

Formation à l'animation ludique de collectif

Toulouse, les 10 & 11 octobre 2019

Déroulé et Compte-rendu d'intervention

Jour 1

✓ Introduction

Présentation succincte de La Volte : notre métier, notre approche, nos méthodes et partis-pris.

Les objectifs de la formation :

- construire collectivement un savoir ascendant nous permettant de gagner en capacité d'action sur les temps et espaces d'animation de réunion et de réseau.
- comprendre ce qui permet de susciter la participation, de créer le dynamisme et de conjuguer efficacité et plaisir.
- expérimenter différentes méthodes et outils d'animation, exercer son esprit critique afin de faciliter leur appropriation.

Partis-pris : une progression pédagogique suivant le processus suivant :

Etat des lieux > Apports expérientiels et méthodologiques > Mise en action

Le cadre de travail : principes d'équivalence des participant-es, de bienveillance et de non-jugement, de confidentialité, de souveraineté et d'expérimentation.

✓ Ouverture

Météo positionnée

Intentions : prendre le temps de partager avec quelle énergie (physique et émotionnelle), dans quel état d'esprit, chacun-e arrive. Cela permet de se décharger de tout le positif ou négatif que chacun-e peut amener avec soi. L'objectif est aussi de partager son état émotionnel au reste du groupe, qui pourra en tenir compte dans le reste de la session (énergie haute, mauvaise nouvelle, stress,...). Enfin, le cas échéant, cette prise de température individuelle et collective peut permettre de réadapter le contenu de la réunion.

Consignes : chaque participant-e est invité-e à se positionner dans l'espace selon son humeur (soleil, nuage, tempête,...). Chacun-e prend ensuite la parole à son tour (éventuellement en commençant par donner son prénom) pour expliquer en quelques mots comment il-elle se sent ici et maintenant.

✓ Jouer

Pourquoi des Jeux ? D'abord parce qu'on n'a pas trouvé mieux pour apprendre à se connaître mais aussi car jouer est une expérience collective en soi permettant de créer les conditions de l'équivalence entre les participant-es. Enfin, les jeux peuvent permettre de travailler différentes dimensions d'une dynamique collective : interconnaissance, écoute, confiance, coopération, etc.

Le « Change de place » !

Intention: se connaître « différemment ». Que chacun-e puisse poser des questions au groupe (et pas seulement les animateur-trices). Mêler l'anecdotique avec des éléments « plus « sérieux ».

Consignes: Disposer un cercle de chaises. Une chaise en moins que le nombre de participant-es. Une personne debout au milieu donne une consigne du type : « *que tous ceux-elles qui* (portent des chaussettes, ont des enfants, sont bénévoles dans une asso, ...) *changent de place* ». La personne qui se retrouve sans chaise annonce alors une nouvelle consigne.

Variante: Il est possible de préparer en avance des « antisèches », de sorte que celui-elle qui se retrouve sans inspiration au milieu du cercle peut piocher dedans. Cela permet de garantir un certain dynamisme mais aussi, le cas échéant, d'orienter le jeu vers ce qu'il nous semble intéressant d'apprendre des un-es et des autres.

J'appelle je remplace !

Intention : Connaître les prénoms de chacun.e de manière légère et ludique.

Consignes: On commence par un tour de prénoms. Puis j'envoie la balle à une personne (pour lui passer la parole) et j'en appelle une deuxième avec qui je change de place.

✓ Etat des lieux & diagnostic

Intention : Réaliser un état des lieux, conduire un diagnostic sur notre thématique de travail. Faire émerger des éléments d'insatisfaction, les manques et les besoins pour transformer nos espaces d'animation collective.

Consignes : 3 espaces de travail sont ici proposés :

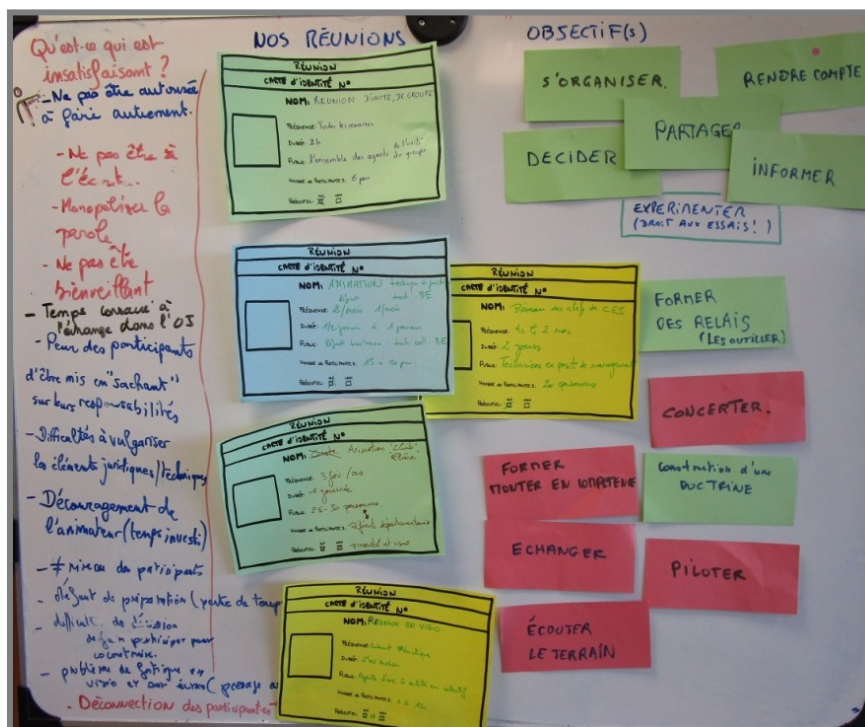
- Créer une **typologie des réunions** auxquelles nous participons sur le modèle d'une carte d'identité (nom, caractéristiques,...) ; les relier aux différents objectifs possibles d'une réunion puis identifier les éléments insatisfaisants et/ou manquants.
- Définir **L'idéal-type de l'animateur·trice de réunion ou de réseau** : connaissances, savoir-faire, besoins, ressources, ressentis, etc. Avant, pendant et après.
- **Identifier des bonnes pratiques** à partir d'une antithèse (*Comment être sûr.e de rater une réunion ? Comment être sûr.e de mal animer un réseau ?* Objectifs et Stratégies. Puis on renverse les éléments afin d'identifier les bonnes pratiques.

