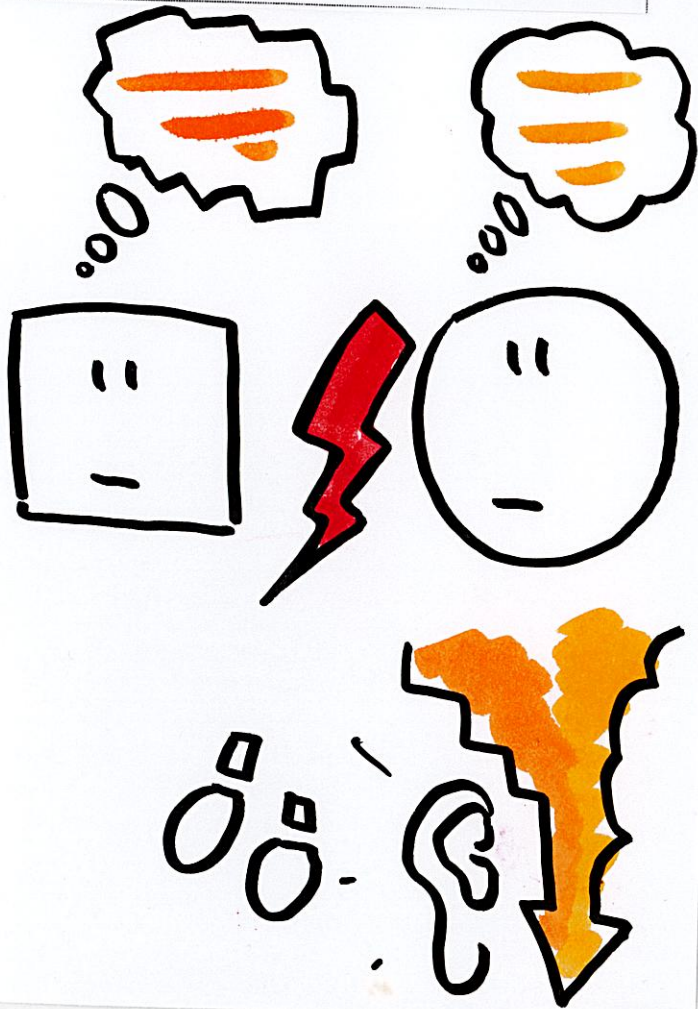


Negociation



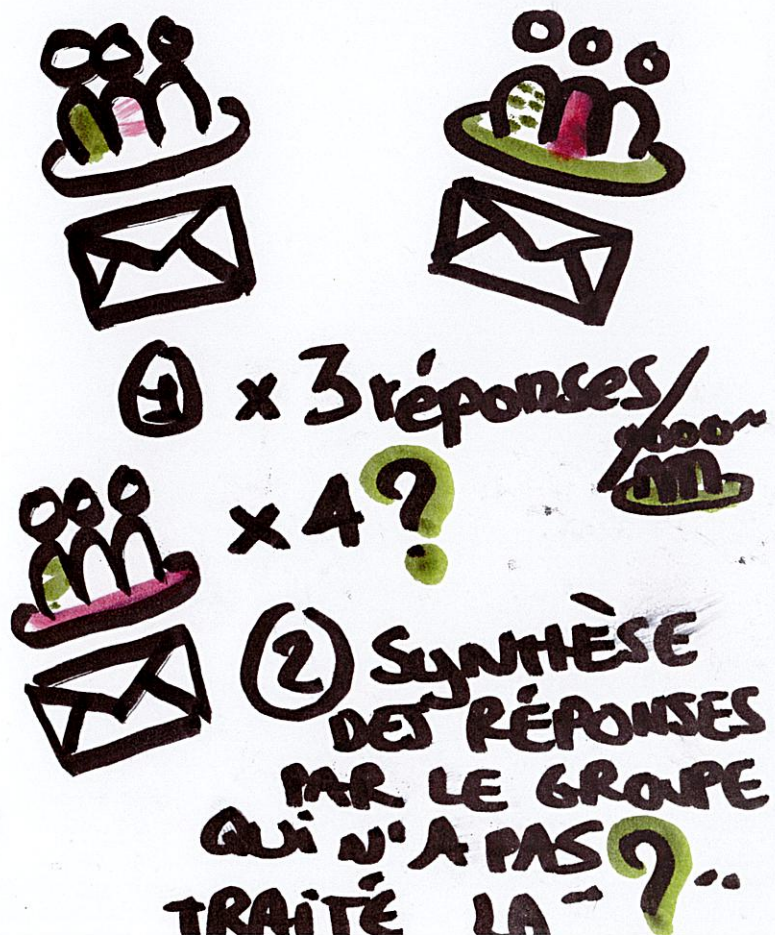
Photolangage



Foire à l'exemple



Jeu de l'enveloppe



La négociation, c'est la capacité d'entendre les différentes parties à l'occasion d'une tension et de permettre à chacun.e de se positionner pour résoudre le conflit.

La négociation s'appuie sur la reformulation pour permettre à chacun.e d'éclaircir les enjeux individuels et collectifs.



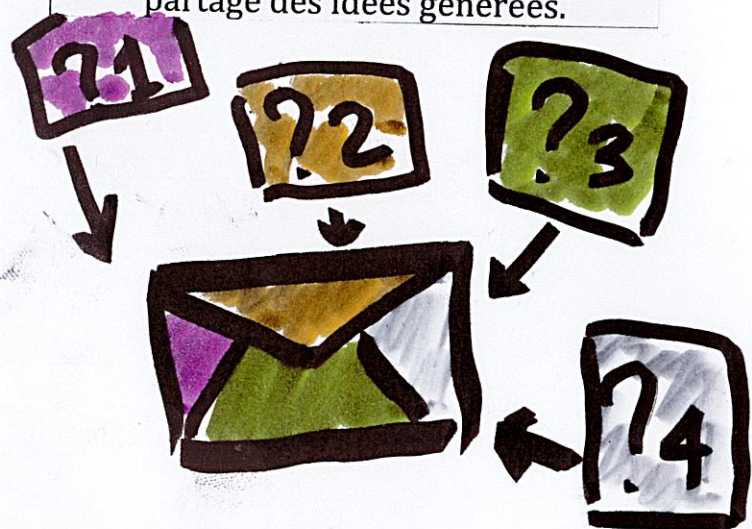
On utilise une banque d'images pour inviter les participants à exprimer comment ils se sentent ou pour les encourager à prendre position sur un sujet.



