

Jeux et jeux de rôle en formation



Toutes les clés
pour réaliser des
formations efficaces

SOPHIE COURAU

Jeux et jeux de rôle en formation

**Toutes les clés
pour réaliser des
formations efficaces**

Du même auteur

- *Les outils de base du formateur. T. 1 : Parole et supports*, ESF éditeur, 2015, 10^e édition.
- *Les outils d'excellence du formateur. T. 2 : Concevoir et animer des sessions de formation*, ESF éditeur, 2017, 12^e édition.
- *Le blended learning. Construire ses formations avec la méthode Learning AssemblageTM*, ESF éditeur, 2015.

Composition : Myriam Dutheil

© 2006 ESF éditeur
SAS Cognitia
20, rue d'Athènes
75009 Paris

5^e édition revue 2018

www.esf-scienceshumaines.fr



ISBN 978-2-7101-3446-6
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 ?

Cet ouvrage a pour vocation de vous accompagner dans votre développement professionnel et personnel.

Pour remplir au mieux ces missions, il est constitué de 3 parties :

1 — La première partie, « **Comprendre les enjeux** », vous apporte les éclairages indispensables pour :

- ✓ acquérir une vue d'ensemble de la thématique ;
- ✓ maîtriser la méthodologie ;
- ✓ et découvrir les outils appropriés.

2 — La deuxième partie « **Mettre en pratique** » vous permet de vous entraîner, et grâce aux exercices proposés, d'approfondir et d'assimiler la thématique développée tout au long de l'ouvrage. Les corrigés, quant à eux, permettent de faire le point sur la progression engagée et d'entamer un travail de réflexion personnel.

3 — La dernière partie « **Pour aller plus loin** » vous propose :

- ✓ une bibliographie ;
- ✓ un lexique lorsque cela est pertinent ;
- ✓ un programme de session de formation pour les professionnels qui souhaiteraient monter un stage de formation ;
- ✓ un index.

Pour profiter au mieux des ressources de cet ouvrage, l'auteur a conçu un **plan d'autoformation** personnalisé qui vous conduira, étape par étape, à la maîtrise du sujet traité. Ce plan d'autoformation se trouve page suivante.

Bien entendu, vous pouvez également choisir de découvrir cet ouvrage de façon habituelle, en vous appuyant sur la table des matières que vous trouverez en page 5.

Plan d'autoformation

Voici un parcours possible pour utiliser ce livre dans une démarche autoformative. Nous suggérons d'appliquer la démarche de séquençage pédagogique présentée dans cet ouvrage pour procéder à votre autoformation. Elle vous apportera de la cohérence : en effet, si l'alternance des activités vous permet d'apprendre à fabriquer des jeux avec plaisir, efficacité et rapidité, vous serez d'autant plus convaincus de la pertinence de notre approche !

- 1** Lancement de l'autoformation : lire l'introduction, le sommaire et le chapitre 1, section 1.
- 2** Activité heuristique : effectuer soit l'exercice 1, soit l'exercice 2, selon sa pratique (présentiel ou e-learning), puis lire le corrigé.
- 3** Activité démonstrative : lire le chapitre 1, sections 2 et 3, et le relier avec les corrigés des exercices 1 ou 2.
- 4** Activité démonstrative : lire le chapitre 2, section 1.
- 5** Activité applicative : effectuer les exercices 3 et 4, puis prendre connaissance des corrigés, et revenir si nécessaire au chapitre 2, section 1.
- 6** Activité démonstrative : lire le chapitre 2, section 2.
- 7** Activité heuristique : inventer un jeu choisi parmi les 6 jeux à créer pour l'exercice 5, prendre la situation qui semble la plus facile. En cas de difficulté, ne pas insister et passer directement à l'activité suivante.
- 8** Activité heuristique, démonstrative et applicative : choisir un jeu parmi les autres jeux à créer dans l'exercice 5, et en fonction du type de jeu choisi, lire la section 3.1 du chapitre 3 et la section 4.1 du chapitre 4. Puis feuilleter les autres sections de ces deux chapitres, comme un catalogue, afin de trouver des idées et inspirations et inventer les autres jeux.