Chaque participant.e pourra nourrir deux de ces trois espaces, ce qui nous permettra d'avoir une vision d'ensemble de l'existant et des besoins.

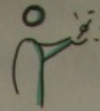
Un temps de "vernissage" est prévu en fin de séquence afin que chacun.e puisse découvrir la production générée dans chaque espace. Ce temps est aussi mis à parti pour que les participant.es répondent par écrit à deux questions concernant leurs attentes durant la formation :

- J'aimerais trouver des outils pour...
- J'aimerais réussir à...

Typologie de nos réunions : insatisfactions et manques



Qu'est-ce qu'il me manque ?



- Outils de régulation du groupe
(concentration; participation active, échanges, + équilibrés, meilleure écoute dans le groupe) + puni de parole.
- Formes d'atelier (pour co-construire; opérationnaliser l'info/
échange / consensus / la connaissance)
- Parler un langage commun
- Outils pour l'inter-session / la préparation en amont
- Savoir-être de l'animateur
 - a) (prendre confiance; s'encourager;
 - b) faciliter les échanges; mettre à l'aise les participants)
- Outils sur la posture des participants
(participant en concurrence avec l'animateur; "destabilisant" / qui questionne la légitimité)
(libérer les participants de la pression de posture)
+ la posture pour l'écoute / la formation

Qu'est-ce qu'il me manque ?

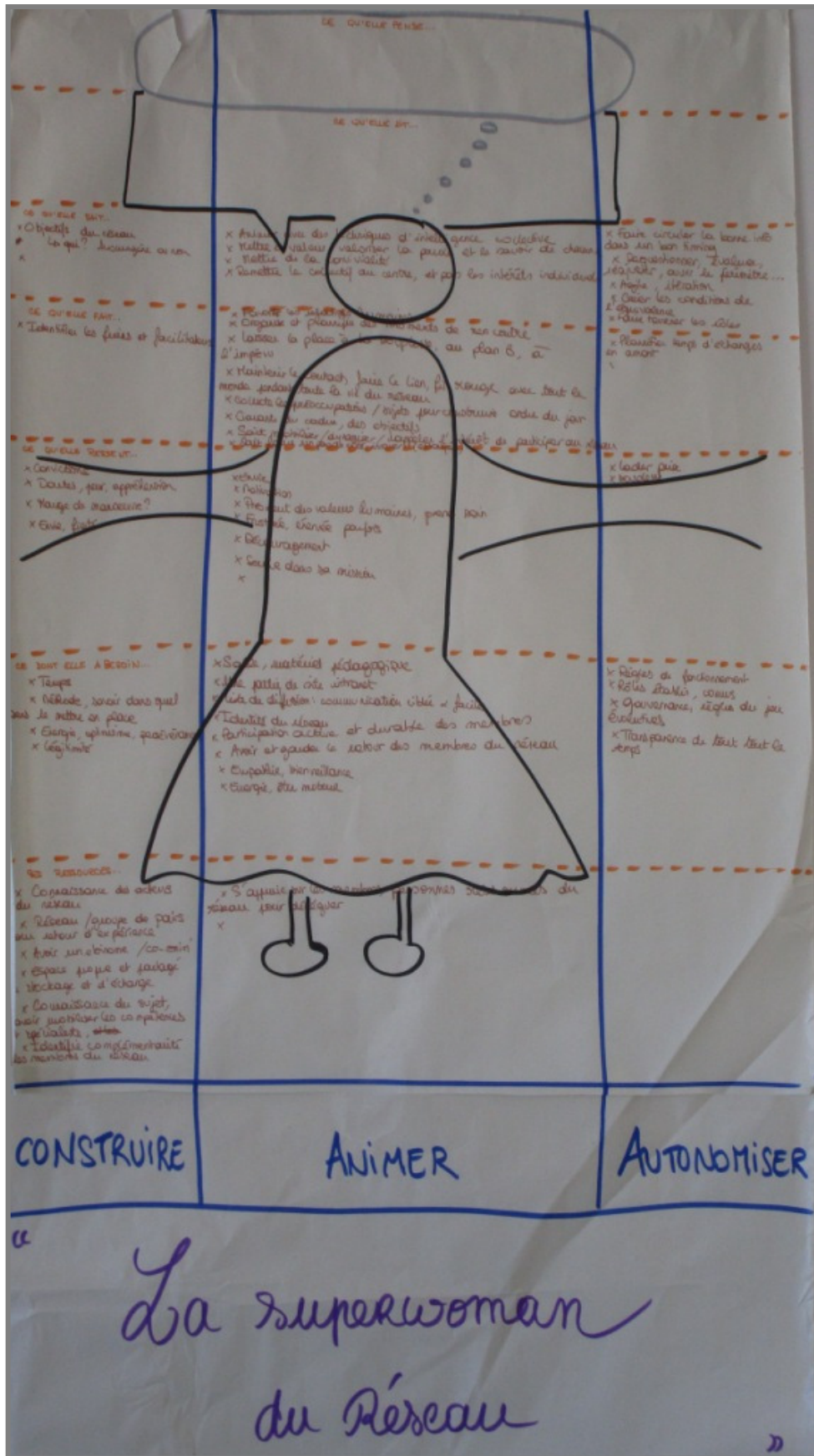


- posture de l'animateur → recentrer les ↔
• gérer le bavard
- fixer des "règles" de l...

