

ENTREPRISE

THIERRY BEAUFORT

AVEC DES OUTILS
TÉLÉCHARGEABLES



40 exercices ludopédagogiques pour la formation



Savoir impliquer
les apprenants

.....SÉMINAIRES MUCCHIELLI

COLLECTION FORMATION PERMANENTE

esf
SCIENTES
HUMAINES

THIERRY BEAUFORT

**40 exercices
ludopédagogiques
pour la formation**

**Savoir impliquer
les apprenants**



La collection Formation Permanente a été créée, en 1966, par Roger Mucchielli, agrégé de philosophie, docteur en médecine et docteur ès lettres en sociologie et psychologie. Elle est dirigée depuis 1981 par Lionel Bellenger, responsable pédagogique au groupe HEC et intervenant à Polytechnique, par ailleurs fondateur de la société de conférences et formations IBEL.

Riche de plus de 200 titres, la collection Formation Permanente s'adresse à tous ceux qui s'intéressent à la psychologie sociale ou veulent concevoir eux-mêmes leur formation continue.

La formule originale des ouvrages permet à chacun de travailler sur les contenus théoriques et pratiques et d'effectuer en permanence son perfectionnement.

Véritable outil d'autoformation, chaque titre est rédigé par un expert reconnu qui apporte au lecteur les éléments de réponse indispensables pour renforcer au quotidien ses compétences et ses savoir-faire.

Depuis cinquante ans le succès de la collection ne se dément pas, les ouvrages les plus célèbres étant régulièrement réédités et mis à jour par leurs auteurs.

© 2007, ESF éditeur

© 2019 ESF Sciences humaines

SAS Cognitia
3, rue Geoffroy-Marie
75 009 Paris

5^e édition 2019

www.esf-scienceshumaines.fr



ISBN : 978-2-7101-3854-9

ISSN : 0768-2026

Le Code de la propriété intellectuelle n'autorisant, aux termes de l'article L. 122-5, 2° et 3° a), d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple ou d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale, ou partielle, faite sans le consentement de l'auteur ou ses ayants droit, ou ayants cause, est illicite » (art. L. 122-4). Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

Comment tirer le meilleur parti de cet ouvrage ?

Vous allez découvrir 40 exercices divisés en 5 parties dans l'ordre suivant :

- ✓ Se présenter autrement
- ✓ Pratiquer l'écoute active
- ✓ S'exprimer pour s'affirmer
- ✓ Créer une dynamique de groupe
- ✓ Stimuler la créativité

Chaque exercice est précédé des intentions du formateur ainsi que d'une citation, d'un dicton ou d'un proverbe.

Les légendes permettent de visualiser les éléments nécessaires lors d'une recherche par critère.

La difficulté de l'exercice, représentée par une ☆, a été estimée au fur et à mesure de mes animations au vu des réactions des apprenants (assimilation des consignes, degré d'implication et de participation, compréhension de l'exercice, etc.).

La catégorie permettra à chacun de situer le domaine de formation et de cibler plus facilement l'exercice par rapport à ses attentes.

- ✓ Catégorie : Domaine de formation
- ✓ Mise en place : Temps de présentation
- ✓ Matériel : Fourni par le formateur
- ✓ Difficulté : ☆ ou ☆☆ ou ☆☆☆
- ✓ Durée : Temps estimé
- ✓ Nb d'apprenants : Selon l'exercice

Ce livre est découpé en 5 parties :

La première partie comprend des exercices sur la présentation de début de formation (tour de table) car c'est pour le formateur ou l'enseignant un exercice qui réclame une entrée en matière sans failles et qui conditionne le reste de la formation.

La deuxième partie est une série d'exercices pour stimuler l'écoute des autres et de soi-même ; une écoute qui fait souvent défaut et pénalise gravement l'apprentissage.

La troisième partie invite les apprenants à s'exprimer plus facilement, sans jugement, et à mettre en avant des qualités et des capacités parfois cachées ou mal exploitées. Prisés par tous ceux travaillant dans des conditions difficiles ou dans le secteur de l'insertion professionnelle, ces exercices apporteront leurs lots de surprises en révélant des talents jusque-là inconnus.

La quatrième partie est consacrée à la dynamique de groupe. Elle offre une diversité d'approche dans la gestion des groupes, avec pour objectif de créer une cohésion d'équipe nécessaire à la résolution de problèmes. C'est aussi un excellent moyen de réguler efficacement un groupe par le groupe lui-même et de maintenir une bonne ambiance de travail jusqu'à la clôture du stage.

