fait de l'écriture préalable de l'idée force (un mot ou expression, le commentaire étant fait à l'oral). Cela évite à l'agent d'être influencé par ceux qui parleront avant lui. Insister sur l'intérêt du recueil de l'avis personnel de chacun ;
- spontanéité ;
- rapidité de la méthode ;
- complémentarité avec l'évaluation écrite ;
- expression nuancée, sur trois registres organisés de façon dynamique.

Cette méthode évite le leadership et l'alignement des personnes sur les idées des précédents, ce qui est une tendance naturelle du tour de table.
Être souple sur le fond mais cadré sur la forme afin d'en garantir l'effet. Par exemple un agent n'aura peut-être pas de frustration, ce n'est pas grave... En revanche l'ordre d'annonce des items est important.

Variantes

Possibilité de proposer aux stagiaires de se passer la parole grâce au « bâton de parole ». Objet qui sert de relais, par exemple un marqueur.

V1 - 03/2014
CNFPT - Fiche rédigée par Françoise Cordonnier

BILAN À CHAUD : LE PORTRAIT CHINOIS

RÉSUMÉ

Cette méthode permet d'aborder le moment de l'évaluation à chaud de façon ludique et « déroutante » : elle facilite l'expression de tous en la distanciant à travers des images mentales.
Elle permet de recueillir des informations sur les ressentis des stagiaires sur les acquisitions, leurs transferts possibles et la qualité pédagogique des formateurs.

DIFFICULTÉ
Facile

DURÉE
20' à 1 h selon l'exploitation qui en est faite par l'animateur

TYPE DE TECHNIQUE
Facilitateur d'expression

AVANTAGES
Ludique et adaptable égalitaire, il facilite l'expression de tous en complément éventuel d'un écrit
Il s'adapte à tout type de public

LIMITES
Nécessite un peu de maîtrise de l'outil et d'adaptabilité

▸ Préparation

Cette technique ne nécessite aucune préparation particulière.

▸ Animation

1) Expliquer rapidement le principe classique du jeu du « portrait chinois : il s'agit de trouver un personnage à travers des assimilations à un végétal, une chanson, un objet... en disant « Si X était un cours d'eau, ce serait... ? »
2) Proposer ensuite aux stagiaires d'écrire rapidement trois mots répondant aux questions suivantes en laissant à chaque fois 2 minutes pour répondre de façon très spontanée :
   - si la formation que vous venez de suivre était un meuble, un végétal, un personnage,
   - ou bien un plat, un fruit, un moyen de transport, un habitat, un jeu (ce dernier mot est assez opérant dans les présentations pour des formations plus impliquantes, plus personnelles « si vous étiez un jeu »).

Attention : ne pas laisser plus de temps : si un stagiaire ne « trouve pas », lui proposer de « s'associer » à une image pendant le tour de table.

3) Faire le tour de table rapide, sans commentaires des propositions pour le meuble (première proposition) et écrire les réponses en colonne. Puis faire la même chose pour les deux autres associations ;
4) C'est maintenant le temps des commentaires : en regroupant les réponses similaires ou proches, questionner chacun, de manière aléatoire mais exhaustive sur le choix de son « image » : Pourquoi ? en restant ludique si possible dans le questionnement ;
5) Pointer les similitudes, les avis divergents... pour introduire un temps de débat spontané et collectif ;
6) Faire la même chose pour les deux autres images.

V1 - 11/2012
CNFPT - Fiche rédigée par Collectif coopérative

BILAN À CHAUD : LE PORTRAIT CHINOIS

Conseils pratiques

Le portrait chinois n'est bien évidemment qu'un support à l'expression dans un moment, l'évaluation de la formation, qui peut être vécu comme répétitif et pénible par beaucoup de stagiaires : il permet de diversifier les techniques tout en étant très « productif d'informations » : le choix des trois thèmes n'est pas dû au hasard : ils réunissent systématiquement les données suivantes :

- le meuble : des infos sur la formation elle-même, les acquis ;
- le végétal symbolise l'usage présent et futur que les stagiaires envisagent faire de ces acquis ;
- le personnage apporte des informations sur les formateurs et les méthodes pédagogiques.

Points de vigilance

Comme toute méthode pédagogique, celle-ci nécessite un peu d'expérience et d'aisance dans l'animation d'un groupe et de sa parole : entrainez-vous pour être à l'aise dans l'improvisation et développez votre capacité cognitive d'élaboration (savoir « tirer du sens »).

Variantes

Cette technique se rapproche de l'utilisation des « smileys » ou de l'expression des visages : il s'agit avant tout de débloquer l'expression mais elle permet d'aller plus loin que ces dernières en ciblant les trois thématiques principales de la formation, de ses transferts et des méthodes pédagogiques.

Le jeu du portrait chinois peut également être utilisé à d'autres moments de la formation en adaptant les « images » :

- pour la présentation des stagiaires ;
- pour faire émerger des représentations mentales ;
- pour engager un travail de groupe...

Pour aller plus loin :

Fiches associées :
Évaluation de la formation
Bilan de satisfaction.
Espace ressources Responsable Formation

V1 - 11/2012
CNFPT - Fiche rédigée par collectif coopérative

BLASON

Le blason vise à faire émerger des valeurs et des représentations à partir d'une expression symbolique et métaphorique. Il aide à questionner l'identité professionnelle, mais aussi une expérience, une activité, une situation, une notion, un concept… ou encore des attentes à l'égard d'une formation que l'on va suivre…
Le blason est un moyen pour proposer :
- un support de réflexion et de conscientisation ;
- un espace d'expression et d'échanges où chacun garde la maîtrise de ce qu'il dévoile.
Cette approche qui s'appuie sur des symboles révèle la personne ou ce qu'elle pense sans la dévoiler !

RÉSUMÉ

DIFFICULTÉ
Moyen

DURÉE :
30' à 2 h

TYPE DE TECHNIQUE
Travail sur les représentations

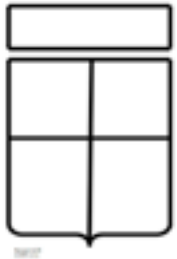
AVANTAGES
Facilite l'émergence de représentations

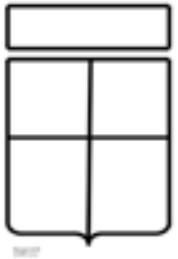
LIMITES
Mobilise des facultés, comme l'imagination, non sollicitées habituellement. L'animation demande une posture non directive et évaluatrice et une expérience affirmée dans la dynamique des groupes.

▸ Préparation

Le blason pédagogique reprend les éléments qui composent les blasons traditionnels représentés aux portes de nos cités médiévales : une devise, un ou plusieurs symboles picturaux.
Le symbole est une représentation concrète d'une notion abstraite (par exemple : le cœur est le symbole de l'amour).
Une devise est une phrase courte ou un aphorisme suggérant une ligne d'action ou un idéal (par exemple, la devise de la ville de Paris : « *fluctuat nec mergitur* » qui signifie « il flotte mais ne sombre pas » ou encore celle de l'École Polytechnique « pour la patrie, les sciences et la gloire »)
La préparation vise à élaborer les supports de blason, l'un avec les questions affichées, l'autre vierge pour accueillir les productions des participants (prévoir autant de blasons que de participants ou de groupes réalisant les blasons ainsi que des feutres ou marqueurs nécessaires pour une bonne présentation lors de la restitution en grand groupe).

Il s'agit de concevoir des questions qui trouveront une réponse soit sous la forme d'un symbole dessiné (exemple de question : « Comment représenteriez-vous votre rôle de formateur ? »), soit d'une devise à écrire (exemple de question : « Quelle est votre devise de professionnel du management ? »).
Il est possible d'introduire des blasons individuels, par exemple, pour faciliter la présentation de chaque stagiaire dans un registre moins banal qu'à l'habitude.
Les questions peuvent être du type :
« Comment représenteriez-vous votre trajectoire professionnelle ?… »
Il est possible également d'introduire des blasons collectifs. L'intérêt de cette démarche collective repose sur la confrontation qu'elle engendre entre les participants, par exemple, sur la conception du métier, des fonctions partagées, sur les attentes à l'égard de la formation proposée, ou encore sur une notion. Les questions peuvent être du type : « Quel est le rôle du formateur ? » ou « Comment représenteriez-vous l'éducation permanente ? ».





V1 - 09/2012
CNFPT - Fiche rédigée parBernard ALIX

Animation

Présenter l'outil comme une démarche permettant d'échanger entre les participants autour des représentations portant sur le thème en question.
Les différentes étapes de l'animation :

Blason individuel

- Distribution des blasons (1 blason portant les questions et 1 blason vierge (A4) par personne).
- Distribution des outils de dessin (feutres, marqueurs...) si nécessaire.
- Production des blasons (5 à 10 minutes, un symbole ou deux à dessiner et une devise à écrire).
- Présentation individuelle du blason, en grand groupe (chaque participant peut poser des questions non évaluatrices au présentateur du blason).
- Animation d'un moment d'échanges si les questions s'y prêtent (par exemple : les attentes à l'égard de la formation...).

Blason collectif

- Distribution des blasons (1 blason portant les questions et 1 blason vierge (A3) par sous-groupe).
- Distribution des outils de dessin (feutres, marqueurs...) si nécessaire.
- Production des blasons (30 à 40 minutes, trois ou quatre symboles à dessiner et une devise à écrire).
- Présentation du blason par un représentant du sous-groupe, en grand groupe (chaque membre du sous-groupe est invité à compléter la présentation, chaque participant peut poser des questions non évaluatrices au présentateur du blason).
  S'il y a eu des blasons individuels de présentation de soi, chaque membre du sous-groupe présente préalablement son blason personnel.
- Animation d'un moment d'échanges si les questions s'y prêtent (par exemple sur la conception du métier exercé...).

Il est important pour l'animateur de se sentir à l'aise avec le maniement de l'approche symbolique portée par l'imaginaire et les associations d'idées.
Cependant, il est impératif de ne pas s'inscrire, pour l'animateur comme pour les participants, dans une approche intrusive visant à interpréter les symboles présentés sur le registre du théâtre intérieur des figures de la subjectivité.

Conseils pratiques

- Les outils de dessin (feutres ou marqueurs) sont utiles pour favoriser une bonne lisibilité des blasons lors de la présentation en grand groupe ou pour améliorer la qualité des reproductions si les blasons sont partagés à l'ensemble des participants (ils peuvent être utilisés à un moment ultérieur de la formation).
- Il est important de préciser aux participants que la démarche vise, dans un premier temps, à faire émerger des symboles qu'il s'agira d'interpréter ou de questionner, dans un second temps. Il ne s'agit pas de traduire quelque chose de pensé en amont par un symbole qui ne serait produit qu'en aval. Il doit y avoir une certaine spontanéité dans la production des symboles. Lors de la production des symboles, les échanges doivent se réaliser sur les symboles proposés par les uns ou les autres et non sur des pensées en réponse aux questions posées.
- Un ou plusieurs participants font souvent remarquer leur propre incapacité à bien dessiner. Il est judicieux de rappeler que ce n'est pas la dimension esthétique qui est recherchée, même si elle peut être valorisée, mais la dimension symbolique.
- L'animateur régule dans les sous-groupes pour, d'une part, s'assurer de la compréhension des consignes et, d'autre part, faciliter l'émergence des symboles.
- Lors de la restitution des blasons, notamment collectif, l'animateur prend note, sur paperboard, des éléments restitués afin de faciliter les échanges et une synthèse finale.
- L'animateur doit être vigilant à favoriser le respect de la parole de chacun, la bienveillance et l'absence de jugement à l'égard de chaque membre du groupe.

Pièges à éviter

Il est préférable de ne pas multiplier l'utilisation de cette démarche au sein d'une même action de formation.

Plan B

Des résistances peuvent survenir du fait de la dimension impliquante de cette approche ou de la perception ludique, voire enfantine de ce qui est demandé de réaliser, à savoir dessiner et de mobiliser son imagination.
Il est nécessaire de ne jamais imposer cette approche si un blocage survient chez un(e) participant(e). On peut alors proposer à cette personne ou à d'autres membres du groupe de faire des propositions, des exemples de symboles, pour dépasser le blocage et le sentiment de ne pas pouvoir réaliser la production demandée.
Le blason collectif réduit les probabilités de blocage.

Variantes

À la place de symboles, on peut proposer aux participants d'utiliser des mots ou expressions symboliques.
Le blason peut être une bonne étape préparatoire à une autre séquence pédagogique, par exemple un jeu de rôle.

Pour aller plus loin :

Fiche associée
« Le blason » dans la Mallette FIC.

V1 - 09/2012
CNFPT - Fiche rédigée parBernard ALIX

CARNET DE BORD

Le carnet de bord sert au stagiaire à consigner ses réflexions, ses impressions, ses acquis, ses idées... tout au long de la formation. Il ne remplace pas les notes de cours ou les supports. On peut aussi l'appeler « journal de bord » car il retrace le parcours de chacun. Le recul permis par l'écriture donne une dimension particulièrement opérationnelle à l'analyse.

RÉSUMÉ

DIFFICULTÉ
Facile

DURÉE
1/4 d'heure par séance

TYPE DE TECHNIQUE
Travail réflexif, mise à distance

AVANTAGES
Traces et travail réflexif pour le stagiaire et l'intervenant

LIMITES
Peu d'inconvénients si ce n'est la fourniture du support et l'écrit qui demande un « effort » quotidien à chaque stagiaire

▸ Préparation

Chaque carnet de bord est proposé soit sur support « papier », soit en version « numérique ».
Il se compose d'une page de présentation : intitulé de l'action, dates, lieu, objectifs pédagogiques pré-remplis avec une place réservée à l'expression par le stagiaire de ses objectifs personnels d'apprentissage.
Viennent ensuite le déroulé de l'action et le programme. La maquette est présentée et remise à chaque stagiaire dès le début de l'action de formation en lui garantissant la confidentialité : c'est « son » carnet de bord.

▸ Animation / Utilisation

Quand ? Le CB est rempli au fur et à mesure des étapes/séquences de formation : au jour le jour et non pas *a posteriori* car il révèle à chacun son cheminement et permet des interrogations permanentes.
Quoi ? C'est la trace quotidienne des questions, questionnements, acquisitions et propositions de transferts émis, pensés, à chaque phase d'apprentissage par l'apprenant.
Pourquoi ? Le CB est le témoin pour le stagiaire de sa progression et de l'évolution de ses réflexions.
Il conserve la mémoire des idées, suggestions que pourra formuler le stagiaire à l'issue de sa formation.
La phase collective de l'utilisation du CB permet au groupe d'échanger et à l'intervenant d'évaluer et de faire évoluer sa propre pratique pour l'accompagnement du groupe.

Comment ? En présentiel, proposer un temps en fin de chaque séquence, si possible le soir.
Puis en reprendre les éléments partageables le matin avec le groupe ou avant d'entamer la séquence suivante.

▸ Conseils pratiques

- Veiller à l'esthétisme du document de base : il encourage à l'écriture d'éléments « précieux ».
- Chacun doit pouvoir s'approprier le support.
- Outil personnel du stagiaire, il peut être partagé dans un climat de confiance et de « bienveillance », donc pas de jugement sur la forme ou la présentation qui appartient à chacun.
- Outil pertinent en particulier pour des actions « sur la durée » en plusieurs modules ou avec des modalités variées : présentiel, temps expérientiel, en situation, en alternance...
- Le CB peut être utilisé pour tous les types de publics, il suffit de proposer des codes, des couleurs, des symboles, un travail collaboratif...

Variantes

1 - Les items peuvent être proposés pour guider l'apprenant dans ses notes :
- les sentiments ;
- les savoirs ;
- les « trucs et astuces ;
- les questionnements...

2 - Une analyse collective (annoncée) peut permettre par le croisement des approches différentes des stagiaires de prendre conscience des modes d'apprentissages de chacun...

Pour aller plus loin :

Les usages du journal de bord :
« Le journal d'itinérance », René Barbier.

CNFPT - Fiche rédigée par Chantal MARDON

CERCLE D'ÉTUDE

Le cercle d'étude est une pratique d'apprentissage démocratique où la diversité (des expériences, d'opinions, des perspectives, etc.) favorise la compréhension mutuelle, le rapprochement et l'élaboration des savoirs nouveaux. Les objectifs et les méthodes sont choisis par les participants. Cette autoformation collective permet de développer ses connaissances et le savoir du groupe dans divers champs. Les participants peuvent aussi prévoir de mener une action qui suivra la fin des travaux du Cercle.

RÉSUMÉ

DIFFICULTÉ
Difficile

DURÉE
environ 20 h réparties sur plusieurs séances de 2 à 3 h

TYPE DE TECHNIQUE
Apprendre ensemble en petit groupe en favorisant une démocratie d'apprentissage

AVANTAGES
Autodétermination du thème et des modalités d'apprentissage
Compréhension mutuelle et rapprochement entre les personnes
Convivialité

LIMITES
Nécessité de l'acceptation par la hiérarchie de cette démocratie d'apprentissage.
Acceptation de l'égalité entre membres (surtout si niveaux hiérarchiques différents).
Apprentissages difficiles à formaliser

▸ Objectifs

- Développer ses connaissances et élaborer un savoir collectif dans un environnement propice à la mutualisation des expériences et à l'émergence d'une intelligence collective créative.
- Résoudre des problèmes et développer des solutions qui peuvent être suivies de propositions, démarches ou actions à conduire à l'issue du cercle.
- Favoriser une compréhension mutuelle et un rapprochement entre personnes.

▸ Préparation

Pour une présentation à des participants novices, prévoir d'inclure un document explicatif sur les cercles d'étude. Prévoir un document pour établir un programme initial du Cercle. Idéalement, le groupe est constitué de 5 à 8 personnes (min. 3, max. 12) intéressées à apprendre sur un thème choisi. Le groupe se rencontre une à deux fois par semaine, ou selon une fréquence plus espacée, pour des séances de 2 à 3 heures chacune.

▸ Déroulement / Animation

Dans un cercle d'étude, il n'y a pas de formateur. L'un des participants peut faciliter le cercle (parfois à tour de rôle) ou on peut faire appel à un facilitateur externe pour veiller à la préservation des principes qui guident l'apprentissage et pour soutenir le processus.

1. Choix du thème

Le choix du thème est libre. Les participants déterminent s'ils souhaitent participer à un cercle dont le thème est décidé par les membres du cercle d'étude eux-mêmes de façon démocratique ou proposé par l'organisateur. Dans ce dernier cas, l'organisateur peut prévoir quelques ressources (textes et autres outils) sur le thème traité.

2. Première session

La première session se déroule de la manière suivante :

- présentations – chacun se présente aux autres et devient ainsi présent dans le groupe ;
- choix des objectifs et établissement d'un programme initial – les objectifs sont déterminés par les participants et les dates et heures des rencontres sont fixées. Le calendrier des activités devra prévoir un nombre de sessions

V1 - 11/2012
CNFPT - fiche rédigée à partir des travaux de Jonathan KAPLAN

suffisant pour traiter le thème sans pour autant prévoir une durée trop longue car certains risquent de se désengager en cours de route. C'est aux participants de se mettre d'accord sur la durée et le nombre de sessions. Une vingtaine d'heures peut être une bonne base de départ ;
- Détermination des normes du groupe – comment le groupe va fonctionner. Il s'agit en priorité de discuter des méthodes que les membres du cercle pourront employer pour leurs apprentissages.

3. Les sessions suivantes

Les sessions suivantes servent à explorer le thème traité en suivant les objectifs choisis lors de la première session. Les méthodes employées pour développer les connaissances varieront. La manière d'interagir entre participants est basée sur un dialogue où les expériences, les interprétations ou compréhensions de chacun servent à l'apprentissage du groupe. Une session d'un cercle d'étude se déroule habituellement de la manière suivante :
- présentation de l'étendue des points de vue présents dans le groupe et de ceux exprimés dans les ressources rassemblées qui traitent du sujet du jour ;
- échanges et dialogue ;
- résumé ; identification des bases de compréhension communes. Il n'y a pas de compte rendu collectif, chacun prend ses propres notes.
- évaluation et choix concernant les étapes suivantes et la préparation de la prochaine session.

4. Dernière session

- Évaluation du cercle et émergence de l'action qui pourrait suivre.
- Proposition d'un temps réflexif sur l'appropriation par chacun des apprentissages réalisés.

▶ Conseils pratiques

Une participation à un cercle d'étude qui contribue à un processus plaisant et productif est caractérisée par :
- une écoute attentive des propos des autres en se retenant d'intervenir pendant que les autres personnes s'expriment. Cette écoute doit être débarrassée des préjugés et imprégnée d'une préoccupation de l'apprentissage et du bien-être de chacun des autres participants ;
- un effort de compréhension des points de vue de ceux avec qui vous ne serez pas *a priori* d'accord. Le fait d'adopter la perspective de l'autre peut permettre de comprendre pourquoi l'autre voit les choses autrement ;
- une préoccupation à maintenir la discussion sur les rails du sujet en cours de traitement ;
- un échange oral avec le groupe, non pas à une personne, ou au facilitateur ;
- une bonne expression de son expérience, ses pensées et ses émotions est une source pour l'apprentissage des autres. Estimez les vôtres, et n'hésitez pas à demander des explications quand quelque chose ne vous paraît pas clair. Cependant, essayez d'éviter la colère et l'agressivité car elles risquent d'empêcher les membres du cercle de s'exprimer ;
- échanger sur les idées mais sans viser les personnes qui les ont exprimées.

V1 - 11/2012
CNFPT - fiche rédigée à partir des travaux de Jonathan KAPLAN

CERCLE D'ÉTUDE

On ne cherche pas à convaincre les autres de ce qui semble être vrai pour soi. On vise à enrichir la réflexion commune à partir de la richesse des différentes idées, perceptions et compréhensions.

- une proposition faite aux participants de se placer en situation d'animation ou d'intervention dans une session ;
- la sollicitation, si besoin, des intervenants extérieurs ;
- l'anticipation de la fin du cercle d'étude : l'émergence d'une dynamique de groupe peut rendre difficile la clôture du processus d'apprentissage.
- le refus de contrôler les acquis de l'apprentissage.
- la création d'une ambiance détendue et conviviale : pensez à la pause-café et thé accompagnée de gâteaux ou autres friandises.

Pièges à éviter

Le facilitateur risque, s'il n'est pas vigilant, de se présenter comme spécialiste du domaine dans lequel se situe le thème du cercle ; ou de penser que ses connaissances priment sur celles des autres. Dans un cercle d'étude, les rapports doivent être des rapports d'égal à égal. Le facilitateur est donc un participant, ouvert à l'exploration du thème à travers une écoute et une retenue semblable à celles de ses pairs pour permettre à chacun de s'exprimer, de conduire son apprentissage propre et de participer à l'émergence d'un savoir collectif.
En cas de présence de différents niveaux hiérarchiques, l'animateur veillera à l'acceptation et au maintien de rapports d'égaux à égaux.

