La Volte

Collectif d'éducation populaire

Centre de Valorisation des
Ressources Humaines

Formation à l'animation ludique de collectif

Montpellier, les 30 & 31 janvier 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.

Jérôme de Daran : jerome@collectif-lavolte.org / 06 02 09 66 45
Céline Julliat : celine-julliat@riseup.net / 06 61 78 88 81
www.collectif-lavolte.org

✓ 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 participan·te 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 connaitre 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.

Prénom+geste

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

Consignes: se mettre debout et en cercle. On fait un premier tour. Puis chacun·e répète son prénom-geste et passe la parole en annonçant le prénom-geste d'une autre personne. Et ainsi de suite…

Le « Change de place » !

Intention: se connaitre « 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.

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.

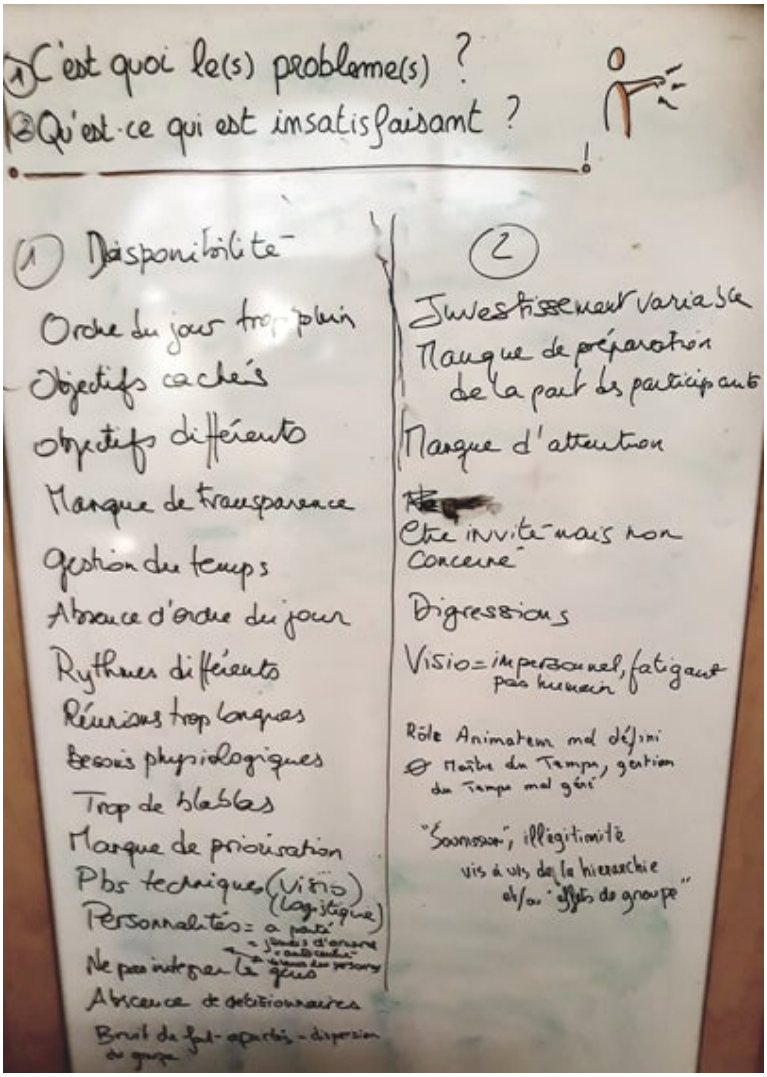
Chaque participant.e pourra nourrir deux de ces trois espaces, ce qui nous permettra d'avoir une vision d'ensemble de l'existant et des besoins.

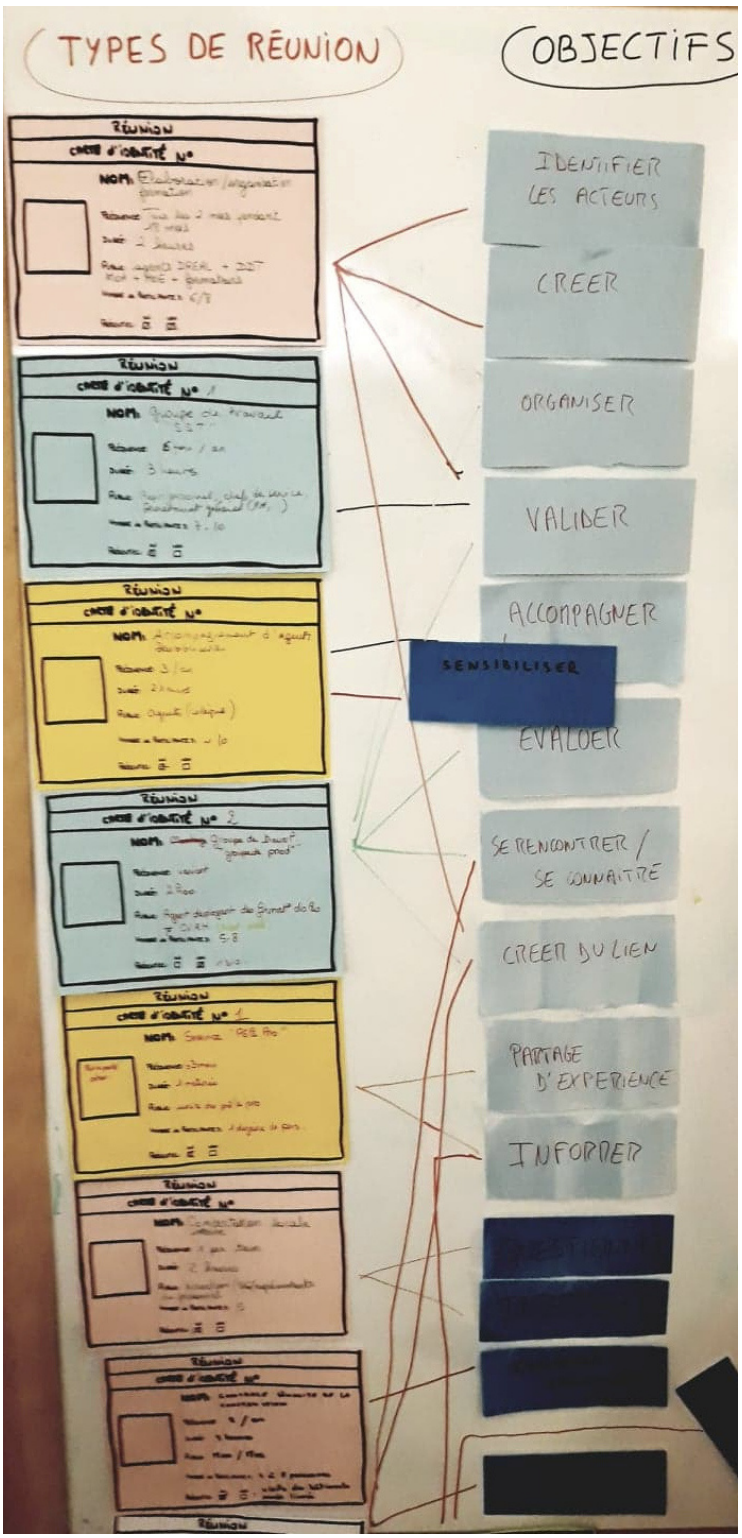
Un temps de "vernissage" est prévu en fin de séquence afin que chacun.e puisse découvrir la production générée dans chaque espace. Ce temps est aussi mis à parti pour que les participant.es répondent par écrit à deux questions concernant leurs attentes durant la formation :