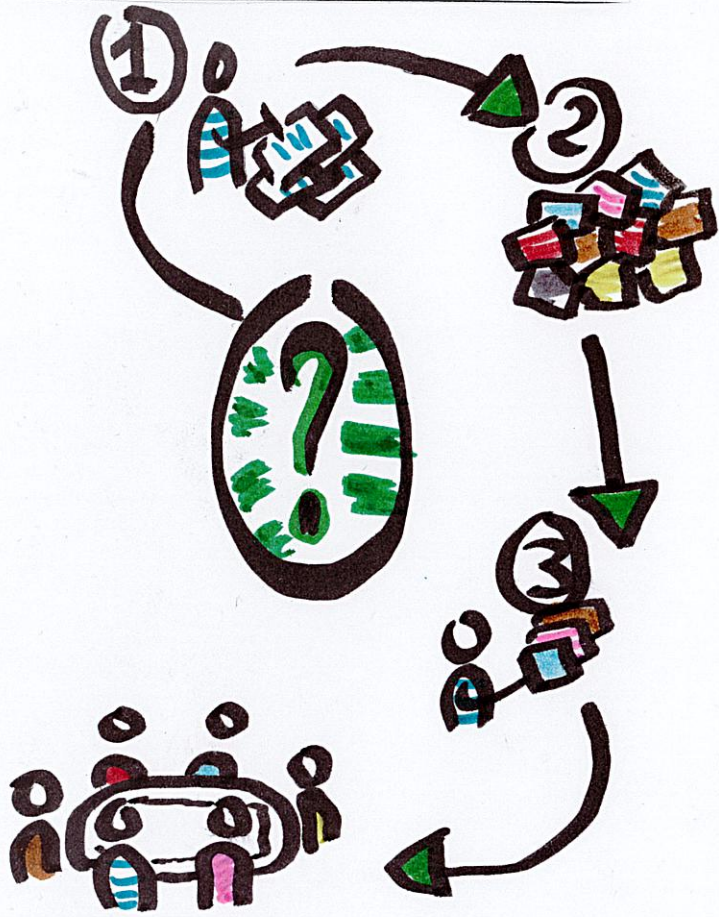
A la suite d'un temps de transmission magistrale d'informations, les participants doivent constituer des petits groupes et trouver un ou plusieurs exemples venant illustrer les concepts présentés.



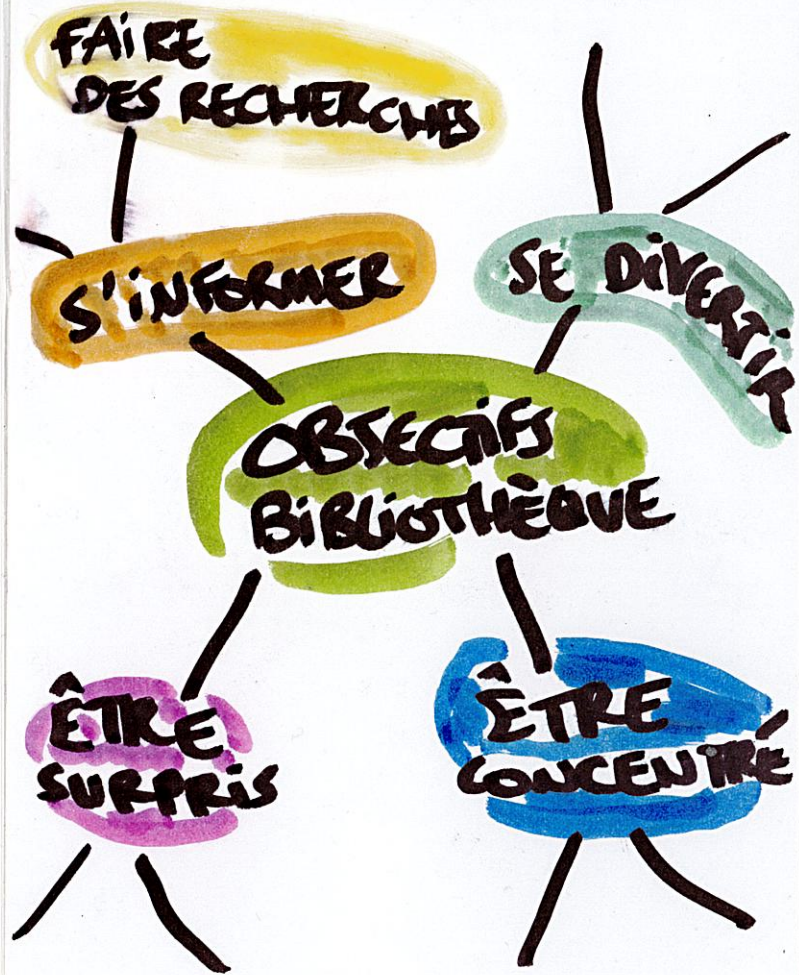
4 sous-groupes sont constitués. 4 questions sont inscrites sur 4 enveloppes et distribuées à chacun. Les participants répondent successivement à 3 questions sans prendre connaissance des réponses formulées par les autres groupes. S'en suit un temps de synthèse et de partage des idées générées.