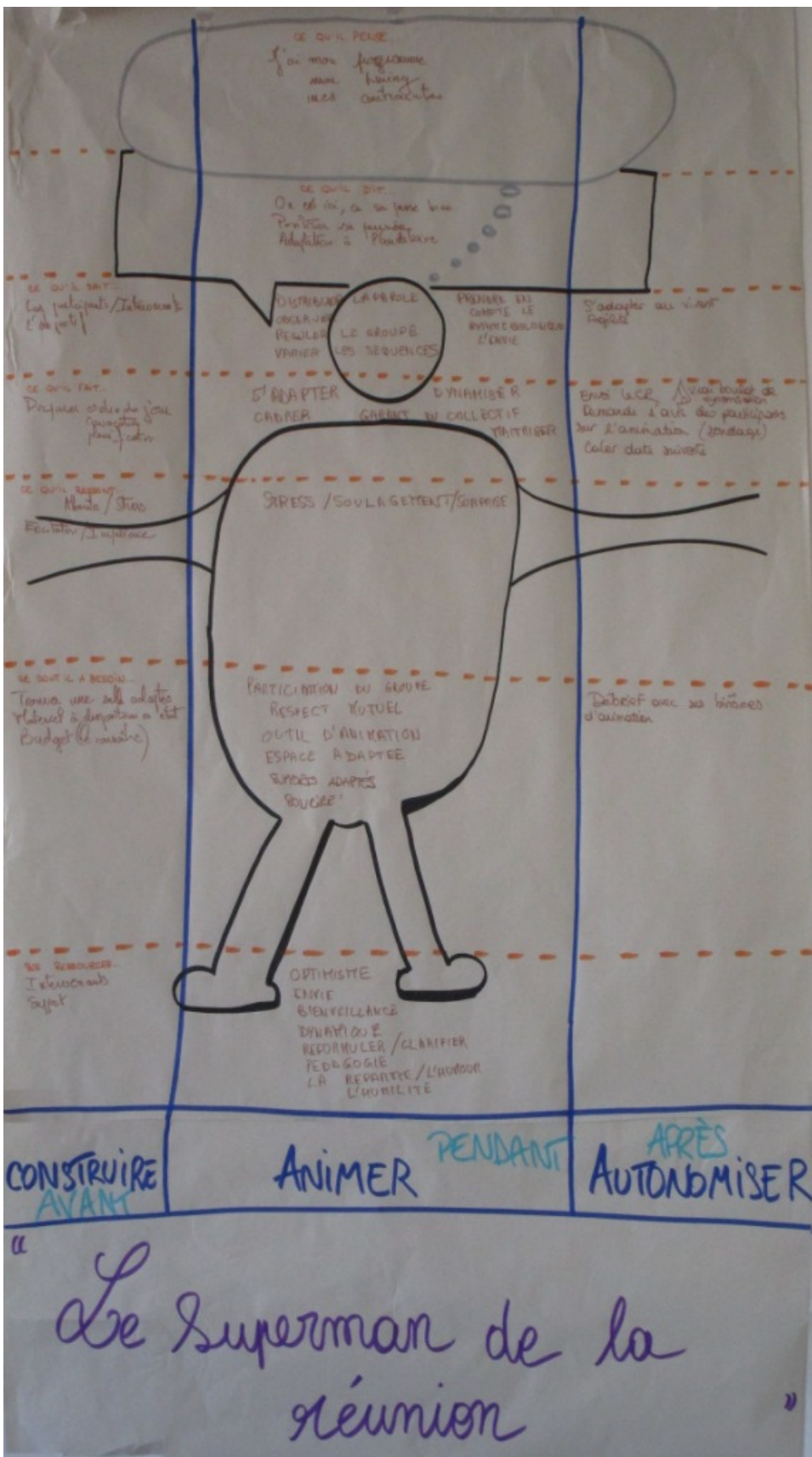
Comment être sûr.e de mal animer un réseau ?

[illegible]

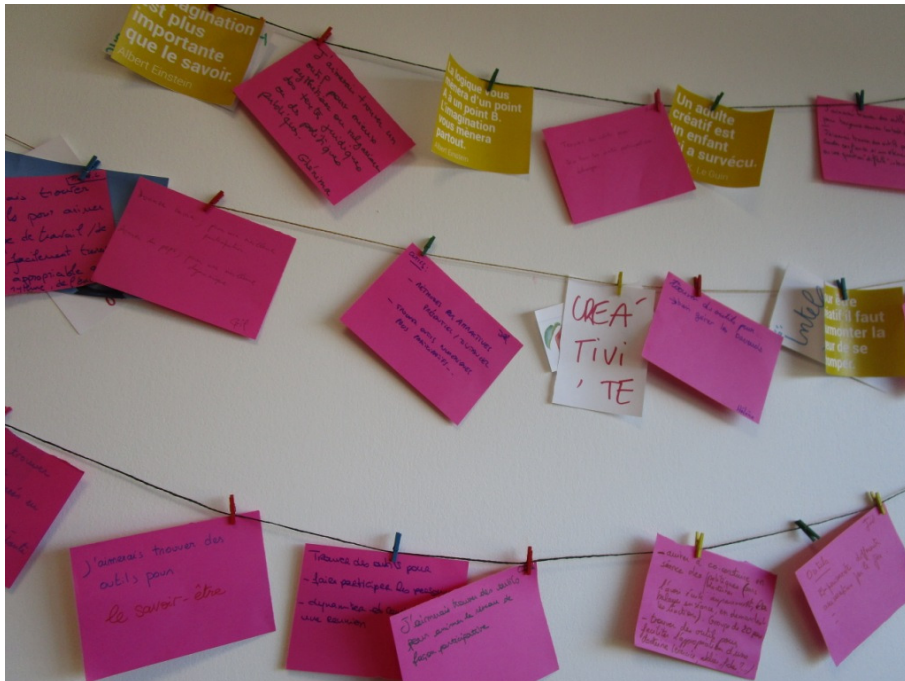
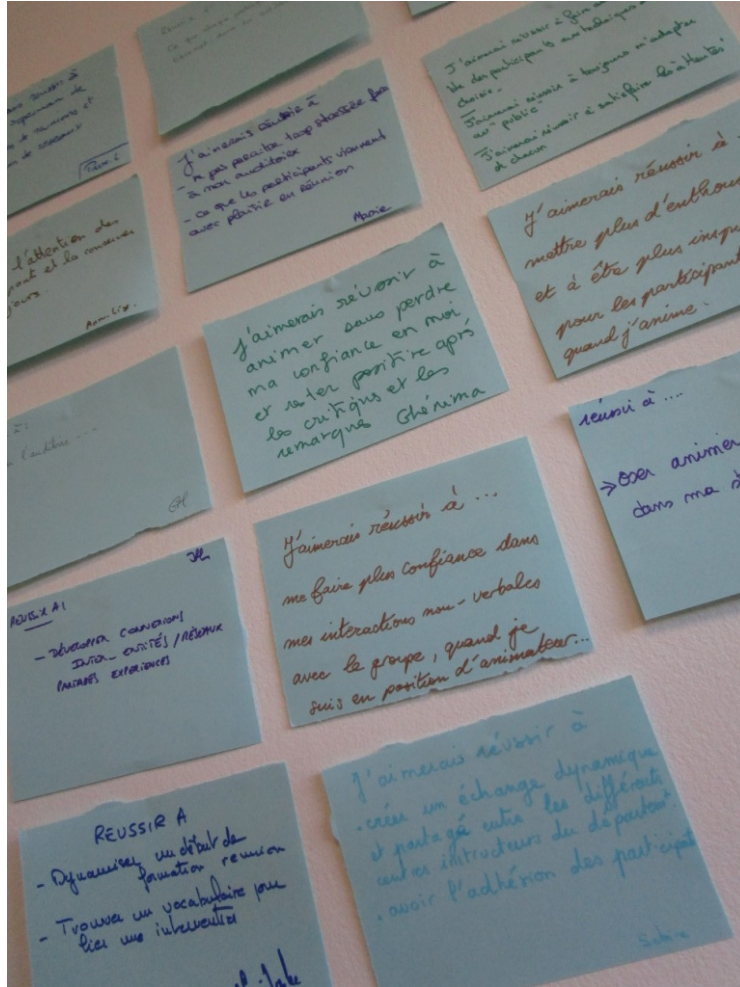
La superwoman de l'animation de réseau