La cinquième partie est destinée à faire émerger cet esprit créatif qui n'est pas assez exploité en formation. C'est aussi une façon d'aborder le problème des résistances au changement et d'inciter chaque apprenant à prendre conscience de ses possibilités. Créer, c'est s'approprier autrement ce que l'on avait pensé ou imaginé.

Si la plupart des exercices sont accompagnés de cours ou d'informations pratiques, c'est avant tout pour introduire l'exercice ou répondre aux questions post-exercice. Bien entendu ces contenus ne sont pas exhaustifs et il incombe à chacun de les enrichir à sa guise.

Naturellement, il n'est pas impératif de proposer les exercices tels qu'ils sont déclinés dans ce livre. Surtout, soyez réactif et surprenez vos apprenants en jouant la carte de la nouveauté !

Certains documents sont téléchargeables sur le site
www.esf-scienceshumaines.fr

Retrouvez les explications complètes p. 223.



Remerciements

Je souhaiterais remercier tous ceux qui ont contribué à enrichir ce livre.

Je tiens à souligner que sans les formateurs que j'ai pu croiser à l'Afpa, l'Aftam, à l'Adife, au début de ma carrière, cet ouvrage n'aurait pas vu le jour. Depuis je laisse mon empreinte chez Obea, Accendo, Carole Dehayes, Orsys, SLTI, CQFD à Fleury-Mérogis (centre pénitentiaire) et au CNFPT...

Un remerciement particulier à : Marie-Claire Pavec, Jean Vitoux, Jean-Marie Duclos, Richard Michel, Hélène Bitsch, Patricia Vau, Jean-Philippe Mars, Annie Tréfault, Françoise Rivière, qui m'ont convaincu de l'utilité de ma démarche ludique.

Si certains m'ont demandé de mettre à la disposition de tous les formateurs et enseignants ces exercices ludopédagogiques, il n'en est pas moins difficile de les rendre accessibles au plus grand nombre. Cependant, c'est une question de « survie » pour certains, c'est dire si le défi est immense !

Encore merci à tous les créateurs d'outils pédagogiques ludiques qui croient, comme moi, que cette approche est salutaire.

Je voudrais aussi rendre hommage à tous ceux qui ont choisi cette mission de transmettre leur savoir (les enseignants) et leur savoir-faire (les formateurs, tuteurs, etc.), car c'est une voie qui demande un investissement colossal.

Table des matières

Comment tirer le meilleur parti de cet ouvrage	3
Introduction	7

1^{re} partie – Se présenter autrement

Pouvez-vous vous présenter ?	17
Exercice 1 Les petits cartons	19
Exercice 2 La présentation croisée piégée	23
Exercice 3 Le prénom dynamique	25
Exercice 4 Bonjour !	29

2^e partie – Pratiquer l'écoute active

Entendons-nous bien !	35
Exercice 5 Mon énoncé m'a trahi !	37
Exercice 6 Ma logique me fait faux bond	41
Exercice 7 Le loto des mots	45
Exercice 8 Mon meilleur souvenir	53
Exercice 9 Le conte ping-pong	55
Exercice 10 Message reçu	59
Exercice 11 L'écoute de son corps	62
Exercice 12 Les attitudes en face à face	65
Exercice 13 Conseil municipal extraordinaire	72
Exercice 14 Le chef d'orchestre	76
Corrigés	81

3^e partie – S'exprimer pour s'affirmer

Je m'exprime donc je vis	85
Exercice 15 Dessine-moi ton état	89
Exercice 16 La lune qui se lève	91
Exercice 17 Regardez-moi !	94
Exercice 18 Imperturbables	96
Exercice 19 Les lignes droites	99
Exercice 20 Boxer les mots	102

Exercice 21	Un mot pour toi	106
Exercice 22	Les cinq boîtes	108
Exercice 23	J'article	112

4^e partie – Créer une dynamique de groupe

Ensemble pour le meilleur	119
Exercice 24 Pasticher une chanson	121
Exercice 25 Le marché	125
Exercice 26 Connais-tu Schpiar ?	128
Exercice 27 Le soldat réformé	132
Exercice 28 La NASA	135
Exercice 29 Qui a des poissons ?	142
Exercice 30 Main dans la main	146
Exercice 31 Le Totem des métiers	150
Corrigés	154