V1 - 11/2012
CNFPT - fiche rédigée à partir des travaux de Jonathan KAPLAN

CERCLE DE LECTURE

Cette modalité de cercle de lecture est destinée à partager collectivement des textes qui fondent l'action. Par la centration sur la lecture silencieuse ensemble, le partage en petit groupe puis la synthèse en grand groupe, elle contribue à stimuler progressivement, le sentiment d'appartenance à un groupe et à créer une encyclopédie vivante.

RÉSUMÉ

DIFFICULTÉ
Facile

DURÉE
2 h 30

TYPE DE TECHNIQUE
Comment s'initier à la lecture rapide
Repérer des ouvrages fondateurs d'une pratique professionnelle

AVANTAGES
Mise en action de tous les participants
Permet dans un temps limité de découvrir de nombreux ouvrages
Acquérir des savoirs communs, s'approprier des références communes

LIMITES
Pas de limite

▸ Préparation

En amont de la séquence, chacun est invité à repérer un livre qui pour lui a été inspirant dans sa pratique professionnelle et qu'il souhaite partager avec les autres.
Chacun vient avec son ouvrage.
La salle est organisée sans table ; les chaises sont placées pour former des cercles de 5 à 6 personnes. Sur une table sont disposés des ouvrages en supplément apportés par le facilitateur en cas d'oubli de l'un des participants.

▸ Déroulement / Animation

Le travail permet d'alterner des travaux individuels, en petites équipes et en plénière.
Les étapes-clés de l'animation sont les suivantes :

1) Le facilitateur du cercle de lecture expose l'objectif du cercle. Il peut lire un texte d'introduction pour bien poser le cadre de l'exercice ;
2) Puis chaque participant est invité en 1 phrase, en moins de 10 secondes, à « vendre » son livre. Le plus rapide parmi les participants gagne la possibilité de le lire. Chacun lira donc le livre d'un autre ;
3) Le facilitateur donne des indications pour travailler en lecture rapide : lire très attentivement le titre et sous-titre et passer du temps à les comprendre, lire le résumé, situer l'auteur, le courant de pensée dans lequel il s'inscrit, lire attentivement l'introduction, la conclusion. À partir du sommaire, repérer une citation marquante ;
4) Une fois les livres présentés et distribués, chacun dispose alors de 30 minutes pour lire et trouver le message essentiel ;
5) En petite équipe de 5 à 6 lecteurs un débat court de 30 minutes se met en place pour affiner ce qui a été compris de la lecture et rassembler et lier les idées ;
6) Lors d'un temps en grand groupe chaque participant dispose de deux minutes pour partager son ouvrage.

V1 - 10-2013
CNFPT - Fiche rédigée par Denis CRISTOL

▸ Trucs et astuces / Conseils pratiques

- Veiller à la disposition de la salle qui est un point clé.
- Faire quelques rappels qui exposent comment on passe de la discussion de salon, à la dialectique, au dialogue puis à l'écoute émergente permettant d'augmenter le niveau et la qualité de l'écoute réciproque.

▸ Points de vigilance

- Il faut prendre du temps pour poser un processus de travail de qualité.
- La lecture collective en coprésence et en silence est un moment fort de l'exercice. Il s'agit pour le facilitateur de poser ce temps et de lui donner une forme de solennité en montrant que le temps est précieux. Il s'agit aussi de protéger la salle de toute interruption extérieure.

▸ Plan B

Lorsque la séquence pédagogique ne fonctionne pas avec le groupe, l'intervenant peut se replier sur un exposé et proposer un apport relatif à la lecture rapide ou aux compétences informationnelles.

Variantes

La méthode du cercle de lecture peut permettre de s'initier à la lecture où d'y reprendre goût.

La méthode peut être utilisée dans le cadre de cycle de formation long. Auquel cas un point de rencontre peut être organisé autour de livres, qui seront lus en dehors de la séance de travail. Plus de temps sera alors consacré au débat, ou à un exposé sur un compte rendu de lecture.

Une consigne peut proposer d'évoquer son ressenti à la lecture d'un livre ; de même les avis subjectifs sur les thèses proposées peuvent être sollicités.

Un travail d'écriture ou de synthèse peut être envisagé lors d'un débat oral mené avec l'ensemble des participants.

Pour aller plus loin :

Conseil sur la lecture rapide :

François Richadeau et Michème et Françoise Gauquelin (1977) La lecture rapide. Paris : Marabout

Pratique de l'« Arpentage »

http://www.scoplepave.org/pour-discuter

V1 - 10-2013
CNFPT - Fiche rédigée par Denis CRISTOL

CO-DÉVELOPPEMENT

RÉSUMÉ

Afin de faire face à une complexité croissante des environnements professionnels par exemple, les contraintes organisationnelles, les surcharges de travail ponctuelles voire permanentes, le sentiment d'isolement face aux prises de décision, les dysfonctionnements relationnels, les conflits de valeurs... les groupes de co-développement professionnel, assimilés à des groupes d'échanges et d'analyse de pratiques professionnelles, permettent d'aborder cette complexité et de répondre à des besoins spécifiques et individuels, dans un cadre partagé et sécurisé.
Les groupes de co-développement professionnel visent explicitement le développement de compétences individuelles au sein d'un groupe de travail encadré. Ils s'inscrivent dans une logique de professionnalisation, au sein d'un contexte où la collectivité est considérée comme un lieu d'apprentissage majeur dans lequel chaque acteur est en mesure d'évoluer.

DIFFICULTÉ
Difficile

DURÉE
5 à 10 séances de 3 h sont à prévoir.

TYPE DE TECHNIQUE
Démarche de professionnalisation individualisée bien que collective.

AVANTAGES
Développe la compétence de praticien réflexif et tous ses avantages
Accompagne au plus près la réalité des situations de travail des participants
Construit un collectif de travail

LIMITES
Portage nécessaire de la hiérarchie dans la construction de ce collectif de pairs

▸ Objectifs

- Permettre à chacun de ses participants de porter un regard construit et distancé sur sa pratique, afin de lui donner du sens.
- Présenter au sein d'un groupe de pairs, des situations professionnelles qui peuvent être complexes, en vue de les faire évoluer.
- Apprendre à interroger ses pratiques professionnelles selon une méthodologie d'analyse définie qui place l'expérience vécue au cœur de la démarche de travail.
- Favoriser l'expression individuelle et la présentation de ses vécus d'expérience dans un cadre confidentiel réservé.
- Confronter ses propres pratiques avec celles de ses pairs et s'en enrichir en mutualisant les éléments de ces expériences.
- Imaginer de nouvelles perspectives d'action à expérimenter en situation de travail pour développer l'agir en situation.
- Renforcer l'apprentissage dans l'action par des apports théoriques et méthodologiques correspondant à des besoins spécifiques identifiés.
- Permettre aux participants de resituer le sens de leurs actions menées au cœur d'une institution soumise à des changements organisationnels.
- Adhérer à un groupe d'appartenance professionnel et soutenir son engagement.

▸ Préparation

Une analyse de la demande est nécessaire avant d'engager ce type de démarche.
Chaque séance nécessite en amont d'avoir identifié le professionnel du groupe qui présentera la situation à analyser.

V1 - 2012
CNFPT - Fiche rédigée par Isabelle HADDAD
Sources : Cabinet Co-Valence

CO-DÉVELOPPEMENT

Déroulement / Animation

Les groupes sont composés de 8 à 10 participants qui se rencontrent régulièrement sur une durée significative, à raison d'une séance par mois en moyenne.
Les sessions sont organisées sur une demie ou une journée entière, espacées selon un rythme défini, de l'ordre de 3 à 5 semaines.
La démarche de co-développement professionnel se réfère à une méthodologie de travail structurée associée à une dynamique active de groupe. Les situations individuelles amenées par les participants sont développées en 6 étapes de travail :

1) présentation globale de la situation par l'un des membres du groupe (= dénommé le « client » avec lequel et pour lequel le groupe va travailler) ;
2) clarification et explicitation de la situation exposée avec l'appui des participants (phase de questionnement) ;
3) identification par le « client » de son besoin et formulation de sa demande vis-à-vis du groupe (= la demande devient le sujet de travail à traiter collectivement) ;
4) exploration collective de pistes d'actions, d'idées, de suggestions, de stratégies, de conseils exploitables, ... par l'ensemble des participants du groupe qui prennent leur rôle de « consultant »* ;
5) synthèse des apprentissages individuels et élaboration d'un micro-plan d'action à mettre concrètement en œuvre en situation de travail ;
6) bilan-synthèse par les participants du processus collectif de travail et des apprentissages individuels.

Conseils pratiques ou méthodologiques

L'animation est assurée par un formateur-consultant externe expérimenté dont le rôle est d'instaurer un cadre de travail, de veiller au développement qualitatif des processus d'échanges et de faciliter la dynamique de réflexion-action chez les participants.
Le travail peut être organisé selon deux modalités principales, qui peuvent s'articuler au cours d'une même session, en fonction des besoins identifiés des participants :

- **exploitation d'un thème transversal** de travail choisi par le groupe.
  Exemples : « Les enjeux et impacts d'un changement organisationnel au sein d'une équipe de travail », « Mener un entretien auprès d'un usager avec un autre professionnel partenaire »... ;
- **exploitation de situations individuelles** présentées par les participants eux-mêmes.
  Exemples : « Je suis confronté à un conflit relationnel avec un collègue de travail », « Dans le cadre d'une mobilité interne, je voudrais préparer mon départ avec mon équipe »....

Chacune des modalités de travail permet l'analyse, la confrontation et la mutualisation d'expériences spécifiques à chacun des participants.
Les échanges donnent lieu à l'identification d'axes individuels de progrès et l'élaboration de plans d'action personnalisés à mettre en œuvre dans les temps d'intersession.

Des apports théoriques spécifiques complètent les échanges et permettent de développer une idée ou un concept en relation avec une problématique développée, ou encore de présenter un outil spécifique ou un aspect méthodologique ciblés de travail. Des documents spécifiques sont dans ce cas élaborés par l'intervenant et distribués aux participants.
En outre, les participants à un groupe de co-développement peuvent élaborer, au cours de leur progression, leur propre projet de développement professionnel. Celui-ci est individuel ; il se construit dans le temps et est associé à des besoins de changements importants pour la personne, mis en évidence dans le cadre du travail réalisé à partir de situations professionnelles spécifiques. Il vise à produire des évolutions durables dans ses pratiques.
Exemple de projet de développement professionnel : « Renforcer mon affirmation de moi dans les réunions de travail et exprimer plus souvent mes idées » / « Développer ma délégation auprès de mes collaborateurs ».

Pièges à éviter ou conditions de réussite

L'efficacité de la démarche de travail implique l'adoption de **règles de fonctionnement** spécifiques :

- la bienveillance est au centre des relations interpersonnelles entre tous les membres du groupe (participants et animateur) ;
- la liberté d'expression reste de la responsabilité de chacun ;
- les sujets de travail sont choisis par les participants eux-mêmes et sont issus de leurs propres pratiques professionnelles ;
- l'absence de liens hiérarchiques entre les participants permet des échanges plus libres et authentiques, dans un cadre réservé ;
- le respect des règles de confidentialité des propos individuels garantissent la liberté d'expression des participants ;
- l'engagement individuel et volontaire des participants ainsi que leur assiduité tout au long du dispositif ;
- la place de l'action est primordiale : les participants mettent en œuvre des plans d'action construits dans le cadre des regroupements, dans une logique de formation-action ;
- le rôle de l'animateur qui instaure un cadre de travail et veille au déroulement du processus dans l'axe des règles de travail établies.

Pour aller plus loin :

La démarche de co-développement professionnel a été initialisée par Adrien Payette, professeur de management à l'École Nationale d'Administration Publique, Montréal.

Le groupe de co-développement professionnel.
A. Payette et C. Champagne
Presses de l'Université du Québec, 1997

V1 - 11/2012
CNFPT - Fiche rédigée par Collectif coopérative

CRÉER UN PROCESSUS, UNE OFFRE, UN SERVICE EN 3D

Le design décale une situation habituelle de débat en introduisant un élément graphique. Il permet d'engager un travail d'élaboration par un scénario, des formes ou des couleurs qui stimulent l'attention et invitent à l'action.

RÉSUMÉ

DIFFICULTÉ
Moyen

DURÉE
3 h

TYPE DE TECHNIQUE
Design de processus, offre ou service en utilisant les 6 faces d'une boite à gâteau

AVANTAGES
Projection d'idées sur 3 dimensions
« Manipulation » d'idées, mise en couleur et en schémas

LIMITES
Nombre de participants minimum 9 personnes

▸ Objectifs

Grâce à l'introduction d'un élément graphique, le design 3D proposé permet de :
- stimuler le démarrage rapide d'un échange de pratiques à la base de la conception d'une offre, d'un service ou d'un processus ;
- faire réfléchir sur des scénarios préalablement rédigés ;
- illustrer les scénarios avec des photos ;
- produire des bonnes pratiques.

▸ Préparation

Pour réaliser une séance de design 3D, il faut du matériel :
- un jeu d'environ 100 photos pour illustrer les scénarios (figure 1) ;
- des boîtes d'emballage de pâtisserie supports des scénarios et des idées à développer (des grandes boîtes offrent plus de surface d'inscription), (figure 2) ;
- des feutres, une paire de ciseaux par équipe ;
- un appareil photo ou une caméra pour garder des traces de la création.

Pour préparer sa séance, l'animateur doit :
- élaborer la problématique ;
- rédiger les scénarios ;
- rassembler le matériel (boites, photos, etc.) ;
- inscrire un scénario par boîte.

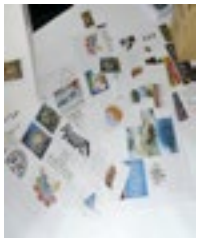


Figure 1
Jeu de photos

Figure 2
Jeu de boîtes

V1 - 11/09/2014
CNFPT - Fiche rédigée par Denis CRISTOL

CRÉER UN PROCESSUS, UNE OFFRE, UN SERVICE EN 3D

Déroulement / Animation

Temps 1 : accueil du groupe et présentation du livrable final à produire (10')
Accueil du groupe par les animateurs, présentation des finalités (conception d'une offre, d'un service ou d'un processus) et de la méthode.

Temps 2 : réflexion en binôme ou trinôme (figure 3) **(15')**
Des binômes ou trinômes sont créés et forment une petite équipe. Chaque équipe se voir remettre une boîte et 5 scénarios papiers ainsi qu'un jeu de photos. Chaque équipe choisit le scénario qui lui parait le plus crédible, et la photo qui l'illustre le mieux. Les échanges de pratiques se mettent en place autour du scénario et de la photo. Les différentes faces de la boîte sont renseignées, avec des questions, des points sensibles, des hypothèses, des bonnes pratiques associées au scénario retenu.

Temps 3 : mise en commun en groupe (figure 4) **(30')**
Pendant 6', chaque équipe présente sa boîte complétée du scénario, de l'illustration et des élaborations réalisées. Les bonnes pratiques relatives au scénario sont débattues.

Temps 4 : élaboration du service, de l'offre, du processus
Des boîtes sont remises aux équipes. Chaque équipe est invitée à créer le service, l'offre ou le processus. Elles réinvestissent les réflexions préalables du temps 3. Des mots écrits sur les faces des boîtes pour guider la création sont proposés :
- contexte ;
- compétence requise ;
- rythme et temporalité ;
- difficultés, opportunités ;
- cadrage de la demande.

Temps 5 : synthèse en grand groupe

Conseils pratiques

S'assurer de la gestion du temps pour respecter les étapes.
Des illustrations sous la forme de schémas peuvent être dessinées sur les boîtes.

Figure 3
Réflexion en binôme

Figure 4
Mise en commun en groupe

Variantes

La synthèse du travail de groupe peut être la production d'un mur ou d'un totem rassemblant les éléments de la production.

Un film peut être réalisé et la parole des acteurs présentant leurs boîtes peut être enregistrée.

Pour aller plus loin :

Contacts
claire.basile@cnfpt.fr
denis.cristol@cnfpt.fr

Vidéo sur le design social
https://www.youtube.com/watch?v=G6e-QmvLFHnM

CONSTRUIRE UN SAVOIR PARTAGÉ « LE COOP NET CAFÉ »

RÉSUMÉ

Faire construire un savoir partagé à un groupe, tout en capitalisant grâce à un logiciel collaboratif.

DIFFICULTÉ
Facile

DURÉE
2 à 3 h

TYPE DE TECHNIQUE
Créativité
Extrapolation

AVANTAGES
Démarche prospective favorisant la créativité, l'innovation et la coopération

LIMITES
Pas de limite

▸ Objectifs

- Apprendre ensemble en partageant des pratiques et expériences.
- S'initier au travail collaboratif.
- Favoriser l'expression individuelle de chaque participant.
- Capitaliser les pratiques.

▸ Préparation

15'. Présentation de la thématique et de l'atelier. L'animateur part de l'exposé d'une anecdote ou d'un exemple pour entrer dans le sujet de la coopération. Puis il présente les consignes au groupe.

▸ Déroulement / Animation

45'. Séance « Coop Net café »
(8 tables de 4 participants).
Nous ferons appel à l'intelligence collective des participants à partir d'un « coop net café » sur la base de 10 questions écrites, une par table de 4.
Le temps est divisé en 3 séances de 15'.
L'envoi d'un jingle musical indique la fin d'une séance et invite les participants à se mélanger pour traiter une nouvelle question. Ainsi chaque participant devra traiter de 3 questions différentes et travailler avec trois groupes différents.
Une tablette avec un lien framapad (le même pour chaque table) permet d'établir le compte rendu et de construire simultanément la problématique.

Les participants peuvent intégrer des hyper-liens dans le compte rendu pour enrichir les ressources partagées.
Sur la page Framapad, les questions ont été préalablement écrites. Un rapporteur par groupe saisit les réponses apportées sur l'outil, celui-ci étant utilisé simultanément par tous les rapporteurs. Chaque groupe voit la pensée collective se dessiner petit à petit. Une projection grand écran est également réalisée.

À partir de la deuxième séance, le groupe enrichit les réponses laissées par le groupe antérieur sur le Framapad, précise ou complète.
Les questions sont écrites sur une feuille format A3 en évidence sur la table ou bien sur le pad.
Voici les questions :
- quel rôle doit jouer un animateur de réseau social ?
- comment créer la dynamique d'un grand groupe en ligne ?
- quelles sont les conditions pour réussir la coopération ?
- à quels indicateurs peut-on voir que la communauté en ligne répond aux enjeux ?
- comment gérer les participants indélicats ?
- quels règles ou outils d'animation est-il possible de mettre en place ?
- comment adresser des signes de reconnaissance aux meilleurs contributeurs ?
- quels conseils pour faire capoter le projet d'une communauté d'apprentissage en ligne ?

V1 - 11/2012
CNFPT - Fiche rédigée par Denis CRISTOL

CONSTRUIRE UN SAVOIR PARTAGÉ « LE COOP NET CAFÉ »

Au bout de 45' le jingle de fin retentit et l'on passe au débriefing.
Ce débriefing de 15' s'opère en 3 temps (selon la capacité du groupe à tenir le timing et les compétences disponibles. Le temps 3 peut être remplacé simplement par de l'échange).

TEMPS 1 (5') Tour de table popcorn :
l'animateur demande juste un mot de jaillissement par participant. Le premier popcorn qui sort de la casserole lance la ronde, tout doit aller très vite.

TEMPS 2 (3') de silence complet

Pour répondre à trois questions. Chacun y répond sur un carton préalablement préparé sur lequel il inscrit son mail :
- qu'est-ce que j'ai appris ?
- qu'est-ce qui m'a étonné ?
- qu'est-ce je vais faire maintenant ?

TEMPS 3 (7') : une vidéo est prise

Pendant la séance pour disposer d'une mémoire visuelle de la méthode pédagogique du « Coop net café ». Si un participant ou co-animateur en est capable (il disposera de 30 minutes pour intégrer quelques plans) il passe quelques images de la vidéo qui illustrent le travail. L'habillage de la vidéo sera préalablement réalisée, de même que la musique et un mini-QCM intégré. Un outil simple comme microsoft movie maker peut permettre de créer une minute de vidéo pour finir en beauté l'atelier.

▸ Points de vigilance

Il faut vérifier en amont la configuration technique, tablette et framapad proposées.
Le cas échéant, pourvoir la salle d'un amplificateur de wifi.

DÉBAT MOUVANT

RÉSUMÉ

Le débat mouvant, appelé aussi jeu du positionnement, est une technique d'animation particulièrement adaptée pour aborder les représentations que se fait un public sur un sujet, et pour favoriser la construction d'argumentaires.
En choisissant de « mettre les pieds dans le plat, mettre le doigt sur le cœur du problème », ce type de débat dynamique est propice à la réflexion individuelle et collective ainsi qu'à la confrontation d'idées. Il peut être un moyen de débroussailler le terrain, et de tester la température du groupe en révélant les positions de chacun et en permettant d'en changer.

DIFFICULTÉ
Moyen

DURÉE
2 à 3 h

TYPE DE TECHNIQUE
Créativité
Extrapolation

AVANTAGES
Démarche prospective favorisant la créativité, l'innovation et la coopération

LIMITES
Pas de limite

▸ Objectifs

1. Faire émerger les représentations en se positionnant par rapport à un sujet, un projet, une proposition.
2. Apprendre à débattre et à argumenter dans un cadre formalisé et ludique.
3. Développer son esprit critique.

Cette technique est souvent utilisée pour commencer un temps de formation ou d'information, car elle développe la dynamique du groupe.

▸ Préparation

Le choix des propositions et de la durée

L'animateur prépare des affirmations clivantes ou polémiques , c'est à dire des phrases simples résumant une position sur un sujet dont on suppose qu'elle divisera le groupe en « d'accord » et « pas d'accord ».
Le nombre de propositions ne devrait pas dépasser six pour traiter d'un sujet sous peine de lasser les participants et d'amoindrir les arguments.
Exemples :
- les hommes et les femmes sont égaux partout dans le monde ;
- former c'est transmettre ;
- l'interco c'est la fin de la démocratie.

L'animateur détermine une durée pour chaque phase du débat.

L'aménagement de l'espace

On veillera à disposer d'un espace libre et assez conséquent pour que le groupe puisse s'y mouvoir aisément.
Les 2 camps peuvent être matérialisés au sol.
L'animateur peut préparer, pour chaque proposition, un tableau à deux colonnes pour retranscrire les arguments qui seront élaborés par chaque camp.

▸ Déroulement / Animation

L'animation se déroulement en deux temps :

Le positionnement

L'animateur rassemble les participants debout et groupés, au centre de la pièce. Puis, il propose l'affirmation (la lit ou la projette) et invite les participants à se positionner D'ACCORD / PAS D'ACCORD, physiquement (dans l'espace) et intellectuellement (dans sa tête) sans laisser plus d'une minute pour choisir son camp.
Les participants se répartissent à droite et à gauche de l'espace de la salle (debout ou assis).

