

C4 Le Phillips 6 x 6

OBJECTIFS

Cette technique d'animation a pour finalité de faire échanger et débattre les membres d'un groupe autour d'un sujet donné. Elle permet de susciter des questionnements chez les participants et conduit à la formulation de réponses collectives.

MOTS-CLÉS

Questions, réflexion collective, échanges.

Le mot du formateur

« La technique d'animation du Phillips 6x6 est intéressante pour interroger un groupe de taille moyenne (36 personnes en théorie). Elle peut néanmoins être utilisée avec des groupes de plus petite taille (25 personnes, par exemple). »



En bref...

La technique d'animation du Phillips 6x6 permet de faire travailler en petits groupes les participants à une formation. En s'efforçant d'apporter une réponse unique et précise à une question donnée, ils doivent faire appel à leurs capacités d'échange, d'écoute, d'argumentation et de négociation.

Cette technique d'animation peut être utilisée dans l'objectif de :

- produire rapidement (6 minutes) des réponses à une question donnée ;
- initier un débat ;
- générer réflexions et échanges au sein d'un groupe.

MODALITÉS D'ORGANISATION

Temps d'animation

De 1 heure à 2 heures.

- Présentation : 3 minutes.
- Réflexion de groupe : 6 minutes.
- Rapport des groupes : 6 minutes pour chacun des six groupes.
- Débat : de 5 à 10 minutes pour chaque rapport.

Effectif conseillé du groupe

Six groupes de 6 personnes.

Matériel nécessaire

- Un paperboard.
- Six tables et six chaises pour chacune d'elles.

DÉROULEMENT DE LA SÉANCE

1. Présentation des finalités de la séance

Le groupe se divise en sous-groupes de six personnes. Chaque sous-groupe doit répondre en 6 minutes à une question donnée et proposer ensuite sa réponse à l'ensemble des participants à la formation.

2. Énoncé de la question proposée par le formateur/l'enseignant

Par exemple : « L'éducation à la santé est une affaire de spécialistes ».

3. Désignation d'un rapporteur par groupe

4. Réflexion et échanges des groupes dans l'objectif d'aboutir à une réponse commune faisant consensus (6 minutes)

5. Exposé oral (à l'aide de transparents ou d'un paperboard) des réponses proposées par chacun des six groupes (6 minutes par groupe)

Le formateur note et classe les idées de chaque groupe au tableau, pour préparer la synthèse.

6. Intervention et commentaires du formateur à la suite de chaque exposé ou à l'issue de l'ensemble des présentations

7. Débat entre participants

Cette technique est citée dans les fiches formation : A23.3 en formation initiale et B2.3 en formation continue.

Avantages

- ▶ Permet d'interroger un groupe de moyenne importance.
- ▶ Permet de forcer la négociation entre les membres d'un groupe.
- ▶ Permet de faire émerger de nouveaux questionnements.

- ▶ Nécessite de la part du formateur/de l'enseignant un sens aigu de régulation des échanges et de maîtrise du temps (de façon à permettre l'expression de chacun des six groupes).

Limites

C6 Le jeu du bingo

OBJECTIFS

L'objectif principal de cette technique est de permettre aux membres d'un groupe de faire connaissance (de façon générale ou sur un thème plus ciblé selon la suite du travail envisagée avec ce groupe). Il est tout particulièrement adapté à la formation continue.

MOTS-CLÉS

Se connaître, découvrir l'autre, aller vers l'autre.

Le mot du formateur

«La technique du jeu du bingo permet aux membres d'un groupe nouvellement constitué de faire connaissance de manière ludique, en installant un climat positif dans le groupe.»



En bref...

Le but de ce jeu est de remplir une ligne, une colonne ou une diagonale de cinq cases avec cinq noms différents. Le joueur qui a réussi cette tâche dit « bingo » et s'assoit.

Le formateur/l'enseignant annonce avant de commencer que le jeu s'arrêtera dès que trois ou cinq personnes (ou plus) auront dit « bingo ».

MODALITÉS D'ORGANISATION

Temps d'animation

Une demi-heure.

Effectif conseillé du groupe

De 10 à 15 personnes.

Matériel nécessaire

- Une grille de 25 cases pour chaque participant. Dans chacune de ces cases est écrite une proposition (qualité, compétence, activité...)¹.
- Une salle suffisamment spacieuse pour permettre les déplacements.

DÉROULEMENT DE LA SÉANCE

1. Distribution du matériel

Chaque participant reçoit une feuille contenant 25 cases. Dans chacune de ces cases, est écrite une proposition (qualité, compétence, activité...).

2. Consignes

Chacun prend connaissance du contenu des cases. Il est important de n'écrire ni son nom ni son prénom sur la feuille.

3. Mise en activité du groupe

Dans un second temps, chacune des personnes se déplace dans la salle et demande individuellement à une personne de son choix si elle correspond à telle ou telle proposition. Si oui, elle indique le nom de la personne dans la case. Si non, elle peut faire une nouvelle proposition ou passer à une autre personne. Dès qu'un joueur a rempli une colonne, une ligne ou une diagonale avec cinq noms différents, il dit « bingo » et s'assoit.

4. Arrêt du jeu

Le jeu s'arrête quand le nombre de personnes annoncé en début de séance a rempli une ligne, une colonne ou une diagonale.

5. Bilan par l'enseignant

Le formateur/l'enseignant met en valeur les points communs, les différences entre les participants du groupe.

Cette technique est citée dans la fiche formation : B1.3 en formation continue.

Avantages

- ▶ Jeu dynamique qui permet de bouger et d'aller vers les autres.
- ▶ Permet de découvrir l'autre dans des aspects plus personnels.
- ▶ La règle est facile à comprendre par tous.
- ▶ Les participants se découvrent, même quand ils pensent bien se connaître.
- ▶ Le jeu peut être adapté (nombre de cases, thèmes, règle d'arrêt du jeu) en fonction du groupe et de la nature du travail envisagé.
- ▶ Ce principe de jeu fonctionne aussi bien avec des enfants qu'avec des adultes.

Li mites

- ▶ Il est important de veiller à n'écrire que des propositions positives.
- ▶ Il faut laisser aux participants la possibilité de ne pas répondre.
- ▶ Vingt cases est un minimum pour que le jeu présente un intérêt.

1. Voir « Exemple du jeu du bingo » en annexe de cette fiche sur le DVD.

Exemple d'utilisation de l'abaque de Régnier®
 Réalisé par Services 18, avec l'appui d'Acteas & MD

Travail préparatoire : Définition des enjeux spécifiques de Services 18

Le questionnaire suivant permet de réagir aux idées émises lors des 2 premières sessions puis d'en débattre. Elles sont de différents ordres, et il est nécessaire de faire le point sur ce qui peut constituer les enjeux partagés, en mettant en évidence les points sur lesquels il y a accords, désaccords (plus ou moins tranchés), ou autres éléments à débattre.

Vous avez donc maintenant à "voter" sur ces idées : **retours pour le 30 août dernier délai.**

Réagissez sur chaque proposition, AVEC UN X SUR LA CASE DE VOTRE CHOIX

- si vous êtes **tout à fait d'accord** → **vote vert foncé** (A)
- si vous êtes **plutôt d'accord** → **vote vert clair** (B)
- si vous n'êtes **plutôt pas d'accord** → **vote rose** (C)
- si vous n'êtes **pas du tout d'accord** → **vote rouge** (D)
- si vous êtes **mitigés**, s'il y a du pour et du contre → **vote orange** (E)
- si **vous manquez d'éléments** pour vous positionner ou si la proposition n'est pas compréhensible → **vote blanc** (F)
- si **cette affirmation ne vous semble pas pertinente, ou hors sujet** → **vote gris** (G)

Réponse d'un participant

L'évaluation de l'utilité sociale de Service 18 doit avoir l'utilité suivante (vis à vis de l'activité ou du fonctionnement de l'association) :		A	B	C	D	E	F	G
1	L'outil doit nous permettre de réinterroger les attentes des gens		X					
2	La démarche doit permettre de faire des choix entre des actions, certaines étant plus utiles que d'autres		X					
3	La démarche doit permettre de réinfléchir les activités de Services 18	X						
4	L'outil doit nous permettre de travailler sur le contenu	X						
5	Le terme « accompagnement » est plus approprié que le terme « aide » (CF la définition donnée de l'utilité sociale de Services 18)	X						
6	Ca doit permettre un positionnement idéologique (..), d'avoir une architecture qui ne soit pas réduite à celle d'un cabinet-conseil	X	X					
7	Ca doit permettre de définir en quoi les activités marchandes pourraient ne pas trahir le projet mais au contraire soutenir l'ensemble		X					
8	Ca doit permettre de trouver une cohérence, entre viabilité économique et respect du projet					X		
9	Ca doit permettre de réinterroger la démarche du pôle EDL, pour ne pas ranger l'action comme instrument politique de la ville					X		
10	La démarche doit nous aider à nous positionner vis à vis des financeurs, obtenir du soutien		X					
11	La démarche doit contribuer à mobiliser		X					
12	Ca doit permettre d'améliorer des méthodes de travail collectif							X
13	Ca doit permettre de reconsidérer les modes de fonctionnement entre équipe de salariés, administrateurs et usagers		X					
14	Ca doit permettre de discuter d'un référentiel commun entre salariés et bénévoles, réduire le déficit sur la définition du sens, partager une culture commune	X						
15	Ca doit permettre d'entrer en dialogue sur projet et valeurs		X					
16	Ca doit permettre de savoir ce que les administrateurs ont à partager		X					
17	Il y a une importance à aller regarder les modes de décision							X
18	Ca doit permettre de faire passer les bénéficiaires vers un statut de partenaires		X					
19	Ca doit intégrer la nécessité de maintenir le lien entre PESS et EDL			X				
20	Services 18 aura plus de force s'il n'est pas demandeur subordonné à des commanditaires mais comme proposeur d'intérêt commun à des partenaires	X						
21	Ca doit permettre de changer les rapports avec nos partenaires		X				X	

L'abaque de Régnier

Définition

L'Abaque de Régnier est un système de communication pour les groupes restreints (8 à 15 personnes environ).

Un abaque est un boulier pour compter et Régnier est le nom du docteur qui a conçu cet outil d'animation.

Objectifs et intérêts

Animer un débat, une séance de formation, une réunion, une rencontre...en permettant à chacun de se positionner, de s'exprimer, de donner son avis et d'argumenter à partir d'une même affirmation donnée au groupe.

Une fois que chacun s'est exprimé, il est possible de :

- comparer les différents points de vue (on peut les comptabiliser sous forme de tableau)
- mesurer, prendre conscience des écarts entre les mots et les intentions.
- prendre conscience que chacun s'exprime et se positionne en fonction d'un " cadre de référence " qui lui est propre (croyances, valeurs, histoire, éducation, groupe social, connaissances...)
- faire évoluer les points de vue dans la mesure où chacun apporte un éclairage différent et souvent inattendu...

