

GUIDE DES METHODES D'ANIMATIONS PARTICIPATIVES

Le but de ce guide est de vous proposer des nouvelles méthodes pour animer des réunions dont l'objectif est la production, quelle soit d'idées, de réponses à un problème, d'outils techniques, pédagogiques...

Elles permettent de marquer une rupture avec les réunions non participatives. Ces techniques vous aideront à aider, à inciter les participants à puiser dans leurs connaissances et leurs expertises et cela dans un cadre constructif et collaboratif. Certaines de ces méthodes sont qualifiées de « jeux cadres ».

Des documents rédigés par Benoît Hurel (consultant indépendant en intelligence collective) ont servi de base pour élaborer ce guide ainsi que l'ouvrage du référent en matière de jeu, Thiagi (voir bibliographie).

Le présent guide est divisé en deux parties :

1/ Les différents modèles de jeux d'animation

2/ La mise en œuvre de ces méthodes au sein de réunions

1/ LES DIFFERENTS MODELES DE JEUX D'ANIMATION

Les propositions d'animations suivantes vous sont présentées en fonction de plusieurs critères :

- ❖ Les objectifs
- ❖ Le nombre de joueurs
- ❖ La durée
- ❖ Les règles du jeu
- ❖ Les besoins matériels
- ❖ La stratégie
- ❖ Des conseils pour l'animateur

Celles avec un astérisque sont issues de l'ouvrage *Modèles de jeux de formation* (voir bibliographie).

BRAINSTORMING OU REMUE MENINGES

Objectifs de jeu

L'objectif du brainstorming est de générer un maximum d'idées, de les évaluer, et de les partager avec l'ensemble des participants.

Nombre de joueurs

20 – 60

Durée du jeu

20 à 30 minutes

Besoin matériel

Des Post-it® ou des demi feuilles A4.

Des marqueurs (1 par participants + 1 pour l'animateur).

Des feuilles A0 pour la production de chaque équipe.

Un support pour accrocher les rendus de chaque groupe ainsi que le rendu final (tableau / mur / paperboard). Ce support ne doit pas être trop éloigné du groupe.

De quoi accrocher les feuilles au support (aimants, punaises, colles, pâte adhésive réutilisable...).

De quoi photographier le résultat du jeu (appareil photo, smart phone).

Une montre / un chronomètre pour suivre le temps

Comment jouer

Le brainstorming s'effectue en 3 temps :

- Plusieurs petites équipes (4 ou 5 personnes) commencent par un brainstorming classique : 5 minutes sont allouées pour proposer un maximum d'idées sur Post-it® en lien avec le sujet proposé (sans critiques, jugements ou sélections).
- En seconde phase, chaque équipe doit produire un regroupement des idées suivant les axes thématiques sous-tendus.
- Les équipes organisent, structurent et classent leurs idées - proposées en 1^{ère} phase - et en ajoutent d'autres s'ils estiment cela nécessaire. Les productions de chacune des équipes sont affichées de manière visible par tous.
- En troisième partie, les équipes regroupent sur un support final les feuilles ou post-it retenus (enlever les redondances, reformuler certaines propositions). Elles peuvent aussi compléter la production et de discuter des idées fournies.

Stratégie

Le processus de brainstorming est un exercice rapide et cadencé. En début de réunion il est important de rappeler aux participants l'objectif du jeu et les différentes étapes, afin de que chacun puisse « suivre le rythme ». De plus, il est nécessaire de rappeler que le brainstorming n'a pas vocation à produire une liste exhaustive d'idée, mais d'amorcer la réflexion des discussions qui auront lieu ensuite.

La méthode proposée est une légère adaptation de la méthode classique de Brainstorming.

Conseil à l'animateur

Prenez une photo du support final pour illustrer votre compte-rendu.

Pour aller plus loin :

Si vous voulez plus d'informations sur cette technique d'animation...

<http://erwan.neau.free.fr/Toolbox/Brainstorming.htm>

<http://innovalo.scola.ac-paris.fr/former/equipe/outils/brainstorming/index.htm/>

http://www.iaat.org/telechargement/guide_methodo/2_1_brainstorming.pdf

LE JEU DE L'ENVELOPPE (*)

Objectif du jeu

L'objectif de ce jeu est de permettre à chaque participant de pouvoir s'exprimer par écrit sur un problème, un thème.

Nombre de joueurs

5 - 15

Durée de jeu

15 - 30 minutes

Besoin matériel

Autant d'enveloppes de type A5 ou A4 que d'« items » auxquels vous voulez que le groupe réfléchisse.

Des demi feuilles A4, si possibles de couleur, avec autant de couleurs différentes que d'enveloppes.

Des marqueurs (1 par participants + 1 pour l'animateur)

Un support pour accrocher les demi feuilles A4 (tableau / mur / paperboard). Ce support ne doit pas être trop éloigné du groupe.

De quoi accrocher les feuilles au support (aimants, punaises, colle, pâte adhésive réutilisable...)

De quoi photographier le résultat du jeu (appareil photo, smart phone).

Une montre / un chronomètre pour suivre le temps.

Comment jouer

Dans cet exercice, vous allez recueillir de l'information en lien avec l'expérience et l'expertise de chaque participant.

- Vous faites tourner la première enveloppe avec le titre (problème, item à traiter...) marqué dessus. Chaque participant note sur une demi feuille A4 en majuscules et assez gros les idées / solutions en lien avec le sujet de l'enveloppe.
- Avant que la première enveloppe ait presque fait le tour des participants, lancer la deuxième et ainsi de suite, jusqu'à avoir épuisé le nombre d'enveloppes que vous voulez remplir.
- Une fois toutes les enveloppes remplies, procéder au dépouillement en affichant les feuilles sur un support. Vous aurez pris soin de « découper » le support en d'autant de cases que des thèmes sur les enveloppes.
- Vous pouvez commenter les redondances, les résultats surprenants... S'ils le veulent, les participants peuvent expliquer leurs choix.