L'argumentation

L'animateur donne un temps de préparation (environ 5 minutes) à chaque groupe pour construire collectivement ses arguments.
Ce temps permet à chacun de proposer des arguments et crée une cohésion au sein de chaque groupe.

V1 - 03-2014
CNFPT - Fiche rédigée à partir de la SCOP Le pavé

DÉBAT MOUVANT

On alterne les prises de paroles entre les deux camps : un coup l'un, un coup l'autre. Mais on ne répond pas aux arguments des autres, on explique pourquoi on s'est positionné là.
Le but est d'échanger des arguments, de faire venir dans son camp ceux de l'autre camp. Chaque participant peut changer de camp autant de fois qu'il le veut (en justifiant ou non aux autres son changement de position, selon la règle choisie et annoncée).

- **La clôture du débat**

Une fois les arguments épuisés, sur une affirmation, l'animateur peut proposer une deuxième affirmation. Pour chaque nouvelle affirmation, les participants reviennent dans leur position de départ. Puis le déroulé reprend sous la même forme.

- **Rôle de l'animateur**

L'animateur doit rester neutre. Il doit veiller à répartir la parole entre les participants, se faire l'avocat du diable pour relancer la question, reformuler si besoin.
Il peut noter sur le paperboard, qu'il aura préparé, les arguments qui sont avancés au fur et à mesure du débat.
Suite à l'échange d'arguments, il peut aussi compter les effectifs « d'accord » et « pas d'accord » pour situer la tendance qui se dégage du groupe sans pour autant chercher le consensus.
C'est l'animateur qui choisit le moment de clore le débat selon les règles qu'il a fixées : le temps prévu est écoulé, les arguments se répètent, tous les participants sont dans le même camp.

Trucs et astuces / Conseils pratiques

La prise de note sous forme d'une carte mentale est particulièrement bien adaptée pour visualiser l'ensemble des arguments.

Point de vigilance

L'animateur doit rester très neutre. Il est important que les participants ne se positionnent pas en fonction de son point de vue.
Par contre, il veillera à relancer le débat et à donner la parole à ceux qui ne sont pas exprimés.
Il sera vigilant aux réponses « ping/pong » pour éviter que la parole ne circule qu'entre quelques personnes. Il veillera aussi à ce que tout le monde s'écoute.
Pour impliquer les participants dans le débat, est important de choisir des questions polémiques ou de partir d'un événement qui fait réagir.

Variantes

- Laisser la possibilité de ne pas prendre position dans un camp ou l'autre. Dans cette variante appelée « la rivière du doute », on rajoute un espace au centre. Cela permet de rendre le clivage moins marqué et donne ainsi la possibilité aux indécis de ne pas se positionner d'emblée.
- Supprimer la période d'élaboration des arguments : les personnes qui souhaitent s'exprimer dans chacun des camps le font à tour de rôle mais chaque personne ne prendra la parole qu'une fois.
- Donner la parole à ceux qui changent de camp ou qui quittent la rivière du doute pour en comprendre les raisons.
- Écouter d'un bloc tous les arguments préparés par un camp puis par l'autre puis se réunir à nouveau au sein de chaque camp pour fournir réponses et questions face aux arguments de l'autre camp.
- Utiliser le débat mouvant pour aborder des connaissances ; dans ce cas on remplacera le « D'accord/» « Pas d'accord » par « Vrai »/« Faux ».

Pour aller plus loin :

Guide débattre autrement

guidedebattre-autrement.pdf

Vidéo Scop Le Pavé

http://www.youtube.com/watch?feature=player_detailpage&v=HlXqs0_uflY#t=4

V1 - 03-2014
CNFPT - Fiche rédigée à partir de la SCOP Le pavé

DÉBAT « RETOUR D'EXPÉRIENCE »

RÉSUMÉ

Il y a de multiples façons d'animer un débat, celle-ci a été conçue pour un retour d'expérience d'élèves administrateurs de l'INET après 4 ans ou 10 ans d'exercice professionnel.

DIFFICULTÉ
Moyen

DURÉE
2 h

TYPE DE TECHNIQUE
Débat

AVANTAGES
Organisation d'une bibliographie, visualisation des positions du débat

LIMITES
Au-delà de 20/25 participants la prise de parole se révèle difficile, mieux vaut scinder le groupe en deux

▸ Objectifs

- Reconstituer une communauté.
- Redonner la vision globale d'une situation complexe.
- Favoriser l'expression individuelle de chaque participant.
- Réaliser la cartographie d'un contexte et des positions de chacun dans ce contexte.
- Constituer la bibliographie du débat (articles clés).

▸ Préparation

Pour réaliser un débat de qualité, un temps de préparation est requis :

1) Un questionnement préalable est adressé aux participants pour relever leurs points d'attention.
« Qu'est ce-qui, dans les mois à venir, va faire évoluer vos projets ou ceux de votre collectivité ? Pouvez-vous donnez trois éléments ? »
Merci de venir lors du débat avec un article clé qui étaye votre réponse ;
2) L'animateur réalise une synthèse des réponses sous la forme d'une problématisation, il repère les points les plus récurrents et les absences notables. Pour un débat de deux heures, 4 à 5 points pourront être débattus ;
3) Une grille de synthèse visuelle va permettre de positionner la problématique.

▸ Déroulement / Animation

Point 1 : l'animation est réalisée sous la forme d'une facilitation du débat, le questionnement en douceur est privilégié aux affirmations.

Point 2 : si le groupe est supérieur à 25 personnes, il est divisé en deux et nécessite deux facilitateurs.
Point 3 : une grille de synthèse sur deux axes est préalablement dessinée au tableau pour rendre compte en temps réel de l'opinion du groupe.
Axe vertical : d'accord/pas d'accord.
Axe horizontal : possible/pas possible.
Point 4 : une bibliographie du débat est constituée à partir des articles amenés par les participants.
Point 5 : une photo de la grille de synthèse peut être adjointe à la reprise des principales interventions afin de disposer d'un compte rendu. Celui-ci, ainsi que la bibliographie, constitueront la trace collective à partager après coup.

▸ Conseils pratiques

Pour faciliter l'animation, des cartons de couleur peuvent être utilisés :
- rouge : pas d'accord
- vert : d'accord
- bleu : possible
- jaune : pas possible.

Le vote des membres permet de suivre la construction de l'opinion et à chacun de s'exprimer. Si le groupe est scindé en sous-groupes, il faut ajouter au temps de déroulement les temps de regroupement en cas de salles distantes.

Variantes

Il existe des post-it de grands formats ½ A4 qui peuvent être utilisés à l'occasion d'appel à des idées complémentaires lors du débat. Ces grands post-it lorsqu'ils sont utilisés avec des marqueurs permettent une bonne visibilité.

L'appel aux idées permet la relance du débat si nécessaire.

Pour aller plus loin :

Jacqueline.magnier@cnfpt.fr
Dominique.lagrange@cnfpt.fr
Denis.cristol@cnfpt.fr

DÉCOUVERTE SUR SITE

RÉSUMÉ

La visite pédagogique s'inscrit dans un processus didactique. Elle consiste à se déplacer sur un site pour se confronter à la singularité d'une pratique, d'une situation, d'un chantier ou d'un établissement. Après un travail théorique, elle permet de contextualiser, et peut proposer, pour ceux qui ne sont pas à l'aise avec les concepts, une deuxième occasion de comprendre ce qui a été dit par le formateur.
Elle peut également s'envisager avant un travail plus théorique, qui se fera alors à partir des observations faites *in situ*.
Cette technique pourra être mise en œuvre pour répondre à différentes finalités pédagogiques : observer un dysfonctionnement, des gestes et techniques, une pratique spécifique, des matériaux, une culture, un relationnel...

DIFFICULTÉ
Facile

DURÉE
une demi-journée à une journée

TYPE DE TECHNIQUE
Visite de terrain

AVANTAGES
Découverte pragmatique, expérientielle

LIMITES
Coût pouvant être significatif (location de bus...)
Préparation conséquente
Responsabilité

▸ Préparation

La préparation doit se faire bien en amont de la visite.
Choix du site et des interlocuteurs : aller visiter, entendre ce que les acteurs veulent dire, en déduire leurs raisons d'accepter la visite, pour ensuite bien cibler ce que l'on veut leur faire dire en leur présentant le sens du projet. Lorsqu'il est prévu plusieurs sites, s'assurer de la complémentarité de ceux-ci entre eux, et accepter d'en annuler certains si besoin. Prévoir éventuellement de modifier légèrement un site notamment pour garantir la sécurité du groupe.
Veiller à bien rappeler les différents acteurs à j-7 pour s'assurer qu'il n'y aura pas de changement de programme.
La préparation de la visite doit être co-construite par le conseiller formation et le formateur, et éventuellement avec les apprenants.

Préparation des stagiaires : donner des consignes de sécurité – faire un travail sur les représentations, en amont, leur faire formuler des hypothèses sur ce qu'ils vont voir – proposer une grille d'observation ou d'entretien d'explicitation à compléter durant/après la visite.

▸ Animation

Avant le déplacement : bien préciser le contexte, les indications pratiques, historiques. Proposer une feuille de route ou une grille d'observation ou d'entretien d'explicitation.
Sur place : valoriser les accueillants. Être vigilant au respect du projet négocié et validé lors des visites préparatoires. Être garant du temps.
S'il y a plusieurs lieux, faire un débrief (on a visité cet endroit pour..., quelles sont vos impressions ?...) lors des déplacements entre chaque lieu.

V1 - 08/2012
CNFPT - Fiche rédigée par Isabelle GEHAN

Retour en salle : faire synthétiser, rappeler ce qui a été observé, encourager les participants à exprimer leur ressenti, et confronter les observations à la théorie, les représentations aux observations réalisées.

Conseils pratiques

Avant la visite : distribuer au groupe des articles de presse qui parlent des endroits qui vont être visités.
Après la visite : penser à remercier les personnes qui ont accueilli le groupe dans les jours qui suivent.
Ne pas se limiter à une seule représentation.
Avoir une salle sur place pour débriefer (cela peut être fait en sous-groupes, par thématique, par exemple).
Penser à des modalités pour garder des traces de la visite : vidéo – interviews – photos – carnet de bord...

Pièges à éviter

Ne pas sous-traiter l'organisation de la visite à l'équipe du lieu qui est visité.
La visite ne s'envisage pas de manière isolée, mais doit être contextualisée. Bien veiller à ne pas surdimensionner le temps de visite par rapport aux autres temps d'apprentissage.

Pour aller plus loin :

http://www.vivacites-idf.org/spip.php?rubrique8
http://forum-usages-cooperatifs.net/index.php?title=Contrib:»Balade_urbaine_numérique»

FICHE ASSOCIÉE :
Fiche expérience : Visite des salles de prières et mosquées

Variantes

Faire des sous-groupes pour répartir les observations, et ainsi obtenir des restitutions variées.

V1 - 08/2012
CNFPT - Fiche rédigée par Isabelle GEHAN

ENTRAÎNEMENT MENTAL

RÉSUMÉ

Cette approche issue de l'entraînement mental (EM) a été développée par des militants de l'éducation populaire (Joffre Dumazedier). Si elle ne se réduit pas à une approche de résolution de problèmes, elle est très précieuse dans cet usage. À partir d'une situation problème, actuelle et vécue, elle propose de trier dans le discours d'un porteur de cas la part du ressenti, de l'affectif et la part d'objectivité et de faits. En s'appuyant sur l'analyse du groupe, elle permet de reconstruire une réalité enrichie d'aspects négligés par le porteur du cas et de repérer des pistes de solutions pour débloquer une situation difficile.

DIFFICULTÉ
Difficile

DURÉE
environ 2 h

TYPE DE TECHNIQUE
Apprendre ensemble en petit groupe en favorisant les apprentissages croisés

AVANTAGES
Travail sur des cas réels

LIMITES
Formation de l'animateur

▸ Préparation

Pour le « porteur » du cas :
Le porteur du cas est invité à préparer la séquence pédagogique en amont :
- en identifiant une situation qui lui pose problème ;
- en recherchant tous les faits à mettre en évidence lors de sa présentation.

Pour l'animateur :
- préparer une feuille de consignes qui sera remise à chaque participant (cf. déroulement) ;
- préparer un exposé court sur la distinction entre FAITS et OPINIONS, entre EFFET et CAUSE, pour sensibiliser le groupe aux jugements de valeurs.

▸ Déroulement / Animation

L'animateur :
- présente la méthode de travail et le déroulement, il insiste sur le respect des étapes ;
- sensibilise les participants sur la distinction « faits et opinions » et « effet et cause » ;
- distribue la feuille de consigne.

Le groupe analyse le cas en respectant les étapes suivantes et le temps qui leur est imparti :

1ère étape - Exposé du cas par le porteur de cas (20')

La consigne est donnée au groupe de ne pas interrompre le porteur du cas. Ce dernier doit s'efforcer d'être précis, exhaustif et factuel.
Les participants sont invités à prendre des notes.

2e étape - Questions de compréhension des autres participants et réponses (15')

Le porteur du cas doit répondre à des questions d'explicitation et d'enquête (type enquête policière). Les questions inductives du type : « Pourquoi n'as-tu pas fait comme ci ou comme ça ? » sont proscrites.
À partir de ce moment, le porteur du cas demeure silencieux et physiquement en retrait jusqu'à la fin de l'exercice (étape F) et s'efforce d'écouter avec concentration l'analyse qui va être réalisée par les membres du groupe. Il doit s'efforcer de se placer dans une attitude de réceptivité du type « C'est génial, je n'y avais jamais pensé auparavant ! ».

3e étape - Mise en évidence des points saillants (20')

Le groupe liste l'ensemble des faits d'un côté, l'ensemble des opinions de l'autre.
Le groupe se préoccupe ensuite de classer les faits.
Le groupe reformule la situation problème par écrit.

V1 - 08/2012
CNFPT - Fiche rédigée par Denis CRISTOL

4e étape - Discussion sur les causes possibles du problème (15')
Selon la taille, le groupe se divise en sous-groupes de 3 ou 4 participants qui recherchent et réfléchissent sur les causes possibles du problème en n'excluant aucun élément de faits relevés.
Le porteur du cas fait de même tout seul.

5e étape - Appel à la théorie et à l'expérience du groupe (10')
Le groupe et l'animateur font appel à ce qu'il est possible de faire en théorie et à l'expérience de chacun face à des situations proches de celles vécues par le porteur du cas.

6e étape - Propositions et pistes de solutions (10')
Des scénarios ou pistes de solutions sont élaborées par le groupe afin de changer l'approche de la situation par le porteur du cas.

Conseils pratiques

Souvent, le porteur du cas n'accepte pas d'emblée les pistes de solutions proposées, des mécanismes de défense bien naturels apparaissent qui l'empêchent d'être immédiatement réceptif à une remise en cause parfois difficile de son mode de fonctionnement ou d'analyse. Aussi, peut-il être important que le porteur du cas n'ait pas à se prononcer à chaud sur les pistes de solutions proposées par le groupe, de façon à ce qu'il ne soit pas placé dans une situation de justification ou de refus des solutions face au groupe.
L'exercice interviendra idéalement avant une pause déjeuner. Le travail d'appropriation des pistes de solution est un travail solitaire du porteur du cas.
Il est important de se revoir après coup et de vérifier les mises en œuvre réalisées.

Exploitation

La méthode d'analyse de situation présentée permet de faire la part des choses entre la dimension subjective et les éléments les plus factuels. Un des points sensibles de l'animation consiste dans l'orientation du pivot de l'analyse avant de passer à l'orientation de la discussion (étape D). Si nous faisons le crédit au porteur de la situation problème d'avoir bien étudié la situation qui le préoccupe, alors son discours sera saturé de ce qui lui semble évident et enveloppera toute l'explication délivrée. Il convient alors de rechercher les signaux faibles ou les faits rares et de s'attacher à leur donner un sens. Pour repérer les signaux faibles, la méthode de l'escargot est utilisable. Lorsque le groupe a classé les faits par famille dans l'étape C, il est possible de compter le nombre de faits pour chaque famille et de les placer sous la forme d'un escargot en allant des plus rares, au centre de l'escargot, aux plus nombreux, à l'extérieur. Les faits les plus rarement relatés constituent souvent « l'angle mort » du porteur de cas, là où il a le moins cherché.
Exemple de famille de faits et de leur organisation en escargot : H = homme, Env = Environnement, E = Économie, T = Technique, S = Stratégie, O = Organisation

Variante posible

Le travail d'émergence d'une piste de solution peut déboucher sur un jeu de rôles, lorsque la difficulté mise en évidence est de nature relationnelle. À partir des pistes de solution dégagées par le groupe, il est possible de poursuivre sur des jeux de rôles qui serviront à s'entraîner à la résolution de problème, par exemple si la dimension humaine de la situation s'avère centrale comme dans le schéma ci-dessus.

Pour aller plus loin :

Voir à ce sujet l'histoire de PEUPLE ET CULTURE ou l'ouvrage de CHOSSON, JF. (2003), Pratiques de l'entraînement mental, Paris. L'HARMATTAN
http://books.google.fr/books?id=zAnV2fZJY-B4C&lpg=PA20&ots=vJ8Jas4xnn&dq=-phases%20de%20l'entrainement%20mental&hl=fr&pg=PA6#v=onepage&q=-phases%20de%20l'entrainement%20mental&f=false

V1 - 08/2012
CNFPT - Fiche rédigée par Denis CRISTOL

EXPÉRIMENTER L'ALTÉRITÉ

L'altérité, la différence, les inégalités et les discriminations, lorsque l'on en parle, dans une salle de formation restent des notions abstraites, des mots éloignés de réalité concrète. Expérimenter l'altérité consiste à partir au-devant de l'autre et d'apprendre à le rencontrer.

RÉSUMÉ

DIFFICULTÉ
Moyen

DURÉE :
1 h 30

TYPE DE TECHNIQUE :
Démarche d'exploration et de découverte

AVANTAGES :
Offre un vrai terrain d'expérimentation

LIMITES :
S'assurer des conditions d'assurance et de sécurité puisque l'activité se déroule hors salle de formation

▸ Objectifs

Dans le cadre d'une sensibilisation à la discrimination, aux préjugés, à la différence, ou aux approches interculturelles, il s'agira de travailler sur son regard, le regard de l'autre sur soi, la rencontre et les ressentis et jugements qui se produisent au cours d'une rencontre avec un inconnu.

▸ Préparation

Le formateur expose tout d'abord le sens de la démarche : disposer d'une véritable expérience de rencontre avec un autre, différent de soi. Il explique pourquoi le fait de partir en exploration du monde est différent du fait de parler des différences dans le monde à partir du confort d'une salle de formation. Comment le contexte, les détails des situations donnent un autre sens à l'expérience, et à la capacité de discernement qui se construit en situation, en fonction de signaux équivoques.

▸ Déroulement / Animation

Temps 1 - Les consignes

Le formateur donne les consignes à suivre. Les participants sont invités à sortir de la salle et à aller rencontrer en binôme des personnes dans la rue (passants, habitants, piétons etc.). Ils ont pour consignes de choisir des personnes différentes d'elles-mêmes, d'établir une relation. L'un des membres du binôme sera attentif à la situation de communication, il pourra disposer de point de repère pour son observation. Le formateur propose la phrase d'accroche suivante : « Bonjour je suis en formation je fais un micro-trottoir sur le sentiment d'inégalité, avez-vous une minute à m'accorder, puis je vous poser une question ? »

Temps 2 - L'expérience

Les participants seul, ou en binôme vont à la rencontre de passant. Ils se présentent comme étant en formation et réalisant un « micro-trottoir ». ils peuvent compléter la question initiale :

- Avez-vous eu le sentiment d'inégalité ?
- Pensez-vous avoir été discriminé ?
- Si oui comment cela s'est-il déroulé ? Qu'avez-vous fait ?

EXPÉRIMENTER L'ALTÉRITÉ

Temps 3 - Le retour d'expérience
Les participants reviennent en salle de formation au bout de 45 minutes et échangent ensemble sur ce qu'ils ont vécu :
– Comment s'est déroulée la prise de contact ?
– Sur quelles bases avez-vous choisis la personne que vous vouliez interroger ? Pourquoi la trouviez-vous différente de vous ?
– Pourquoi les personnes ont accepté/refusé de vous parler ?
– Avez-vous eu des appréhensions ? Les personnes interrogées avaient-elles des appréhensions ?
– Qu'avez-vous appris sur vous ? Sur les autres ? Sur la discrimination ?
À l'occasion du débat qui s'ensuit le formateur peut apporter deux types d'éléments
– Une définition légale sur la discrimination
– Des apports sur la différence entre approche culturelle et interculturelle
Il peut aussi aider à repérer ce qui est du domaine de l'inconfort dans la relation à l'autre et ce qui est du domaine de la discrimination légale.

▸ Conseils pratiques ou méthodologiques

S'assurer de ne pas perdre trop de temps entre le lieu d'implantation de la salle de formation et l'accès à un lieu passant.
Préférer le travail en binôme que seul pour que les plus timides soient encouragés et sécurisés.
Eviter de demander aux participants de prendre des notes pendant les échanges avec les passants rencontrés.

▸ Pièges à éviter ou conditions de réussite

Le formateur propage sa confiance sur les bénéfices d'une rencontre avec l'autre. Il encourage l'ouverture vers l'autre et le contact serein. Il prend le temps de débriefer chaque micro-aventure vécue par les participants.
Il conduit un questionnement et guide l'introspection de chacun.

FAIRE INTERVENIR UN GRAND TÉMOIN

Faire intervenir un praticien du domaine traité qui vient relater une expérience illustrative du thème du séminaire et échanger avec un groupe de stagiaires.

RÉSUMÉ

DIFFICULTÉ
Variable

DURÉE :
Variable

TYPE DE TECHNIQUE
S'apparente à une étude de cas : exposé d'une expérience par un de ses acteurs

TAILLE DU GROUPE
Doit permettre l'interaction avec le public

AVANTAGES
Rythme la formation, illustre par la pratique le contenu du séminaire, décale les points de vue

LIMITES
Les qualités pédagogiques du TT et son degré d'ouverture

▸ Objectifs

- Avoir le contrepoint pratique et incarné de ce qui est vu de manière plus conceptuelle dans le séminaire (écarts théorie/pratique, mise en évidence des savoir être, retour d'expérience).
- Disposer du point de vue du politique (quand le TT est un élu).
- Disposer d'un point de vue qui décale soit parce que l'expérience relatée est peu orthodoxe, soit parce que le TT vient d'un autre milieu que les CL.
- Faciliter le passage à l'action.
- Réinterroger sa pratique.

