

ENTREPRISE

THIERRY BEAUFORT

AVEC DES  
SCÉNARIOS  
PÉDAGOGIQUES  
INCLUS

# Surprendre en formation : 45 outils ludopédagogiques



Donner envie d'apprendre

..... SÉMINAIRES MUCCHIELLI .....

COLLECTION FORMATION PERMANENTE

**esf**  
ÉDITEUR



**THIERRY BEAUFORT**

# **Surprendre en formation : 45 outils ludopédagogiques**

**Donner envie d'apprendre**

**esf**  
EDITEUR

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 à HEC Executive Education et intervenant à l'école Polytechnique, par ailleurs fondateur et président 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'auto-formation, 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 50 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.

Composition : Myriam Dutheil

© 2009, ESF éditeur  
SAS Cognitia  
20, rue d'Athènes  
75009 Paris

4<sup>e</sup> édition 2017

[www.esf-scienceshumaines.fr](http://www.esf-scienceshumaines.fr)



ISBN 978-2-7101-3237-0

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 6 parties dans l'ordre suivant :

- ✓ Tours de table originaux
- ✓ Du développement personnel...
- ✓ ... À l'épanouissement collectif
- ✓ Retour conquérant après la pause méridienne
- ✓ Donner envie d'apprendre en suscitant l'étonnement
- ✓ Favoriser la réflexion et la créativité

Chacun aura à cœur de découvrir au plus vite le contenu de cet ouvrage. C'est pour gagner du temps que les exercices sont accompagnés d'une légende détaillée permettant 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 son public. Il peut y avoir plusieurs catégories pour un même exercice, ce qui le rend accessible au plus grand nombre.

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

Prisés par tous ceux qui travaillent dans des conditions difficiles ou dans le secteur de l'insertion professionnelle, ces exercices vous invitent à entrer dans l'univers ludique de l'auteur. Ils apporteront leurs lots de surprises...

Vous constaterez que, dans la plupart des exercices, **le matériel** est minime, ce qui diminue d'autant le poids de votre boîte à outils.

La durée de l'exercice est souvent liée au nombre d'apprenants mais elle reflète assez bien le temps minimum qui doit lui être consacré.

- ✓ 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

**Dans la première partie**, vous aurez assurément le plaisir de découvrir des exercices différents et volontairement décalés par rapport aux tours de table classiques. Ce n'est pas de la provocation envers les méthodes traditionnelles mais un réel souci de sortir de la routine. Ne pas ennuyer nos chers apprenants dès l'entame de la formation est l'un des objectifs qui depuis toujours me tiennent à coeur !

Destinés à surprendre, les exercices sur le développement personnel qui sont présentés **dans la deuxième partie** font appel à des mécaniques et des scénarios jusque-là non utilisés. Le matériel utilisé paraît dérisoire au regard des effets obtenus. Testés en milieu pénitentiaire, ils ont eu la vertu de faire émerger des aptitudes jusqu'alors dissimulées.

**La troisième partie** est un remake puisqu'elle était déjà présente dans mon premier ouvrage. Cela ne m'a pas empêché de renouveler l'opération. En effet, ces exercices sont plébiscités par tous les formateurs et enseignants confrontés au manque d'implication de leurs apprenants.

Les exercices proposés dans ce chapitre sont applicables dans des domaines différents, ce qui les rend universels.

**La quatrième partie** est l'occasion de découvrir qu'un exercice tonique après la pause méridienne peut servir d'anti-bâillement. Là encore, la surprise est totale ! Du bonheur en perspective, mais surtout un formidable tremplin pour éviter l'oisiveté et les égarements.

Comment présenter des connaissances, quelle que soit la discipline abordée, avec des participants démotivés, peu impliqués ? **La cinquième partie** propose d'explorer cette problématique, en recourant à l'effet de surprise pour susciter l'intérêt des apprenants. Les exercices présentés constituent des pistes à décliner selon les publics et les circonstances de la formation.