Cherchons ensemble



Carte mentale



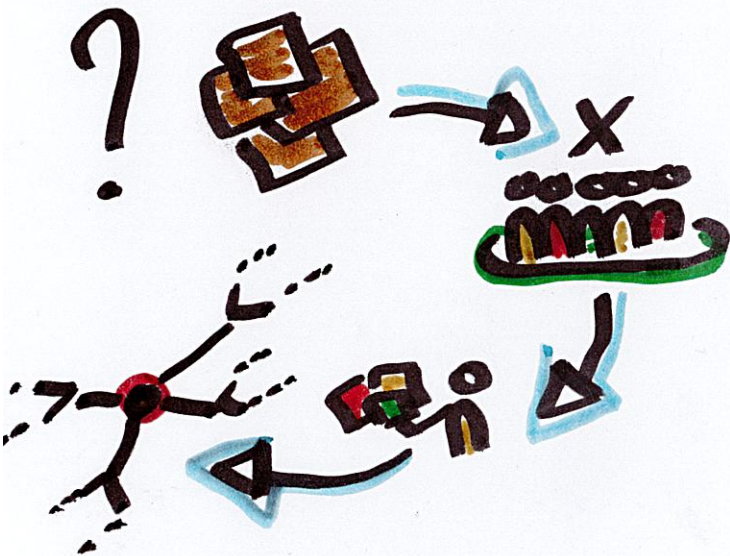
Abécédaire

- | | | |
|---|---|---|
| A | K | V |
| B | L | W |
| C | M | X |
| D | N | Y |
| E | O | Z |
| F | P | |
| G | Q | |
| H | R | |
| I | S | |
| J | T | |
| | U | |

Rôles délégués



Chaque participant rédige des réponses à une question posée sur quatre papiers différents. Les papiers sont ensuite mis à disposition de tous et chacun doit en sélectionner 3 qui ne sont pas les siens. S'en suit un temps de synthèse en sous-groupe et de partage des idées générées.



La carte mentale permet d'organiser un contenu d'information non plus de manière linéaire mais sous la forme d'un diagramme constitué d'un noyau central (une thématique) d'où partent de multiples prolongements correspondant à d'autres niveaux d'informations associées à ce thème central.

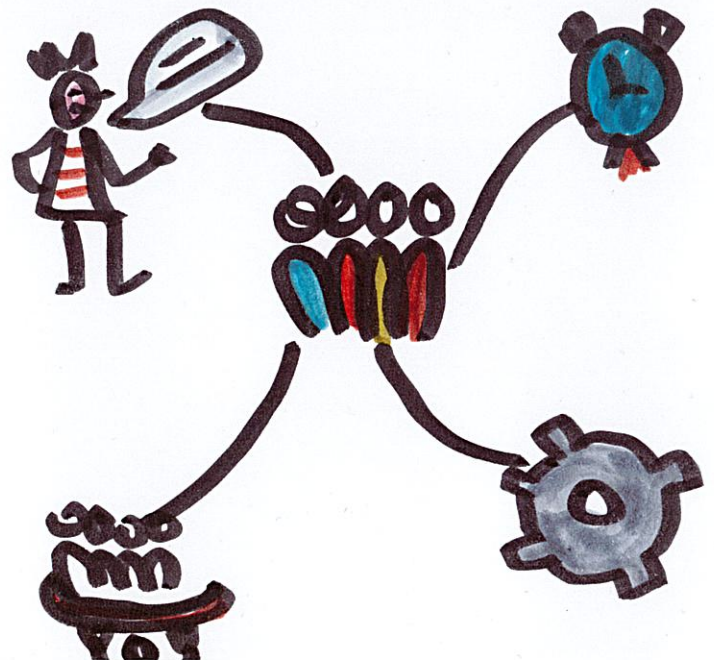


Pour commencer à aborder un sujet ou à la fin d'un cours, on propose aux participants, de trouver des mots associés à la thématique à l'aide d'un abécédaire. L'idée est de débloquent le vocabulaire.

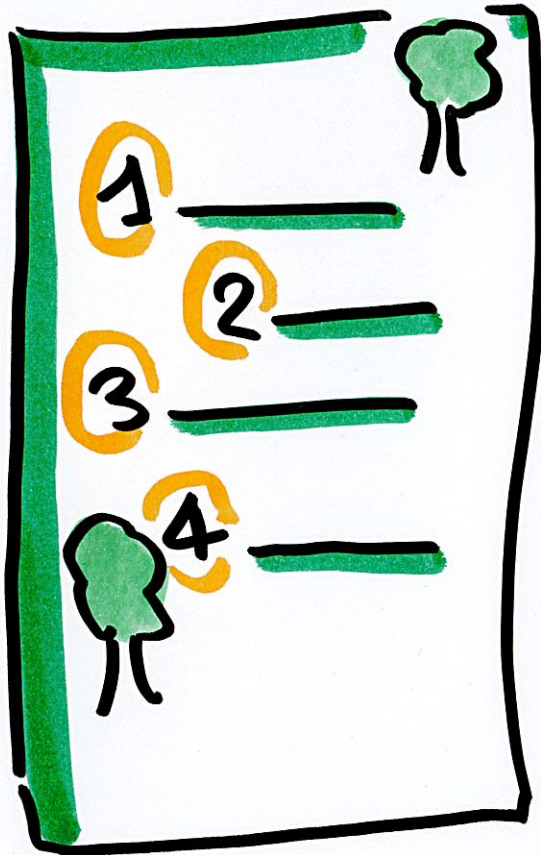
ANACONDA
 BECASSE
 CHEVAL
 ...

ANIMAUX

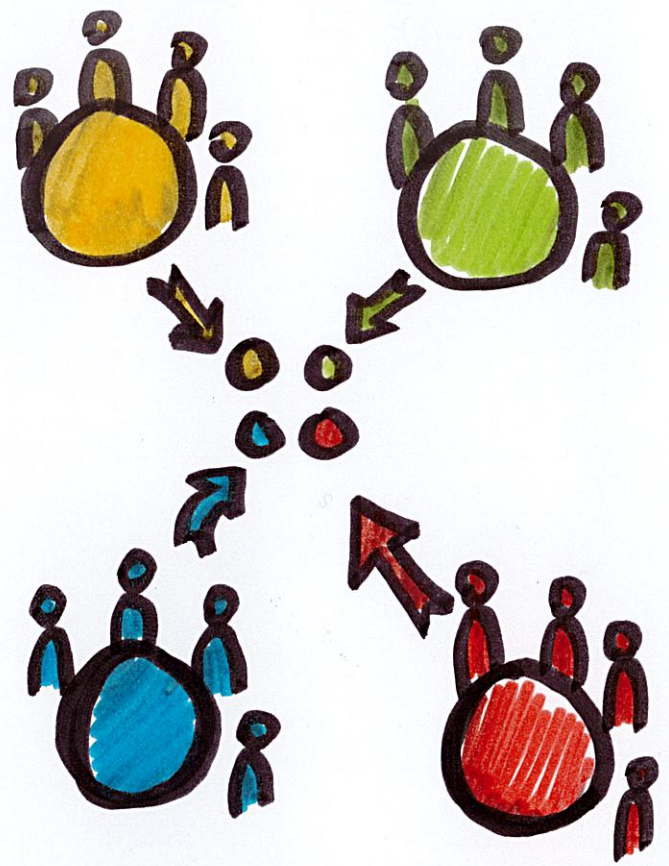
Pour travailler en équipe, on propose aux participants de se répartir les rôles de : *time keeper*, garant des consignes ou du livrable, facilitateur du processus, porte-parole. Ces rôles sont dynamiques et tournant.