Table des matières

Comment tirer le meilleur parti de cet ouvrage ?	3
---	---

Plan d'autoformation	4
-----------------------------------	---

1^{re} partie – Comprendre les enjeux

Introduction	9
---------------------------	---

Chapitre 1. Des activités pédagogiques en formation : pour quoi faire ?	15
--	----

1. Pour une formation efficace	15
--------------------------------------	----

2. Pour répondre aux conditions d'apprentissage des adultes ...	19
---	----

3. Pour accompagner le processus d'apprentissage	31
--	----

Chapitre 2. Comment fabriquer et utiliser des activités	37
--	----

1. Définir avant tout les objectifs pédagogiques	38
--	----

2. Maîtriser les composantes de l'activité pédagogique	48
--	----

3. Le jeu : une activité particulière	61
---	----

4. Concevoir des activités pédagogiques réussies	71
--	----

Chapitre 3. Les jeux de découverte	79
---	----

1. Les principes méthodologiques du jeu de découverte	79
---	----

2. « Ice breakers »	96
---------------------------	----

3. Les jeux de découverte des représentations	101
---	-----

4. Les jeux de découverte de connaissances	106
--	-----

5. Les jeux de découverte, de compétences ou de comportements ..	109
--	-----

Chapitre 4. Les jeux d'application	113
---	-----

1. Les principes méthodologiques du jeu d'application	114
---	-----

2. Les jeux de réactivation de la mémoire	129
---	-----

3. Les jeux d'assimilation de connaissances	134
---	-----

4. Les jeux d'application de compétences	138
--	-----

5. Les jeux de rôle pour intégrer des comportements	142
---	-----

2^e partie – Mettre en pratique

Exercice 1.	Respecter les conditions d'apprentissage dans un stage	149
Exercice 2.	Respecter les conditions d'apprentissage en e-learning ou self learning	151
Exercice 3.	Rédiger des objectifs pédagogiques (études de cas) ..	153
Exercice 4.	Fabriquer un jeu (étude de cas)	155
	Corrigés des exercices	159

3^e partie – Pour aller plus loin

Fiches outils	167
Bibliographie	173
Index	175

Première partie

COMPRENDRE LES ENJEUX

Introduction

La formation connaît depuis quelques années des mouvements de fond. Les règles de la formation professionnelle ont évolué, les exigences des entreprises et des formés se sont accrues. Dans cette dynamique, la professionnalisation du métier de formateur s'est accentuée.

► Les évolutions du monde de la formation

Certaines évolutions sont liées aux technologies : le traditionnel face-à-face pédagogique s'accompagne aujourd'hui de vrais outils d'enseignement à distance et d'autoformation qui changent considérablement le rapport à l'apprentissage des formateurs et des formés. Le *blended learning* est aujourd'hui une réalité.

D'autres évolutions sont les conséquences des mutations fortes du monde du travail : la responsabilité individuelle et collective de l'employabilité de chacun, induite par la loi du 4 mai 2004 et enrichie par la loi de 2014, modifie les équilibres de l'offre et de la demande en formation. Par une série de réformes de la formation professionnelle, prévues en 2018, le gouvernement souhaite inciter les français à se former davantage tout au long de leur vie professionnelle.

D'autres évolutions, enfin, suivent les tendances paradoxales de nos sociétés dans le rapport au travail : individualisme et sens du collectif, autonomie et prise en charge, nécessité financière et réalisation de soi.

Ces mouvements ont un fort impact sur le métier de formateur, dont les dimensions explosent, et dont les compétences s'élargissent et s'approfondissent. Formateur devient un métier défini, reconnu, structuré et la formation est un domaine où l'on peut faire « carrière », comme la vente, la production, la gestion, les finances, les ressources humaines...

► **Le formateur et ses nouveaux métiers**

La carrière de formateur est jalonnée aujourd'hui de métiers différents. On peut considérer que ces métiers se développent autour des trois axes suivants : les métiers de la formation centrés sur le contact direct avec les apprenants ; ceux qui sont centrés sur le contenu ; et ceux qui sont centrés sur le management d'un centre de formation.

◆ **Les métiers de la formation centrés en priorité sur le contact direct avec les apprenants** : ils existent quelle que soit la modalité pédagogique de lieu (en salle, à distance), de temps (synchrone, a-synchrone), de relation (en face-à-face, en groupe), de contenu (tutorat sur un métier, formation sur une compétence).