La créativité est évidemment indispensable à tout bon formateur ; **cette sixième partie** ne doit pas seulement inviter les participants à créer, mais aussi favoriser un lâcher prise nécessaire aujourd'hui. Proposer un jeu sans en donner la règle va évidemment aiguïser les appétits et stimuler l'imagination.

Il ne vous reste plus qu'à découvrir et à vous approprier les exercices suivants en gardant pour objectif final d'acquérir une autre façon d'animer avec beaucoup plus de plaisir et d'envie pour vous et vos apprenants.

**N**ous espérons que cet ouvrage vous rendra les meilleurs services dans vos activités professionnelles et personnelles. N'hésitez pas à nous écrire pour nous faire part de vos remarques, critiques et suggestions :

ESF Sciences Humaines – Service Lecteurs  
20, rue d'Athènes  
75009 Paris

# Table des matières

<b>Comment tirer le meilleur parti de cet ouvrage ?</b> .....	3
<b>Introduction</b> .....	7

## **1<sup>re</sup> partie – Tours de table originaux**

Exercice 1	<b>Mon métier, ma passion</b> .....	21
Exercice 2	<b>J'ai deux métiers !</b> .....	24
Exercice 3	<b>Un réseau de communication</b> .....	27
Exercice 4	<b>Salle d'attentes</b> .....	31
Exercice 5	<b>Où se cachent-ils ?</b> .....	34
Exercice 6	<b>Un portrait chinois farceur</b> .....	38

## **2<sup>e</sup> partie – Du développement personnel...**

<b>Découvrir et mettre en valeur ses qualités</b> .....	45	
Exercice 7	<b>Je gère ma journée</b> .....	47
Exercice 8	<b>Mes compétences s'affolent</b> .....	51
Exercice 9	<b>Mots et tics</b> .....	57
Exercice 10	<b>La maison de Madame Arborescence</b> .....	59
Exercice 11	<b>À géométrie variable</b> .....	65
Exercices		
12-13-14	<b>Estimons-nous heureux</b> .....	68
Exercice 15	<b>L'enveloppe du matin</b> .....	74
Exercice 16	<b>Les émotions nous parlent</b> .....	81

## **3<sup>e</sup> partie – ... À l'épanouissement collectif**

<b>Pour la cohésion des équipes</b> .....	95	
Exercice 17	<b>Réunion de comportements</b> .....	99
Exercice 18	<b>Anagramme</b> .....	105
Exercice 19	<b>Le proverbe dynamique</b> .....	109
Exercice 20	<b>La lettre en plus</b> .....	115
Exercice 21	<b>Les mots-clés cachés</b> .....	118

## 4<sup>e</sup> partie – Retour conquérant après la pause méridienne

<b>Redonner du rythme en gardant le cap</b> .....	125
Exercice 22 <b>Le furet arc-en-ciel</b> .....	127
Exercice 23 <b>Pousse-pousse</b> .....	130
Exercice 24 <b>Terre/Ciel</b> .....	133
Exercice 25 <b>La couleur manquante</b> .....	136
Exercice 26 <b>Le chapeau malicieux</b> .....	139
Exercice 27 <b>Je tire!</b> .....	142
Exercice 28 <b>Vue du ciel</b> .....	145
Exercice 29 <b>Syllabique !</b> .....	148
Exercice 30 <b>Le mot muet</b> .....	151
Exercice 31 <b>Mains en l'air</b> .....	156
Exercice 32 <b>Les 4 couleurs</b> .....	159

## 5<sup>e</sup> partie – Donner envie d'apprendre en suscitant l'étonnement

<b>Cultiver la différence pour garder une longueur d'avance</b> .....	167
Exercice 33 <b>Partage des os</b> .....	169
Exercice 34 <b>Pays et capitales</b> .....	175
Exercice 35 <b>Le bon compte avec des dés</b> .....	181
Exercice 36 <b>Sujet, verbe, complément et passe-partout</b> .....	184
Exercice 37 <b>L'effet miroir des hommes célèbres</b> .....	187
Exercice 38 <b>Le BAC de français</b> .....	197
Exercice 39 <b>Les langues se délient !</b> .....	201
Exercice 40 <b>Les recettes de grand-mère</b> .....	207