Présentation

L'outil tel que l'a conçu le Docteur Régnier comporte :

Un cube, par personne (du groupe) de six faces de couleurs toutes différentes :

1 face vert foncé :	très favorable, tout à fait d'accord
1 face vert clair favorable :	plutôt d'accord
1 face orange moyenne :	mitigé
1 face rose :	défavorable plutôt en désaccord
1 face rouge :	très défavorable, tout à fait en désaccord
1 face blanche :	vote blanc "je ne peux pas (ou ne veux pas) me situer"

Un panneau quadrillé faisant apparaître en ligne les questions et en colonnes les participants. Dans chacune des cases sera positionnée une pastille aimantée de la couleur du cube choisi et positionné par chaque participant

Un chevalet par participant lui affectant une lettre de l'alphabet et permettant de l'identifier.

Adaptation possible : à la place des cubes colorés, on peut utiliser des fiches cartonnées de couleur pour planning. On demande alors aux participants de placer face à eux la fiche colorée correspondant à leur choix (en pliant la fiche).

Déroulement

L'animation se déroule en 3 temps

1er temps

Après la formulation par l'animateur de l'affirmation ou de la question, chaque participant vote en plaçant, devant lui, face à l'animateur la face colorée de son cube en fonction de son choix.

Cette étape est silencieuse pour tous les participants.
La durée de ce vote personnel ne doit pas excéder deux minutes.

2ème temps

Deux minutes après l'affirmation ou la question formulée par l'animateur, celui-ci affiche sur le tableau quadrillé les votes des participants.

Les participants peuvent aussi s'abstenir de voter en ne plaçant pas leur cube face à l'animateur. Dans ce cas, le participant qui s'abstient de prendre position ne pourra participer aux 2e et 3e temps.

Puis chaque participant argumente la couleur de son choix (en 30 ou 45 secondes).

Durant ce 2ème temps, seul celui qui argumente a droit à l'expression tandis que les autres restent silencieux.

3ème temps

C'est le temps du débat collectif qui peut durer 5 à 10 minutes. Ce débat peut s'alimenter du consensus ou des différences apparues sur le tableau de recueil des votes. Il peut être complété par un apport théorique éventuel.

Durée

Il est souhaitable de disposer au minimum de 30 à 40 mn pour 1 affirmation et de 60 à 90 mn pour 3 affirmations.

Remarques

L'animation peut avoir lieu

- en début, milieu ou fin de séance
- en petits groupes ou en séance plénière
- pour se présenter
- pour appréhender une thématique à partir des représentations de chacun
- pour approfondir une réflexion
- pour analyser un problème ou une situation
- pour évaluer une action ou une séance ...

C2 Le blason

OBJECTIFS

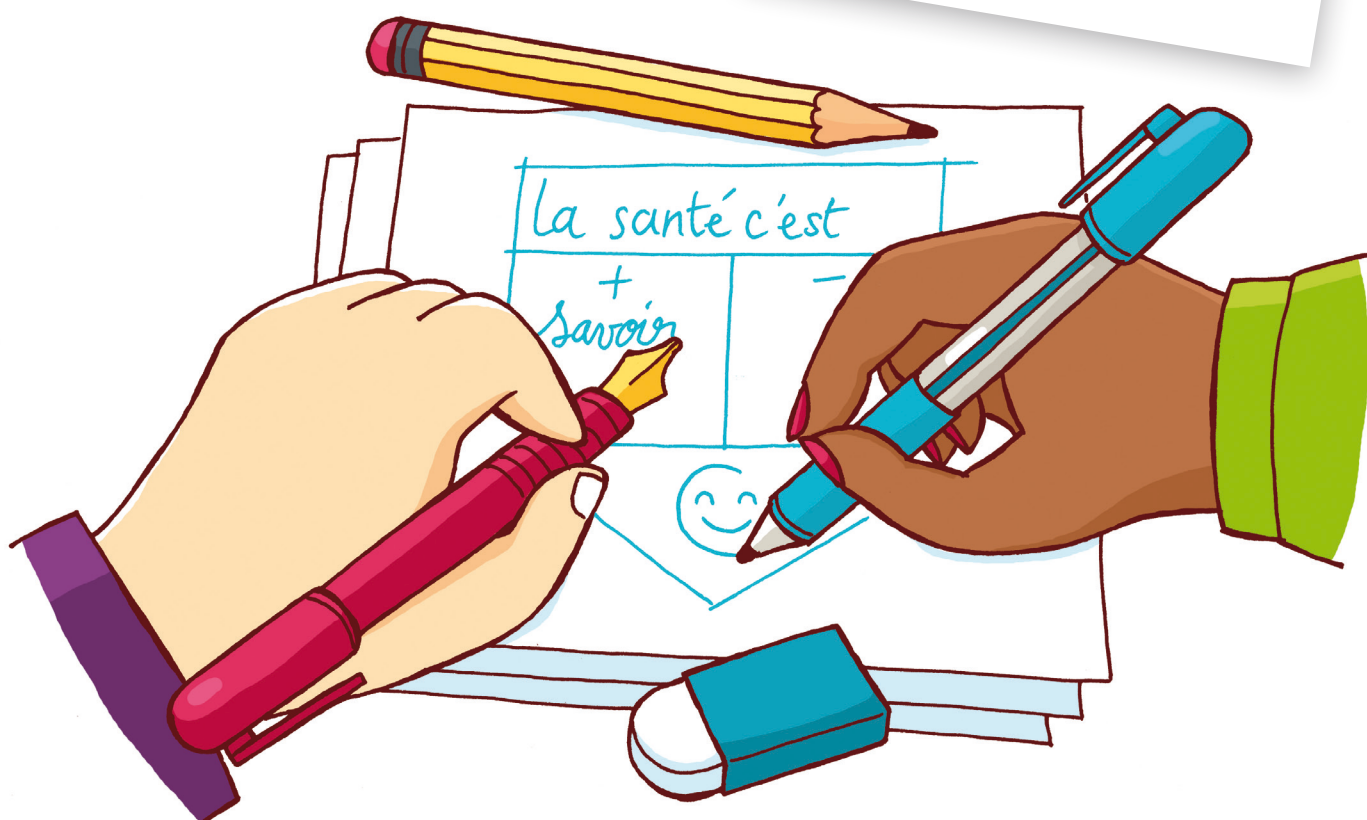
Cette technique d'animation permet aux membres d'un groupe d'exprimer, de défendre et de confronter leurs représentations de l'éducation à la santé sous forme de mots, de symboles ou de dessins.

MOTS-CLÉS

Représentations, confrontation, mots, symboles.

Le mot du formateur

« Le blason proposé par le formateur/l'enseignant peut prendre des formes très variées et aborder tous les thèmes souhaités. Il peut également évoluer au fil du temps en fonction du public et des objectifs de formation identifiés. »



En bref...

La technique du blason consiste à faire compléter, par les membres d'un groupe, des items choisis par le formateur/l'enseignant (exemple : « Écrire une phrase sur les freins à l'éducation à la santé »). Après une réflexion individuelle ou collective (en sous-groupes), chaque individu ou groupe d'individus présente son blason à l'assemblée et le défend. De cette présentation peuvent naître des débats. Cette technique permet à la fois de **rendre compte du savoir** (connaissances), **du savoir-être** (représentations et attitudes) et **du savoir-faire** (compétences et comportements) d'une personne ou d'un groupe de personnes.

Elle peut être utilisée à différents moments :

- au tout début d'une action, comme exercice de présentation nécessaire à la genèse du groupe ;
- au cours d'une action, dans l'objectif de réaliser une photographie individuelle ou collective d'un rapport à un sujet donné ;
- à la fin d'une action, comme support d'évaluation.

MODALITÉS D'ORGANISATION

Temps d'animation

De 1h30 à 2 heures.

Effectif conseillé du groupe

De 15 à 20 personnes pouvant travailler seules ou en sous-groupes avant le temps d'échange.

Matériel nécessaire

- Un espace permettant le travail en sous-groupes,
- Des tableaux de papier et des feutres de couleur,
- Un blason pour chaque participant (ou groupe)¹.

DÉROULEMENT DE LA SÉANCE

1. Présentation des finalités de la séance

Chaque participant devra compléter le blason qui lui aura été remis de façon à le présenter, dans un second temps, au reste du groupe.

Remarque : Il ne s'agit pas ici de répondre à des questions mais bien de livrer son opinion.

2. Lecture collective des items constitutifs du blason

Les items sont choisis par le formateur/l'enseignant en fonction des objectifs de la formation et peuvent évoluer avec celle-ci.

3. Écriture du blason, seul ou en sous-groupe (de 20 à 30 minutes)

Des dessins ou symboles peuvent aussi être utilisés.

4. Affichage ou présentation orale de l'ensemble des blasons

5. Commentaires et échanges sur leur contenu

Cette technique est citée dans les fiches formation : A23.1 en formation initiale et B2.4 en formation continue.

Avantages

- ▶ Permet de faciliter l'expression de chacun.
- ▶ Permet d'identifier ses représentations et/ou connaissances.
- ▶ Facilite les échanges et la créativité (expression possible sous forme de symboles ou de dessins).

Li mites

- ▶ Une explication des items choisis peut être nécessaire lors de l'utilisation de cette technique avec des enfants.
- ▶ Nécessite de penser la construction de blasons en amont.

1. Voir « Un exemple de Blason » en annexe de cette fiche sur le DVD.

Les six chapeaux, comment ça marche concrètement ?