Infographie



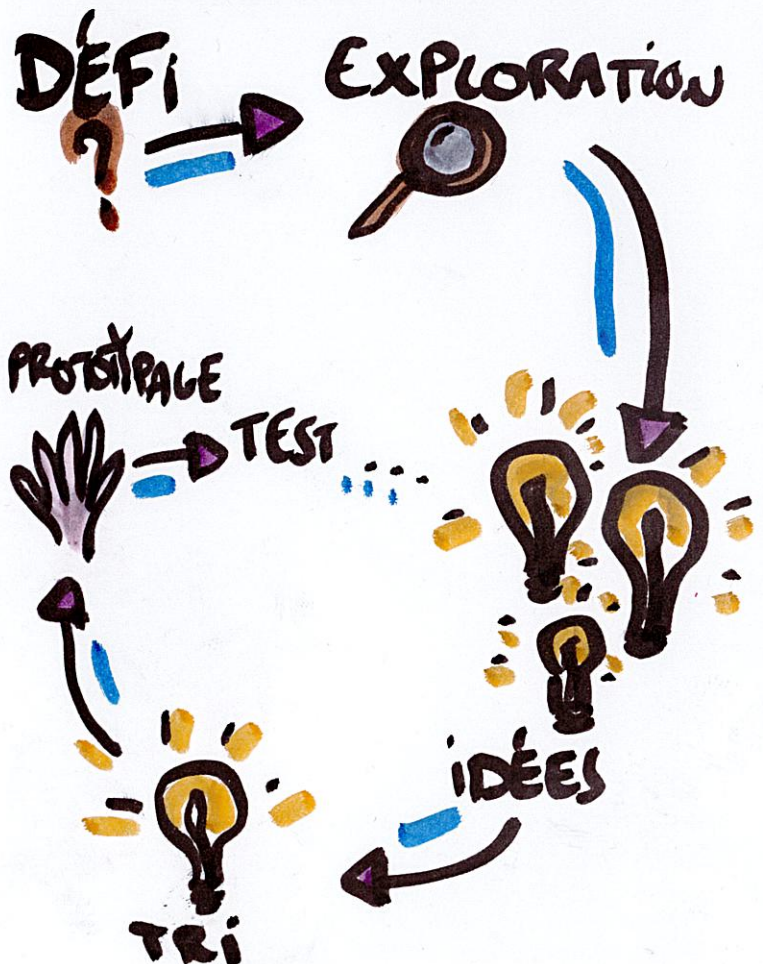
Débat pétale



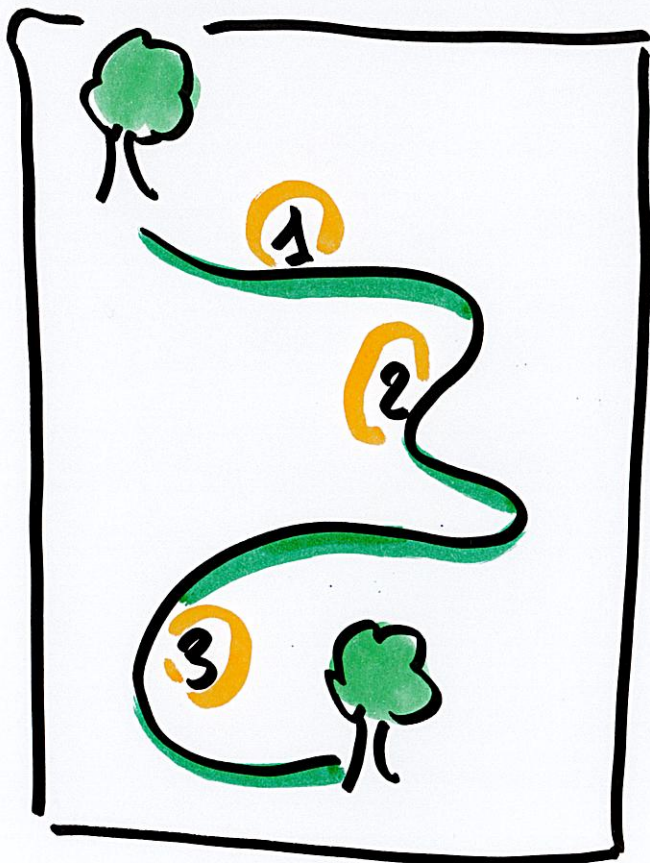
Les 6 chapeaux



Design thinking



Une infographie est une représentation visuelle d'un concept/ évènement... afin de faire voir rapidement aux autres de quoi il s'agit.