## 6<sup>e</sup> partie – Favoriser la réflexion et la créativité

<b>Développer les capacités créatives</b> .....	215
Exercice 41 <b>Effets d'annonces</b> .....	217
Exercice 42 <b>Le produit de l'année</b> .....	221
Exercice 43 <b>La bonne combinaison</b> .....	225
Exercice 44 <b>Visual Memory</b> ® .....	230
Exercice 46 <b>Rébus-délires</b> ® .....	236
<b>Conclusion</b> .....	245
<b>Index</b> .....	247

# Introduction

**M**algré les discours plus ou moins rassurants concernant la formation, il faut admettre que nos stagiaires sont en recherche de nouveautés et qu'il est indispensable de se tourner vers des techniques ou des approches non conventionnelles.

Si l'on accorde des valeurs éducatives aux jeux pour les enfants, pourquoi priver l'adulte du droit d'apprendre en s'amusant, alors que, depuis longtemps, les chercheurs en éducation affirment que l'adulte et l'enfant apprennent à peu près de la même manière.

La principale différence réside dans le fait que le cerveau de l'adulte est « encombré » par ses connaissances et ses expériences, qui résonnent parfois en opposition avec les nouvelles méthodes.

Bien qu'aucune étude scientifique n'ait encore prouvé les mérites pédagogiques du jeu, la grande majorité des formateurs affirme unanimement son intérêt.

Que faire pour surprendre plutôt qu'être surpris ?

◆ **Les méthodes affirmatives** (exposé magistral avec uniquement une transmission de savoirs et savoir-faire) ne peuvent aujourd'hui satisfaire les plus exigeants.

◆ **Les méthodes participatives et interrogatives** s'exposent aux digressions dès lors qu'un débat est lancé. Cependant, elles ont le mérite d'impliquer les participants. Il n'est pas sûr que tout le monde participe et nous devons alors poser la question des laissés-pour-compte.

◆ **Les méthodes démonstratives** ont le mérite d'être sans équivoque si nous restons dans le savoir-faire. Le savoir-être du formateur peut compenser le faible intérêt que suscite le sujet. Un cadre, un décor chaleureux et convivial auxquels s'ajoute une mise en scène orchestrée de main de maître par le formateur, font certainement partie des expériences que l'on ne peut oublier.

◆ **Il nous reste les méthodes actives** qui sont à privilégier lorsque le sujet le permet. Celles-ci s'inscrivent dans une stratégie fondée sur l'offensive. En effet, comment ne pas tomber dans le piège de la monotonie ou du manque d'implication des apprenants lorsque la méthode proposée n'obtient pas le résultat escompté ?

Le théâtre, le jeu, la danse, la musique, la magie... sont autant d'approches différentes et tellement complémentaires à la fois. Lorsqu'elles sont utilisées à bon escient, elles participent à l'épanouissement des apprenants. Il s'agit là de développement personnel. Le plaisir d'apprendre est l'un des premiers critères avancés lors du recueil des attentes des stagiaires. C'est aussi l'occasion de sortir du cadre du travail.

Le deuxième critère est celui du transfert immédiat ou post-formation de ce qui est proposé par le formateur ou l'enseignant. Si vous ne vous montrez pas attentif à ces deux aspects, vous perdez vos stagiaires rapidement et vous risquez un absentéisme récurrent ou une vague de protestation.

L'intérêt du cours ne doit pas se limiter au contenu mais aussi et surtout à la façon dont ce dernier est transmis.

Nous nous souvenons tous d'un professeur ou d'un formateur nous ayant donné envie d'apprendre grâce à son savoir-être, et non par le contenu de sa formation. La gestuelle, le look, le regard, la démarche, la voix... : tout est décortiqué et analysé par les apprenants.

Alors, autant soigner son style ou en trouver un, à défaut !