5^e partie – Stimuler la créativité

Je crée donc j'existe	161
Exercice 32 La bagouze	163
Exercice 33 Où est passée ma règle de jeu ?	167
Exercice 34 L'arbre des causes	170
Exercice 35 Le sac de nœuds	181
Exercice 36 Un certain temps !	185
Exercice 37 Léonard devint synonyme	191
Exercice 38 La mémographie	194
Exercice 39 Lettre à mot	199
Exercice 40 Scriptor	203
Corrigés	206

Conclusion	209
-------------------------	-----

Annexes	211
----------------------	-----

Bibliographie	217
----------------------------	-----

Index	219
--------------------	-----

Introduction

Quelle que soit l'importance du rôle social du formateur ou de l'enseignant, il convient de ne jamais oublier que ce sont aussi des personnes, ce qui n'est pas systématiquement reconnu par l'institution ou par les apprenants eux-mêmes.

On aborde assez peu tout ce qui est signe de l'émergence de la personne : tout au plus évoquera-t-on à mots couverts, et souvent sans rien faire pour lui, celui qui a craqué, n'a pas résisté à la pression des apprenants qui l'ont chahuté, à sa hiérarchie ou son environnement. C'est comme s'il n'y avait pas d'être humain derrière le formateur ou l'enseignant. Et pourtant, pour faire la différence, un savoir-être personnel est indispensable dans ce métier.

Une bonne communication, qui passe par l'empathie, la capacité à entrer en relation avec les apprenants, les collègues et les autres en général, est tout simplement un gage de durée. Le contrôle des affects, de ses propres émotions et de ses sentiments relève du quotidien. Le formateur doit prendre sur lui tout le poids d'une relation délicate, voire conflictuelle, et se comporter en professionnel.

Il est possible de former ou d'enseigner avec assiduité et ponctualité, sans plus. Mais l'apprenant attend davantage ! Il attend un engagement professionnel total. Il faut lui donner envie d'avoir envie d'apprendre avec toute l'empathie et l'originalité nécessaire. C'est aussi lui offrir une image positive de l'apprentissage et ceci tout au long de sa carrière. Il ne faut pas non plus oublier que le formateur ou l'enseignant doit avoir la possibilité, s'il en éprouve le besoin, d'apprendre à se connaître. Il serait bon parfois, que chacun puisse faire un travail d'introspection et médite sur l'opportunité de s'inscrire dans des formations basées sur le rapport à l'autre.

Apprendre à articuler, à placer sa voix, à jouer de son corps comme d'un instrument de communication, à s'exposer et à prendre des risques dans des concours d'improvisation théâtrale... Tels sont les domaines à privilégier

avant même un face à face devant un public. Le formateur et les apprenants jouent tous dans la même pièce et la répartition des rôles est définie bien avant d'entrer sur scène. Dès lors que le décor est planté, c'est au formateur de diriger les acteurs.

Une remise en question de sa pratique professionnelle passe d'abord par un travail personnel. L'un n'empêche pas l'autre ! Il est indispensable d'aider les enseignants et formateurs à construire leurs sessions de formation en proposant des outils pédagogiques pertinents. Je pense notamment à tous ceux qui interviennent avec un public en difficulté d'apprentissage ou en perte d'identité tout simplement. Les facteurs socio-économiques comme la privation d'emploi, de revenus et par voie de conséquence de statut social, ainsi que les facteurs individuels (isolement, fragilisation psychologique) se traduisent par une importante perte des repères.

La personne ne parvient plus à se situer correctement dans le temps ou dans l'espace et encore moins avec sa communication interpersonnelle.

Pour que la formation ait des effets durables, il faut qu'un travail puisse être mené sur la construction de repères aussi bien personnels que professionnels. Cette capacité à « se situer », développée dans les premiers jours de formation, favorise l'acquisition des compétences professionnelles en même temps qu'elle autorise l'émergence d'un « projet de vie » ou d'une idée, tout simplement.

Alors que l'une des finalités de l'accompagnement est de développer et/ou renforcer l'autonomie des apprenants pour les rendre « acteurs » de leurs parcours, force est de constater que certains jeunes apprenants ne sont pas ou peu mobilisables par rapport aux actions proposées. Des blocages « conjoncturels » favorisent l'indisponibilité : l'absence de motivation, de mobilité, de qualification et surtout de projet concourent au développement de telles attitudes chez certains.

Les priorités de ces jeunes ne sont pas nécessairement de trouver un emploi mais bien de régler des problèmes familiaux, financiers, et/ou de logement. Le constat porte également sur l'importance des difficultés identitaires, culturelles, éducatives que rencontrent certains jeunes adultes. Quelques-uns n'ont pas de modèle familial exerçant une activité professionnelle stable. Ceci peut expliquer pourquoi ils ne ressentent pas la nécessité de rechercher un emploi ou de s'impliquer en formation.

