

# LIVRET OUTILS : MÉTHODES D'ANIMATION PARTICIPATIVE

RÉUNIONS

COLLABORATION

FACILITATION

POUVOIR D'AGIR

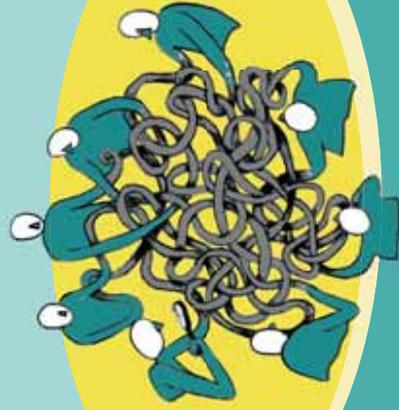
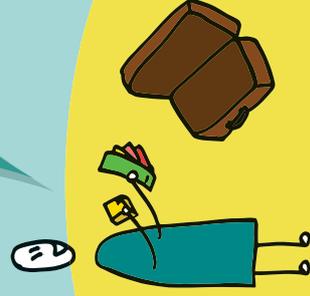
ANIMATION

DÉBATS

COHÉSION

FORMATION

PLACE POUR CHACUN·E



• Édition octobre 2019 •

**Scicabulle**  
COOPÉRATIVE POUR GRANDIR



RÉUNIONS

COLLABORATION

FACILITATION

POUVOIR D'AGIR

ANIMATION

COHÉSION

DÉBATS

FORMATION

PLACE POUR CHACUN·E

# LIVRET OUTILS : MÉTHODES D'ANIMATION PARTICIPATIVE



• Édition juillet 2019 •

Cet ouvrage est le fruit d'une écriture collaborative de l'équipe de Scicabulle.

La plupart des illustrations sont de Lison de Ridder.

Design, création de la mise en page, illustration et distribution du livre :  
Scicabulle – [www.scicabulle.com](http://www.scicabulle.com)

Édition : Scicabulle – 58 rue Raulin – 69007 Lyon

Achevé d'imprimer en France

ISBN : 9782491201012

Dépôt légal : Juillet 2019

Prix : 25,00 euros TTC

# SOMMAIRE

## INTRODUCTION

.....P.9 SCICABULLE : QU'EST-CE QUE C'EST ?

.....P.10 UN LIVRET DE MÉTHODES ET D'OUTILS D'ANIMATION PARTICIPATIVE : POURQUOI ?

.....P.11 UNE INTENTION DE FAIRE PARTICIPER ET UNE PÉDAGOGIE ACTIVE

.....P.12 EN PRATIQUE, COMMENT ON S'Y PREND ?  
Différentes étapes pour être vraiment à l'aise dans l'animation

.....P.14 DES MOTS CLÉS POUR COMPRENDRE ET AGIR

- .....P.14 • Méthodes
- .....P.14 • Outils
- .....P.14 • Animation
- .....P.15 • Participative
- .....P.15 • Posture
- .....P.16 • Rôle
- .....P.16 • Apprentissages
- .....P.16 • Créativité
- .....P.17 • Contexte
- .....P.17 • Cadre
- .....P.17 • Aménagement
- .....P.18 • Objectifs
- .....P.18 • Démarche

.....P.19 QUELQUES EXEMPLES D'OBJECTIFS ET DE DÉMARCHES

.....P.22 RENFORCER LE POUVOIR D'AGIR : FREINS ET LEVIERS

- .....P.22 • Accompagnement individuel au changement
- .....P.23 • Accompagnement collectif au changement
- .....P.23 • Emancipation des groupes et des individus
- .....P.24 • Développement des compétences psychosociales

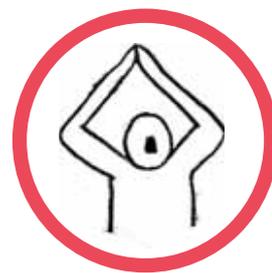
.....P.26 LA DÉMARCHE EPIC

## FICHES OUTILS

.....P.28 **SOMMAIRE DES FICHES OUTILS**

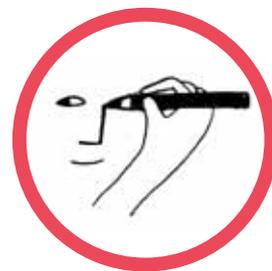
.....P.29 • **EXISTER**  
> **Définir et mettre en œuvre un cadre bienveillant**

.....P.30 Balle de parole  
.....P.31 Passe-moi ton stylo  
.....P.32 Communication gestuelle  
.....P.34 Jeu du yo



.....P.36 • **PARTICIPER**  
> **Se présenter**  
.....P.37 Cercle des prénoms  
.....P.38 Jeu du porte-clés  
.....P.39 Jeu des paquets  
.....P.40 Avions tchèques  
.....P.41 Triangle des points communs  
.....P.42 Ceux qui comme moi  
.....P.43 Brèves Rencontres

> **Dynamiser**  
.....P.45 Pac Man  
.....P.46 Balle d'énergie  
.....P.47 Cercle incassable  
.....P.49 Machine infernale



> **Exprimer ses représentations**  
.....P.50 Mots valises  
.....P.52 Affichages collaboratifs  
.....P.53 Brainstorming

> **Exprimer ses ressentis**  
.....P.54 Langage en photo  
.....P.55 Émotibulles  
.....P.56 Arbre de Lison

> **Relais vers d'autres méthodes**  
.....P.57 Porteur de paroles

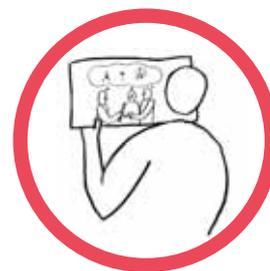
- .....P.58 • **INTERROGER**
- > **Se documenter**
- .....P.59 Lecture partagée/picorée/caviardage/ar-pentage
- > **Analyser le système**
- .....P.61 Fleur du pouvoir
- .....P.63 War Game
- > **Débattre**
- .....P.65 Abaque de Régnier
- .....P.67 Débats mouvants : la rivière
- .....P.69 Débats mouvants : le débat en croix
- > **Relais vers d'autres méthodes**
- .....P.71 Jeu de la ficelle
- .....P.72 Les 6 chapeaux de Bono
- .....P.73 Systématisation d'expérience
- .....P.74 Analyse SWOT



- .....P.75 • **CONSTRUIRE**
- > **S'inspirer**
- .....P.76 Fish Bowl
- .....P.78 Speed meeting créatif
- > **Construire une réflexion collective**
- .....P.79 Phillips 6x6
- .....P.81 Méta-plan
- .....P.82 World café
- .....P.84 Boule de neige
- > **Décider**
- .....P.85 Vote par gommettes
- > **Relais vers d'autres méthodes**
- .....P.87 Jeu des 4 mondes
- .....P.88 Gestion par consentement



- .....P.89 • **ÉVALUER**
- > **S'auto-évaluer**
- .....P.90 Arbre à compétences
- > **Faire un bilan**
- .....P.92 Filet du pêcheur
- .....P.93 Matrice efficacité/plaisir
- .....P.94 Bilan araignée
- .....P.95 Pépite/caillou/canif
- .....P.96 • **Annexes**
- .....P.97 Emotibulles
- .....P.98 Arbre de Lison
- .....P.99 • **Présentation de Scicabulle**



## SCICABULLE

est une  
association  
basée à Lyon.

Elle a pour  
objectif  
général de renforcer  
le **pouvoir d'agir** de  
tou·te·s en permettant  
à chacun·e  
de **s'émanciper**.

### SES ACTIONS

Scicabulle anime des formations, des temps de facilitation, accompagne des individus et des structures qui souhaitent évoluer, et s'engage comme acteur de l'éducation populaire.

Pour mettre en œuvre ses actions, Scicabulle utilise de nombreux outils et méthodes d'animation participative, qui existent déjà ou directement créés par Scicabulle.

### SES ORIGINES

L'association est née du regroupement d'une dizaine de militant·e·s de l'éducation populaire aux expériences variées. Cette complémentarité a permis de croiser les regards sur nos pratiques et de compiler dans ce livret divers méthodes et outils. Pour les avoir testés, il nous tenait à cœur d'accompagner chacun·e dans leur utilisation.

### UN ACCOMPAGNEMENT VERS L'UTILISATION DE CES MÉTHODES ET OUTILS

Scicabulle, pour renforcer le pouvoir d'agir de toutes et tous, privilégie le transfert de compétences et souhaite diffuser le plus largement possible ses outils et méthodes. D'où ce livret !  
Les différentes fiches outils seront bientôt disponibles en ligne sur notre site internet. Il est reproductible et diffusable (hors utilisation commerciale), bien qu'il soit aussi imprimé et vendu, afin de valoriser le travail nécessaire pour le réaliser et soutenir Scicabulle dans son action, et aussi pour avoir un bel objet dans les mains !

# UN LIVRET DE MÉTHODES ET D'OUTILS D'ANIMATION PARTICIPATIVE

POURQUOI ?

Scicabulle a une démarche militante pour le renforcement du pouvoir d'agir de toutes et tous et constate qu'il existe de multiples freins (culturels, sociétaux, dans l'éducation, dans le monde professionnel, etc.) à la participation et l'émancipation des personnes. Nous défendons donc l'idée de rapports humains constructifs, non guidés uniquement par des rapports de domination, en évitant et en combattant autant que possible les oppressions et les discriminations. Et nous avons la conviction que les méthodes d'animation participative permettent de contribuer à faire évoluer les rapports humains en ce sens.

CHANGER  
LES RAPPORTS  
HUMAINS

FAIRE  
ÉVOLUER  
LES PRATIQUES

- Nous avons donc souhaité regrouper des outils et des méthodes facilement accessibles et appropriables, ceci notamment pour faciliter leur transmission le plus largement possible. Il s'agit donc pour nous de contribuer à faire évoluer les pratiques collectives, de donner envie à chacun-e d'expérimenter et d'aider les personnes formées à se lancer.

Lors de tout temps collectif (réunions, séminaires, conseils d'administration ou de quartier, etc.) une série de questions peuvent se poser :

Les méthodes d'animation permettent-elles la participation de tou-te-s ?

- Sont-elles adaptées au public ?
- Correspondent-elles à mes objectifs ?

Il n'existe pas de temps collectif sans méthode : une réunion où il est décidé de « ne pas avoir de méthode », c'est déjà une méthode ! Mais toutes les méthodes ne sont pas aussi efficaces les unes que les autres pour atteindre les différents objectifs qu'on peut avoir, en fonction des différents contextes et publics.

ADAPTER LES  
MÉTHODES

FAVORISER LA  
PARTICIPATION

- Lorsqu'on souhaite qu'un temps collectif soit un temps où tout le monde puisse participer réellement, de manière consentie, les méthodes d'animation participative peuvent être tout à fait appropriées, et certains outils (post-its, paper-boards, marqueurs, etc.) peuvent être facilitants. D'autant plus si l'on souhaite :
  - éviter de s'enfermer dans les jeux de pouvoir, les blocages, les petites ou grandes violences, conscientes ou pas (humiliations, agressivité, jugements)
  - que chacun-e fasse un bout de chemin dans le développement de ses compétences personnelles au profit du collectif et même de l'intérêt général (prise de parole en public, capacité à écouter l'autre, ne pas couper la parole, etc.).

L'outil n'est pas magique, il n'est rien (voire pire que rien s'il est mal utilisé) sans une vraie réflexion sur les objectifs, la posture, les méthodes, etc. Il nous semble donc important d'explicitier ces différentes notions avant toute présentation.

QUESTIONNER  
L'OUTIL

POUR QUOI?

## Avant les méthodes... UNE INTENTION DE FAIRE PARTICIPER ET UNE PÉDAGOGIE ACTIVE

### Avant même de choisir et d'utiliser une méthode et/ou un outil...

Il convient de questionner nos **intentions** :

- Jusqu'à quel point a-t-on l'intention de permettre, d'encourager et d'accompagner la participation ?
- Souhaitons-nous questionner le groupe pour leur demander les thèmes qu'ils veulent aborder ?
- Choisissons-nous de les interroger sur des thèmes déjà identifiés ?
- Vont-ils choisir la façon de les aborder ?
- Sommes-nous prêts à recevoir toutes sortes de propositions, même les plus inattendues ?
- Qu'en sera-t-il fait ensuite ?
- Pouvons-nous assurer les participant-e-s que leur participation sera entendue ?

Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses à ces questions, il s'agit avant tout d'être au clair avec soi-même et avec les participant-e-s.

Ensuite il est important de se questionner sur les conditions nécessaires à mettre en œuvre pour que cette participation puisse exister :

- Ast-ce que les membres de ce groupe ont l'habitude de prendre la parole en public ?
- Sont-ils à l'aise avec l'écrit ?
- Est-ce qu'ils maîtrisent le français ?
- Utilisent-ils souvent des méthodes d'animation participative ou est-ce la première fois, etc. ?
- Existents-ils des rapports hiérarchiques entre les personnes présentes, qui pourraient potentiellement brider la participation de certain-e-s ?

### Aussi, pour mettre en œuvre cette intention...

Nous faisons résolument le choix de rendre les personnes concernées actrices de leurs réflexions, de leurs apprentissages, des constructions individuelles et collectives : c'est le fondement de la **pédagogie active**.

Pourtant il ne suffit pas d'utiliser des méthodes actives pour renforcer le pouvoir d'agir.

En effet, une méthode d'animation participative pourrait aller à l'encontre de l'émancipation des individus, si elle est utilisée in fine pour renforcer des rapports de domination, pour inculquer une opinion en la faisant passer pour un savoir, pour étouffer l'esprit critique, par exemple.

L'outil ne fait pas la méthode, la méthode ne fait pas la pédagogie, il est donc nécessaire tout d'abord de clarifier son intention, de réfléchir à sa pédagogie, puis enfin de choisir méthodes et outils...

COMMENT ?

EN PRATIQUE,  
COMMENT ON S'Y PREND ?

L'animation participative est un levier pour permettre à chacun-e de contribuer dans un temps collectif. Quelqu'un qui n'est pas du tout familier avec le rôle d'animateur ou d'animatrice peut se former aux méthodes et outils d'animation participative pour développer ses compétences et se lancer dans leur mise en œuvre.

Nous vous conseillons donc de passer par différentes étapes pour être vraiment à l'aise dans l'animation

- 1 **Expérimenter** les outils et méthodes en tant que participant-e
- 2 **Observer** des personnes en posture d'animation pour analyser leurs pratiques et postures
- 3 **Se former** aux méthodes d'animation participative auprès d'organisme de formation compétents sur ces questions (comme Scicabulle par exemple), et de manière complémentaire potentiellement à la communication, aux dynamiques de groupe, à la facilitation, etc.
- 4 **Se lancer !** Si possible en co-animation pour commencer puis petit à petit en responsabilité
- 5 **Analyser et échanger** sur sa pratique de temps en temps avec d'autres animateur-trice-s

### EN PRÉAMBULE

- Dans cette introduction, nous vous proposons une courte définition de quelques notions qui sont incontournables selon nous pour l'utilisation éclairée de méthodes d'animation participative, avec quelques références de ressources pour aller plus loin : **MÉTHODE, OUTILS, ANIMATION, PARTICIPATION, RÔLE, POSTURE, APPRENTISSAGES, CRÉATIVITÉ, CONTEXTE, CADRE, AMÉNAGEMENT, OBJECTIFS, DÉMARCHE**
- Nous explicitons l'idée de pouvoir d'agir
- Enfin nous vous présentons une démarche qui représente notre approche de l'animation : la démarche EPIC

### ENSUITE

Vous pourrez trouver **une cinquantaine de méthodes d'animation participative**, classés en 5 catégories, qui correspondent à des objectifs généraux :

- 1 **Exister**
- 2 **Participer**
- 3 **Interroger**
- 4 **Construire**
- 5 **Évaluer**

Cette répartition ne doit pas être vue comme une limite, certaines méthodes de la partie 3 par exemple peuvent très bien servir à exister dans le groupe, à participer, à construire ou à évaluer !

La classification permet simplement de se repérer en proposant une première entrée par objectif.

Pour chaque méthode, vous trouverez une trame précise. Il s'agit de pistes de travail à s'approprier, à adapter, et à faire évoluer, etc. Nous vous invitons à faire grandir cette liste, à innover et à en concevoir de nouvelles pour répondre à des besoins spécifiques.

## DES MOTS CLÉS POUR COMPRENDRE ET AGIR

## MOTS CLÉS

### MÉTHODES

La méthode, c'est le mode d'emploi. Quand on parle de méthode, on parle de pédagogie, de l'art d'expliquer, d'apprendre, d'animer, de faire participer. Une méthode peut être adaptée ou non à un public (enfants ou adultes, habitués à participer en groupe ou pas, etc.), à un contexte, à vous, etc. Il est donc très important de faire des choix spécifiques en fonction de votre situation, de réfléchir à un enchaînement logique de méthodes pour construire une démarche. Ces méthodes peuvent être plus ou moins participatives... La méthode, pas plus que l'outil, n'est magique !

Une piste pour aller plus loin : notre livret est fait pour ça ! Vous pouvez aussi découvrir les livrets de l'association belge Quinoa, les outils de l'association L'université du Nous, les « Métacartes », le site [pouremporter.communagir.org](http://pouremporter.communagir.org), etc. Et encore bien d'autres ressources !

Une salle aménagée, un vidéoprojecteur, une balle, un stylo, un post-it, une illustration, un graphique, un nuage de mots collaboratifs, etc. sont des outils pouvant être utilisés en animation. Ces supports peuvent faciliter (selon les méthodes utilisées) la participation de chacun-e. Qu'il soit numérique, ludique, visuel, traditionnel, etc., il est essentiel de ne pas commencer votre réflexion, comme on peut parfois avoir tendance à le faire, par là ! Vous recevrez plus vite l'adhésion d'un groupe si vous avez une réelle intention de les faire participer (et cela se sent), qu'avec un outil « sexy ».

### OUTILS

### ANIMATION

Lors d'un temps animé, la personne qui anime a pour mission de mettre en œuvre des objectifs ayant été fixés, et d'une manière générale de faire participer le public. Il peut parfois être utile d'impliquer, d'encourager, parfois de participer soi-même pour faire avancer la réflexion. Il s'agit aussi de modérer, en faisant par exemple tourner la parole, de susciter l'esprit critique (là où tout le monde pense pareil, on ne pense pas beaucoup !) et de faire respecter les différents points de vue. Il est souhaitable que la personne qui anime évite d'être vue comme l'unique source de savoir (voire comme UNE source de savoir). Elle n'a pas pour but de « donner des leçons ». Encourager pour laisser émerger les idées n'est pas donner son avis.

L'animation peut être tournante, menée par une ou plusieurs personnes de manière partagée, complémentaire, en relais, etc. Il s'agit donc de se questionner en amont sur les rôles et fonctions de chacun-e des animateur-trice-s durant l'animation : gestion du matériel, animation des méthodes, régulation de la parole, gestion du temps, prise de notes, etc.



## PARTICIPATION

Faire participer les personnes présentes lors de temps collectifs c'est un choix, parfois militant! Certains vont préférer une « présentation magistrale », qui ne changerait pas quelle que soit la nature et le volume du public. C'est une possibilité ! Si vous faites le pari de la participation, il est intéressant de se poser quelques questions...

- Pourquoi cette volonté ?
- L'objectif est-il de susciter une réflexion réellement collective ou de n'en donner que l'impression ?
- Cela veut-il dire s'autoriser à aller collectivement là où les participant-e-s nous emmènent ?
- Participation de tous-tes, participation de quelques-un-e-s ?
- Participation égale en quantité et en qualité ?
- Ou alors, selon les capacités et les envies ?
- Faut-il forcer la participation de ceux ou celles qu'on entend moins ?
- Faut-il compenser, adapter, donner des consignes différentes du reste du groupe juste pour certaines personnes ?

En bref, la participation, ça se pense, ça se prépare, ça s'expérimente (et des fois ça rate, et c'est pas grave!), mais ça ne se décrète pas... Une manière efficace de commencer est de permettre aux participant-e-s d'exprimer leurs attentes au démarrage d'une animation, et de se donner les moyens d'en tenir compte, en adaptant si nécessaire l'animation (sur le fond / la forme).

Une piste pour aller plus loin : Le cahier du Pavé numéro 2 sur la participation ([www.scoplepave.org/le-cahier-du-pave-no-2-la-participation](http://www.scoplepave.org/le-cahier-du-pave-no-2-la-participation))

.....●

Quand on interagit avec d'autres, on fait, volontairement ou pas, un choix de posture, à laquelle il nous semble essentiel de réfléchir :

Souhaite-t-on emmener les participant-e-s sur un chemin prévu d'avance ? Leur permettre de choisir où ils iront ensemble parmi plusieurs chemins ? De se créer un nouveau chemin ? De choisir chacun-e leur chemin ? Désire-t-on être proche d'eux ? Distant ? Les faire rire ? Les rendre sérieux ? Les faire adhérer à une vision ? Souhaite-t-on leur poser des questions? Leur apporter des réponses ? Leur permettre de formuler des réponses ? Ou bien d'autres questions ?

Toutes les réponses peuvent être bonnes à ces questions, il faut juste en avoir conscience. Ce sont différents choix que nous pouvons défendre en animant.

Sa propre posture peut alors permettre de faire avancer, grandir et s'émanciper les personnes, tout en étant vigilant à ne pas abuser du pouvoir que l'on peut avoir sur eux. Soyons vigilant à ne pas mettre en œuvre de nouvelles oppressions (démagogie, manipulation, etc.)! Évitions les postures dogmatiques et gardons le cap sur le développement de l'esprit critique! Plus qu'une réponse toute faite à la question de la posture, nous conseillons de se familiariser avec la question et de se la (re)poser à l'occasion...

Et lorsque l'on accepte d'être l'animateur ou l'animatrice, on accepte l'autorité qui va avec. L'idée est bien sûr d'éviter tout autoritarisme qui impose, mais d'être conscient de son autorité et d'être à l'aise avec, en travaillant sur soi pour mettre en œuvre une relation de qualité avec le groupe de personnes que l'on anime. L'autorité a 4 dimensions :

- Affective (côté chaleureux, amical)
- Charismatique (communication non-verbale notamment)
- De statut (c'est vous l'animatrice ou l'animateur)
- De compétences. C'est sur cette dernière autorité qu'il convient de s'appuyer avant tout, sans abuser des 3 autres, et de s'assurer que les personnes animées soient pleinement consentante sur ce qu'est votre animation et ce qu'elle implique.

Une piste pour aller plus loin : Le livret « La posture éducative - Punition, Sanction, Autorité & Cadre » de Second Souffle : <https://www.secondsouffle.me/2018/08/la-posture-educative/>



## POSTURE

Notre philosophie, à la croisée de différents courants de sciences de l'éducation et de mouvements pédagogiques, nous pousse à considérer que chaque personne a le droit et la capacité d'apprendre à tout moment de sa vie et dans différents cadres : apprendre de manière formelle (à l'école, l'université, etc.), non-formelle (au sein de la famille, éducation populaire, etc.), et informelle (entre ami·e·s, entre collègues, etc.). Le milieu, le vécu, l'activité, jouent un rôle important dans ces apprentissages. Il est donc essentiel d'accueillir l'individu là où il se trouve sur son propre chemin de vie, en prenant en compte ses capacités et ses compétences, et en lui permettant d'évoluer.