◆ **Les métiers de la formation centrés en priorité sur le contenu à enseigner** : les technologies de l'information ont fait exploser cette dimension, et ces métiers peuvent couvrir des territoires de taille différente, de la simple conduite d'un projet de production *e-learning* à la responsabilité complète d'un système de *knowledge management*. De nouvelles compétences sont mises en œuvre : savoir-faire technique, gestion et animation de projet, achat et gestion de fournisseurs...

◆ **Les métiers de la formation centrés en priorité sur le management d'un centre de formation** : postes complets de managers, ils en contiennent les dimensions stratégiques, d'animation d'équipe, de gestion financière et de production. Centres de profits intégrés dans les entreprises, ils développent, produisent et gèrent une ressource parmi d'autres : le développement des compétences et des connaissances des salariés.

► **Les compétences fondamentales**

Le cœur du métier est toujours le même depuis que l'enseignement organisé existe ; les compétences fondamentales des métiers de la formation sont toujours de même nature, même si leurs modalités d'application évoluent.

◆ **Manier le contenu ou compétences didactiques** :

- définir les connaissances et compétences à développer, savoir où elles se trouvent, y compris chez les formés ;
- évaluer et circonscrire ce contenu, définir ce qui est indispensable, pourquoi et comment le mesurer ;
- structurer, « mettre en forme », « designer » ce contenu : faire des plans, créer des scénarios...

Ces actions mettent en œuvre des compétences particulières issues de l'épistémologie et des sciences cognitives.

♦ **Manier la pédagogie**, c'est-à-dire savoir comment transmettre le contenu ainsi précisé et créer les conditions pour que les apprenants apprennent seuls, dans l'interaction avec un média (*self learning* gamifié) : créer des séquencements, des scénarios de *self learning*, inventer des activités permettant de sortir du « tout descendant », quel que soit le média utilisé. Ces actions mettent en œuvre des compétences particulières issues de la psychologie de l'éducation, de la psychologie cognitive et du design pédagogique.

♦ **Animer l'interaction pédagogique entre les formés**, les connaissances enseignées et les médias par lesquels transite cette matière : animer, en contact direct ou à distance, le groupe d'apprenants, vivre et mener la relation pédagogique avec le formé avec ou sans média technique. Ces actions mettent en œuvre des compétences particulières issues de la psychodynamique des groupes et de la psychologie de l'éducation.

La maîtrise des outils digitaux et la conduite et l'animation de projet sont deux compétences complémentaires également indispensables.

► **Un manuel pour développer la compétence « pédagogie »**

Cet ouvrage s'adresse à différents métiers de la formation pour donner des clés concrètes en matière de pédagogie et d'animation. Nous traiterons ici de la façon de concevoir et d'animer des activités pédagogiques, « activité pédagogique » signifiant une action menée par l'apprenant afin de développer compétences, comportement, connaissances et attitude.

De nombreuses études tendent à prouver que les apprentissages de savoir-faire sont plus efficaces lorsqu'ils passent par l'action. En revanche, il semble que pour l'acquisition de savoirs théoriques – par exemple, des représentations abstraites lors d'un cours de mathématiques –, l'action soit moins utile. Mais la majorité des formations comportent une partie abstraite, théorique, et une partie pratique, concrète, applicable. Dans ce cas, l'apprentissage « multimodal », ou « multi-épisodique » – comportant des moments pédagogiques variés, alternant la démonstration verbale, la présentation d'images, l'explication en manipulant des objets, l'expression de ressentis, la reproduction d'un geste, etc. –, a un résultat nettement supérieur.

C'est l'objet de cet ouvrage : proposer une démarche simple pour structurer les solutions formatives quelles qu'elles soient, en alternant différentes modalités (ou activités) pédagogiques, en fonction des objectifs que l'on souhaite atteindre dans les différentes parties de la matière enseignée. Nous utiliserons ainsi le mot **activité pédagogique** comme

un terme générique, regroupant toutes les modalités utilisables dans l'enseignement et la formation.

Nous distinguons 4 sortes d'activités, que nous classons par nature d'action réalisée par le formateur ou l'apprenant.

♦ **Les activités de démonstration** : l'apprenant est en situation passive, exposé à des informations dites « descendantes ». Elles peuvent « descendre » de la bouche d'un formateur ou de la lecture d'un texte ou de l'exposition à un film, à des images. L'apprenant est en situation d'écoute ou de lecture.