La créativité implique de briser les conventions afin de regarder les choses sous un jour nouveau (Edward de Bono) De Bono propose de diviser la recherche de solutions en **6 phases bien distinctes**, chacune représentée par un chapeau de couleur qui symbolise une façon de penser. Le procédé est très simple : chaque membre du groupe doit mettre un chapeau imaginaire à la fois, et réfléchir à une problématique donnée, en endossant bien évidemment la façon de penser qui correspond au chapeau que l'on porte. Une séquence d'utilisation des chapeaux est déterminée à l'avance selon le problème à traiter (ex : on pense en chapeau blanc d'abord, ensuite en rouge, puis en noir, etc). **Cette technique permet de repérer quel est notre chapeau habituel, mais surtout, de réfléchir autrement.**



Les 6 Chapeaux  Le 07-03-2006

6 chapeaux, 6 couleurs, 6 méthodes de pensées pour une meilleure réflexion

Un chapeau, un rôle, un mode de pensée

- **Chapeau blanc** : le penseur énonce des faits purement et simplement. Il donne au

groupe des informations objectives. Il représente la neutralité et répond à la question suivante : *quels sont les faits?*

- **Chapeau rouge** : le penseur apporte des informations teintées d'émotions, de sentiments, d'intuitions ou de pressentiments. Il n'a pas à se justifier auprès des autres chapeaux. Il représente la passion et répond à la question suivante : *que ressentez vous ?*
- **Chapeau noir** : le penseur s'indigne auprès des autres chapeaux en insistant sur les dangers et les risques, la prudence. Sa réflexion, toujours logique, aide à repérer les éventuels freins et obstacles. Il est « l'avocat du diable » et répond à la question suivante : *pour chacune de ces solutions: quels sont les risques? Les avantages et inconvénients?*
- **Chapeau jaune** : le penseur se confie sur ses rêves et ses espoirs. A l'instar du chapeau noir, ses commentaires sont constructifs, positifs et tentent de rendre les idées des autres membres concrètes. Il représente l'optimisme et répond à la question suivante : *pour chacune de ces solutions, que mettre en oeuvre?*
- **Chapeau vert** : le penseur est à la recherche de solutions créatives, en dehors des sentiers battus, qui peuvent répondre aux critiques du chapeau noir. Il représente la créativité sans limite et la fertilité des idées, et répond à la question suivante : *Quelles sont les solutions possibles, y compris les plus farfelues?*
- **Chapeau bleu** : le penseur est l'animateur de la réunion, le meneur de jeu. Il représente l'organisation et la canalisation des idées. Il est très important car il maintient la discipline et veille à ce que les participants utilisent bien leurs chapeaux. Il répond aux questions suivantes : *Quelle est la solution à retenir? Comment organiser sa mise en oeuvre?*

Les six chapeaux, quels bénéfices attendre de la méthode ?

Utiliser la méthode des six chapeaux de Bono lors d'une séance de résolution de problèmes ou de créativité permet de :

- Voir la situation sous des angles différents
- Admettre la multiplicité des points de vue
- S'autoriser à explorer des champs de réflexion inhabituels pour nous
- Construire une vision à la fois globale et détaillée de la situation
- Surmonter les difficultés liées aux modes de communication, aux rôles relationnels
- Prendre des décisions éclairées
- Identifier des solutions cohérentes
- Gagner du temps et donc de l'argent
- Eviter de sombrer dans la spirale des conflits basés sur l'absence d'accord à un instant T

C5 Le photoformation¹

OBJECTIFS

- Faciliter l'expression et la communication.
- Mettre à jour les présupposés, les attentes, les représentations des étudiants ou des stagiaires.
- Mettre à distance ses propres conceptions.
- Aborder et mettre en évidence la complexité d'un concept ou d'un champ.
- Intégrer et intérioriser des acquis, et travailler à la réflexivité.
- Mettre en évidence les changements dans les connaissances ou les compétences.

MOTS-CLÉS

Représentations, pratiques, photographies, échanges.

Le mot du formateur

« La photographie constitue une médiation qui permet de travailler sur les représentations et les pratiques en matière d'éducation à la santé et d'aborder des problématiques complexes.

Comme toute technique pédagogique impliquante pour les étudiants ou les stagiaires, elle nécessite, de la part du formateur, une attention particulière au respect des personnes. Le non-jugement, l'absence de manipulation et l'écoute doivent être la règle. »

En bref...

Le photoformation a pour finalité la professionnalisation des enseignants en référence au cadre de la promotion de la santé. **Acquérir un regard professionnel sur les questions d'éducation à la santé** est un processus qui nécessite de travailler des problématiques complexes au sein desquelles chacun est très impliqué en tant que personne. Tenir un discours rationnel et distancié sur la santé (bien-être, maladie, sexualité, mort, dépendance, souffrance...), **prendre conscience de ses propres conceptions**, des *a priori*, des idées toutes faites que l'on véhicule n'est pas toujours facile. L'image peut constituer un support susceptible d'aborder ces questions. Pour éviter une « psychothérapie sauvage », le débat devra être strictement borné en précisant les objectifs².



MODALITÉS D'ORGANISATION

Temps d'animation

Variable selon les contextes de formation et les objectifs. D'une utilisation en « débroussaillage de concept » (de 10 à 15 minutes), à une activité de réinvestissement par la création d'un photoformation (de 1 à 2 journées), en passant par la prise en compte des représentations initiales (de 1 heure à 1 h 30), l'évaluation d'une séquence (de 15 à 45 minutes) ou un travail sur l'éthique en éducation à la santé (3 heures).

Matériel nécessaire

- Un ensemble d'images³ (de 50 à 100 en général, avec un optimum à 60 pour les groupes de travaux dirigés), que l'on disposera sur une table

- Un espace permettant aux participants de se déplacer pour regarder et choisir les photographies

Effectif conseillé du groupe

Variable selon les objectifs.

- Pour un travail sur les représentations des participants, l'abord d'un concept ou l'évaluation d'une séance : entre 25 et 30 personnes.
- Pour mettre en œuvre un travail réflexif approfondi : de 15 à 20 personnes.

1. Voir l'outil « Photoformation » de Profédus.

2. Voir « Des images au service de la formation : Guide d'utilisation du photoformation » de Profédus et « Le photoformation, une technique adaptée à la formation des enseignants en éducation à la santé », « Sélectionner un ensemble de vues pour un photoformation » en annexe de cette fiche sur le DVD.

3. Voir « Le jeu de photos » réalisé pour Profédus en annexe de cette fiche sur le DVD.

DÉROULEMENT DE LA SÉANCE

A. Faciliter l'expression et la communication

La médiation de la photographie favorise l'expression des étudiants/des stagiaires. Les objectifs pourront être de créer une dynamique de groupe, de favoriser l'expression personnelle et les échanges, de travailler la connaissance de soi dans une perspective de développement professionnel.

B. Mettre à jour les présupposés et les attentes, les représentations des étudiants, mettre à distance ses propres conceptions⁴

Après présentation de l'activité et de ses finalités, le formateur propose une consigne relativement fermée, soit centrée sur les attentes vis-à-vis de la formation, soit sur l'objet de cette formation. Les participants vont, l'un après l'autre, expliciter leur choix et leurs attentes. Le formateur note chacune des définitions. Un travail collectif de regroupement est ensuite réalisé. Il apparaît que plusieurs attentes ou conceptions coexistent et que toutes sont légitimes. Cette « matière » pourra être réutilisée tout au long du processus de formation et tout particulièrement à la fin. Un autre photoformation pourra être réalisé à ce moment-là, et les résultats collectifs seront comparés. Il ne nous semble pas judicieux de mettre en avant les évolutions individuelles. Chaque participant, à sa manière, pourra identifier les évolutions de son regard sur les questions abordées.

C. Aborder et mettre en évidence la complexité d'un concept ou d'un champ

La formation des enseignants ne se limite pas à l'acquisition de techniques pédagogiques, même s'il est évident que c'est un volet essentiel de la professionnalisation. Le travail sur des « concepts intégrateurs » comme la santé ou l'éducation est essentiel. Dans le but de permettre aux participants d'acquiescer un recul critique sur les différentes lectures qui coexistent, il importe de créer des situations de formation adaptées. Le photoformation est susceptible d'y contribuer.

Après présentation du travail et de ses finalités, le formateur propose une consigne centrée sur l'objet de cette formation, les participants vont expliciter, chacun leur tour, leur choix et leurs attentes. Le formateur note chacune des définitions. Un travail collectif de regroupement est ensuite réalisé. La mise

en évidence des présupposés de chacune des définitions est réalisée, des apports documentaires⁵ vont permettre de clarifier ce qui est en jeu. Il est ensuite possible de conduire un travail de modélisation qui prendra en compte à la fois les représentations des participants et les travaux scientifiques.

D. Prendre de la distance critique et creuser une problématique

En cours de formation, il peut être judicieux de recourir au photoformation pour analyser la façon dont se construisent leurs compétences professionnelles, la prise de recul vis-à-vis de ses propres représentations, pour aider les participants à se positionner vis-à-vis des nouvelles acquisitions, discuter de l'appropriation des démarches et approches proposées, en vue du réinvestissement dans l'activité professionnelle en elle-même.

E. Intégrer et intérioriser les acquis dans une nouvelle globalité, mettre à distance les acquis, travailler la réflexivité, mettre en évidence les changements

Une activité collective de réalisation de photographies en établissement est proposée aux stagiaires, avec pour consigne de prendre en photo les éléments contribuant à l'éducation à la santé des élèves, d'organiser et de commenter ces photographies (réalisation d'une exposition, par exemple). Ce travail permet de réinvestir l'ensemble des apports et de les confronter au contexte concret d'un établissement scolaire.

F. Évaluer un dispositif de formation

Le photoformation, outil d'évaluation d'un module de formation, qu'il ait été utilisé avant ou non, facilite l'expression des participants.

Cette technique est citée dans les fiches formation : A11.1 ; A12.2 ; A12.4 ; A22.1 en formation initiale et B1.2 ; B1.6 ; B2.1 ; B2.3 en formation continue.

Avantages

- ▶ Permet d'aborder les questions de santé en référence à l'activité professionnelle, tout en prenant en compte la spécificité des rapports que chacun entretient avec la problématique.

Limites

- ▶ Il s'agit d'une activité parmi d'autres et elle doit être articulée à d'autres modalités de formation. Il ne s'agit pas de s'arrêter à l'expression des divers regards portés sur la question mais bien de construire des compétences professionnelles.

4. Cet objectif est le plus souvent poursuivi par le formateur.

5. Voir « Le photoformation, une technique adaptée à la formation des enseignants en éducation à la santé » en annexe de cette fiche sur le DVD.

LA PARTICIPATION – DEMARCHES ET OUTILS

Les bases de l'animation de groupe

L'aménagement de l'espace influence non seulement les rapports entre les individus mais aussi leur état d'âme. Mieux vaut privilégier des espaces clairs, confortables, sans bruit et résonance. La disposition des tables peut être agencée en fonction des types de réunion (en mouton pour les travaux en petit groupe, en aigle pour les discussions avec un tableau et en U ou carré ou les réunions de décision ...)

La gestion du temps. Commencer et finir à temps est non seulement un gain de temps mais aussi et surtout un gain d'énergie. C'est aussi un levier pour la participation. Bon, ne pas s'inquiéter quand même... même avec la meilleure volonté on commence généralement en retard et on finit en retard aussi !

Clarifier les objectifs, le type de débat, de réunion. Ce sont ceux qui organisent un temps de débat qui choisissent le niveau de participation. Les gens souhaitant participer souhaitent souvent co-décider. Mais ils imaginent, souvent à raison, que le temps de débat ne leur permettra que de s'informer, au mieux d'être consultés. Il est important de prendre du temps pour clarifier les objectifs de la rencontre et les choix d'organisation qui en découlent, ne pas éluder les choses et clarifier ce que l'on fait ensemble et comment on va fonctionner ensemble.