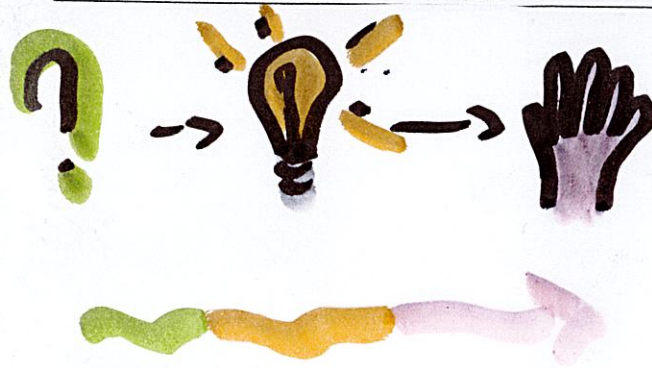


Pour échanger sur un sujet et avoir un panorama de problèmes et de solutions, on organise la salle avec 4 chaises au milieu (les ambassadeurs) puis le même nombre d'équipe de discussion (4 dans notre exemple). A chaque sous-sujet, les équipes commencent par discuter chacune dans leur coin pendant 10 minutes puis les ambassadeurs (toujours différents) doivent faire la synthèse de ce qui a été dit de manière complémentaire au centre.

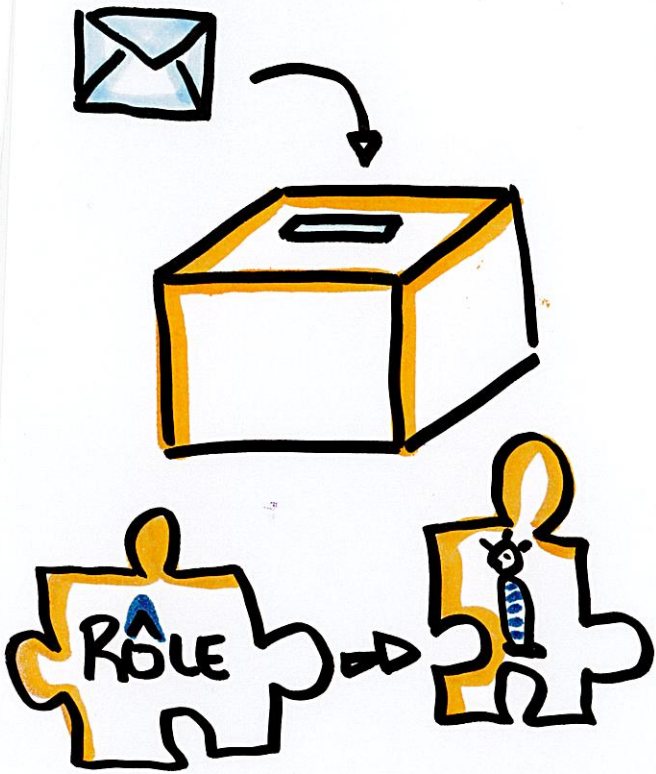


Méthode développée par Edward de Bono qui permet de traiter les problèmes en évitant la censure des idées nouvelles tout en stimulant la créativité. Animez une discussion en choisissant « un chapeau à la fois » : par exemple, tous les participants présentent les faits sans jugement ni évaluation (chapeau gris = neutralité) ou en exprimant ce qu'ils ressentent (chapeau rouge = émotions).

La « pensée design » désigne l'ensemble des outils qui permettent, face à un problème ou un projet d'innovation, de lui appliquer la même démarche que celle d'un designer : formulation d'un défi (« comment pourrions-nous... ? »), empathie à l'égard du bénéficiaire, trouver des sources d'inspiration, générer des idées de solutions, converger vers une solution que l'on va prototyper, tester rapidement pour obtenir des retours et s'engager dans une démarche d'amélioration continue de sa solution.



L'élection sans candidat.e



Proposition et bonification



Brainstorming



Ballade d'ancrage



Une élection sans candidat.e est une méthode selon laquelle, l'équipe commence par définir le rôle dont elle a besoin et les critères de sélection de la personne qui pourrait assumer ses fonctions.

Dans un deuxième temps, sous forme de vote ou de tour de table, chacun.e désigne la personne qui lui semble être la plus compétente sans que personne n'ait à se présenter.

S'ensuit un temps d'objection qui peuvent être prononcés par tou.te.s les participant.e.s y compris la personne qui a obtenu le plus de vote de confiance (s'il ou elle ne souhaite pas exercer ce rôle par exemple).

Enfin, le rôle est affecté une fois que l'équipe est arrivée à un consensus.



Une fois que l'objectif commun a été défini en équipe, les membres se mettent d'accord sur les différents rôles et leurs périmètres.

Plutôt que de tout décider en grand groupe, un.e ou plusieurs volontaires proposent de travailler à une proposition qui répond aux besoins du groupe et à la présenter à la prochaine réunion.

L'équipe abondera la proposition grâce à un processus de bonification et d'objection.

Cette méthode facilite l'engagement de chacun.e et permet de gagner du temps pendant les réunions en équipe.



Le brainstorming est une manière structurée de s'affranchir des structures. Accepter de passer par une étape où les idées divergent permet de multiplier les options pour créer des choix. Les règles du brainstorming : pas de jugement hâtif, les idées folles sont encouragées, rester concentrer sur le sujet, construire à **partir** des idées d'autrui (et non **contre**).

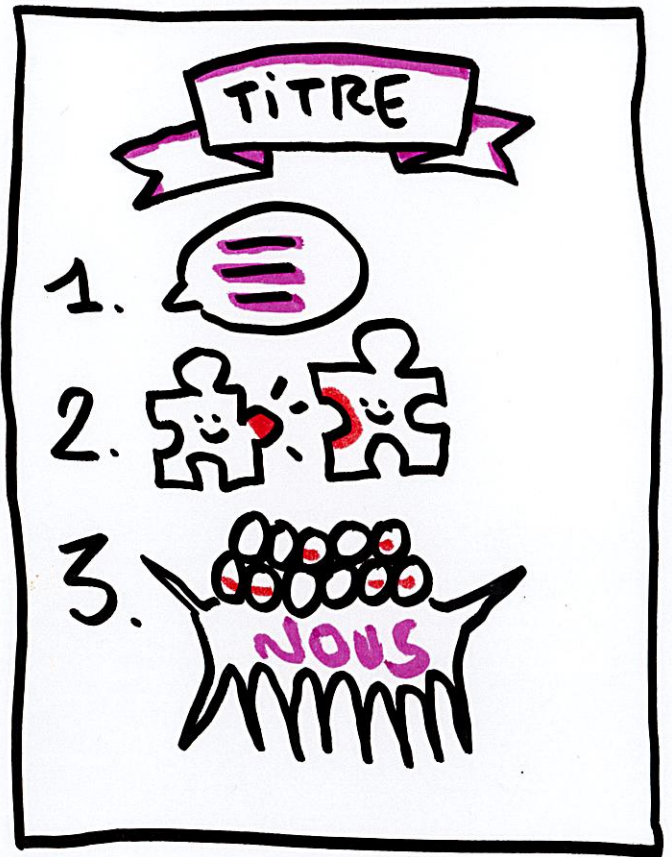
A la reprise d'une formation, on propose aux participants d'aller se promener pendant un quart d'heure en binôme afin de se remémorer ce qu'il ont déjà appris.