Nous défendons une vision horizontale de l'apprentissage, où les personnes qui apprennent et celles qui font apprendre sont côte à côte, afin de construire un savoir nouveau qui part des représentations de l'apprenant·e. Notre modèle se conçoit comme une alternative à une vision verticale de l'apprentissage, où le savoir est à accueillir tel quel et « distribué » par un « sachant ». À rebours de cette vision, l'auto-socio-construction des savoirs permet de construire du savoir par l'échange :

- Auto** → Chacun a sa manière d'apprendre, apprendre est un acte individuel
- Socio** → L'apprentissage se conduit dans un cadre socialisé, on apprend avec et contre les autres (via la coopération et la contradiction)
- Construction** → Le savoir ne se transmet pas, il se construit

Nous vous invitons également à vous documenter et à vous former dans les domaines en lien avec des questions d'apprentissage (sciences de l'éducation, intelligences multiples, neurosciences, etc.).

Une piste pour aller plus loin : les ouvrages de Philippe Meirieu par exemple ! Voir [www.meirieu.com](http://www.meirieu.com)



La créativité, c'est imaginer des solutions nouvelles en réponse à une problématique. Le travail d'animation, de facilitation, de formation, d'accompagnement, peut pour cela procéder par étapes :

- Aider les participant·e·s à se poser des questions sur le contexte d'un problème qui se présente,
- Libérer la créativité, par exemple en se posant des contraintes (et si on parlait en titres de films ? En rime ? Et si on avait plein d'argent ? Et si on n'en n'avait plus du tout ? etc.), en imaginant des détournements (et si cet objet servait à autre chose que son utilité première ? Et si on échangeait nos rôles dans la structure ? etc.), en passant par la pratique manuelle (en collage, en dessinant, en prenant des photos, etc.),
- Enfin imaginer des solutions nouvelles.

Alors et seulement alors la mise en œuvre concrète des solutions imaginées peut s'envisager.

Une piste pour aller plus loin : et pourquoi pas Wikipedia pour commencer ? L'article sur la créativité est assez accessible et clair et propose de nombreuses références pour aller encore plus loin.





## CONTEXTE

Il existe de nombreux éléments de contexte à prendre en compte avant de définir un objectif : l'identité du public, son nombre, son vécu, votre propre vécu et notamment avec ce public, la présence ou non de pré-requis (aisance à l'écrit, à l'oral, sur la thématique, etc.), les contraintes techniques (salle, horaires), la commande (par exemple une association qui demanderait à faire s'exprimer chacun-e sur les freins à l'engagement bénévole).

La connaissance et l'analyse de l'ensemble de ces éléments permettra alors de réaliser avec plus d'efficacité une animation spécifique, adaptée au contexte, adaptée aux participant-e-s. Une fois le diagnostic effectué, on peut définir les objectifs et commencer à concevoir son animation.

Une piste pour aller plus loin : l'approche systémique de Palo Alto (première découverte possible par Wikipedia).



## CADRE

Le cadre de l'intervention est important à formaliser en début de séance, afin que chacun-e puisse trouver sa place. Lorsqu'on pose le cadre, on se présente, on expose le contexte, sa structure, les objectifs du temps de travail, la démarche choisie, l'organisation technique (horaires, repas, lieux de formation, etc.), la réalisation ou non d'un compte-rendu, etc. Cela rassure les participant-e-s de savoir où ils mettent les pieds et ce qu'on va attendre d'eux.

On peut aller plus loin, en élaborant de façon collaborative les règles de fonctionnement du groupe, en leur demandant par exemple « de quoi j'ai besoin pour un temps collectif de qualité ? » Des règles auxquelles on a contribué sont toujours mieux comprises, plus facilement appropriables, et peuvent être mieux respectées. Par exemple : éviter de se couper la parole, respecter les avis divergents, veiller à une répartition de la parole équitable, etc. Cela va dans le sens du renforcement du pouvoir d'agir et du développement de la participation.

Une piste pour aller plus loin : les concepts de dynamique de groupe, de groupes primaires ou groupes restreints, peuvent être intéressants à étudier... Et donc, plus largement, la psychologie sociale !



## AMÉNAGEMENT

L'aménagement est la première chose que voient les participants. Arriver dans une salle installée comme une salle de classe ne donne pas la même impression, ne met pas dans la même disposition d'esprit, que d'arriver dans une salle avec un cercle de chaises au milieu.

Si l'aménagement a été réfléchi pour qu'on s'y sente bien, que chacun-e se voie et que l'animateur-trice soit au même niveau que le reste du groupe, cela impacte comment les personnes vont se sentir et ce qu'elles anticipent qui sera attendu d'elles (rester passif ou être actif, écouter ou être entendu, etc.).

Il s'agit de symbolique, mais aussi d'aspects pratiques ! S'il est nécessaire de déplacer des tables avant le lancement de la séance par exemple, autant prévoir cela à l'avance pour éviter de perdre du temps avec un aménagement pas anticipé...

- Est-ce que les personnes identifient facilement où est la salle, où elles peuvent poser leurs affaires, où elles peuvent s'asseoir, etc. ?
- Est-ce que le nécessaire est fait pour que les personnes se sentent accueillies (Y a-t-il du café ? Des petits gâteaux ? Y a-t-il quelqu'un pour accueillir et orienter les participant-e-s ?
- L'aménagement de la salle est-il propice aux échanges entre les participant-e-s et l'animateur-trice ?

Une piste pour aller plus loin : un livret écrit par Second Souffle pour réfléchir à l'aménagement dans une démarche d'éducation active sur <https://www.secondsouffle.me/2019/09/livret-pratique-amenagement/>

## OBJECTIFS

Les objectifs précèdent le choix de méthode et nous font nous poser les questions : « que veut-on faire ? », « quels sont les résultats attendus ? », « pourquoi veut-on faire ça ? ». Ils s'élaborent à partir d'un diagnostic : qui est mon public, de quoi a-t-il besoin, de quoi ai-je besoin, quels sont les autres éléments de contexte, etc. Exemple d'objectif : « que chacun puisse exprimer son ressenti dans le travail en équipe ».

Une fois les objectifs définis, on passe au choix des méthodes puis des outils. C'est en procédant dans ce sens-là que votre animation aura du sens, pour vous et pour le groupe.

Les objectifs peuvent être classés par niveaux : généraux, spécifiques, opérationnels. Attention, « combattre l'intolérance » est un objectif général qui sera certainement toujours valable : c'est quelque chose vers lequel on peut tendre à l'infini sans jamais l'atteindre complètement.

Un objectif, dit spécifique, permet d'ancrer un objectif général dans un contexte et de l'explicitier. Par exemple : « combattre l'intolérance dès le plus jeune âge dans les quartiers politique de la Ville ». Il va dans le sens d'un objectif plus général et questionne déjà sur les moyens d'action.

Pour construire un objectif opérationnel, la méthode « SMART » peut vous aider. Celui-ci doit ainsi être : Spécifique (à un contexte et donc à un public, à une époque), Mesurable, Acceptable (par les bénéficiaires, les responsables, etc.), Réalisable, et inscrit dans le Temps.

Une piste pour aller plus loin : quand on parle objectifs, on parle méthodologie de projet. Le net et les bibliothèques regorgent de ressources à ce sujet, et Scicabulle propose des formations à la coordination de projet où la question de la méthodologie de projet est abordée.

La démarche concerne la mise en œuvre de notre animation. Elle répond aux différents objectifs fixés et peut nécessiter un enchaînement logique de plusieurs méthodes selon des choix pédagogiques en lien avec notre contexte, nos objectifs, nos contraintes, etc. Une démarche sur une journée par exemple peut inclure jusqu'à 5 ou 6 méthodes consécutives (attention à ne pas en prévoir trop). Elles vont permettre de travailler le fond (en complément, les méthodes symbolisent plutôt la forme) sans prendre le pas sur ce qui est travaillé !

## DÉMARCHE

Par exemple, si on souhaite qu'un groupe apprenne à se connaître, on peut commencer par des jeux de connaissance et ensuite débattre sur des sujets qui rassemblent ou qui différencient les opinions ; si on souhaite qu'un groupe construise ensemble un projet commun, on peut permettre à chacun-e de donner une idée, puis de voter pour en garder une qui sera ensuite appliquée.

Il est souvent préférable de présenter la démarche dès le début, afin de permettre aux participant-e-s de se situer et de se projeter en connaissance de cause. Il est aussi possible, en fin d'intervention, de rappeler quelle a été la démarche suivie, pour faciliter l'appropriation et la mémorisation. Si en cours de temps collectif vous choisissez, par nécessité, de faire évoluer la démarche, il est aussi intéressant d'explicitier aux participant-e-s pourquoi et comment vous faites évoluer votre démarche.

Quelques exemples, non exhaustifs, d'objectifs et de démarches sont en fin d'ouvrage. La démarche EPIC, symbolique de l'approche de Scicabulle, explicitée en fin d'introduction, fonctionne pour répondre à bon nombre des objectifs d'animation.

• QUELQUES EXEMPLES (NON EXHAUSTIFS) D'OBJECTIFS ET DE DÉMARCHES :

POURQUOI ?

RENFORCER  
LA COHÉSION  
D'ÉQUIPE

QUELLES DÉMARCHES ?

• **Exemple 1** • Apprendre à se connaître avec des jeux de présentation, vivre une activité permettant de renforcer la cohésion (cercle incassable, machine infernale, etc.), analyser comment ils l'ont vécu avec un outil visuel (langage en photo, arbre de Lison, etc.), imaginer de nouvelles collaborations (jeu des 4 mondes, speed meeting créatif), faire un bilan (filet du pêcheur, matrice efficacité plaisir, émotibulle)

• **Exemple 2** • Briser la glace, permettre l'expression sur son ressenti concernant sa place dans le collectif (Arbre de Lison, Émotibulles, etc.), construire collectivement les objectifs pour faire évoluer la cohésion (boule de neige, Phillips 6x6, etc.), débattre et prioriser les objectifs (débats mouvants, vote par gommettes, etc.), analyser les objectifs prioritaires (Analyse SWOT, etc.)

CONSTRUIRE  
COLLECTIVEMENT

• **Exemple 1** • Briser la glace, exprimer ses représentations (affichage collaboratif, méta-plan), construire des scénarii avec des contextes décalés (pédagogie de scénario, proposer par exemple de construire le projet dans des conditions de station spatiale autonome), identifier les problématiques transversales entre les situations fictive et réelle, construire ou proposer des pistes de travail (abaques de Régnier, boule de neige), les prioriser (vote par gommettes).

• **Exemple 2** • Briser la glace, construire le cahier des charges collectivement (boule de neige, abaque de Régnier, etc.), se partager en petits groupes de travail pour écrire les différentes parties du projet, présenter le travail des groupes à tou-te-s et débattre (World Café, débats mouvants, etc.), conclure (Pépité caillou canif, etc.)

TROUVER DES  
SOLUTIONS  
CRÉATIVES

• **Exemple 1** • Briser la glace, imaginer des possibles avec la pédagogie de scénario (jeu des 4 mondes), débattre sur ce qu'on en garde (débat orthonormé avec les axes constructif / pas constructif et ça m'intéresse / ça ne m'intéresse pas), construire des propositions (boule de neige) et prioriser les propositions (filet du pêcheur).

• **Exemple 2** • Décortiquer la thématique ou le secteur concerné (mots valises), analyser le problème rencontré (méthode des 6 chapeaux), identifier des propositions (brainstorming), tester ces propositions (théâtre forum).

## CO-CONSTRUIRE UN DIAGNOSTIC SUR UNE ORGANISATION COLLECTIVE

• **Exemple 1** • Briser la glace, constituer un contrat de groupe pour éviter les jugements et autres attaques, faire exprimer le ressenti de chacun-e sur comment il/elle se sent dans le groupe (arbre de Lison), identifier les freins dans l'organisation actuelle d'une part, et les leviers d'autre part (boule de neige en faisant à chaque fois 2 groupes de papiers), prendre une décision pour avancer (gestion par consentement).

• **Exemple 2** • Briser la glace, constituer un contrat de groupe, positionner différents secteurs, activités ou tâches du groupe dans une matrice efficacité/plaisir, identifier ce qui fonctionne et ce qui fonctionne moins bien dans l'organisation actuelle (World Café avec un secteur par table), construire des propositions (sous forme de 4 méta-plans : « ce qu'on arrête, ce qu'on fait moins, ce qu'on développe, ce qu'on commence »), débattre sur ces propositions (abaques de Régnier) et prioriser parmi les propositions (vote par gommettes).

## RÉALISER UNE PRÉSENTATION PARTICIPATIVE

• **Exemple 1** • Briser la glace, proposer aux participant-e-s d'exprimer leurs idées et questions par post-it (brainstorming, meta-plan), faire ou laisser faire à quelqu'un la première partie de la présentation, faire réagir les participant-e-s sur certaines des problématiques abordées (abaque de Régnier) pour débattre, s'approprier les notions, faire la deuxième partie de la présentation, terminer par un temps de projection par petit groupe (« qu'allez-vous faire de ce que vous avez découvert aujourd'hui ? »)

• **Exemple 2** • Après un brise-glace, pourquoi ne pas transformer les participant-e-s en expert et/ou en témoin ? Plutôt que d'avoir d'un côté les sachants, de l'autre des personnes qui écoutent, pourquoi ne pas créer un aménagement plus dynamique avec la méthode du Fish Bowl, qui permet à chacun-e, après le temps de présentation, de venir discuter ce qui a été présenté ? Puis terminer par un méta-plan « ce que j'emporte avec moi » ou « ce que je pourrai en faire par la suite ».

## SE FORMER SUR UNE THÉMATIQUE

• **Exemple 1** • Briser la glace, faire s'exprimer les représentations mentales sur la thématique (affichage collaboratif), les interroger (débat mouvant), étudier un texte (arpentage), l'exploiter (abaque de Régnier), se projeter (Phillips 6x6).

• **Exemple 2 // démarche déductive** • Briser la glace, présenter les notions, les savoirs (texte, vidéo, etc.), débattre sur ces notions (débat mouvant, abaque de Régnier, etc.), réfléchir à leurs applications possibles (World café, Phillips 6x6, etc.)

• **Exemple 3 // démarche inductive** • Briser la glace, permettre l'expression des représentations mentales (brainstorming, mots-valise, etc.), interroger les différentes représentations et débattre (débat mouvant, etc.), construire un savoir collectivement (méta-plan, écriture collaborative, etc.)

**ANIMER  
UN GROUPE  
DE PAROLE**

- **Exemple 1** • Poser le cadre de confiance et construire le contrat de groupe, exposer chacun-e une situation problème, prioriser pour choisir une situation particulière à étudier (vote par gommettes), construire des hypothèses pour expliquer comment on en est arrivé là et comment on s'en sort (Phillips 6x6, World Café), généraliser (construction d'une synthèse commune).

- **Exemple 2** • Briser la glace, étudier un document (arpentage, etc.), débattre sur des notions clés (débats mouvants, abaque de Régner, etc.), réfléchir à l'application pratique des éléments découverts (Phillips 6x6, etc.).

Agir sur son environnement demande en préalable d'avoir une connaissance de l'environnement dans lequel on se trouve, d'être pleinement conscient des interactions à l'intérieur de cet environnement et avec l'extérieur de cet environnement (enjeux individuels et collectifs, partenariats, influence d'autres acteurs externes, questions économiques...), de questionner les représentations, de s'interroger sur l'existence potentielle de conditionnements et d'oppressions.

Les méthodes d'animation participative permettent de renforcer le pouvoir d'agir de chacun-e dans les temps collectifs. Mais il peut exister des freins, des résistances, à la participation, même en étant dans une posture facilitante et sans jugement, avec des objectifs et des méthodes adaptées. Et il existe aussi de nombreux leviers ! Il est donc intéressant de se questionner : comment renforcer la capacité à participer pour chacun-e ?

On peut identifier plusieurs types de freins et de leviers à la participation (liste non exhaustive) :

### FREINS

- Résistance individuelle au changement
- Résistance collective au changement
- Pression du groupe sur les individus
- Difficultés d'une personne dans ses compétences psychosociales

### LEVIERS

- Accompagnement individuel au changement
- Accompagnement collectif au changement
- Émancipation des groupes et des individus
- Développement des compétences psychosociales

## • • ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL AU CHANGEMENT • •

Certaines personnes peuvent résister à l'invitation de participer, parfois car elles sont déstabilisées par un changement de méthode. Demander à une personne de participer, alors que celle-ci est habituée à être passive dans des temps collectifs, peut susciter une résistance, voire un refus, et c'est compréhensible. Il est donc important de procéder par étape, en commençant par une méthode qui n'implique et n'expose pas trop. Il s'agit donc de mettre en place des actions en vue de faire disparaître ces résistances. On peut par exemple prévenir les personnes en amont, les faire s'exprimer sur leurs éventuelles craintes, les rassurer en s'appuyant sur des choses déjà réalisées ou en reformulant les éléments bienveillants du cadre. On peut même adapter la méthode, afin d'être, par exemple, tout d'abord en observation.

Cela nécessite donc de tenir compte de la zone de confort (liée aux habitudes, agréables ou non) et des pratiques des personnes. Au-delà de cette zone de confort existe une zone de développement (zone d'expérimentation, d'émancipation), dans laquelle on va chercher à s'aventurer, pour tester, pour grandir. Il peut être intéressant de revenir de temps à temps à sa zone de confort initiale, afin de rassurer la personne (lui permettre d'être à nouveau observatrice par exemple).

Explorer et agir dans sa zone de développement permet d'élargir petit à petit sa zone de confort. Encore plus loin, il y a une zone qu'on peut appeler zone de panique. Si une personne passe directement de sa zone de confort à sa zone de panique, elle n'est pas en mesure de grandir, d'apprendre, ou de s'émanciper. Un changement trop brutal comporte des risques, ce qui nécessite d'identifier les zones de confort des participant-e-s,

sur lesquelles il peut être facilitant de s'appuyer dans un premier temps afin de rassurer le groupe, puis d'accompagner ensuite chacun-e dans sa zone de développement. Évitez de pousser les personnes dans la zone de panique ! Sur une activité comme la prise de parole à l'oral, ne commencez pas, par exemple, par une activité de théâtre d'improvisation avec participation obligatoire, vous risquez d'être contre-productif !

## • • ACCOMPAGNEMENT COLLECTIF AU CHANGEMENT • •

Un groupe, qui se trouve dans un mal-être collectif (difficultés avec la hiérarchie par exemple ou autres violences institutionnelles), peut être dans le rejet d'une intervention, ou plus précisément d'une méthode. La personne qui anime peut s'en trouver déstabilisée, quand bien même elle n'a potentiellement aucune responsabilité dans ce mal-être.

Effectivement, il arrive que certains groupes possèdent au quotidien peu d'espaces et de temps pour de l'expression de ressenti, de vécu, pour des questionnements ou des propositions.

Les méthodes d'animation participative peuvent alors être l'occasion de « libérer » des tensions (postures, affects, positionnements) n'ayant rien à voir avec l'objet initial du temps de travail.

Empêcher l'expression de ce mal-être pour mettre à tout prix en œuvre l'intervention prévue n'est pas très efficace. Il est important dans ces cas de prendre le temps de redéfinir votre rôle, les objectifs de l'animation, et de dissocier ce qui concerne le mal-être (causes, effets) et ce qui concerne l'animation et son objet. On peut par exemple proposer un affichage libre ou une « boîte à idées » ou « boîte à coups de gueule » en expliquant : « S'il y a des choses que vous voulez exprimer mais qui ne concernent pas notre temps de travail directement, je vous invite à les exposer par écrit sur les affichages ou dans les boîtes prévues à cet effet ». On peut aussi proposer une pause (même en tout début de temps de travail), pour permettre de libérer ce qui doit être dit et échangé. Dans certains cas extrêmes, et notamment lorsqu'il y a eu une approche trop peu critique de la commande d'intervention (si on intervient uniquement sur des symptômes de dysfonctionnement d'un groupe sans aborder les causes de ces dysfonctionnement par exemple), la démarche, et même les objectifs, peuvent être à ré-interroger, voire à faire évoluer pour mieux répondre aux réels besoins, si vous avez la marge de manœuvre nécessaire à cette adaptation en direct !

## • • ÉMANCIPATION DES GROUPES ET DES INDIVIDUS • •

Dans tout groupe, certains comportements peuvent venir poser problème : manipulation, « grande gueule », moquerie, leadership, passivité, etc. Y porter une attention particulière peut alors permettre d'éviter de générer de la souffrance chez certain-e-s participant-e-s. Il s'agit alors de réguler ces comportements ou d'en faire un objet de travail à part entière, avec aussi la possibilité de rechercher les causes de ces comportements (dans l'idéal, agissons sur les causes!). Pour ce faire, on peut mettre en arrêt le travail en cours, en proposant au groupe de réfléchir sur les freins et les leviers au travail collectif. Il vaut alors mieux éviter de personnifier, de nommer la personne qui met en difficulté les autres, et préférer la reformulation sous forme de problématique, du type : « la répartition de la parole vous semble-t-elle partagée équitablement dans ce groupe ? Quelles marges de progrès possibles ? Comment les mettre en œuvre ? ». On peut aussi envisager d'aller discrètement discuter en aparté avec une personne générant des difficultés, à l'occasion d'une pause ou d'un travail en petits groupes, pour trouver un terrain d'entente et/ou pour comprendre les causes qui amènent ces difficultés et agir directement sur ces causes si cela est possible...

**S'inspirer de la communication non-violente peut alors être bénéfique** : « Thierry, je suis un peu en difficulté pour faire participer chacun-e, tu as donné ton avis 6 fois de suite ce matin et cela freine peut-être un peu certain-e-s, j'aurais besoin que tu priorises tes interventions pour laisser participer les autres, est-ce que c'est ok pour toi ? ».

Enfin, on peut envisager de reposer le cadre par une phrase générale : « certains dans le groupe participent beaucoup, ce qui est intéressant mais laisse peu de place aux autres, merci d'être vigilant à ça », ou plus ciblée : « merci Thierry pour ton intervention, je vais me permettre de donner la parole aux autres si tu veux bien pour la suite, de manière à ce que chacun puisse participer ».

Il est aussi possible d'envisager la mise en place d'une différenciation, voire de moyens de compensation, afin d'être en soutien des personnes prêtes à se libérer de certains conditionnements. Pour différencier, on peut par exemple séparer les participant-e-s en petits groupes, donner des consignes différentes à chaque groupe (l'un débattrà à l'oral et se mettra d'accord sur deux idées principales, tandis que l'autre va écrire deux idées sur un papier, en procédant ensuite à un affichage de tous les papiers et à une synthèse des discussions orales). Pour compenser, on peut proposer à certaines personnes de venir plus tôt pour consolider des pré-requis au temps de travail. Tout au long de l'animation, on peut aussi valoriser la participation, notamment grâce au compliment descriptif.

Comment faire du compliment descriptif : décrire les faits et ce que ça produit sur vous par exemple, sans jugement de valeur. Un exemple : « dans votre intervention vous avez rappelé les 3 notions sur lesquelles on travaille, ça m'aide à me resituer dans notre travail collectif » et donc en évitant les « c'est bien », « vous avez raison, c'est juste » (etc.). Cela peut permettre d'encourager les personnes qui en ont besoin, en consolidant leur sentiment de compétence et leur estime d'elles-mêmes et de les aider à se positionner dans le groupe.