♦ **Les activités de découverte** : l'apprenant est en situation d'agir, en élaborant lui-même son propre savoir, en en prenant conscience, en l'exprimant, en le représentant. Ces activités, qui peuvent se faire seul ou en groupe, précèdent les activités de démonstration et permettent de préparer la mémoire et l'attention des apprenants.

♦ **Les activités d'application** : l'apprenant utilise le savoir enseigné lors de la phase de démonstration ou rendu conscient lors de la phase de découverte, et le met en pratique.

♦ **Les activités d'évaluation** : les connaissances ou les gestes professionnels appris sont mesurés, comparés à un référent interne (la note de l'apprenant avant la formation, par exemple) ou externe (le niveau requis par l'entreprise pour cette formation).

Dans cet ouvrage, nous nous concentrerons plus particulièrement sur les jeux. Sont appelées jeux les activités qui comportent une dimension de divertissement et de déplacement. C'est-à-dire les activités dans lesquelles le sujet abordé, le matériel utilisé pour le traiter ou encore l'apprenant lui-même sont légèrement ou complètement « déplacés » de leur position réelle.

Exemples de déplacements

- Faire jouer un rôle, au lieu de simuler son propre rôle, c'est déplacer l'apprenant.
- Utiliser un photolangage, au lieu d'un texte écrit projeté avec le logiciel PowerPoint, c'est déplacer le matériel pédagogique.
- Parler de sport dans un stage de management, c'est déplacer le sujet.

La partie « Comprendre les enjeux » est structurée en 4 chapitres. Les chapitres 1 et 2 sont à lire à la suite, et présentent respectivement :

- les raisons pour lesquelles la pédagogie « multimodale » utilisant des activités pédagogiques variées est plus efficace ;
- la méthode pour définir et séquencer ces activités lors de la création d'une formation (stage, *e-learning*, *self-learning*, classe virtuelle...).

Les chapitres 3 et 4 présentent différents jeux, classés en fonction des objectifs pédagogiques et de la nature de la matière enseignée. Présentés comme des fiches pratiques, ces jeux sont complétés de commentaires techniques et de conseils d'animation.

Des activités pédagogiques en formation : pour quoi faire ?

Face à cette question apparemment simple, deux « écoles » s'affrontent. Pour certains d'entre nous, il est évident qu'agir et jouer sont les meilleures façons d'apprendre. Pour d'autres, au contraire, tous ces jeux sont des effets de mode, constituent une perte de temps et ne remplaceront jamais le bel exposé « descendant » et ses supports illustrés.

Nous avons choisi de répondre à cette question selon trois points de vue différents :

- le point de vue du marché : une approche économique et conjoncturelle ;
- le point de vue de l'apprenant : une approche psychologique ;
- le point de vue de l'apprentissage : une approche du processus.

1. Pour une formation efficace

La question de l'efficacité de la formation est particulièrement actuelle. Chômage endémique, difficulté d'insertion professionnelle des jeunes, inadéquation entre les études initiales et les premiers emplois, mobilité peu aisée, le constat est plutôt négatif et les illusions quant à l'émergence d'une solution miracle semblent être perdues. On cherche des solutions multiples, en faisant jouer différents modèles. La formation représente l'un des territoires sur lesquels syndicats, fédérations professionnelles, patronat, institutions publiques cherchent à mettre en place des dispositifs facilitant l'adéquation entre offre et demande d'emploi et favorisant l'employabilité tout au long de la vie professionnelle.

La formation est vécue comme un investissement par les organisations et les individus, et les outils d'analyse de sa rentabilité sont de plus en plus nombreux. On veut savoir si ça va marcher. On accepte d'investir temps et argent en formation, à condition d'avoir des résultats. Le concept d'efficacité de la formation n'est pas défini en tant que tel dans les textes officiels, mais on peut lire au travers des normes et de la récente réforme de la formation que l'exigence de résultats est au cœur des dispositifs préconisés.

1.1 Ce que disent les normes françaises sur la formation professionnelle

Les cinq normes et les deux fascicules explicatifs édités par l'AFNOR en 1997, dont certaines ont été rééditées en 2017 (NF X 50-760), proposent des cadres et une terminologie permettant de réguler les échanges entre prestataires et commanditaires de formation.