▸ Préparation

Rencontre préalable du TT, indispensable avec le conseiller formation, directe ou indirecte (via l'intervenant principal).
Le témoin territorial (de même que tout intervenant sur la formation) doit être informé du public, du programme de la formation, de la durée de son intervention, de l'articulation de son intervention avec les autres interventions, des modalités d'interaction avec l'intervenant principal et le conseiller formation (présentation, questions de relance).

▸ Déroulement/Animation

- Présentation par l'intervenant principal ou le conseiller formation.
- Annonce des étapes (temps d'exposé, temps de question réponses).
- Exposé du TT, questions de relance par l'animateur, question des participants.
- Synthèse finale et debrief pour relier les contenus de la formation et du témoignage.

▸ Trucs et astuces/Conseils pratiques

- Préparation de l'échange stagiaires-TT (questionnaire, dossier...).
- Contenu indicatif d'un debrief de l'intervention du TT : ce que j'ai appris, quelle transposition dans ma collectivité, à quelles conditions, quels retours faire à mes collègues, etc.
- Prévision du désistement du TT (ressource en doublon).

Point de vigilance

L'intervention du TT doit s'intégrer parfaitement au programme (fluidité du déroulé pédagogique).
Les qualités du TT, indépendamment du thème qu'il doit présenter :
- Qualités pédagogiques car une expérience si intéressante et réussie soit-elle, ne contient pas en elle-même la bonne manière de l'exposer
- Capacités au dialogue, une forme d'humilité et de non suffisance
- Capacité de recul pour tirer des conclusions sur l'expérience relatée (voilà ce que je ferai différemment si c'était à refaire).

Variantes

Deux (ou 3) intervenants avec des points de vue croisés sur un même sujet (origine territoriale différente, grande ou petite collectivité, etc.)

FORMATION FLASH

RÉSUMÉ

DIFFICULTÉ
Facile

DURÉE
Environ 1 h 30

TYPE DE TECHNIQUE
Découverte des projets et activités d'autres équipes.

AVANTAGES
Travail sur des questions d'actualité et création d'une connaissance des projets.

LIMITES
Gestion des flux d'inscription dans les groupes.

▸ Objectifs

Cette approche s'imbrique dans l'activité d'une direction. Elle vise une co-professionnalisation des acteurs et une interconnaissance mutuelle des individus, des activités, des dossiers et des projets.

▸ Préparation

La formation flash est un dispositif d'apprentissage sur le travail et au travail qui s'intègre à la vie d'un service, département ou direction.
Il nécessite un temps de préparation pour faire émerger des sujets à traiter en atelier.

▸ Déroulement / Animation

L'organisateur recherche des sujets, motive les contributeurs et leur passe commande d'une formation d'une durée courte (1 h à 1 h 30) avec des modalités attrayantes qui produisent un partage d'énergie dans le groupe. Il organise l'inscription dans une série d'ateliers au sein desquels se dérouleront les formations flash.

Temps 1 : appel à sujet
L'organisateur des formations flash expose à tous les membres d'un collectif de travail un appel à projet de « formation flash ». Tous les sujets professionnels sont bons à prendre. La formation flash a pour objectif de développer une interconnaissance des projets, compétences et savoir entre services.

Temps 2 : déroulement de la formation flash
Chaque animateur anime son atelier avec son style propre : QCM, jeu, démonstration d'un logiciel, exposé...

Les lieux de formation sont des bureaux ou des salles selon la taille des groupes. Les bureaux ont l'avantage de situer le propos en lien avec le travail, ils rapprochent physiquement les participants et offrent plus de convivialité.
L'atelier peut donner lieu à un rapport pour partager plus globalement mais ce n'est pas une obligation. C'est aussi une façon de découvrir et donner une procédure, ou un référentiel de travail.

Temps 3 : partage en plénière
À l'heure prévue de rendez-vous, les participants des ateliers sous-groupes se réunissent en plénière.

▸ Conseils pratiques

Les thèmes choisis s'inscrivent dans les perspectives d'intérêt collectif, ils visent une meilleure connaissance des activités des autres services.

▸ Exploitation

La récurrence de formation flash permet de se tenir au courant de l'actualité, des projets. C'est aussi une modalité d'animation d'une équipe qui peut compter jusqu'à une centaine de collaborateurs.
Le mélange inter-catégories hiérarchiques facilite le travail en équipe et inter-directions.
N'importe quel collaborateur peut être animateur, c'est une façon de reconnaître les talents et les envies.

Pour aller plus loin :

Le rapid learning fait référence à la conception de formation en ligne rapide et ne doit pas être confondu avec les formations flash
http://cursus.edu/article/19527/rapid-#.VYlxDKb4-X1

V1 - 11/2012
CNFPT - Fiche rédigée par Denis CRISTOL

FORUM DES CADRES DE DIRECTION

Cette approche s'intègre dans un séminaire de management. Celui-ci vise à favoriser la parole et à créer autour de grappes d'intérêt et de questions identifiées des débats préalables à la prise de décision.
Le cadre semi-formel proposé sur le fond et la forme autorise l'ouverture à des contributions multiples.

RÉSUMÉ

DIFFICULTÉ
Moyen

DURÉE
Environ 2 h

TYPE DE TECHNIQUE
Partage de point de vue et de pratiques, cartographie d'une situation, analyse partagée d'une situation

AVANTAGE
Travail sur des questions d'actualité et création d'une connaissance des projets

LIMITES
Les antagonismes profonds dans les points de vue nécessitent d'autres méthodes de traitement

▸ Préparation

Le forum des cadres de direction est un temps qui nécessite un terrain favorable à la recherche de solutions d'intérêt général et l'unification des cadres de direction dans le débat.

▸ Déroulement / Animation

Le commanditaire du forum, souvent directeur général ou directeur, lance le processus, recueille les propositions de sujets émanant des participants, ne s'implique pas dans les débats, mais participe aux restitutions collectives.

Temps 1 : appel à projet
Le commanditaire initie l'appel à thèmes de débats et rappelle la liberté de ton de dialogue. Il fixe les thématiques du forum à partir de ceux-ci.

Temps 2 : déroulement du forum
Le commanditaire expose le thème des sujets proposés (3 à 5 thèmes pour une assemblée d'une quarantaine de participants) puis laisse des sous-groupes se constituer. Il y a peu de consignes et un maximum de souplesse dans la tenue des échanges, l'organisation et les horaires. Seuls les horaires de début et de fin sont des points fixes de la méthode.
Les groupes une fois le départ annoncé sont en autogestion complète.
Ils se désignent eux-mêmes des animateurs, des rapporteurs.
Ils définissent leur propre mode d'animation et de discussion.

Temps 3 : partage en plénière
À l'heure prévue de rendez-vous, les groupes se réunissent en plénière.
Les rapporteurs exposent les vues des groupes tout à tour, et un débat régulé par le commanditaire du forum s'ensuit.

Temps 4 : exploitation ultérieure
Les rapporteurs peuvent remettre leurs notes, pour une prise de décision ultérieure.

▸ Conseils pratiques

Les thèmes choisis s'inscrivent dans plusieurs perspectives :
- résoudre un problème concret ;
- préparer une décision ;
- débattre d'un point délicat ;
- construire une formation ;
- repérer et partager des pratiques ;
- dégrossir une question ;
- initier un questionnement d'intérêt collectif au sein de l'organisation.

▸ Exploitation

Le forum des cadres de direction est un outil de cohésion d'une équipe de cadres de direction, qui offre un espace de débat et d'échange entre les participants sur des sujets qui leur tiennent à cœur.
Il favorise l'expression, l'émergence et la construction de problématiques et solutions partagées.
Le travail sera d'autant plus suivi qu'une synthèse écrite sera rédigée pendant ou à l'issue du forum.

Pour aller plus loin :
Fiche « Forum ouvert, espace de création collective »

V1 - 11/2012
CNFPT - Fiche rédigée par Denis CRISTOL

FORUM OUVERT OU ESPACE DE CRÉATION COLLECTIVE

Originaire des États-Unis, le forum ouvert ou « open space » est une technique d'organisation de débat pour des groupes allant de plusieurs dizaines à plusieurs centaines de personnes. Il permet de partager des points de vue variés autour de questions complexes mises en débat dans un espace de dialogue autogéré.

RÉSUMÉ

DIFFICULTÉ
Difficile

DURÉE
une demi-journée à deux jours

TYPE DE TECHNIQUE
Méthode d'animation participative propice à la concertation en vue d'une action opérationnelle

AVANTAGES
Liberté des échanges sans ligne hiérarchique

LIMITES
Des locaux adéquats et un temps de concertation des participants suffisant

▸ Objectifs

- Accompagner le changement.
- Mobiliser un public large tout en favorisant l'engagement de chacun.
- Organiser une concertation, dans une démarche peu formalisée.
- Produire des idées et des propositions nouvelles en grand nombre sur un sujet complexe.
- Aboutir à une trace écrite constitutive d'une mémoire collective et permettant de déboucher sur un plan d'action.

▸ Préparation

La préparation se réalise en plusieurs étapes :
- prévoir une présentation orale des principes du forum ouvert identifiant les étapes successives et les modalités de participation ;
- préparer une question initiale complexe, qui doit être motivante et constituer un enjeu réel. Il s'agit d'une question qui mobilise des compétences diverses et des personnes de profils différents pour pouvoir y répondre.

Au niveau du matériel :
- prévoir des locaux assez grands pour permettre la circulation des participants et l'installation de plusieurs espaces de discussion sans table ;
- prévoir un espace d'affichage collectif où les propositions pourront être inscrites et lues à n'importe quel moment par les participants ;
- prévoir un panneau, voire deux panneaux par espace de discussion.

▸ Animation

- Introduction de la thématique choisie pour le forum ouvert.
- Présentation en plénière de l'état d'esprit du forum ouvert, de ses 4 principes fondamentaux et de sa loi :

Les personnes qui sont là sont les bonnes, qu'importe leur niveau d'expertise.
- ce qui arrive devait arriver : on ne s'attarde pas sur « on aurait dû » ;
- ça commence quand ça commence : les échanges commencent quand les participants le souhaitent ;
- ça finit quand ça finit : les participants s'arrêtent quand ils jugent que les échanges sont terminés, sans contrainte horaire autre que la durée du forum ;
- la « loi des deux pieds » ou de la mobilité « si vous n'êtes pas en train d'apprendre ni de contribuer, changez de groupe » : les participants circulent librement d'un espace à un autre en changeant de groupe quand ils considèrent qu'ils n'ont plus rien à apporter dans celui-ci. Ils peuvent alors transmettre ce qu'ils ont entendu ailleurs.

V1 - 08/2012
CNFPT - Fiche rédigée par Isabelle GEHAN

FORUM OUVERT OU ESPACE DE CRÉATION COLLECTIVE

Lors de cette présentation, l'animateur rassure les participants sur l'efficacité de la modalité du forum ouvert en s'appuyant sur des retours d'expérience.

- Élaboration des thèmes de travail qui constitueront l'ordre du jour :
  à partir de la thématique générale, l'animateur laisse émerger les propositions des participants qui constitueront les thèmes de travail en sous-groupes.
  Il affiche les propositions de débat autour desquelles les participants vont pouvoir se rassembler en sous-groupe de discussion. Ainsi se créent des espaces de dialogue temporaires en partie auto organisés par sous-groupes d'échanges créatifs informels et francs en vue d'obtenir un grand nombre de propositions sur le sujet.
  Chaque participant peut se rendre aux ateliers de son choix pour participer aux groupes de discussion. Il peut participer à un ou plusieurs ateliers.
- Travail en sous-groupes :
  ceux qui ont proposé un thème qui a été retenu deviennent les rapporteurs des groupes de travail. Ils recensent les propositions qu'ils seront chargés d'apporter en plénière. Chaque groupe avance à son rythme.
- Retour en plénière :
  l'animateur organise l'affichage des propositions. Il amène les participants à hiérarchiser ces propositions en les aidant à les caractériser et à les prioriser en vue de déboucher sur un plan d'action.
  L'animateur peut recueillir les réactions quant aux modalités de travail.

▸ Conseils pratiques

Le plan d'action ultérieur va s'élaborer à partir de la phase finale en plénière : l'animateur doit continuellement ramener l'affichage et la reformulation des propositions à cet objectif.

▸ Points de vigilance

Le rôle de l'animateur est de créer un climat de respect et de confiance ainsi que les conditions qui permettront à chacun de s'investir dans le forum.
Le forum s'inscrit dans un processus plus vaste avec lequel il doit être articulé.

Pour aller plus loin :

Livre blanc Forum ouvert

Forum ouvert aux ETS 2013
La démarche pas à pas

La vidéo de témoignage
http://video.cnfpt.fr/ets-2013-1/ets-2013-innover-ensemble

Site de ressources
http://www.dianegibeault.com/home_F.htm
http://www.leblogdelafacilitation.com/forum-ouvert-formation/

Vidéo http://www.youtube.com/watch?feature=player_embedded&v=JaQvXptD9Ww

V1 - 08/2012
CNFPT - Fiche rédigée par Isabelle GEHAN

FRESQUE COLLECTIVE : DESSIN ET CRÉATIVITÉ

RÉSUMÉ

Cette activité pédagogique propose d'utiliser les techniques du dessin et de la peinture pour favoriser l'émergence d'une représentation collective sur un thème donné. Elle s'appuie sur la mise en place de groupes de créativité pour créer une fresque murale collective sur le principe des « cadavres exquis ».

DIFFICULTÉ
Facile

DURÉE
3 h

TYPE DE TECHNIQUE
Faire émerger une représentation collective à partir d'une technique artistique
Collaborer autour d'un projet commun

AVANTAGES
Permet une réelle expression par l'expérimentation sensible
Création d'une vision collective

LIMITES
Nécessite de disposer d'un temps conséquent et du matériel adéquat

▸ Préparation

La préparation est centrée sur le matériel et le thème à traiter.

Le sujet à traiter peut être choisi par l'animateur ou être pré déterminé en fonction d'un thème de séminaire, par exemple.

Par rapport au sujet, l'animateur se documente sur internet, vérifie des définitions et prépare son scénario d'animation. Il doit s'assurer des quatre points suivants :

1) Caler les objectifs et les finalités attendues ;
2) Préciser l'objet, les mots et les images les plus stimulantes pour introduire le thème ;
3) Créer un espace convivial : disposer des tables pour créer en sous-groupes ;
4) Équiper chaque espace de sous-groupe de matériel : peinture, gouache, eau, gobelet, feutres, eau, moyen de protection (bâche) et ne pas oublier les moyens d'accrochage.

▸ Déroulement / Animation

L'animateur présente le thème et la démarche. Il propose aux participants de partir d'un mot, d'une image ou d'un vécu pour s'exprimer sur le thème choisi en créant la fresque collective.
En fonction du nombre de participants, des sous-groupes peuvent être créés.
À la fin de la séance, il propose au groupe une séance de débriefing.

La posture de l'animateur

L'animateur adopte une posture d'ouverture et d'encouragement à la créativité. Il est vigilant quant au résultat de l'animation car il doit garantir une production dans une durée limitée, même si la production est inconnue au départ.

- Il écoute et ne juge pas. Il laisse libre court à la créativité : forme et couleur.
- Il est dans une approche positive du questionnement des participants.
- Il passe de table en table pour répondre aux questions posées et repréciser les choses. Et encourager la production du groupe.
- Il s'adapte aux différentes propositions des participants.
- Il rebondit aux idées offertes au groupe.
- Il invite à regarder et à dessiner ce qui est devant soi en ôtant tout filtre.
- Il apporte toujours de la bonne humeur.
- Il fait tomber les barrières sur les jugements esthétiques (« tout le monde sait dessiner !).

La posture des participants

- Ils sont invités à créer.
- Ils sont invités à développer leurs idées sans contraintes sans vouloir imiter un maître ou copier des dessins stéréotypés.
- Ils sont invités à rebondir sur les idées des autres pour enrichir leurs propres contributions.
- Ils sont invités à co-créer.
- Ils sont invités à accueillir ce qui vient.

V1 - 09-2013
CNFPT - Fiche rédigée par Denis CRISTOL

FRESQUE COLLECTIVE : DESSIN ET CRÉATIVITÉ

▸ Trucs et astuces / Conseils pratiques

L'atelier peut être conduit en extérieur mais il faut prévoir une salle en cas de mauvais temps.
Il faut repérer un lieu pour accrocher les créations des différents participants.
Il faut anticiper les systèmes d'accrochage :
- chevalets ;
- patafix ;
- clous, punaises ;
- cimaises ;
- câbles tendus et pince à linge ;
- grilles.

▸ Point de vigilance

Même s'il y a une bonne ambiance, il faut garder une structure.
Malgré la liberté et la convivialité, il faut garder de la rationalité et les grandes étapes pour aboutir à la fin à une production qui peut faire plaisir à chacun.

▸ Plan B

En cas de difficulté, on accepte une production de « moindre qualité » mais le groupe va jusqu'au bout.

Variantes

Il est possible de faire varier les matériaux, bois, papier, cartons, etc.

Il est possible de proposer la réalisation d'une fresque.

Il est possible de lancer un défi : « dessinez le changement ».

Il est possible de faire un cadavre exquis : chaque équipe participant à la création d'une partie de l'œuvre.

Il est possible d'exposer dans les couloirs d'une équipe les œuvres créées.

Pour aller plus loin :

Lire des extraits du peintre d'Art contemporain Olivier Wahl pour s'inspirer et se préparer à animer http://pierrehedrich.com/textes/23-le-temps-de-peindre-preface

V1 - 08/2012
CNFPT - Fiche rédigée par Denis CRISTOL

JEU DE CARTES POUR L'INSCRIPTION EN LIGNE

Le jeu de cartes est une activité de créativité d'une grande adaptabilité. Ici, l'exercice vise à introduire un jeu de rôle facilitant la mise en situation contextualisée mais suffisamment décentrée pour dédramatiser les enjeux tout en permettant la résolution du problème posé.

RÉSUMÉ

DIFFICULTÉ
Facile

DURÉE
3/4 d'heure de jeu plus
1 heure de retour réflexif

TYPE DE TECHNIQUE
Outil de créativité ciblé sur la résolution de problème

AVANTAGES
Développer une intelligence collective en captant les propositions de l'ensemble des participants.
Favoriser les liens entre les différentes solutions trouvées par les stagiaires

LIMITES
Pas de limite

▸ Préparation

La préparation du jeu de cartes consiste à :
- identifier précisément les objectifs pédagogiques visés ;
- construire les cartes du jeu adaptées aux objectifs ;
- rédiger la règle du jeu ;
- élaborer le scénario pédagogique dans sa globalité et le timing ;
- construire une grille d'observation.

▸ Expérience

Le contexte

L'inscription en ligne : un nouveau service à valeur ajoutée pour les collectivités.

Les finalités du jeu de cartes proposé

- S'approprier les arguments développés, dans le livret édité par la direction de la communication, pour présenter ce nouveau service.
- S'entraîner en trinôme.
- Identifier les arguments qui pourraient enrichir ceux proposés par le service de communication.
- Expérimenter les différents niveaux de réponse en fonction de la place des interlocuteurs dans leurs organisations respectives.

Les règles du jeu

Ce jeu comprend 36 cartes « Questions » et 4 cartes « Acteurs ».

Les cartes « acteurs » correspondent à 3 rôles :
- un représentant de collectivité (DRH, responsable formation, chargé de formation, stagiaire, RSI) ;
- un représentant du CNFPT (DAF, conseiller formation, assistant formation) ;
- un observateur / maître du jeu de rôle.

Démarrage du jeu

- Les participants se distribuent les trois rôles, à savoir un représentant de collectivité, un représentant du CNFPT et un observateur meneur de jeu (chacun jouera au moins chaque rôle 1 fois dans le jeu).
- L'observateur meneur de jeu présente au représentant de la collectivité les cartes « Questions » en éventail (faces cachées) afin qu'il choisisse une carte. Il la conserve sans la montrer.
- L'observateur meneur de jeu présente alors au représentant du CNFPT les cartes « Acteurs » (faces cachées), afin qu'il choisisse le couple d'acteurs du jeu de rôle (exemple : DAF / DRH).

Développement du jeu de rôle

- Le représentant de la collectivité engage l'échange et posera sa question au fil de la discussion avec le représentant du CNFPT. Il peut relancer son interlocuteur pour le faire préciser ou développer sa réponse au regard du contenu exprimé.
- L'observateur (maître du jeu) clôt le jeu de rôle au moment opportun.

JEU DE CARTES POUR L'INSCRIPTION EN LIGNE

Retour sur le jeu de rôle

- En s'appuyant sur le livret conçu par la direction de la communication, repérer la réponse (le numéro de la question est indiquée sur la carte «Questions » choisie, certaines cartes n'ont pas de réponse prévue dans le document, elles peuvent être retirées préalablement du jeu si nécessaire) et échanger sur le contenu.
- Retour réflexif sur la situation vécue dans le jeu de rôle :
  - le représentant du CNFPT exprime ses impressions et ses pistes d'analyse.
  - le représentant de la collectivité fait de même.
  - l'observateur présente les constats de son observation (Cf. grille d'observation présentée ci-contre).

Poursuite du jeu

- Une autre partie s'engage en changeant de rôle (les cartes tirées ne sont pas remises en jeu).
- Après les trois parties effectuées, il est recommandé de rejouer une partie avec une question déjà tirée pour améliorer sa prestation.

Exemples de cartes

La grille d'observation

Les éléments d'observation à privilégier :
- la maîtrise du contenu ;
- la connaissance des arguments ;
- la pertinence des arguments ;
- l'enchaînement des arguments.

La posture adoptée face l'interlocuteur :
- l'écoute ;
- la prise en compte de la question ou du problème ;
- l'accompagnement à la situation de changement ;
- la capacité à rebondir sans connaissance de la réponse.

▸ Conseils pratiques

Bien présenter les finalités du jeu, son déroulement et ses règles.

Pour aller plus loin :

Les jeux-cadres de Thiagi

http://www.thiagi.fr/

V1 - 03-/2015
© CNFPT

JEU DE L'ENVELOPPE

Activité de créativité d'une grande adaptabilité, le jeu de l'enveloppe vise la résolution de problèmes en grand groupe et permet une sélection collective des meilleures solutions envisagées autour d'une thématique donnée.

RÉSUMÉ

DIFFICULTÉ
Moyen

DURÉE
Varie en fonction du nombre d'équipes constituées.
Minimum requis de 1h30

TYPE DE TECHNIQUE
Outil de créativité ciblé sur la résolution de problème.
À utiliser en grand groupe

AVANTAGES
Développer une intelligence collective en captant les propositions de l'ensemble des participants
Favoriser les liens entre les différentes solutions trouvées par les stagiaires

LIMITES
Pas de limite

▸ Préparation

La préparation de l'atelier consiste essentiellement à définir les problèmes à traiter par les stagiaires. Ce jeu peut s'adapter à une diversité de problématiques et de contextes : comment résoudre un problème technique ou organisationnel, de quelle façon présenter une nouvelle offre/un nouveau produit, quels arguments trouver face aux objections d'un interlocuteur, etc. Il peut s'agir de sujets très différents ou reliés à une même thématique.
Il est nécessaire de prévoir un nombre suffisant de thèmes en fonction de l'effectif du groupe. Une fois déterminé, l'énoncé de chaque problème est reporté sur la face d'une enveloppe.