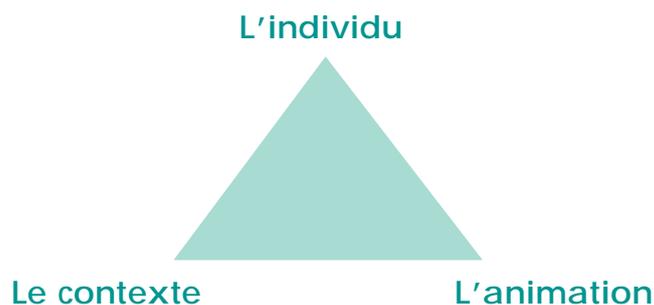
## • • DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES PSYCHOSOCIALES • •

L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) définit les compétences psychosociales comme « la capacité d'une personne à répondre avec efficacité aux exigences et aux épreuves de la vie quotidienne. C'est l'aptitude d'une personne à maintenir un état de bien-être mental, en adoptant un comportement approprié et positif à l'occasion des relations entretenues avec les autres, sa propre culture et son environnement. ». Ces compétences, essentielles et transculturelles, sont étroitement liées à l'estime de soi et aux compétences relationnelles, qui sont les deux faces d'une même pièce : relation à soi et relation aux autres. L'OMS en identifie 10 principales, qui vont par deux :

-  Savoir résoudre les problèmes / Savoir prendre des décisions
-  Avoir une pensée critique / Avoir une pensée créatrice
-  Savoir communiquer efficacement / Être habile dans les relations interpersonnelles
-  Avoir conscience de soi / Avoir de l'empathie pour les autres
-  Savoir gérer son stress / Savoir gérer ses émotions

Une estime de soi assez faible et une dévalorisation de ses propres compétences peuvent impacter l'expression, la pensée ou le stress d'une personne. Il importe alors de soutenir la personne dans sa participation, aussi timide soit-elle, et d'être attentif à tout ce qui pourrait être vu comme de l'humiliation, du reproche, de la mise en difficulté.

On peut modéliser une approche globale du pouvoir d'agir ainsi :



Ainsi, pour renforcer le pouvoir d'agir :

- On peut être dans l'**accompagnement de l'individu**, par le renforcement de ses compétences psychosociales, de sa capacité à sortir de sa zone de confort et à l'élargir, de ses compétences communicationnelles, etc.
- On peut aussi **faire évoluer le contexte** de manière à ne pas mettre en place des situations handicapantes pour la participation : choisir différemment le lieu de l'animation, le matériel, l'aménagement, votre vocabulaire, la composition ou la taille du groupe, etc.
- Enfin, **en construisant une animation adaptée**, en sollicitant par exemple différentes intelligences (créatives, déductive, relationnelle...) on peut contribuer au renforcement du pouvoir d'agir.

Pouvoir ou capacité ? Il convient aussi de délimiter le mot pouvoir lorsqu'il est utilisé pour parler de pouvoir d'agir. On pourrait être tenté de parler de capacité d'agir, dans l'idée de développement de compétences, plutôt que de pouvoir d'agir, pour éviter la dimension oppressive qu'on peut trouver dans le mot pouvoir. Mais on peut voir le pouvoir comme une force, un pouvoir génératif, c'est à dire la capacité de promouvoir des changements significatifs, et pas un pouvoir sur l'autre, une domination. Alors nous gardons l'idée du pouvoir d'agir !

Une piste pour aller plus loin : voir l'ouvrage « L'empowerment, une pratique émancipatrice ? » Marie-Hélène Bacqué et Carole Biewener

Cette démarche est celle que nous privilégions dans nos actions, car elle est symbolique de l'approche de Scicabulle, notamment pour ce qui concerne le renforcement du pouvoir d'agir.

Nous proposons donc une démarche en 4 étapes :

- E** comme Exister
- P** comme Participer
- I** comme Interroger
- C** comme Construire



• • Exister • •

**C'est le positionnement dans le groupe** : parler dans le groupe, c'est déjà exister dans le groupe. Et exister dans le groupe, à ses propres yeux et aux yeux des autres, c'est très important, pour nourrir son sentiment de compétence, son sentiment de légitimité, et pour construire ou consolider une légitimité aux yeux des autres.

**Poser un cadre** basé sur l'écoute, la bienveillance et l'accompagnement à la participation peut faciliter le travail à suivre. Des outils pourront être apportés pour faciliter la communication et la prise de parole. Ce cadre sera aussi apporté par la posture réfléchie des personnes intervenant et par une approche expérientielle (en partant de l'expérience des personnes) pour être dans du non-jugement tout en partant du vécu des personnes présentes.



• • Participer • •

**L'expression des représentations** : l'idée est de proposer à chacun-e de conscientiser et de formuler ses représentations mentales, afin ensuite de les questionner, de décortiquer les idées et opinions qu'on peut avoir, de mettre des mots et du sens sur une notion ou un concept afin de construire un référentiel commun.

**Pour que tout le monde puisse exprimer ses idées**, prendre part aux échanges et se sentir exister dans un groupe, les différents outils utilisés permettront de faire avancer la réflexion collective tout en permettant à chaque personne d'identifier sa place.



## • • Interroger • •

**L'identification des problématiques** : pour construire collectivement une réflexion, mobiliser l'intelligence collective et être créatif, il faut d'abord de manière individuelle et collective questionner ce qui existe (organisation réelle, représentations mentales, connaissances sur certaines notions, etc.) et quelles questions cela peut poser, notamment pour ce qui peut faire débat. Avant de pouvoir construire ensemble, il est donc important d'avoir une base commune, une manière de réfléchir qui puisse être comprise par chacun-e et par le groupe (référentiel cognitif commun). Ainsi, on interroge les représentations, les concepts abordés, l'existant, on s'entraîne à réfléchir ensemble, à accepter le débat d'opinions, on se met d'accord sur les mots et on se donne les conditions de la mobilisation de l'intelligence collective. **C'est une phase de divergence** (la discussion est libre, plutôt heuristique que linéaire, il n'y a pas de « bonnes réponses », on exploite les différents sujets dont le groupe a besoin de parler).

Par l'analyse des problématiques identifiées (spécifiques ou globales), par le débat, nous permettrons de dépasser les facteurs limitants (freins, blocages) à un travail collectif, d'éviter la plupart des quiproquos ou certains jeux de posture. Partir des représentations, des craintes, d'une réflexion à la fois spécifique et globale permettra de favoriser l'émergence d'hypothèses et l'élaboration de solutions.



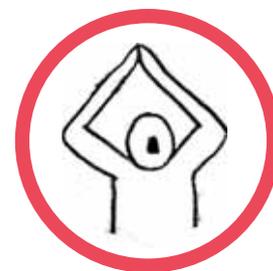
## • • Construire • •

**La construction collective** : pour que le collectif soit plus que la somme des individus, nous nous appuyons sur la notion d'intelligence collective, en utilisant différentes méthodes collectives amenant à des idées ou des solutions communes à partir de réflexions individuelles. Il est important durant cette phase de choisir des outils qui permettent une convergence, ou au moins de la construction de propositions concrètes s'il est nécessaire d'aboutir à une pluralité de propositions.

**Le mandat du groupe doit être clair** : la mission est-elle de construire des propositions ? De prendre une décision ? Un choix adapté de méthode peut permettre de co-construire des propositions concrètes, puis on peut aboutir à une phase de co-décision (choix unique ou multiple, priorisation, adaptation de la proposition par une gestion par consentement, etc.).

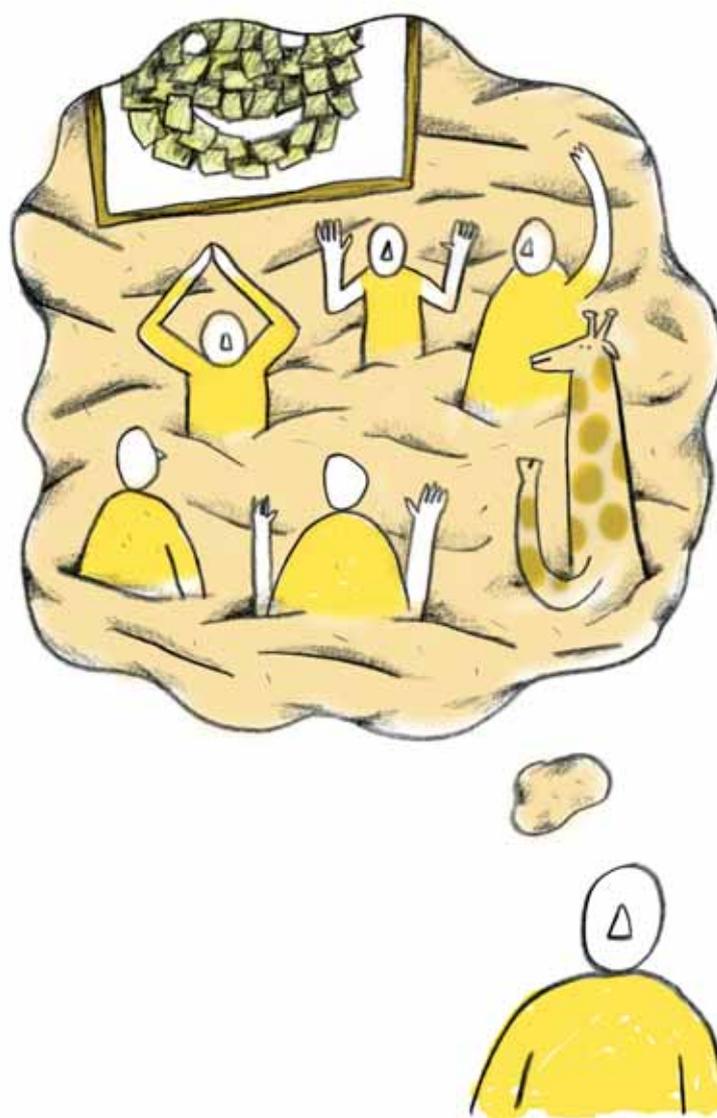


- .....P.29 • **Exister**
  - > Définir et mettre en œuvre un cadre bienveillant
  
- .....P.36 • **Participer**
  - > Se présenter
  - > Dynamiser
  - > Exprimer ses représentations
  - > Exprimer ses ressentis
  - > Relais vers d'autres méthodes
  
- .....P.58 • **Interroger**
  - > Se documenter
  - > Analyser le système
  - > Débattre
  - > Relais vers d'autres méthodes
  
- .....P.75 • **Construire**
  - > S'inspirer
  - > Construire une réflexion collective
  - > Décider
  - > Relais vers d'autres méthodes
  
- .....P.89 • **Évaluer**
  - > S'auto-évaluer
  - > Faire un bilan
  
- .....P.96 • **Annexes**
  
- .....P.96 • **Présentation de scicabulle**



DÉFINIR ET METTRE EN ŒUVRE UN CADRE BIENVEILLANT

-  Balle de parole .....P.30
-  Passe-moi ton stylo .....P.31
-  Communication gestuelle .....P.32
-  Jeu du yo .....P.34



## BALLE DE PAROLE

Une méthode pour s'écouter et réguler les prises de parole avec une balle à faire passer



Catégorie  
Exister



< 10 min



5-20 personnes

### OBJECTIFS

- Fluidifier la prise de parole
- Développer l'écoute

**Contexte** : Cet outil de circulation de la parole peut être à la fois utile pour dynamiser un groupe qui hésite à prendre la parole, mais aussi pour réguler la parole lorsque plusieurs personnes parlent en même temps sans s'écouter.

### À PENSER



Pré-requis pour le public  
Aucun



Préparation  
Une petite balle

### DÉROULÉ ET ANIMATION

Invitez le groupe à s'installer en cercle, debout ou assis. Puis, posez une question. Ex : « quelles sont vos attentes pour aujourd'hui ? » « Quel est votre ressenti concernant la journée que nous venons de vivre ? », etc.

Donnez alors la balle à une personne. Celle-ci est invitée à répondre, puis à envoyer la balle à quelqu'un pour lui passer la parole. Seule la personne ayant la balle entre les mains est autorisée à parler.

#### VARIANTE(S)

Cet outil peut être encore simplifié, en supprimant l'objet de la balle. Vous pouvez alors dire : « je prends », dès que quelqu'un souhaite s'exprimer et « je laisse » pour reposer la parole (la balle) au centre.

Il est possible de remplacer la balle par un bâton de parole (ou prendre un feutre ou marqueur). Il permet alors de réguler la parole, par exemple pour un groupe ayant des difficultés à s'écouter et à ne pas se couper la parole. Vous pouvez aussi au préalable prévoir un atelier pendant lequel le bâton de parole sera construit et décoré. Son usage en sera davantage respecté.



Analyse - intérêt

Cette technique permet de remplacer un tour de parole qui peut manquer de dynamisme.

## PASSE-MOI TON STYLO

Une mise en lumière de la communication verbale et non verbale  
en se faisant passer des stylos



Catégorie  
Exister



< 20 min



5-50 personnes  
(au-delà de 15, former  
plusieurs cercles)

### OBJECTIFS

- S'interroger sur ce qui se joue dans un dialogue, comprendre et interpréter l'intention de l'autre
- Savoir distinguer le fond de la forme d'un message, le verbal du non-verbal
- Mieux comprendre ce que notre communication renvoie à l'autre
- Identifier les éléments d'une communication bienveillante

**Contexte :** Cet outil de circulation de la parole peut être à la fois utile pour dynamiser un groupe qui hésite à prendre la parole, mais aussi pour réguler la parole lorsque plusieurs personnes parlent en même temps sans s'écouter.

### À PENSER



Pré-requis pour le public  
Aucun



#### Préparation

Former un cercle, de 15 personnes maximum (possibilité de faire plusieurs cercles). Fournir un stylo à quelques personnes du groupe (espacés de 3/4 personnes à chaque fois).

### DÉROULÉ ET ANIMATION

Indiquez aux participant·e·s qu'ils doivent demander à leur voisin ou voisine de droite le stylo dès qu'il/elle l'a dans les mains. La personne doit alors le donner sans tergiverser, et les stylos tournent ainsi de main à main dans le sens des aiguilles d'une montre par exemple pendant quelques instants. Ensuite, demandez-leur d'analyser les éléments employés de communication verbale (mots, formulations, etc.) et non-verbale (posture, gestes, ton de la voix, etc.) qu'ils ont utilisés pour formuler les demandes.

Proposez de faire un tour en s'adressant aux personnes de façon très respectueuse cette fois-ci. Analysez les modifications de communication. Vous pouvez multiplier les tours et les consignes (en impressionnant la personne, en demandant de façon douce / virulente, etc.).

Vous pouvez vous-même observer, afin d'alimenter l'analyse si besoin. Si le groupe est amené à travailler en commun, il est intéressant de bien repérer les éléments favorisant la bienveillance, comme : se tourner vers la personne, avoir un ton de voix posé, un débit clair et calme, etc.



#### Analyse - intérêt

Ce petit jeu permet en passant par la pratique :

- D'identifier les outils de la communication verbale et non verbale.
- De prendre conscience des différentes manières de communiquer et de leur impact sur les interlocuteurs.
- De mettre en mot les ressentis, que ce soit la personne émettrice de la demande ou celle réceptrice.

# COMMUNICATION GESTUELLE

Un complément des prises de parole  
pour bien se comprendre en groupe avec des gestes simples



Catégorie  
Exister



Infini

## OBJECTIFS

- Fluidifier les échanges au sein d'un groupe.
- Les gestes peuvent faire office de prises de parole et permettre d'en réduire le nombre, notamment en présence d'un grand groupe.

**Contexte :** Ces éléments sont particulièrement utiles en grand groupe, mais peuvent aussi être utilisés en petits groupes.

## À PENSER



### Pré-requis pour le public

Avoir intégré la signification de chaque geste.  
Avec un public nouveau, il peut être intéressant de présenter les gestes en début de réunion ou temps collectifs, afin de commencer à les utiliser tout de suite.



### Préparation

Aucune

## DÉROULÉ ET ANIMATION

Expliquez aux participant-e-s qu'ils pourront remplacer certaines prises de parole par des gestes :

- Secouer les deux mains vers le haut : je suis d'accord, j'approuve ce qui vient d'être dit, je partage l'opinion de la personne. Cela signifie « bravo » en langue des signes
- Secouer les deux mains vers le bas : au contraire, je ne suis pas d'accord. Mais attention ce geste n'est pas toujours utilisé car il est un marqueur assez fort d'opposition, et il peut être nécessaire de prendre la parole pour expliquer pourquoi on n'est pas d'accord
- Lever la main : je souhaite prendre la parole
- Faire un triangle au-dessus de sa tête avec ses bras : je demande le silence
- Secouer ses index en va-et-vient, en direction de la personne qui parle : je souhaite faire une intervention rapide en réaction à ce qui se dit. Ce sont des prises de parole assez courtes, qui ont pour but de compléter ou de signaler les limites de ce qui est en train d'être dit. Attention à ne pas faire un usage abusif de ce signe qui permet de court-circuiter des demandes de prise de parole
- Faire des cercles avec ses mains comme pour imiter un moulin à eau : il faut avancer dans la discussion et abréger l'intervention
- Former un T avec ses mains (c'est un signe prioritaire) : je souhaite prendre la parole pour un élément technique qui ne concerne pas le débat en cours. Ex : signaler l'heure, signaler qu'une voiture gêne, etc.
- Faire un L avec ses mains avec le pouce et l'index : L comme Langage, pour signifier que je n'ai pas compris le mot, le sigle ou l'expression qui vient d'être employé et que j'ai besoin d'une brève expli-

cation. Il peut être intéressant, notamment si on est en présence d'un groupe qui utilise beaucoup de sigles ou un vocabulaire spécifique de mettre en place une « Jargonnette », un affichage sur lequel on notera tous les sigles ou mots spécifiques et leur explication.



### Analyse - intérêt

Lors de débats en grands groupes, il peut être intéressant de mettre en place un tour de parole, en notant à l'écrit ou mentalement l'ordre des personnes qui veulent prendre la parole. Or certaines prises de parole, en étant remplacées par ces gestes, peuvent être supprimées car non nécessaires, et cela peut grandement diminuer le tour de parole et fluidifier les échanges. Cela permet également aux plus timides d'exprimer leur avis sans prendre la parole devant tout le monde.

On peut aussi attribuer le rôle de « répartition de la parole » à quelqu'un, qui aura une attention plus particulière au bon usage aux signes employés, à distribuer la parole prioritairement aux personnes ne s'étant pas encore exprimé, etc.

## JEU DU YO

Un entraînement à la communication et à l'écoute  
en faisant passer un « yo » imaginaire



Catégorie  
Exister



< 15 min



5-20 personnes

### OBJECTIFS

- Instaurer un cadre qui favorise l'écoute
- Analyser les freins et leviers à la communication
- Pouvoir prendre du recul et analyser les interactions

**Contexte** : ce petit jeu peut être utilisé au début d'un temps, pour développer la cohésion dans un groupe.

### À PENSER



#### Pré-requis pour le public

Il n'est pas nécessaire que le groupe se connaisse.



#### Préparation

Aucune

### DÉROULÉ ET ANIMATION

D'abord, former un cercle où tout le monde se voit. Tout le monde doit lever la main. Lorsqu'une personne reçoit le « yo », elle baisse la main. Vous lancez le premier « yo » en baissant votre main en direction d'une personne, et la personne qui le reçoit doit le renvoyer à quelqu'un puis baisser sa main. Une nouvelle personne reçoit alors le « yo » et le renvoie à son tour à quelqu'un qui a la main levée, qui la baisse à son tour, et ainsi de suite jusqu'à ce que la boucle se referme quand le « yo » vous revient. Répétez cette même boucle, chacun-e reçoit le « yo » et le renvoie aux mêmes personnes que lors du premier tour. Faites 2 ou 3 tours jusqu'à ce que la boucle soit fluide.

Créez ensuite une deuxième boucle sur le même principe, mais en modifiant le message envoyé, en définissant un thème (ex : personnages historiques, animaux, fruits, prénoms des participants, etc.). Le déroulement de la boucle (l'enchaînement des destinataires) ne doit pas être le même, afin de créer une boucle différente. Une fois cette deuxième boucle fluide, lancer les 2 boucles en simultanée.

Lorsqu'elles fonctionnent bien en parallèle, vous pouvez créer de nouvelles boucles.

#### VARIANTE(S)

Pour complexifier encore d'avantage le jeu, il peut y avoir une boucle « changement de place », où les participant-e-s prennent la place de leurs destinataires. Cette boucle est sans fin et complexifie l'envoi des autres messages puisque les destinataires sont mobiles et ne sont pas toujours à la même place.

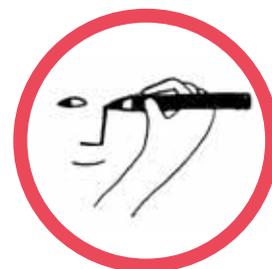


### Analyse - intérêt

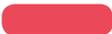
Il est intéressant de faire des pauses pour faire apparaître les difficultés que rencontre le groupe et créer des leviers pour mieux faire circuler les boucles et les multiplier.

Les questions que vous pouvez poser : Pourquoi la boucle s'arrête-t-elle ? Comment être sûr que votre message est reçu ? Qu'est-ce qui perturbe la transmission d'un message ? Quels sont les signes de communication non verbale identifiés ?

Le jeu permet alors d'émettre certains points de vigilance (ex : faire attention à ceux qui n'ont pas la voix qui porte par exemple) et de penser des outils facilitateurs pour l'écoute et la prise de parole.



SE PRÉSENTER

-  Cercle des prénoms .....P.37
-  Le jeu du porte-clés .....P.38
-  Jeu des paquets .....P.39
-  Avions tchèques .....P.40
-  Triangle des points communs .....P.41
-  Ceux qui comme moi .....P.42
-  Brèves rencontres .....P.43

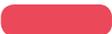
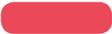
DYNAMISER

-  Pacman .....P.45
-  Balles d'énergie .....P.46
-  Cercle incassable .....P.47
-  Machine infernale .....P.49

EXPRIMER SES REPRÉSENTATIONS, FAIRE ÉMERGER DES IDÉES

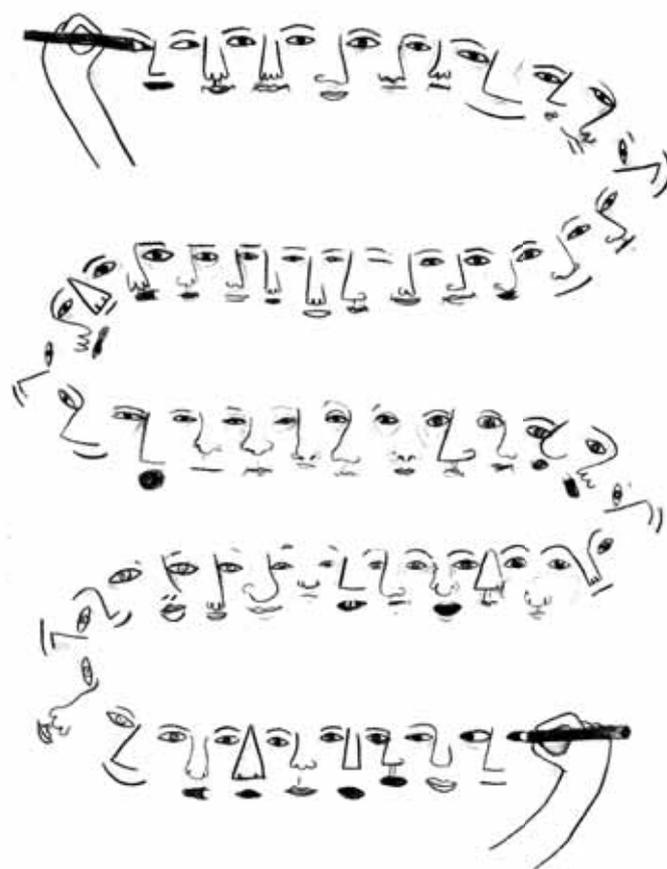
-  Mot-valise .....P.50
-  Affichages collaboratifs .....P.52
-  Brainstorming .....P.53

EXPRIMER SES RESENTIS

-  Langage en photos .....P.54
-  Emotibulles .....P.55
-  Arbre de Lison .....P.56

RELAIS VERS D'AUTRES MÉTHODES

-  PORTEUR DE PAROLES .....P.57



# CERCLE DES PRÉNOMS

Un jeu simple pour présenter son prénom  
avec un classement alphabétique



**Catégorie**  
> Participer  
>> Se présenter



5 à 10 min



5-30 personnes  
(au-delà, faire plusieurs  
cercles)

## OBJECTIFS

- Apprendre les prénoms des autres
- Permettre à chacun.e d'exister dans le groupe

**Contexte** : Pour un groupe qui ne se connaît pas

## À PENSER



### Pré-requis pour le public

- Maîtriser l'alphabet (donc l'écrit)
- Mobilité



### Préparation

Aucune

## DÉROULÉ ET ANIMATION

Demandez aux personnes de former un cercle debout en se classant par ordre alphabétique, de A à Z. Puis, en commençant par le début de l'alphabet, chacun.e donne son prénom au groupe. Vous pouvez ensuite proposer un second tour en disant le prénom de son ou sa voisin.e de gauche, puis de son ou sa voisin.e de droite.