Ces documents ne parlent pas explicitement d'efficacité de la formation et ne donnent pas non plus de règles concernant les modalités pédagogiques ou la façon d'enseigner. En revanche, ils clarifient le vocabulaire de la profession, précisent clairement les informations à fournir en tant qu'offreur et demandeur de formation et proposent des spécifications de services de formation.

Pour ceux qui veulent aller plus loin, vers la mise sous assurance qualité et la certification de service ou de système, le recueil AFNOR *La qualité en formation professionnelle* (3^e édition), présente les normes ISO 9000, 9001 et 10015 en complément au corpus français (série des NF X50-749 à 761).

La mise en place de normes au sein d'un domaine d'activité quel qu'il soit est un signe de maturité de ce domaine : les protagonistes s'organisent afin de réguler le marché et de faire en sorte que le consommateur puisse avoir à sa disposition des biens et services de qualité, réalisant vraiment ce qu'ils promettent de faire. La norme est donc, dans cette perspective, un moyen pour vérifier que l'efficacité d'un service est bien telle qu'annoncée. Elle n'est ni une preuve, ni une garantie absolue, ni un règlement obligatoire, mais simplement un référentiel.

Dans plusieurs de ces normes, on fait appel aux concepts d'objectif pédagogique et d'objectif de formation ; ils sont définis dans le fascicule édité par l'AFNOR, *Terminologie*, qui parle déjà de « capacités » et de « compétences évaluables » (voir l'encadré ci-après).

Selon les normes AFNOR

Objectif pédagogique :

Capacité(s) que le formé doit avoir acquise(s) à l'issue d'une action de formation, définie(s) par le formateur, à partir d'un objectif de formation. L'objectif pédagogique sert à construire et à conduire l'action de formation et à évaluer les capacités acquises.

Objectif de formation :

Compétence(s) à acquérir, améliorer ou entretenir, exprimée(s) initialement par le commanditaire et/ou les formés. L'objectif de formation est l'élément fondamental du cahier des charges. Il sert à évaluer les effets de la formation.

Une façon simple de rédiger les objectifs pédagogiques en ligne avec la norme est de répondre à la question : « À l'issue de la formation, de quoi seront capables les formés ? » Les capacités peuvent se décrire alors par des infinitifs et l'exigence d'évaluation restreint la démarche à l'utilisation d'infinitifs définissant des actions ou des acquisitions mesurables.

L'introduction de la norme NF X 50-760 à destination des organismes de formation précise même : « Si le qualificatif “mesurables” peut sembler superflu, tant il est implicitement contenu dans le terme “objectif”, il a le mérite de rappeler que l'écriture d'objectifs n'est pas si simple. L'utilisation de termes imprécis, l'absence de réflexion sur la valeur des mots, l'oubli des règles d'écriture d'un objectif sont monnaie courante. L'engagement de service de l'organisme de formation porte en général sur le processus conduisant à l'atteinte de l'objectif pédagogique. Ce qui veut dire que même les formations de type “comportemental” doivent apporter des éléments de contrôle d'acquis sous forme de référentiel de savoir ou de savoir-faire (le “savoir-être”, ou plutôt le “savoir-se comporter” étant une forme de savoir-faire) ».

Cette façon de décrire des objectifs pédagogiques du point de vue de l'action réalisée par les apprenants induit déjà la notion d'activité pédagogique : la norme ne parle pas de savoir transmis, mais de résultats évaluables apportant la preuve que le savoir a été intégré.

1.2 Ce que disent les réformes de 2004 et de 2015

L'accord national interprofessionnel de 2003 ne parle pas explicitement d'efficacité de la formation. En revanche, les différents dispositifs préconisés sont conduits par une véritable exigence de résultat. La loi de 1971

figeait les actions de formation dans le format « stage en groupe ». En 2003, le tutorat, l'individualisation de la formation, la formation sur le lieu de travail, l'autoformation, la validation des acquis de l'expérience et, plus largement, la redéfinition de l'action de formation ouvrent la porte à des modalités de formation variées. Marc Dennery distingue trois nouveaux « formats pédagogiques » :

- les actions d'apprentissage opérationnel ;
- les actions de développement professionnel ou paraprofessionnel, ou de professionnalisation ;
- les actions qualifiantes ou diplomantes.