Le superman de l'animation de réunion



J'aimerais trouver des outils pour... / J'aimerais réussir à...



✓ Jouons !

Le passage d'énergie (« Wizz ou Tap-tap »)

Intérêts : se (re-)dynamiser physiquement, lâcher l'intellectuel, faire groupe, rire, ...

Consignes : Faire circuler l'énergie ! Un geste associé à un son permet de faire circuler l'énergie au sein du groupe (positionné en cercle). On ajoute de nouvelles consignes au fur et à mesure.

✓ Débats et exercices de positionnement

Des méthodes permettant de discuter et de débattre en collectif, en tentant de s'affranchir de notre volonté de vouloir convaincre les autres. Il s'agit plutôt ici d'utiliser le débat comme prétexte à l'émergence d'une pensée complexe et de permettre à chacun-e de se positionner vis à vis d'un sujet ou d'une question.

Le thermomètre

Intérêts : s'exprimer sans nécessairement prendre la parole. Avoir une vision globale de la façon dont le groupe entier se positionne par rapport à un thème ou une question.

Consigne : répondre à la question posée en se positionnant sur un axe allant de 1 à 10 (ou de 7 à 32). Puis, on peut proposer à ceu-elles qui le souhaitent d'expliquer en quelques mots leur positionnement (plutôt privilégier ceu-elles situé-es aux extrêmes).

Consigne proposée pour l'atelier : ***est-ce que je suis facilitant-e dans les réunions auxquelles je participe ?***

Le Débat mouvant

Intention: Faire émerger de la matière sur des sujets complexes.

Consignes : Proposer une affirmation « clivante », c'est-à-dire une phrase simple résumant une position sur un sujet dont on suppose qu'elle divisera le groupe en « Pour » et « Contre ». Demander aux participant-es de choisir leur camp par rapport à une ligne au sol (« la rivière du doute ») divisant l'espace en 2 parties devant l'animateur-trice. Proposer un temps de préparation avant l'échange d'arguments entre les 2 camps. Chaque camp prend alors alternativement la parole pour exposer un argument (en commençant par le camp « minoritaire »). Les personnes convaincues par un argument peuvent changer de camp.

Variantes :

- poser comme contrainte « une seule prise de parole par personne ».
- donner la parole à celles et ceux qui changent de camp, pour en comprendre les raisons.
- intervertir les camps : ceux-elles positionné-es spontanément dans le camp du « pour » ou du « d'accord » doivent alors trouver des arguments allant dans l'autre sens (« contre » ou « pas d'accord »).

Affirmations proposées lors de la formation :

- *Celui-elle qui anime détient le pouvoir.*
- *L'animateur·trice se doit d'être neutre et objectif.*

Le Positionnement dans l'espace

Intention : faire émerger de la matière incarnée sur des sujets complexes. Permettre à chacun-e de s'exprimer sans nécessairement prendre la parole. S'exprimer selon les différentes dimensions d'une problématique (2 axes à la différence d'un débat mouvant qui ne propose qu'un seul axe).

Consignes : Définir deux axes formant ainsi 4 zones de positionnement possibles et inviter les participant-es à se positionner dans l'espace ainsi formé selon plusieurs affirmations successives liées à une thématique globale. Il est possible de mettre de la nuance dans son positionnement. Une fois positionné-es, proposer à ceux-elles qui le souhaitent d'explicitier leur positionnement (généralement, nous offrons d'abord la parole à ceux-elles se trouvant en minorité).

Exemples d'axes :

- *Dac' – Pas d'ac' / Cap' – Pas cap' ;*
- *c'est violent – ce n'est pas violent / je fais – je fais pas.*

Axes proposés pendant la formation :

- les Comptes-rendus de réunion : *c'est pertinent d'en faire – ce n'est pas pertinent / je les lis –je ne les lis pas /*

✓ Construire du savoir collectif : l'arpentage

L'arpentage est une méthode de lecture collective et critique inventée au XIX^{ème} siècle par des collectifs ouvriers et redécouverte plus récemment par des associations d'éducation populaire. Elle permet de s'approprier un livre a priori difficile, de dédramatiser le rapport à la lecture et à la compréhension d'ouvrages dits compliqués, et d'encourager chacun-e à exprimer son avis et ses sensations au sujet de ces ouvrages.