### VARIANTE(S)

On peut se classer par jour et mois de naissance (du 10 janvier au 3 février et ainsi de suite), par couleur de chaussures (du plus clair au plus foncé), etc. Évitez les classements par caractéristiques physiques (taille, couleur de peau ou d'œil, année de naissance, etc.), qui peuvent être stigmatisant.



### Analyse - intérêt

Ce jeu permet à chacun.e de prendre la parole pour la première fois dans le groupe dans un cadre sécurisant, pour annoncer quelque chose de simple (son prénom), et commencer à identifier les autres dans le groupe (le nom de ses voisins directs). En énonçant le prénom de ses voisins, on les introduit au groupe, on amorce une attitude bienveillante entre chacun.e.

## LE JEU DU PORTE CLÉS

Un jeu rapide de présentation  
à partir d'un objet qu'on a dans la poche



**Catégorie**  
> Participer  
>> Se présenter



5 à 15 min  
selon la taille  
du groupe



2-20 personnes

### OBJECTIFS

- Se présenter et connaître les autres
- Exister dans le groupe

**Contexte** : Cet outil peut s'utiliser en début d'animation comme brise-glace ou comme jeu de présentation

### À PENSER



#### Pré-requis pour le public

Que chacun.e ait des clés sur soi (dans le cas contraire, remplacer les clés par un autre objet personnel du quotidien)



#### Préparation

Aucune

### DÉROULÉ ET ANIMATION

Invitez les personnes à prendre leur propre porte-clés ou un autre objet de substitution. Chacune se présentera au travers de son objet.

Le but est de poser un regard neuf sur un objet du quotidien, de raconter des anecdotes ou ce à quoi peut me faire penser l'objet en question, de raconter l'histoire d'un porte-clés par exemple. Cela peut être aussi en lien avec le lieu où habitent les personnes, leur travail, leur moyen de transport, si c'est une clé pro ou perso ou autre, etc.



#### Analyse - intérêt

Ce jeu permet de sortir du traditionnel tour de table des présentations, tout en restant peu engageant? Ce jeu de présentation peut donc être pratiqué avec des personnes peu habituées aux méthodes d'animation participatives.

## JEU DES PAQUETS

Une manière de découvrir des points communs dans un groupe par catégories



Catégorie

> Participer

>> Se présenter



<10 min



10-30 personnes

### OBJECTIFS

- Briser la glace
- Favoriser l'interconnaissance et les liens entre participant.e.s
- Casser les barrières, les lignes hiérarchiques, les représentations

**Contexte** : C'est une bonne façon de démarrer une séance, par exemple après un alphabet des prénoms, afin de constituer le groupe, d'impulser une dynamique et de rassembler autour de points communs. Ce jeu est intéressant avec des personnes qui ne se connaissent pas ou peu.

### À PENSER



Pré-requis pour le public

Mobilité



Préparation

Aucune

### DÉROULÉ ET ANIMATION

Se mettre en cercle debout. Énoncez une question, en proposant de se regrouper selon les réponses.

Ex : « Quels moyens de transports avez-vous utilisé pour venir ce matin ? » Les participant.e.s échangent et forment des groupes vélo, voiture, métro, piétons etc.

Posez 2 ou 3 autres questions afin que le groupe échange et se mélange.

Exemples de thématiques :

- Nombre de lettre dans le prénom
- Quelle est votre hobby ?
- Votre plat préféré

N'annoncez pas les catégories, laissez les personnes discuter entre elles et constituer les groupes librement. Si vous voyez que celui qui pratique la danse classique est seul et qu'il y a une autre personne qui fait du rock acrobatique, il est possible de leur suggérer de se mettre ensemble autour de la thématique de la danse.



Analyse - intérêt

Il est intéressant de noter qu'au sein d'une équipe constituée, les personnes peuvent se découvrir de nouveaux points communs (concernant leurs hobbies, leurs modes de déplacement, etc.) en dehors de leur simple emploi ou fonction.

Il faut être vigilant quant aux questions clivantes telles que : « Quel est mon poste dans la structure ? », qui peuvent renforcer les étiquettes et la hiérarchie. Préférez des questions permettant d'être à égalité quel que soit le statut, comme par exemple : « Quel a été mon premier emploi rémunéré ? », qui pourront rassembler la directrice et le secrétaire dans le groupe « animation de colonies de vacances » ou « cueillette de fruit ».

## AVIONS TCHÈQUES

Une manière ludique de se présenter sur un papier, découvert par un autre qui doit vous retrouver ensuite



Catégorie  
> Participer  
>> Se présenter



<30 min



10-30 personnes

### OBJECTIFS

- Faire connaissance et se rencontrer

**Contexte** : À faire en début de séance pour favoriser la rencontre.

### À PENSER



**Pré-requis pour le public**  
Ecriture et lecture devant le groupe



**Préparation**

- Des feuilles de papiers coupés en quatre
- Un stylo par participant

### DÉROULÉ ET ANIMATION

Distribuez une feuille par personne et demandez-leur d'inscrire trois éléments personnels sur la feuille, que vous aurez définis en amont. Par exemple : une caractéristique physique/le lieu de mes dernières vacances/pourquoi je suis là ce soir.

Demandez ensuite aux personnes de froisser leur feuille pour former une boulette de papier. Les participant-e-s se mettent en cercle et lancent leurs papiers au centre du cercle.

Chacun-e récupère un papier et essaie de retrouver à qui il appartient en allant poser des questions aux autres participant-e-s.

Une fois que tout le monde a été trouvé, chaque personne présente celle qu'elle a découverte et ainsi de suite jusqu'à ce que tout le monde ait été présenté.

### VARIANTE(S)

Vous pouvez également utiliser cette méthode pour un tout autre objectif : celui d'exprimer un point de vue de façon anonyme puis d'en débattre en groupe.



**Analyse - intérêt**

Le fait que chacun-e introduise une personne au groupe impulse une dynamique bienveillante dans le collectif. De plus, cela permet de rompre la monotonie du tour de présentation.

# LE TRIANGLE DES POINTS COMMUNS

Une recherche de points communs par groupe de 3 pour faire connaissance



**Catégorie**  
> Participer  
>> Se présenter



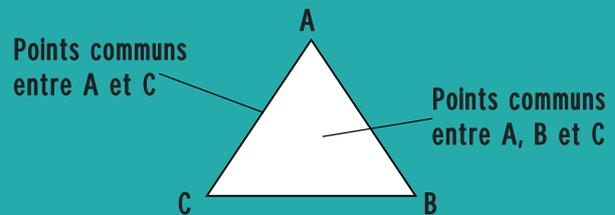
<10 à 20 min



6-51 personnes

## OBJECTIFS

- Faire connaissance
- Permettre l'expression et la participation
- Identifier les points communs entre des personnes



**Contexte :** Cette méthode peut s'utiliser comme outil de brise-glace en début d'animation pour permettre d'échanger et de faire connaissance sans que cela soit trop engageant au sein d'un groupe.

## À PENSER



### Pré-requis pour le public

Ecriture (au moins une personne par groupe de 3) et lecture devant le groupe



### Préparation

- des feuilles A3 avec un grand triangle dessiné dessus
- feutres ou stylos
- une chaise par participant-e
- optionnel : une table par groupe de 3

## DÉROULÉ ET ANIMATION

Invitez les participant-e-s à former des groupes de 3 personnes, de préférence qui ne se connaissent pas. Chaque personne écrit son nom sur un des sommets du triangle et se présente, en essayant de dégager des points communs avec les deux autres.

Quand les points sont communs aux trois, invitez-les à les écrire au centre du triangle. Quand ils ne concernent que deux personnes, ils les écrivent sur les côtés du triangle entre les prénoms des deux personnes concernées. Enfin, les points spécifiques sont à inscrire à côté du prénom de la seule personne correspondante.

Le triangle dessiné vous permettra ainsi d'avoir une vision rapide sur les points communs et les différences entre personnes de petits groupes. Vous pouvez afficher dans la salle les triangles collectés jusqu'à la fin du temps collectif.

### VARIANTE(S)

Cette méthode peut également être utilisée pour réfléchir et échanger sur des pratiques concernant une thématique, afin d'identifier points communs et différences et de se partager des ressources. Par exemple : « Nos points communs dans nos pratiques d'animateur-trice-s », « nos pratiques de réduction des déchets au quotidien », etc.

# CEUX QUI COMME MOI

## Un petit jeu de mouvement

pour trouver des points communs dans un groupe (ou pas!)



**Catégorie**  
> Participer  
>> Se présenter



<15 min



10-30 personnes

### OBJECTIFS

- Faire connaissance
- Faire émerger des points communs entre les membres d'un groupe
- Dynamiser un groupe

**Contexte** : En début de journée pour se faire rencontrer les personnes ou dynamiser un groupe.

### À PENSER



**Pré-requis pour le public**  
Mobilité



**Préparation**  
Aménagez un cercle de chaise (nombre de chaises = nombre de participant.e.s -1)

### DÉROULÉ ET ANIMATION

Chaque personne est assise sur une chaise au sein d'un cercle de chaises fermé.

Pour commencer, mettez-vous au milieu. Cherchez un point commun avec les personnes présentes que vous intégrerez à la phrase « ceux qui comme moi... »

Exemple : « Ceux qui comme moi ... ont des lacets, ... ont besoin d'une douche pour se réveiller, ... aime marcher en forêt ».

Toutes les personnes qui sont concernées doivent se lever et aller se rasseoir au plus vite sur une autre chaise. Il reste alors nécessairement une personne debout qui enchaîne en lançant un nouveau « ceux qui comme moi... ».

Ce jeu n'ayant pas de fin, soyez attentif à l'arrêter quand vous jugez qu'il a rempli son objectif.

Vous pouvez également donner quelques exemples de « ceux qui comme moi... » pour permettre à chacun-e de trouver des points communs avec les membres du cercle et de ne pas être en difficulté, une fois au centre.

### VARIANTE(S)

« Ce qui me rend unique » : la personne reste au centre tant qu'elle n'a pas trouvé une proposition ne faisant se déplacer personne. Placé après une phase de « ceux qui comme moi » cette variante permet de faire ressortir des points plus personnels et donc des caractéristiques plus spécifiques.



### Analyse - intérêt

Ce jeu est drôle par la rapidité des enchaînements et par les points communs qui parfois surprennent ou mettent en lumière des individus. Qui a déjà passé une nuit dans un hamac? La question ne fera bouger qu'une ou deux personnes et permettra de rire de comportements décalés.

## BRÈVES RENCONTRES

Une manière de se rencontrer et d'échanger par binômes (ou un peu plus) pendant un court instant



Catégorie  
> Participer  
>> Dynamiser



10-30 min



10-100 personnes

### OBJECTIFS

- Faire connaissance
- Favoriser les échanges

**Contexte** : Cet outil peut s'utiliser en début de séance, afin de permettre aux personnes de se familiariser avec la prise de parole en public.

### À PENSER



Pré-requis pour le public  
Mobilité



Préparation

Aménagez un espace dégagé dans lequel chacun-e peut se déplacer librement.

Facultatif : munissez-vous d'un objet sonore afin de vous faire entendre par le groupe lors du changement de question (surtout utile en grand groupe).

### DÉROULÉ ET ANIMATION

Invitez les personnes à marcher librement dans la pièce. Lancez un sujet ou une question. Laissez un temps de réflexion individuelle tout en déambulant, puis demandez aux participant-e-s de se mettre par 2 avec la personne la plus proche, puis d'échanger sur le sujet donné.

Au bout de quelques minutes, indiquez la fin de la discussion et le début d'une nouvelle marche. Donnez un nouveau sujet. Renouvelez autant de fois qu'il vous semble nécessaire.

Veillez à ce que le temps de discussion ne soit pas ni trop court, ni trop long afin d'éviter de mettre mal à l'aise deux personnes qui n'auraient pas eu le temps d'échanger, ou au contraire qui n'auraient plus rien à se dire.

Choisissez bien vos questions, elles doivent être accessibles afin d'impliquer tout le monde dans les échanges.

#### VARIANTE(S)

- Cette méthode peut aussi être utilisée dans le but de s'échauffer avant un débat, en demandant aux personnes d'argumenter sur des sujets décalés, par exemple : Pour ou contre les chaussettes dépareillées ? Pour ou contre le mode snooze du réveil ? Foot ou rugby ?
- Vous pouvez leur proposer de se regrouper par 2 pour la première question, puis par 3 pour la

deuxième, puis par 4 pour la 3ème, ce qui leur permet de prendre la parole dans un groupe de plus en plus grand. C'est alors idéal pour préparer un débat en grand groupe par exemple, en mettant à l'aise les personnes peu habituées à parler en public.



### Analyse - intérêt

Cette méthode peut permettre de se baser sur les expériences personnelles de chacun-e au début d'une formation par exemple. Ex : Au début d'une formation « animation de réunion » les questions peuvent être « racontez une réunion que vous avez vécue qui s'est bien passée », puis « racontez une réunion qui s'est mal passée », ce qui permettra ensuite d'analyser les freins et leviers de l'animation de réunion.

## PAC MAN

Un jeu de mouvement avec des chaises :  
Pac Man arrivera-t-il à s'asseoir ?



Catégorie

> Participer

>> Dynamiser



<15 min



10-30 personnes

### OBJECTIFS

- Dynamiser les participants
- Coordonner ses mouvements au sein d'un groupe

**Contexte** : Peut servir d' « energizer » au début d'un temps collectif

### À PENSER



Pré-requis pour le public

Mobilité



Préparation

Disposez de manière aléatoire autant de chaises que de participant.e.s au sein de la pièce

### DÉROULÉ ET ANIMATION

Tout le monde s'assoit sur une chaise, excepté une personne, qui se poste debout, loin de la chaise libre. Il s'agit du « Pacman ». Son but va être d'aller s'asseoir sur la chaise libre. Au contraire, les autres participant.e.s doivent l'empêcher de s'asseoir. Pour cela, ils vont se déplacer d'une chaise à l'autre, en allant s'asseoir sur la chaise libre. Le Pacman se dirige alors vers la nouvelle chaise qui vient de se libérer.

Il peut être intéressant de limiter la vitesse du Pacman, en lui imposant de marcher lentement ou de ne pas courir. Il est interdit de se rasseoir sur la chaise que l'on vient de quitter.

Une fois que le Pacman parvient à s'asseoir, il devient à son tour participant. La personne restée debout devient le nouveau Pacman et on recommence la partie, en l'invitant dans un premier temps à se placer à l'opposé de la chaise libre.

Laissez le temps aux participant.e.s de comprendre le mécanisme du jeu. Il devient alors de plus en plus difficile pour le Pacman de parvenir à s'asseoir.

#### VARIANTE(S)

Vous pouvez complexifier le jeu en rapprochant les chaises, en augmentant la vitesse autorisée du Pacman ou en interdisant aux personnes de communiquer verbalement entre elles.



Analyse - intérêt

Certaines personnes vont rapidement saisir comment éviter que le Pacman puisse s'asseoir sur la chaise, d'autres vont mettre plus de temps à saisir la logique du jeu. C'est alors intéressant de voir comment le groupe communique pour mettre en place une stratégie commune.

## BALLE D'ÉNERGIE

Une balle d'énergie imaginaire qui passe d'une personne à l'autre, afin de se dynamiser, de développer son écoute et sa réactivité



Catégorie  
> Participer  
>> Dynamiser



<10 min



10-20 personnes

### OBJECTIFS

- Dynamiser les participant-e-s

**Contexte** : Cet outil peut servir de jeu brise-glace en début de séance.

### À PENSER



Pré-requis pour le public  
Mobilité



Préparation  
Aucune

### DÉROULÉ ET ANIMATION

Le but est de se faire passer une boule d'énergie imaginaire.

Se mettre en cercle. Une personne commence à faire passer la balle, en faisant un mouvement de bras accompagné d'un « Wizz » sonore. Il est important d'être clair dans la manière de se faire passer la balle (parler assez fort, se tourner, regarder la personne à qui on passe la balle...).

La balle circule dans le même sens, à moins que quelqu'un ne dise : « Bang » en levant le poing du côté par lequel arrive la balle (si la balle arrive de droite, lever le poing droit). Celle-ci revient alors à son expéditeur et repart dans l'autre sens.

D'autres signes existent, comme le triangle au-dessus de la tête : « Schboing » pour sauter le tour de la personne suivante, la balle passe alors au-dessus de la personne et celle-ci n'a pas de signe à faire.

La « boule de feu » (mimer la projection d'une boule d'énergie en disant « boule de feu ») permet de passer la balle directement à n'importe quelle personne du cercle. On se repasse alors la balle par des « Wizz » jusqu'à de nouveaux signes : « Bang » « Schboing » « Boule de feu ».

### VARIANTE(S)

Vous pouvez commencer le jeu par des « Wizz » et des « Bang » puis complexifier progressivement avec des nouveaux gestes.

Ce jeu possède de nombreuses variantes de gestes et de bruits. Vous pouvez aussi inventer vos propres gestes !



Analyse - intérêt

Ce jeu a l'avantage d'être facilement appropriable par des groupes de personnes ne parlant pas ou peu la même langue.

## CERCLE INCASSABLE

Un jeu collaboratif de mouvement, main dans la main, pour essayer de défaire les nœuds et refaire le cercle



Catégorie

> Participer

>> Dynamiser



<5 min



5-10 personnes

### OBJECTIFS

- Briser la glace, renforcer les liens interpersonnels
- Développer la communication et la collaboration dans un groupe
- Mobiliser, bouger son corps, se réveiller

**Contexte :** Ce jeu de dynamisation permet de consolider les liens dans un groupe et vient questionner le groupe sur sa capacité à s'écouter et à collaborer. Il est adapté à l'accompagnement de la constitution d'un groupe et au relâchement de tensions. Impliquant du contact physique, il est préférable d'attendre que le groupe se connaisse, afin de ne pas trop engager les personnes.

### À PENSER



#### Pré-requis pour le public

- Capacité à se baisser, à bouger les bras dans tous les sens (prévenir que si des personnes ont mal quelque part, elles ne forcent pas et lâchent les mains si besoin).
- Accord pour le contact physique



#### Préparation

Suffisamment de place pour faire un cercle debout en se tenant la main

### DÉROULÉ ET ANIMATION

Demandez aux personnes de constituer un cercle en se tenant la main. Il s'agit pour chacun-e d'identifier et de se souvenir de ses voisins. Lâchez ensuite les mains et commencez à vous déplacer en vous mélangeant dans l'espace délimité.

Au bout d'un temps, on se fige ! Les participant-e-s doivent alors retrouver leurs voisin-e-s en leur donnant les mains et en bougeant les pieds le moins possible ! Maintenant, sans lâcher les mains, ils doivent reconstituer un beau cercle et défaire les nœuds.

On peut se parler, expérimenter, échouer et recommencer, etc.

#### VARIANTE(S)

- Les nœuds peuvent toujours se défaire, avec plus ou moins de contorsions, mais s'il y a vraiment une difficulté ou un blocage, vous pouvez proposer aux personnes de se lâcher avant de se reliaer à nouveau (bonus) pour simplifier le problème.
- Pour varier, les participant-e-s peuvent lever les mains au-dessus des têtes et se regrouper au centre du cercle, sans lâcher les mains de leurs voisins. On constitue un tas de mains ! Puis, lâchez les mains et attrapez-en de nouvelles. Défaites alors le cercle ! Bon courage !

- Possibilité d'essayer de faire l'exercice sans parler ou en étant plongé dans le noir.
- Possibilité de faire plusieurs cercles en parallèle si le groupe est important.



### Analyse - intérêt

- Questions que vous pouvez poser au groupe après l'exercice : Comment ça s'est passé ? Comment vous êtes-vous senti ? Comment avez-vous réussi à résoudre le problème ? Comment auriez-vous pu faire mieux ?

- Ce jeu permet de dynamiser mais aussi d'analyser la collaboration dans le groupe : une personne a-t-elle commandée ? Tout le monde a-t-il essayé dans son coin ? A-t-on été à l'écoute ? Des solutions ont-elles été cherchées ensemble ?

Dans le cas où une personne aurait donné beaucoup de directives et que le groupe se montre insatisfait, vous pouvez alors proposer d'essayer de refaire l'exercice avec une gestion plus collective.

- On peut explorer des liens avec d'autres situations de travail en groupe : un parallèle peut-il être fait entre les difficultés ou réussites rencontrées dans le jeu et le projet réalisé hier ? Entre ce qu'il s'est passé ici et ce qu'il se passe au quotidien dans le groupe ? Comment aller de l'avant ? Que faut-il favoriser pour changer cet état des choses ?

# LA MACHINE INFERNALE

Une création collaborative d'une machine imaginaire avec des mimes



Catégorie

> Participer

>> Dynamiser



10-20 min



10-30 personnes

## OBJECTIFS

- Expérimenter la coopération
- Se mettre en mouvement, dynamiser un groupe

**Contexte :** Peut être utilisé comme energizer, avec un groupe se connaissant déjà ou à l'aise avec les activités artistiques ou corporelles.

## À PENSER



Pré-requis pour le public

Mobilité



Préparation

En fonction de la taille du groupe, prévoir un espace suffisamment grand.

## DÉROULÉ ET ANIMATION

Le groupe va construire une machine imaginaire grâce au mime. Une première personne (volontaire ou désignée aléatoirement) propose un mouvement simple, accompagné d'un bruit répétitif, qui représentera la première pièce de la machine. Elle va devoir répéter ce bruit et ce mouvement jusqu'à ce que tout le monde soit entré dans le jeu. On entre un par un.

Une 2ème personne se positionne à ses côtés et fait un autre mouvement et un autre son. L'idée est de construire une machine et donc de mettre en lien les mouvements (ils peuvent représenter les rouages de la machine). Un troisième participant fait la continuité, et ainsi de suite. Toutes les pièces de la machine doivent se relier, sans nécessairement se toucher. À la fin, on obtient un tableau final, en mouvement et en son.

### VARIANTE(S)

- Vous pouvez proposer, seul ou en concertation avec le groupe, un thème de la machine (chaîne de montage, train fantôme, fabrique à rêves, etc.). Une fois la machine complète, vous pouvez faire varier le rythme, le volume, le sens, etc. en tapant des mains ou par un geste.
- Sur le même principe, vous pouvez représenter des sentiments contradictoires : l'amour / la haine, dans l'idée de créer des tableaux éphémères contrastés.
- De la même manière que l'on entre un par un, on peut sortir un par un (au fil des envies personnelles), ce qui permet de passer du statut de personnage du tableau au statut d'observateur.



Analyse - intérêt

Une introspection après l'exercice permet d'exprimer et d'expliquer les apports et les difficultés ressentis. Cet exercice est un outil de coopération, de mise en relation, de cohésion et d'ambiance.

## MOTS VALISES

Une manière de s'interroger sur le sens des mots  
en créant des néologismes humoristiques



### Catégorie

> Participer

>> Exprimer ses représentations



< 5min



< 5 personnes

### OBJECTIFS

- Questionner des concepts ou l'emploi, la signification et la définition de mots
- Exprimer ses représentations mentales, ses craintes, comme ses envies
- Désacraliser l'emploi de certains mots et concepts
- Réfléchir ensemble sur un ton d'humour et de détente, solliciter la créativité et l'imagination

**Contexte :** Ce jeu est utile pour introduire ou lancer une réflexion sur de nouveaux mots et concepts. Par exemple : la notion d'éducation, de gouvernance, de solidarité, ou autour de mots plus « terre à terre » comme : camping, voyage, etc. Dans une démarche de socio-construction, on part des représentations et interrogations des personnes du groupe pour construire ensemble une définition.