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

Jérôme de Daran : jerome@collectif-lavolte.org / 06 02 09 66 45
Céline Julliat : celine-julliat@riseup.net / 06 61 78 88 81
www.collectif-lavolte.org

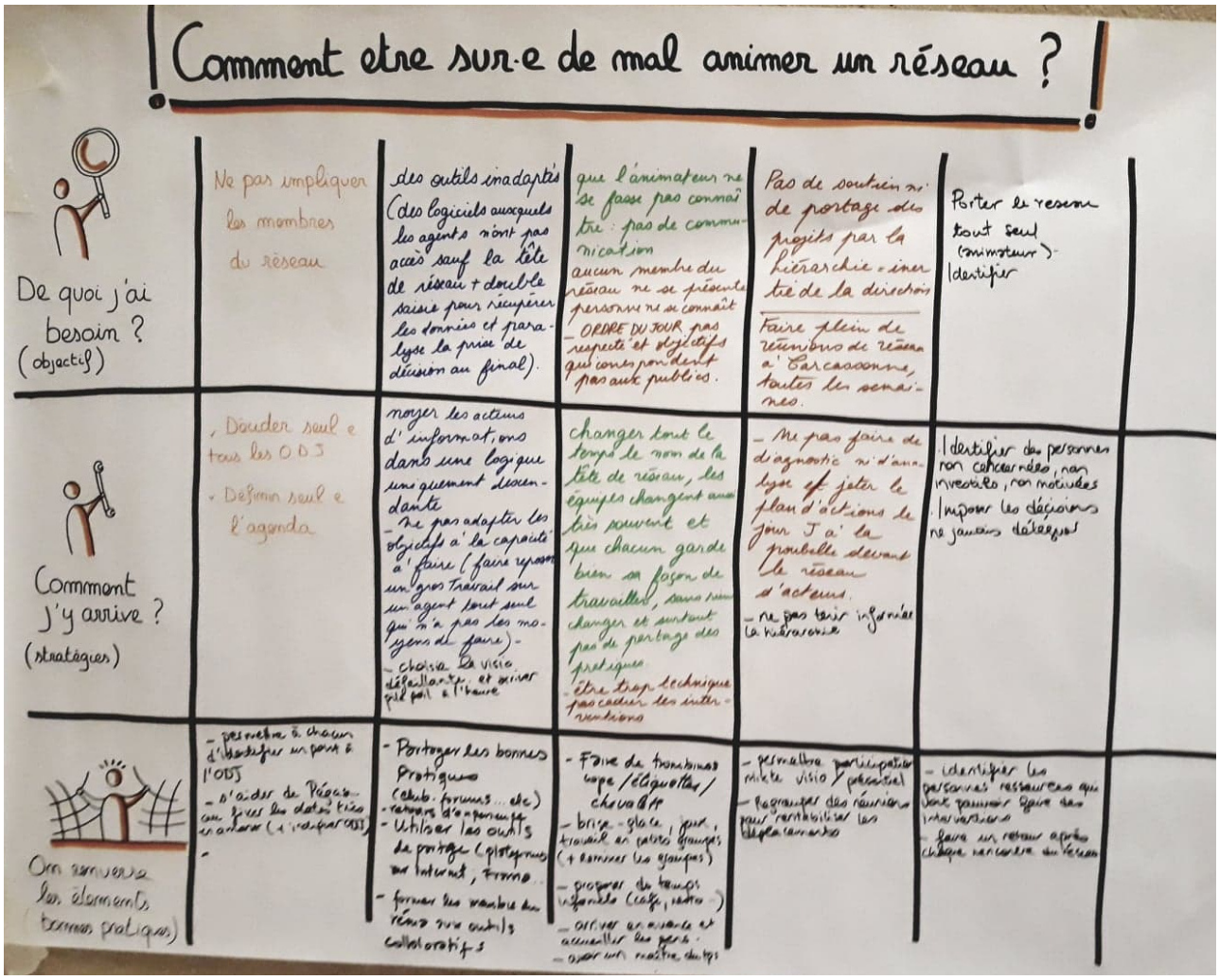
Typologie de nos réunions & éléments d'insatisfaction