L'inactivité des uns tue l'envie des autres...

Certes, un formateur peut jouer un rôle de soutien mais ce rôle a également ses limites et d'autres facteurs peuvent intervenir pour favoriser l'insertion socioprofessionnelle des jeunes sans emploi. Dans cette perspective de retour à l'emploi, former pour s'affirmer davantage et mieux communiquer

s'avère essentiel. Rien n'est simple pour cette génération et pour ceux qui en ont la charge !

L'acquisition des savoirs ne doit surtout pas se faire au détriment du savoir-être. Assimiler trop de programmes indigestes peut nuire à l'expression des talents.

L'outil ludopédagogique en question !

L'utilisation d'outils pédagogiques est courante dans le monde de la formation et de l'enseignement. En revanche, l'outil ludique commence seulement à prendre de l'ampleur. N'est-il pas avancé çà et là qu'il accélère les apprentissages et rend la formation ou le cours beaucoup plus dynamiques !

Le jeu est en mesure de devenir un outil pédagogique à part entière dès lors que les formateurs et enseignants deviennent de véritables acteurs de leur pratique et non de simples exécutants. C'est une méthode active chère à Vygotski¹ qui place l'apprenant au cœur du système d'apprentissage.

Pour tirer le plus grand profit des nombreux avantages du jeu sans tomber dans le piège de ses éventuels inconvénients, il importe de mieux le connaître pour mieux l'utiliser.

Pour ce qui est du matériel ludique, il est souhaitable de se munir de supports variés, adaptés au public visé, séduisants et de préférence polyvalents. Si le jeu est assimilé au plaisir, la pratique confirme que donner du plaisir ne nuit nullement au jeu, au contraire.

L'esthétique d'un support raffiné, associée au plaisir sensuel de le manipuler, permet de marquer l'activité d'une empreinte sensorielle. Comment ne pas se souvenir d'un contenu de séance, d'un nouveau concept ou d'une séquence de formation s'ils sont associés à des objets inédits ou particuliers !

Pour éveiller le désir et la curiosité, rien ne vaut non plus une petite dose de mystère : des boîtes colorées d'où sortent des objets insolites, des règles et des défis à découvrir sont autant d'occasions de stimuler les participants.

Tout lien avec l'attirail du magicien n'a rien d'une coïncidence : en voyant le formateur ou l'enseignant arriver avec une boîte translucide pleine de chouchous de couleur (voir l'exercice *La bagouze*, page 163) par exemple, même les apprenants les plus réfractaires garderont l'œil sur cette boîte qui reste là, sur la table. À quoi servira-t-elle ?

1. Lev Semionovitch Vygotski (1896-1934) est un scientifique soviétique célèbre pour ses recherches en psychologie du développement.

Pareillement, il convient de réduire la part des supports trop connus (jeux de l'oie, mots croisés) au profit d'une gamme plus originale. Ainsi, dans l'exercice *L'arbre des causes* (page 170) il n'est pas nécessaire de disposer de cartes à jouer, de plateau tout fait ou tout ce que l'on retrouve dans un jeu traditionnel.

Rares sont les jeux spécifiquement conçus pour la formation, mais on explorera avec profit le matériel de jeux grands publics ainsi que les jeux didactiques en général – mais aussi de matériel fabriqué par des enseignants et/ou des apprenants.

La transformation du matériel exige d'être accompagnée d'une variété de structures ludiques mises en œuvre (imaginons un formateur qui se contenterait d'agiter une superbe « baguette magique » pour indiquer qui doit aller au tableau : une fois le premier moment de surprise et de séduction passé, le support perdrait toute raison d'être).

Par conséquent, il convient d'élargir sa connaissance du corpus de jeux existants, de manière à faire appel à des compétences et des intelligences différentes. Il s'agit de profiter aussi bien du plaisir du familier que du plaisir de la découverte.

Le but de cet ouvrage est de vous faire découvrir des exercices ludiques adaptés à tout public et correspondant à des besoins exprimés ou latents.

Ce ne sont pas des jeux de société à proprement dits mais ils possèdent une structure comparable, à savoir : des joueurs, une règle simple, des objectifs à atteindre, etc.