### À PENSER



#### Pré-requis pour le public

Lecture et écriture

Avoir un peu de vocabulaire en français, mais il est possible de mélanger les langues si on veut !



#### Préparation

- Des feuilles de papiers coupés en deux ou en quatre ou des post-its (pas trop petits pour qu'ils soient visibles)
- Des feuilles A4 et des stylos

### DÉROULÉ ET ANIMATION

Introduisez le mot sur lequel va porter la réflexion. Proposez aux personnes de réfléchir un instant à ce à quoi ce mot leur fait penser (associations d'idées) sans l'exprimer à voix haute.

Ex : le mot « solidarité ».

Demandez-leur de trouver plein d'autres mots (seul ou en petits groupes) qui commencent par la dernière syllabe de ce mot ou qui terminent par la première syllabe de ce mot. Par exemple : « téméraire, téléphone, tête, thèse, etc. » ou « lasso, expresso, verso, etc. »

Ensuite, par groupe de deux ou trois, les personnes doivent créer un nouveau mot (néologisme) sous forme de mot valise, en assemblant un mot avec le mot de base et en lui inventant une signification. Le mot et sa définition inventée (en lien avec le mot de base) sont écrits sur une feuille, puis affichés. L'opération peut être reproduite plusieurs fois : « Thalassolidarité, une cure d'entraide qui fait du bien » « Versolidarité, le côté sombre de la solidarité, le social-washing ! ».

Les mots et leurs définitions sont ensuite présentés à tou-te-s et une discussion peut s'engager autour du mot de base.

## VARIANTE(S)

Le site [www.dcode.fr/generateur-mot-valise](http://www.dcode.fr/generateur-mot-valise) propose la création de mots valises à partir de 2 ou 3 mots. C'est un outil pour générer des mots. À vous ensuite d'inventer des définitions !



### Analyse - intérêt

Les questions qu'on peut poser suite à ce jeu : qu'est-ce qui, dans ces définitions inventées, vous renforce dans les représentations que vous aviez du mot de base ? Qu'est-ce qui vous bouscule, vous dérange, vous fait réfléchir ? Quelles problématiques peut-on identifier à partir de cet exercice autour du mot et du concept de base ?

D'une manière plus légère, ce jeu peut servir de brise-glace, comme manière d'introduire une réflexion participative, de donner envie de réfléchir sur un concept (abordé par la suite par exemple).

## AFFICHAGES COLLABORATIFS

Une méthode pour que chacun·e puisse exprimer ses idées sur un affichage visuel afin de lancer une réflexion commune



### Catégorie

- > Participer
- >> Exprimer ses représentations



<30 min



10-100 personnes

### OBJECTIFS

- Faire émerger les idées sur une thématique
- Susciter la curiosité et la réflexion
- Entamer une amorce des débats qui auront lieu par la suite

**Contexte :** Cette méthode peut s'utiliser avec un public passant, par exemple pendant l'accueil café ou sur les temps de pause au cours d'une journée entière. Doit être mis en place à un endroit accessible et visible (près du café ou du buffet), afin que la fresque puisse être enrichie facilement.

### À PENSER



#### Pré-requis pour le public

Lecture et écriture



#### Préparation

Disposez des paperboards ou une fresque sur un mur visible, avec des stylos accessibles fixés au mur par de la patafix. Écrivez dessus des questions polémiques concernant la thématique abordée, utilisez des visuels, collez des photos, etc.

### DÉROULÉ ET ANIMATION

Les personnes sont invitées avant le début du temps collectif (pendant l'accueil café ou l'émargement par exemple) à écrire sur l'affichage collaboratif leurs idées, questions, réflexions, à réagir aux propos écrits par les autres, etc.

Il est indispensable d'animer la fresque, en interpellant les personnes qui s'approchent pour regarder, en leur demandant par exemple : « Et vous, qu'est-ce que vous en pensez ? » « Est-ce qui est écrit ici vous fait réagir ? » « Êtes-vous d'accord ? », etc. (il y a peu de chance que les personnes viennent spontanément écrire dessus, surtout si rien n'est encore écrit).

Il est important de revenir sur cette fresque pour en faire la synthèse soit au début de l'animation, soit au cours de la journée, voire plusieurs fois par jour en précisant que c'est un affichage évolutif, et en invitant les participant·e·s à continuer à contribuer.

Attention au choix des questions : cherchez des questions ouvertes, courtes et accessibles, sur lesquelles tout le monde pourra s'exprimer, et évitez les questions qui appellent une bonne ou une mauvaise réponse. Privilégiez par exemple la question : « c'est quoi pour vous la priorité dans nos actions pour l'avenir ? » et évitez la question « Quelles orientations stratégiques permettraient de garantir des bénéfices suffisants pour consolider nos fonds associatifs tout en sécurisant des flux de trésorerie ? ».

#### VARIANTE(S)

- Vous pouvez utiliser de la facilitation graphique pour rendre les affichages plus attrayants.
- Cet affichage peut également être utilisé pour inviter les participant·e·s à exprimer leurs attentes pour la journée, ou le cadre dont ils ont besoin pour ce temps collectif. Il nécessite alors d'être repris en grand groupe pour le valider collectivement.
- Le « Porteur de paroles » est une variante possible dans l'espace public, afin de faire émerger et mettre en valeur la parole des passant·e·s sur une question donnée. L'association Lyon à Double Sens organise des formations pour apprendre à animer l'outil : [www.lyonadoublesens.com](http://www.lyonadoublesens.com).

# BRAINSTORMING

Une association d'idées pour lancer la réflexion autour d'un mot-concept



Catégorie

> Participer

>> Exprimer ses représentations



<30 min



5-20 personnes

## OBJECTIFS

- Ouvrir l'imaginaire du groupe
- Faire émerger et recenser des idées
- Faciliter la créativité et la spontanéité

**Contexte :** Vous pouvez utiliser le brainstorming en début de temps collectif.

## À PENSER



Pré-requis pour le public

Aucun



Préparation

- Grand support (tableau ou paperboard)
- feutres
- post-its (facultatif)

## DÉROULÉ ET ANIMATION

Inscrire le thème au centre du tableau ou paperboard. Asseyez-vous autour, en rond, de façon à ce que tout le monde voit le tableau.

Annoncez le thème et proposez aux participant-e-s d'énoncer de manière libre toutes les idées qui leur viennent à l'esprit sur ce thème. Écrivez-les sur le support. Si besoin vous pouvez demander aux personnes de préciser leur idée pour bien se mettre d'accord sur son sens. Le rythme doit être plutôt rapide, les idées fuser et être brèves.

### VARIANTE(S)

- Carte heuristique (ou mentale) : vous pouvez écrire chaque mot de manière aléatoire sur le support, ou bien sous forme de carte heuristique en regroupant au fur et à mesure les idées par grand thème.
- Brainstorming post-it : Le brainstorming peut aussi se faire avec des post-its. Chaque personne écrit une idée par post-it et vient les coller sur le support. Vous pouvez alors les regrouper par thématiques avant d'en faire une lecture globale.
- C'est/ce n'est pas : Le brainstorming peut aussi se faire sous la forme d'un tableau : séparez le support en 2 colonnes « c'est » et « ce n'est pas ». Annoncez le thème et invitez les participant-e-s à exprimer leurs idées qu'ils classent dans le tableau. Par exemple : « la collaboration, c'est/ce n'est pas », etc.



Analyse - intérêt

Il est important qu'il n'y ait pas de jugement au cours de la séance : toutes les idées sont les bienvenues. Il faut donc que la question n'appelle pas de bonne ou de mauvaise réponse. 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.

## LANGAGE EN PHOTO

Un ensemble de photos sur une thématique donnée pour faciliter l'expression de représentations, d'expériences, de ressentis



Catégorie

> Participer

>> Exprimer ses ressentis



10-20 min



5-20 personnes

### OBJECTIFS

- Libérer la parole en groupe sur un sujet donné
- Exprimer son point de vue et découvrir celui des autres

**Contexte :** Il peut être utilisé pour entamer la réflexion sur une thématique donnée ou bien pour faire un bilan, en exprimant un ressenti.

### À PENSER



Pré-requis pour le public

Aucun



Préparation

Avoir un langage en photo, de Scicabulle ou autre. Si vous n'en avez pas, le jeu Dixit propose des images assez ouvertes pour s'appliquer à toute sorte de thématiques.

### DÉROULÉ ET ANIMATION

Étalez les photos sur une table. Proposez aux personnes d'en choisir une qui, pour elles, représente la thématique abordée. Ex : l'écologie, la laïcité, le travail en équipe, etc. Ensuite, invitez-les à présenter leur photo et à expliquer leur choix et ce à quoi la carte leur fait penser. Vous pouvez au fur et à mesure noter des mots-clés sur un tableau blanc ou un paper-board pour garder trace des échanges, par exemple sous forme de carte mentale.

#### VARIANTE(S)

- Ce qui en ressortira peut être synthétisé en une sorte de définition collaborative de la notion abordée.
- Sinon les idées qui émergent peuvent alimenter une phase de débat qui suivra (il est alors possible de noter certaines phrases des participant-e-s pour les débattre en rivière du doute ou en Abaque de Régnier), pour voir si elles font consensus ou non.
- Cet outil peut également être utilisé pour exprimer ses ressentis, à la suite d'une journée de formation par exemple. Attention alors ce qui en ressort ne peut pas faire l'objet d'un débat.



Analyse - intérêt

Le support visuel permet de susciter la créativité et d'enrichir les réponses qui auraient pu être moins fournies, plus terre-à-terre ou plus consensuelles si on avait simplement demandé par exemple « c'est quoi le développement durable ? » sans support d'animation.

# EMOTIBULLES

Des smileys « scicabullisés » pour faciliter l'expression de ressentis



Catégorie

> Participer

>> Exprimer ses ressentis



Entre 10 et 20 min

selon la taille du groupe



5-30 personnes

## OBJECTIFS

- Faire exprimer les ressentis
- Ou Faire un bilan
- Préciser et enrichir son langage d'émotions

**Contexte :** Cet outil peut s'utiliser en début d'animation comme expression de ressenti ou en fin d'animation comme bilan.



## À PENSER



Pré-requis pour le public

Aucun



Préparation

Affichez différentes Émotibulles format A4 sur les murs d'une pièce (disponible sur scicabulle.com et en annexe).

## DÉROULÉ ET ANIMATION

Invitez les participant-e-s à se rapprocher de celle qui représente le mieux l'état dans lequel il/elle se trouve à l'instant T. Si votre groupe est constitué de moins d'une quinzaine de participant-e-s, vous pouvez inviter chacun-e à expliquer son choix en quelques mots. Si le groupe est plus nombreux, proposez aux différentes personnes qui sont face à une même Emotibulle de se concerter quelques instants, avant qu'un-e rapporteur-se par groupe présente au grand groupe les différentes raisons qui ont poussé chacun.e à se mettre où il est.

Laissez les participant-e-s s'exprimer. Vous pouvez à la rigueur si vous êtes pressé-e-s par le temps limiter la prise de parole de chacun à une phrase par personne par exemple.

Prenez garde à utiliser des Emotibulles diverses (pas que des positives, ou que des négatives par exemple), afin de ne pas influencer les réponses.

### VARIANTE(S)

Il est possible d'imprimer l'ensemble des Emotibulles sur une feuille A5, et alors vous pouvez les distribuer à chaque participant avec un stylo, en leur proposant d'entourer l'Emotibulle de leur choix. Chacun prend ensuite la parole pour expliquer son choix.

Il existe différents modèles de représentation des émotions, par exemple par smileys, ou le « Chat va/ Chat va pas », etc.



Analyse - intérêt

Ce support proposant à la fois un visuel et des émotions variées, cela permet d'élargir les possibilités d'expression de ressentis, afin de sortir du sempiternel « ça va bien », ou « c'était pas mal ».

## ARBRE DE LISON

Une représentation graphique pour exprimer comment on se sent dans un groupe ou dans un projet



Catégorie

> Participer

>> Exprimer ses ressentis



<30 min



10-20 personnes

### OBJECTIFS

- Exprimer son ressenti sur sa place dans un groupe

Contexte : À utiliser avec un groupe déjà constitué



### À PENSER



Pré-requis pour le public

Aucun



Préparation

Imprimez un exemplaire de l'arbre de Lison par personne (disponible sur [scicabulle.com](http://scicabulle.com) et en annexe), distribuez-les à chacun avec stylos ou feutres.

### DÉROULÉ ET ANIMATION

Sur l'arbre de Lison, chaque personnage permet de se représenter sa propre place dans le groupe, ex : celui qui est tout seul ou en groupe, en action ou en observation, en haut de l'arbre/en bas de l'arbre, etc.

Demandez aux participant-e-s de prendre le temps de se questionner sur leur place dans le groupe, en entourant le ou les personnages en lesquels chacun-e se reconnaît.

Ensuite, vous pouvez demander à chacun de présenter et expliquer son choix. Si vous souhaitez conserver l'anonymat des réponses, vous pouvez ramasser les feuilles, les mélanger, les poser par terre ou sur une table, et le groupe essaie collectivement d'interpréter les réponses.

### VARIANTE(S)

- On peut faire le choix de l'anonymat, précisez alors bien que les commentaires sont des interprétations. Un même personnage peut inspirer des sentiments différents : ce personnage observateur, est-il démuni ou satisfait du résultat ?
- Il est possible d'entourer sa situation à l'instant T dans le groupe, puis d'encadrer comment on souhaiterait se sentir à la fin de la formation, du projet. Chaque personne peut ensuite expliquer ce qu'elle souhaiterait vivre et ce dont elle a besoin pour y arriver.
- Une variante de l'Arbre de Lison est l'Arbre d'Ostende ou Blob Tree.



Analyse - intérêt

Il est intéressant de demander régulièrement quels sont les freins qui les placent dans une situation inconfortable, ainsi que les leviers qui pourraient les en faire sortir.

### PASSER LE RELAIS

Certaines méthodes d'animation participative sont trop complexes pour les résumer en une simple fiche, et souvent déjà très bien présentées et illustrées par leurs inventeurs ou des acteurs de l'ESS qui les utilisent et parfois même les développent de manière créative. Ainsi, pour ne pas faire de paraphrase ou une synthèse insuffisante, nous avons fait le choix d'introduire ces méthodes en les présentant en quelques mots, puis en orientant vers des sites ressources sur internet.

### PORTEUR DE PAROLES



Catégorie

> Participer

>> Exprimer ses représentations



... <30 min



... 3-500 personnes

### PRÉSENTATION

Le porteur de parole est un outil de débat public, de concertation, et aussi d'information, inventé par l'association Matières Prises (<http://matieresprises.blogspot.com>) et diffusé notamment par la coopérative d'éducation populaire Le Pavé (<http://www.scoplepave.org>). Il s'agit d'une technique de débat de rue qui consiste à aller discuter politique avec les gens à partir d'une question préalablement construite.

### OBJECTIFS

- Permettre et faciliter le débat et la discussion, encourager et accompagner l'expression
- Développer l'esprit critique, faire s'exprimer les opinions et les interroger
- « Aller vers » les publics qui s'expriment peu sur les questions posées habituellement

### LES LIENS QUI VONT BIEN



- Pour tout comprendre en vidéo : <https://www.youtube.com/watch?v=FZl8xm-auVE>
- Les explications de la SCOP le Pavé : <http://www.scoplepave.org/porteur-de-paroles> et la fiche technique : [https://www.paroles-partagees.org/images/imagesFCK/file/ressources/porteurs\\_de\\_parole\\_le\\_pave.pdf](https://www.paroles-partagees.org/images/imagesFCK/file/ressources/porteurs_de_parole_le_pave.pdf)
- Une fiche illustrée des M'PEP : [http://www.m-pep.org/IMG/pdf/PORTEURS\\_DE\\_PAROLES\\_UN\\_OUTIL\\_DE\\_DEBAT\\_PUBLIC-3-2.pdf](http://www.m-pep.org/IMG/pdf/PORTEURS_DE_PAROLES_UN_OUTIL_DE_DEBAT_PUBLIC-3-2.pdf)



SE DOCUMENTER

- Lecture partagée/picorée/caviardage/  
arpentage .....P.59

ANALYSER LE SYSTÈME

- Fleur du pouvoir .....P.61
- War game .....P.63



DÉBATTRE

- Abaque de Régnier .....P.65
- Débats mouvants : la rivière .....P.67
- Débats mouvants : débat en croix .....P.69

RELAIS VERS D'AUTRES MÉTHODES

- Jeu de la ficelle .....P.71
- Les 6 chapeaux de Bono .....P.72
- Systématisation d'expériences .....P.73
- Analyse SWOT .....P.74

# LECTURE PARTAGÉE / PICORÉE / CAVIARDAGE / ARPENTAGE

Une approche dynamique des écrits,  
en s'appuyant sur la force du groupe pour les rendre plus accessibles



Catégorie  
..... > Interroger  
..... >> Se documenter



Variable selon la taille du texte  
et l'exploitation qu'on souhaite en faire, peut nécessiter  
plusieurs heures de travail



..... 5-20  
personnes

## OBJECTIFS

- Désacraliser le rapport à la documentation, l'« objet livre »
- Échanger sur la compréhension d'un texte, construire une compréhension commune
- Expérimenter un travail collaboratif et critique
- Se documenter

**Contexte :** Le recours à la documentation nécessite un groupe constitué, où chacun.e a su trouver sa place et a pu exprimer ou questionner certaines représentations.

Traditionnellement, l'arpentage est lié à l'histoire du mouvement ouvrier, comme outil d'auto-formation. On déchire un livre en parties, lues par différentes personnes (ou groupes) dans un temps imparti, avant de passer à la restitution en plénière.

## À PENSER



**Pré-requis pour le public**  
Lecture, potentiellement  
écriture



### Préparation

Introduire une documentation, un texte, un livre à travailler. Selon la démarche choisie (inductive, déductive, autre...) la documentation peut intervenir pour faire émerger ou alimenter la réflexion.

Cet exercice nécessite de la documentation en plusieurs exemplaires. Selon le public, l'objectif, le support, cette documentation pourra être annotée, voire déchirée !

- Surligneurs, feutres, crayons, stylos, feuilles de brouillon pour annoter et prendre des notes.

## DÉROULÉ ET ANIMATION

### LECTURE PARTAGÉE (version simplifiée de l'arpentage)

- Partagez un texte en plusieurs parties. Celles-ci doivent être relativement compréhensibles, indépendamment les unes des autres. Répartissez-les entre les membres du groupe.
- Laissez un temps pour la lecture, avec possibilité de surligner et annoter.
- Par petits groupes (2 ou 3), proposez aux personnes d'échanger sur ce qu'elles ont lu et compris. Si le texte de base était le même pour tout le monde, l'objectif est alors d'échanger et de construire une compréhension commune.
- Temps de restitution de ce qui a été compris, des grandes idées (en suivant l'ordre du texte).

**LECTURE PICORÉE** – adaptée pour des documents n’ayant pas besoin d’être lu en entier pour être exploités (corpus d’articles, ensemble de témoignages, etc.)

- Distribuez le même document à tout le monde
- Proposez aux participant-e-s de fermer les yeux et de poser un index au hasard sur le document. Rouvrir les yeux et lire la partie en question (phrase ou élément) sur laquelle on est tombé.
- Reproduire l’expérience plusieurs fois
- Exploitez l’exercice en petits groupes ou en plénière, en proposant aux personnes d’expliquer ce qu’elles ont trouvé d’intéressant, ce qui les interpelle. Être sélectif permet d’exploiter des contenus, pouvant être mis en lien avec le travail de lecture intégrale du document.

#### **CAVIARDAGE :**

- Distribuez un même texte
- Proposez aux personnes de le lire, puis de le caviarder, c’est-à-dire de noircir certains mots ou passages pour transformer le sens de phrases, voire de l’ensemble du texte.
- Constituez des binômes. Il s’agit d’échanger sur les textes caviardés. Faites lire les nouveaux textes à chacun-e. Échangez en binôme sur ce qu’a produit l’exercice : nouveau sens, redécouverte du texte, etc.
- Exploitez l’exercice en lien avec la lecture intégrale du document.

**ARPEPAGE** : l’arpepage est une technique complexe et intéressante. D’autres que nous la décrivant très bien, nous ne tenterons pas ici une paraphrase sans plus-value, nous vous encourageons donc à lire et exploiter la fiche suivante : <http://la-trouaille.org/arpepage>. La Trouaille dit de l’arpepage que c’est « une méthode de découverte à plusieurs d’un ouvrage, en vue de son appropriation critique, pour nourrir l’articulation entre pratique et théorie. »

#### **VARIANTE(S)**

Il existe de nombreuses méthodes pour faciliter l’accès à la documentation (ex : 1001 activités autour du livre - Casterman).

Dans le cadre d’un temps de travail à participation asymétrique, un espace avec de la documentation en libre accès peut-être mise en place, avec éventuellement l’opportunité pour les personnes qui l’utilisent d’expliquer au groupe ce qu’elles ont découvert.

Par ailleurs, d’autres activités autour de l’objet livre, en passant par l’activité manuelle, sont disponibles en ligne : [https://web.ac-reims.fr/dsden10/exper/IMG/pdf/Realiser\\_un\\_livre-objet.pdf](https://web.ac-reims.fr/dsden10/exper/IMG/pdf/Realiser_un_livre-objet.pdf)



#### Analyse - intérêt

L’exploitation et l’analyse de fond revient à l’animateur ou animatrice et dépend du sujet travaillé. En complément, nous vous suggérons d’analyser les méthodes mises en place, pour être plus précis dans l’accompagnement des groupes, dans la conscientisation du rapport à l’écrit, dans le rapport au savoir et à la connaissance. Pourquoi parfois n’a-t-on pas le courage ou l’envie de lire, de se documenter ? Comment lever ces freins ? Comment désacraliser le livre ?

## FLEUR DU POUVOIR

Une technique pour identifier les oppressions dans un groupe ou une situation



Catégorie

> Interroger

>> Analyser le système



> 1h



10-30 personnes

### OBJECTIFS

- Identifier les sources de pouvoir et les mécanismes de domination
- Prendre conscience de sa position au sein d'un groupe
- Lutter contre les oppressions

**Contexte :** Cette méthode est utilisable au sein d'un groupe qui se connaît et qui travaille ensemble (ou est amené à travailler ensemble). Il est intéressant de mettre à l'aise et en confiance les personnes en amont, en posant un cadre de bienveillance, de non-jugement.

### À PENSER



Pré-requis pour le public

Aucun



Préparation

Une feuille par personne, avec dessus le modèle d'une fleur

### DÉROULÉ ET ANIMATION

Dans un premier temps, faites un brainstorming pour identifier les sources de pouvoir, de manière large. Listez des caractéristiques propices au pouvoir : avoir plus de 40 ans, de l'ancienneté dans un groupe, de l'argent, etc. Ces sources de pouvoir ou de domination peuvent être soit d'origine sociétale (homme, blanc, hétérosexuel, etc.), soit inhérentes au groupe (statut, répartition des tâches, influences, etc.).

Après avoir dressé une liste la plus exhaustive possible, sélectionnez collectivement les caractéristiques pertinentes en rapport à votre collectif.

Chaque participant prend alors une fleur et inscrit sur chaque pétale les critères choisis par le groupe. Demandez ensuite à chacun-e de colorier les pétales dont il/elle remplit le critère. Ex : si « avoir le permis de conduire » a été défini comme une source de pouvoir et que je le possède, je colorie complètement mon pétale. Les pétales peuvent être coloriés partiellement (ex : pour les critères « avoir de l'expérience », « avoir du charisme », etc.).