Mise en situation



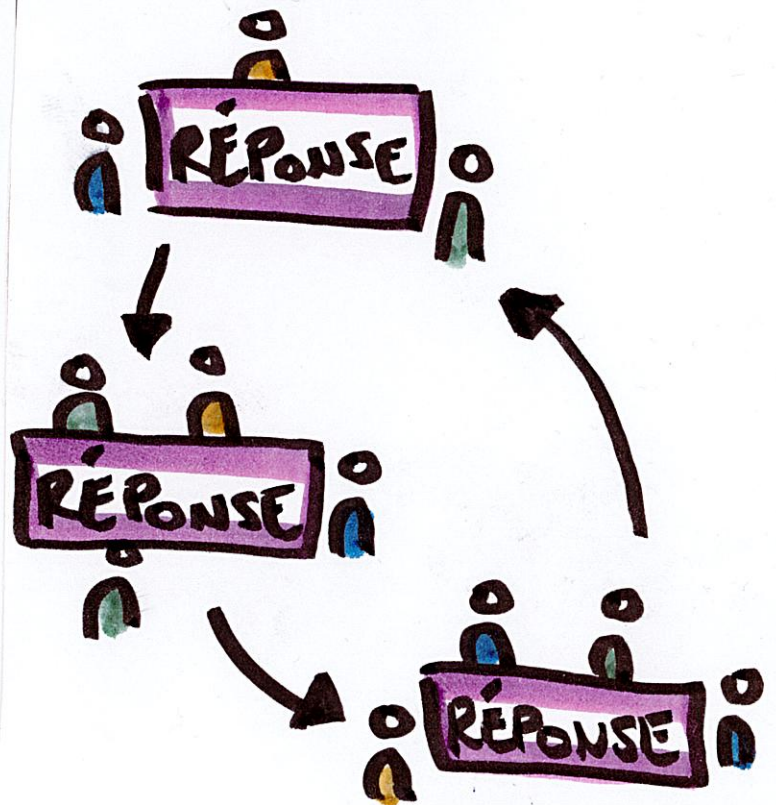
Facilitation graphique



Temps de réflexion motivation /
valeurs / rôles préférés



World café



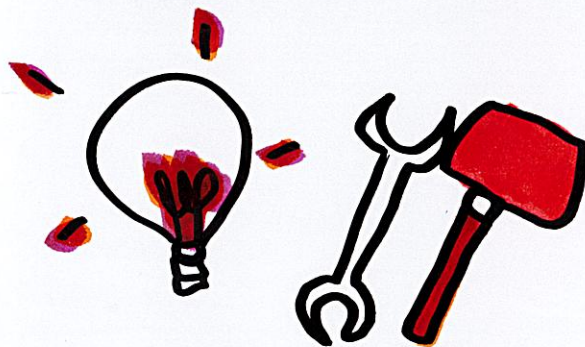
Construire une mise en situation qui permet aux participants de « faire l'expérience » des phénomènes étudiés.



C'est l'utilisation de la pensée visuelle au service d'un enjeu de facilitation.

Avec un collectif, les trois usages principaux sont:

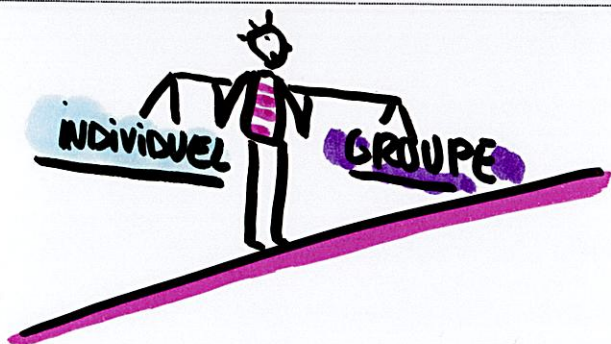
- la communication visuelle : la préparation de supports en avance pour faciliter le travail collaboratif et la prise de décision,
- la récolte graphique : le dessin en direct pendant une session de travail pour aider le groupe à prendre du recul sur la discussion,
- la co-construction : chaque participant.e est invité.e à ajouter une contribution visuelle à une réalisation collective.



Une fois que l'objectif commun a été défini, les membres de l'équipe prennent un temps individuel puis collectif pour éclaircir leur motivation par rapport au projet, leur valeur dans le travail d'équipe et les rôles qu'ils ou elles préféreraient jouer.

Ce temps de partage peut conduire à la rédaction du charte ou d'un règlement intérieur afin d'avoir une ligne directrice sur les modalités d'organisation.

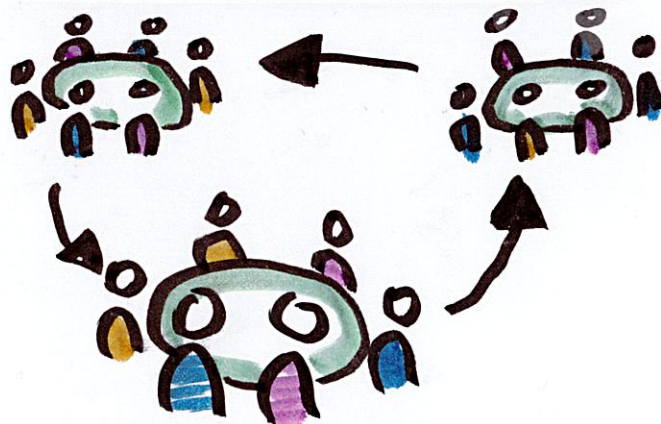
Ce temps de partage permet à chacun.e de mieux trouver sa place en réfléchissant à ses motivations individuelles (au service ou freinante avec le projet) et à sa culture de travail en équipe en résonance avec celle des autres.