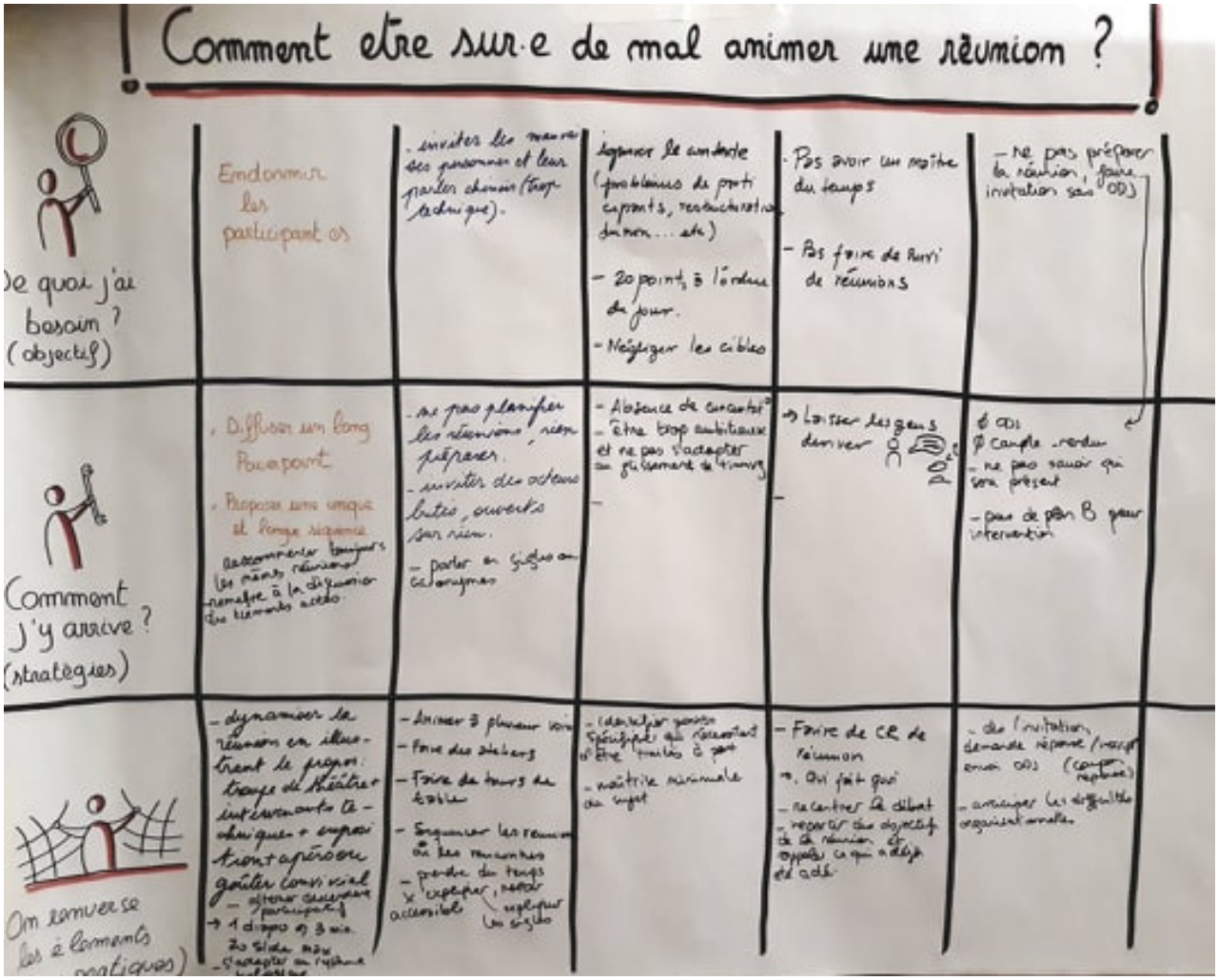


CVRH - Formation à l'animation ludique de collectif
30 & 31 janvier 2020, Montpellier.
Déroulé et compte-rendu de formation.
Jérôme de Daran : jerome@collectif-lavolte.org / 06 02 09 66 45
Céline Julliat : celine-julliat@riseup.net / 06 61 78 88 81
www.collectif-lavolte.org
Février 2020.

Comment être sur·e de mal animer un réseau/ une réunion ?

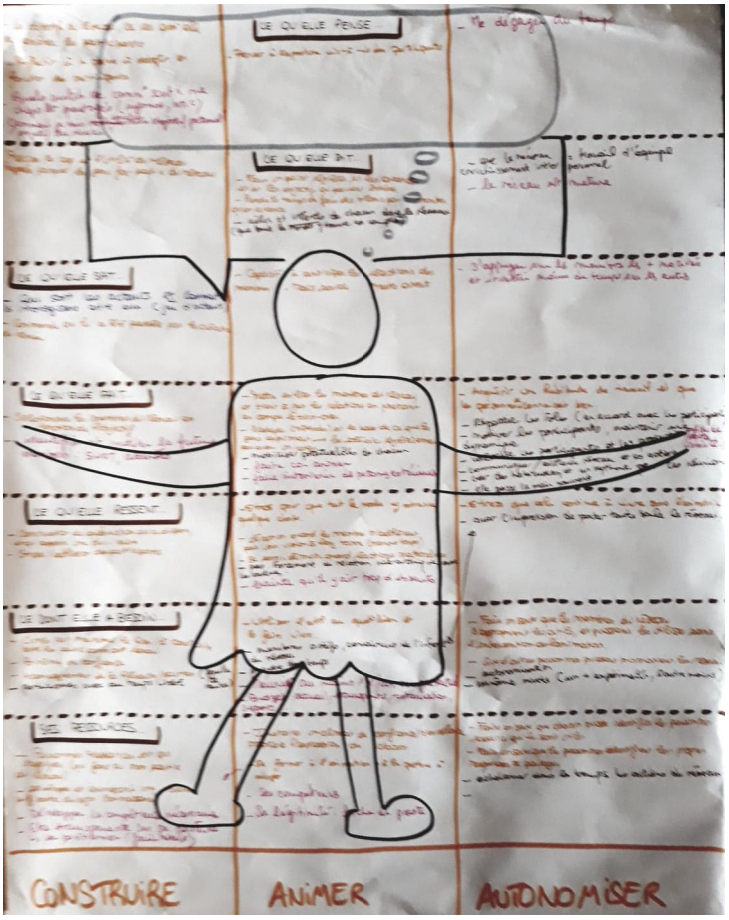


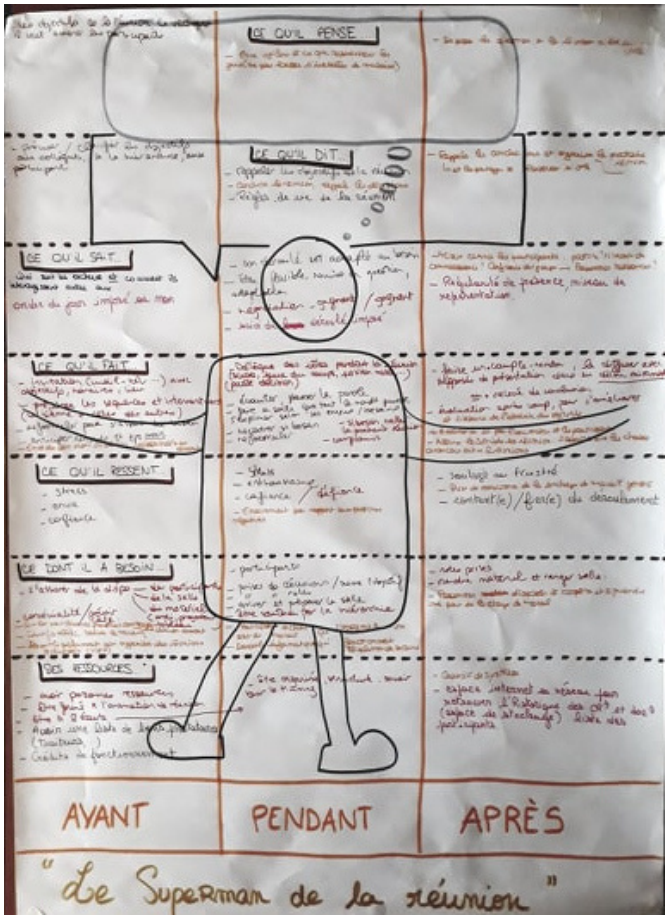
CVRH - Formation à l'animation ludique de collectif
30 & 31 janvier 2020, Montpellier.
Déroulé et compte-rendu de formation.
Jérôme de Daran : jerome@collectif-lavolte.org / 06 02 09 66 45
Céline Julliat : celine-julliat@riseup.net / 06 61 78 88 81
www.collectif-lavolte.org
Février 2020.