Ces exercices ont tous été testés en situation et répondent à des objectifs pédagogiques précis. Ils sont ponctuellement accompagnés de contenus théoriques ou d'informations étayant les intentions du formateur ou de l'enseignant.

Une animation plus dynamique

La plupart des exercices que vous allez découvrir ont été conçus au fil d'animations avec des publics très variés et ont été déposés à l'INPI². D'autres ont fait l'objet de modifications ou d'adaptation au fur et à mesure d'observations.

Il vous appartient de les tester à votre tour en amont de vos formations, afin de vous familiariser avec la présentation d'un jeu ou d'un exercice ludique. Des formations sur les techniques de présentation et d'appropriation

2. Institut National de la Propriété Industrielle.

des outils ludiques vous permettront de maîtriser plus rapidement ces exercices.

L'animation d'un « bon » jeu de formation est un plaisir pour les apprenants et pour le formateur. De surcroît, un jeu bien pensé induit un déroulement de séance clair et des apprenants actifs et concernés. Le formateur doit donc favoriser le travail en groupe, assurer l'interactivité entre les personnes, faciliter la circulation de l'information et être à l'écoute de chacun.

Dès lors, il est perçu comme un « meneur de jeu » plutôt qu'un « enseignant » ou un « formateur ». Il facilite pourtant les flux d'échanges, la réflexion collective et s'assure du bon déroulement de l'exercice ludique.

Doté d'un outil pédagogique approprié, il saura transmettre son message avec toute la légèreté nécessaire. Il n'a donc pas nécessairement besoin d'être un professionnel du jeu.

Mais, faire intervenir de véritables « animateurs », c'est-à-dire des hommes ou des femmes de communication, d'échange et de dialogue, c'est également faire le choix d'un mode relationnel entre les personnes et par là même d'un style d'organisation.

L'intention du formateur

Vous trouverez dans chaque exercice de cet ouvrage une petite rubrique intitulée « L'intention du formateur ».

Ce point est essentiel car si vous présentez un exercice comme un simple jeu, l'apprenant ne va pas saisir tout ce que vous voulez faire passer comme message. **Il ne doit donc pas jouer pour jouer mais travailler en vue d'atteindre un objectif précis : le vôtre !**

Par ailleurs, la majorité des exercices est accompagnée d'un contenu afin d'étoffer les intentions sous-jacentes. Il s'agit d'apporter des éléments de compréhension sur des points soulevés pendant l'exercice afin de faciliter le débriefing post-exercice. C'est aussi l'occasion de contextualiser et d'introduire l'exercice judicieusement.

À retenir

Si un ingénieur de formation analysait cet ouvrage, il relèverait les éléments suivants :

- L'objectif général serait pour chaque lecteur de comprendre les effets de cette méthode ludique puis d'utiliser les exercices à bon escient.
- Le but est de découvrir ces 40 exercices et de se les approprier.
- La finalité vise à offrir plus de confort aux enseignants et formateurs.

Loin d'être un luxe, pouvoir faire le lien entre 2 étapes, ou 2 séances en utilisant des pauses créatives avec pour effet de maintenir l'attention et l'envie d'apprendre est une nécessité aujourd'hui...

Le jeu, déclencheur de changement et de comportement

Le jeu pédagogique, conçu autour d'une démarche rigoureuse et d'une animation dynamique, est un remarquable outil de démultiplication de l'information et de diffusion de la connaissance.

Mais mettre en place une formation ludique suppose le respect des conditions d'organisation et des rythmes d'apprentissage autour desquels l'action aura été conçue.

Le jeu permet également d'assurer la permanence de l'action, dans une stratégie globale de communication car mieux former, c'est aussi rendre les personnes plus attentives et plus exigeantes.

Autant de préalables qui, avec la qualité des outils pédagogiques et la détection des démultiplicateurs, conditionnent et expliquent l'efficacité de l'action et la réussite des objectifs poursuivis.

Pour modifier le comportement d'autrui devant une problématique, il s'agit avant tout de créer : soit l'étonnement ou alors un réel changement dans la façon d'aborder le problème. Le jeu contient tout cela. Il est rare de résoudre des problèmes de communication avec le jeu comme outil dans l'univers de l'entreprise. Certains jeux de stratégie permettent d'appréhender les problématiques professionnelles. Il s'agit avant tout de travailler sur l'anticipation, la chronologie des tâches, l'observation, l'analyse et l'action qui doit être menée au final.

Une telle approche ludique peut surprendre mais elle est complémentaire des autres actions classiques comme le brainstorming, l'étude de cas, etc. Vérifié chaque fois, l'intérêt du jeu s'accroît quel que soit le public concerné.