L'ouvrage choisi est divisé en autant de parties que de participant-es, les pages sont alors arrachées puis distribuées. Chacun-e dispose d'un même temps de lecture individuelle et des mêmes questions ou consignes pour restituer sa partie au groupe. A l'issue du temps de lecture individuelle la restitution se fait dans l'ordre de pagination de l'ouvrage ou d'enchaînement des idées.

La restitution permet d'interroger les dimensions suivantes :

- Le ressenti, l'émotionnel : *comment je me suis senti-e dans cette lecture, qu'est-ce que ça m'a fait ?*
- La compréhension : *quelles sont les idées forces ? Qu'est-ce que je retiendrai ? Qu'est-ce que j'ai appris ? Qu'est-ce que j'ai compris ?*
- Le lien avec le vécu : *à quoi le passage lu fait-il écho à mon histoire personnelle ? Racontez une anecdote en lien avec votre partie...*
- Projection, réutilisation : *en quoi cette lecture peut-elle me servir dans mon quotidien ?*

Corpus arpenté :

- *Micropolitique des groupes* de David Vercauteren, Thierry Müller et Olivier Crabbé. (Cf. document annexé)

- *Les Cahiers du Pavé – la participation* (en libre accès ici : <http://www.scoplepave.org/le-cahier-du-pave-no-2-la-participation>)

- *Les jeux cadres de Thiagi* (Cf. document annexé)

- *Ethic Etape – Livret sur les Outils collaboratifs en ligne* (en libre accès ici : <http://www.ethic-etapes.fr/espace-membres/le-reseau-pratique/les-outils-collaboratifs.255.html>)

- *La Volte – méthodes pédagogiques* (en libre accès ici : <https://collectif-lavolte.org/ressources-pedagogiques/>).

✓ Clôture

Pépite –Râteau

Intérêts : offrir la possibilité à chacun·e de livrer au groupe ce qu'il·elle a vécu, ressenti.

Consigne : Chaque participant·e est invité·e à livrer une pépite (ce qu'il·elle a aimé, ce qui l'a touché,...) et un râteau (un échec, un moment mal vécu,...).

Jour 2

✓ Jouons !

Le pacman (ou la forêt de chaise : un jeu semi coopératif).

Intérêts : Développer de l'esprit d'équipe, de l'analyse stratégique de situations, de la communication, de l'attention à soi et aux autres, prendre des risques individuels pour servir le groupe, nourrir le lâcher prise, éprouver les notions de leader et de souteneur, développer de la coordination, ...

Consigne : installer une « forêt de chaises » dans la pièce (de manière totalement aléatoire). Chaque participant·e est assis·e sur une chaise, moins une chaise laissée libre et une personne qui est « le pacman ». L'objectif du Pacman est d'aller s'asseoir sur la chaise, les autres doivent l'en empêcher en se déplaçant d'une chaise à une autre. Le pacman ne peut se déplacer qu'à une vitesse constante (et plutôt lente), tous·tes les autres peuvent se déplacer aussi vite que nécessaire. Leur seule contrainte : une fois que l'on s'est levé d'une chaise, on ne peut pas s'y rasseoir immédiatement.

✓ Ouverture

Photolangage

Intérêts : varier les modes d'expression. Utiliser un support d'aide ou d'inspiration à l'expression personnelle.

Consignes : disposer des images sur une table. Inviter chaque participant·es à sélectionner une image comme support d'expression à la consigne proposée. Puis, offrir une prise de parole par personne.

Consigne proposée : *Comment je me sens ici et maintenant ?*

✓ Informer, transmettre et s'approprier

Intentions : transmettre de l'information issue de nos expériences ; partager nos « trucs et astuces » ; questionner ce savoir et le bonifier.

Déroulé : Différents panneaux d'information sont disposés dans la salle (Cf. photos ci-dessous). Les participant·es disposent d'un temps donné pour en prendre connaissance et pour noter leur questions, remarques ou propositions de rajouts. Puis un temps d'échange est proposé.

Afin de faciliter l'expression de chacun·e, ce temps d'échange est organisé selon le principe de **la double liste** :

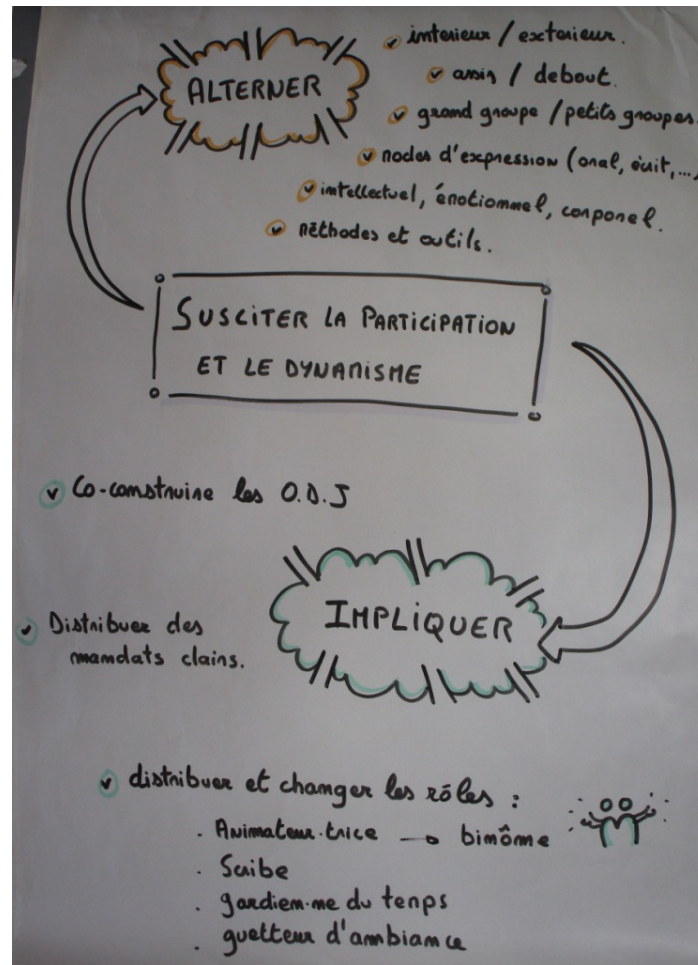
L'animateur·trice note au fur et à mesure de la discussion le prénom des personnes désirant prendre la parole. Sont priorisé·es ceu·elles ne s'étant pas encore exprimé (inscrit sur la 1^{ère} liste) vis-à-vis de ceu·elles ayant déjà pris la parole une fois (sur la deuxième liste), voire deux fois (sur la 3^{ème}).