CVRH - Formation à l'animation ludique de collectif
30 & 31 janvier 2020, Montpellier.
Déroulé et compte-rendu de formation.
Jérôme de Daran : jerome@collectif-lavolte.org / 06 02 09 66 45
Céline Julliat : celine-julliat@riseup.net / 06 61 78 88 81
www.collectif-lavolte.org
Février 2020.

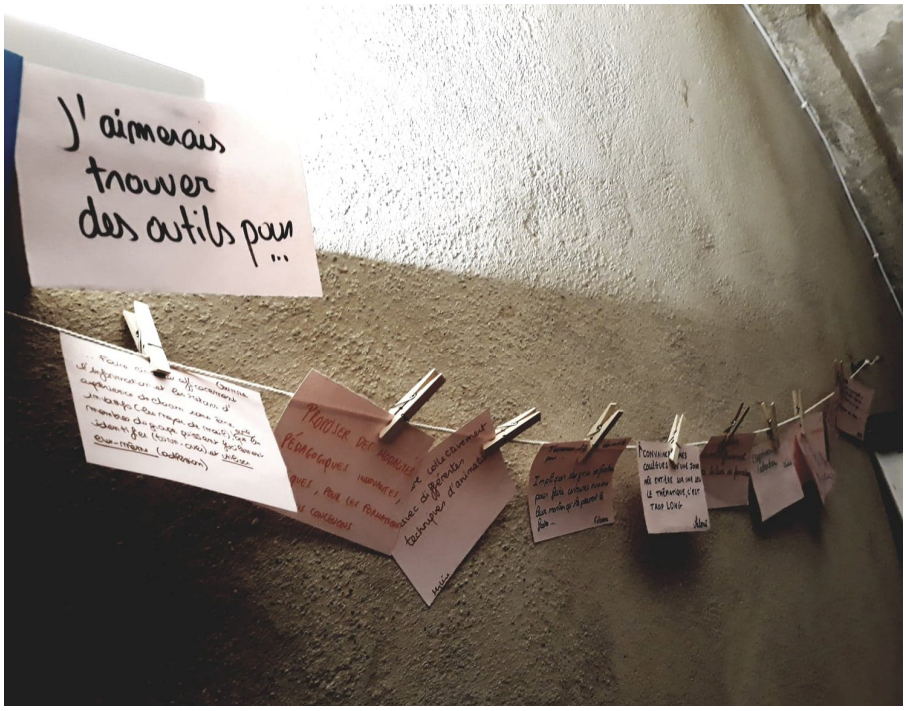
La superwoman de l'animation de réseau
Le superman de l'animation de réunion





CVRH - Formation à l'animation ludique de collectif
30 & 31 janvier 2020, Montpellier.
Déroulé et compte-rendu de formation.
Jérôme de Daran : jerome@collectif-lavolte.org / 06 02 09 66 45
Céline Julliat : celine-julliat@riseup.net / 06 61 78 88 81
www.collectif-lavolte.org
Février 2020.

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



CVRH - Formation à l'animation ludique de collectif
30 & 31 janvier 2020, Montpellier.
Déroulé et compte-rendu de formation.
Jérôme de Daran : jerome@collectif-lavolte.org / 06 02 09 66 45
Céline Julliat : celine-julliat@riseup.net / 06 61 78 88 81
www.collectif-lavolte.org
Février 2020.

✓ Jouons !

Le passage d'énergie (« Wizz »)

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 Positionnement par rapport au centre

Intérêts : Partager nos opinions/ressentis sur un sujet, nos représentations d'un mot ou d'un concept. Rendre visible le fait que nous avons tou·tes des acceptions différentes des mots. Permettre l'expression sans la prise de parole (quand je me positionne plus ou moins proche du centre, je m'exprime sans prendre la parole…) ; et par ce même positionnement, identifier ce qui fait consensus et ce qui divise le groupe.

Consignes : A tour de rôle, chacun·e peut venir formuler une affirmation au centre de la pièce. Les autre sparticipant·es sont alors invités à se positionner vis-à-vis de cette affirmation : plus cette affirmation me correspond, plus je vais me rapprocher d'elle. Moins elle me convient, plus je m'en éloigne. Dans un premier temps, donner la parole à ceux qui sont dans l'entre-deux (ni collés, ni trop loin) puis élargir petit à petit.

Consigne spécifique : **« positionnement polarisé (+/-)»**
Deux chaises sont placées au centre :

- ***En réunion je suis facilitant.e quand je / parce que je...***
- ***En réunion je ne suis pas facilitant.e quand je / parce que je...***

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 :
- L'animateur·trice se doit d'être neutre et objectif.
- On peut changer le cadre des réunions institutionnelles
- Celui·elle qui anime détient le pouvoir.

Le Positionnement en croix

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'expliciter 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 XIXème 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 ?*

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

✓ 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, …

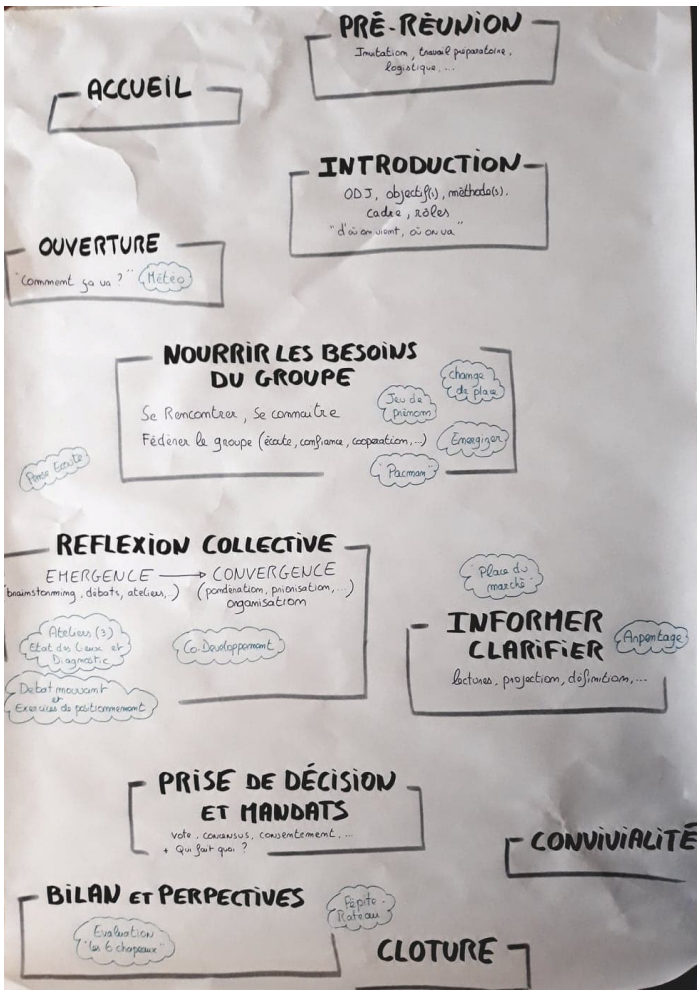
Consigne : installer une « forêt de chaises » dans la pièce (de manière totalement aléatoire). Chaque participant·e est assis·e sur une chaise, moins une chaise laissée libre et une personne qui est « le pacman ». L'objectif du Pacman est d'aller s'asseoir sur la chaise, les autres doivent l'en empêcher 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 rassoir immédiatement.