Stratégie

L'enveloppe va permettre à chacun de pouvoir s'exprimer sans être coupé par un autre participant, de pouvoir « sécher » sur une des catégories sans se sentir pointé du doigt...

Ce jeu peut permettre à l'animateur de participer sans pour autant prendre la parole ni orienter le groupe. Votre participation est anonyme au même titre que les autres.

Vous pouvez aussi réaliser des petits groupes pour remplir les enveloppes mais il existe un risque que chacun ne s'exprime pas car un groupe = une feuille dans l'enveloppe. Par contre, cela permettra de créer un échange entre les participants.

Le jeu de l'enveloppe proposé ici est une adaptation du jeu de l'enveloppe de Thiagi.

Conseil à l'animateur

Prenez une photo du support final pour illustrer votre compte-rendu. Vous pourrez établir la synthèse à l'aide des éléments présents sur le support.

CARTE D'EMPATHIE

Objectif du jeu

L'objectif de ce jeu est de développer rapidement le profil d'un client ou d'un usager.

Nombre de joueurs

3 – 10 (par carte d'empathie)

Durée de jeu

10 - 15 minutes

Besoin matériel

Des feuilles A0.

Des marqueurs, des feutres de plusieurs couleurs (deux ou trois par participants).

Prévoir un support pour accrocher les feuilles.

De quoi photographier le résultat du jeu (appareil photo, smart phone).

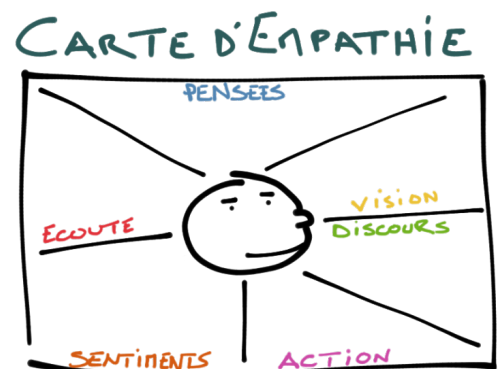
Une montre / un chronomètre pour suivre le temps

Comment jouer

Les personas (ou personnages imaginaires) aident à focaliser l'attention d'un groupe impliqué dans un projet. Bien que créer une carte d'empathie ne soit pas un exercice rigoureux, le processus d'exploration et de recherche requis pour développer un persona peut rapidement aider un groupe à se focaliser sur les éléments importants : les personnes.

Dans cet exercice, vous allez construire une analyse d'une personne à l'aide du groupe.

- Commencez par dessiner un large cercle qui vous laissera la place pour y écrire à l'intérieur. Ajouter des yeux et des oreilles pour que cela ressemble à une grosse "tête".
- Demander au groupe de donner un nom à ce persona.
- Partagez l'espace autour de la tête en grandes sections : «pensées», "vision", "discours", "action", "sentiments", "écoute"
- Demander au groupe de décrire - du point de vue de ce persona - quelles sont ses expériences, son vécu au travers des catégories, depuis ses pensées jusqu'à son écoute.
- L'objectif de ce jeu est de créer un degré d'empathie du persona avec le groupe. Cet exercice ne doit pas prendre plus de 15 minutes.
- Demander au groupe de synthétiser : « Qu'est-ce que cette personne veut ? Quelles sont ses motivations ? Que pouvons-nous faire pour cette personne ? »



Stratégie

Le groupe devrait se sentir à l'aise de vérifier auprès de chacun ses références intégrées à la carte d'empathie. Lorsque ceux-ci arrivent, on peut entendre : « Que penserait un tel ou un tel ? ». Il est bon de garder la carte d'empathie visible tout au long de l'exercice afin de conserver un point de focal au sein du groupe.

Le jeu de la carte d'empathie a été développé par Scott Matthews de XPLANE.

Conseil à l'animateur

Prenez une photo du support final pour illustrer votre compte-rendu.

STORYBOARD

Objectif de jeu

Demander aux joueurs d'imaginer et de décrire un futur idéal sous forme de séquences/scénario, en utilisant des mots et des images. Le storyboard est une technique suffisamment flexible pour être utilisé sur n'importe quel sujet, et pas seulement un futur idéal. Mais elle est particulièrement efficace comme exercice de prospective puisqu'elle permet aux joueurs d'imaginer et de créer des opportunités et possibilités. Les joueurs racontent une histoire avec un « happy end », et en produisant des scénettes pour différents futurs. Le storyboard peut, par exemple, être aussi utilisé par des agents pour décrire leurs expériences sur un projet, montrer leur approche pour résoudre un problème - son utilisation est seulement limitée par l'imagination.

Nombre de joueurs

8 - 20

Durée de jeu

40 minutes à 1h15

Besoin matériel

Des marqueurs

Des paperboard (un par stand)

Des Post-it



Comment jouer

Avant la réunion, déterminer le sujet autour duquel les joueurs vont construire leur histoire idéale. Lorsque la réunion commence, diviser le groupe en paires ou en groupe de trois ou quatre, en fonction de la taille du groupe global. Fournissez des marqueurs, des post-it, et des stands avec paperboard.