Des contraintes à la prise de parole. Il s'agit alors pour ceux qui souhaitent faire de l'éducation populaire de poser des contraintes sur l'accès et l'usage de la parole. Sans quoi la règle implicite du jeu est ultra-libéral : prends la parole qui le souhaite, autant de fois qu'il le souhaite et aussi souvent qu'il le souhaite. Autant dire que les personnes qui maîtrisent le plus l'oral monopolisent bien souvent le temps de parole collectif. On peut donc contrôler et limiter le temps de parole ou bien le nombre de prises de paroles. Ex : Prendre la parole 1 seule fois par point de la réunion, voire par réunion. Autre chose : les experts parlent à la fin ! La distribution de la parole peut être une des missions d'un des participants.

Les petits groupes. Pour chacun de nous existe une taille de groupe à partir de laquelle nous sommes mal à l'aise pour prendre la parole : palpitations, sueurs, perte des mots et des idées... Il faut donc diviser le grand groupe en autant de petits groupes que nécessaire pour que chacun s'exprime. Se pose alors le problème de la retransmission au grand groupe qu'il faut éviter au maximum : mieux vaut collecter les comptes rendus des petits groupes ou restreindre la retransmission au strict minimum (en général, on écoute d'une oreille le rapporteur de son groupe et pas du tout les autres).

Varié les registres de la parole. L'usage dominant de la parole dans les temps de débat concerne le mode argumentatif analytique, bref celui qui convient souvent aux « grandes gueules » qui ont le pouvoir. Il est possible de démarrer un débat en demandant une anecdote ou un témoignage, plutôt qu'une analyse, puis demander de se positionner sur la résolution d'un cas concret, ce qui permet à des gens moins à l'aise avec le mode « orateur » de participer pleinement.

Varié les rythmes et espaces de réunion. On ne se rend pas toujours compte mais tenir en réunion toute une journée assis sur une chaise est un exploit physique. Pour que tout le monde puisse rester alerte et prêt à participer, on peut varier les rythmes de réunion et changer d'espace. Cela donnera de la respiration dans une journée "réunionite". On peut aussi prévoir des moments

particuliers pour lutter contre les effets physiologiques (comme le réveil et l'accueil du matin, la digestion d'après-midi...)

Prise de risques pour l'animateur. Privilégier ce qu'il se passe, faire des coupures, sortir, faire de l'informel (agir pendant l'informel), reprendre la main sur le politique en parlant de sens et non de méthodologie. Les maître mots : SENSIBILISER / ACCUEILLIR / REAJUSTER / FINIR.

Privilégier le vécu sur le prévu. Malgré toute la bonne volonté des personnes qui ont préparé la réunion, le ou les animateurs doivent être capable de modifier le déroulé pour s'adapter à l'état de fatigue ou d'émulsion du groupe, ou aux événements liés à l'informel...

La prise de décision dans les groupes

Une décision collective n'est valable et démocratique que si tout le monde (l'ensemble du groupe en présence) est concerné. On peut alors poser comme base :

- l'importance de ne pas tout décider tous ensemble.
- L'importance d'associer les personnes concernées à la prise de décision
- L'importance de prendre des décisions dans un processus démocratique, avec les phases d'analyse, de délibération et d'arbitrage.

La sociocratie

La sociocratie se fonde sur les théories systémiques, c'est Gérard Endenbourg qui l'a formalisé en s'appuyant également sur son parcours dans l'éducation non-violente.

La sociocratie est un mode de prise de décision et de « gouvernance » qui permet à une organisation de se comporter comme un organisme vivant, de s'auto organiser. Elle travaille sur des modalités d'auto-organisation :

- Le consentement : le mode de prise de décisions d'une organisation sociocratique est le consentement. Le consentement signifie : aucune objection motivée par des arguments valables. En d'autres mots dans un cercle sociocratique, aucune décision d'ordre politique (qui affecte le fonctionnement du groupe et son organisation) ne sera prise si un des membres y oppose des objections raisonnables. les décisions quotidiennes ne requièrent pas le consentement des participants parce qu'elles sont généralement prises à l'intérieur de règles (politiques) déjà convenues dans le groupe.
- L'élection des personnes : le choix et l'affectation des personnes dans une fonction ou sur la délégation d'une tâche se fait sur la base du consentement des membres présents, après une discussion dans le groupe.
- Le cercle : l'organisation (la structure) met en place une structure de prise de décisions constituée de cercles (groupes) semi-autonomes d'individus. Chaque cercle poursuit un but clairement identifié et organise son fonctionnement comme un sous-système de l'organisation. Il est responsable de l'ingénierie de ses processus de travail qu'il définit en termes d'objectifs, d'activités, et de mesure des résultats. Un cercle établit ses propres politiques sur la base du consentement de ses membres. Il élabore son propre système d'information et d'éducation permanent par la recherche, l'apprentissage et l'expérimentation. Les décisions du cercle sont prises à l'occasion de rencontres spéciales aussi appelées cercles de concertation.
- Le double lien : un cercle est relié au cercle qui lui est immédiatement supérieur par un double lien. Cela signifie qu'au moins deux personnes, le responsable de l'unité de travail et un membre délégué par le cercle sont membres du cercle immédiatement supérieur.
- L'élection sans candidature : le choix et l'affectation des personnes dans une fonction ou sur une délégation peut s'effectuer par un processus de vote sans candidat déclaré. Chaque membre du cercle propose la personne qu'il estime la plus adaptée à la fonction, puis justifie son choix (tour de compliment), le facilitateur du cercle propose alors au candidat d'accepter ou non.

Outils « susciter la participation »

Des méthodes participatives

Les consignes autobiographiques (comme les Groupes d'Interview Mutuel, les récits) **phase d'expression**

Nous pensons qu'une démarche de récit personnel, professionnel, autobiographique, analysé collectivement, a un caractère émancipateur et permet d'en tirer des enseignements sur notre besoin d'espace de parole authentique, libre, critique.

On propose des consignes permettant de s'appuyer sur des événements de son parcours personnel. Analysés au sein du groupe, ils s'inscriront dans l'histoire collective et permettront entre autre de contrer le seul débat argumentatif (d'experts), de se réapproprier collectivement des valeurs souvent vidées de leur sens car plus rattachées à des faits et de créer une culture commune propre au groupe partageant ce temps de travail.

Le Brainstorming (pour une dizaine de personnes) **phase d'expression**

Il s'agit d'une « tempête de cerveau ». Tou-te-s les participant-e-s disent tout ce qui leur passe par la tête sur une question ou un thème donné. Une personne inscrit sur une affiche tout ce qui est dit sans distinction. Dans une deuxième phase, les participant-e-s peuvent regrouper les propositions en créant des « familles ». Ceci permet d'exprimer les idées les plus farfelues et d'envisager le problème sous des angles complètement inattendus.

Le Brainstorming inversé **phase d'expression**

Il s'agit aussi d'une tempête de cerveau mais pour une action l'idée est de donner que ce qui va à l'inverse de la réussite de l'action, tout ce qu'on peut imaginer pour rater cette action sans distinction. A la fin on peut donc voir tous les écueils à éviter et envisager en creux ce que le groupe peut imaginer pour cette action.

Les Paroles boxées (6 à 300 personnes) **phase d'expression**

Cette consigne consiste à laisser à chaque participant un droit souverain à la parole sur un temps de quelques minutes. Des interventions se succèdent ainsi, sans lien avec les interventions précédentes. Il s'agit donc pour chacun de choisir ce qu'on a vraiment à dire. Cette attitude plonge l'assistance dans une situation d'écoute profonde. Souvent la consigne limite le temps de paroles (3min), les silences sont laissés à l'écoute également.

Bâton de parole **phase d'expression**

La parole est symbolisée par un bâton, ou n'importe quel autre objet. Celle ou celui qui détient le bâton est le/la seul-e à pouvoir s'exprimer, les autres ne peuvent pas l'interrompre. Quand elle/il a fini, elle/il transmet le bâton de parole à qui le demande, et ainsi de suite. Cette forme permet de visualiser la circulation de la parole, et les éventuelles monopolisations. Une variante consiste à dire "Je prend" quand une personne prend à la parole et "Je laisse" ou "J'ai dit" quand elle a fini de s'exprimer.

Le Tour de parole **phase d'expression**

Une personne de l'assemblée note les tours de parole. Qui désire la parole doit le signifier en levant la main. La personne qui note les tours de parole rajoute alors la personne qui a levé la main sur la liste des personnes qui ont demandé la parole. Chacun-e attend son tour pour parler. Cette forme permet d'éviter les dialogues ; permet que chacun-e prenne le temps de bien réfléchir son intervention ; d'éviter de répéter ce qui a déjà été dit ; de construire une réflexion collective en fonction de là où chacun-e en est au moment où elle/il intervient.

Le Ticket de parole **phase d'expression**

Chaque participant-e détient un nombre déterminé de tickets (par exemple trois). A chaque fois que l'on intervient, même brièvement, on doit donner un ticket. Quand on n'a plus de ticket, on n'a plus droit à la parole. On peut également décider d'une durée maximum d'intervention (par exemple 5 minutes).

Le Tour de table **phase d'expression**

Chaque participant-e s'exprime le temps qu'elle/il veut sur le sujet du débat, à tour de rôle, jusqu'à ce que tout-e-s les participant-e-s aient pris la parole.

Outils « susciter la participation »

L'écoute active (pour les discussions à deux) **phase d'expression**

Les deux personnes sont face à face : l'une exprime une position, un ressenti (exemple : « je pense que... »), de la manière la plus claire et la plus concise possible. L'autre écoute attentivement, ne réagit pas et se contente de reformuler ce qu'elle a compris (exemple : « tu penses que... ») une fois que la première personne a terminé. Celle-ci ne réagit pas à la reformulation et se contente de préciser sa pensée lorsque son/sa partenaire a fini (ex : « non, ce que je veux dire, c'est plutôt que...»). Quand elle a reprécisé, la deuxième personne reformule ce qu'elle a de nouveau compris (exemple : « ah, en fait tu veux dire que tu penses que... »). Ainsi de suite, jusqu'à ce que la personne qui a énoncé l'idée dise à son partenaire : « c'est bon, tu m'as bien compris-e ». Ensuite on inverse les rôles. C'est au tour de la deuxième personne d'énoncer une idée, et une seule, de la manière la plus claire et la plus concise possible. Et le dialogue se construit ainsi progressivement. Outre le fait d'être vraiment dans une pratique d'écoute et de s'y entraîner, cet outil peut être intéressant à développer lorsqu'il y a conflit dans un groupe et qu'on reste sur des incompréhensions, tant au niveau de la réflexion que du ressenti.