▸ Animation

Diviser le groupe en autant d'équipes qu'il y a de sujets à traiter (4 à 5), distribuer à chaque équipe une enveloppe avec un intitulé et indiquer le temps imparti pour traiter la thématique.

L'activité se décompose en 4 phases principales :

1) Rechercher les critères pour juger des solutions.
La première équipe en charge de l'enveloppe ne va pas résoudre le problème, mais identifier les critères qui serviront ensuite à analyser les solutions proposées (par ex. innovation, facilité de mise en œuvre, coût...). Ces critères sont reportés sur une feuille qui sera mise de côté par le groupe jusqu'au retour de l'enveloppe.

Cette phase préparatoire achevée, les enveloppes changent d'équipe en même temps (pour faciliter le travail, il est recommandé de faire circuler les enveloppes dans le sens des aiguilles d'une montre).

2) Chercher par enveloppe les solutions possibles.
Annoncer la durée du temps imparti pour trouver des solutions, soit au minimum 30' par enveloppe.
Chaque équipe échange, réfléchit et note sur une feuille les pistes qu'elle envisage pour traiter le problème, sans aucune autocensure. Elle glisse cette feuille dans l'enveloppe et la passe à l'équipe suivante.
Chaque équipe, sans regarder ce qui a été écrit sur la feuille du groupe précédent, rédige sur une nouvelle feuille ses propositions et la glisse à son tour dans l'enveloppe. On répète le processus jusqu'à ce que l'enveloppe revienne à l'équipe de départ.

3) Traiter et présenter le contenu de chaque enveloppe.
Les enveloppes sont ouvertes et l'équipe initiale en charge du problème découvre les différentes solutions proposées. Elle classe les propositions selon les critères définis et les hiérarchise.
Chaque équipe restitue à l'ensemble du groupe l'énoncé du problème initial puis les solutions qu'elle vient de classer.

V1 - 11/2012
CNFPT - Fiche rédigée par Collectif coopérative Source THIAGI

JEU DE L'ENVELOPPE

4) Valider, en plénière, les solutions retenues au terme d'une discussion entre participants et les rédiger.

▸ Conseils pratiques

Pour faciliter l'animation, des cartons de couleur peuvent être utilisés :
- rouge : pas d'accord ;
- vert : d'accord ;
- bleu : possible ;
- jaune : pas possible.

Le vote des membres permet de suivre la construction de l'opinion et à chacun de s'exprimer.
Si le groupe est scindé en sous-groupes, il faut ajouter au temps de déroulement, les temps de regroupement en cas de salles distantes.

▸ Pièges à éviter

On veillera à adopter une attitude bienveillante à l'égard des propositions des pairs, afin de ne pas tomber dans une logique de notation ou de vérification des connaissances.

Variantes

Certaines phases de l'atelier peuvent être mises de côté et donnent une autre dynamique au jeu.
Par exemple :
Éliminer la phase initiale de recherche des critères. La première équipe commence directement à rechercher des solutions au problème de l'enveloppe dont elle a la charge. Une fois que l'enveloppe est passée dans tous les groupes, la première équipe la récupère et découvre les solutions proposées. Elle procède alors au tri et à la hiérarchisation des propositions, sans avoir au préalable défini de critères de classement. Ces derniers apparaissent à mesure que le tri s'effectue.

Pour aller plus loin :

Les jeux-cadres de Thiagi
http://www.thiagi.fr/

JEUX POUR BRISER LA GLACE

RÉSUMÉ

Activité ludique qui contribue à créer les premières interactions, à développer la liberté de mouvement dans un nouvel espace et à favoriser l'envie de s'engager.

DIFFICULTÉ
Facile

DURÉE
Maxi 10'

TYPE DE TECHNIQUE
Jeu

AVANTAGES
Installer une dynamique de groupe

LIMITES
Pas de limite

▸ Préparation

Bien déterminer l'objectif recherché (par exemple : se connaître les uns les autres, établir un climat de travail productif, ...) – l'adapter en fonction de la formation et du public concerné.
En fonction du jeu choisi, prévoir le matériel (par exemple : une pelote de laine, une balle, un petit questionnaire...)

▸ Animation

Quelques idées de jeux pour faire connaissance :

- Jeu de balle : (à faire après les toutes premières présentations) l'intervenant dit son nom, et lance la balle à un premier participant en donnant le nom de celui-ci. Le participant rappelle son nom, et envoie la balle à une autre personne, en donnant le nom de celle-ci... et ainsi de suite. On peut le faire avec une pelote de laine, et chaque lanceur garde en main une partie du fil, pour illustrer les liens qui se créent déjà.
- Les participants se mettent par deux, discutent ensemble et essaient de se trouver cinq points communs. Ensuite, ils présenteront ces éléments aux autres membres du groupe.
- Chaque participant note cinq éléments le concernant sur une feuille de papier. Parmi ces affirmations, il glissera un mensonge subtil que les autres devront deviner.
- Distribuer une fiche à chaque participant. Les participants se déplacent dans la salle pour parler aux autres et trouver des personnes qui font les activités notées. Quand ils trouvent une personne qui fait cette activité, ils notent son nom à côté de l'activité. Arrêter l'activité lorsqu'un des participants a trouvé une personne pour chaque rubrique de sa feuille, ou lorsque la majorité des questions ont été posées. Mettre en commun. Remarque : on peut distribuer plusieurs fiches différentes.

Exemples de fiches :
Trouvez quelqu'un qui : déteste voyager en avion / joue au football / a un chat/ boit du café le matin / parle couramment l'anglais / à deux frères / est né(e) en mars / etc.
Trouvez quelqu'un qui : joue d'un instrument de musique / habite près de chez vous / se déplace beaucoup / aime la cuisine indienne / a déjà sauté en parachute / travaille dans un bâtiment historique / etc.

▸ Conseils pratiques

Veiller au rythme et à la durée de l'activité. Veiller également à ce que l'activité qui suit ne soit pas du même type.

V1 - 2013
CNFPT - Fiche rédigée par Isabelle GEHAN

JEUX POUR BRISER LA GLACE

Pièges à éviter

Il s'agit d'une technique pédagogique qui n'a pas de vocation d'apprentissage. On évitera par conséquent de faire durer l'activité.
Si le groupe ne répond pas favorablement à l'activité, on enchaînera sans essayer de comprendre ce qui ne va pas.

Variantes et développements

Certains jeux peuvent être proposés pour redynamiser un groupe, par exemple après la pause repas, ou à la reprise de la formation.

- Proposer au groupe de se lancer des injures sous forme de noms de légumes.
- Proposer au groupe de se faire des compliments.
- Cadeaux imaginaires :
  mettre les noms des participants dans une boîte ou un sac. Présenter la boîte ou le sac à chaque participant et lui demander de tirer un nom au sort. S'il tire son propre nom, il le remet et en prend un autre. Donner aux participants quelques minutes pour réfléchir à un cadeau imaginaire qu'ils offriraient au participant dont ils ont tiré le nom. Leur demander aussi de réfléchir à la manière dont ils l'offriraient. Faire le tour des participants en demandant à chacun d'offrir son cadeau imaginaire.

Pour aller plus loin :

http://eycb.coe.int/edupack/fr_64.html

http://4cristol.over-blog.com/article-team-building-93215691.html

http://www.genv.net/files/Activit%C3%A9s%20pour%20briser%20la%20glace.pdf

Five-minute Activities, Penny Ur et Andrew Wright, Cambridge University Press, 1992

V1 - 2013
CNFPT - Fiche rédigée par Isabelle GEHAN

PARTAGER DES BONNES PRATIQUES EN VUE DE DÉPLOIEMENT

Le partage de bonnes pratiques orienté déploiement est une méthode de formation-action qui s'imbrique dans un projet réel en cours de mise en œuvre au sein d'un réseau, ou de groupes projets. Il s'appuie sur un outil d'aide à l'organisation de récits d'expérience : la « trame pré-chartée ». Il prépare le passage à l'acte.

RÉSUMÉ

DIFFICULTÉ
Moyen

DURÉE
2 h

TYPE DE TECHNIQUE
Technique de partage de bonnes pratiques et apprentissage à partir de récit

AVANTAGES
Partage de bonnes pratiques et préparation à la diffusion

LIMITES
Disposer de conteurs, temps de préparation de la trame
Exemple de trame :

Plan d'action certification EMP

▸ Préparation

La préparation d'une animation d'un partage de bonnes pratiques en vue de déploiement s'appuie sur des projets réels de participants qui peuvent se situer à des niveaux de maturité ou d'avancement différents.
L'animation de ce type de formation-action suppose :
- de préparer une trame pour capter les éléments clés d'un récit ;
- d'organiser le groupe en binôme ou trinômes comportant un conteur et une personne chargée de noter sur la trame, un écoutant ;
- en cas de trinôme, une personne peut être chargée de saisir le récit selon un format tableau plus classique.

Au niveau du matériel :
- trame pré-chartée ;
- ordinateur ;
- tableau de formalisation ;
- rapporteur.

Figure 1
Formalisation des bonnes pratiques à partir d'une trame pré-chartée

Avantage de la trame pré-chartée par rapport à une liste de questions ou un tableau :
1) La trame est complétée au fur et à mesure en suivant le fil d'expression ;
2) L'écoutant relance sur les parties de la trame à compléter en fonction du déroulement du récit ;
3) La trame se complète selon la logique du conteur ;
4) La trame comporte une partie dessin qui autorise une expression plus libre ;
5) La même trame utilisée dans plusieurs groupes parallèles prépare à l'organisation de comparaisons entre motifs ou temps du récit.

V1 - 06/06/2014
CNFPT - Fiche rédigée par Denis CRISTOL

PARTAGER DES BONNES PRATIQUES EN VUE DE DÉPLOIEMENT

Animation

Le partage de bonnes pratiques guidé par une trame pré-chartée passe par plusieurs temps clés :

Temps 1 : préparation d'une trame pré-chartée avec les éléments de récits attendus.

Temps 2 : présentation des objectifs : « le déploiement d'un savoir-faire » au sein d'un réseau et l'identification des conditions de réussite. Présentation des consignes pour réaliser le récit, le capitaliser.

Temps 3 : trois temps du partage

1) Le récit en binôme ou trinôme et sa capitalisation sur la trame pré-charté et/ou tableau informatique : 2 récits par binôme de 40 minutes ;
2) Partage en grand groupe sur les points qui font débat : points sensibles, facteurs clés de succès, point de vigilances ;
3) Préparation des grandes lignes d'un plan d'action à partir des besoins qui s'expriment.

Temps 4 : formalisation des bonnes pratiques sous un format tableau plus classique.

Conseils pratiques

Pour réussir le déploiement, il faut donner à voir que les histoires proposées sont accessibles et appropriables. Pour cela, il faut intégrer dans la phase de partage en grand groupe sur les points de débat, des acteurs décideurs, prescripteurs ou d'aide en capacité de construire avec les participants des éléments de réponse...

Points de vigilance

S'assurer de la qualité des récits et bien expliciter les consignes pour collecter des histoires comparables et riches de suffisamment de détails.

Pour aller plus loin

Le Boterf, G. (2004), Travailler en réseau. Paris : Les éditions d'organisation.

Blanchard-Laville C et Fablet D (1996), L'analyse des pratiques professionnelles. Paris : L'Harmattan

V1 - 06/06/2014
CNFPT - Fiche rédigée par Denis CRISTOL

PASTICHER UNE CHANSON

Pasticher une chanson est une technique créative qui peut être utilisée pour qu'un groupe exprime ses représentations sur un sujet traité dans une formation, ou pour restituer les acquis d'une formation (qu'avons-nous appris au cours de cette formation ?).
Cette modalité consiste à composer un texte sur une mélodie d'une chanson française connue. Le but de l'activité est de produire collectivement un texte sur un thème donné.

RÉSUMÉ

DIFFICULTÉ
Moyen

DURÉE
90'

TYPE DE TECHNIQUE
Créativité collective pour faire émerger les représentations ou s'exprimer sur un thème

AVANTAGES
Créer avec ses pairs.
Développer de l'intelligence collective.
Prendre du plaisir à créer collectivement

LIMITES
Peut provoquer la méfiance ou l'agacement de certains participants Nécessite une pratique confirmée de l'animation de groupe sur les thèmes impliquants

▸ Préparation

La préparation du pastiche d'une chanson consiste pour l'animateur à sélectionner trois ou quatre chansons françaises dans un répertoire populaire connu. Afin de choisir des mélodies ne présentant pas de difficultés techniques, il est préférable que l'animateur ait des connaissances en chant, même si le but n'est pas de viser la performance vocale des participants.
L'animateur se procurera les textes écrits des chansons et si possible les supports numériques (CD-Rom, vidéos) des chansons chantées par leurs interprètes, pour les faire écouter aux participants, sinon, il chantera lui-même la ou les chansons. Il veillera à mentionner les noms des auteurs des paroles et musiques ainsi que ceux des interprètes.
Les caractéristiques des textes des chansons sont à relever : mesure des vers, disposition des rimes, des strophes (couplets et refrains).
Cette animation peut s'adapter à des groupes de tailles différentes de 6 à 50 personnes. Un animateur pour 4 sous-groupes de 5 à 6 personnes est nécessaire.
Prévoir un magnétophone si l'on souhaite enregistrer la production du groupe. Prévoir des tableaux papier et feutres pour que les sous-groupes affichent les paroles de leur production.

▸ Animation

Donner les consignes au groupe :

Le temps de choisir la chanson

- Rappel des objectifs : produire collectivement le texte d'une chanson sur une mélodie connue en vue de :
  - soit exprimer ses représentations sur un sujet ;
  - soit faire le bilan de ses acquis de la formation suivie.
- Répartir le groupe en sous-groupes de 5 à 6 personnes.
- Proposer les chansons en les chantant dans leur version originale afin que chaque sous-groupe choisisse son texte (les sous-groupes peuvent choisir des chansons différentes).
- Distribuer les textes originaux aux groupes, en commentant leurs caractéristiques.
- Donner quelques instants (environ 10 à 15 minutes) pour que chaque sous-groupe s'approprie la mélodie.

Le temps de l'écriture (1 heure)

- Faire exprimer les idées force que chaque sous-groupe souhaite faire passer.
- Écrire les paroles de la chanson en respectant, si possible, la longueur du texte original.

Le temps du chant (20 minutes)

- Chaque sous-groupe chante sa production après avoir écrit sur un tableau papier les paroles composées.

V1 - 10/2013
CNFPT - Fiche rédigée par Collectif coopérative-Source M Deloux

PASTICHER UNE CHANSON

Conseils pratiques

Chanter sa chanson n'est pas une obligation. Certaines personnes pensent ne pas savoir chanter. Il faut leur rappeler que l'exercice est ludique et que l'on chante en chœur.
L'enregistrement n'est pas nécessaire, mais il est préférable d'avoir, non seulement une trace écrite de la production, mais aussi une trace audio. Cette production doit être transmise à chacun des participants.
L'intérêt du pastiche réside dans le fait que le contenu est humoristique.

Pièges à éviter

Veiller à ce que les sous-groupes respectent la phase d'expression des idées et ne passent pas directement à l'écriture du texte, le résultat risque d'être un plagiat et non un pastiche.
Le contenu humoristique doit être recherché mais sans tomber dans la dérision ou la vulgarité.

Variantes

Permettre à chaque sous-groupe de choisir sa chanson. Dans cette hypothèse, il est nécessaire

- de vérifier la ou les difficultés techniques de la chanson proposée.
- de prévoir un délai entre le choix et la séquence pédagogique, pour la préparer dans de bonnes conditions (voir paragraphe préparation).

Pour aller plus loin :

Références bibliographiques :

Dictionnaire de rimes et sonorités
Pierre Desfeuilles et Anne-Marie Lilti
Editions Bordas 2012

V1 - 10/2013
CNFPT - Fiche rédigée par Collectif coopérative-Source M Deloux

PHOTOLANGAGE® OU PHOTO-EXPRESSION

RÉSUMÉ

La technique du Photolangage®[1] ou photo-expression est utilisée pour faciliter l'émergence et l'expression des représentations individuelles et collectives sur un thème donné. L'image, par sa fonction de médiatisation, crée un pont entre le ressenti et les mots, elle permet d'ancrer les échanges de l'ensemble des participants dans leurs expériences personnelles.

DIFFICULTÉ
Facile

DURÉE
1 h – 1 h 30

TYPE DE TECHNIQUE
Travail sur les représentations

AVANTAGES
Simple à organiser
Permet une prise de parole décalée et une expression plus aisée de ce fait
Favorise l'implication et la valorisation des participants

LIMITES
Peut provoquer la méfiance ou l'agacement de certains participants Nécessite une pratique confirmée de l'animation de groupe sur les thèmes impliquants

▸ Objectifs

- Accélérer ou renforcer la cohésion d'un groupe en un minimum de temps.
- Partager les représentations sur un thème donné.
- Faire prendre conscience des points de vue personnels et les exprimer.
- Confronter les différentes visions.

Les usages sont multiples :
- aborder une thématique : ex : le service public, la responsabilité... ;
- se présenter ;
- présenter un projet (professionnel ou personnel) ;
- évaluer une formation...

▸ Préparation

Le photolangage se présente comme un recueil, une compilation, un assemblage de documents photographiques soit déjà constitué , soit à constituer par le formateur.

Choix de la consigne

Poser une question sur un thème précis, en relation avec l'objectif. Dans la question, introduire la notion « d'utilisation de photos pour....», ex : « choisissez une photo pour dire ce qu'évoquent pour vous les mots de service public ».

Choix des photos

Il est conseillé :
- de sélectionner un ensemble de photographies (une trentaine au moins) de thèmes très variés (personnage, groupes, paysages, objets, lieux de vie, situations...) favorisant la projection et adaptées au thème traité ;
- de choisir des photos qui incitent à l'expression, aux échanges verbaux ; ce n'est pas l'esthétisme qui guide le choix ;
- de privilégier des photos en noir et blanc, de même format et de même qualité ;
- d'effectuer un choix à plusieurs afin de varier les approches du thème, notamment si il s'agit d'une constitution personnelle du lot d'images.

Organisation de l'espace

Dans la pièce, prévoir 2 zones :
- une pour présenter les photos : recouvrir une ou plusieurs tables avec les photos diverses, de façon à ce que les participants puissent circuler autour ;
- une avec des sièges pour le travail en groupe.

▸ Déroulement / Animation

La séquence s'organise en 4 temps :

1) Présentation de l'activité

Rappeler l'objectif (pourquoi on fait cela), et le déroulement (les différentes étapes). Énoncer la consigne et éventuellement l'inscrire au tableau afin que chacun puisse se la rappeler à tout moment. Inviter chacun à circuler autour des photos et à choisir sans la prendre la ou les photo(s) (maximum 3) lui permettant de s'exprimer sur le thème, « celle qui lui parle le plus ».
Il est important de préciser dans la consigne que l'on peut aborder aussi bien les points négatifs que positifs du thème annoncé.

[1] Le Photolangage® est une marque déposée
[2] Des dossiers « Photolangage » , marque déposée, sont disponibles en version papier ou électronique

V1 - 03/2014
CNFPT - Fiche rédigée par MJ BUFFIN

PHOTOLANGAGE® OU PHOTO-EXPRESSION

2) Choix individuel
Laisser les participants choisir leur(s) photo(s) pendant 5 à 10 min. en leur rappelant qu'ils ne doivent pas les prendre car plusieurs personnes peuvent choisir la même photo.
Le choix s'opère en silence et sans citer la ou les photo(s) choisie(s) à ses collègues. Les participants peuvent noter les quelques idées propres à la photo et son chiffre si elles sont numérotées.
Lorsque tout le monde a choisi, chacun regagne sa place.
NB : le formateur peut lui aussi choisir une photo.

3) Explicitation
Chacun à son tour, les participants viennent chercher la photo qu'ils ont choisie et expliquent les raisons de leur choix. Des questions peuvent être posées par le groupe à la personne qui présente sa photo.
Chaque photo prise est replacée sur la table après la prise de parole.
Pendant la présentation, l'animateur a pour rôle d'écouter, être attentif, noter les observations.
Il remercie chaque personne après sa prise de parole.

4) Temps d'analyse en groupe
Proposer à chacun de réagir sur la méthode et sur ce qui a pu être dit.
L'animateur veillera à ce que chaque participant se sente entendu sans jugements des autres.
En fonction du sujet traité, l'animateur peut proposer une synthèse des thématiques qui se dégagent. Il peut aussi amener le groupe à distinguer ce qui relève des faits, des opinions et des représentations.

▸ Trucs et astuces / Conseils pratiques

- Ne pas hésiter à répéter régulièrement les consignes : « pas de jugement, confidentialité… ».
- Laisser du temps pour choisir les photos.
- Savoir gérer des groupes et notamment encourager la parole chez les apprenants timides, avec un sentiment d'infériorité, des difficultés d'expression.

▸ Point de vigilance

- Respecter et faire respecter ce qui est exprimé par les participants : absence de jugement, absence de commentaire, (négatif, bien sûr, mais aussi positif «c'est excellent…») absence d'ironie.
- Adapter le choix des images au thème et au groupe : certains thèmes qui impliquent plus directement la personne, comme se présenter avec une photo, peuvent faire émerger des émotions fortes, voire des souffrances personnelles. Le formateur doit alors être un animateur aguerri afin de pouvoir dédramatiser.
- Garantir la confidentialité), et gérer la participation (demandée mais pas imposée).
- Éviter la présence du manager.

Variantes

• Travailler en sous-groupe.
Un rapporteur par groupe transmettra au grand groupe la photo sélectionnée à la majorité en expliquant pourquoi il s'est dégagé un consensus sur ce choix.

• Proposer à un groupe de créer son propre photolangage en découpant des photos dans des magazines et en s'en servant pour illustrer une thématique.

•Créer un e.photolangage (cf référence blog D. Cristol).