Lorsque tous ceu·elles inscrit sur la 1^{ère} liste se sont exprimées, on peut passer à la deuxième et ainsi de suite...

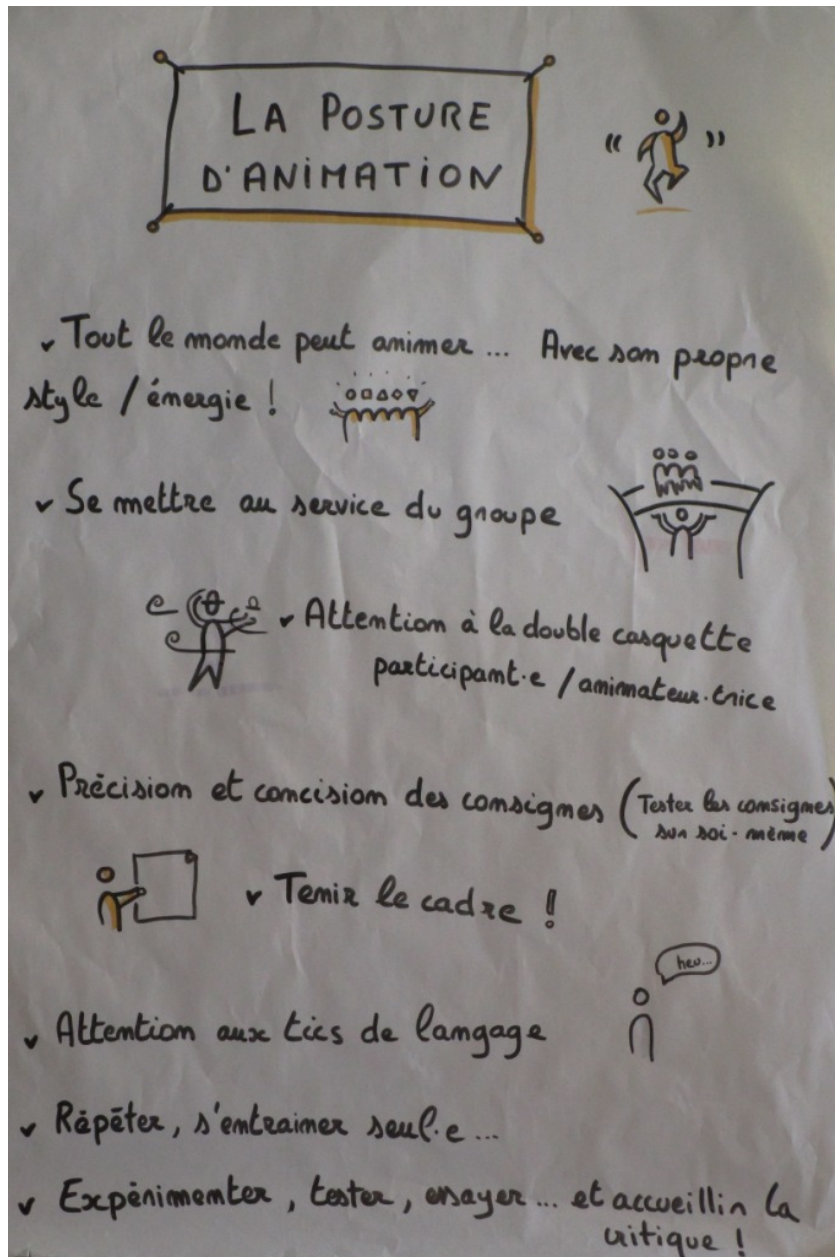
Une procédure de travail collectif (Cf. document annexé)