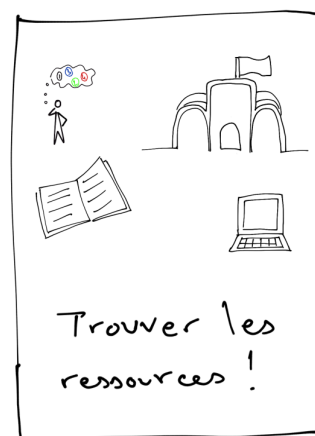
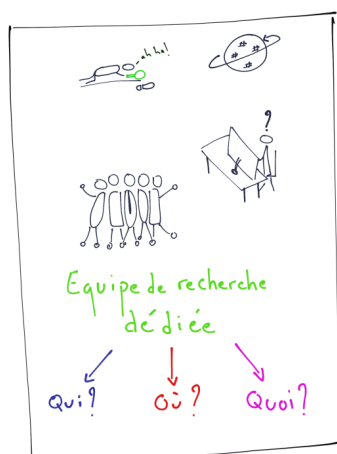
- Dites aux joueurs que le l'objectif de ce jeu est de raconter aux autres joueurs une histoire positive. Le sujet de l'histoire est « le futur idéal pour [SUJET] » - pour une équipe, un produit, une entreprise, quel que soit le sujet décidé en amont. La mission des joueurs est de décrire visuellement ce sujet et de le raconter au reste du groupe.
- Après la formation du groupe, donner-leur 30 à 40 minutes pour (1) s'accorder sur un futur idéal, (2) déterminer les étapes qui y mèneront, et (3) dessiner chaque étape dans une séquence de grandes images ou scènes, une par feuille de paperboard.
- Prévenir deux minutes avant la fin et lorsque le temps est écoulé, rassembler tout le monde. Demandez à un volontaire de raconter l'histoire.

- Après que chaque groupe ait présenté son histoire, demandez-leur ce qui les inspire dans ce qu'ils ont entendu. Résumer tous les thèmes récurrents et demander les avis, les observations, les révélations à propos des histoires.

Stratégie

En tant qu'animateur de ce jeu, soyez conscient du fait que beaucoup de participants risquent de paniquer lorsque vous leur direz qu'il s'agit d'un exercice de dessins à grande échelle. Rassurez-les leur disant que l'histoire est le point crucial de l'exercice et que les images n'ont qu'un rôle de support. Ils peuvent utiliser des mots, ou expressions, pour clarifier les images, et ils peuvent bien sûr sélectionner « l'artiste » au sein du groupe pour que tout le monde n'ait pas forcément à apporter sa « touche » sur le papier (même si c'est plus amusant pour ceux qui le font). Enfin, rappeler qu'ils n'ont pas suffisamment de temps quoiqu'il arrive pour produire un chef d'œuvre, et que les « bonhommes bâton » fonctionnent parfaitement pour décrire une idée.

Pour le format de présentation, il y a différentes options. Les groupes peuvent afficher les affiches papier à la suite ou plus simplement laisser le paperboard intact et retourner chaque page sur le stand pendant qu'ils racontent/présentent l'histoire. Ils peuvent aussi choisir d'afficher les pages en ligne et de les cacher, et d'utiliser un des membres du groupe pour dévoiler chaque affiche et créer des instants de « voilà ! ». Dites-leur de s'amuser avec cette présentation. Le processus de création et de partage des histoires est ce qui compte plus.



Conseil à l'animateur

Prenez des photos des storyboard pour illustrer votre compte-rendu.

LES SIX CHAPEAUX DE LA RÉFLEXION

Objectifs de jeu

La méthode des six chapeaux de la réflexion permet au groupe de se concentrer, de manière coordonnée, sur différentes formes d'analyses et de points de vue. Ils peuvent ainsi canaliser leurs énergies et leurs réflexions dans un sens commun.

La méthode des 6 chapeaux de la réflexion® est un outil de créativité et de travail en groupe qui permet l'emploi du concept de pensée latérale.

Nombre de participants

4 - 20

Durée de jeu

20 minutes à 1h30







Besoin matériel

Les « chapeaux » : Vous pouvez fabriquer « un chapeau » en papier avec une feuille de couleur ou poser au centre de la table un objet de la couleur que vous souhaitez voir les membres du groupe revêtir. Vous pouvez aussi coller un post-it coloré sur le participant. Il faut que les participants voient clairement quel chapeau est porté par le groupe et qu'il puisse identifier le chapeau bleu.

Des cartes qui redonnent la définition de chaque couleur de chapeau

Comment jouer

Les participants se retrouvent pour échanger/débattre sur un sujet particulier. Il peut s'agir d'un projet opérationnel et concret, d'imaginer des scénarios, de rechercher une solution à un problème, etc. Un des participants est nommé médiateur (c'est-à-dire qu'il portera tout au long des échanges un chapeau bleu) et aura la mission de réguler, et définir quelle couleur de chapeau les autres participants porteront en fonction des orientations du débat. Chaque chapeau est représenté par une couleur, qui est associée à une approche intellectuelle du sujet traité.