Pour aller plus loin :

Ouvrage
Baptiste A., Bélisle C., Péchenart J. M., Vacheret C. : « Photo langage®, une méthode pour communiquer en groupe par la photo », Ed. d'Organisation, Paris 1991

Site d'Alain Baptiste, créateur du photo langage avec Claire Belisle et Pierre Bab
http://www.photolangage.com/presentation.php

Blog de D Cristol
e-photolangage
http://4cristol.over-blog.com/article-renovons-le-photolangage-avec-le-e-photolangage-98145875.html

Banques d'images gratuites, libres de droits
- http://www.stockvault.net/
- http://fr.photl.com/
- http://www.everystockphoto.com/
- http://www.sxc.hu/
- http://www.flickr.com/creativecommons/

V1 - 03/2014
CNFPT - Fiche rédigée par MJ BUFFIN

POINTS D'APPRENTISSAGE

RÉSUMÉ

Organiser des points d'apprentissage dans les séminaires de plusieurs jours, le matin, à partir du 2e jour, au démarrage de la journée, permet de favoriser l'ancrage des apprentissages et d'optimiser l'acquisition de compétences au sein d'un groupe.
Il s'agit de faire travailler brièvement le groupe sur :
• ce que chacun retient d'important de la journée de la veille,
• ce qui reste à expliciter, préciser et approfondir.

DIFFICULTÉ
Moyen

DURÉE
1 h

TYPE DE TECHNIQUE
Travail de groupe

TAILLE DU GROUPE
De 8 à 20

AVANTAGES
Optimiser l'acquisition des connaissances au sein du groupe.
Créer un discours construit sur la formation

LIMITES
Un stage d'au moins deux jours ; ne convient pas à toutes les formations

▸ Objectifs

Il s'agit d'un moyen puissant d'augmenter la mémorisation et (ou) l'intégration au sein du groupe des contenus travaillés la veille en agissant sur le double levier :
- du passage de l'individuel au collectif (on ne retient pas la même chose et la mise en commun de ce que l'on retient augmente les probabilités de gains pour chacun) ;
- la conscientisation (le passage du non conscient au conscient sur ce que l'on sait et sur ce que l'on ne sait pas est un levier puissant de progression).

En outre, la méthode permet de faire émerger jour après jour un discours construit, nourri et cohérent sur ce qui a été travaillé en formation.
Enfin elle permet au formateur une évaluation chemin faisant de sa formation et la réalisation des ajustements nécessaires en étant acteur du processus.

▸ Préparation

Simple affichage sur paperboard ou powerpoint de deux questions et de la méthode :
- que retenez-vous d'essentiel de la journée d'hier ?
- quels sont les points sur lesquels vous souhaitez qu'on revienne ?

3 ou 4 sous-groupes, 15 minutes de brainstorming et 15 minutes de restitution.

▸ Déroulement / Animation

Sous-groupes de 3 ou 4 personnes.
Un rapporteur désigné par le sous-groupe.
Les éléments sont recueillis par l'animateur sur le paperboard.

▸ Trucs et astuces / Conseils pratiques

Ne convient pas à tous les types de formations mais fonctionne bien dans celles pour lesquelles les représentations individuelles sont importantes (ex : les formations management ou communication).

▸ Point de vigilance

Lorsque le formateur répond au point 2 (ce qui reste à expliciter, préciser et approfondir), il faut qu'il prenne soin de ne pas y passer trop de temps et de ne pas cannibaliser les séquences à venir dans le programme.

Variantes

Faire réaliser par les participants, en fin de formation, sur la base de ce que chacun a retenu, un vadémécum des bonnes pratiques (ex : les 10 conseils de base pour bien animer une réunion).

Pour aller plus loin :

Les 4 étapes du développement des compétences (à voir sur Internet sur des sites de PNL)
Nonaka et Takeushi et le concept de spirale des connaissances

V1 - DATE 03/2015
CNFPT - Fiche rédigée par Isabelle CAZAUNAU

PRÉSENTATIONS CROISÉES

Au démarrage d'un stage, les présentations croisées consistent à faire réaliser les présentations individuelles par les autres membres du groupe. C'est une séquence dite d'inclusion qui vise à accélérer la connaissance mutuelle, créer du lien rapidement et valoriser les personnes en évitant le jargon professionnel ou l'auto-dévalorisation.

RÉSUMÉ

DIFFICULTÉ
Facile

DURÉE
1 h environ

TYPE DE TECHNIQUE
Inclusion dans un groupe

TAILLE DU GROUPE
10-15 personnes

AVANTAGES
contribue à créer rapidement de l'appartenance et de la solidarité
favorise l'écoute mutuelle et l'intérêt vis-à-vis de l'autre

LIMITES
La durée globale de la formation et la taille du groupe

▸ Préparation

Le formateur peut au préalable établir les questions qui seront posées (ex : métier exercé, centres d'intérêts, valeurs, attentes...). Ces critères et leur nombre seront déterminés en fonction du thème réunissant le groupe, du profil des participants, du temps disponible.

▸ Déroulement / Animation

Travail en deux phases :
1) La présentation en binôme ou trinôme (20')
Travail initial en sous-groupes de 3 ou 4 personnes, structuré autour des rubriques souhaitées pour la présentation et des règles simples (A présente B, B présente C, C présente A). Celui qui pose les questions prend des notes pour pouvoir ensuite présenter la personne au groupe ;
2) Retour en plénière : tour de table de présentation lui-même, chacun présente son coéquipier.
Celui qui vient d'être présenté peut éventuellement compléter d'un mot sa présentation mais cela doit être très bref. Le formateur veillera à ne pas laisser s'instaurer de débats.
Le formateur peut terminer en interrogeant le groupe sur le vécu des ces présentations.

▸ Conseils pratiques

Le travail de préparation en sous-groupes consiste à prendre du temps pour en gagner après. La solidarité qui se construit dans ce petit groupe a un retentissement positif sur le groupe lui-même. Donc il ne faut pas hésiter à donner plus de temps à la préparation.
La présentation proprement dite est ensuite beaucoup moins longue qu'une présentation classique. Le fait de présenter une tierce personne (qu'on ne connaît pas dans le détail) évite en général les digressions et dérives habituelles de ce genre d'exercice. Ne pas hésiter aussi à demander dans la présentation, au-delà des informations habituelles et factuelles, des éléments mettant en évidence les opinions, diagnostics ou besoins de chacun.

▸ Point de vigilance

Cette manière de faire doit être adaptée à la durée globale de la formation. Autrement dit, elle est difficile à mettre en œuvre pour une formation d'une demi-journée.

Variantes

- Présentations croisées de travaux de sous-groupes
- Présentation par un objet
- Portrait chinois
- Présentation en dessin, image
- CV imaginaire

Pour aller plus loin :

Will Schutz L'élément Humain
InterEditions
Mise en évidence du besoin d'inclusion des individus.

V1 - DATE 03/2015
CNFPT - Fiche rédigée par Isabelle CAZAUNAU

PRO ACTION CAFÉ

RÉSUMÉ

Le Pro Action Café est un espace de conversation créative orientée vers l'action. Les participants y sont invités à y présenter les idées, les questions ou les projets pour lesquels ils ont besoin d'une aide ou de regards extérieurs. Il facilite l'émergence de projets plus riches, plus construits, plus matures.
Le concept original du Pro Action Café est un mélange des techniques du « World Café » et du « Forum Ouvert «. L'ordre du jour est créé par les participants eux-mêmes sur la base de questions liées à un projet qu'ils portent. Les autres participants vont contribuer à chacun des projets présentés en tournant de tables en tables pour apporter leurs questionnements et leurs idées. En contribuant à la réflexion sur les projets des autres, ils vont eux aussi avancer sur leur propre projet par effet miroir.

DIFFICULTÉ
Difficile

DURÉE
3 h

TYPE DE TECHNIQUE
Co-construction d'idées
Appel à l'intelligence collective du groupe

AVANTAGES
Mobiliser les idées de chacun pour faire avancer un projet
Faire émerger des facultés de représentations, de créativité et d'apprentissage, supérieures à celles d'individus isolés

LIMITES
Nécessite un esprit de collaboration

▸ Préparation

- Créer un large cercle dans une partie de la pièce et disposer des tables avec 5 chaises dans un autre coin de la salle (5 tables pour 25 participants). Si la taille de la pièce n'est pas suffisante, les participants installeront les tables et chaises après que l'ordre du jour a été établi.
- Poser une très grande feuille de papier sur chacune des tables, des marqueurs et des crayons de couleur, un bâton de parole si nécessaire.
- Préparer la matrice de l'ordre du jour de session : cela simplifiera les choses lorsque les personnes proposeront leur sujet.

▸ Déroulement / Animation

La création de l'ordre du jour et l'organisation des groupes

- Se rassembler en cercle et proposer à chacun de réfléchir a une question ou un projet qu'il/elle veut approfondir.
- Celles et ceux qui veulent partager une question/un sujet se lèvent et en font part au groupe.
- Chaque porteur de projet (dans la limite de 5 pour un groupe de 25) s'assied à une table. Les autres membres du groupe se repartissent autour des tables. Ils vont aider le porteur de projet pendant 3 séances de 20 à 30 minutes.

Le déroulement des 3 séances de conversation

Chaque séance dure 20 à 30 minutes. Le porteur de projet prend des notes. Après chaque séance, les autres participants changent de table.

- **Séance 1** : quelle est la question derrière la question (que cela signifie-t-il vraiment ? quelle origine au projet ?)

V1 - Août 2014
CNFPT - Fiche rédigée par Denis CRISTOL adapté du processus proposé par le site web 'Pro Action Europe'

- **Séance 2** : que manque-t-il pour approfondir la question ? (compléter, obstacles-difficultés). Faut-il reformuler la question, la compléter ?
- **Séance 3** : quelles sont mes prochaines étapes du projet pour passer à l'action ? De quelle aide ai-je besoin ? Qu'ai-je appris ?

En fonction du temps disponible, la 3e séance peut être divisé en deux étapes :

1) 20-30 minutes permettant à la personne initiatrice du sujet de réfléchir à ces 3 questions et de collecter les éléments-clés, seule ou avec l'aide des autres ;
2) À la dernière séance, 3 nouveaux participants rendent visite aux différentes tables pour écouter les différentes étapes, les besoins d'aide et les leçons - et ensuite, offrir des derniers ajustements et l'aide qu'ils peuvent proposer.

Entre chaque séance, il est conseillé de créer des pauses de 5 à 10 minutes pour se désaltérer et tisser d'autres conversations.

Après la 3e séance, on organise un feedback en cercle : chaque porteur de projet s'exprime sur son ressenti et partage ce qui s'est passé. Les autres participants peuvent y ajouter leur point de vue. Le Pro Action Café peut alors être clôturé.

Conseils pratiques

- Disposer d'une salle assez grande pour pouvoir organiser un cercle facilitant la communication entre les participants.
- Axer le rôle du facilitateur sur deux pôles : permettre de travailler la production d'idées nouvelles et faciliter la qualité du relationnel.
- Adapter en fonction du temps disponible : si le temps est limité (inférieur à 3 h), il est possible de faire deux séances plutôt que trois, pour éviter trop de frustration et laisser le temps à chacun de s'imprégner du projet/de la question en 30 min.

Point de vigilance

Le facilitateur veillera à encourager une écoute active en toute bienveillance et dans le respect de la confidentialité de ce qui est exprimé.

Pour aller plus loin :

Sur l'intelligence collective
Pierre Lévy
http://unblogdesblogs.wordpress.com/2013/07/02/daristote-au-web-de-demain-lintelligence-collective-selon-pierre-levy/

PROJET APPRENANT

RÉSUMÉ

Le projet apprenant est une modalité d'apprentissage qui permet à un collectif (un groupe de stagiaires inter ou intra) d'acquérir des compétences au sein d'une collectivité en travaillant sur un projet proposé par la collectivité.
(Exemple de mission : conception et mise en œuvre, analyse de la demande, diagnostic, état des lieux, étude de faisabilité, étude technique, proposition d'un dispositif d'évaluation...).

DIFFICULTÉ
Moyen

DURÉE
1 à 6 jours en continu ou discontinu selon la nature du projet et son ambition

TYPE DE TECHNIQUE
Apprendre en faisant

AVANTAGES
Impliquer chacun dont la collectivité d'accueil elle-même

LIMITES
Pas de limite

▸ Enjeux

Il s'agit d'atteindre un résultat donné, dans un délai imparti, avec des moyens spécifiques. Les enjeux sont différents selon les acteurs :

Pour les stagiaires et la collectivité d'accueil :
- professionnaliser au plus près des compétences attendues en centrant l'action sur les prestations attendues du service ;
- acquérir des compétences individuelles et collectives en développant des nouvelles expertises techniques mais aussi en initiant de nouvelles pratiques de travail (coopération, partage...) ;
- faire émerger de nouvelles potentialités (tester les agents ou se tester sur de nouvelles activités, de nouvelles postures professionnelles...) ;
- bénéficier d'un regard extérieur (dans le cas d'un inter) ou multidisciplinaire (dans le cas d'un intra) ;
- renforcer la cohésion d'un collectif de travail autour d'objectifs communs notamment pour les actions intra et d'une expérience de travail en mode projet.

Pour le CNFPT :
- développer des actions de formation au plus près de l'acte de travail ;
- accompagner les collectivités dans leurs projets ;
- développer l'ingénierie de la professionnalisation en développant des organisations apprenantes dans les collectivités.

Pour le formateur :
- travailler sur la dynamique particulière de la conduite de projet sur site dans un contexte facilitant.

Il y a trois étapes :
1) la préparation en amont CNFPT (conseiller Formation- formateur)/ collectivité ;
2) la mise en place sur site ;
3) l'évaluation des apprentissages et du travail rendu.

▸ Préparation

Le travail fondamental de préparation se situera dans la négociation entre le CNFPT et la collectivité du cahier des charges du projet, et la mise à disposition des moyens de la collectivité accueillante.
1) La collectivité se positionne comme le commanditaire du projet et désigne un référent de la collectivité.
2) Le projet est clairement défini, son contour adapté aux objectifs de la formation et au public.
3) Les ressources mises à disposition par la collectivité sont adaptées au projet et leurs conditions matérielles et légales d'utilisation sont clairement contractualisées.

V1 - 01/2013
CNFPT - Fiche rédigée par Chantal MARDON

PROJET APPRENANT

4) Un dispositif de suivi et de régulation est prévu pour réorienter le projet éventuellement (travail possible avec un comité de pilotage local).
5) Le travail produit est réalisé en situation apprenante, aussi le CNFPT s'engage-t-il sur une obligation de résultat pour la formation. Par contre, il ne s'engage pas sur une obligation de résultat sur la mise en œuvre du projet.

Mise en place sur site

Cette phase consiste en l'animation du groupe et l'accompagnement des stagiaires.
Le déroulé de l'action proprement dit se calera sur la démarche projet :

1) partage de la compréhension de la commande formulée par le « commanditaire ;
2) l'exploration et la recherche des informations liées au projet, des sources internes et externes... ;
3) l'organisation du travail du groupe projet ;
4) l'analyse de la situation et le choix des hypothèses de travail ;
5) la validation institutionnelle des propositions ;
6) la définition opérationnelle du projet : objectifs, moyens, planning, évaluation ;
7) la mise en œuvre du projet (possible selon les cas et le contexte) ;
8) production du livrable.

Évaluation

Restitution du travail au commanditaire.
Évaluation du projet par la collectivité.
Évaluation des compétences acquises.

Points de vigilance

- Le projet est soutenu et valorisé par la hiérarchie (particulièrement dans les actions « intra »).
- C'est un projet réel mais il est choisi pour ses qualités pédagogiques qui permettent d'acquérir les compétences visées par la formation.
- Le projet est « juste dimensionné » : il doit être assez complexe pour nécessiter un collectif de travail mais adapté au public et aux objectifs de la formation : il doit donc être réalisable.
- Le projet s'inscrit dans une durée raisonnable et est adapté au temps de la formation et à son organisation.
- Les moyens humains et matériels à mobiliser sont estimés réellement dès la conception du projet de formation : ils sont compatibles avec les temps de la formation et de la collectivité accueillante.
- Pour les inter : à ne proposer qu'à des stagiaires qui ont déjà une expérience dans le domaine et qui souhaitent développer une expertise.

V1 - 01/2013
CNFPT - Fiche rédigée par Chantal MARDON

- Le profil du formateur :
  - il doit à la fois être un expert du « contenu » mais ne doit intervenir sur celui-ci que ponctuellement en appui des recherches et des échanges du groupe ; il apporte un éclairage et une aide technique à l'apprentissage des agents ;
  - il est en mesure de faire une pré-analyse du cahier des charges de la commande pour proposer une méthode de travail, les documents de travail, les personnes ressources dans la collectivité.
  - il est en capacité de valider les ressources proposées par la collectivité et le groupe pour la conception du projet. Il maîtrise la démarche projet dans les collectivités.
  - il coordonne et supervise la démarche projet.

Plan B

- Une formation/action « classique » avec une alternance de temps de formation et de « retour » en situation de travail pour les actions intra.
- Un apport plus important de ressources par le formateur, si les possibilités de la collectivité sont restreintes et la négociation du projet limité à la proposition d'un « cas pratique ».

Pour aller plus loin :

Le Boterf Guy : « Ingénierie et évaluation des compétences » Editions d'organisation 2011 et « Construire les compétences individuelles et collectives » Editions d'organisation 2010

Variantes

Le projet apprenant peut être mobilisé directement par une collectivité dans le cadre du développement des organisations apprenantes.

V1 - 01/2013
CNFPT - Fiche rédigée par Chantal MARDON

PUZZLE

L'activité « puzzle » peut être utilisée pour conduire une réflexion collective sur un thème donné. À partir de ce thème, elle consiste à identifier, rassembler puis organiser les éléments composant les sous-thèmes du sujet choisi.
Grâce aux échanges qui s'instaurent au sein des groupes, cette activité facilite l'émergence d'un consensus qui est matérialisé dans une image commune, « le puzzle final ».

RÉSUMÉ

DIFFICULTÉ
Facile

DURÉE
3 h

TYPE DE TECHNIQUE
Co-construction d'idées
Appel à l'intelligence collective du groupe

AVANTAGES
Mobiliser les idées de chacun pour faire avancer un projet
Faire émerger des facultés de représentations, de créativité et d'apprentissage, supérieures à celles d'individus isolés

LIMITES
Nécessite un esprit de collaboration

▸ Objectifs

- Amener les participants à réfléchir individuellement et à échanger en groupe.
- Favoriser la créativité de chacun.
- Faire émerger un consensus à partir de la dynamique de groupe.
- Valoriser le travail réalisé.

▸ Préparation

- Construire le puzzle : bien définir le thème et les sous-thèmes de la réflexion. Le thème choisi (qui correspond au titre du puzzle) est subdivisé en sous-thèmes qui correspondent aux pièces du puzzle (5 maximum).
- Prévoir une salle et des annexes permettant au groupe de s'éclater en sous-groupes de travail.
- Se procurer le matériel suivant :
  - paper-board (ou grande feuille A3) et tableau blanc (si possible) ;
  - maquettes de puzzle vide ;
  - feutres de couleurs ;
  - patafix ou scotch.

▸ Animation

L'animateur dessine un puzzle avec ses pièces au tableau. Il inscrit le thème de la réflexion et les sous-thèmes de chaque pièce.
Il explique le but du travail : « il s'agit de réfléchir sur notre thème à travers ses sous-thèmes pour mettre tout cela en commun ».

1ère étape (5' à 10') : temps de réflexion individuelle sur le thème et ses sous- thèmes.
L'animateur distribue le puzzle vierge à tous les participants et propose un travail de réflexion individuelle sur les différents items.
Consigne : « Vous écrivez dans chaque morceau de puzzle ce que le sous-thème vous inspire. »

2e étape (30' à 40') : travail en petits groupes avec un rapporteur désigné.
L'animateur organise la répartition en sous-groupes (tirage au sort, affinités…) de 3 à 5 personnes.
Consigne « Vous allez maintenant travailler en petits groupes pour mettre vos idées en commun, échanger afin de créer le puzzle de votre groupe. »

Les participants se déplacent, présentent leurs idées au sein de leur groupe, des discussions s'installent sur la représentation de chacun sur tel ou

V1 - 18/09/2013
CNFPT - Fiche rédigée par Françoise CORDONNIER

tel thème. Ils cherchent ainsi à se mettre d'accord pour créer leur puzzle.
L'animateur « facilitateur » passe dans les groupes, écoute et intervient si besoin.

3e étape (15') : mise en commun en grand groupe.
Les puzzles sont affichés et pour chacun des groupes, le rapporteur présente aux autres le travail réalisé.

4e étape (15') : confrontation et élaboration du puzzle « consensuel ».
Les participants sont invités à s'exprimer sur les points communs et les différences entre tous les puzzles, à envisager des choix pour construire un puzzle collectif et argumenter.
L'animateur gère la prise de parole, reformule et propose de choisir (vote à main levée, secret...).
Il dessine le puzzle du groupe et inscrit les propositions retenues pour chaque sous-thème.

5e étape (10') : mise en perspective.
Il s'agit d'un débat sur le fonctionnement de l'atelier. Les participants sont invités à répondre à des questions : « Comment avez-vous travaillé ? À quoi a servi ce puzzle ? ...»

Conclusion :
L'animateur reformule et note les idées.

▸ Conseils pratiques

On peut simplifier ou complexifier les sous-thèmes en fonction des publics visés.
Mettre du rythme dans l'animation : poser des questions d'un groupe à l'autre, faire rebondir sur des propositions d'un autre sous-groupe.
Bien adapter pour rechercher un consensus lors de l'élaboration d'un projet.

▸ Point de vigilance

Bien définir le thème et les sous-thèmes de la réflexion. Et s'assurer de leur bonne compréhension par l'ensemble des participants.
Valoriser le travail réalisé.

QUI A LA RÉPONSE ?

Gérer l'appropriation d'une information écrite en grand groupe et répondre aux questions qu'elle suscite en faisant appel au groupe.

RÉSUMÉ

DIFFICULTÉ
Moyen

DURÉE
3/4 d'heure

TYPE DE TECHNIQUE
Appropriation d'un message écrit par un grand groupe

TAILLE DU GROUPE
Grand groupe de personnes 15 à 30

AVANTAGES
Sous une forme ludique permet de vérifier la compréhension d'un document

LIMITES
Le document doit être assez court et suffisamment complexe pour qu'il nécessite une vérification de la compréhension des lecteurs

Pour aller plus loin :

Jacqueline.magnier@cnfpt.fr
Dominique.lagrange@cnfpt.fr
Denis.cristol@cnfpt.fr

▸ Préparation

- Prévoir une copie du document pour chaque personne.
- Prévoir des cartons de couleur permettant d'écrire des questions (une par carton) et attribuer une couleur par groupe.
- Prévoir un animateur qui aura pris connaissance du document et saura le présenter synthétiquement et un responsable de l'organisation détenteur d'informations.