La focalisation sur la personne de chaque stagiaire correspond à la mise en place de progressions évolutives (contrairement aux programmes définis d'avance), à une adaptation des mises en situation à chaque groupe et à chaque moment, et à une animation respectant les trois compétences centrales définies par Carl Rogers<sup>1</sup> : empathie, respect, authenticité.

Un bon formateur doit s'adapter à son public, et à tout son public sans exception.

Il est de plus en plus rare de former des apprenants d'un niveau homogène, avec les mêmes attentes et les mêmes problématiques. Et que dire des lieux d'apprentissage non adaptés, du matériel obsolète, etc. ?

Et pourtant, nous gardons cette même envie de donner envie quelles que soient les contraintes !

---

1. Carl Rogers (né en 1902 à Chicago, mort en 1987 à La Jolla) est un psychologue humaniste américain. Son approche centrée sur la personne (ACP) met l'accent sur la qualité de la relation entre le thérapeute et le patient (écoute empathique, authenticité et non-jugement).

## La ludopédagogie : pourquoi ?

Le jeu présente un certain nombre de caractéristiques qui en font un outil idéal de formation. En effet, les jeux permettent de développer les compétences nécessaires en situation professionnelle.

Introduire le jeu en formation revient à mêler plaisir et travail afin d'aborder méthodes, recettes et outils de manière ludique.

L'acquisition de savoirs est ainsi « chargée positivement », cela est particulièrement intéressant pour des apprenants en difficulté avec les méthodes plus traditionnelles d'apprentissage.

◆ **D'un point de vue pédagogique**, ces 45 exercices s'appuient sur une triple option :

- maintenir des liens constants entre théorie et pratique ;
- valoriser les échanges de savoirs et savoir-faire entre les participants ;
- choisir une approche dont la diversité et la qualité garantissent une implication constante des participants.

L'insertion pédagogique d'un exercice ludique au sein d'un programme ou d'une séquence d'enseignement doit s'effectuer en relation étroite avec les caractéristiques du public visé et les objectifs pédagogiques poursuivis par l'animateur de formation. C'est pourquoi un exercice dédié à la formation est construit pour se « positionner » soit :

### **A) En début de séance d'apprentissage**

S'il est accepté ou plébiscité, il constitue alors un véritable « déclencheur d'envies ».

Ainsi, positionner le jeu en démarrage d'un apprentissage sur un thème donné consiste à utiliser une sorte de tremplin qui doit amener les apprenants au niveau visé. C'est dire que l'on attend avant tout une dynamisation du processus d'apprentissage et donc une action de levier sur la motivation des apprenants. À ce stade de découverte, il est préférable de ne pas détailler les objectifs pédagogiques car il s'agit d'abord de motiver et de proposer un regard différent sur une problématique à résoudre.

### **B) En cours de séance d'apprentissage, comme « fil rouge »**

Cette touche ludique distillée ici et là va rythmer la séance et offrir une légèreté souvent appréciable !

L'utilisation ponctuelle du jeu doit pouvoir renforcer certains points importants et familiariser les apprenants avec des situations très diverses. C'est donc une méthode d'apprentissage active, dans laquelle le formateur joue le rôle de facilitateur de l'apprentissage bien plus que celui de dispensateur unique des connaissances.

Il est indispensable d'introduire du mouvement et des déplacements car les apprenants parviennent, en moyenne, à conserver une position statique pendant 20 à 40 minutes. Si nous ne supportons pas de rester sur une chaise très longtemps, n'imposons pas cette contrainte à nos apprenants !

En cohérence avec les principes de base de la pédagogie ludique, on évite ainsi de « plaquer » des apports de connaissances sans lien direct avec ce qui se passe dans la réalité.

Un cours structuré mais sans âme n'aura pas l'effet escompté. Ainsi, il est possible de retirer certains éléments prévus dans le contenu de base mais que l'on ne souhaite pas aborder et de les remplacer par d'autres préceptes, construits selon le même modèle, mais proches des concepts abordés dans la formation.