Ensuite, affichez les fleurs et analysez-les. Le groupe est-il plutôt homogène ? Hétérogène ? Y a-t-il de fortes disparités ?

#### VARIANTE(S)

Cette prise de conscience des sources de pouvoir peut être suivie d'une co-construction des outils de régulation pour détourner les mécanismes de domination (ex : agir sur les processus de prise de pa-

role, prise de décision, donner accès à l'information pour ceux qui ne l'ont pas, etc.). C'est en effet important de ne pas rester sur du constat type « il y a de grosses disparités de pouvoir entre nous », sans construire ensemble des moyens de pallier ces inégalités.



### Analyse - intérêt

Cet outil permet de mettre en évidence les inégalités de pouvoir et les rapports de domination qui peuvent ne pas être identifiés, que ce soit par ceux qui répondent aux critères de pouvoir ou par ceux qui n'y répondent pas. Soyez vigilant-e à ce que ce processus soit bien vécu par tout le monde !

## WARGAME

Un jeu de rôle pour aborder des problématiques de manière complexe, en mettant en scènes les différents enjeux et les différentes opinions



Catégorie

> Interroger

>> Analyser le système



< 60min



5-20 personnes

Le War Game est un jeu de rôle où une problématique, un projet, une réflexion est mise sur la table avec différentes parties prenantes, qui se retrouvent en positions d'opposition. Il peut être question de politique éducative locale, d'un choix d'artistes pour un concert, etc.

### OBJECTIFS

- Analyser une situation ou problématique, via une approche globale en variant les points de vue
- Identifier les freins et les leviers, les enjeux, avancer des hypothèses, élaborer des arguments
- Rechercher des accords qui fassent consensus entre les différentes parties prenantes

**Contexte :** • Utiliser un jeu de rôle comme outil d'analyse implique au préalable de bonnes inter-connaissances au sein d'un groupe, ainsi que de la confiance. Pour éviter que des oppositions jouées puissent mettre à mal les relations entre les personnes, il faut bien discerner la frontière entre le jeu et la réalité.

• Nous vous conseillons également d'introduire en amont les notions abordées dans le jeu, afin que les personnes puissent maîtriser les enjeux et élaborer des arguments qui pourront nourrir une réflexion approfondie. Autrement, le risque est de jouer en ayant la forme (le jeu) sans le fond (la réflexion sur le sujet abordé).

### À PENSER



#### Pré-requis pour le public

Une bonne confiance dans le groupe et la capacité à se mettre en scène.

Connaissances sur les sujets abordés, accès préalable à de la documentation sur le sujet et sur les acteurs concernés.



#### Préparation

Un jeu de rôle ! Cette méthode nécessite d'écrire ou de mettre en scène un jeu de rôle. Le jeu comporte une description précise de la situation exploitée, la description des rôles des différentes parties, leur fonction, histoire, les enjeux affichés et cachés, etc.

### DÉROULÉ ET ANIMATION

Au préalable, déterminez les personnes qui joueront un rôle et lesquelles seront en observation (en analyse). Présentez la situation et distribuez, faites tirer au sort ou choisir les rôles.

Laissez dix à quinze minutes à chaque personne pour préparer son rôle (première prise de parole, arguments, contre-arguments, définition de la posture, etc.).

Pendant ce temps-là, les personnes en observation préparent leur grille d'analyse. Vous pouvez répartir différents types d'analyse : le fond, la forme, par rôle, par catégorie de rôle, la communication, les prises de décisions, les freins et les leviers à la collaboration, etc.

Lancez l'animation. Distribuez la parole, menez le débat en reformulant, synthétisant, interrogeant. Le meneur est là pour apporter de la complexité, bousculer, perturber, provoquer les débats si ceux-ci ne prennent pas.

Une fois le temps imparti (entre 15 et 45 min à peu près), stoppez les débats et passez en phase d'analyse.

### VARIANTE(S)

- Il est possible de préparer un rôle à plusieurs et de se relayer (si on veut changer, si on n'a plus d'idées).
- Il est aussi possible d'ajouter des étapes, comme une première réunion entre mêmes acteurs, afin d'élaborer une stratégie commune. Par exemple, les bénéficiaires d'une structure se réunissent en amont et discutent.



### Analyse - intérêt

À la fin du jeu, de multiples analyses peuvent se faire : sur la forme des échanges, comment décrire la communication interpersonnelle ? L'écoute ? Comment ont été construites les propositions, les prises de décision ? Comment les personnes ont-elles collaboré, ou au contraire, de quelle manière se sont-elles confrontées les uns aux autres ?

Sur la sociologie du groupe : quelles ont été les postures ? Les éventuelles oppressions, la répartition de la prise de parole ? Y a-t-il eu des alliances, des jeux de pouvoir, d'influence ? Comment ont-ils évolué ?

Enfin, sur le fond : de quoi a-t-on a parlé ? Pourquoi ? Comment ? Quelles ont été les problématiques ? Jusqu'où a-t-on été créatif dans l'élaboration des réponses ? Quels parallèles peut-on faire avec la réalité ?

Ce dernier temps est là pour lancer, relancer des questions d'analyse, afin de tirer des questionnements à partir d'observations effectuées au cours du jeu.

## ABAQUE DE RÉGNIER

Un éventail de couleurs pour débattre,  
grâce auquel tout le monde peut donner son avis en même temps



Catégorie  
> Interroger  
>> Débattre



<5 min



De 5 à plusieurs  
centaines de personnes

### OBJECTIFS

- Favoriser une participation active de chacun des membres du groupe
- Faciliter les échanges et la mise en commun de points de vue
- Rendre possible l'expression d'avis opposés
- Rendre visible rapidement des tendances de votes
- Peut permettre de prendre des décisions

**Contexte :** L'abaque de Régnier a été inventée par le médecin François Régnier en 1973. Il s'était rendu compte que certaines idées à forte valeur ajoutée n'étaient pas exprimées en réunion à l'issue de séances de brainstorming classique, car ce sont toujours les mêmes qui parlent et les mêmes qui se taisent par timidité, peur de la hiérarchie, peur de se tromper, etc. Il a donc inventé cette méthode pour permettre à chacun-e d'exprimer son avis, qui avait au début la forme d'un cube à 6 faces.

### À PENSER



#### Pré-requis pour le public

Distinction des couleurs  
(pour les daltoniens il est possible d'écrire la signification de chaque couleur sur les feuillets)



#### Préparation

- Préparer des affirmations sur lesquelles les participant-e-s pourront donner leur avis (les phrases doivent être clivantes afin qu'il y ait débat – évitez les phrases négatives)
- Distribuez une abaque (plusieurs morceaux de papier colorés agrafés) par participant.

### DÉROULÉ ET ANIMATION

Vous pouvez indiquer au tableau le code couleur pour se positionner :

- Vert** => tout à fait d'accord
- Jaune** => plutôt d'accord
- Orange** => plutôt pas d'accord
- Rouge** => pas du tout d'accord

Formulez une affirmation, sur un thème. Chaque participant-e vote en levant le feuillet de la couleur correspondant à son avis

Annoncez les tendances de vote et invitez les participant-e-s à argumenter leur choix de couleur (il peut être intéressant de commencer par les personnes qui ont un avis très marqué, par ex « les personnes qui ont voté rouge pouvez-vous nous expliquer pourquoi ? »).

Vient enfin le temps du débat collectif où chacun-e peut exprimer son choix de couleur et/ou rebondir sur les avis des autres.

Vous pouvez ainsi enchaîner plusieurs phrases de débat.

### VARIANTE(S)

- Des feuillets peuvent être ajoutés pour signifier « je m'abstiens », « pouvez-vous reformuler ? », « mitigé ».
- Cet outil peut également être utilisé en brise-glace, par exemple en posant des questions sur les habitudes des participants concernant la thématique abordée, en décidant que chaque feuillet de l'abaque signifie par exemple à quel point on se sent concerné par la phrase.

Ex : « Je pratique souvent le vélo », ou bien « j'ai pris un bon petit déjeuner ce matin » :

- Vert** => tout à fait concerné
- Jaune** => plutôt concerné
- Orange** => pas vraiment concerné
- Rouge** => pas concerné.

- Il est possible d'utiliser cet outil pour dynamiser une présentation devant un public. On peut ainsi entrecouper la présentation (la sienne ou celle de quelqu'un d'autre) par quelques phrases d'Abaques. pour permettre à l'auditoire de s'appropriier les contenus et d'y réagir. Par exemple : « Je pense que l'initiative que nous venons de voir est facilement applicable sur le territoire », etc.
- Les Abaques peuvent enfin servir à prendre des décisions collectives. Par exemple : si vous avez besoin de choisir un horaire en groupe, chaque feuillet peut représenter une heure, chacun-e vote et cela permet de voir la tendance générale du groupe pour un horaire préféré.



### Analyse - intérêt

Cet outil peut être utilisé en petit groupe comme avec de très grands groupes (jusqu'à plusieurs centaines de personnes), en amphithéâtre par exemple, et n'est pas très engageant (peut donc être utilisé avec des personnes peu familières des méthodes d'animation participative).

Il a aussi l'avantage d'être très visuel, et permet en un coup d'oeil de balayer la salle pour avoir une image de l'opinion d'une assemblée.

# DÉBATS MOUVANTS : LA RIVIÈRE

Une méthode dynamique pour débattre  
en se positionnant physiquement par rapport à des affirmations



Catégorie  
> Interroger  
>> Débattre



15-30 min



10-30 personnes

## OBJECTIFS

- Se positionner dans un débat de façon binaire
- Argumenter son choix
- Échanger avec les autres personnes du groupe

D'ACCORD

PAS D'ACCORD

**Contexte :** La rivière est un débat mouvant binaire : « pour » ou « contre ». Il permet de faire émerger des arguments sur des points de vue opposés. Utilisez-la pour après avoir fait émerger les représentations sur une thématique, ou lorsque des clivages forts se font sentir afin de permettre de poser des arguments sur des points de vue, et avant une phase de co-construction.

## À PENSER



Pré-requis pour le public  
Mobilité



Préparation

- Placez au centre de la salle un tissu (foulard par exemple) ou une ficelle pour matérialiser une démarcation : la rivière.
- Affichez ensuite de chaque côté un panneau « d'accord » et « pas d'accord ».
- Préparez plusieurs phrases affirmatives clivantes. Ex : « les produits bio en grande surface, c'est surtout du green washing ». Vous pouvez écrire chacune des phrases sur des feuilles A3 pour les afficher ou simplement les énoncer à l'oral.

## DÉROULÉ ET ANIMATION

L'ensemble du groupe se tient debout sur la rivière. Énoncez alors la première phrase ; les participant-e-s doivent se positionner dans l'espace, d'un côté de la rivière ou de l'autre, selon si elles sont en accord ou désaccord avec la phrase énoncée. N'hésitez pas à répéter ou à reformuler la phrase afin qu'elle prenne du sens pour tout le monde. Vous verrez qu'une des difficultés de cet exercice est de se mettre d'accord sur le sens des mots de l'énoncé.

Placez-vous à une extrémité de la rivière pour avoir une position neutre. À vous d'animer le débat : donnez la parole. Les personnes peuvent se repositionner après les interventions entendues, si celles-ci leur ont permis de changer leur point de vue. Précisez bien qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses, que c'est intéressant qu'il y ait différentes opinions qui s'affrontent. Si une intervention entraîne une forte opposition ou au contraire l'adhésion de l'ensemble du groupe, vous pouvez reformuler l'idée pour proposer une nouvelle affirmation.

Prévoyez dix minutes environ par phrase.

Attention à la formulation des phrases : évitez les phrases trop longues, trop complexes, ou négatives (il est plus difficile de savoir si on est « d'accord » ou « pas d'accord » avec une phrase négative).

### VARIANTE(S)

- Vous pouvez laisser un temps de discussion sur chaque rive, entre personnes d'un même positionnement, avant d'échanger entre les « pour » et « contre ». Cela permet de préparer des arguments, surtout dans le cas d'un groupe nouvellement constitué.
- La rivière du doute : vous ajoutez une troisième zone : « le doute ». Les personnes n'arrivant pas à se positionner « pour » ou « contre » se placent sur la rivière et écoutent les arguments de chaque côté pour ensuite se positionner d'un côté ou de l'autre.



### Analyse - intérêt

Cette méthode permet de dynamiser un temps de débat.

Cet outil sert à faire émerger et creuser des désaccords, en effet, il n'y a que peu d'intérêt à ce que tout le monde soit du même côté.

Il a pour avantage que les personnes peu à l'aise à l'oral ne sont pas forcées de prendre la parole, leur simple positionnement dans l'espace exprime leur opinion.

## DÉBATS MOUVANTS : LE DÉBAT EN CROIX

Une méthode dynamique de positionnement physique de façon nuancée par rapport à deux dimensions



Catégorie  
> Interroger  
>> Débattre



15-30 min

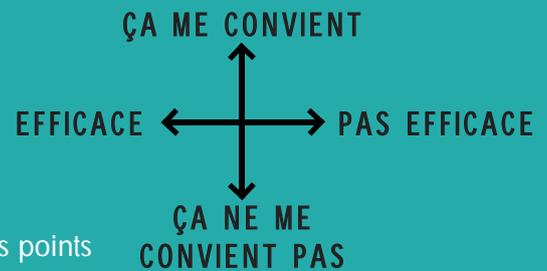


10-30 personnes

### OBJECTIFS

- Se positionner autour d'affirmations de façon nuancée
- Argumenter son point de vue
- Échanger avec les autres personnes du groupe

**Contexte :** Le débat en croix sert à faire émerger différents points de vue. Vous pouvez l'utiliser en amont d'une construction collective.



### À PENSER



#### Pré-requis pour le public

##### Mobilité

Le fait de se positionner dans l'espace par rapport à deux axes peut être complexe pour certaines personnes, à éviter avec des enfants par exemple.



#### Préparation

Placez dans un espace vide deux rivières (long foulard ou ficelle par exemple) en croix pour créer un repère orthonormé à taille humaine. À chaque extrémité, affichez une pancarte qui exprime un point de vue, et de l'autre côté son contraire. Par exemple : intéressant / pas intéressant. Utile / Pas utile. Je me sens concerné / je ne me sens pas concerné. Je me sens en capacité d'agir / je ne me sens pas en capacité d'agir.

### DÉROULÉ ET ANIMATION

Énoncez des phrases affirmatives présentant des actions, par exemple : « Je propose un ordre du jour de réunion collaboratif », « j'achète des légumes bios », etc. Les personnes se positionnent par rapport aux deux axes choisis. Il est possible de graduer son positionnement. Par exemple sur la phrase « j'inclus les bénévoles à tous les stades d'un projet », les participant-e-s peuvent se placer par rapport à la croix selon s'ils trouvent cela d'une part très efficace, peu efficace ou pas efficace, et d'autre part si cela leur convient totalement, un peu ou pas vraiment. Précisez que ce ne sont pas des vérités, mais bien des opinions. L'objectif est de se positionner et de partager ses idées.

Les positions font l'objet de débats, de reformulations par l'animateur ou animatrice. Les phrases, les positions des personnes, les prises de paroles peuvent être retranscrites sur paperboard.

Suite aux interventions, comme dans le débat mouvant, les personnes sont invitées à se déplacer dans le repère si elles changent d'avis, le but étant de s'enrichir des réflexions des autres.

Portez de l'attention lors du lancement de l'activité à la compréhension de l'outil, n'hésitez pas à prendre un exemple concret pour expliquer comment se positionner sur la croix (ex : « prendre sa douche le soir », ou « je mange des pommes »).

Il est possible de reprendre des propos des participant-e-s pour que le groupe se positionne dessus. Par exemple, si quelqu'un dit « moi, c'est surtout lors de l'élaboration du projet que je fais appel aux bénévoles », vous pouvez proposer au groupe de se positionner sur cette phrase.

### VARIANTE(S)

**Débat centrifuge** : une variante consiste à proposer à chaque participant-e de formuler une proposition qu'il/elle souhaite défendre en lien avec le thème du débat. Les participant-e-s sont debouts, l'un d'eux se met au centre de la pièce et énonce son affirmation. Les participant-e-s qui se sentent en accord avec ce dernier se rapprochent de lui et les autres s'éloignent plus ou moins loin selon le degré d'accord ou de désaccord. Les mouvements du groupe permettent de jauger les opinions de groupe. Puis on donne la parole à quelques personnes pour étayer leur positionnement .



### Analyse - intérêt

Le débat en croix ou orthonormé permet un peu plus de nuances que la rivière du doute (positionnement en « d'accord/pas d'accord »), mais il est aussi plus complexe à utiliser. Il est possible de commencer par quelques phrases en rivière du doute, puis de continuer avec un débat en croix pour complexifier graduellement l'exercice.

### PASSER LE RELAIS

Certaines méthodes d'animation participative sont trop complexes pour les résumer en une simple fiche, et souvent déjà très bien présentées et illustrées par leurs inventeurs ou des acteurs de l'ESS qui les utilisent et parfois même les développent de manière créative. Ainsi, pour ne pas faire de paraphrase ou une synthèse insuffisante, nous avons fait le choix d'introduire ces méthodes en les présentant en quelques mots, puis en orientant vers des sites ressources sur internet.

### JEU DE LA FICELLE



Catégorie

> Interroger

>> Analyser le système



<60 min



10-50 personnes

#### PRÉSENTATION

Le jeu de la ficelle, créé par Daniel Cauchy et développé par l'association belge Quinoa, est un jeu interactif qui permet de représenter par une ficelle les liens, implications et impacts de nos choix de consommation. Il peut s'adapter pour traiter de toutes questions de société impliquant plusieurs partenaires, invitant à l'étude de plusieurs notions.

#### OBJECTIFS

- Construire une réflexion à partir d'une situation, d'un objet, d'une question, avec une approche globale, systémique : révéler les liens entre les sphères économique, sociale, environnementale et politique.
- Permettre l'expression de différents points de vue
- Débattre, écouter, construire une réflexion à plusieurs

#### LES LIENS QUI VONT BIEN



- Pour tout comprendre en vidéo : <https://www.youtube.com/watch?v=FZl8xm-auVE>
- Le classeur complet avec toutes les informations et données sur le jeu sur le site de l'association Quinoa : <http://www.quinoa.be/je-minforme-3/outils-pedagogiques/jeu-de-la-ficelle/>
- Le jeu de la ficelle a son propre site internet ! [www.jeudelaficelle.net](http://www.jeudelaficelle.net)

## QUELQUES PASSERELLES VERS DE BELLES MÉTHODES...

### LES 6 CHAPEAUX DE BONO



Catégorie

> Interroger

>> Analyser le système



<60 min



1-20 personnes

#### PRÉSENTATION

La méthode des 6 chapeaux (application de la maïeutique de Socrate) extraite de l'ouvrage « Six chapeaux pour penser » est une méthode de management personnel ou de groupe, développée par Edward de Bono, permettant de traiter les problèmes dont une des conséquences est d'éviter la censure des idées nouvelles, dérangeantes, inhabituelles. Pour cela, chaque participant prend un « chapeau » d'une couleur particulière, lui assignant ou lui reconnaissant un rôle. Ce chapeau peut changer durant la réunion. Il peut aussi être identique à celui d'autres participants.

#### OBJECTIFS

- Séquencer la pensée sur une question précise, construire une vision à la fois globale et détaillée de la question
- Permettre l'expression de différents points de vue
- Surmonter les difficultés liées aux modes de communication, aux freins de l'interpersonnel
- Débattre, écouter, construire une réflexion à plusieurs, créer de nouvelles solutions

#### LES LIENS QUI VONT BIEN



- Une introduction avec une vidéo de 3 minutes : <https://www.youtube.com/watch?v=lpPGWfLJxs8>
- Le MOOC de l'Université du Nous : <https://vimeo.com/211641817>
- Une fiche outil du Cedip : [http://www.cedip.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/Bono\\_chapeaux\\_cle07a27e.pdf](http://www.cedip.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/Bono_chapeaux_cle07a27e.pdf)
- Une fiche technique des cahiers de l'innovation et d'autres liens vidéos ou autres : <https://www.lescahiersdelinnovation.com/2016/11/les-six-chapeaux-de-bono/>

## SYSTÉMATISATION D'EXPÉRIENCE



Catégorie

&gt; Interroger

&gt;&gt; Analyser le système



&lt;60 min



3-15 personnes

## PRÉSENTATION

La systématisation d'expérience, ou systématisation latino-américaine, est une méthode d'analyse de pratique qui produit de nouveaux apprentissages qui permettent de mieux comprendre ces expériences et de les orienter dans une perspective de transformation sociale. Elle permet de dépasser l'évaluation de projet pour analyser la dynamique de conception et d'animation de projet pour apprendre de l'expérience.

## OBJECTIFS

- Reconstruire et organiser le processus vécu
- Réaliser une interprétation critique de ce processus
- En extraire des enseignements et les partager
- Comprendre plus en profondeur nos expériences pour améliorer notre pratique: actions, projets collectifs, projets institutionnels, compétences, comportements, combats sociopolitiques...
- Échanger et partager nos apprentissages avec d'autres acteurs d'expériences similaires.
- Contribuer à enrichir le champ de la théorie avec des savoirs issus directement de nos pratiques, de nos expériences

## LES LIENS QUI VONT BIEN



- Une vidéo de l'association Iteco pour découvrir le principe en quelques minutes : <https://www.youtube.com/watch?v=RRZluOTdHi8>
- « Systématiser les expériences : manuel pour apprendre de nos pratiques » : le manuel de l'association belge Quinoa : [http://www.quinoa.be/wp-content/uploads/2012/06/Systemat\\_LOW.pdf](http://www.quinoa.be/wp-content/uploads/2012/06/Systemat_LOW.pdf)

## ANALYSE SWOT



Catégorie

> Interroger

>> Analyser le système



<60 min



1-20 personnes

### PRÉSENTATION

L'analyse ou matrice SWOT, de l'anglais Strengths (forces), Weaknesses (faiblesses), Opportunities (opportunités), Threats (menaces) est un outil de stratégie permettant de déterminer les options offertes dans un domaine d'activité stratégique. Il permet d'analyser des hypothèses, des orientations, avec 4 entrées complémentaires.