Les débats mouvants ou rivière (pour 6 à 300 personnes) **phase d'expression et d'analyse**

Pour lancer des problématiques et « briser la glace », nous proposons la consigne du débat mouvant. Elle consiste à demander aux participants de se positionner et réagir à une affirmation polémique sur le sujet concernant la suite du travail, ou les thématiques du groupe.

Tous les participants sont debout face aux animateurs de séances, une fois l'affirmation polémique lancée, chacun doit physiquement se positionner d'un côté de la salle, pour cette affirmation, ou de l'autre côté de la salle, contre cette affirmation. Un temps de réflexion collectif dans chaque groupe est prévu afin de préparer des arguments, qui seront, dans un deuxième temps, proposés aux contradicteurs. La répartition de la parole entre les deux groupes est animée afin que le plus grand nombre d'arguments « pour » ou « contre » soient exprimés.

Le but de cet exercice n'est pas de tomber d'accord mais de creuser, complexifier la question soulevée et d'argumenter sa position en tentant de convaincre le « camp » d'en face.

Exemples d'affirmation polémique : « Aujourd'hui le syndicalisme est utile et efficace », « Pour faire participer, l'animateur doit être neutre » ou encore « Participation, piège à cons »

On peut le faire évoluer en **positionnement stratégique**, au-delà de se positionner dans l'espace sur d'accord / pas d'accord (Dac' / pas Dac'), on demande également de se positionner pour la même affirmation sur capable / pas capable (Cap' / pas Cap'). Il s'agit là d'aller plus loin sur la mise en œuvre. Ce positionnement stratégique peut s'appuyer sur un certain nombre de situations sur lesquelles les participants doivent se positionner, le groupe construit alors ses points de vue et sa capacité de mise en œuvre.

Le grand AXE (pour 10 à 100 personnes) **phase d'expression et d'analyse**

Un repère orthonormé est dessiné sur le sol avec des propositions au bout de ses axes (par exemple : « légitime/pas légitime » ; « je participe/ je ne participe pas »). L'animateur/trice exprime une action (par exemple : manifester contre la guerre). Chaque participant-e va se positionner dans l'espace en fonction de ce qu'elle/il pense. L'animateur/trice demande à certaines personnes d'exprimer pourquoi elles se sont positionnées à l'endroit où elles sont. En fonction de ce qu'exprime la personne, les autres participant-e-s ont la possibilité de se repositionner. Il n'y a pas de débats, ce sont des points de vue différents qui s'expriment. Par contre si quelqu'un-e veut absolument exprimer sa position, elle/il peut demander la parole.

Ensuite l'animateur /trice exprime une autre action et les participant-e-s se placent de nouveau. Cet outil permet de visualiser la position du groupe par rapport à certains sujets. Il est important de formuler les propositions liées aux axes sans jugement de valeur pour ne pas considérer que ce soit bien ou mal quand on se positionne à un endroit.

Le petit AXE **phase d'expression et d'analyse** (pour 6 personnes)

Sur une feuille au milieu de la table, un repère est dessiné avec des propositions à chaque bout (exemple : « j'ai l'impression d'être entendu » / « je n'ai pas l'impression d'être entendu » ; « je me sens proche des institutions » / « je me sens loin des institutions ») de la même manière que pour la technique du grand axe. Chaque participant-e colle une gommette à l'endroit où elle/il se positionnerait par rapport aux axes du repère. Chacun-e à son tour explique au reste du groupe pourquoi elle s'est mise à cet endroit (par exemple : « je me sens proche de l'institution parce que je suis élu-e mais je n'ai pas l'impression d'être entendu-e parce que je fais partie d'un groupe politique très minoritaire). Cet outil permet d'impliquer les participant-e-s en les faisant rentrer dans le vif

Outils « susciter la participation »

du sujet par un positionnement personnel. Il permet donc de faire connaissance en lien avec la problématique du débat (par exemple : comment se faire entendre de l'institution ?)

Le GrOdébat phase d'expression et d'analyse voire de délibération

Le GrOdébat repose sur deux principes : de nombreuses problématiques traitées simultanément et une libre implication de chacun des participants. Cette méthode est donc particulièrement précieuse quand il s'agit de débattre sur un temps court avec un grand nombre de participants.

Le GrOdébat nécessite de définir en amont des questions polémiques autour des différents enjeux traversés par le thème de la rencontre. Chacune de ces questions sera traduite en grand format puis mise en évidence sur des tables réparties dans la salle et pouvant accueillir une dizaine de personnes. La consigne est alors la suivante : chacun est libre d'aller sur la table qu'il souhaite et d'en changer quand bon lui semble. Chacune des tables est animée par une personne attentive à la distribution de la parole et un secrétaire prend en note les propositions faites qui seront restituées au reste du groupe.

Des consignes, proposées par les animateurs viendront rythmer le débat et assurer sa progression et sa fluidité.

Le forum ouvert (réseau colibri) phase d'expression, d'analyse et de délibération

Le Forum Ouvert est une méthode qui permet la réalisation de réunions créatives destinées à des groupes de 5 à 2000 personnes, pour traiter d'importantes questions, parfois complexes ou même conflictuelles. Les participants déterminent eux-mêmes leur programme de travail à leur arrivée, il est donc à peu près impossible de prévoir quels seront les résultats spécifiques ou d'identifier précisément la façon dont ils seront atteints. Les participants annoncent leur proposition d'ateliers à l'assemblée, et viennent la poster sur la "Place du marché" (système d'affichage). La création de l'ordre du jour passé, tous les participants se lèvent pour prendre connaissance des thématiques, lieux et horaires des ateliers. Ces derniers sont organisés en plusieurs sessions dans les différents lieux. Les ateliers sont répartis dans les différents lieux de l'événement. Chaque participant se déplace avec sa chaise sur l'atelier qui l'intéresse. Un petit groupe se forme (ou pas) autour de l'initiateur de l'atelier, il peut alors débiter. Un rapporteur note ce qu'il se dit sur un paperboard afin les "Abeilles" passent d'atelier en atelier. Les "Abeilles", dans le forum ouvert, permettent aux idées et aux sentiments des participants de voyager d'un groupe à un autre. On pourrait dire qu'elles sont animatrices et subliment en solutions les questions des participants. A la fin de la session d'ateliers, ce même rapporteur rejoindra la "Salle des nouvelles" pour taper le compte-rendu des discussions (phase d'émergence) ou des plans d'actions (phase de convergence).

Le Débat butiné phase d'analyse et de délibération

Le débat butiné permet d'avoir un aperçu de tous les arguments développés par l'ensemble d'un groupe (avant une prise de décision par exemple). Des groupes de 5, 6 personnes, dont un rapporteur, débattent d'un sujet précis 6, 12 ou 15 minutes. Les rapporteurs changent de groupe dans le sens des aiguilles d'une montre, synthétisent pour le groupe dans lequel ils arrivent ce qui s'est dit dans le précédent groupe pour faire rebondir la discussion. Les groupes désignent un nouveau rapporteur. Les nouveaux rapporteurs après discussion changent à nouveau de groupe et ainsi de suite jusqu'à ce que toutes les personnes de tous les groupes aient changé de table une fois. Autre version : entre chaque période de débat, chaque rapporteur exprime la synthèse de son groupe, un animateur synthétise le tout et en dégage une nouvelle problématique, qui est débattue dans les groupes après changement de rapporteurs. Et ainsi de suite.

La Banque de question (pour 6 à 20 personnes) phase d'analyse

Une problématique ou un sujet est proposé à l'assemblée. Chaque participant-e prend 5 minutes seul-e pour écrire une question qui le travaille en rapport avec le sujet. Ensuite les participant-e-s se retrouvent en grand groupe et toutes les questions sont déposées dans un chapeau.

Chaque participant-e tire au sort une des questions (si c'est la sienne, il/elle en prend une autre). Une personne commence par lire la question qu'elle a piochée. Le but du jeu n'est pas d'y répondre mais d'essayer d'exprimer comment on comprend la question, les problématiques que cela nous évoquent.

Les autres écoutent. Si un-e participant-e trouve que ce qui vient d'être exprimé rejoint la

question qu'elle/il a pioché, elle/il prend la parole et à son tour exprime comment elle/il comprend sa question. Et ainsi de suite jusqu'à épuisement des questions. Cette forme permet de déblayer une problématique, de l'approfondir, d'en formuler d'autres plus pertinentes pour le groupe en fonction de ce qu'il a exprimé.

Le Philip 6 x 6 phase de délibération

(Philip était un chercheur sur la dynamique des groupes) (pour 18 à 36 personnes)
Des groupes de 6 personnes dont un-e rapporteur-e débattent pendant 6 mn (ou 15mn). Au bout des six minutes tou-te-s les rapporteur-e-s changent de groupe dans le sens des aiguilles d'une montre. Chaque personne arrivant d'un autre groupe va synthétiser ce qui vient de se dire dans son précédent groupe pour faire rebondir la discussion. Tous les groupes désignent un nouveau rapporteur-e et débattent pendant 6 mn. Puis les nouveaux rapporteur-e-s changent de groupe et ainsi de suite jusqu'à ce que toutes les personnes de tous les groupes aient changé de table une fois. Cette forme permet, avant une prise de décision par exemple, d'avoir un aperçu de tous les arguments développés par l'ensemble du groupe.

Autre version : entre chaque phase de débat chaque rapporteur exprime la synthèse de son groupe, un-e animateur/trice synthétise le tout sous la forme d'une nouvelle problématique qui est débattue dans les nouveaux petits groupes après changement des rapporteur-e-s. Et ainsi de suite.

La Boule de neige (ou flocon de neige) (pour 16 à 48 personnes) phase d'analyse et de délibération

L'assemblée se divise en petits groupes de deux personnes qui débattent de la même problématique (durée : 10mn). Chaque couple rejoint un autre couple et il y a débat à quatre personnes du sujet (durée : 15mn). Chaque groupe de quatre en rejoint un autre et débattent à huit (durée : 20mn). Chaque groupe de huit fait une retransmission de son débat au reste de l'assemblée.

Pour le flocon de neige, on commence par prendre un temps seul, puis à deux, quatre, huit. Ceci est une méthode de maturation progressive. Cette forme peut servir à l'élaboration d'une charte de vie collective par exemple. Après la restitution collective, il peut s'en suivre une discussion sur les points de désaccord.

Le Débat en Étoile (pour 12 à 50 personnes) ou **en pétale** ou **conférence de consensus**. Phase de délibération et d'arbitrage

On forme quatre petits groupes (il peut y avoir davantage de petits groupes) qui discutent chacun dans un coin d'une pièce de la même problématique, pendant 30mn. Avant de débattre, chaque groupe a désigné une personne « interface » qui représentera le groupe dans la phase suivante.