Il est donc possible de respecter le schéma que l'on s'était fixé tout en y incluant une part de fantaisie ! N'hésitez pas à sortir du cadre de référence.

### **C) À la fin d'une séance comme outil d'évaluation ou de synthèse**

Afin de respecter le style que nous avons institué au début de la formation et pour ne pas « casser » la dynamique, il est judicieux de clore la séance par un support original.

L'objectif sera de renforcer les acquis et de valider l'assimilation des savoirs sous une forme plus ludique qu'une évaluation classique. Cette étape peut également permettre d'identifier les lacunes et de réévaluer les objectifs pédagogiques à la hausse ou, plus souvent, à la baisse. Procédant selon le principe de l'essai/erreur, il offre une excellente occasion de corriger et/ou renforcer ce qui a été vu.

Au total, l'utilisation du jeu comme trame pédagogique apparaît comme un mode ambitieux de mise en œuvre du jeu. Il demande un investissement plus important, le formateur se trouvant amené à réaménager la leçon, à revisiter le contenu de son programme tout en conservant l'essentiel.

Cependant, la réussite d'une formation adoptant une approche ludique dépend pour une grande part des qualités de l'animateur.

Si ce dernier n'a plus la même importance en tant que vecteur d'apprentissage, par rapport à la pédagogie traditionnelle, il reste que son rôle de pilote de la session est essentiel. Même si un bon exercice fonctionne à merveille, il faut tout de même savoir le lancer... et l'arrêter au bon moment. Par ailleurs, un même exercice aura un impact différent selon la personnalité de son animateur.

## Une animation plus dynamique

Les exercices que vous allez découvrir ont été conçus entre 2008 et 2014 et ont été testés au fil de mes animations avec des publics très variés. Les jeux proposés dans le chapitre sur la créativité ont été déposés à l'INPI<sup>2</sup>.

Ils reposent sur une base ludopédagogique qui est le cœur de ma méthode. Cette approche est à consommer sans modération pour peu que l'on sache varier les plaisirs !

La question de l'implication des apprenants étant récurrente, il est indispensable de rythmer sa formation avec des exercices d'assimilation, de réflexion et de détente.

Ces pauses créatives telles que vous allez les découvrir au travers de cet ouvrage ne sont pas seulement destinées à séquencer vos formations, mais elles doivent avoir un sens et un message évident pour que l'intérêt soit toujours présent.

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.

Notre cœur de métier est avant tout l'animation. Évidemment, l'ingénierie et l'accompagnement des stagiaires ne sont pas à négliger. Pour que votre animation soit des plus dynamiques, il est nécessaire de travailler ces exercices avec des groupes déjà constitués, et prêts à découvrir et à vivre des moments surprenants.

Comme vous pourrez le voir au fil des exercices, il est indispensable de choisir le moment opportun et l'exercice sur mesure pour que ce dernier prenne tout son sens.

C'est grâce à une boîte à outils bien fournie que vous serez à même d'animer votre formation avec panache et virtuosité. Adapter son programme avec des outils sur mesure est un gage de réussite.

## Les devoirs du formateur et de l'enseignant

Dans un souci de clarté et dans la continuité de mon premier ouvrage, il m'est apparu indispensable de maintenir la rubrique « intention du formateur » dans le scénario d'animation.

Ainsi, vous allez découvrir dans les fiches « exercice » que le message ou l'information que veut faire passer le formateur revient systématiquement.

---

2. Institut national de la propriété industrielle.

Cela donne une visibilité supplémentaire et permet d'appréhender l'exercice dans son ensemble.

Afin de vérifier si les objectifs du formateur ont été atteints, vous pouvez proposer aux apprenants l'exercice suivant le lendemain : demandez à chacun de venir au tableau écrire un mot qui correspond à ce qu'il a retenu des exercices de la veille.