Un support pédagogique ludique stimule l'envie de jouer et réduit ce faisant les tensions et les tendances agressives. De plus, le message qui est suggéré au travers du jeu modifie les comportements et supprime les freins à l'apprentissage.

Les objectifs du jeu

- Éveil de l'intérêt par l'originalité du support.
- Changement d'attitude et de comportement.
- Réduction du stress, du conflit d'autorité par l'univers du ludique.
- Diminution des affrontements primaires comme l'anti-jeu ou la tricherie par acceptation de la règle du jeu désormais connue et validée par les joueurs.
- Implication des joueurs : moins d'absentéisme et motivations accrues.
- Apport de connaissances et d'informations objectives et non contestables puisqu'elles ont été validées par des experts lors de la conception du jeu.
- Destruction des idées reçues et des *a priori*, abandon des clichés.
- Transmission détournée de messages ou de valeurs

Première partie

SE PRÉSENTER AUTREMENT

Sommaire

Pouvez-vous vous présenter ?	17
Exercice 1 Les petits cartons	19
Exercice 2 La présentation croisée piégée	23
Exercice 3 Le prénom dynamique	25
Exercice 4 Bonjour !	29

Pouvez-vous vous présenter ?

C'est la question la plus basique, mais celle paradoxalement à laquelle les apprenants semblent le moins bien préparés. Le plus souvent surpris, ils déclinent leur identité d'un ton monocorde : nom, prénom, âge et situation matrimoniale.

C'est vrai que spontanément, on voit mal comment répondre de façon originale à une question qui sous-entend une réponse désespérément classique. Pourtant c'est possible, à condition de préciser les éléments devant figurer dans la présentation avant le fameux tour de table.

Par exemple, si les stagiaires viennent d'achever un stage passionnant, demandez-leur de résumer cette expérience, du style : « *Je m'appelle ... et je viens de passer trois mois chez Untel où j'ai fait ceci et cela.* » Rien de très novateur peut-être, mais cela évite les longs monologues parfois stériles !

Il est opportun d'axer cette présentation sur le parcours professionnel, les loisirs, les passions. Imaginez l'impression que provoque un apprenant qui semble chercher son nom, son âge ou d'autres informations aussi élémentaires. Ne souriez pas, cela arrive !

Alors pour éviter cette laborieuse entrée en matière, faites répéter mentalement les éléments à mettre en avant. Des mots clés sont parfois salutaires (voir l'exercice *La mémographie*, page 194).

Vous pouvez aussi recueillir sur des présentoirs originaux à fabriquer dès l'entame de la formation ou d'une réunion, un mot qui met en exergue les attentes de chacun (voir le préambule page 19 du deuxième ouvrage *40 nouveaux exercices ludiques pour la formation*). Cela conditionne votre entrée en matière et libère les tensions ou appréhensions de début de stage.

Dans les exercices qui suivent, vous pourrez découvrir des tours de tables originaux ou des présentations surprenantes. L'une d'elles consiste à

demander à chaque stagiaire de raconter 4 anecdotes représentatives de leur personnalité, dont une qu'ils auront complètement inventée. Charge aux autres de trouver l'intruse. C'est une autre façon de se découvrir. À utiliser sans modération !

N'oublions pas que ce premier contact donne la température de votre formation et conditionne les implications ou rejets à l'apprentissage. C'est une étape cruciale dans un processus de formation, alors soyez vigilant !

Comme vous le verrez dans cet ouvrage, tout doit être préparé à l'avance. Un bon formateur est un formateur fainéant ! (dixit un formateur). Cela signifie qu'il aura effectué un important travail en amont (ingénierie, tests, ressources, etc.). Après la formation, il se consacrera au travail d'évaluation (analyse de la pratique). Paradoxalement, le seul moment de « détente » est celui de l'animation dès lors que ce travail a été bien préparé.

Rater son « entrée en scène » n'est pas si dramatique pour peu que l'on surprenne les apprenants dans le quart d'heure qui suit. Un exercice de présentation original est souvent salutaire et balaye la première impression de départ.

Vous allez découvrir, page suivante, le premier exercice de cet ouvrage par lequel je débute généralement mes formations. C'est une façon de donner le « tempo » et de mettre les apprenants en situation de travail d'entrée sans que cela soit perçu ainsi. C'est aussi un bon moyen pour recueillir une multitude d'informations sur vos stagiaires (gestuelle, communications verbale et non verbale...).