« L'interface » synthétise les propositions du petit groupe. Dans la phase suivante, les quatre « interfaces » se retrouvent au centre de la pièce, expriment la synthèse de leur groupe et essaient de trouver un consensus.

Pendant ce temps toutes les autres personnes écoutent attentivement, prennent des notes et ne réagissent pas (durée 20mn). Ensuite chaque « interface » retourne dans son petit groupe. Ce dernier désigne une nouvelle « interface » et rediscute pour faire d'autres propositions en prenant en compte ce qui vient de se dire (durée 15mn). Les quatre nouvelles « interfaces » se retrouvent au centre et essaient de trouver un consensus avec ces nouvelles propositions (15mn). Elles retournent dans leurs groupes respectifs qui désignent une nouvelle « interface » (15mn). Les dernières « interfaces » finalisent au centre la proposition (15mn). C'est une forme qui permet la prise de décision. Il est important que tou-te-s les participant-e-s soient dans une démarche de consensus.

Les 3C (pour 5 à 30 personnes) phase d'analyse et de décision

Il s'agit d'un outil d'aide à la décision afin d'identifier, en lien avec l'objectif visé par un groupe de personnes, ce qui fonctionne bien et qu'on doit conserver, ce qui fonctionne moins bien et qu'il faut cesser ou modifier ou ce qui n'existe pas et qu'il faut créer (3C). Cet outil d'animation est utile avant de prendre des décisions ou lors d'une transition vers

Outils « susciter la participation »

un nouveau fonctionnement ou de nouvelles pratiques. Elle aide conséquemment à faire reconnaître ce que l'on considère comme essentiel dans nos pratiques actuelles, permet de faire les deuils nécessaires et aide les participant-e-s à se projeter vers l'avenir. En plénière considérant la situation actuelle et où le groupe veut aller ensemble, que souhaitons-nous :

- Conserver? Ce qui fonctionne bien et qui doit toujours être là dans l'avenir.
- Cesser? Ce qui a été pertinent mais qui l'est moins ou qui ne l'est plus dans le contexte actuel.
- Créer? Ce qui nous manque actuellement et dont on a besoin.

Dans le groupe les participant-e-s peuvent se mettre par deux ou trois pour répondre aux 3 C et ensuite partage en plénière sous forme de tableau.

Selon le nombre on peut également le faire en grand groupe en sortant toutes les idées et dans un second temps on regarde ce qui est commun, là où il y a désaccord, pour arriver à une validation commune.

Pour décider

Débat-pétale

Durée : 30 mn minimum par décision, nombre : illimité, aménagement : tables de 6 disposées en cercle, chaque table étant une pétale de la fleur.

Désir : prendre une décision à un grand nombre (plus de vingt) en permettant à chacun d'émettre ses objections et d'améliorer la proposition initiale.

Préparation : noter clairement les propositions à arbitrer en autant d'exemplaires qu'il y aura de tables.

Animation : Donner à chaque table la proposition écrite. Les participants ont alors 10 mn pour déterminer les zones d'accords et de désaccords avec la proposition initiale, et déterminer si possible les aménagements à faire pour rendre cette proposition acceptable par tous les membres du groupe.

Chaque pétale n'est pas obligée d'arriver à un accord en son sein. Il s'agit ensuite de nommer un représentant de ce groupe. Les représentants vont alors occuper les chaises en bout de table, dans l'intérieur.

S'ensuit alors une phase de 10 mn où c'est le cœur de la fleur (les représentants) qui a la parole.

Les autres sont réduits au silence mais peuvent noter leurs réactions et propositions. Les représentants doivent parvenir à un accord ou, le cas échéant, exprimer clairement les désaccords et les marges de manœuvre. Alors le débat retourne dans les pétales pour une nouvelle séquence de 10 mn.

En assistant au débat entre les représentants, les participants adoptent une posture de consensus et recherchent alors une solution viable pour tous plutôt que de persister dans leur choix. Généralement, le deuxième tour au cœur de la fleur permet de trouver un accord.

Parfois un troisième aller/retour peut être nécessaire pour fixer les modalités de cette décision et sa mise-en-oeuvre : qui, quand, où et comment ?

NdlR : C'est une consigne agréable à vivre pour les participants, surtout par contraste avec ce que sont d'habitude les débats précédents une décision. Encore faut-il que la proposition nécessite vraiment un arbitrage[?] (qu'il y ait un enjeu réel pour les participants) et qu'elle soit suffisamment construite.

Car les conditions ne sont pas réunies ici pour créer du contenu. « Comment organise-t-on la fête de l'association cette année ? » par exemple ne fonctionnera pas. Les participants, en seulement 10 mn ne peuvent y répondre.

Consentement sociocratique

Durée : 1h par décision, nombre : 20 personnes maximum, aménagement : aucun

Désir : prendre le temps de la décision pour qu'elle soit réellement acceptée (et donc mise-en-oeuvre) par tous les membres du groupe

Préparation : avoir une proposition construite à soumettre à la décision du groupe

Animation : cette méthode de décision contient 9 étapes. La première consiste à ce qu'une personne porte et présente la proposition.

La deuxième, à ce que les participants donnent leurs ressentis (et non leur avis), la troisième à ce que le porteur de la proposition, en fonction des ressentis, modifie, s'il le souhaite, la proposition initiale.

La quatrième à recueillir les objections qui empêchent que ce soit de valider cette proposition.

La cinquième consiste à traiter ces objections une par une, c'est-à-dire pour chacune d'elle, à d'abord améliorer la proposition en prenant en compte l'objection.

Si ça n'est pas possible, à regarder si cette objection détruit alors la proposition, c'est-à-dire la rend non-viable pour le groupe. Si on ne peut pas améliorer la proposition mais qu'on ne souhaite pas la détruire à partir de cette objection, cette objection est considérée comme traitée.

La sixième étape consiste donc dans le consentement de tous les participants, qui est automatique dans la mesure où le groupe a étudié toutes les objections.

La septième consiste à lire la proposition finale, comprenant donc tous les amendements issus des objections traitées.

La huitième consiste dans un nouveau consentement de tous les membres, automatique lui aussi (cette étape sert à vérifier que tous les amendements ont été pris en compte). La neuvième consiste à célébrer cette décision !

Ndlr : cette méthode peut sembler lourde et fastidieuse. Elle l'est. De prime abord. Car la mentalité de beaucoup dans une prise de décision, c'est de la voir comme une lutte qui finira avec des gagnants et des perdants, et non à trouver une solution valable pour tous. La tendance est donc, au début, de multiplier les objections, comme les députés le font à l'assemblée pour bloquer des lois. Mais le mérite de cette méthode, de par son côté fastidieux, consiste à éduquer le groupe au consentement, c'est-à-dire de ne pas chercher à imposer son point de vue (ou à se résigner) mais à pouvoir vivre, sereinement, avec les décisions prises, pour ensuite désirer les mettre en œuvre. C'est effectivement long, mais ne vaut-il mieux pas prendre moins de décisions mais les prendre correctement ? N'est-ce pas gagnant à long terme ?

Élection sans candidature

Durée : 1 heure, nombre : illimité mais fastidieux à plus de 20, aménagement : aucun

Désir : faire d'un moment d'élection un moment joyeux pour le groupe et favoriser l'élection de personnes qui ne souhaitent pas se battre pour accéder au pouvoir mais dont on pense qu'elles y seraient mieux que celles et ceux qui se battent pour...

Préparation : aucune

Animation : Décrire correctement le poste à pourvoir et les tâches afférentes à ce poste. Et annoncer que toute candidature est interdite. Distribuer à chacun un bulletin de vote comprenant 2 lignes : je m'appelle et je vote pour Dépouiller ensuite les bulletins un par un en amenant chacun à expliquer son choix. Ce qui devrait créer un tour de compliments distribués à la volée.

Puis proposer à celles et ceux ayant choisi un candidat minoritaire de reporter leur voix sur un des candidats ayant des chances de l'emporter (peut-être malgré lui pour l'instant). Ce report est bien sûr optionnel, chacun pouvant camper sur son choix.

S'il reste encore des candidats au coude-à-coude, on demande à qui le souhaite de faire une proposition au groupe de choix entre ces candidats. On demande alors le consentement de chacun, et non pas l'avis. La différence étant qu'on peut préférer trucmuche à machinchose, c'est un avis, mais qu'on peut vivre avec le fait que ce soit machinchose qui prenne ce poste, c'est un consentement. Et on termine ce tour de table par l'avis du candidat.

S'il n'est pas volontaire, on demande à nouveau à quiconque de faire une proposition parmi les autres candidats. Si tous refuse le poste, c'est peut-être que le poste est trop lourd et qu'il faut le diviser sur plusieurs personnes ou bien que le groupe n'a pas de raison d'être hormis les relations affectives qui le lie...

Ndlr : cette méthode fonctionne remarquablement bien. La seule difficulté consiste à la faire accepter aux candidats sortants et se représentant... De fait, le type de personnes élues par cette méthode est à l'opposé des élections par candidature : on va évidemment préférer quelqu'un capable d'écoute et d'empathie pour les personnes, de dévouement pour la cause plutôt qu'une grande gueule se servant de ce poste comme marche-pied pour aller plus haut. Et les candidats élus de cette manière le refuse rarement car ce n'est pas le pouvoir qu'elle refuse, c'est le combat pour le pouvoir.

Pour discuter

Débats mouvants

Durée : 10mn , Nombre : illimité, aménagement : espace vide

Désir : comprendre les tenants et les aboutissants d'une situation en un temps court pour mettre « à niveau » tous les participants en début de séance.

Préparation : trouver des affirmations clivantes, 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 ». Exemple utilisé dans la conférence gesticulée sur le syndicalisme : le syndicalisme est utile et efficace.

Animation : Rassembler les participants debout et groupé, Proposer l'affirmation et enjoindre les participants à choisir leur camp par rapport à une ligne au sol divisant l'espace en 2 parties devant l'animateur. Laisser 1mn pour choisir son camp. Expliquer que chaque camp aura alternativement la parole pour exposer un argument.

Les personnes convaincues peuvent changer de camp, et sans honte, vu que normalement tout le monde souhaiterait se mettre en milieu, les choses n'étant pas noires ou blanches. Les personnes ne pourront prendre la parole qu'une seule fois. Et l'animateur n'a ensuite plus qu'à distribuer la parole et couper le débat mouvant une fois le temps écoulé, ou bien toutes les personnes dans le même camp ou bien quand les arguments se répètent.

Variante : Une variante consiste à donner la parole à celles et ceux qui changent de camp, pour en comprendre les raisons. Une autre variante est appelée « rivière du doute » : on rajoute un espace au centre pour celles et ceux qui ne parviennent pas à prendre position sur une berge ou une autre. Chaque berge cherche alors à convaincre les personnes prises au doute.