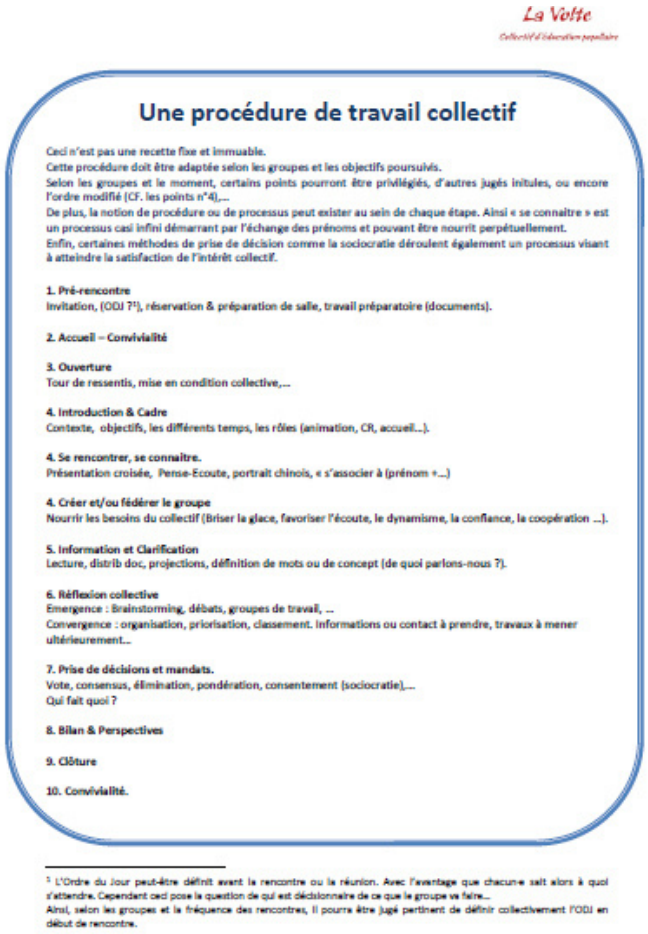
✓ Informer, transmettre et s'approprier

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 (c'est « **le vernissage** » et pour noter leurs 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 1ère liste) vis-à-vis de ceu·elles ayant déjà pris la parole une fois (sur la deuxième liste), voire deux fois (sur la 3ème).
Lorsque tous ceu·elles inscrit sur la 1ere liste se sont exprimées, on peut passer à la deuxième et ainsi de suite…

Une procédure de travail collectif (Cf. document annexé)





La Volte
Collectif d'éducation populaire

Une procédure de travail collectif

Ceci n'est pas une recette fixe et immuable.
Cette procédure doit être adaptée selon les groupes et les objectifs poursuivis.
Selon les groupes et le moment, certains points pourront être privilégiés, d'autres jugés inutiles, ou encore l'ordre modifié (CF. les points n°4),...
De plus, la notion de procédure ou de processus peut exister au sein de chaque étape. Ainsi « se connaitre » est un processus casi infini démarrant par l'échange des prénoms et pouvant être nourrit perpétuellement.
Enfin, certaines méthodes de prise de décision comme la sociocratie déroulent également un processus visant à atteindre la satisfaction de l'intérêt collectif.

1. Pré-rencontre
Invitation, (ODJ [1]), réservation & préparation de salle, travail préparatoire (documents).

2. Accueil – Convivialité

3. Ouverture
Tour de ressentis, mise en condition collective,...

4. Introduction & Cadre
Contexte, objectifs, les différents temps, les rôles (animation, CR, accueil...).

4. Se rencontrer, se connaitre.
Présentation croisée, Pense-Ecoute, portrait chinois, « s'associer à (prénom +...)

4. Créer et/ou fédérer le groupe
Nourrir les besoins du collectif (Briser la glace, favoriser l'écoute, le dynamisme, la confiance, la coopération ...).

5. Information et Clarification
Lecture, distrib doc, projections, définition de mots ou de concept (de quoi parlons-nous ?).

6. Réflexion collective
Emergence : Brainstorming, débats, groupes de travail, ...
Convergence : organisation, priorisation, classement. Informations ou contact à prendre, travaux à mener ultérieurement...

7. Prise de décisions et mandats.
Vote, consensus, élimination, pondération, consentement (sociocratie),...
Qui fait quoi ?