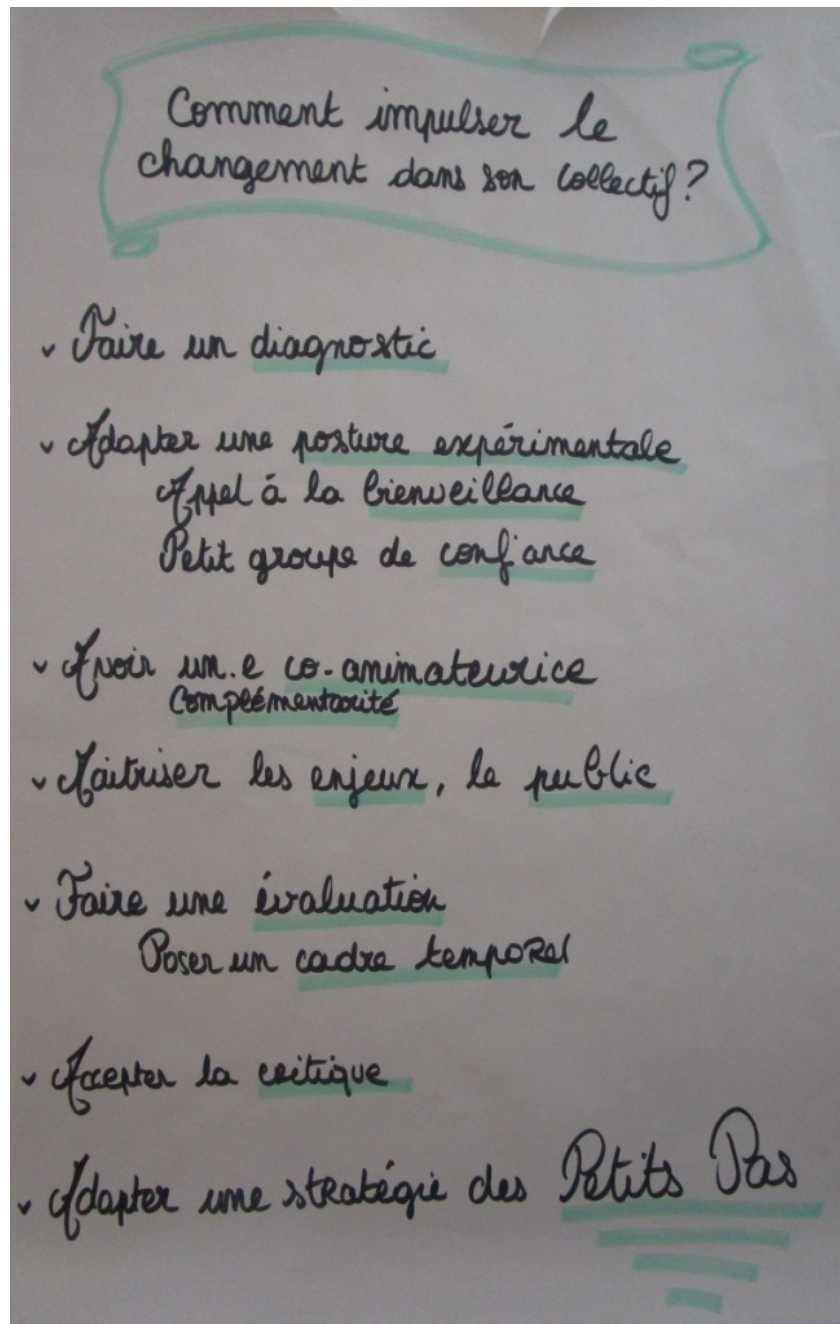


Comment susciter le dynamisme et la participation



La posture de l'animateur·trice





Quelques outils pour faciliter le travail collaboratif à distance



✓ Le Pense-écoute

Intention : Entrer dans une thématique. Prendre le temps de s'écouter penser soi-même, de mûrir sa réflexion, d'aller au bout de ses pensées avant un temps collectif. Prendre le temps, se donner du temps, se concentrer et se centrer sur l'objet de la rencontre. Travailler l'écoute réelle (ne pas couper la parole, ne pas réagir). Faciliter la rencontre de l'autre, créer du lien et favoriser le respect. Très utile pour faciliter l'expression du ressenti personnel (plus facile en binôme qu'en grand groupe).

Consignes : En binôme, chacun-e dispose d'un temps donné (2 minutes est un minimum, 5 minutes un maximum) pour répondre à une question. Celui qui a la parole est donc le « penseur », l'autre est dans l'écoute et le silence et ne peut interrompre la personne (ou uniquement pour un besoin de compréhension). Il y a aura des blancs dans le monologue et c'est normal. Puis, on échange les rôles. Il n'y a pas de restitution en groupe, ce qui permet de libérer la parole.

Variantes : proposer un pense-écoute en marchant (la marche stimule la réflexion et aide à vivre les silences qui sont pourtant nécessaires). On peut aussi enchaîner plusieurs « *Pense Écoute* » avec le même partenaire, en proposant une restitution collective du dernier élément discuté (penser à ce qu'il nous apparaît judicieux de partager en grand groupe et ce qu'il nous apparaît judicieux de laisser dans l'intimité du binôme) ou enchaîner plusieurs « *Pense Écoute* » en changeant de partenaire à chaque fois.

Consignes de l'atelier :

Quelles sont les difficultés que je rencontre dans l'animation de réunion et/ou de réseaux ?

✓ Le Co-développement ou accélérateur de projet

Intentions : Se projeter dans le réel afin de faciliter l'appropriation des contenus étudiés et favoriser notre capacité à impulser du changement. S'exercer à créer et préparer un dispositif d'animation ; faire le lien entre théorie, principes et pratiques. Bénéficier d'une entraide critique et bienveillante de ses pairs.

Consignes :

1. Choisir une situation prétexte et faire un diagnostic. Soit définir :

> *Qui* ? Qui sont les participant-es ? D'où viennent-ils ? Se connaissent-ils ? Ont-ils l'habitude de travailler ensemble ? Il y a-t-il des hiérarchies ?

> *Quand* ? Moment, fréquence, durée.

> *Quoi* ? Contexte, objectif(s) et enjeux.

> *Contraintes* ? Temps, ressources, matériel,...

2. Former des groupes de 3. Chacun va présenter sa situation (Pitch) aux deux autres puis recevoir des retours spontanés (questions, suggestions, conseils,...).

3. Nourris des retours, construire son déroulé d'intervention en détaillant le plus précisément possible les différentes séquences (objectif, durée, méthode, consignes, rôles, matériel, variables,...)

4. Retour en groupe de 3 pour présenter son déroulé et, à nouveau, bénéficier de retours bienveillants et critiques.

✓ Bilan de la formation

Les 6 chapeaux de de Bono (Cf. fiche synthèse annexée)

Intérêts : structurer collectivement notre pensée en adoptant successivement des modes de pensées différents et complémentaires. Susciter ainsi un climat de discussions bienveillant et efficient.

Eviter d'enfermer les individus dans des archétypes (*Mr. optimiste, Mme créative*, etc.) et le groupe dans des modes de pensées limitant. Penser un sujet à 360° dans un laps de temps court.

Déroulé : En fonction de l'objectif poursuivis (ici : évaluer une action), il s'agit d'établir une séquence (ordre) de passage des différents chapeaux (modes de pensée) et/ou de préciser une consigne spécifique attenante à chaque mode de pensée.