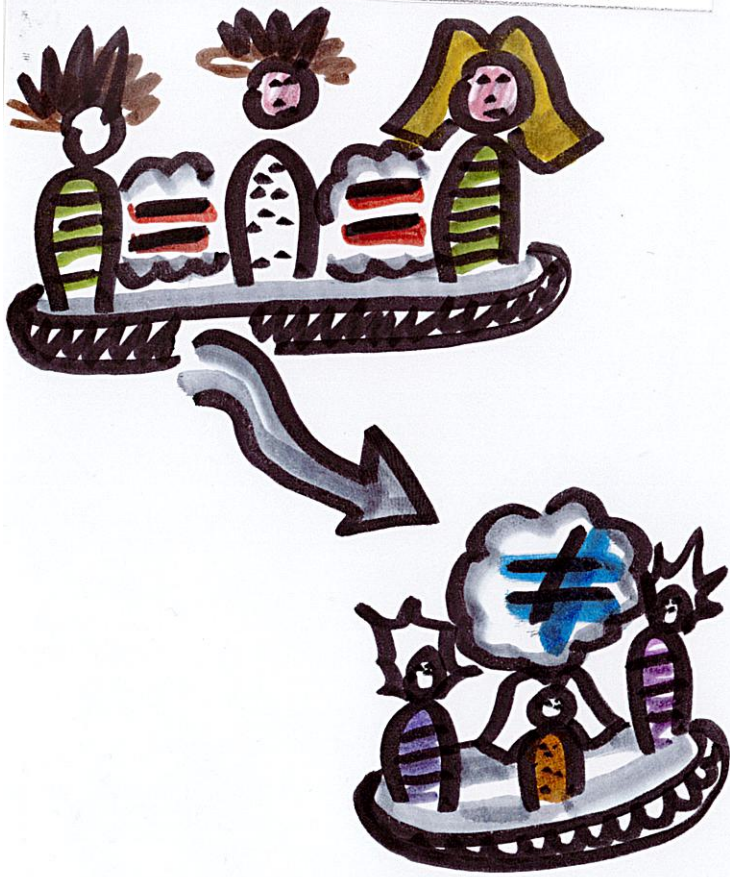
Les participants constituent des sous-groupes de 3 à 5 personnes. Une question est posée à laquelle ils doivent répondre en un temps imparti. Un « hôte » prend des notes.

Avant de changer de table, les participants formalisent une synthèse des idées générées. L'hôte reste à la même table et présente la synthèse aux nouveaux arrivants.

Trois questions sont posées successivement sur le même mode.



Points communs et différences



Mission impossible

1. Dessinez un mouton
 2. Citez 10 animaux de la ferme
 3. Chantez une chanson sur les animaux
- ... en

Présentation en dessin

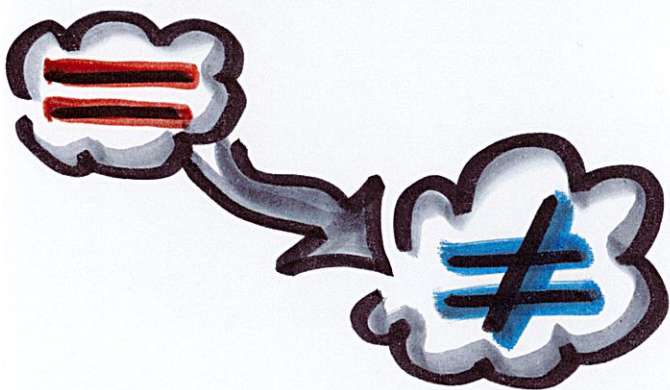


Speed-meeting

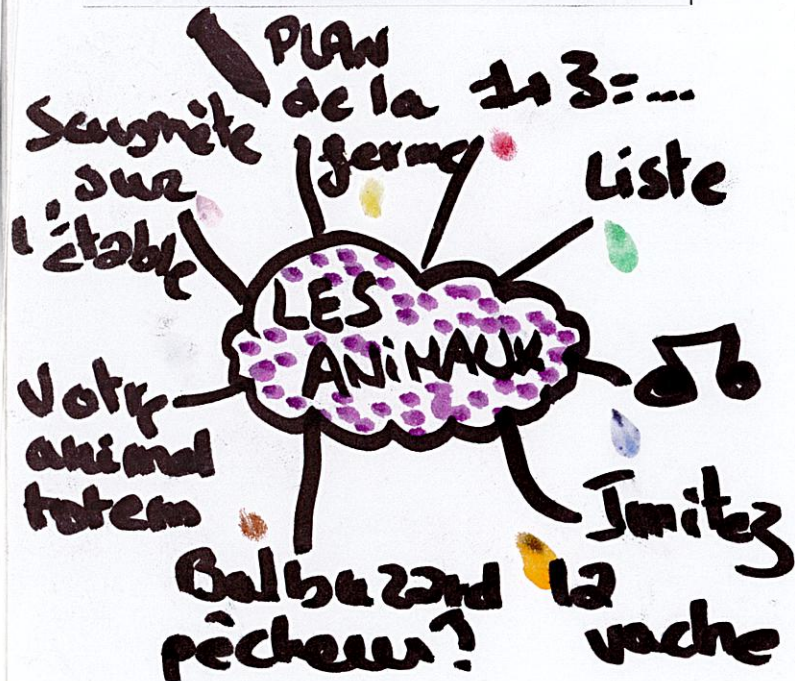


Les participants en petits groupes doivent se trouver le plus de points communs originaux possibles pour trouver des intérêts communs. Puis nous comparons les résultats tous ensemble.

En cercle, chaque participant est invité à partager au centre une expérience/ aptitude qu'il pense être le seul à avoir. Si c'est le cas, il est applaudi et se rassoit. Si non, il devra réessayer.