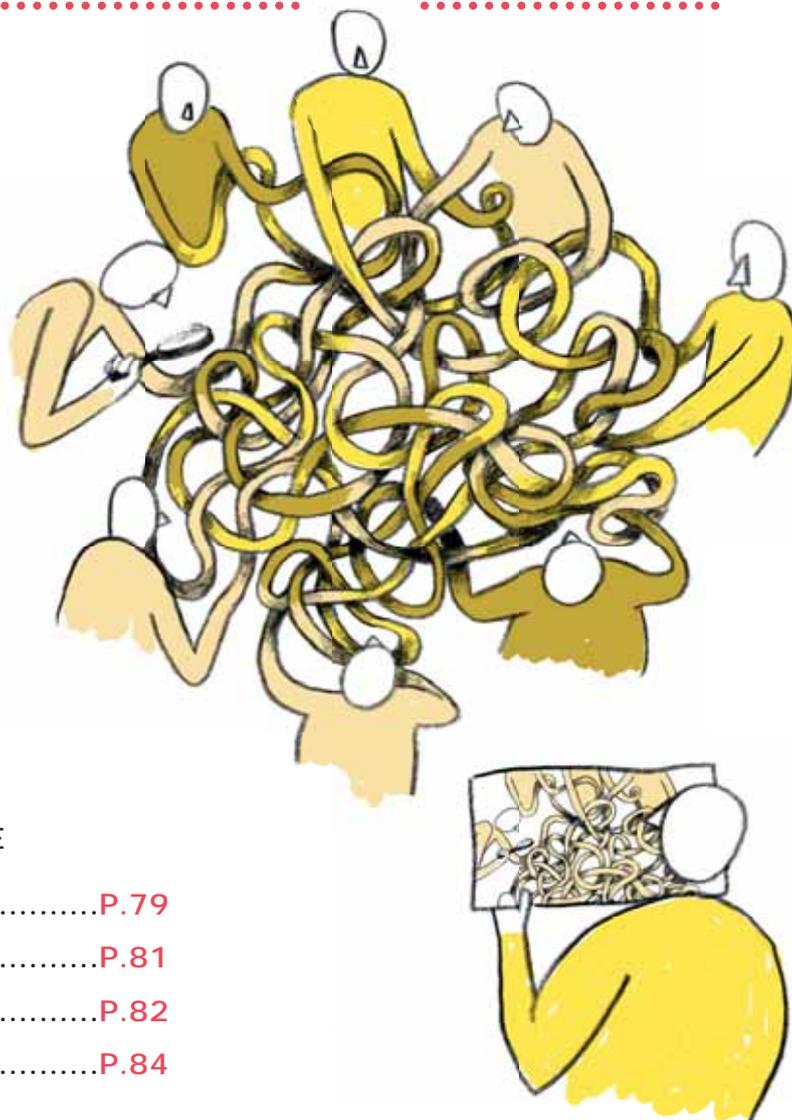
### OBJECTIFS

- Rassembler et croiser les analyses interne et externe avec les environnements micro et macro
- Séparer ce qui relève de l'environnement des caractéristiques particulières de la structure

### LES LIENS QUI VONT BIEN



- La fiche outil des cahiers de l'innovation : <https://www.lescahiersdelinnovation.com/2016/11/analyse-swot/>
- Et beaucoup d'autres ressources (vidéos, fiches techniques, conseils) sur des sites spécialistes du management.



S'INSPIRER

-  Fish-Bowl .....P.76
-  Speed meeting créatif .....P.78

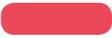
CONSTRUIRE UNE RÉFLEXION COLLECTIVE

-  Phillips 6x6 .....P.79
-  Méta-plan .....P.81
-  World café .....P.82
-  Boule de neige .....P.84

DÉCIDER

-  Vote par gommettes .....P.85

RELAIS VERS D'AUTRES MÉTHODES

-  Jeu des 4 mondes .....P.87
-  Consentement .....P.88

## FISH BOWL

Une organisation tout en mouvement pour répartir la parole lors d'un débat, pour parler il suffit de venir s'asseoir dans le cercle central !



Catégorie  
> Construire  
>> S'inspirer



< 60 min



30-150 personnes

### OBJECTIFS

- Présenter à un groupe des initiatives ou des expériences inspirantes
- Provoquer les échanges et les débats en grand groupe
- Favoriser l'écoute et la prise de parole

**Contexte :** À faire après un jeu brise-glace favorisant la prise de parole en groupe, quand le groupe est constitué et les personnes à l'aise.

Il est intéressant de mettre en place en parallèle une facilitation graphique ou une carte mentale vidéo-projetée pour permettre aux personnes de visualiser les concepts abordés et de garder une trace des éléments essentiels.

### À PENSER



Pré-requis pour le public  
Aucun



Préparation

- Placez une chaise par intervenant·e·s et les disposer de telle sorte à constituer un premier cercle de chaises (y seront assises les personnes qui parlent) au centre de la pièce. Ajoutez à ce cercle une ou deux chaises supplémentaires. Faites en sorte qu'elles restent inoccupées.
- Constituez plusieurs cercles concentriques qui entourent le premier cercle, avec un nombre plus important de chaises (y seront assis·e·s les autres participant·e·s).
- Préparez quelques questions pour lancer et relancer le débat si besoin.

### DÉROULÉ ET ANIMATION

Après un tour de présentation, invitez les intervenant·e·s à partager leur expérience ou leur projet au reste du groupe. Le Fish bowl permet de concentrer la parole et rend de fait plus audible les échanges. Après la prise de parole des intervenant·e·s du premier cercle de chaises, des personnes des cercles concentriques peuvent venir s'installer sur les chaises libres au milieu pour relancer la discussion, en posant une question, en réagissant ou en présentant leur propre expérience. Faites en sorte qu'il reste toujours une chaise libre sur le premier cercle, afin de permettre la circulation des personnes. Laissez ainsi les participant·e·s échanger de place librement. Vous pouvez au besoin recadrer les échanges ou relancer le débat, selon la dynamique du groupe.

## VARIANTE(S)

- Il est possible d'utiliser cette méthode sans la présence d'intervenant·e·s particuliers, dans le cadre d'un débat par exemple. Les personnes au centre auront alors pour mission de démarrer la discussion en réponse à une question que vous posez (il est alors plus confortable d'identifier en amont des volontaires, pour ne pas les prendre au dépourvu).
- Il est aussi possible d'utiliser cette méthode pour réaliser une restitution d'ateliers. Une personne de chaque groupe s'assoit sur le cercle central, et après un bref tour de restitution, chacun·e peut réagir, questionner, échanger autour de la thématique abordée.
- La chaise libre peut également être remplacée par un tapotement du l'épaule (on tapote sur l'épaule de quelqu'un pour lui signaler de changer de place, on prend la sienne et vice-versa).



### Analyse - intérêt

Cette méthode est une alternative à la traditionnelle « table ronde » (qui n'a bien souvent rien de ronde!), et son format « Présentations des expert·e·s / Questions-réponses en faisant circuler le micro dans la salle ». Celui-ci au final ne donne la parole qu'à une minorité de personnes, est intimidant pour tout le monde, et renforce le clivage entre le sachant et le public qui reçoit le savoir. Le Fish-Bowl a en effet l'avantage de mettre sur un pied d'égalité participant·e·s et intervenant·e·s, puisque tout le monde peut venir au centre exposer son point de vue.

La disposition des chaises en cercles concentriques permet de plus un effet « cocon » rassurant, moins intimidant que de venir prendre la parole devant un grand groupe assis en rang face à soi. Alors on s'assoit « au milieu du groupe », et non pas « face au groupe », et ça change tout!

## SPEED MEETING CRÉATIF

Une rencontre créative par binôme (ou un peu plus)  
pour rêver des projets ensemble



Catégorie  
> Construire  
>> S'inspirer



<30 min



10-30 personnes

### OBJECTIFS

- Permettre à chacun d'exprimer ses idées, ses envies
- Développer la créativité

**Contexte :** Cet outil peut être utilisé après un temps de définition d'objectifs communs (via la méthode boule de neige par exemple).

### À PENSER



#### Pré-requis pour le public

Lecture et écriture (il est aussi possible de ne pas demander d'écrire)



#### Préparation

Disposez deux rangées de chaises face à face, correspondant au nombre de personne. Donnez à chacune un papier et un stylo.

### DÉROULÉ ET ANIMATION

Demandez à chaque participant-e de noter individuellement sur un papier ce qu'il ou elle aurait envie de réaliser dans un cadre défini (une ou deux envies par personne).

Chaque personne s'installe ensuite sur une chaise et échange avec son binôme d'en face. Il s'agit de construire un projet conjuguant les envies des deux participants. On peut partir d'un projet fictif, si l'idée est de libérer la créativité.

Définissez au préalable le temps de discussion. Nous conseillons un temps de 3 à 5 minutes. Suite aux premiers échanges, vous pouvez l'ajuster en l'indiquant aux personnes.

Le temps écoulé, demandez à l'une des deux rangées de se lever et de se décaler d'une chaise. La personne en bout de rangée vient se mettre au début. Les échanges reprennent.

Renouvelez ce changement autant de fois que vous le souhaitez. Vous pouvez faire se rencontrer tout le monde ou arrêter au bout d'un moment s'il y a un trop grand nombre de participant-e-s.

À la fin du temps, on peut proposer au groupe d'indiquer sur un panneau collectif les idées retenues à partir des échanges. Ce panneau peut ensuite faire l'objet d'un débat, d'un vote, d'une synthèse, d'un regroupement de projets, etc.



#### Analyse - intérêt

La rapidité des échanges permet de stimuler l'imagination et d'envisager les possibles de façon créative.

## PHILLIPS 6\*6

Un partage de la réflexion par petits groupes qui réfléchissent simultanément à la même question avant une mise en commun



### Catégorie

> Construire

>> Construire une réflexion collective



30-45 min



20-50 personnes

### OBJECTIFS

- Favoriser la créativité, l'expression et le débat au sein d'un groupe important
- Permettre la rencontre de représentations individuelles
- Aborder plusieurs sujets en un temps limité
- Formuler rapidement des échanges collectifs

**Contexte :** Cette méthode a été inventée par M. Phillips, afin de recueillir rapidement la parole d'un groupe important. Dans l'idéal, il s'agit d'un groupe de 36 personnes, divisé en 6 sous-groupes composés de 6 personnes débattant pendant 6 minutes. Elle est bien sûr adaptable à la taille du groupe. En fonction de l'objectif recherché, l'outil peut permettre d'analyser une situation, de résoudre un problème, de préparer une décision, etc.



### Pré-requis pour le public

Aucun, sauf pour le ou la rapporteur-euse : lecture et écriture



### Préparation

- Disposez des chaises en cercles (par exemple pour un groupe de 35 : 7 cercles de 5 chaises, avec du matériel pour la prise de note dans chaque cercle de chaises)
- Définissez les questions que vous souhaitez poser aux groupes.

### DÉROULÉ ET ANIMATION

Présentez le sujet à débattre : celui-ci doit être précis et énoncé de manière claire. Il est intéressant de laisser le sujet affiché pendant le temps des débats. Chaque groupe échange, confronte ses idées. Veillez à ce que chacun-e puisse s'exprimer et assurez-vous de bonnes conditions d'écoute.

Puis le groupe classe les idées, retient des pistes de réponses, et choisit un-e rapporteur-euse.

Ces dernier-e-s disposent ensuite de deux minutes chacun-e pour retransmettre les échanges et propositions du groupe.

À partir des éléments rapportés, la discussion se poursuit en plénière. Le débat doit cependant être de courte durée (moins de dix minutes), pour ne pas porter préjudice au dynamisme de la méthode.

Le Phillips 6x6 continue avec les mêmes groupes, soit sur le même thème de discussion, soit sur un sujet dérivé du thème précédent, ou encore sur un questionnement totalement différent, présenté de la manière la plus claire et la plus précise possible.

La procédure peut être reprise plusieurs fois de suite, en général 3 à 4 fois.

Attention au timing, car il faut assurer l'équilibre entre un rythme dynamique et une certaine profondeur de l'analyse. Réfléchissez bien aussi l'enchaînement des questions, qui est la clé d'une construction collective fluide et efficace (voir partie « Analyse - intérêt »).



### Analyse - intérêt

Cette méthode permet une progression de la réflexion. Par exemple, plutôt que de poser d'emblée comme question au groupe : « comment améliorer notre activité ? », ce qui est vaste comme sujet et risque d'entraîner des discussions sans fin sans formuler de pistes de travail concrètes, il est possible de demander d'abord : « quel est l'état des lieux de notre activité actuellement ? », puis « quelles problématiques rencontrons-nous concernant notre activité ? », ensuite « quelles sont les causes de ces problématiques ? », et enfin « comment répondre à ces problématiques ? » ce qui permettra au groupe de formuler réponses plus précises, adaptées et réalistes.

## MÉTAPLAN

Une organisation heuristique de la pensée de façon visuelle  
par grandes catégories et sous-catégories



### Catégorie

- > Construire
- >> Construire une réflexion collective



15-20 min



<30 personnes

### OBJECTIFS

- Donner à voir les idées du groupe de façon structurée
- Permettre de conscientiser les contenus produits
- Stimuler les échanges

**Contexte :** Cette méthode permet de faire émerger une vision, une stratégie, un plan d'action, de faire des propositions, etc.

### À PENSER



**Pré-requis pour le public**  
Lecture et écriture



### Préparation

- Post-its
- Tableau paperboard
- Marqueur

### DÉROULÉ ET ANIMATION

Distribuez des post-its et des feutres. Inscrivez une question sur le tableau ou paperboard. Demandez ensuite à chacun-e de faire des propositions pour répondre à la question, en utilisant les post-its (une seule idée par post-it). La réponse doit être explicite et ne pas demander d'explication ou de commentaire.

Une fois affichés, regroupez les post-its par thématiques, voire par sous-thématiques proches les unes des autres. Donnez à chacune un titre.

### VARIANTE(S)

- Pour conduire une animation MétaPlan, il est possible d'intervenir à deux. Alors cela permet une répartition des rôles entre l'animateur qui conduit la réflexion du groupe et le co-animateur qui ramasse les papiers et rassemble les idées, note en temps réel sur les tableaux les contributions exprimées par les participants...
- Vous pouvez, si vous animez un grand groupe, prendre note en direct des propositions sous forme de carte mentale numérique vidéo-projetée, afin que tout le monde visualise les résultats (sur le site [mindomo.org](http://mindomo.org) par exemple).



### Analyse - intérêt

Cet outil permet de :

- Susciter écoute et ouverture aux logiques des autres, en valorisant les différences d'opinion et de pratiques pour créer un climat d'échange.
- Faire converger les acteurs sur une vision partagée, en favorisant l'appropriation par une co-construction des idées entre pairs.
- Stimuler le passage à l'action, l'engagement et la coopération : le groupe est focalisé sur des livrables, s'implique dans la mise en œuvre et s'engage.

## WORLD CAFÉ

Un partage de la réflexion par petits groupes  
qui se déplacent successivement d'une thématique à l'autre



Catégorie

> Construire

>> Construire une  
réflexion collective



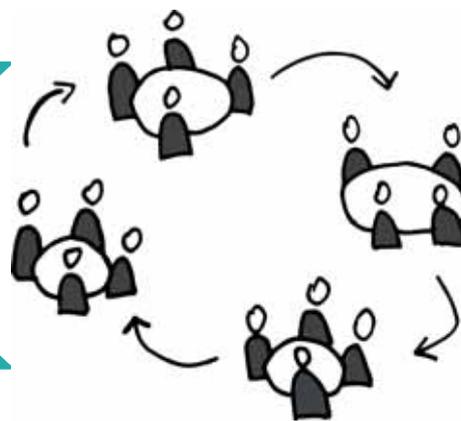
... 30-45 min



... 15-45 personnes

### OBJECTIFS

- Favoriser la créativité, l'expression et la communication au sein d'un groupe important
- Permettre la rencontre de représentations individuelles
- Aborder plusieurs sujets en un temps limité
- Formuler rapidement des réponses collectives



### À PENSER



Pré-requis pour le public

Lecture et écriture



Préparation

- une grande pièce,
- des tables et des chaises,
- sur chaque table : une feuille de paper-board en guise de nappe, où vous avez écrit une question, et des feutres

### DÉROULÉ ET ANIMATION

Répartissez les participants en petits groupes autour de tables avec une nappe en papier ou un paper-board. Sur chaque table est écrite une question différente.

Annoncez au groupe qu'ils ont 10 minutes pour proposer des réponses à la question posée, qu'ils écrivent sur le paper-board.

A l'issue du premier échange, demandez à une personne de rester à sa place en tant que « hôte de table » pendant que les autres partent sur une autre table (optionnel, cf. « variante »)

Demandez à l'hôte de table d'accueillir les nouveaux invités et de résumer les idées, questions et sujets principaux de la première conversation.

Encouragez les invité-e-s à réagir et compléter les idées issues des conversations menées précédemment sur cette table.

Les réflexions, les questions et les idées sur les paper-boards s'étoffent et s'enrichissent au fur et à mesure que les personnes se déplacent d'une table à une autre.

Après un certain nombre de tours de dialogue, prévoyez un temps pour l'échange des découvertes et des idées avec l'ensemble du groupe (par exemple sous forme de Fish-Bowl). Le dernier groupe dé-

signe alors une personne pour restituer les réflexions produites par les différents groupes successifs sur sa thématique. Ce temps permet d'identifier des modèles, d'accroître les connaissances collectives et de créer des possibilités pour des actions.

### VARIANTE(S)

- Si vous avez la possibilité d'avoir un animateur-trice par table, cette personne reste sur une table/thématique pendant toute l'animation, et aura comme mission d'accueillir chaque groupe, de présenter les réflexions des groupes précédents, et de consigner par écrit les réflexions du groupe présent sur la table, tout en restant neutre.
- Si ce n'est pas le cas, vous pouvez soit proposer à un participant par groupe de remplir ce rôle, en restant 2 tours de suite à la même table, soit laisser le groupe découvrir en arrivant sur une table les écrits des groupes précédents.
- Si vous avez un groupe important, il est possible de proposer la même question sur plusieurs tables. Par exemple si vous avez 3 thématiques et 30 participant-e-s, vous pouvez faire 2 tables par thématique soit 6 groupes de 5 personnes.



### Analyse - intérêt

Cette méthode permet de réfléchir sur plusieurs thématiques de façon dynamique, même en grand groupe.

Elle peut aussi permettre la transmission d'informations sur différents sujets (par exemple lors d'une Assemblée Générale, chaque domaine d'activité sera alors présenté sur une table), ou la présentation d'expériences inspirantes (une personne sur chaque table présentera ainsi un projet ou une expérience, et échangera avec les participant-e-s).

## BOULE DE NEIGE

Une construction collective convergente rapide,  
en partant de contributions personnelles progressivement mises en commun



### Catégorie

- > Construire
- >> Construire une réflexion collective



Entre 30 et 45 min



8-30 personnes

### OBJECTIFS

- Faire émerger du groupe des propositions fédératrices
- Permettre à chacun-e de contribuer à une construction collective

**Contexte :** Cet outil de convergence peut avoir lieu après une phase de débat, pour conclure une séance de travail par exemple.

### À PENSER



#### Pré-requis pour le public

Aucun



#### Préparation

Distribuez des petits rectangles de papiers, au moins 3 par participant-e-s, et un stylo par personne.

### DÉROULÉ ET ANIMATION

Face à une problématique, proposez aux personnes de trouver trois propositions. Faites-les réfléchir à des questions, du type : « que souhaitez-vous que la ville aménage sur cette place ? » ou « quels objectifs généraux voudriez-vous voir apparaître dans notre prochain projet associatif ? »

Chaque personne note alors individuellement une idée par papier, 3 papiers par personne. Invitez les participant-e-s à se regrouper ensuite par deux et à présenter ses idées à l'autre.

Il va alors falloir fusionner les idées si celles-ci sont similaires, reformuler les deux idées sur un nouveau petit papier ou en éliminer, pour au final ne garder que 4 papiers. Reproduire la démarche à 4 avec maximum 5 papiers conservés, puis à 8 avec 6 papiers. Puis retranscrivez les idées en grand groupe. À chaque étape, limitez le nombre de papiers conservés par les groupes. Leur nombre varie en fonction de votre objectif : si vous cherchez à recueillir de nombreuses propositions, gardez-en largement (10/15 au final par exemple) ! Au contraire, si votre objectif est de fédérer autour de quelques grands principes, vous pouvez n'en garder qu'une poignée, vous pouvez limiter le nombre de papiers à conserver (ex : 3/4 objectifs généraux fédérateurs).

Il ne faut pas rassembler deux groupes de 8, les groupes sont alors trop nombreux pour pouvoir échanger de sorte que tout le monde puisse contribuer. Par contre vous pouvez poursuivre en utilisant une méthode de prise de décision collective, par exemple le vote par point (avec une croix au stylo ou gommettes).



#### Analyse - intérêt

C'est une méthode pour fédérer un groupe autour de quelques propositions, en permettant à ce que chacun-e contribue et se sente représenté-e dans la construction collective.

Il est important de ménager les frustrations, en spécifiant par exemple que les idées non retenues seront néanmoins retranscrites dans le compte-rendu, en réalisant à la fin un vote par point (on vote pour plusieurs propositions) plutôt que par un vote unique, voire ne pas réaliser de vote et limiter le nombre de papiers à garder à chaque tour.

## VOTE PAR GOMMETTES

Une méthode ludique et rapide pour choisir des priorités à la manière du vote par point



Catégorie  
> Construire  
>> Décider



10 min



3-100 personnes

### OBJECTIFS

- Permettre à un groupe de prioriser des propositions
- Limiter la frustration en choisissant plusieurs propositions
- Permettre de conclure un temps de co-construction en repartant avec quelques priorités à mettre en oeuvre.

**Contexte :** Cette méthode doit suivre une étape d'élaboration de propositions, de pistes de travail, etc. (par exemple par Métaplan ou par Boule de neige), voire une étape de débat (en Abaques de Régnier par exemple) pour analyser les avantages et inconvénients des différentes propositions. À la suite de ce temps, les participant-e-s peuvent se répartir en groupes de travail pour mettre en oeuvre les propositions.

### À PENSER



#### Pré-requis pour le public

Lecture (si les propositions sont écrites. Sinon il est possible de les énoncer à voix haute, alors les participant-e-s votent en levant la main à X reprises).



#### Préparation

- Listez les propositions préalablement élaborées sur un paper-board. Assurez-vous que toutes les propositions sont bien comprises.
- Distribuez le même nombre de gommettes à chacun-e. Sinon, les participant-e-s peuvent se munir de feutres et inscrire des croix à côté des propositions à prioriser à la place des gommettes.

### DÉROULÉ ET ANIMATION

Présentez les différentes propositions qui ont été élaborées précédemment.

Indiquez aux participant-e-s qu'ils vont maintenant devoir prioriser, en allant coller une gommette devant les 3 propositions qu'ils préfèrent.

Laissez un temps pour que les participant-e-s réfléchissent individuellement à leur choix (cela évite la possibilité de choisir par mimétisme en imitant les choix des autres), puis tout le monde s'approche du paper-board pour aller coller ses gommettes.

Une fois que tout le monde a voté, comptabilisez les votes et entourez les propositions qui ont reçu le plus de suffrages.

Pour limiter encore la frustration, vous pouvez préciser que les propositions non retenues par le vote par gommettes figureront tout de même sur le compte-rendu, et pourront être mises en œuvre par la suite.

### VARIANTE(S)

Il est possible de coller tout au partie de ses gommettes sur une même proposition.

Le nombre de gommettes par personne peut varier. Plus une personne a de gommettes à sa disposition, moins c'est frustrant (car on peut choisir plus de propositions, ou bien mettre plus de gommettes sur une proposition qui nous est chère), mais plus le vote prend du temps (car différentes stratégies de vote sont alors possibles).



### Analyse - intérêt

Cette méthode permet de limiter la frustration car on ne doit pas choisir une seule proposition mais plusieurs.

### PASSER LE RELAIS

Certaines méthodes d'animation participative sont trop complexes pour les résumer en une simple fiche, et souvent déjà très bien présentées et illustrées par leurs inventeurs ou des acteurs de l'ESS qui les utilisent et parfois même les développent de manière créative. Ainsi, pour ne pas faire de paraphrase ou une synthèse insuffisante, nous avons fait le choix d'introduire ces méthodes en les présentant en quelques mots, puis en orientant vers des sites ressources sur internet.

## JEU DES 4 MONDES



Catégorie

> Construire

>> Construire une  
réflexion collective



<60 min



8-50 personnes

### PRÉSENTATION

Le jeu des 4 mondes est un jeu de pédagogie de scénario (apprentissage par la création de scénario) inventé par le CCFD Terre Solidaire pour aborder la question des inégalités et rêver à un nouveau monde, basé sur la construction de maquettes avec du matériel de récupération. Il a été développé par Lyon A Double Sens par exemple pour aborder d'autres thématiques (biodiversité, santé, climat, déplacements).