8. Bilan & Perspectives

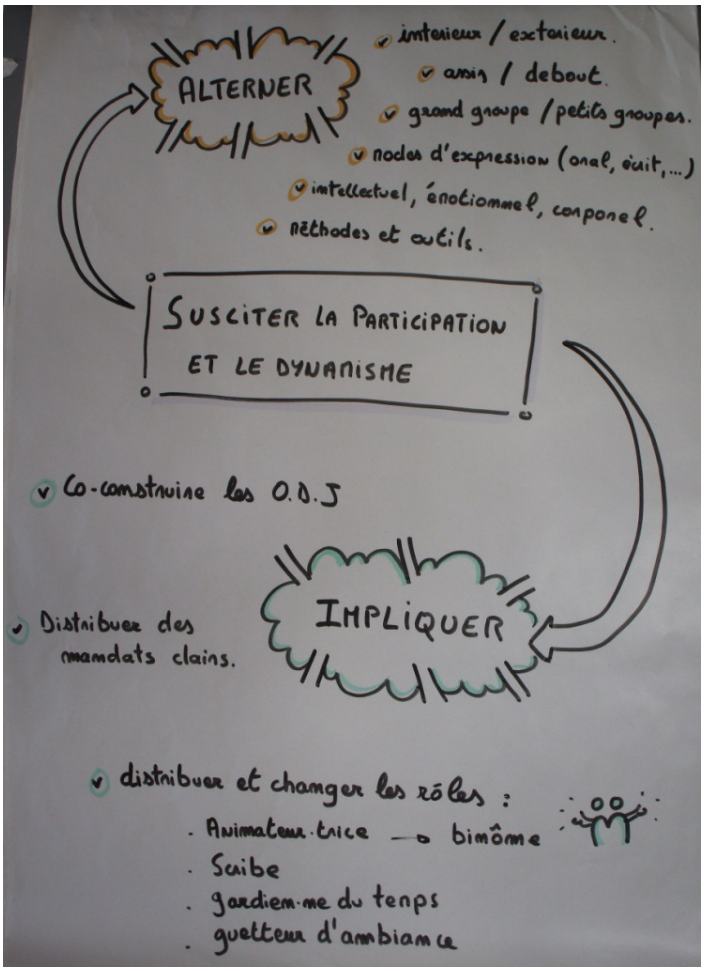
9. Clôture

10. Convivialité.

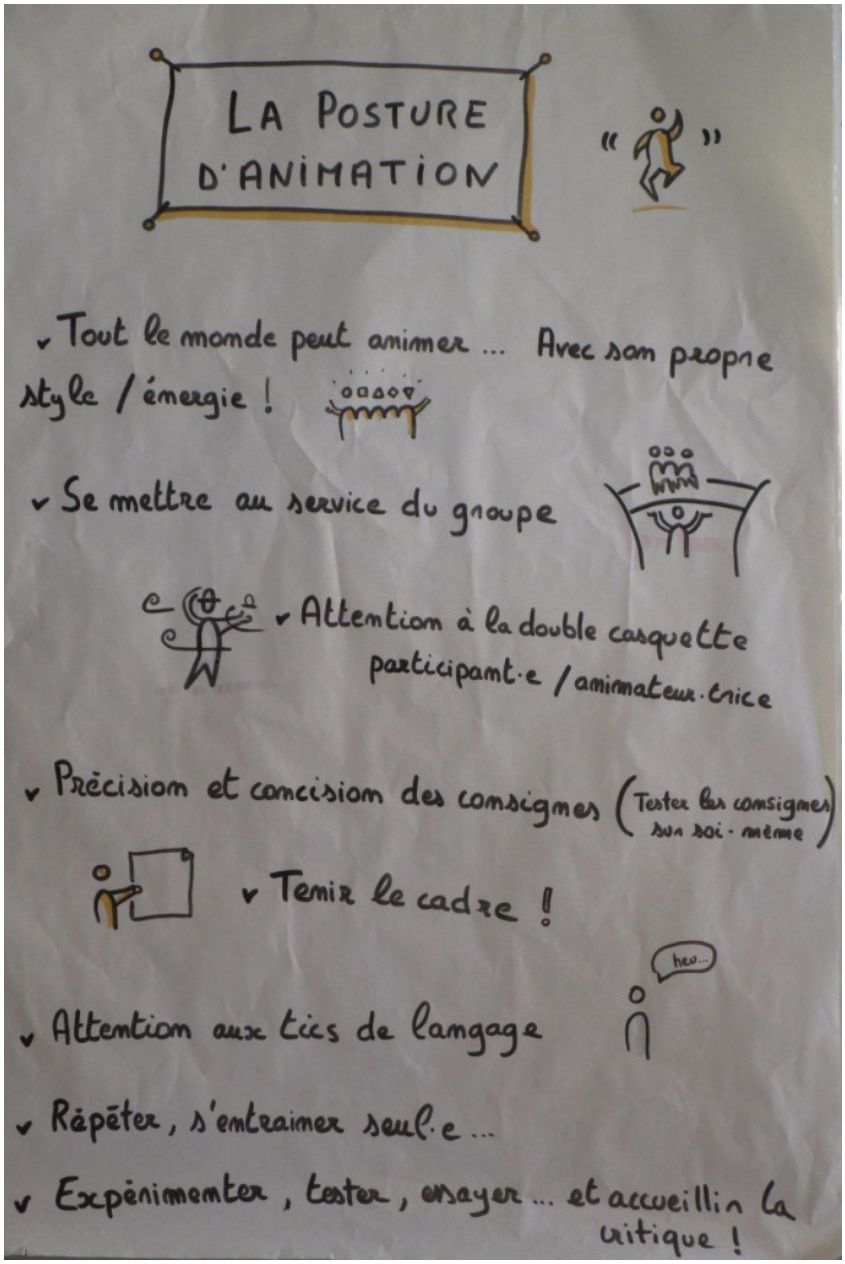
[1] L'Ordre du Jour peut-être définit avant la rencontre ou la réunion. Avec l'avantage que chacun·e sait alors à quoi s'attendre. Cependant ceci pose la question de qui est décisionnaire de ce que le groupe va faire...
Ainsi, selon les groupes et la fréquence des rencontres, il pourra être jugé pertinent de définir collectivement l'ODJ en début de rencontre.

CVRH - Formation à l'animation ludique de collectif
30 & 31 janvier 2020, Montpellier.
Déroulé et compte-rendu de formation.
Jérôme de Daran : jerome@collectif-lavolte.org / 06 02 09 66 45
Céline Julliat : celine-julliat@riseup.net / 06 61 78 88 81
www.collectif-lavolte.org
Février 2020.

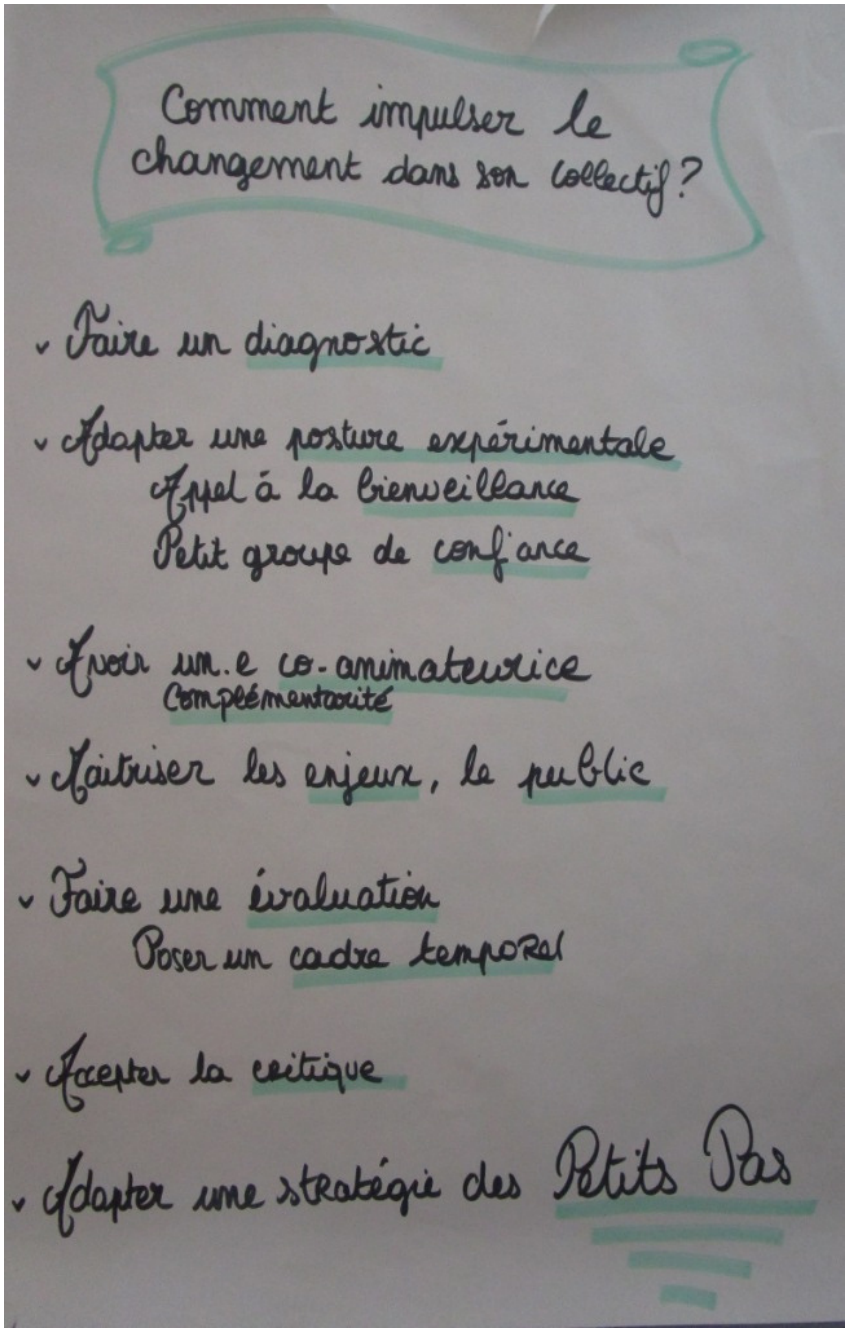
Comment susciter le dynamisme et la participation