▸ Déroulement / Animation

Les participants sont invités à lire le document individuellement dans le silence puis à échanger en sous-groupes de 5 à 6 personnes pendant 10'.
Selon la configuration des lieux, ils tournent leur chaise ou se retournent et travaillent debout.
Éviter de perdre du temps en installation.
Un échange sur la perception globale du document est réalisé.
La rédaction de 3 questions visant à obtenir éclaircissement ou précision par sous-groupe est demandée (une idée par question).
Ces questions seront posées, tour à tour, par un membre d'un groupe et c'est un membre d'un autre groupe qui répondra après avoir sollicité la parole. Les groupes portent le nom de la couleur de leurs cartons si aucun autre nom ne leur a été attribué.
Le groupe qui répond à une question « gagne » le droit de poser une question.
Un responsable de l'organisation (autre personne que l'animateur) se tient à disposition pour valider, compléter ou fournir la réponse.
Un relevé des questions et des réponses sera pris en note et accessible aux participants.
L'animateur gère les prises de parole en souplesse et fait respecter l'écoute.

▸ Trucs et astuces/Conseils pratiques

Annoncer la règle du jeu.
Gérer le temps.
Animer les échanges de façon enlevée et avec humour.

▸ Point de vigilance

L'annonce du dispositif doit être claire.
La menée du challenge doit être dynamique.
La durée de l'exercice doit être limitée (3/4h).

Variantes

Il est possible de rendre cette méthode plus ludique en attribuant des noms aux groupes et en affectant des points pour les bonnes réponses, des déductions pour les mauvaises réponses et ainsi établir un groupe gagnant final.

Une autre variante serait de récolter toutes les questions individuelles, de les déposer dans un contenant fantaisiste (type chapeau). L'animateur distribue ces questions de façon aléatoire aux groupes qui apportent la réponse à tour de rôle (en évitant de donner au groupe des cartons de sa couleur).

V1 - 03/2014
CNFPT - Fiche rédigée par Françoise CORDONNIER

LE RALLYE PÉDAGOGIQUE

RÉSUMÉ

Séquencer un processus complexe en étapes, proposer pour chacune un défi à gagner et exploiter collectivement la variété des solutions trouvées

DIFFICULTÉ
Difficile

DURÉE
1 jour

TYPE DE TECHNIQUE
Activité ludique pour s'approprier un processus

TAILLE DU GROUPE
Sous-groupes de 8 à 10 personnes

AVANTAGES
Peut provoquer la méfiance ou l'agacement de certains participants. Nécessite une pratique confirmée de l'animation de groupe sur les thèmes impliquants

LIMITES
Nécessite une préparation importante en amont

Le mot rallye se définit selon les contextes comme :
- une compétition dans laquelle les concurrents doivent atteindre un objectif en passant par un certain nombre d'étapes, à l'aide d'indications pour chacune ;
- une organisation permettant de se retrouver pour pratiquer ensemble des activités sociales.

Ces éléments sont parfaitement exploitables dans un contexte d'animation pédagogique.
La méthode proposée, l'organisation d'un rallye, repose donc sur les principes suivants :
- décortiquer un processus complexe en unités cohérentes qui constituent les étapes du rallye ;
- exploiter l'esprit de « joueur » pour faire jouer la concurrence entre des groupes constitués qui auront à cœur d'atteindre les objectifs fixés par des moyens efficaces et économes ;
- encadrer son déroulement et particulièrement organiser l'exploitation de la variété des solutions trouvées par les groupes pour aboutir à un enrichissement collectif partagé.

▸ Préparation

L'organisateur doit accomplir un travail de formalisation à propos du processus choisi et de détermination de ses étapes incontournables ; le nombre de ces étapes doit être adapté à l'organisation matérielle envisagée et au nombre des participants attendus. Le travail de préparation est exigeant et doit être soigné ; il peut être assumé par un collectif (groupe projet) et constitue en lui seul une tâche apprenante.
Pour chaque étape déterminée, une « épreuve » doit être proposée, défi qui peut prendre des formes ludiques (établir un blason, répondre à un quizz, écrire un jeu de rôle, le jouer et le débriefer,...) ; des consignes, des ressources (personnes ou documents) et un objectif à atteindre doivent être préparés en autant d'exemplaires que de groupes prévus.
La logistique doit, elle aussi, être soignée (espaces suffisants, timing précis, circulation encadrée des groupes d'un atelier à l'autre, matériel nécessaire aux défis disponible en quantité suffisante, ressources dupliquées, ...).

▸ Déroulement / Animation

Une fois préparée, l'animation en tant que telle n'est pas très exigeante ; elle consiste surtout à bien expliquer les règles du jeu et les contraintes logistiques. Chaque groupe gère lui-même et assume 2 fonctions en désignant :
- un « animateur » qui assume les fonctions de maître du temps et des règles du jeu ;
- un « secrétaire » qui prend note des idées, propositions et solutions trouvées pour les partager ensuite, lors du débriefing, en plénière.

▸ Trucs et astuces / Conseils pratiques

Plus les défis sont ludiques, plus le rallye est amusant ; mais cela complique l'exercice de synthèse en séance plénière ; les notes prises doivent porter sur le fond plus que sur le récit anecdotique des défis réalisés.
Pour plus de raffinement, apporter un soin à la présentation matérielle des défis, des ressources (Exemples : enveloppes scellées à la cire, remise de diplômes et de cadeaux pour les gagnants ou à chaque groupe si la compétition n'est pas encouragée).

V2 - 18/02/2015
CNFPT - Fiche rédigée par F CORDONNIER et D DUBOURG

LE RALLYE PÉDAGOGIQUE

Si le groupe est important, il est possible de scinder en deux les ateliers. Chaque demi-groupe participe à la moitié des ateliers par tirage au sort ou organisation logique par rapport aux thèmes. L'important dans ce cas sera de prévoir une modalité de restitution active. Ainsi, il pourra être prévu un premier temps de débriefing de chaque groupe en équipe sur les ateliers qu'il a suivi. Ensuite, un croisement des groupes par moitié pour que chaque représentant des groupes présente à la moitié de l'autre groupe les points forts par exemple, et *vice-versa*. Cette modalité rend les personnes actives et permet un retour réflexif sur le temps d'atelier et un partage au profit des personnes n'ayant pas suivi les ateliers.

▸ Points de vigilance

La restitution en séance plénière n'est pas une obligation. Si l'objectif visé est plutôt l'appropriation de méthodes ou d'outils déjà stabilisés, elle ne présente pas une véritable plus-value. Elle n'est réellement intéressante que si les groupes ont produit des ressources ou exprimé des idées qui doivent être partagées ou validées par tous.
Ce sont les secrétaires qui en sont chargés : pour plus de fluidité et une meilleure maîtrise du temps, on peut leur demander de rédiger une seule phrase résumant la position défendue, qui sera ainsi soumise à l'assemblée.
Mais aussi :
- un timing rigoureux et des règles respectées ;
- des locaux adaptés, des espaces spacieux et bien isolés (particulièrement du bruit) les uns des autres composant un itinéraire rationnel de circulation d'un atelier à l'autre pour éviter des temps de translation trop longs.

Pour aller plus loin :

Vous trouverez d'autres idées de défis dans les autres fiches de la coopérative.

Variantes

Lors de formations intégrant des séquences dédiées à la mise en pratique, cette méthode est tout aussi efficace et moins exigeante en matière de conception.

V2 - 18/02/2015
CNFPT - Fiche rédigée par F. CORDONNIER et D. DUBOURG

S'APPROPRIER UN PROCESSUS

Reconstruire un processus en petit groupe par les participants eux-mêmes est un moyen de se l'approprier.
La méthode proposée permet d'être actif dans la découverte du processus plutôt que de recevoir une information descendante (par exemple avec une présentation visuelle par PowerPoint). Les participants discutent en groupe du bon agencement des étapes du processus et argumentent jusqu'à obtenir l'unanimité.

RÉSUMÉ

Reconstitution d'un processus à partir de fiches cartonnées à agencer

DIFFICULTÉ
Moyen

DURÉE
30'

TAILLE DU GROUPE
Grand groupe de 15 à 30 personnes

AVANTAGES
Sous une forme ludique permet de vérifier la compréhension d'un document

LIMITES
Pas de limite

▸ Préparation

L'organisateur de la séquence imprime sur des fiches de carton les différentes étapes du processus qui seront à replacer dans un ordre logique, voire chronologique. À chaque étape correspond une fiche.

Il prend garde à la simplicité des mots utilisés pour décrire les étapes. Pour cela, et en vue de faciliter l'appropriation, il prépare les définitions des termes utilisés. Ces définitions sont rapportées sur une feuille de synthèse remise avant ou après le travail en petit groupe.

Il prépare également un schéma cible qui sera donné en conclusion du travail des petits groupes.

Il organise enfin une salle avec des îlots pour accueillir les petits groupes.

▸ Déroulement / Animation

L'animateur explique l'objectif. Il s'agit d'organiser le processus en positionnant logiquement ses étapes. Le résultat à obtenir est un schéma qui articule les fiches cartonnées et étapes.
Le mode d'emploi est simple. Un grand groupe est dispersé en petits groupes de 4 à 6 personnes. Chaque groupe doit retrouver le processus global en manipulant les fiches de carton sur lesquelles sont inscrites les étapes.
L'organisation du processus est le fruit du travail du débat en groupe.
Le travail est fini quand l'animateur a pu vérifier que les participants se sont questionnés, ont soulevé des points de bonification ou d'amélioration dans le petit groupe.
Un partage en grand groupe est ensuite organisé pour repérer les articulations et les difficultés rencontrées, recueillir les avis et les recommandations en vue d'améliorer le processus.

V1 - DATE
CNFPT - Fiche rédigée par Jacky LE BIHAN

S'APPROPRIER UN PROCESSUS

Points de vigilance

Pour obtenir un processus homogène, il convient de le limiter à moins de 10 étapes et de faire attention à ne pas les (sur) détailler les étapes.

Trucs et astuces/Conseils pratiques

Un processus existe rarement isolé d'autres processus. Puis, il est alors possible d'intégrer des fiches cartonnées sous forme de liens qui renvoient vers d'autres processus.

Plan B

Si l'entrée par la reconstitution d'un schéma capte peu d'attention, ou si les petites équipes dispersent leur attention, il est possible de repasser en format PowerPoint et à un mode d'explication classique si les processus proposés sont trop divergents.

Variantes

Il est possible de varier les couleurs des fiches cartonnées pour donner à voir des actions transversales dans le processus, d'intégrer de fausses étapes pour garder en vigilance le groupe, ou d'omettre une étape pour obliger le groupe à faire preuve d'imagination et d'esprit critique.

V1 - DATE
CNFPT - Fiche rédigée par Jacky LE BIHAN

TABLE APPRENANTE
OU COMMENT APPRENDRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

La table apprenante est une modalité d'échanges de pratiques par le retour d'expérience. Elle vise la découverte et l'appropriation de nouvelles pratiques professionnelles avec et par les membres du groupe.
Le court récit d'expérience d'un des participants est suivi d'échanges du groupe, en lien avec ce récit, sur les aspects que chacun souhaite réinvestir dans sa propre pratique professionnelle.
Les participants apprennent autant du récit que du questionnement collectif qui suit.

RÉSUMÉ

DIFFICULTÉ
Moyen

DURÉE
45' à 1 h selon la taille du groupe

TAILLE DU GROUPE
De 5 à 8 participants

TYPE DE TECHNIQUE
Apprentissage par l'histoire, le récit, l'échange de pratiques

AVANTAGES
Apprendre par et avec l'expérience d'un autre
Développer de l'intelligence collective
Renforcer les communautés professionnelles

LIMITES
Maîtrise nécessaire de l'animation de groupe

▸ Préparation

La composition du groupe doit être de préférence homogène.

La préparation d'une table apprenante consiste à identifier le thème à traiter et choisir le porteur de l'histoire, « le racontant » (ce dernier choisit son expérience, la situation professionnelle à partir de laquelle le groupe va apprendre). Ensuite, il faut identifier, « un régulateur », garant du temps et de règles d'animation et un « témoin », pour faire la synthèse des échanges.

Cette animation peut s'adapter à tous types d'expériences professionnelles ou récit de réalisation.

On peut l'utiliser à différents moment de l'intervention, mais il convient de l'éviter en démarrage.

▸ Animation

Donner les consignes au groupe pour qu'il se saisisse rapidement de la modalité d'animation :

Les trois rôles à répartir :
- un racontant porteur du récit d'expérience ;
- un régulateur du temps et des échanges ;
- un témoin qui médiatise l'apprentissage pour le grand groupe.

Le déroulement :
L'animation a une durée moyenne de 45 minutes. Selon le scénario prévu, il peut être proposé une alternance des échanges en petit groupe puis en grand groupe :

Petit groupe
- 1er temps : récit de l'expérience professionnelle retenue (10').
- 2e temps : apport de précisions sur l'expérience à la demande de chaque participant de la table (5 à 10').
- 3e temps : retours individuels sur le récit (20' soit 5' par participant dont le régulateur et le témoin) :
  - ce que j'ai appris ;
  - ce qui m'étonne ;
  - ce que je souhaite transférer dans ma pratique.

V1 - 11/2012
CNFPT - Fiche rédigée par Collectif coopérative

TABLE APPRENANTE
OU COMMENT APPRENDRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Poursuite des travaux en petit groupe ou grand groupe :

- 4e temps : synthèse des échanges et des apprentissages de la table par le témoin. Les idées clés peuvent être affichées sur des post- it avec un panneau par table thématique. Une idée par post- it. (5').
- 5e temps : regard distancié du racontant sur son expérience suite aux échanges : ce qu'il retient.... (2').
- 6e temps : retour en grand groupe pour une présentation des synthèses et échanges.

▸ Conseils pratiques

Pour réaliser cette activité, il faudra veiller à ce que :

Le racontant

- identifie les idées principales ou étapes forces de son récit pour le structurer en 10' ;
- incarne ses propos (retour du climat social, stratégies d'acteurs, émotions ressenties, exemples concrets pour illustrer ce vécu...) ;
- se place dans une posture d'échange (ouverture, écoute) ;
- parle d'une expérience significative.

Le régulateur

- veille au respect du rythme de la séquence, au temps alloué à chaque étape ;
- assure un temps de parole égal entre participants à partir d'un questionnement et de relances bienveillantes ;
- veille à la bienveillance du groupe à l'égard du racontant.

Le témoin

- soit dans une écoute active avec prise de notes au besoin ;
- identifie les mots clés qui résument la teneur des échanges.

Cette activité est particulièrement appropriée après une mise en pratique dans le cadre d'un travail d'intersession.

▸ Pièges à éviter

- Non-respect du rythme de l'activité. Veiller à ce que le racontant ne se perde pas dans le détail de son histoire, mais garde à l'esprit les idées principales à faire passer (les 3 idées phares) et soit attentif aux questions du groupe.
- Un récit trop large. Éviter que le racontant parle de son expérience au sens large et être attentif à ce qu'il reste centré sur une expérience concrète.
- Un supérieur hiérarchique en position de racontant.

Variantes

Identifier le thème d'échange de la ou des table(s) et confier au groupe une partie de la préparation de l'animation.

Le groupe va s'auto-réguler sur :

- le choix de l'expérience professionnelle porteuse d'apprentissage ;
- l'attribution de tout ou partie des 3 rôles d'animation.

Pour aller plus loin :

« Les contours d'une organisation réflexive » Gilles Herreos
Sciences humaines n° 242

« La cinquième discipline : l'art et la manière des organisations qui apprennent »
Peter Senge
Editions First-Paris 1991

V1 - 11/2012
CNFPT - Fiche rédigée par Collectif coopérative

THÉÂTRE D'IMPROVISATION

Le théâtre d'improvisation est une technique de jeu dramatique utilisant l'improvisation théâtrale. Cela consiste en la création d'un spectacle ou d'une performance sur l'instant, sans répétitions de la part des participants.
Véritable outil pédagogique, cette modalité de formation développe la communication, l'imaginaire et la confiance en soi.
L'improvisation nécessite de travailler les techniques théâtrales, mais surtout l'écoute, le respect des autres et le travail en commun.
« Il serait faux de penser que l'art d'improviser n'a pas besoin de techniques. » (Gravel, 1987 : 31).

RÉSUMÉ

L'improvisation théâtrale vient du Québec et s'est développée en Belgique depuis 20 ans.
Dans un espace comparable à la page blanche de l'écrivain, les « comédiens » construisent ensemble une histoire, brique par brique, avec pour seuls matériaux leur corps, leurs émotions, leur imaginaire et leur ouverture.

DIFFICULTÉ
Difficile

DURÉE
2 à 3 h en moyenne

TAILLE DU GROUPE
Groupe de 8 à 12 personnes

AVANTAGES
* Dynamique de groupe
* Développement de l'écoute, de l'acceptation de l'autre et de l'affirmation de soi.

LIMITES
* travail important en amont
* coût significatif de l'intervention d'une compagnie de théâtre

▸ Préparation

Improviser ne s'improvise pas. Pour que ça marche, la règle de base est la co-construction. Tout est à créer. Pas de texte, pas d'accessoire, pas de décor, pas de costume. Il faut en revanche prendre le temps de bien choisir une compagnie de théâtre d'impro dont le projet correspond bien à la thématique à travailler pour animer la séance.

Une première règle importante de l'atelier est « tout le monde participe à tous les exercices ». Chacun est amené à être à la fois jouteur – observateur et apprend en regardant et surtout en jouant.

La seconde règle consiste à « laisser sa veste au vestiaire ». En laissant de côté leurs rôles quotidiens, les jouteurs sont invités à créer des histoires imaginaires, à explorer des univers hors du connu afin de sortir des schémas habituels.

▸ Déroulement / Animation

Lors des exercices tous ensemble, par petits groupes, en duo ou en solo, les participants sont tour à tour, improvisateur et observateur. Le « banc » (le public de l'atelier) interagit avec la scène par les regards, les rires ou les silences.

Et sur scène, ceux qui se lâchent davantage ouvrent des possibilités pour ceux qui osent moins. Petit à petit, des permissions se donnent. L'improvisation invite à lâcher la pensée linéaire, le conformisme et la routine, et à ouvrir le champ des possibles.
Il s'agit aussi de s'ouvrir à d'autres rôles. En effet, une règle de l'improvisation théâtrale est de laisser sa veste au vestiaire : ne pas jouer qui on est. Autres rôles, autres personnages, autres rapports de jeux.
Il ne s'agit pas de mettre en scène des relations existantes ou des situations vécues par les participants dans leurs milieux de vie. L'impro se distingue ainsi des jeux de rôle et du psychodrame.

Exemples de scénario pédagogique :
- rentrer dans l'action et mettre les participants à l'aise, en situation d'acteur ;
- donner les consignes de l'atelier ;
- délimiter les messages à faire passer ;
- co-construire le message et le traduire dans des comportements scéniques ;
- jouer les scènes ;
- débriefer.

V1 - 06/2013
CNFPT - Fiche rédigée par I GEHAN et S PICCO

THÉÂTRE D'IMPROVISATION

Intérêts et objectifs

- Apprendre à réagir face à des situations diverses.
- Apprendre à être à l'aise dans toutes les situations.
- Prendre confiance en soi.
- Apprendre à être à l'écoute de l'autre.
- Savoir développer, à travers différents vecteurs émotionnels, sa capacité à communiquer, à partager différents avis ou opinions.
- Faire prendre conscience à chacun de son comportement face à des situations complexes.

Les points clés du théâtre d'improvisation

Les enjeux sont mis en lumière lors des débriefings.
Pour aider les participants à progresser dans l'improvisation, les débriefings se font après chaque exercice et chaque passage des improvisateurs, en lien avec les principes de l'improvisation. Ils sont des moments d'interface entre ce qui s'est passé lors de l'atelier et le retour au quotidien. Ils marquent le passage de la fermeture à l'ouverture du système. Lors de cette transition, les participants sont invités à mettre des mots sur ce qu'ils ont vécu et l'apport qu'ils en retirent.
Après une phase de désordre où le groupe a joué et rigolé, il s'agit de remettre de l'ordre, du sens.
Ces débriefings peuvent être révélateurs de certaines difficultés personnelles et collectives.

Expérience menée par le CNFPT lors des rencontres d'Angers 2013

L'accueil et les valeurs de service public

Objectif

Comment transmettre les valeurs de service public et les bonnes conditions d'accueil des usagers dans nos formations à l'accueil ?
À partir de saynètes humoristiques jouées par les participants et filmées, un échange s'engagera sur les valeurs et la qualité de l'accueil.

Animateurs

Isabelle Géhan, Sylvie Schachtele, Sandrine Meresse et Valérie Delonchamp et la compagnie de théâtre.

Différentes situations abordées par le théâtre d'improvisation :

- situation 1 : un usager difficile qui demande une chose, mais en veut en fait une autre, n'est pas content du temps d'attente, estime avoir tous les droits...
- situation 2 : la personne impressionnée, timide, qui a l'impression de déranger et qu'il faut bien accueillir...
- situation 3 : l'usager connu de l'agent d'accueil ; ils discutent ouvertement, pas discrètement des faits de la Mairie et des habitants de la ville et d'autres usagers arrivent.
- situation 4 : sujet plus sensible de la laïcité : un usager de la piscine arrive en « burka » et veut accéder aux bassins.

V1 - 06/2013
CNFPT - Fiche rédigée par I GEHAN et S PICCO

THÉÂTRE DE MARIONNETTES

RÉSUMÉ

L'utilisation de marionnettes est une technique de médiatisation qui permet de rendre vivante une séquence pédagogique en s'appuyant sur le dialogue entre les figures et le public.
Cette technique pourra être mise en œuvre pour répondre à différents objectifs : faire émerger des représentations, simuler une situation problème, réaliser un apport de connaissances, transmettre des informations, susciter des réactions.

DIFFICULTÉ
Moyen

DURÉE
15' à 20'

TYPE DE TECHNIQUE
Médiatisation d'un sujet par l'utilisation de marionnettes. Technique qui s'apparente au jeu de rôle tout en étant moins implicante

AVANTAGES
Ludique. Original. Efficace

LIMITES
Maîtrise du jeu de marionnettes. Nécessite des aptitudes et le volontariat du marionnettiste

▸ Préparation

La préparation se réalise en plusieurs étapes :

- rassembler les informations et repérer les problématiques sur la thématique à traiter. Celles-ci doivent être complètes, simples et dans un langage accessible ;
- scénariser les dialogues en introduisant des passages humoristiques entre les marionnettes et entre les marionnettes et le public ;
- mémoriser le texte afin d'éviter de le lire et de pouvoir interagir plus facilement avec le public. Le texte sera transcrit en gros caractères sur un support qui servira uniquement d'aide-mémoire ;
- répéter le spectacle en s'exerçant sur des registres de voix différentes caractérisant chaque marionnette.

Au niveau du matériel :

- deux marionnettes sont nécessaires à minima mais il est possible d'en utiliser plusieurs si l'intervenant a assez de dextérité pour passer de l'une à l'autre ;
- en ce qui concerne « la scène », un matériel plus simple que le théâtre peut être envisagé en fonction du matériel disponible (par exemple : une caisse sur laquelle repose un grand livre ouvert qui cache le marionnettiste).