	<u>Le chapeau Blanc</u> : est factuel, il fournit uniquement des chiffres et des faits, sans analyse ou interprétation. Le Blanc est neutre et impartial.
	<u>Le chapeau Rouge</u> : permet au « porteur » d'exprimer ses sentiments et ressentis sans jugement de la part de ses coparticipants. Il offre un point de vue basé sur l'intuition, la réflexion subconsciente. Le Rouge exprime le feu, la passion, les sentiments humains.
	<u>Le chapeau Noir</u> : ce chapeau doit conférer une vision prudente, critique d'une situation, voire pessimiste. Cette approche permet de mettre en évidence les obstacles et difficultés, mais il ne faut pas en abuser... ou bien il peut mener à la paralysie. Le Noir illustre la négativité.
	<u>Le chapeau Jaune</u> : reflète un esprit optimiste et volontaire. Ce chapeau est l'opposé direct du chapeau noir. Lorsque le groupe porte le chapeau jaune, tous les avantages sont révélés, même si la situation n'offre pas « bon côté » à première vue. Le jaune représente le soleil, l'espoir, le positif.
	<u>Le chapeau Vert</u> : est synonyme de créativité, il doit permettre de trouver des solutions répondant à toutes les informations exposées grâce aux précédents chapeaux, et notamment au chapeau Noir, afin de répondre à des difficultés ou des obstacles. Le vert représente la nature, la richesse et la créativité.
	<u>Le chapeau Bleu</u> : enfin, est souvent attribué au médiateur sur l'ensemble du processus de réflexion, car il traduit une certaine prise de recul, et tempore les échanges. Il informe aussi ses coparticipants d'un changement de point de vue / d'un changement de chapeau. Le médiateur peut par ailleurs, cumuler deux chapeaux afin de participer aux échanges. Et les autres participants peuvent eux aussi porter un chapeau Bleu en fin de session pour apporter un regard détaché et synthétique. Le Bleu est associé au ciel (de beau temps), la hauteur, et la sérénité.

Le médiateur a la responsabilité de s'assurer que les participants respectent l'approche de chaque couleur de chapeau, mais surtout que tous interagissent sur les mêmes bases de couleur. C'est-à-dire que le groupe pense, en même temps, avec la même couleur de chapeau/la même approche intellectuelle. Cette forme de pensée dite « pensée parallèle » se différencie de la critique ou des polémiques habituelles du pour ou du contre, sans nuance et favorise davantage le travail collaboratif.

Vous devez réfléchir à la façon dont vous allez enchaîner les couleurs des chapeaux. Par exemple, dans le cas d'idées neuves, le chapeau jaune devrait toujours être utilisé avant le noir. L'ordre défini dans le tableau ci-dessus peut vous servir de modèle.



Source : wikipédia / carte heuristique "les 6 chapeaux" Yves GUILLOU

Stratégie

Lorsque deux intervenants (ou plus) échangent sur un thème ou un sujet, il est presque certain que la rencontre de leurs points de vues mènera à une certaine forme d'affrontement ou d'opposition. Or dans une réunion de créativité, ce genre de processus est relativement nocif, car il occulte les bénéfices d'une mutualité et d'un échange constructif. De plus si le groupe est constitué de plusieurs personnes, certains participants pourraient se retrouver en retrait vis-à-vis des opposants et ne pas apporter leurs contributions. Ainsi, lorsqu'il y a opposition, une divergence d'opinions, la créativité souffre la conflictualité engendrée.

Cette méthode a été élaborée par Edward de Bono.

Conseil à l'animateur

L'animateur aura tendance à porter le chapeau bleu. S'il veut également porter d'autres chapeaux, il faut prévoir une personne pour prendre des notes sur les échanges qui seront faits. Il est à noter que pour cette animation, il faut prévoir une disposition des tables qui permettent à chaque participant de voir l'ensemble de ses collègues.

Afin de faciliter la démarche, et de pouvoir rappeler à tout moment le rôle de chaque couleur de chapeau, le médiateur doit disposer de cartes mémos.

Pour aller plus loin :

Si vous voulez plus d'informations sur cette technique d'animation...

[Une autre fiche détaillant les rôles des chapeaux](#)

LA MATRICE (*)

Objectifs de jeu

L'objectif est de faire analyser et évaluer les points positifs et négatifs de certaines situations par l'ensemble des membres du groupe, d'explorer les interrelations entre différents concepts.

Nombre de joueurs

3 - 12

Durée du jeu

10 à 45 minutes

Besoin matériel

Des jetons de couleur (3 séries de couleurs) : une dizaine par couleur

Quelques feuilles A0 où dessiner la matrice

Des (demi) feuilles A4

Des stylos (1 par personne)

Une grande règle (pour dessiner la matrice)

Un feutre pour dessiner la matrice

Comment jouer

Il faut identifier les idées ou les thèmes à croiser.

- Dessinez la matrice avec le même nombre de colonnes et de lignes que d'idées choisies. Numéroté les lignes et les colonnes et numéroté les cases (par exemple « 15 » à l'intersection de la colonne 1 et de la ligne 5 et « 51 » à l'intersection de la colonne 5 et de la ligne 1). Ecrire les idées choisies en dessous de la matrice en les numérotant. Pour la suite du jeu, l'idée qui correspond au premier chiffre est considérée comme meilleure / plus importante / avec un enjeu plus élevé que celle qui correspond au second chiffre.

- Formez trois groupes de taille sensiblement identiques et les répartir autour de la feuille. A tour de rôle, un groupe sera « juges », un autre joue et le troisième a le rôle de « challengers ».