Les participants doivent réaliser en temps limité une série de 8 tâches qui mobilisent les 8 intelligences définies par Howard Gardner, en groupe. Choisir le thème général en fonction du projet d'apprentissage visé.



Pour répondre à une question, on propose aux participants de s'exprimer par un dessin, un schéma.

Pour la présentation par exemple, on peut demander d'associer au prénom, deux dessins de hobbies, ou d'intérêts de la personne.



Les participants sont assis deux par deux et répondent à des questions ou à une consigne choisie par l'enseignant pendant un temps court. Ils doivent changer de place (et donc d'interlocuteur) après chaque réponse.



La météo des émotions



Dites le avec des fleurs



Ligne muette



Cercles de story-telling



Prendre le temps d'échanger avec les étudiants concernant la manière dont ils vivent l'enseignement : chacun exprime son ressenti (à l'oral, mot-clé écrit au tableau, dessin, autre), distribution de cartes avec des mots-clés, de dessins, de photos, pour faciliter la prise de parole.



Prenez un temps de célébration avec les membres de votre équipe.

Distribuez vos fleurs : rédigez un feedback positif par coéquipier.e (qu'est ce que vous avez le plus apprécié pendant le projet ?) en remplissant un post-it de couleur par personne. Une fois que tout le monde a fini, partagez oralement les fleurs que vous avez reçu.

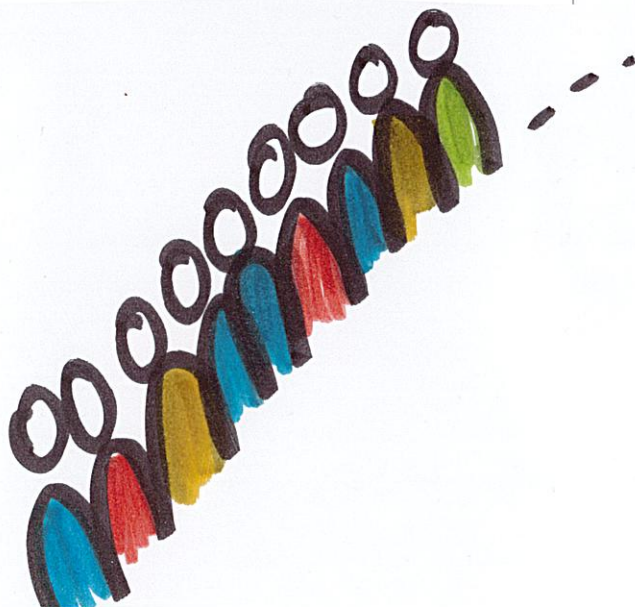
Votre bouquet est resplendissant !
Gardez le précieusement.



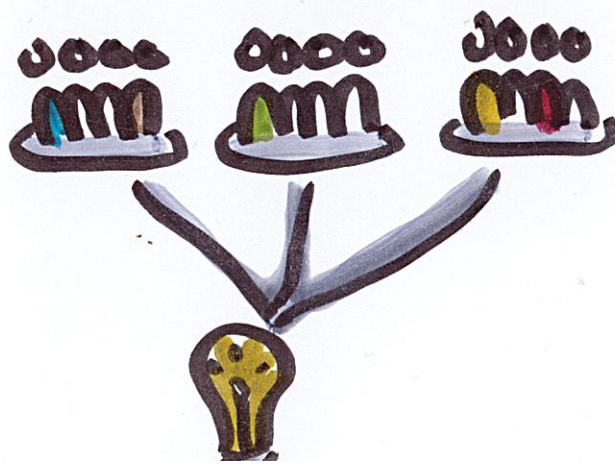
Les participants ont quelques minutes pour se ranger par date et jour de naissance en ligne debout, sans pouvoir parler.

C'est un exercice pour réveiller le corps et l'esprit de coopération.

Possibilité d'utiliser l'ordre alphabétique des prénoms ou autre chose.



Pour partir de l'expérience des participants et arriver à une synthèse, on leur propose de se remémorer une expérience (de préférence positive) puis on organise des petits groupes où chacun témoigne à son tour. On répète l'expérience avec un second cercle puis on peut demander une synthèse à partir de toutes les expériences entendues et partagées.



Le portrait mensonger



VRAI

FAUX

Les visuels de Blob



L'histoire du prénom



Chaque participant prépare trois phrases sur sa vie. Deux sont vraies et une est fausse. Les participants circulent dans l'espace, se rencontrent en binôme et essaient de deviner laquelle est un mensonge.

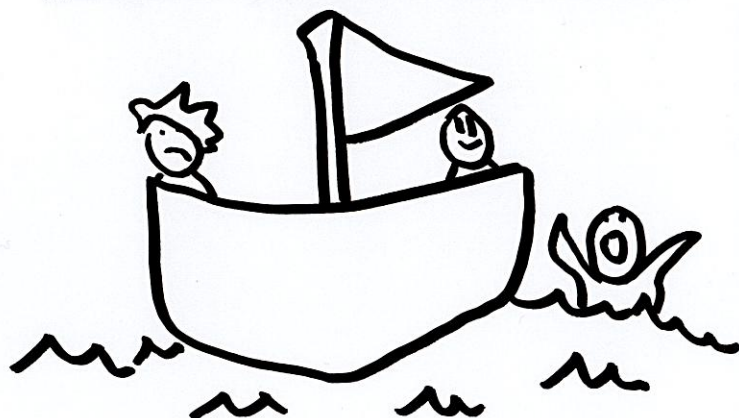
Il est possible de faire cet exercice à partir du contenu du cours.



Ce sont des dessins avec de nombreux personnages qui symbolisent une pluralité d'émotions, réalisés par Blob.

Ils peuvent être interprétés différemment par les participant.e.s. Le facilitateur ou la facilitatrice demande à chacun.e comment il ou elle se positionne par rapport à la session de travail à venir / passée.

Chacun.e choisit un personnage et explique à haute voix comment il ou elle se situe et pourquoi.



Les participants sont en cercle, ou en petits groupes s'ils sont trop nombreux. Chacun son tour, est invité à dire son prénom et à y associer une anecdote, l'étymologie, l'histoire...