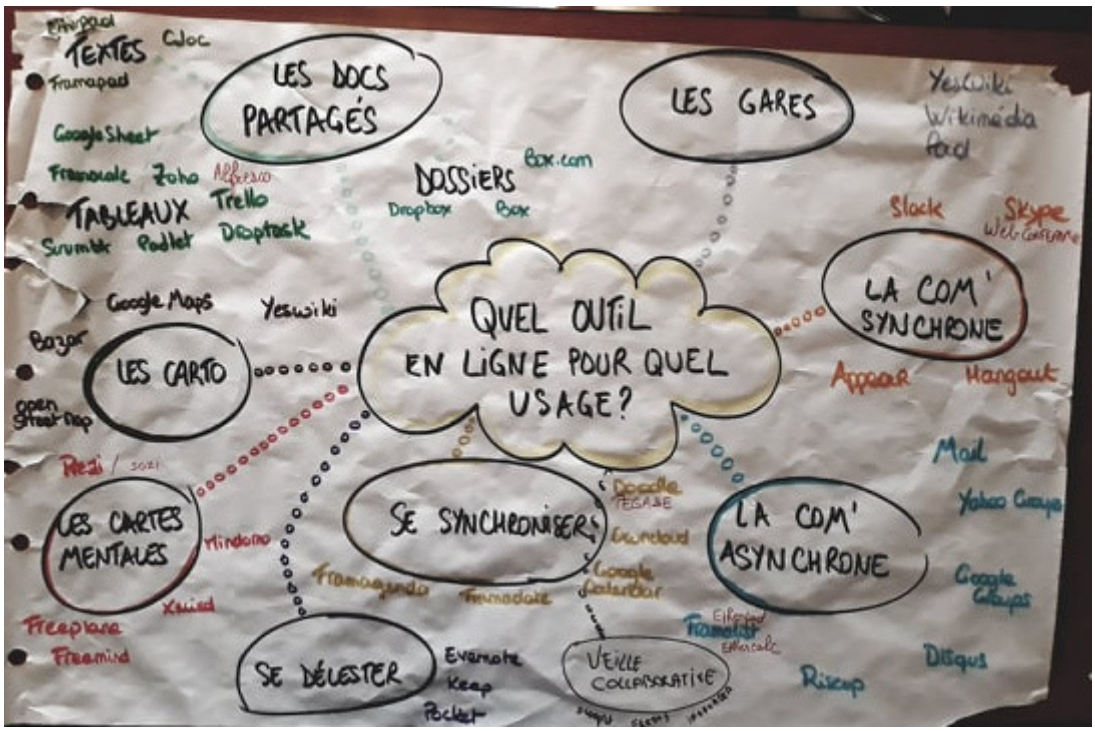
CVRH - Formation à l'animation ludique de collectif
30 & 31 janvier 2020, Montpellier.
Déroulé et compte-rendu de formation.
Jérôme de Daran : jerome@collectif-lavolte.org / 06 02 09 66 45
Céline Julliat : celine-julliat@riseup.net / 06 61 78 88 81
www.collectif-lavolte.org
Février 2020.



CVRH - Formation à l'animation ludique de collectif
30 & 31 janvier 2020, Montpellier.
Déroulé et compte-rendu de formation.
Jérôme de Daran : jerome@collectif-lavolte.org / 06 02 09 66 45
Céline Julliat : celine-julliat@riseup.net / 06 61 78 88 81
www.collectif-lavolte.org
Février 2020.



CVRH - Formation à l'animation ludique de collectif
30 & 31 janvier 2020, Montpellier.
Déroulé et compte-rendu de formation.
Jérôme de Daran : jerome@collectif-lavolte.org / 06 02 09 66 45
Céline Julliat : celine-julliat@riseup.net / 06 61 78 88 81
www.collectif-lavolte.org
Février 2020.


QUEL OUTIL EN LIGNE POUR QUEL USAGE?
LES DOCS PARTAGÉS
TEXTES
Framapad
CryptPad
Cloc
Google Sheets
Framacalc
Zoho
TABLEAUX
Framadate
Scrumblr
Padlet
Dropbask
DOSSIERS
Dropbox
Box
Box.com
LES GARES
Yes Wiki
Wikimédia
Facil
Slack
Skype
LA COM' SYNCHRONE
Appear
Hangout
Mail
Yahoo Groups
Google Groups
LA COM' ASYNCHRONE
Framaforms
Framavox
Framadate
Framagenda
Doodle
TEGASE
Framadate
Framavox
Framaforms
Framacalc
Framapiaf
Framanews
Framalistes
Framapad
Framadate
Framagenda

✓ 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 :
Comment je me sens en situation d'animation ?

✓ Le co-développement

Intentions : Bénéficier d'une entraide critique et bienveillante de ses pairs sur une problématique personnelle.

Consignes :

Étape 1 : exposé du projet et du problème (5 min)
L'exposant(e) expose le plus clairement possible la situation et son contexte. Il exprime ensuite la difficulté ou le blocage qu'il rencontre. Les autres participants de l'atelier l'écoutent sans l'interrompre.
Cette étape se termine de la part de l'exposant par : je souhaite que le groupe m'aide à...

Étape 2 : clarification de la problématique (5 min)
Les membres du groupe formulent les questions pour bien cerner la situation. Ils doivent, à cette étape, s'en tenir à des questions d'information factuelle (meilleure compréhension du contexte par ex).