Consigne spécifiquement proposées :

Différents espaces et temps d'évaluation sont proposés aux participant·es qui peuvent circuler et contribuer librement selon les différents chapeaux :

- **Chapeau Jaune [critique positive]** : *Ce qui m'a plu dans cette formation ? Ce qui était satisfaisant ?*
- **Chapeau Noir [critique négative]** : *Ce qui ne m'a pas plus dans cette formation ? Ce qui était insatisfaisant ?*
- **Chapeau Vert [créativité]** : *Qu'est-ce que je pourrai proposer pour améliorer cette formation ?*
- **Chapeau Bleu [organisation et synthèse]** : *Quel est mon prochain pas ? Qu'est-ce que je me propose de faire de retour au travail ?*

Puis, un temps d'expression est proposé à chacun·e :

- **Chapeau Rouge [émotion et intuition]** : *Comment je me suis sentis pendant la formation ?*

NB : le 6ème chapeau est le chapeau blanc, celui de la neutralité et des faits. Ici, il est constitué de l'ensemble du matériel produit par les participant·es pendant la formation.

Bilan de la formation tel que co-construit par les participant·es :

Chapeau Jaune [critique positive] : Ce qui m'a plu dans cette formation ? Ce qui était satisfaisant ?

Echanger – Rencontrer – Rire - Grande diversité des animations - Bonne cohésion - Tous les exemples mis en pratique lors des deux jours - Diversité des animateurs et des participants - Variété pédagogique - Construire un schéma de techniques d'animation (un peu sur le modèle de celui des outils) - Idées de jeu par la pratique - Donne la motivation à faire "différemment" - Très complet et enrichissant - Très bon niveau des animateurs, maîtrise du sujet - Intervenants très compétents, pragmatiques et méthodiques - Créer un réseau d'animateurs variés pour partager des techniques - Ressources : outils, bibliographie, échanges verbaux, compte-rendu - Partager les mêmes inquiétudes que d'autres animateurs "rassure" - Bon rythme (avec ses changements durant la journée) - Super animateurs - Très bon timing, pas de temps morts. Durée sur 2 jours, l'idéal - Richesse du contenu - Partager des idées sur des thématiques déjà testées - Equipe très sympa, mes collègues sont cool Travailler introduction d'animation : "maintenant à vous de jouer" - Adaptation à nos demandes et au temps disponible (adaptation de séquences au temps : 1h devient 20min) - Bonne adaptabilité des animateurs - Ambiance détendue propice au partage et à la création - Animation dynamique et complémentaire - Les échanges avec les animateurs et les membres du groupe - Richesse des exercices et diversité - Tester un maximum d'outils "IRL" - Très grande richesse : gymnastique intellectuelle qui fait un bien fou, beaucoup de bienveillance, équipe co-animatrice souple mais rigoureuse - Une grande écoute de la part de tous (animateurs et participants) - Rythme adapté - Déroulé de la formation très bien construit - Les échanges avec le groupe et les animateurs

Chapeau Noir [critique négative] : Ce qui ne m'a pas plus dans cette formation ? Ce qui était insatisfaisant ?

Formation trop courte - Tester des méthodes en direct (suppose de préparer un scénario) - + de canapés ! - Le post-it est trop petit - Des outils ou clefs pour les réunions très institutionnelles - Trop de travail sur l'interconnaissance - Manque de clefs pour le terrain - Une offre d'accompagnement après formation - Un "retour" après mise en pratique - Pas assez de temps de prise de recul, 3 jours auraient été bien- 3ème journée 6 mois après - Manque de technique pour faire part d'un savoir technique

Chapeau Vert [créativité] : Qu'est-ce que je pourrai proposer pour améliorer cette formation?

Faire une 3ème journée dans 6 mois par exemple, pour échanger sur ce qu'on a pu faire suite à la formation - Proposer plus d'outils techniques - Mettre en place un réseau d'animateurs,... - Faire une mise en situation d'animation - Une troisième journée 6 mois après - Plus de temps pour la séquence "élaborer un déroulé d'animation" (ou l'enrichir) - Proposer la formation adaptée à des groupes "métier" - Donner un recueil de techniques d'animation et leur domaine d'emploi - Une mini pièce de théâtre pour travailler par groupe de 2 ou 3 afin de tester une animation - Numérique : proposer de (courtes) séquences sur ces outils, partenariat Lab'Oïkos - Travailler sur les différents publics en réunion - Proposer deux modules... un retour après plusieurs mois...une journée retour d'expérience - Un accompagnement directement en situation dans le réseau / la réunion ? - Jeu de rôle rapide pour tester la posture et le rythme d'animation - Proposer un retour d'expérience après mise en pratique dans 6 mois, 1 an - Une animation incluant un carte mentale

Chapeau Bleu [organisation et synthèse] : Quel est mon prochain pas ? Qu'est-ce que je me propose de faire de retour au travail ?

Co-construire l'ordre du jour de la prochaine réunion réseau - Tester lors de ma prochaine réunion de groupe "le positionnement en croix" - Intégrer au moins une animation ludique par réseau - La météo qui permet de capter les personnes sur lesquelles on peut trouver un appui moral et bienveillant - Faire un brise-glace au départ de la prochaine réunion réseau ainsi qu'une passation d'énergie au retour du repas - Engager un "pense/écoute" ou une "présentation croisée" pour partager des expériences et faire ressortir les problématiques de chacun - Tenter une météo en début de séquence pour mieux comprendre les attitudes - Proposer un pépite/râteau pour évaluer les présentations et l'animation - Prendre le temps et me faire accompagner pour organiser une réunion de réseau plus dynamique et participative - M'autoriser à (co-)organiser une prochaine réunion de réseau métier sur un format innovant avec météo, ateliers, temps d'activités physiques pour remobiliser. Et demander/réserver du temps pour la préparer ! - Prendre du recul dans la préparation des réunions... se donner le temps pour plus partager/échanger afin de co-construire - Proposer des innovations de méthodes pour mieux rythmer les séquences de travail en réseau (mix solution animation).