▸ Animation

Le marionnettiste se met en place avant l'arrivée du public afin de ménager une surprise. Il a à sa disposition le texte écrit en gros caractères.

Il présente le sujet en faisant participer la salle et en s'appuyant sur ses réactions pour doser l'aspect humoristique du texte (tels ou tels traits de caractères ou situations connus de tous).

Il questionne la salle régulièrement pour vérifier que les éléments sont intégrés au fur et à mesure par le public.

▸ Conseils pratiques

Préparer méthodiquement la séquence et ne pas hésiter à faire des répétitions avec des spectateurs/testeurs de différents profils.
Personnaliser les marionnettes grâce à la voix.

▸ Points de vigilance

- Gérer la dynamique de groupe pour éviter tout dérapage.
- Veiller à rester continuellement en connexion avec l'assistance.
- N'utiliser cette technique que pour de courtes séquences, pour introduire une réflexion, pour réaliser une synthèse mais en aucun cas pour traiter de A à Z un sujet, sous peine de lasser les participants.

V1 - 03/2014
CNFPT - Fiche rédigée par Françoise CORDONNIER

THÉÂTRE FORUM

RÉSUMÉ

Le principe de cette forme théâtrale est hérité du théâtre de l'Opprimé d'Augusto Boal dans les années 60. Le théâtre forum propose aux stagiaires qui le souhaitent de devenir eux-mêmes acteurs.

DIFFICULTÉ
Moyen

DURÉE
2 h en moyenne

AVANTAGES
Dynamique de groupe
Aborder de façon innovante des sujets sensibles
Accroche efficace du public visé
Échange direct et divertissant qui permet de mesurer rapidement si le message est perçu

LIMITES
Travail important en amont

Méthode la plus connue et la plus spectaculaire du théâtre de l'opprimé, le théâtre forum se présente comme un véritable spectacle interactif. Outil de sensibilisation et de réflexion collective, il permet d'explorer des situations complexes. Il permet aux stagiaires par le jeu du théâtre d'ouvrir des perspectives, d'expérimenter des possibles, de mêler des points de vue, et de les mettre en action.
Le travail des comédiens, de par leur capacité d'improvisation, permet de modifier les situations jouées au fur et à mesure, en fonction des réactions et des propositions des stagiaires. Le théâtre forum est une démarche d'engagement, il conduit le stagiaire à devenir acteur.

▸ Préparation

1) En amont : définition du thème à traiter avec préparation d'un déroulé qui sera travaillé avec la troupe de théâtre.
2) Les acteurs écrivent un ou des scénarii en lien avec le problème à traiter. Les scénarii sont réfléchis pour être au plus près de la réalité professionnelle.
3) Les différents rôles :
   - le joker : crée l'interface entre le public et les acteurs. Il anime, facilite l'engagement des stagiaires en les questionnant, en les faisant réagir ;
   - les comédiens : jouent les saynettes, et improvisent en fonction des réactions du public.

▸ Déroulement / Animation

Le théâtre forum prend appui sur une situation de départ définie au préalable (maquette) où apparaissent la trame générale du scénario et le jeu des antagonistes et protagonistes à la situation de départ.

1) Dans un premier temps, des comédiens professionnels présentent plusieurs saynètes qui abordent des situations concrètes de la vie professionnelle. Ces saynètes sont construites en amont et en lien étroit entre les différents partenaires (CNFPT, collectivités, ...) de telle sorte qu'elles soient les plus proches possible de la réalité du public présent (métiers représentés, vocabulaire utilisé, pertinence des situations et des personnages, ...). La présence de comédiens professionnels amorce et facilite le travail de mise en scène de situations professionnelles ;
2) Puis les saynètes sont rejouées autant de fois que nécessaire afin de permettre au public de s'en emparer : chaque spectateur qui le souhaite peut intervenir sur scène, remplacer un personnage existant ou en créer un nouveau, pour faire avancer l'action dans un sens qui lui semble plus juste.

Protégé par le personnage et l'espace sécurisant de la scène, confronté à la situation initiale et face aux comédiens susceptibles de réagir à n'importe quelle proposition, le spectateur est amené à défendre son point de vue en jeu et en actes.

V1 - 06/2013
CNFPT - Fiche rédigée par Collectif coopérative

THÉÂTRE FORUM

Intérêts et objectifs

- Savoir développer à travers différents vecteurs émotionnels sa capacité à communiquer, à partager différents avis ou opinions.
- Faire prendre conscience à chacun de son comportement face à des situations complexes.
- Expérimenter par le jeu plusieurs propositions ou réactions avec les conséquences possibles.
- Cerner la notion de groupe ou de collectivité au travers de l'expérience du jeu théâtral.
- Comprendre l'impact et les enjeux du thème abordé.

Les points clés du théâtre forum

- La réflexion s'appuie sur des situations concrètes.
- Le théâtre forum interpelle la personne dans sa globalité. On ne parle pas sur le sujet, on vit la problématique avec son corps, ses émotions et sa réflexion. L'acteur prend conscience dans l'action de ses représentations, de ses ressources face à la situation représentée.
- L'intelligence collective facilite la différenciation entre faits observables et interprétation.
- Il peut être suivi d'un certain nombre de formations.

Points de vigilance

Le théâtre forum de par sa nature ne permet pas de faire passer un message prédéfini.

Il questionne, fait prendre conscience de, explore plusieurs solutions à un problème et les confronte, il n'impose en aucun cas une vérité ou une solution.

1) Le projet doit être soutenu et valorisé par la hiérarchie (particulièrement pour les actions intra).
2) Le projet doit être « juste dimensionné » : il doit être assez complexe pour nécessiter un collectif de travail, mais adapté au public et aux objectifs de la formation pour être réalisable.
3) Le travail en amont avec la troupe de théâtre est primordial pour définir le cadre d'intervention et les scénarii.
4) Le projet doit s'inscrire dans une durée raisonnable adaptée au temps de la formation et à son organisation.
5) Les moyens humains et matériels à mobiliser sont estimés réellement dès la conception du projet de formation : ils sont compatibles avec les temps de la formation et de la collectivité accueillante.
6) Travailler en amont sur la suite qui pourra être donnée à ce théâtre forum.

Variantes

- Une formation/action « classique » avec une alternance de temps de formation et de « retour » en situation de travail pour les actions intra.
- Un apport plus important de ressources par le formateur si les possibilités de la collectivité sont limitées, et la négociation du projet limité à la proposition d'un cas « pratique ».

V1 - 06/2013
CNFPT - Fiche rédigée par Collectif coopérative

UTILISER LA LUDOPÉDAGOGIE EN FORMATION ADULTES

RÉSUMÉ

La Ludopédagogie est une méthode utilisée dans la formation professionnelle consistant à sortir les participants de leur contexte de travail pour leur faire prendre conscience par le jeu d'une notion. C'est une situation construite, dans un environnement réel ou virtuel, que l'on vit avec plaisir et qui favorise un apprentissage dans la vie réelle.
Remise à l'honneur par l'apparition des serious game, la pédagogie par le jeu revient en force dans les dispositifs. Elle constitue l'une des « pédagogies de détour », terme employé dans le milieu scolaire et désignant toute démarche qui contourne les obstacles cognitifs en travaillant sur les représentations et en proposant des activités alternatives au cours traditionnel.

Modalité ludique d'apprentissage

DIFFICULTÉ
Variable

DURÉE
Variable

AVANTAGES
Impliquante
Ludique
Mémorisante

LIMITES
Le temps,
L'investissement,
Les capacités de transfert

▸ Quels sont les quatre types de detours de la ludopédagogie

Si on se souvient en France de la pédagogie par le jeu imaginée par Rabelais, cette méthode, aujourd'hui très présente dans les pays anglo-saxons, a été mise au point par des chercheurs canadiens dans la lignée des travaux du psychologue américain Milton Erickson. Elle se développe, depuis quelques années en France, bien que son utilisation reste encore marginale et réduite aux serious games.

Elle propose quatre types de détours :
- Le décalage : l'apprenant fait « un pas de côté » pour voir la réalité par analogie. (le jeu de simulation, un jeu de plateau).
- Le recul : l'apprenant fait « un pas en arrière » pour voir la réalité de plus loin. (écrire un scénario de théâtre à partir d'une problématique de service...).
- La rencontre : l'apprenant fait « un pas vers l'autre » pour voir les autres facettes de la réalité (découvrir le mode de pensée d'un artiste en observant une œuvre).
- La confrontation : Le participant « va vers l'autre » ; par ce mouvement il va être touché pour faire naître de nouvelles idées ou une nouvelle réalité, plus riche (vivre une expérience insolite comme une activité dans les arbres à hauteur de canopée ou du rafting...).

▸ Panorama ludopédagogique

Les jeux sérieux peuvent se présenter avec ou sans matériel, utiliser ou non les nouvelles technologies, avoir une durée qui va de quelques minutes à plusieurs jours.

V1 27/07/2015 CNFPT
Fiche rédigée par Claude LEPINEUX

Exemples :
- Les jeux inspirés des jeux de société : Trivial, Taboo, jeu de l'oie, sept familles...
- Jeux vidéo, Sérious Games,
- Ateliers théâtre, théâtre-action et au théâtre-forum où les participants interviennent après une première partie assurée par des comédiens.
- jeux de rôles, formation par la musique, les arts, business games...
- Les jeux télévisés, sources d'inspiration et de motivation
- Au travail avec un plasticien, un clown, un chef d'orchestre, un jongleur, un spécialiste de la nature, du cinéma ou un coach sportif, œnologue, spécialiste de l'équitation, du sport, du hors-limite, etc.).

Les utilisations les plus efficaces en formation

Briser la glace, évaluer, aborder un sujet complexe, aborder un sujet délicat, entraîner une ou des compétences, entraîner à un changement, faire de la cohésion d'équipe, prendre conscience de ses comportements, utiliser et développer des connaissances,...

Les conditions de réalisation

Choisir
- Savoir : jeu de réflexion.
- Savoir-faire : Jeu de simulation.
- Savoir-être : jeu de rôles.

Contextualiser
- En fonction du public.
- En fonction des objectifs.
- En fonction de l'univers.

Animer
- Être un appui technique.
- Faire des feed-back constructifs.
- Entretenir une ambiance conviviale.

Débriefer
- Faire réfléchir sur ses comportements.
- Faire analyser ses décisions.
- Favoriser le retour au réel et le transfert des acquis.

D'après Emmanuelle Rohou, consultante en Sciences de l'Education.

Les avantages

- Une dimension ludique ou métaphorique permet de prendre durablement conscience des bonnes ou mauvaises pratiques.
- Elle projete les participants dans un univers rassurant, décontextualisé et sans jugement.
- Elle place les participants en situation d'expérimenter et d'analyser eux-mêmes la thématique en étant impliqués dans l'événement.
- Elle engage les participants vers la recherche de solutions davantage que sur des constats ou des polémiques sur les problématiques.
- Les participants acceptent plus facilement de commettre des erreurs, d'en tirer des leçons : ils lâchent prise.
- La dimension ludique développe les compétences requises dans de nombreuses situations professionnelles et de modifier les comportements de façon ludique.

Risques et limites

- Une absence de transfert des acquis dans le réel : dommage d'utiliser ce type de pédagogie sans transfert. Une qualité essentielle est, pour le formateur, de faire et/ou faire faire le transfert entre l'activité ludopédagogique et la situation professionnelle des apprenants.
- L'investissement temps et/ou financier.

Testez-vous : http://LearningApps.org/watch?v=p3hsbso0501

Pour aller plus loin :

40 exercices ludopédagogiques pour la formation, Thierry Beaufort – ESF Edition 2012

Dossier : Le jeu en formation
Centre Inffo
www.centre-inffo.fr/IMG/pdf/20110311_jeux_formation.pdf
http://www.thiagi.fr/

V1 27/07/2015 CNFPT
Fiche rédigée par Claude LEPINEUX

UTILISER UNE CARTE MENTALE OU MINDMAPPING POUR UNE ANIMATION COLLECTIVE

L'utilisation d'une carte heuristique ou mindmapping est un outil individuel de prise de notes sous la forme de schémas imagés. Mais cette méthode individuelle d'agencement des idées peut aussi être utilisée comme méthode d'animation collective.

RÉSUMÉ

DIFFICULTÉ
Facile

DURÉE
2 h en moyenne

TYPE DE TECHNIQUE
Technique d'animation ou de visualisation imagée d'une problématique

AVANTAGES
Création d'une vision collective, ou support d'une visée collective

LIMITES
Disposer d'un traceur ou d'une solution d'édition pour offrir des supports de travail de grands formats

Figure 1
Séminaire IRSO 2014

▸ Préparation

La préparation d'une animation d'une carte heuristique ou mindmapping en équipe se réalise en plusieurs étapes :

- préparer des questions univoques pour stimuler la création du schéma ;
- pré-dessiner les débuts de cartes heuristiques sur des grands formats en plaçant les questions au centre et en esquissant des arborescences ;
- s'assurer des compétences des animateurs, les briefer sur les étapes et le résultat attendu ;
- organiser la traçabilité des idées sur format papier et/ou informatique et préparer la restitution en anticipant les prises de paroles ;

Au niveau du matériel :

- carte heuristique pré-dessinée sur une feuille grand format (voire une nappe en papier) ;
- feutres de différentes couleurs ;
- ordinateur avec un logiciel de mindmapping préinstallé ;
- vidéoprojecteur (c'est un plus pour visualiser le travail en cours de saisie par le rapporteur).

▸ Animation

La carte heuristique collective (ou mindmapping) peut être utilisée pour animer un groupe d'une dizaine à une centaine de participants. La réussite de l'animation passe par plusieurs points clés.

Point 1 :
Vérifier que la phase de préparation des questions et de formation des animateurs a été correctement réalisée. Vérifier le bon fonctionnement du matériel et l'installation du logiciel sur un ordinateur.

Point 2 :
Doter chaque groupe d'une table avec le schéma heuristique la recouvrant comme une nappe. Préciser la question posée et le livrable final auquel aboutir.

Point 3 :
Lancer le travail en donnant le temps disponible et le livrable à aboutir.
Il est possible de réaliser des séquences de 20 à 30 minutes sur un schéma.

Point 4 :
Assurer la restitution et le partage en groupe s'il y a plusieurs sous-groupes.

Figure 2
Saisie du débat sur un logiciel heuristique

V1 - 18/09/2013
CNFPT - Fiche rédigée par Denis CRISTOL

UTILISER UNE CARTE MENTALE OU MINDMAPPING POUR UNE ANIMATION COLLECTIVE

Conseils pratiques

Pour réussir l'animation d'une carte heuristique collective (ou mindmapping), il s'agit de créer un climat de créativité et de dire à chacun qu'il peut et doit oser exprimer ses idées, les dessiner et les écrire.
L'animateur doit adopter une posture de facilitateur plutôt que de directeur de séance. Pour se saisir de la force du processus, il convient de se former et de concentrer son attention aux liens et pas uniquement aux contenus.

Points de vigilance

S'assurer de la bonne compréhension de la méthode par l'ensemble des animateurs.
En cas de grand groupe et de rotation de sous-groupes, de schéma à schéma, s'assurer de la mémoire de la table en gardant les animateurs, procéder par enrichissement des idées précédentes, garder du temps pour que le dernier groupe fasse une synthèse. Il existe de nombreux outils informatiques (certains gratuits) pour créer des cartes heuristiques.
Voici un exemple parmi d'autres :

Figure 3
Saisie informatique ou manuelle en séance

Liste de logiciels de mindmapping

- Cacoo existe en version gratuite, logiciel de mindmapping et de schémas.
- Cmap Tool logiciel de cartes conceptuelles, partage et collaboration entre serveurs universitaires, gratuit, multiplateformes et en plusieurs langues.
- iMindMap, le logiciel de mindmapping développé par l'équipe de Tony Buzan.
- FeeMind, FreePlane et surtout XMind (logiciels libres).
- MindManager, spécialisé dans le mindmapping professionnel.
- MindView, logiciel de Mind Mapping professionnel.
- Novamind, un logiciel très complet développé initialement pour Mac qui a désormais une version Windows. Comme pour iMindMap, le site web est en anglais mais le logiciel a été traduit.
- PersonalBrain, est partiellement gratuit, multiplateformes et en plusieurs langues.

Sur Youtube, vous pouvez trouver de nombreuses vidéos de prise en main des logiciels.

Pour aller plus loin dans la philosophie des cartes heuristiques :

Philippe Oursin :
philippe.oursin@cnfpt.fr promoteur de la démarche en région centre (cf.vidéo)

À LIRE :
Buzan, T. (2004), Une tête bien faite. Paris : Eyrolles.

Sur le WEB :
Définition
http://fr.wikipedia.org/wiki/Carte_heuristique
Guide
http://www.editions-eyrolles.com/Chapitres/9782212124484/Chap-1_Delengaigne.pdf

Pour vous FORMER :
Le MOOC de Rémi Bachelet
http://gestiondeprojet.pm/mind-mapping/

WORLD CAFÉ OU CAFÉ DÉCOUVERTE

Le World café ou café découverte est une méthode de dynamisation de la créativité permettant la participation de chacun dans un grand groupe (20 à 400 personnes). Il facilite le dialogue constructif et le partage sur un sujet donné en reproduisant l'ambiance d'un café dans une atmosphère conviviale et décontractée.

RÉSUMÉ

DIFFICULTÉ
Moyen

DURÉE
2 à 4 h en fonction du nombre de sous-groupes (20' à 30' par sous-groupes + la restitution)

TYPE DE TECHNIQUE
Créativité, échanges et pollinisation croisée des idées en sous-groupes

AVANTAGES
Facile à organiser.
Chacun a l'occasion de rencontrer tous les membres du groupe et de se positionner sur l'ensemble des questions

LIMITES
Le temps nécessaire à son déroulement

▸ Objectifs

Générer des idées, partager des connaissances, encourager une réflexion novatrice en s'appuyant sur le croisement et la confrontation d'idées.

▸ Préparation

La préparation du World café est simple. Elle est orientée plus particulièrement autour de la présentation, l'organisation matérielle et du choix des questions.

- **Préciser l'objet du café découverte**

Définir précisément le sujet à aborder, les thèmes les plus significatifs et les plus stimulants. Il peut être intéressant de donner un nom au café pour bien refléter l'objectif poursuivi : « Café découverte », « Café pédagogique », « Café du management »...

- **Créer un espace convivial**

Disposer des tables de 4/8 personnes en ilôts dans une grande salle. Le nombre de tables sera fonction du nombre total de participants. Ces tables seront équipées de grandes feuilles de papier en guise de nappes et d'un ensemble de stylos. Des « post-it » seront aussi prévus pour permettre aux participants de noter les éléments de contribution qu'ils n'auraient pas eu le temps d'aborder.
Pour créer plus de convivialité et aucun temps de pose n'étant prévu, il est conseillé de mettre à disposition, dans la salle ou sur les tables, du café, eau, jus de fruits, petits gâteaux...

- **Choisir la (ou les) question(s) pertinente(s)**

Le choix de la (ou les) question(s)est essentiel à la réussite du « café ».
Il est important :
- de poser des questions ouvertes ;
- d'opter pour une approche positive du questionnement, d'éviter « qu'est-ce qui ne va pas, à qui est-ce la faute ?... » ;
- choisir des questions qui invitent les participants à explorer tous les possibles ;

Qu'est-ce qu'une question stimulante ?
- elle est simple et claire ;
- elle pousse à la réflexion ;
- elle génère de l'énergie, concentre l'attention sur « l'important » ;
- elle cible la recherche de solutions ;
- elle ouvre sur de nouvelles possibilités ;

▸ Animation

L'animation nécessite deux types d'animateur jouant des rôles distincts :

1. L'animateur général ou facilitateur
- participer à l'organisation et choix des questions ;
- expliquer les objectifs et les règles à respecter lors de la séance ainsi que les différents rôles ;
- superviser le déroulement : rythmer les changements de tables, veiller à la redistribution des sous-groupes, s'assurer que les idées sont notées ;
- réaliser une synthèse générale.

V1 - 06/2013
CNFPT - Fiche rédigée par Denis CRISTOL

WORLD CAFÉ OU CAFÉ DÉCOUVERTE

2. L'animateur-rapporteur ou hôte de table

- accueillir les participants et leur présente le thème de l'atelier ;
- stimuler la contribution de chacun, relancer ;
- noter au fur et à mesure les idées et/ou questions qui se dégagent : « il est la mémoire de la table » ;
- résumer la discussion précédente à chaque changement de sous groupe, afin de faciliter la « pollinisation croisée » des idées ;
- réaliser une synthèse des points saillants de l'ensemble des tours de table et la présenter en plénière.

Le « café » suit un déroulé type :

Accueil des participants, présentation de l'objectif et les règles du jeu.
L'animateur-facilitateur accueille les participants et présente le « café ».

Constitution des sous-groupes.
Répartis, selon leur choix, en sous-groupes de 4/8 personnes maximum, les participants se réunissent autour des tables. A chaque table correspond un thème de discussion et un animateur-rapporteur.

Discussion dans les groupes.
Chaque groupe discute du thème de son atelier pendant 20 à 30 minutes. Lorsque le temps imparti est atteint, un signal sonore indique aux participants qu'ils doivent changer de table. Lors de ces changements, les sous-groupes sont invités à se mélanger pour reconstituer de nouveaux sous-groupes.

Conclusion du World café
L'événement se conclut par une séance plénière avec :

- une présentation par chaque animateur de table des principales conclusions ou questionnement de son atelier (si possible avec affichage des productions) ;
- une synthèse globale (en fonction de la complexité des thèmes traités).

▸ Conseils pratiques

- Pour réguler la prise de parole, l'animateur-rapporteur peut utiliser un « objet de parole » (n'importe quel objet peut être choisi) : celui qui le détient est le seul à s'exprimer, les autres participants étant en écoute.
- Regrouper les idées sur des post-it en « groupe de sens » afin que les idées associées soient visibles et disponibles pour le sous-groupe suivant.
- Inciter les participants à écrire, dessiner, schématiser leurs idées sur les paperboards ou nappes, afin de pouvoir les afficher.
- Veiller à ce que les objectifs, les règles du jeu et les consignes soient toujours disponibles pour les participants : diapos qui restent projetées, cartes disposées sur les tables...

▸ Pièges à éviter

Trouver le bon équilibre entre une atmosphère détendue et une structuration qui aide à focaliser l'attention des participants.
Éviter que les sous-groupes restent les mêmes à chaque changement de table.

Fiches associées

Fiche expérience « World café ONH » dans le cadre du réseau DAF (? 2011).

http://www.campusresponsables.com/sites/default/files/ressources/le_world_cafe_methode_participative_-_guide_pour_lutilisateur.pdf

V1 - 06/2013
CNFPT - Fiche rédigée par Denis CRISTOL