Une autre variante vise à laisser un temps de préparation en petits groupes dans chaque camp avant l'échange d'arguments entre les 2 camps. Cela peut permettre à chacun d'avoir des arguments à donner. Cela crée en même temps une cohésion au sein de chaque camp rendant les changements de camp plus difficile. Une autre encore à 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 du camp d'en face. Et puis tellement d'autres variantes combinant et complexifiant les variantes proposées ici !

NdlR : Un débat mouvant peut ainsi devenir une méthode d'animation de grands groupes sur des temps de plusieurs heures permettant d'alterner petits groupes et grands groupes et de réfléchir ensemble à une situation complexe, voire ensuite d'y faire des propositions, voire même d'aller vers un débat-pétale pour arbitrer ces propositions.

Gro-débat

Durée : 1h30 , nombre : illimité, aménagement : tables de 5/6 personnes,

Désir : permettre à chacun de trouver sa place dans un débat avec un grand nombre de personnes (plus de vingt), faciliter la réflexion collective et l'orienter vers l'action collective

Préparation : choisir les thèmes des différentes tables, aménager l'espace. Sur chacune des tables, le thème est indiqué (exemple : relations salariés / bénévoles, le financement, relations aux habitants, la grosse action du groupe...). Il peut aussi l'être sous formes d'affirmation, type débats mouvants : les salariés sont des bénévoles professionnels, il faut prospecter les fondations privées, trop peu d'habitants connaissent nos actions, notre grosse action, elle était mieux avant... ou bien sous forme de question : à quoi servent les salariés ? Quelle éthique sur nos financements ? Notre association / structure manque-t-elle de publicité dans le quartier ? Et si on arrêtait notre grosse action ? Nous laissons toujours au moins une table sans thèmes.

Animation : un premier temps de 5mn consiste à déambuler pour découvrir les thèmes et choisir sa table. Les participants ne doivent pas tenir compte du nombre de places : si une table est vide, le thème est supprimé, s'il y a 10 participants sur une table, il faut alors scinder le groupe en 2 tables distinctes mais sur le même thème.

Une fois les participants installés, il ne reste à l'animateur qu'à trouver un système pour que les groupes passent d'une consigne à l'autre au cours de ce GrO-DéBaT. En effet, nous découpons le temps imparti en 4 phases, identiques pour toutes les tables : la première consiste à ce que le groupe réponde à la question : « c'est quoi le problème ? ». Il ne s'agit pas d'être d'accord au sein du groupe mais de lister l'ensemble des problèmes vu au travers du thème.

Il est d'ailleurs intéressant d'avoir un court temps individuel de 1 à 2 mn, au début de chaque phase pour que chacun ait le temps de se demander quelles pourrait être ses idées avant de se faire embarquer par la discussion collective et les idées du premier à prendre la parole. Puis une deuxième phase intitulé « dans l'idéal ? », une troisième nommée : « vos propositions ? » et une quatrième, optionnelle, consistant à choisir une des propositions émises à la troisième phase et à réfléchir à sa mise-en-oeuvre concrète. Un temps de 15 mn par phase nous semble un minimum, l'idéal se situant autour des 30 mn par phase.

Vient ensuite l'épineux moment de la restitution. Épineux car il y a une tendance à écouter son rapporteur pour vérifier ses propos et à se désintéresser des autres rapporteurs, et donc à s'ennuyer. Parfois à s'ennuyer aussi en écoutant les autres rapporteurs. Les participants sortent d'un temps de débat plutôt long et dans un petit groupe et sont donc impliqués et immergés dans leur thème et leur petit groupe. Il est alors difficile de recevoir une matière dense, brute et multiple, de par le nombre de rapporteurs. Nous proposons alors de supprimer ce temps de restitution et de le remplacer par une compilation des comptes-rendus réalisés par le secrétaire de chacune des tables, soit nommé en amont du GrO-DéBaT soit au début de la première phase. Cette compilation peut être envoyé par mail ou courrier et sans doute d'autres moments de l'association permettront d'arbitrer sur toutes ces propositions.

Variante : permettre à chacun de changer de tables quand bon lui semble. Ce qui induit que le nombre de personnes par table est indifférent. Ou bien, au gong sonné toutes les 10 mn, demander à une personne par table de changer de table. Ce qui nécessite d'accueillir la nouvelle personne mais nourrit le groupe régulièrement d'apports extérieurs.

NDIR : Nous proposons de faire de cette consigne le cœur de l'animation d'une assemblée générale. Car elle permet à chacun de se sentir utile et d'entrer vraiment dans les choses. Elle nécessite peu de préparation et est plutôt simple en terme d'animation. Par contre, elle nécessite d'avoir la confiance nécessaire du groupe pour qu'ils puissent réfléchir à un thème et s'imaginer que leurs propositions seront réellement étudiées... Cela fonctionne donc difficilement si au sein du groupe réuni, le savoir ou la décision sont au mains de seulement quelques personnes.

Boule de neige

Durée : variable, nombre : 40 maximum, aménagement : tables séparées

Désir : permettre à chacun, et surtout aux plus timides, d'émettre ses idées dans un grand groupe, permettre d'échanger correctement et de s'approprier un ensemble de propositions,

Préparation : aucune

Animation : demander à chacun de trouver un nombre d'idées fixées à l'avance (entre 3 et 5 généralement) sur le thème de ce temps de réunion. Puis proposer de se mettre par 2, et de s'expliquer puis cumuler les idées présentes sur un papier, en fusionnant les idées similaires. Refaire la même démarche à 4 puis à 8. Il est fastidieux de reprendre alors la démarche à 16. Il vaut mieux alors passer en retransmission à l'ensemble du groupe.

Variante : une variante consiste à remplacer la retransmission plénière par des petits groupes composés de membres de chacune de nos boules de neige. Chacun devient alors le rapporteur de sa boule de neige au sein de ce nouveau petit groupe.

Une autre variante change tout puisqu'elle transforme une manière de recueillir et partager de la réflexion en un outil de décision : il s'agit de choisir individuellement un seul élément parmi plusieurs (par exemple après un brainstorming). Puis en choisir un seul une fois en groupe de deux, puis un seul en groupe de 4, etc.

Banque de questions ou études de cas

Durée : au choix ! Nombre : illimité, aménagement : en cercle, avec ou sans table

Désir : aborder une multitude de sujets sur un thème donné tout en facilitant l'expression de chacun

Préparation : Réfléchir aux paramètres de cette consigne. Papier et crayons

Animation : Inviter les participants à écrire individuellement sur des papier leurs questions, pour construire une banque de questions, ou bien une situation vécue en lien avec le thème, pour construire des études de cas. Une question ou une situation par papier. Il faut évidemment décider à l'avance et dire qui va répondre aux questions ou se positionner

dans les études de cas proposées. Comment utiliser ces papiers ?

Variante : Cette consigne peut servir à animer une rencontre avec un « expert » mais aussi à ce que chacun réponde ou se positionne, par écrit, par oral ou dans l'espace, ou bien encore en répondant ou se positionnant par équipe, avec ou sans système de compétition entre les équipes. Dans tous les cas, il faut décider si on souhaite utiliser tous les bouts de papier ou non, et si le temps nous est compté ou non. Ce qui peut créer un rôle de maître du temps si un délai par papier est choisi. Si tous les papiers ne seront pas utilisés (le plus fréquent), il faut alors décider si ces papiers sont tirés au sort ou triés et hiérarchisés soit par celles et ceux qui devront répondre, soit par le groupe entier (par exemple en invitant chacun à mettre 3 bâtons en face de ses choix sur une affiche récapitulant tous les papiers).

NdlR : Rendu à ce niveau de lecture, on peut déjà s'amuser à mixer les consignes. Nous utilisons celle-ci en préambule d'une projection d'un documentaire ou en introduction d'un colloque en demandant aux participants de livrer à l'assemblée une question après 10 mn d'échanges en groupe de 3. Ces questions peuvent alors être collectées mais personne n'y répondra. Elle met les cerveaux en mode « On » et c'est justement l'absence de réponse qui suscite la curiosité pour la suite.

Brainstorming – Associations d'idées

Durée : 20 mn maximum, nombre : illimité, aménagement : tableau ou affiche

Désir : ouvrir l'imaginaire du groupe, recenser des idées, faciliter la créativité et la spontanéité

Préparation : aucune

Animation : donner un thème et proposer ensuite de récolter toutes les idées qui viennent à l'esprit des participants. Il est important qu'il n'y ait pas de jugements au cours de la séance : toutes les idées sont les bienvenues. Ne devoir dire que des choses intelligentes est une pression psychologique poussant une immense majorité au silence et les autres dans l'arène des tribuns. Un climat d'empathie et de bienveillance est donc nécessaire.

NdlR : C'est un outil puissant. Plusieurs de nos consignes sont des brainstormings déguisés. L'antidote à la coopération consiste à demander aux participants toutes les manières qu'ils connaissent de faire foirer la coopération dans un groupe. Notre « libérez l'imaginaire » consiste à demander aux adhérents d'une association les actions qu'ils rêveraient de réaliser s'il n'y avait pas de contraintes. Dans l'atelier suivant la conférence gesticulée sur l'école, nous demandons aux participants de lister les alliés possibles sur leur territoire sur la question de l'école et c'est à chaque fois une liste qui n'en finit plus. C'est aussi une manière de nommer notre représentation d'un sujet. Nous demandons parfois aux participants de nous livrer les mots qui leur viennent en tête à partir du mot réunion. Et on se demande après pourquoi les gens ne viennent pas dans nos réunions...

Arpentage

Durée : 2 à 3 heures, nombre : 15 maximum, aménagement : aucun

Désir : Lire un livre en peu de temps et collectivement. Permettre à un groupe d'acquérir des savoirs communs, de s'appropriier des références communes, et donc de sortir des dominations par le savoir, et à chacun, et surtout aux non-lecteurs, de s'offrir le luxe et le plaisir de découvrir des pensées, des auteurs ou des théories, qu'on ne serait pas allé chercher sans ça.

Préparation : choisir le livre à arpenter et en récupérer un exemplaire qui ne pourra être rendu...

Animation : le groupe va d'abord échanger sur ce que chacun devine du contenu du livre, par ses propres savoirs ou par l'objet-livre en lui-même (l'épaisseur, l'éditeur, l'impression, les polices, la couverture, l'auteur, le thème...). Les ressentis sont les bienvenus : « c'est gros, ça doit être chiant ». Puis vient le moment difficile pour certains où le livre va être déchiré en autant de morceaux qu'il y a de participants. Chacun va alors prendre le temps de lire son morceau de livre puis de répondre à quelques consignes définies à l'avance du type : quelles sont tes impressions de lecture ? Quelles questions tu te poses après cette lecture ? Qu'est-ce qui t'a marqué ?