Vous confirmerez en principe, dans cette étape, que les moments essentiels, les mots, les définitions ainsi que les concepts à retenir sont acquis. Cependant, il reste à valider les objectifs pédagogiques et les intentions cachées du formateur. Pour ce faire, tracez après chaque mot au tableau deux extensions, puis demandez encore à chaque participant de venir compléter ces extensions par des mots nouveaux. Imposez en revanche aux participants d'ajouter des extensions à d'autres mots que les leurs.

Ce petit exercice n'a l'air de rien mais il permet de restituer tous les messages que vous vouliez faire passer. Cela vous évite aussi de vous charger vous-même de ce récapitulatif nécessaire pour pouvoir passer au contenu suivant. Il peut également vous permettre de réajuster vos objectifs de formation.

C'est encore une fois un outil ludopédagogique pertinent et qui va lancer la matinée de façon agréable. Alors, bien sûr un apprenant ne doit pas jouer pour jouer mais travailler en vue d'atteindre l'objectif qui aura été précisé après la contextualisation !

Les intentions du formateur se substituent généralement aux besoins cachés des apprenants et répondent à une demande inconsciente ou mal exprimée. Il est clair que cela nécessite une écoute active constante mais encore faut-il avoir, dans sa boîte à outils, l'exercice qui correspond parfaitement à ces besoins !

Mon intention, avouée cette fois-ci, est de vous proposer une palette variée d'outils d'animation dans des matières classiques mais aussi entre deux contenus trop indigestes.

Si ce deuxième ouvrage vous offre la possibilité de découvrir 45 exercices inédits, le premier vous a donné l'occasion de tester cette approche de la formation avec 40 exercices<sup>3</sup>. La pratique aidant l'apport d'une centaine d'exercices permettrait à tout un chacun d'aborder ses apprenants avec beaucoup plus de sérénité et d'assurance.

---

3. Voir mon précédent ouvrage : *40 exercices ludopédagogiques pour la formation. Savoir impliquer les apprenants*, ESF éditeur, 3<sup>e</sup> édition, 2012.

Certains exercices sont accompagnés d'éléments supplémentaires qui peuvent constituer un préambule, ainsi que des informations indissociables du thème abordé.

L'objectif général est de se familiariser avec cette approche ludique et d'en découvrir les effets.

Le but est de découvrir ces 45 exercices dont 5 nouveaux pour cette 3<sup>e</sup> édition enrichie et de se les approprier.

La finalité est d'aider l'enseignant à accéder à une pratique professionnelle plus dynamique.

Fondamentalement, tout le monde gagne car tout le monde apprend, et on peut dire que le gagnant de ce point de vue est peut-être celui qui fait le plus d'erreurs !

L'erreur est autorisée et même souhaitable, car elle favorise l'apprentissage. Ainsi, le jeu permet de prendre des risques... sans se mettre en danger, car il n'y a pas de jugement.

L'intention est ici au service de l'attention !



## Première partie

# TOURS DE TABLE ORIGINAUX

# Sommaire

<b>Réussir son entrée en scène</b> .....	17
<b>Préambule</b> .....	19
Exercice 1 <b>Mon métier, ma passion</b> .....	21
Exercice 2 <b>J'ai deux métiers !</b> .....	24
Exercice 3 <b>Un réseau de communication</b> .....	27
Exercice 4 <b>Salle d'attentes</b> .....	31
Exercice 5 <b>Où se cachent-ils ?</b> .....	34
Exercice 6 <b>Un portrait chinois farceur</b> .....	38

# Réussir son entrée en scène

**D**ans les exercices qui suivent, vous allez découvrir des tours de table originaux, reposant notamment sur un travail sur les prénoms, qui donnent sans attendre le ton de votre formation. Cette étape nécessite une attention toute particulière de la part du formateur ou de l'enseignant car elle conditionne la suite des événements.

Éviter le tour de table classique n'est pourtant pas toujours possible ; en effet, cette forme habituelle peut vous être suggérée avec insistance. Cependant, si vous disposez d'une marge de manœuvre suffisante, laissez-vous guider par les exercices suivants afin de varier les présentations et d'éviter la routine.

