



Exemple de tour de table

Le tour de table croisé

Les apprenants se mettent par 2. A s'adresse à B et lui demande :

- Sa fonction
- Une situation problème
- Une attente

B fait de même envers A

A présente B lors de la restitution et B présente A.

Si le nombre de stagiaires est important, vous pouvez faire des groupes de 4 personnes et vous désignez un rapporteur. Celui-ci parlera au nom du groupe et la personne concernée pour compléter le propos.

Le tour de table impliquant

Une série de phrases ou d'adage sur le thème de la formation est communiquée aux apprenants. Les apprenants choisissent une phrase et se présente à travers elle.

Cet exercice peut également se réaliser avec des photos, des objets... Les apprenants parlent d'eux à travers leur choix.

Ce tour de table permet d'entrer dans la formation.

Tour de table sur le thème de la formation

Chaque stagiaire note un mot sur un post it et répond à la question suivante :

Ce représente quoi pour vous, le sujet de la formation ?

Chaque stagiaire commence par expliquer son choix et exprime ses attentes.

Il est important de noter les éléments apportés par les apprenants car ils serviront sur le temps de formation.





Exemple de Réveil pédagogique

4 jeux issus du gamestorming pour animer votre formation

Ces jeux issus de l'ouvrage « [Gamestorming](#) » de Dave Gray, Sunni Brown et James Macanufo vous aiguilleront dans votre phase d'exploration. Bonnes séances !

Situer les connaissances et méconnaissances — « La zone aveugle » de Sunni Brown

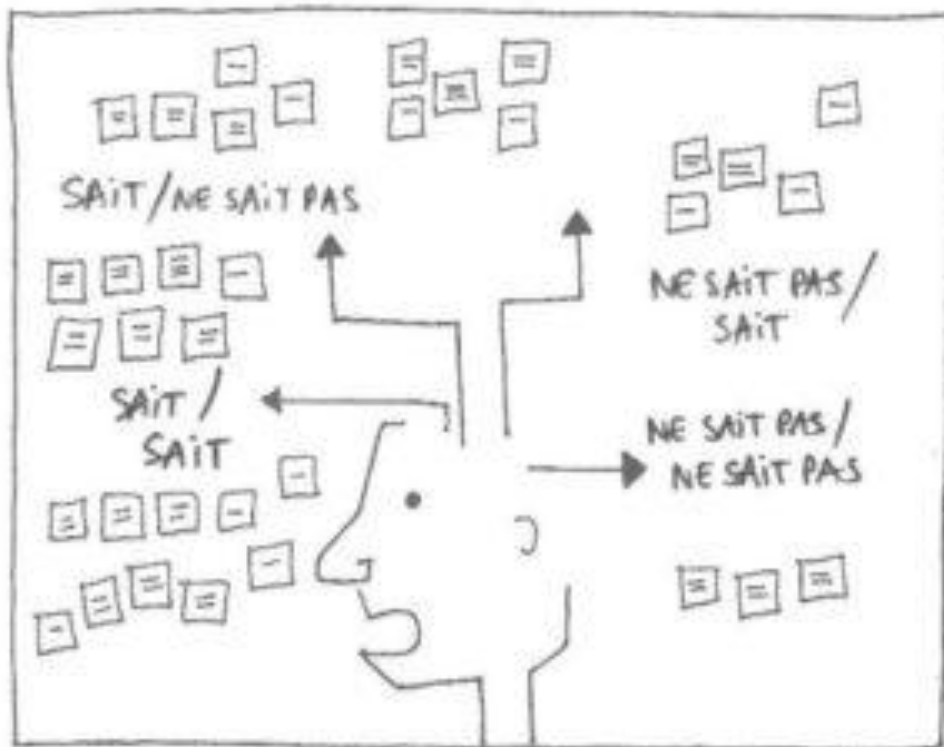
Afin de connaître le niveau de connaissance de chaque participant, vous pouvez vous appuyer sur un exercice réflexif qui les invite à se situer dans le spectre des acquis.