Vient alors le temps des retrouvailles en groupe où chacun va pouvoir livrer ses réponses. Il y a alors évidemment de nombreuses variantes pour se raconter tout ça.

Variante : il peut y avoir, ou non, une prise de notes de cette discussion, pour faire une fiche de lecture (subjective) de ce livre. Les réponses individuelles peuvent être écrites sur des post-it qui seront ensuite affichées sur des panneaux au fur et à mesure des prises de paroles. Les prises de parole peuvent être chronologiques ou bien aléatoires. Il est aussi possible de partager le livre entre des binômes, pour que 2 personnes aient lu chaque morceau.

Ndlr : Cette méthode vise à émanciper d'un rapport au savoir douloureux pour bon nombre d'entre nous et bien évidemment renvoyant aux usages proposés par l'école de la lecture. Dans tous les cas, il faudra donc déculpabiliser les participants par rapport à ce vécu, et donc ne pas du tout proposer de faire un résumé des idées contenues dans son morceau de livre ou de devoir dire des choses intelligentes par la suite. Et, étrangement, en ne partageant que des ressentis sur des morceaux du même livre, une alchimie s'opère et chacun a le sentiment de s'être mieux approprié le contenu de ce livre que s'il l'avait lu in extenso lui-même. Sans doute, car cette méthode permet une prise de recul sur les contenus et facilite une critique dure à formuler soi-même car nous sommes d'habitude seuls face un écrit construit.

Pour S'écouter

Doutes et certitudes

Durée : 3mn par participants, nombre : maximum 15 personnes, matériel : papier crayons,

Désir : partager nos colères, espoirs, désirs et autres choses plus profondes qui ne trouveront jamais place dans un ordre du jour.

Préparation : aucune

Animation : L'animateur propose d'abord un temps individuel de 5 à 10mn pour se noter sous forme de mots-clés ses différentes doutes d'un côté et certitudes de l'autre par rapport à un thème donné. Puis s'ensuit un tour de table avec le truc « je prends / je laisse » qui vient dire le début et à la fin d'une prise de parole et assurant ainsi n'être pas coupé pendant et permettant de sortir du tour de table linéaire sans interventions de l'animateur.

Ndlr : Exercice faussement simple car il présuppose une liberté de paroles au sein du groupe, ce qui est faux quand des dominations s'exercent au sein du groupe, à fortiori hiérarchiques, et ce qui n'est pas gagné quand le groupe ne se connaît pas. Cela demande alors de créer un climat d'écoute et de confiance, voire même de confidentialité des échanges. Cette consigne ne fait sens que s'il y a une part d'intimité qui est révélée dans les prises de paroles. Cette consigne nécessite donc que chacun se prête à la consigne, animateurs compris. Les animateurs peuvent d'ailleurs préciser ce qui est attendu en répondant personnellement tel que eux-même l'attendent des autres, ce qui est plus efficace que de la ré-expliquer.

Paroles boxées

Durée : 2mn par participant, nombre : illimité, aménagement : espace vide

Désir : que chacun puisse dire ce qu'il a au fond du cœur et qui ne trouvera jamais à s'exprimer dans aucune consigne que ce soit, parce que c'est personnel.

Préparation : aucune

Animation : Rassembler les participants en faisant un cercle serré (proposer d'avancer de quelques pas resserre les rangs) ou inviter les passants à s'arrêter pour « assister à un combat contre la langue de bois : chacun peut prendre la parole une fois et une seule fois pour un temps maximum de 6 mn. La parole est alors entièrement libre et l'auditoire est condamné au silence. Pas de deuxième chance, pas de droit de réplique. Vous pouvez dire ici ce que vous voulez et nous sommes réunis pour vous entendre. Une première personne veut-elle prendre la parole ? »

La personne est alors invitée à venir au centre du cercle, ou au moins en avant dans ce cercle. L'animateur peut inciter à applaudir la personne avant ou après sa prise de parole, et lui rappelle le temps 1 mn avant la fin, le cas échéant, ce qui est rare. Il arrive, mais pas toujours, que les prises de paroles s'enchaînent. Cette consigne va créer des silences

entre les interventions, il ne faut pas que l'animateur se décompose pour autant et fasse appel à la pitié pour que quelqu'un se dévoue. Il restera à conclure ce moment qui n'a pas de fin en soi (à part l'expression de tous les participants, ce que je n'ai jamais vu).

NDIR : cette consigne nécessite de la part de l'animateur de la confiance en soi au lancement et entre les prises de paroles. Il s'agit d'inciter à prendre la parole, de faire preuve d'empathie pour celles et ceux qui se lancent et de pouvoir assumer la liberté de paroles qui est ici donnée. Et simultanément la règle du jeu amène ceux qui s'expriment à dire des choses précieuses et ceux qui écoutent à entrer en bienveillance et en empathie pour la personne qui s'exprime. On constate aussi que ce sont d'abord les plus habitués à prendre la parole qui se lancent. En acceptant alors l'attente et le silence qui l'accompagne jusqu'à ce que le prochain se déclare, beaucoup passeront le pas.

Groupes d'interview mutuelle

Durée : 40mn, nombre : illimité, aménagement : tables de 3

Désir : que chacun puisse faire le lien entre le thème de la réunion et sa propre expérience, que chacun puisse tirer des enseignements de ses expériences pour aujourd'hui et permettre la transmission d'expériences de manière horizontale et en facilitant l'expression de chacun.

Préparation : aucune

Animation : l'animateur invite les participants à se regrouper par trois, avec des personnes qu'on connaît moins puis invite chacun à livrer une expérience vécue en lien avec le thème de la réunion et les deux autres à poser des questions leur permettant de bien saisir ce qui a été vécu. Le temps alloué est de 10 mn par personne. Il faut donc 30 mn pour faire le tour de chacune des trois expériences racontées dans chaque petit groupe. Il n'y a aucune restitution faite ensuite en plénière. Et il est important qu'il n'y en ait pas car cela toucherait à la nature de ce que chacun pourra raconter. Il est par contre possible d'avoir une exploitation de ce temps, c'est une variante.

Variante : proposer un temps supplémentaire de 5 à 30mn pour exploiter, toujours dans les mêmes groupes de trois personnes, les récits livrés. Sur l'exemple d'un groupe d'interview mutuelle travaillant sur des expériences réussies de participation², nous proposons souvent de formuler les critères d'une participation réussie.

NDIR : cette consigne permet d'atterrir dans une réunion : en nous conviant à raconter un moment vécu, elle permet de nous recentrer sur notre présence à cette réunion et nous rend disponible pour la suite. En bilan de nos stages, elle fait souvent partie des moments préférés des participants. Sans doute parce qu'elle part du vécu des participants pour en arriver ensuite à la réflexion. Court-circuiter cette étape rend difficile les consignes suivantes, visant généralement à travailler ou réfléchir ensemble.

Pense-écoute

Durée : 40 mn, nombre : illimité, aménagement : tables de 2

Désir : laisser le temps de s'écouter penser soi-même, de mûrir sa réflexion, d'aller au bout de ses pensées avant un temps collectif

Préparation : choisir le nombre et les questions du pense-écoute. Voici un exemple en 4 questions utilisé pour démarrer un stage sur l'éducation populaire :

qu'est-ce que l'éducation populaire ?

Que lui apportes-tu ?

Que t'apporte-t-elle ?

Que lui manque-t-il pour être plus efficace ?

Animation : inviter les participants à se mettre par deux puis expliquer le principe suivant : vous répondrez chacun votre tour à chacune des 4 questions. Celui qui répond a 3 mn de temps de parole, l'autre est dans l'écoute et le silence. Il y aura des blancs dans le monologue, c'est normal. Au bout des 3 mn, le binôme notera les idées émises en 1 mn puis le deuxième aura lui aussi 3 mn pour répondre à cette première question puis aussi 1 mn pour marquer les mots-clés des idées émises. Nous passerons alors à la deuxième question sur le même procédé puis la troisième et la quatrième question. Ne reste alors qu'à livrer la première question et à lancer le chronomètre. Il faudra alors faire le maître du temps pour annoncer chaque fin et démarrage de 3 mn d'expression et de 1 mn de synthèse. Il est préférable de ne pas retransmettre ce qui s'est dit et de l'annoncer avant, ce qui libère de la parole. Il est par contre souhaitable d'exploiter cette matière. Dans l'exemple donné, nous avons aussi demandé aux participants de réaliser une affiche avec les réponses à la quatrième question. Il est possible alors de passer en « boule de neige ». Une autre exploitation consiste à passer sur un « paroles boxées » pour que chacun dise librement ce qu'il a envie de livrer.

Variante : il est évidemment possible de laisser les binômes en autonomie², il leur suffit d'avoir un chronomètre, une montre ou un téléphone portable ainsi que les 4 questions. Il est intéressant de vivre cette consigne, comme d'autres d'ailleurs, en marchant. La marche stimule la réflexion et aide à vivre les silences pourtant nécessaires.

Ndlr : Le titre « pense-écoute » peut laisser entendre qu'une personne pense et que l'autre l'écoute. En fait, on s'écoute plutôt penser soi-même. On est parfois gêné de laisser des blancs et de les imposer à celui qui écoute. C'est pourtant passionnant à écouter.

Les pépites

Durée : 30 secondes par personne, nombre : illimité, aménagement : aucun

Désir : que chacun puisse manifester ce qu'il l'a touché dans le moment vécu et terminer une séquence d'animation par ces pépites plutôt qu'un discours froid venu d'en haut

Préparation : aucune

Animation : L'animateur propose à chaque participant de choisir (ou retrouver) une phrase entendue ici ou là pendant le temps partagé ensemble, que ce soit au moment d'une pause, au repas, en aparté pendant un temps de formation², dans un petit groupe de

travail ou en plénière. Puis l'animateur invite chaque participant à livrer cette phrase au groupe et éventuellement de dire pourquoi cette phrase l'a touchée.

Ndlr : il existe une variante nommée « pépite et râteau » où chaque participant est donc convié à livrer aussi un « râteau », un échec, un truc qui ne l'a pas fait. Ce qui dénature en tout cas l'idée des pépites pour se rapprocher d'un bilan, c'est-à-dire un temps où chacun ressort mitigé mais en réflexion sur ce qui aurait pu être. L'idée des pépites est de célébrer le temps passé ensemble et volé au capitalisme et à nos agendas surchargés. Il n'est pas rare que ces pépites suscitent de la joie, du plaisir d'être ensemble, et que des larmes coulent. Laissons-les couler. N'est-ce pas ce qu'il nous manque ?