Pensez à ceux qui terminent le tour de table classique et qui parfois ont attendu une heure pour enfin dire que tout a été dit, notamment que leurs attentes correspondent à celles de la majorité des participants !

Il suffit qu'ils se soient placés à la droite du formateur pour qu'ils soient sollicités en dernier : presque systématiquement, le formateur commence par la personne assise à sa gauche ! L'expérience montre, en effet, que nous avons tendance à tourner dans le sens des aiguilles d'une montre.

Les exercices suivants impliquent tous les apprenants simultanément, ce qui évite ce type de désagrément.

Les premiers moments de la formation sont toujours délicats. Ils ne doivent pas être bâclés, ils ne doivent pas non plus être trop longs. Une présentation individuelle synthétique, incluant des attentes ou plutôt une attente précise, sera d'autant plus appréciée qu'elle ne dure pas plus de 5 minutes. Lorsque le groupe est composé de 12 stagiaires, elle nécessite tout de même 1 heure au total.

Pensez aussi à susciter la curiosité de vos apprenants en préparant la salle avant leur arrivée afin de les surprendre et de les interpeller d'entrée. Déposer un papier de couleur sans consigne sur chaque chaise suffit à créer l'étonnement et persuade les récalcitrants de participer à votre formation, même lorsque celle-ci leur a été imposée.

Si vous ne disposez que d'une journée de formation, ce tour de table n'est évidemment pas recommandé. Dans ce cas, demandez plutôt à chaque participant de venir au tableau et de résumer en quelques mots ses attentes. Charge à vous d'y revenir en fin de journée.

À vous d'utiliser les exercices suivants en tenant compte du temps qui vous est imparti et du public visé. Une présentation rapide mais efficace est toujours à privilégier.

# Conclusion

Tous les exercices qui constituent le cœur de cet ouvrage ont pour objectif le développement de la personne. Ils sont également conçus pour faire vivre de réelles expériences aux stagiaires, et non de simples exercices d'application.

Cette méthode s'apparente à l'ADVP\* car elle est centrée sur les personnes du groupe. Cette pédagogie place l'empathie au tout premier plan. Cependant, si vous ajoutez une pointe de jeu et d'humour, vous obtenez une formation structurée et pertinente. Le meilleur moyen de proposer la transformation des apprentissages passe par les outils adaptés aux besoins des apprenants.

Il est crucial de sortir du modèle de l'accumulation classique des savoirs. Or nous savons, depuis Piaget, que l'information, ou la transmission de l'information est insuffisante pour favoriser le développement de la personne, l'apprentissage ou le développement professionnel. Il s'agit d'une construction mentale qui dépasse largement le concept d'accumulation de connaissances. Pas de monotonie ni d'incohérence : mais de la complémentarité dans les méthodes et dans les contenus.

La réussite d'un exercice se mesure avant tout par rapport à l'atteinte ou non des objectifs pédagogiques qui lui ont été assignés. Jouer pour jouer n'est pas un objectif ! La formation se doit d'être un lieu symbolique de croissance personnelle qui permet à chaque stagiaire de développer sa propre personnalité et son rapport au monde.

S'il était normal de poursuivre le travail commencé avec le premier ouvrage<sup>1</sup> qui mettait l'accent sur la dynamique de groupe et la créativité, vous avez pu remarquer que celui-ci a élargi le champ du possible. Plus qu'une méthode, c'est une invitation à créer de nouveaux outils adaptés au manque d'implication constatée de plus en plus en formation.

L'univers ludique possède des vertus certes, mais il ne peut à lui seul répondre à toutes les situations d'apprentissage. Ces outils sont un complément idéal pour dynamiser et renforcer sa propre méthode.

*« Les jeux sont la forme la plus élevée d'investigation »*

Albert Einstein

---

\* La Méthodologie de l'Activation du Développement Vocationnel et Personnel.

---

1. Voir mon ouvrage précédent : *40 exercices ludopédagogiques pour la formation. Savoir impliquer les apprenants*, ESF éditeur, 3<sup>e</sup> édition 2012.