Ces formats sont de durées différentes, incluant des modalités variées : présentiel, à distance, synchrone ou non, en autoformation ou accompagné... La multiplicité de ces formats et les technologies utilisables ouvrent de nouvelles perspectives de créativité en formation et placent à nouveau sur le devant de la scène la question des mécanismes de l'apprentissage. Parmi tous ces formats, comment faire en sorte que l'adulte apprenne ? Comment garantir puis mesurer l'acquisition de savoirs ? Comment vérifier qu'ils sont mis en œuvre dans l'exercice du métier ou qu'ils préparent au métier futur ? Affirmer, dans le cadre d'une loi, la coexistence fructueuse de différentes façons de se former, c'est ouvrir à nouveau la réflexion sur les activités pédagogiques.

La réforme de 2015, elle, ne traite pas spécifiquement de mesure de l'efficacité de la formation, mais comporte trois grandes nouveautés :

- le renforcement de la sécurisation des parcours professionnels par la mise en place d'un entretien bisannuel en entreprise et d'un conseil en évolution professionnelle accessible hors temps de travail gratuitement par les salariés ;
- l'abandon du dispositif du droit individuel à la formation (DIF) pour le compte personnel de formation (CPF) qui permet au salarié de gérer l'évolution de ses compétences de façon autonome ;
- le nouveau mode de calcul des contributions obligatoires des entreprises et la modification du mode de redistribution de ces contributions.

Par ailleurs, le système de certification des organismes de formation Datadock propose six critères réglementaires de mise en conformité, dont le 5 et le 6 mettent en avant la capacité de l'organisme à prouver son efficacité (5.2 « Capacité de l'OF à produire des indicateurs de performance » ; 6.2 « Capacité de l'OF à décrire les modalités de recueil de l'impact des actions auprès des prescripteurs de l'action »).

Index

A

Activité(s), 46
– applicative, 72
– démonstrative, 71
– évaluative, 72
– heuristique, 71
– pédagogique, 37
AFNOR, 16, 17
Animation, 91, 125
Argumentaire, 107
Assimilation de connaissances, 134
Asynchronie, 59

C

Comparaison, 108
Compétence(s), 109, 138
– consciente, 35
– inconsciente, 36
– pédagogique, 11
Comportement, 109, 142
Conditions d'apprentissage, 18
Connaissances, 106
Conte, 104
Contenu, 80, 87, 114, 122

D

Débriefing, 93, 125, 127
Découverte de l'autre, 100

E

Émotions, 23

Étude de cas, 140

Évaluation croisée, 130

Évaluer, 43, 51

F

Familles, 136
Fast knowledge, 21

I

Ice breakers, 96
Incompétence
– consciente, 34
– inconsciente, 33, 34
Indicateurs de mesure, 46

J

Jeu (x), 61
– d'application, 113
– d'élaboration, 137
– de plateau, 135
– de rôle, 65, 66
– de rôle de découverte, 111
– de rôle en ligne, 61
– de rôle tournant, 144

L

Lancement, 90, 121

M

Maître de jeu, 69, 85, 90, 120, 124
Manip', 110
Memory®, 136

Métier (de formateur), 9

Mise en scène, 143

Modalités, 82, 89, 123

– humaines, 116

– techniques, 60, 116

Mode d'emploi, 107

Moteur d'apprentissage, 19

Motslangage, 103

Mouvement, 29

N

Normes, 16

O

Objet, 80, 114

Objectif(s), 46

– de formation, 38

– opérationnel, 27, 39, 45

– pédagogique, 38, 87, 122

Opération cognitive, 56, 81, 116

Origines, 98

P

Petit cours, 133

Photolangage, 102

Plan personnel d'apprentissage,
132

Pour résumer, 131

Présentation, 125

Principes méthodologiques, 79, 114

Processus d'apprentissage, 31

Production croisée, 141

Psychodrame, 66

R

Réactivation de la mémoire, 129

Récompense, 70, 86, 121

Réformes de 2004 et 2015, 17

Règles, 84, 89, 116, 123

– du jeu, 68

Relations, 23

Représentations, 101

– de soi au travail, 99

Rôles, 69, 83, 89, 120

S

Savoir-faire, 45, 73

Self learning, 11, 23, 31, 151

Séquencement pédagogique, 72

Simulation sous plusieurs regards,
139

Synchronie, 59

T

Tapis de jeu, 105

Tour de table croisé, 97