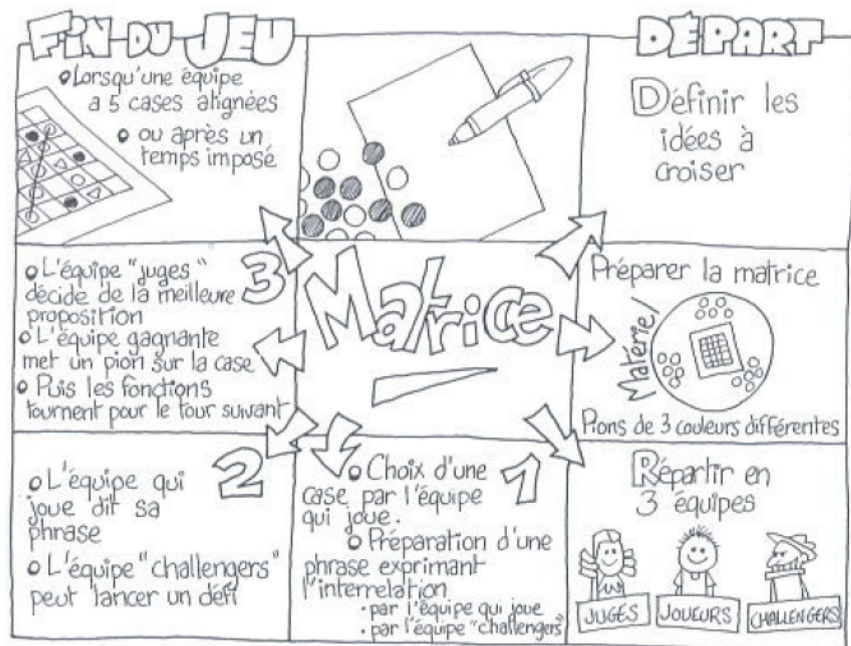
- Définissez le premier groupe qui sera « juges », le groupe à sa gauche commence à jouer. C'est-à-dire qu'il choisit une case de la matrice et recherche une phrase exprimant le mieux le lien entre les deux idées. En même temps, le groupe « challenger » peut lancer un défi en proposant sa propre phrase avec un meilleur « argument ».

Si l'équipe choisit une case portant un double chiffre identique (11, 22, 33...), la phrase donnée par l'équipe doit mettre en avant le caractère majeur de l'idée.

- S'il n'y a pas de défi, les juges décident si la proposition du 1er groupe est acceptable ou non. Si elle l'est, le groupe pose un pion de sa couleur sur la case. Si elle ne l'est pas, la case est laissée vide.

- En cas de défi, si les juges décident que la première proposition est meilleure, le 1er groupe occupe la case avec un jeton. De plus, il enlève au 2ème groupe un de ses jetons déjà présent sur la feuille. Il ne se passe rien si l'équipe n'a pas encore de jetons. Vous pouvez décider de vous passer de la règle qui consiste à retirer un pion de l'équipe adverse si vous souhaitez réduire la durée du jeu. Si l'équipe des juges décide que c'est la proposition des « challengers » qui est la meilleure, c'est leur groupe qui pose un jeton sur la case.

- Puis les équipes tournent : l'équipe « challengers » devient l'équipe qui joue, l'équipe qui vient de jouer devient juges (les fonctions changent en se décalant par la droite). Le jeu continue suivant la même procédure.
- Le jeu s'arrête lorsqu'un groupe occupe 5 cases alignées (horizontalement, verticalement ou en diagonale)



Stratégie

Ce jeu va permettre de faire émerger les meilleurs arguments quand deux concepts sont opposés, sans provoquer d'affrontements entre les participants. Ce jeu peut servir d'aide à la décision en explorant les effets possibles de différents paramètres.

Conseil à l'animateur

Suivant le nombre de participants, prévoir une table isolée où poser la matrice et où les trois groupes peuvent tenir autour.

Laissez environ 5 minutes de réflexion pour que l'équipe trouve sa phrase et demandez leur de la noter avant de la dire. Récupérez les papiers et n'oubliez pas d'indiquer quelles sont les phrases reconnues comme « gagnantes ». Cela vous servira pour la suite du travail et/ou le compte-rendu.

De 5 en 5 (*)

Objectifs de jeu

L'objectif est de générer une liste d'idées rangées par ordre d'importance, en permettant à chacun d'exprimer ses idées.

Nombre de joueurs

10 – 30

Durée du jeu

20 à 40 minutes

Besoin matériel

Des feuilles A4 pour les participants

Des marqueurs, feutres (au moins un par participant et pour l'animateur)

Une montre / un chronomètre pour suivre le temps

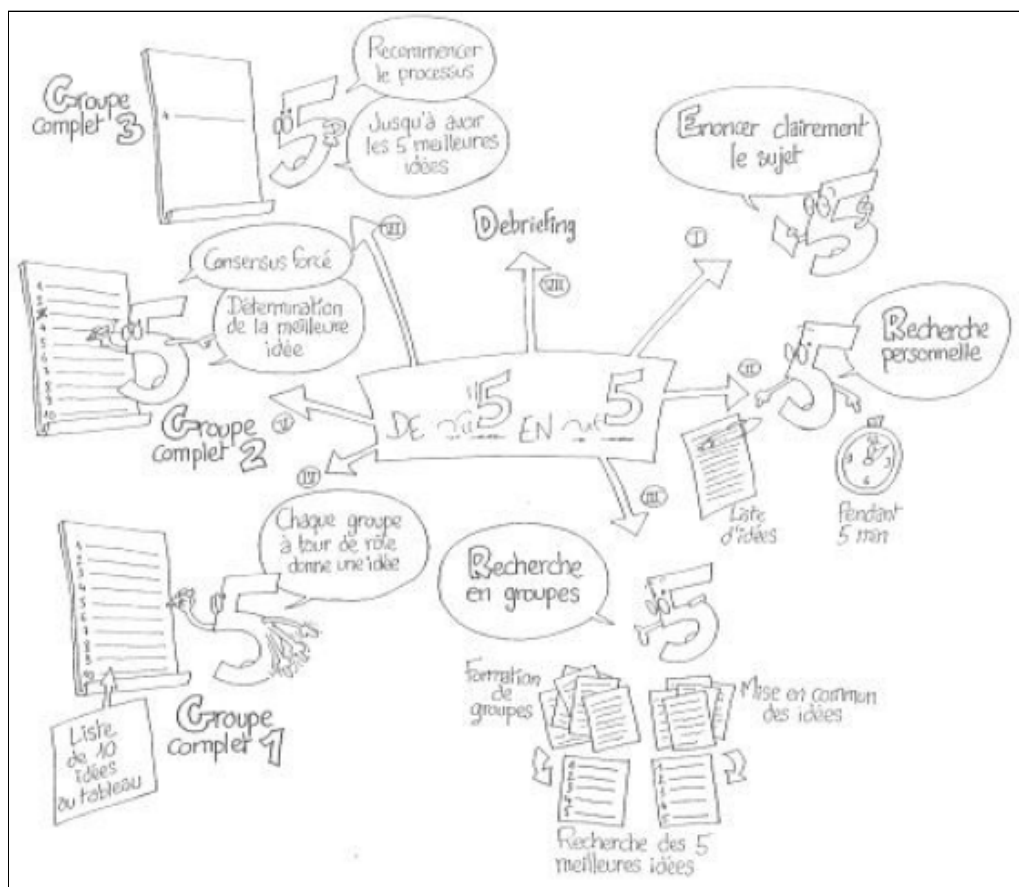
Un support (tableau, paperboard) pour l'animateur