Étape 3 : reformulation de la question (1 min)
L'exposant(e) précise clairement ce qu'il attend des autres membres du groupe : « *je souhaite que le groupe m'aide à…* »

Étape 4 : réactions, commentaires, suggestions (20 min)
Les autres membres du groupe interviennent, donnent leurs impressions, réactions, interprétations, expériences... Ils proposent une façon de voir autrement la situation. Ils peuvent faire des suggestions pratiques ou donner des conseils. L'exposant(e) devient totalement muet, écoute et s'engage à ne pas intervenir. Il a tout intérêt à noter par écrit ce qui lui paraît pertinent de retenir.
A 5 minutes de la fin : annoncer qu'il reste 5 minutes et solliciter les personnes qui ont peu parlé.

Étape 5 : Synthèse et plan d'action (5 min)
L'exposant(e) prend 1 minute pour formuler en mini-plan d'action les suggestions des membres du groupe (une synthèse personnelle de ce qu'il retient). Pendant ce temps, les autres participants notent les idées et remarques qui peuvent leur être utiles dans leurs projets (idées transversales etc.). Ensuite, l'exposant(e) présente son plan d'action, la façon dont il entend donner des suites. Les autres membres du groupe n'ont pas à discuter des choix de la personne ; ils se comportent plutôt comme des témoins du cheminement de cette personne; ils peuvent exprimer leur soutien et leur encouragement.

Étape 6 : Évaluation et intégration des apprentissages, vécus (10 min)
Pour clore correctement la rencontre, il convient de faire un retour sur ce qui s'est passé. L'exposant(e) peut exprimer son vécu de l'atelier ; le groupe peut évaluer sa façon de procéder et, au besoin, y apporter des correctifs pour la prochaine rencontre. Il est conseillé de prendre quelques minutes pour noter individuellement ce que chacun retient de cette rencontre.

✓ Construire un déroulé d'animation

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 2 (ou3). 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 2 (ou 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 discutions 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 ?
J'ai découvert des techniques qui répondent à des besoins de mon réseau et que je vais pouvoir transposer – le co-développement = aide au projet – la diversité des méthodes et points abordés – l'ambiance dans le groupe et la bonne humeur crée par l'animation – formation adaptée au public – positif de nous faire vivre les techniques – échanges bienveillants, avec de l'écoute – l'arpentage, super méthode de lecture collaborative – grosse prise de recul par rapport au boulot et aux pratiques habituelles, une bouffée d'oxygène qui fait du bien ! – pleins d'ateliers et jeux trop cools à faire faire à mes collègues – le dynamise de ces 2 journées – présentation d'un large éventail d'outils – un dynamisme sans failles des animateurs – les différentes techniques pour permettre aux participants d'une réunion de s'écouter – des outils qui répondent à des besoins jusqu'alors non identifiés – la liberté laissée à chacun de participer ou pas – la diversité des méthodes pédagogiques connues et maitrisées par Céline et Jérôme – beaucoup de nouvelles techniques ! – les documents ressources mis à disposition – groupe très sympa, échanges intéressants – une animation dynamique très agréable et instructive – élaboration des séquences : explication > mise en œuvre > retours d'expérience > échanges – l'arpentage – l'ambiance du groupe – le rythme des 2 jours avec une prise en compte du bien être de chacun – l'arpentage ! – le café et les petits gâteaux – des outils « faciles » à mettre en

place – une formation de qualité sur Montpellier – l'ambiance de partage, de confiance et de travail collectif – le co-développement – une nourriture riche du monde militant – animateurs disponibles, souci du partage – la matérialisation, les dessins, les supports clairs et inspirants – un moment agréable, hors du temps, une bulle pour sortir la tête du guidon et essayer de voir plus loin que la prochaine réunion.

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

La flexibilité restreinte due aux horaires d'ouvertures – le manque d'aération – lumière trop basse – un exercice sur le sensoriel ? – le fait que la salle ne s'ouvre pas – energizer un peu long – trop de temps sur les jeux de prénoms – l'accueil le 1er jour – des moments de débriefing sur certaines activités (ex/1er atelier) – manque de temps pour s'approprier les outils et méthodes – j'aurais aimé un temps de débriefing collectif après certains jeux et exercices – la salle… on respire pas ! – on n'a pas reçu le programme de la formation… je savais pas trop ce qu'on allait faire – manque d'aération et de lumière dans la salle – aperçu de qulques techniques d'animation : manque une vision plus globale de ce qui existe (catalogue ?) -

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

Mise en situation d'animation – envoyer les outils présentés juste après la formation pour ne pas laisser retomber l'enthousiasme – Aller plus loin dans l'exercice de transposition / cas pratiques : les tester (jour de plus…) – Marier l'arpentage et le pense-écoute – faire un ou plusieurs exercices à l'extérieur – proposer cette formation aux chefs de service pour améliorer les réunions de service – Se revoir : retour d'expériences = travail sur les écueils – formation dans un bar à jeux – Une 1/2 journée supplémentaire pour continuer le travail collectif – prévoir une journée de plus pour que chacun s'exerce et présente un projet d'animation – permettre aux stagiaires de proposer un brise glace qu'il a déjà fait ou vécu.

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

- Utiliser le pense-écoute régulièrement pour mieux entendre et comprendre les autres.
- Inclure de l'animation dans des groupes de travail « très classiques »
- Poser la problématique en groupe pour identifier ensemble les leviers.
- essayer le co-développement.
- continuer à bien respecter le timing (des séquences et de la réunion).
- Tester différentes techniques lors de la prochaine réunion de réseau : arpentage par lecture partagée de textes règlementaires, débats mouvants pour améliorer les outils partagés et recentrés sur les besoins, nouvelles techniques d'évaluation, être vigilants aux engagements collectifs et individuels.
- utiliser les techniques de co-développement en réunion de réseau techniques pour démultiplier le nombre de sujets traités.
- ranger mon bureau pour avoir un peu d'espace pour y travailler une un-e ou deux collègues : pense-écoute, etc.
- l'écoute : le pense-écoute à proposer à mes collègues en réunion de service !
- animer différemment en OSANT DES CHOSES que je ne pensais pas possible jusqu'ici.
- utiliser le pense-écoute pendant au moins une réunion par trimestre.
- faire des affiches dans les salles de réunion avec : 1.trucs et astuces pour animer les réunions à distance. 2. Comment préparer une réunion.
- profiter de ce que j'ai appris pour que les gens s'écoutent.
- Utiliser certaines techniques d'animation et aller piocher dans la « boite à outil » régulièrement.
- Laisser plus de place à l'expression-l'écoute des autres dans les réunions (pense-écoute, arpentage,…).
- Oser plus l'alternance de séquences et réduire le temps de travail sur le même sujet.

- Utiliser et mettre en œuvre les méthodes découvertes > le pense-écoute dés la prochaine réunion de mon équipe projet. Echanger avec es chefs sur les techniques d'animation les plus adaptée pour une réunion en mars avec les collectivités.

-