- **Nombre de joueurs** : de 5 à 15 personnes
- **Durée du jeu** : de 30 à 45 minutes
- **Supports** : paperboard ou tableau, posts-it

Déroulé du jeu :

1. Avant le jeu, préparez un large paperboard (ou utilisez le tableau) pour dessiner un profil et 4 flèches qui partent dans 4 directions. Au bout de la première flèche, écrivez « sait/sait », au bout de la seconde « sait/ne sait pas », « ne sait pas/sait » pour la troisième et la quatrième se termine sur « ne sait pas/ne sait pas ». Définissez le thème du jeu : il peut soit porter sur la formation en général, soit sur un aspect en particulier ;
2. Présentez le jeu aux participants : ils devront tous alimenter les 4 flèches avec leurs réponses. Sur la première flèche, chacun notera « ce que je sais que je sais » (« ce que j'ai conscience de connaître »). Sur la seconde flèche, « ce que je sais que je ne sais pas » (« ce que j'ai conscience de ne pas connaître »). Sur la troisième flèche, « ce que je ne sais pas ce que je sais » (« mes connaissances que je n'exploite pas pour ce sujet »). Sur la quatrième flèche « ce que je ne sais pas que je ne sais pas » (« ce que j'ignore ne pas connaître ») ;
3. Distribuez des posts-it et invitez les participants à remplir la flèche une, puis la flèche deux, puis la flèche trois ;
4. Pour la flèche quatre, ils vont rencontrer des difficultés. Posez des questions provocantes telles que « Qu'est-ce que telle équipe sait que votre équipe ignore qu'elle ne sait pas ? » Confrontez les équipes et les points de vue. Appuyez-vous sur le tableau déjà rempli pour que les participants notent ce qu'ils ignorent ;
5. Si déjà vos joueurs prennent conscience de leur zone aveugle, vous avez atteint votre objectif. Si vous souhaitez aller plus loin, réfléchissez collectivement aux moyens de relever les défis propres aux réponses et aux catégories.





Source : toutes les illustrations sont issues de l'ouvrage « Gamestorming »

Pour un déroulement sans encombre, restez sur des sujets et des réponses très factuels. Pas question ici de faire un examen psychologique ou de laisser libre cours au jugement entre stagiaires.

Favoriser l'apprentissage entre pairs — « Le feu de camp » de Sunni Brown

Intégrez l'apprentissage entre pairs à travers des techniques de storytelling : chaque membre raconte une histoire qui permettra à ses coéquipiers de découvrir une notion, de savoir comment réagir face à une situation ou d'alimenter leur palette de connaissances.

- **Nombre de joueurs** : de 8 à 20 personnes
- **Durée du jeu** : de 30 à 45 minutes
- **Supports** : des posts-it et des feutres

Déroulé du jeu :

1. En amont de la séance, inscrivez 10 à 20 mots sur des post-it. Ces mots constitueront les points de départ de 10 à 20 histoires. Pensez à des idées neutres : « projets », « travail d'équipe », « apprentissage », « premier jour de travail », « opportunités »... Collez les posts-it sur les murs de la salle ;