Comment jouer

« De 5 en 5 » comporte 3 phases : Recherche personnelle / Recherche en petits groupes / Travail en groupe complet.

Le déroulement se fait en plusieurs étapes :

- Enoncez clairement le sujet et si nécessaire, répondre aux questions pour permettre sa compréhension par tous.
- Pendant 5 minutes, chacun des participants prépare seul une liste d'idées reliées au sujet.
- A la suite, formez des groupes d'environ 3-4 personnes (le mieux est d'avoir au minimum 3 groupes). Donnez de nouveau 5 minutes pour regrouper l'ensemble des idées des individus puis leur demander de réduire la liste aux 5 idées qui semblent les plus intéressantes à l'ensemble du groupe.
- Chaque groupe donne alors à tour de rôle une idée de sa liste (une idée qui n'a pas déjà été proposée par un autre groupe). Si besoin, la reformuler pour la raccourcir et l'écrire au tableau ; continuer ainsi jusqu'à avoir au tableau une liste de 10 idées que l'on numérote de 1 à 10. Si vous désirez faire un système de score, différencier l'appartenance d'une idée à un groupe par de la couleur, des initiales, un signe.
- Consensus forcé : en ne prenant en compte que la liste générale, chaque groupe se concerte sur un temps court pour choisir l'idée qui sera, à son avis, le plus choisi par l'ensemble des groupes. Chaque groupe écrit le numéro de l'idée retenue sur une feuille.
- Chaque groupe dit son choix. On met une croix sur le tableau en face de la proposition. Le score de chaque équipe est égal au nombre d'équipes qui ont choisi leurs idées. Souligner l'idée qui a eu plus grand nombre de croix en précisant qu'elle est arrivée N°1 de la liste finale et rayer là. S'il y a égalité pour deux idées, deux possibilités :
 - Le comptage des points est identique mais on laisse les deux idées en jeux
 - On donne une minute à chaque groupe qui a choisi l'une ou l'autre de deux idées pour défendre son choix et le reste des participants votent à main levée pour déterminer la meilleure idée.
- Recommencez à l'étape du choix d'une idée par les groupes jusqu'au classement des 5 idées les plus importantes (ou plus si cela vous semble justifié). Si vous avez comptabilisé les points, félicitez l'équipe gagnante.



Stratégie

« De 5 en 5 » peut être utilisé en début d'atelier pour faire ressortir les idées fortes sur le sujet qui va être traité par la suite.

Les groupes doivent retenir non pas l'idée qu'ils préfèrent mais celles dont ils pensent qu'elle va remporter le plus de suffrage.

Conseil à l'animateur

La formulation du sujet est primordiale. Vous pouvez éventuellement photographier la liste finale pour illustrer votre compte-rendu.

Le World Café

Objectif du jeu

L'objectif de ce jeu est de générer des idées, partager des connaissances, stimuler une réflexion novatrice et analyser les possibilités d'action par rapport à des sujets et des questions définis.

Nombre de joueurs

20 - 200

Durée de jeu

40 minutes- 1 h 30

Besoin matériel

Des petites tables rondes

Des demi feuilles A4.

Des marqueurs (1 par participant)

Un support pour accrocher les demi feuilles A4 (tableau / mur / paperboard).

De quoi accrocher les feuilles au support (aimants, punaises, colle, pâte adhésive réutilisable...)

De quoi photographier le résultat du jeu (appareil photo, smart phone).