### OBJECTIFS

- Concevoir de manière créative, en problématisant et en réfléchissant à des solutions nouvelles, un nouveau monde, une nouvelle civilisation, une nouvelle ville...
- Aborder la notion de développement durable et ses différentes dimensions
- Développer l'esprit critique sur les fondements sociaux, culturels, environnementaux (etc.) de nos modes de vie

### LES LIENS QUI VONT BIEN



- La fiche technique du CCFD : <https://catechese.catholique.fr/wp-content/uploads/sites/15/2018/11/ini-2525-e3-Jeu-4-Mondes.pdf>
- Une intervention de Lyon A Double Sens dans un collège, avec des illustrations : <http://college-maurice-utrillo.etab.ac-lyon.fr/spip/spip.php?article261>

## GESTION PAR CONSENTEMENT



Catégorie  
> Construire  
>> Décider



<30 min



3-50 personnes

### PRÉSENTATION

La gestion par consentement est une méthode de construction collective et de prise de décision collective issue de la sociocratie (mode de gouvernance basée sur l'auto-gestion et l'horizontalité).

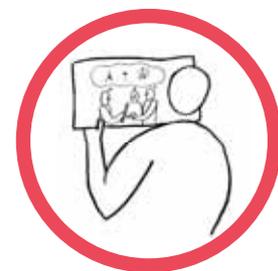
### OBJECTIFS

- Construire et décider ensemble en pleine conscience
- Développer l'écoute dans un groupe
- Construire les conditions de l'intelligence collective et la mobiliser
- Célébrer la collaboration

### LES LIENS QUI VONT BIEN



- Pour comprendre l'esprit en 10 minutes : <https://www.youtube.com/watch?v=f-t250ZfbsGI>
- Le MOOC sur le consentement de l'UDN : <https://vimeo.com/216047388>
- Incontournables dans le domaine, les outils de l'Université du Nous (UDN) : <http://universite-du-nous.org/a-propos-udn/ses-outils/> et notamment la fiche technique pour la gestion par consentement : <https://universite-du-nous.org/wp-content/uploads/2013/09/gpc-2017-v0.1.pdf>



S'AUTO-ÉVALUER

Arbre à compétences .....P.90

FAIRE UN BILAN

Filet du pêcheur .....P.92

Matrice efficacité/plaisir .....P.79

Bilan araignée .....P.80

Pépite/caillou/canif .....P.81



## ARBRE À COMPÉTENCES

Une mise en valeur des compétences acquises et à acquérir par les individus dans un collectif, pour accompagner l'auto-évaluation formative



Catégorie

> Évaluer

>> S'auto-évaluer



15 minutes à plusieurs reprises le long d'un projet, d'une formation, etc.



1-30 personnes

### OBJECTIFS

- Évaluer, identifier ses compétences au sein d'un groupe, favoriser l'échange de compétences
- Identifier ses besoins, ses attentes de formation dans une démarche d'autoévaluation

**Contexte :** Cet outil peut s'utiliser durant des formations collectives, ou lors d'un suivi individuel (voir variante).

### À PENSER



Pré-requis pour le public

Aucun



Préparation

- Dessiner un arbre en papier (sur une feuille de Paperboard par exemple)
- Prévoir des post-its de 3 couleurs différentes

### DÉROULÉ ET ANIMATION

Chaque personne écrit sur des post-its d'une couleur les compétences qu'il détient et qu'il peut mobiliser dans un cadre donné (une compétence par papier).

Collez ensuite l'ensemble des papiers (des compétences) sur les racines de l'arbre commun. Cette première étape permet déjà d'identifier les compétences au sein du groupe.

Dans un deuxième temps, demandez aux participant·e·s d'écrire sur des post-its d'une autre couleur la ou les compétences en cours d'acquisition. Puis ajoutez-les sur le tronc de l'arbre.

Enfin proposez-leur d'écrire dans une dernière couleur les compétences qu'ils souhaitent acquérir, et de les coller sur les branches de l'arbre.

L'arbre est évolutif, il est conseillé d'y revenir régulièrement pour changer les compétences à acquérir en compétences acquises et de rajouter ensuite de nouveaux besoins de formation.

Il est intéressant de demander aux participant·e·s « De quoi avez-vous besoin pour acquérir cette compétence ? », afin de concrétiser cet apprentissage et de les rendre acteur de leur formation.

### VARIANTE(S)

Il est possible de réaliser un arbre à compétences lors d'un suivi individuel : proposez alors à la personne de dessiner un arbre sur une feuille A4, puis de le remplir en écrivant dessus les compétences de la même façon qu'en grand groupe (sans les post-its). Prenez soin de noter la date, puis ressortez cet arbre à compétences chaque fois que vous faites un point étape avec cette personne (tous les mois, etc.) afin de constater l'évolution. Changez alors de couleur pour compléter et déplacer les compétences, en notant la date à chaque fois.



### Analyse - intérêt

Cet outil est pertinent sur une formation de plusieurs jours, pour réaliser un suivi de l'évolution des compétences des participant-e-s. Vous pouvez alors le mettre en place au début de la formation, puis revenir dessus à chaque fin de journée. Cela permet à chacun·e d'être dans une démarche d'auto-évaluation.

## FILET DU PÊCHEUR

Une technique de bilan : que garde-t-on, et que rejette-t-on à la mer ?



Catégorie

> Évaluer

>> Faire un bilan



<15 min



2-50 personnes

### OBJECTIFS

- Faire le bilan d'un temps de travail, de formation ou d'un temps collectif
- Identifier des réussites et des points de blocages

**Contexte :** Voici une méthode à utiliser à la fin, d'un temps collectif ou d'un temps de formation

### À PENSER



Pré-requis pour le public

Lecture et écriture



Préparation

- 2 post-its et 1 stylo par participant-e.
- Un pêcheur sur son bateau, sur la mer, avec un filet en dessous est dessiné sur un paper-board.

### DÉROULÉ ET ANIMATION

Chaque personne identifie :

- une chose qu'elle a vécue pendant ce temps collectif qu'elle va garder et qui lui sera utile pour plus tard. Elle l'inscrit sur un post-it et va la coller dans le filet.
- une chose qui n'était pas nécessaire, qu'elle jette à la mer. Elle l'inscrit sur une note et va la coller dans la mer.

Vous pouvez choisir de lire, ou non, au groupe ce que les participants ont inscrit pour clôturer ce bilan. Dans ce cas lisez d'abord les choses à jeter, puis les choses à garder, afin de terminer sur une note positive.

#### VARIANTE(S)

- Il peut être intéressant avant de faire un bilan de rappeler au groupe les objectifs et le déroulé de la séance, afin que chacun-e puisse se remémorer les différents temps, et afin de valoriser le chemin parcouru.
- Si vous manquez de temps, vous pouvez aussi réaliser cette méthode à l'oral. Faites alors un tour de parole pour que chacun-e dise une chose à jeter à la mer, puis une chose à garder dans le filet.



Analyse - intérêt

C'est important de terminer un temps collectif sur un bilan, que ce soit pour l'animateur/trice ou pour les participant-e-s. Cela permet de conclure le temps collectif, et d'identifier ce qui a bien ou moins bien marché pour adapter les temps collectifs à l'avenir.

## MATRICE EFFICACITÉ/PLAISIR

Une matrice pour se positionner sur deux axes pour évaluer un temps vécu, un travail effectué, etc.



Catégorie

> Évaluer

>> Faire un bilan



10-20 min



<30 personnes

### OBJECTIFS

- Faire le bilan d'un temps collectif
- Faire émerger les ressentis à la suite d'une animation

**Contexte** : Cet outil est à utiliser à la suite d'un temps collectif.

EFFICACITÉ



PLAISIR

### À PENSER



Pré-requis pour le public

Aucun



Préparation

Imprimez ou dessinez une matrice (un axe vertical : efficacité – un axe horizontal : plaisir) sur un paper-board. Distribuez un feutre par personne.

### DÉROULÉ ET ANIMATION

Demandez aux participant-e-s de se positionner sur la matrice en dessinant une croix selon leur évaluation du niveau d'efficacité du temps vécu ensemble, et du plaisir qu'ils ont ressenti.

Chacun peut ensuite expliquer son choix, et les freins et leviers à la démarche vécue ensemble peuvent être identifiés.

Il peut être intéressant de laisser quelques instants de réflexion individuelle avant que les participant-e-s se positionnent sur la matrice pour éviter d'être influencé par les réponses des autres. Comme lors de toute utilisation d'outil de bilan, laissez les participant-e-s s'exprimer sans essayer de justifier les choix d'animation effectués.

#### VARIANTE(S)

Il est possible de représenter dans l'espace la matrice (à l'aide de deux bandes de tissu, type rivière du doute), en demandant aux participant-e-s de se positionner dans l'espace.



Analyse - intérêt

Quel que soit l'outil de bilan utilisé, c'est une étape essentielle pour conclure un temps collectif. Cet outil en particulier est intéressant pour un bilan oral collectif.

# BILAN ARAIGNÉE

Un visuel pour évaluer selon différents critères



**Catégorie**  
 > Évaluer  
 >> Faire un bilan



10-20 min



< 30 personnes

## OBJECTIFS

- Faire le bilan d'un temps collectif
- Faire émerger les ressentis à la suite d'une animation

**Contexte :** Voici un outil qui peut s'utiliser à la fin d'une réunion ou autre temps collectif.

## À PENSER



**Pré-requis pour le public**  
 Lecture

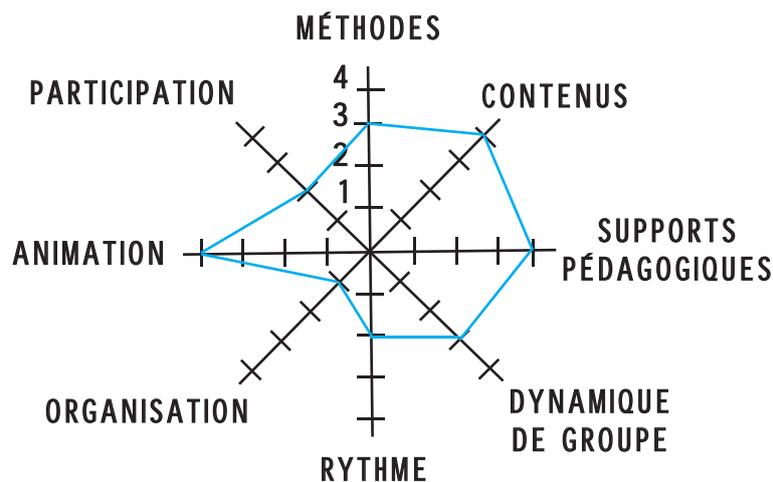


**Préparation**

Représenter 4 axes (ou plus) qui se croisent sur un papier A5, intitulés : méthodes utilisées, contenus, logistique, dynamique de groupe, etc., ou autre selon les thématiques que vous souhaitez évaluer. Prévoyez un exemplaire de bilan et un feutre par participant-e.

## DÉROULÉ ET ANIMATION

Distribuez les bilans à chaque participant-e, qui évaluera le temps collectif en dessinant une croix par axe, puis qui reliera les croix entre elle, à la façon d'une toile d'araignée. Plus le cercle dessiné sera grand, plus l'évaluation sera positive.



**Analyse - intérêt**

Cet outil convient bien pour un bilan écrit individuel.

# PÉPITE/CAILLOU/CANIF

## Une technique de bilan en trois catégories



Catégorie  
> Évaluer  
>> Faire un bilan



<10 min



<20 personnes

### OBJECTIFS

- Permettre de clôturer un temps d'animation
- Permettre à chacun-e d'exprimer les points positifs et négatifs du temps collectif vécu

**Contexte :** Cette méthode est un bilan collectif oral à effectuer en fin de journée ou de temps d'animation

### À PENSER



Pré-requis pour le public  
Aucun



#### Préparation

C'est un bilan oral, il n'y a donc pas besoin de matériel mais selon le contexte du groupe il peut être intéressant de prendre en note sur un paperboard des paroles de chacun-e afin de s'en ressaisir plus tard.

### DÉROULÉ ET ANIMATION

Invitez les participant-e-s à réfléchir individuellement à une pépite, un caillou et un canif en lien avec le temps d'animation vécu :

- Une pépite, c'est « une pépite d'or trouvée dans une rivière » : un élément (un ressenti, un temps d'animation, le lieu, etc.) qui a réjoui la personne, qu'elle a aimé.
- Un caillou, c'est « un caillou dans sa chaussure » : un élément qui a gêné la personne, qui lui a déplu.
- Un Canif, c'est « un canif que l'on garde sur soi » : un outil utilisé (une méthode, un temps d'animation, une parole, etc.) que la personne a envie de noter et/ou de conserver, qui lui a été utile.

Lorsque chaque personne a sa pépite, son caillou et son canif en tête, invitez les participant-e-s à les exprimer lors d'un tour de parole.

#### VARIANTE(S)

- Pour le tour de parole, vous pouvez soit inviter chaque personne à présenter à la fois sa pépite, son caillou, son canif, ou bien faire un tour de pépites (chacun-e) présente sa pépite, un tour de cailloux, un tour de canifs.
- Cet outil peut aussi être utilisé en début de journée si l'animation ou la formation dure plusieurs jours avec un même groupe, pour permettre à chacun-e de se remémorer les éléments vus précédemment.



#### Analyse - intérêt

Outre le fait de conclure un temps collectif, étape indispensable pour l'animateur/trice comme pour les participant-e-s, ce bilan permet à chacun-e de se projeter sur ce qu'il va pouvoir appliquer dans ses pratiques à l'avenir, en exprimant son « canif ».

# FICHES OUTILS • ANNEXES

Émotibulles

Arbre de Lison





SURPRIS.E



HEUREUX,SE



SOULAGÉ.E



FATIGUÉ.E



SATISFAIT.E



CHOQUÉ.E



PENSIF,IVE



INTIMIDÉ.E



SEUL.E



DÉÇU.E



DÉGOUTÉ.E



PERPLEXE



EN ÉBULLITION



CONFIANT,E



PERDU.E



INDIFFÉRENT,E



EFFRAYÉ.E



PESSIMISTE



FRUSTRÉ.E



FRILEUX,SE



SÉDUIT.E



ENNUYÉ.E



PASSIONNÉ.E



INQUIÉT.E



INTÉRESSÉ,E



OFFENSÉ.E



EXASPÉRÉ.E



FURIEUX,SE



IDIOT,E



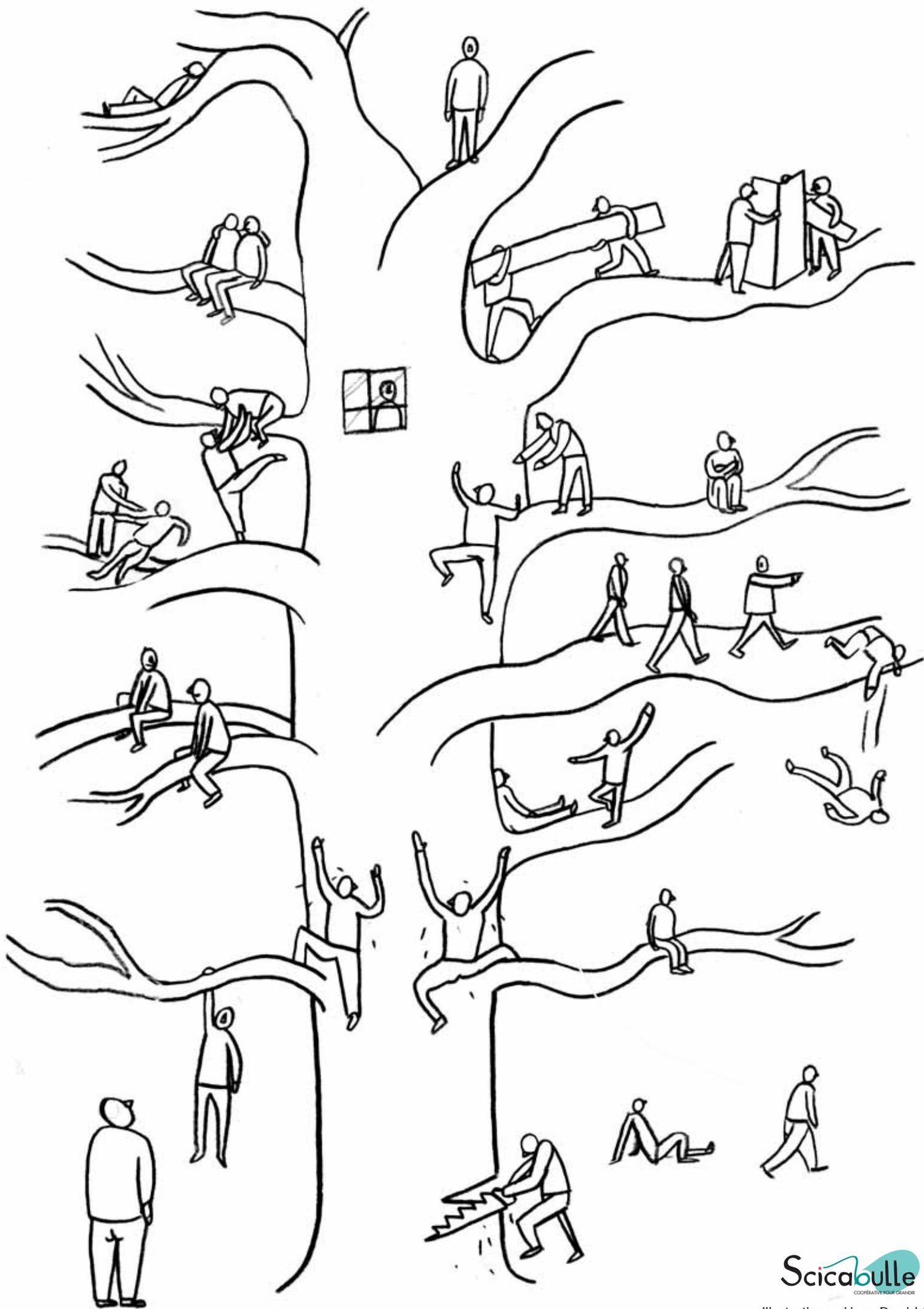
EN DÉSACCORD

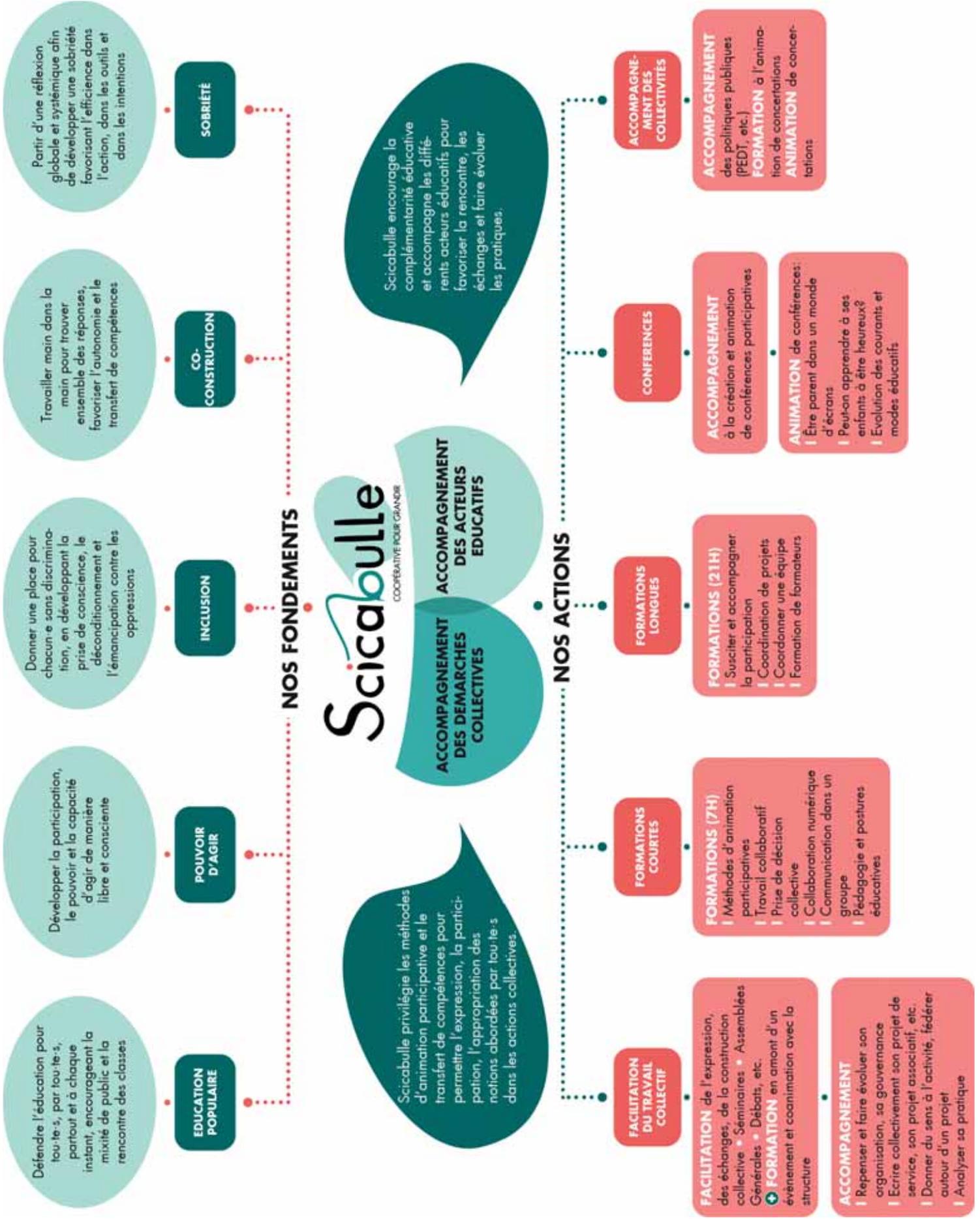


OPTIMISTE



CURIeux,SE





# NOTES

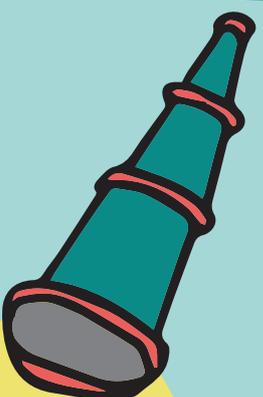


# NOTES





# Et si on donnait du sens à nos démarches collectives ?

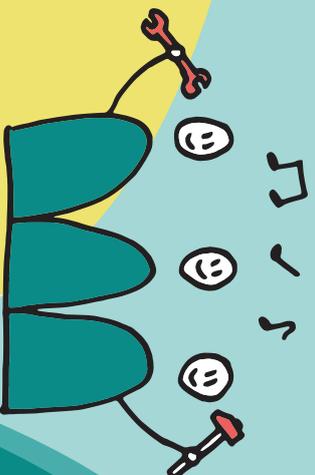


- Selon une enquête réalisée par OpinionWay en avril 2017, les salarié-e-s interrogés passent en moyenne 3,4 semaines par an en réunion. A peine 52% de ces réunions sont considérées comme **productives**, et seule 1 réunion sur 4 aboutit la plupart du temps à une **prise de décision**.

- ! Vous vous posez des questions sur vos réunions et plus largement sur vos temps collectifs?
- ! Vous avez envie de **susciter l'intérêt et l'implication**, de gagner du temps, de renforcer le **pouvoir d'agir** et de donner du sens à la présence de toutes et tous dans une aventure collective ?



- Vous tenez entre les mains une **boîte à outils** pour rendre les temps collectifs plus participatifs : outils pour créer une cohésion et une dynamique de groupe, pour analyser une situation, pour débattre et se mettre d'accord, et outils de convergence pour activer rapidement l'intelligence collective.



Mais au-delà des fiches outils, ce livret propose une véritable réflexion sur le cadre à poser quand on anime un temps collectif, sur sa posture, sur les freins et leviers au pouvoir d'agir, sur les démarches qu'il est possible de proposer, afin que **chacun.e trouve sa place et contribue à la construction collective**.

**Scicabulle**  
COOPERATIVE POUR GRANDIR

• [www.scicabulle.com](http://www.scicabulle.com) •