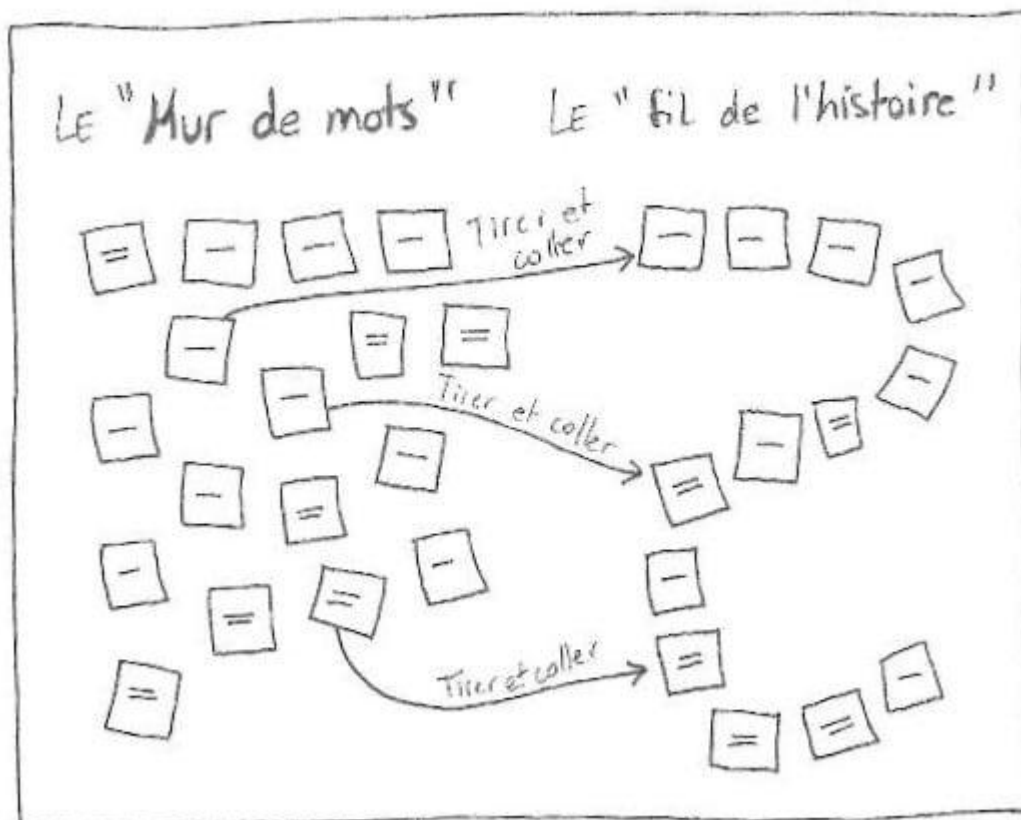




Apprendre Autrement !

La formation tout au long de la vie

2. Distribuez feutres et posts-it aux participants. Détaillez votre idée : vous organisez un feu de camp sur le lieu de la séance et vous invitez les participants à partager leurs histoires. Présentez le mur de mots et laissez 3 minutes à l'assemblée pour trouver une histoire associée à chaque mot ;
3. Commencez la séance par votre propre histoire. Sélectionnez un post-it, collez-le sur un autre mur et racontez votre histoire. Invitez chaque participant à faire de même à tour de rôle. Si un mot de l'histoire n° 1 évoque une autre histoire à un participant, il prend le relais. Ainsi, toutes les histoires ont un lien entre elles. Ce lien se révèle via les posts-it qui se collent à la suite des autres afin de créer un fil conducteur ;
4. Si aucun mot de l'histoire précédente ne fait écho aux futurs conteurs, alors ils prennent un post-it au hasard et le colle à la suite des autres. Vous passez d'un mur de mots à un fil de l'histoire. Le jeu se termine lorsque tous les joueurs ont conté leur anecdote et que les échanges sont terminés.



Grâce à cette technique, vous vous appuyez sur les expériences des joueurs et enrichissez la formation. Ce jeu ludique détend l'atmosphère et encourage les discussions informelles.





Gérer les feedbacks — « Le consensus à cinq doigts »

Accélérez et fluidifiez les points d'avancement afin de connaître le ressenti des stagiaires sans perturber l'énergie du groupe.

Déroulé du jeu : lorsque le besoin s'en fait ressentir, demandez à vos participants d'indiquer leur niveau de compréhension ou d'entente concernant le sujet que vous traitez. Pour qu'ils s'expriment, ils doivent utiliser une main et afficher — de 0 à 5 — leur ressenti : s'ils lèvent 5 doigts, ils comprennent très bien le sujet. S'ils lèvent le poing, ils se sentent loin du sujet traité ou ne comprennent pas la séance. Penchez-vous sur les participants qui lèvent de 0 à 3 doigts, ils vous aideront à être plus clair, à reformuler ou à creuser le sujet. Grâce à cette technique, vous mesurez les écarts de perception et vous vous concentrez sur les participants qui en ressentent le besoin sans perturber les autres.

Partager les expériences et opinions — « Le World Café » du collectif World Café

Très répandu, le World Café permet de passer d'un cadre scolaire à un cadre informel en se basant sur un environnement proche d'un Café.

- **Nombre de joueurs :** libre, mais dans notre exemple, de 24 à 30 participants divisés en groupes de 4 à 5 personnes
- **Durée du jeu :** 1 h 30
- **Supports :** matériel de dessin

Déroulé du jeu :

1. En amont du jeu, préparez une liste de questions ouvertes, simples, concrètes et dans le thème de votre formation ou de votre séance. Préparez un environnement hospitalier en disposant plusieurs tables rondes et en déposant du matériel à dessin ;
2. Le jeu se découpe en 3 séances de 20 minutes incluant le temps de synthèse. Les équipes désignent un « hôte » par table, les autres seront des « ambassadeurs ». Les 6 groupes de notre exemple répondent à des questions similaires autour des tables voisines. En préparation, prévoyez autant de questions que de table, mais n'oubliez pas qu'elles couvrent le même sujet. Vous pouvez par exemple prendre des angles différents d'un même thème ;
3. Lorsque les 20 minutes se sont écoulées, les « ambassadeurs » changent de table. Les « hôtes » résument aux nouveaux « ambassadeurs » les échanges menés précédemment. Les discussions débutent à partir des dernières réflexions afin de ne pas repartir du point de départ.

Vous avez ainsi capitalisé sur les échanges et les conclusions afin d'aller plus loin dans l'exploration et la discussion. Cette technique est très efficace avec des grands groupes ou des profils complémentaires.