Une montre / un chronomètre pour suivre le temps

Comment jouer

- Placez quatre ou cinq personnes à de petites tables rondes ou en petits groupes de dialogue et expliquer leur les règles du jeu en précisant l'enchaînement de trois phases. Une de 20 minutes, une de dix minutes, une de cinq minutes ou dix minutes (les temps peuvent varier selon la question). Vous pouvez placer au centre de chaque table la question sur laquelle les groupes doivent se pencher afin qu'elle soit toujours visible et au centre des réflexions.
- Encouragez les hôtes de table et les membres à noter, griffonner et tracer les idées-clés sur les nappes ou de noter les idées-clés sur de grandes fiches ou des sets de table placés au milieu du groupe.
- A l'issue du premier échange (vous pouvez arrêter les échanges à l'aide d'un bruit incongru : sifflet, gong...), demandez à une personne de rester à sa place en tant que "hôte de table" pendant que les autres font fonction de voyageurs ou "d'ambassadeurs d'idées". Les voyageurs vont apporter des idées-clés, des sujets et des questions dans les nouvelles conversations.
- 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 invités à établir des liens entre les idées issues des conversations menées à la table précédente en écoutant les autres avec intérêt et en développant les contributions des autres.
- Les idées, les questions et les sujets commencent à se raccorder et à s'associer au fur et à mesure que les personnes se déplacent d'un échange à un autre. A la fin du deuxième tour, toutes les tables ou tous les groupes de dialogue auront fait l'objet d'une pollinisation croisée d'idées issues de conversations antérieures.
- Lors du troisième tour d'échanges, les invités sont libres de retourner à leurs tables d'origine afin de faire la synthèse de leurs découvertes ou de poursuivre leurs visites à de nouvelles tables après avoir désigné un autre ou le même hôte.
- Au dernier groupe, demandez de noter une idée phare / essentielle sur une demi feuille. Selon le nombre de participants, vous pouvez demander une idée par table ou une idée par participants. Au gong final, les groupes sont invités table par table à aller afficher leur idée sur le support prévu à cet effet.
- Deux possibilités s'offrent à vous selon le temps dont vous disposez et selon votre envie :
 - Inviter les participants à découvrir l'ensemble des idées notées au mur et débriefer avec eux des résultats (à faire si votre groupe et/ou le nombre de réponses ne sont pas trop nombreux)
 - Inviter les participants à découvrir l'ensemble des idées notées au mur et clore la réunion. Récupérer les informations, exploiter-les de manière à obtenir une réponse à votre question, des pistes d'actions à mettre en place, le canevas de la prochaine réunion...

Stratégie

Ce speed dating d'idées sera réussi si vous avez bien identifié la question à laquelle vous voulez que vos groupes répondent sans trop la fermer ou trop la laisser ouverte. Il doit être formulé de façon à impliquer les participants : « A votre avis... », « Comment feriez vous pour... »

Le World Café offre l'opportunité de se déplacer entre les tables, de rencontrer de nouvelles personnes, de communiquer activement ses pensées et d'associer le fond de vos découvertes à des sphères de réflexion qui s'élargissent sans cesse. Les participants apportant des idées ou sujets-clés à de nouvelles tables, ils échangent des perspectives et enrichissent ainsi considérablement la possibilité de créer des idées nouvelles.

Conseil à l'animateur

Cette technique nécessite d'avoir une pièce suffisamment grande pour disposer les tables assez éloignées les unes des autres pour que les groupes travaillent sans se gêner.

Vous pouvez éventuellement photographier le « mur d'idées » pour illustrer votre compte-rendu.

Pour aller plus loin :

Si vous voulez plus d'informations sur cette technique d'animation...

[Un chapitre sur le world café issu d'un guide belge](#) (voir BIBLIOGRAPHIE)

2/ LA MISE EN ŒUVRE DE CES JEUX AU SEIN DE REUNIONS

Pourquoi jouer ?

Le jeu permet de changer la vision des participants par rapport aux réunions classiques. Ce dispositif est fait pour emporter l'adhésion de tous, permettre à chacun de s'exprimer, seul et/ou au sein d'un groupe. Le fait d'avoir (dans la majorité des cas) un support visuel écrit permet de maintenir la ligne directrice de l'objectif de la réunion tout au long de sa durée. Vous pouvez aussi le ramener aux autres réunions si votre projet en nécessite plusieurs.

Le but est de favoriser la participation, l'apport de connaissance et la construction collective.

La mise en place d'un jeu est à intégrer dans le contexte d'une réunion bien organisée.

Quel jeu choisir ?

Les jeux doivent être choisis en fonction de ce que vous voulez obtenir à la fin de la partie. Selon les méthodes de jeux, vous pouvez obtenir des idées fortes en lien avec le sujet, identifier les potentiels réticences à lever, les atouts...

Les jeux doivent vous aider à obtenir quelque chose de précis. Au cours de vos ateliers, vous pouvez donc enchaîner plusieurs jeux ou les répartir sur plusieurs réunions si votre projet en nécessite plusieurs. Un seul jeu n'a pas vocation à résoudre entièrement un problème. Ce n'est qu'un outil.

Mais quelque soit le jeu, Il est impératif de prendre le temps nécessaire pour expliquer les règles du jeu (en amont du jeu ou au cours des différentes phases selon le jeu choisi) et quelles soient comprises par l'ensemble des participants.

Quand jouer ?

Un jeu n'est pas obligé de durer tout le temps de votre atelier. Il peut être joué au début pour aider le groupe à cerner le sujet, au centre de la réunion pour faire de la production... Il existe également des jeux pour permettre d'évaluer la qualité de l'animation. Un chapitre de l'ouvrage de Hourst et Thiagi leur est consacré.

Comment jouer ?

Les exemples présentés ici peuvent être modifiés sur de très nombreux points pour pouvoir s'adapter à vos besoins, à vos envies, à celles du groupe.... Dans le livre de Thiagi (voir BIBLIOGRAPHIE), de nombreux exemples de modifications selon le nombre de participants, le temps, les conditions matérielles vous sont proposés. N'hésitez pas à vous emparer de ces jeux, voire à en inventer de nouveaux.

Le rôle de l'animateur

Dans l'idéal, les notions de hiérarchie ne sont pas censées intervenir entre les participants. Chacun est au même niveau pendant le temps de la réunion et a les mêmes droits de s'exprimer. De même que les experts ne doivent pas être les seuls à s'exprimer sur le sujet de la réunion.

« Quelque soit son rang hiérarchique, celui qui a pris en charge l'animation de la réunion doit être considéré comme « le patron de la réunion ». Ce principe reste valable même quand l'animateur est de rang hiérarchique inférieur à celle des participants. » (*Bien conduire et animer vos réunions*, Bruno BARJOU; Territorial éditions, 2009)

Dans la réalité, l'animateur doit être conscient des personnalités présentes autour de la table et il ne doit pas se laisser phagocyter la maîtrise de la réunion, sans pour autant vexer ou frustrer les participants qui ont beaucoup à dire.

On peut synthétiser les 3 principales actions de l'animateur comme suit* :

- 1) Reformuler et relancer
- 2) Assurer la régulation des échanges
- 3) Faire le point et faire la synthèse

* (La conduite de réunions : les fondamentaux du travail en groupe, Roger MUCCHIELLI, ESF Editeur, 2004)

Au vu des missions de l'animateur, **son expertise dans le domaine de la réunion n'est pas obligatoire.**

Le rôle de l'animateur se rapproche de celui d'un équilibriste et d'un chef d'orchestre !

Les qualités de l'animateur

Les participants à la réunion viennent la plupart du temps des directions différentes. Ils ont chacun leur technicité, leur vocabulaire et non pas tous le même background en terme de participation à des réunions visant à produire quelque chose.

L'animateur doit donc :

- ❖ Exposer clairement l'objectif et guider les participants vers ce but tout le long de la réunion ;
- ❖ Ressentir l'ambiance du groupe et la prendre en compte ;
- ❖ Motiver les participants, les faire adhérer à la réussite de la réunion ;
- ❖ Identifier les compétences, les expériences, le degré d'intérêt de chaque participant pour en tirer le meilleur au cours de la réunion et/des prochaines ;
- ❖ Savoir cadrer les éventuels éléments perturbateurs ;
- ❖ Faire en sorte que chacun puisse s'exprimer (cela peut passer par la technique d'animation ou un passage de paroles décidé par l'animateur) ;

Pour effectuer toutes ces choses, l'animateur dispose de petites techniques très utiles.

La reformulation : A faire fréquemment sur les propositions qui ont été énoncées afin de s'assurer de leur bonne compréhension par soi-même et par l'ensemble des participants.

Le support écrit : Utile en complément notamment de la reformulation. Le groupe a produit une idée, une proposition... tout le monde l'a validé, elle est notée (paperboard, tableau, powerpoint...).

L'ensemble des participants l'a sous les yeux et la garde en mémoire. Cela vous aidera également pour le compte-rendu.

Les questions : Elles permettent d'aiguiller les échanges / de relancer les échanges / d'obtenir l'accord du groupe sur les propositions faites...

Pour cela, vous disposez de plusieurs types de questions : ouvertes, fermées (réponse oui ou non), à choix forcé (le choix à faire est contenu dans la question).

L'attention : Vous devez être attentif

- ❖ A votre comportement. C'est-à-dire, savoir prendre de la hauteur par rapport au déroulement de la discussion pour la recadrer ou reformuler les propositions émergentes.
- ❖ Au comportement et aux signaux non verbaux du groupe. C'est-à-dire aux éventuelles personnes réticentes, aux baisses d'attention (qui surviennent généralement toutes les 20 minutes)...

Le regard : C'est un élément essentiel de la communication non verbale. Regardez la personne à qui vous posez une question ou qui vous parle. Si la question s'adresse au groupe, balayez du regard l'ensemble des participants. Faites attention aux personnes situées juste à côté de vous qu'il est souvent moins facile de regarder que celles en face de vous.

Votre regard peut vous aider à appeler une réponse d'une personne précise ou inviter une personne à prendre la parole.

La participation de l'animateur

« L'animateur assure toujours une fonction de facilitation et de régulation (si besoin est) [...]. En revanche, selon le type de réunion, il interviendra ou non sur le fond. Parfois il est essentiel qu'il reste neutre et se centre uniquement sur la forme de réunion. » (*Bien conduire et animer vos réunions*, Bruno BARJOU; Territorial éditions, 2009)

Cette position de neutralité n'est pas toujours facile à tenir. Dans le cas des animateurs des réunions pour la suite du séminaire de la DGACQV, ce sont en plus des sujets qu'ils ont eux-mêmes choisis et donc forcément pour lesquels ils ont une appétence et un enrichissement à apporter.

Certaines des techniques d'animation (comme le jeu de l'enveloppe par exemple) peuvent permettre à l'animateur de se mettre dans la peau d'un participant et ainsi apporter sa pierre à l'édifice.

Il peut aussi distiller ses idées comme des exemples quand il explique les objectifs de la réunion ou lorsqu'il explique la méthode. Mais attention à ne pas trop orienter le groupe.

BIBLIOGRAPHIE / POUR ALLER PLUS LOIN:

L'ouvrage de référence (utilisé pour alimenter ce guide) :

- ❖ **Modèles de jeux de formation : les jeux cadres de Thiagi ; Bruno Hourst, Sivasailam Thiagarajan, Editions d'Organisation, 2004**

Lire [l'introduction du livre](#)

- ❖ **Méthodes participatives : un guide pour l'utilisateur, Fondation Roi Baudoin, 2006.**

[Téléchargeable sur internet](#), cet ouvrage présente plus d'une dizaine de méthodes dont la plupart vise un public plus large que des collègues au sein d'une collectivité.

- ❖ **Bien conduire et animer vos réunions, Bruno BARJOU; Territorial éditions, 2009**
- ❖ **La conduite de réunions : les fondamentaux du travail en groupe, Roger MUCCHIELLI, ESF Editeur, 2004**