

2011



# Guide de jeux et d'exercices en compétences essentielles



Serge Duguay

CCNB – Campus de Dieppe

1/17/2011

## Sommaire

<b>Pourquoi le jeu en formation ?</b> .....	<b>3</b>
<b><u>3 compétences essentielles</u></b>	
<b>Communication verbale</b> .....	<b>4</b>
Je veux juste parler de moi ! .....	5
Donnez-moi de la rétroaction .....	6
Faites du théâtre- Jouez un rôle .....	7
Pouvez-vous le faire avec des dominos? .....	8
<b>Capacité de raisonnement</b> .....	<b>9</b>
Quel est mon nom?.....	10
Voici mon problème! .....	11
Résolution de conflits – Aidez moi !.....	12
Pensée créatrice! .....	13
<b>Travail d'équipe</b> .....	<b>14</b>
Le bâton d'hélium .....	15
Auto-évaluation de l'équipe .....	16
Un pont en papier journal! .....	17
Descendre la rampe de paille! .....	18
<b>Conclusion</b> .....	<b>19</b>
<b>Bibliographie</b> .....	<b>19</b>

# Pourquoi le jeu en formation ?

On peut dire que donner de la formation n'est pas seulement transmettre de l'information ou parler. Comme le disent les anglophones, « teaching is not telling ». On pourrait même dire qu'un formateur peut ne pas transmettre de l'information dans sa classe mais tout de même être en train d'enseigner dans la mesure où il organise une situation d'apprentissage.

Le jeu permet :

- de proposer une grande variété de situations motivantes et familières
- de modifier le rythme d'une formation et de relancer l'intérêt des apprenants
- d'apporter aux apprenants un moment où ils s'approprient l'action
- de faire répéter et réutiliser de façon naturelle des méthodes, des techniques et du vocabulaire
- d'améliorer les compétences par une mise en situation
- d'obtenir une attention et une implication de l'ensemble des apprenants
- de s'adapter à différents styles d'apprentissage
- de faire participer les apprenants timides ou anxieux.

La formation « classique » magistrale est souvent considérée ennuyeuse et moins efficace que bien d'autres techniques d'enseignement pour la majorité des apprenants. Il est donc évident qu'augmenter la motivation des apprenants par le jeu peut améliorer l'assimilation de la matière. De nombreuses stratégies d'apprentissage ignorent les besoins d'apprentissage des participants.

## L'objectif de ce guide

Ce guide a comme objectif de vous offrir des jeux ou des exercices qui pourront vous aider à développer les compétences de vos apprenants au niveau des compétences suivantes :

- Communication verbale
- Capacité de raisonnement
- Travail d'équipe

Les jeux peuvent bénéficier au développement d'une compétence. Le tableau vous permettra de sélectionner le jeu ou l'exercice approprié.

# Communication verbale

## Les jeux et les exercices dans cette section

- A - 1 Je veux juste parler de moi !
- A - 2 Donnez-moi de la rétroaction
- A - 3 Faites du théâtre - Jouez un rôle
- A - 4 Pouvez-vous le faire avec des dominos?



### Communication verbale

L'utilisation de la parole à diverses fins.

*Les tâches des niveaux de compétence de 1 à 4 incluent ce qui suit :*

#### Niveau 1

- Communiquer oralement de façon simple (p. ex., répondre à des demandes quotidiennes d'information, obtenir des informations spécifiques)
- Traiter des faits comprenant peu de détails
- Communiquer, habituellement avec une personne à la fois, dans un contexte quotidien et prévisible, en utilisant un format et un style établis

#### Niveau 2

- Communiquer oralement d'une façon qui est moyennement exigeante (p. ex., échanger des informations détaillées, rassurer un client, expliquer les démarches)
- Traiter des faits moyennement complexes et détaillés ainsi que des opinions
- Communiquer avec une ou plusieurs personnes à la fois dans un contexte quotidien et en grande partie prévisible (p. ex., dans un environnement familial), en utilisant une gamme de formats et de styles, et faire face à des conflits mineurs

#### Niveau 3

- Communiquer oralement d'une façon qui est exigeante (p. ex., persuader, conseiller)
- Traiter des questions complexes et détaillées qui incluent des faits, des concepts et des opinions
- Communiquer avec une ou plusieurs personnes à la fois dans des contextes parfois imprévisibles (p. ex., rencontres avec des inconnus), en utilisant une vaste gamme de formats et de styles, et faire face à des conflits le cas échéant

#### Niveau 4

- Communiquer oralement d'une façon qui est très exigeante (p. ex., résoudre des problèmes complexes)
- Traiter des questions très complexes et détaillées en utilisant un langage conceptuel ou technique
- Communiquer avec une ou plusieurs personnes à la fois dans des contextes très imprévisibles en adaptant une vaste gamme de formats et de styles pour qu'ils conviennent à la personne ou au groupe, et faire face à des conflits importants ou des points de vue différents (p. ex., diriger des négociations)

<http://skills.edu.gov.on.ca/OSPWeb/jsp/fr/SkillLevels.jsp#8>

# Je veux juste parler de moi !

A-1

## But

Le but de cet exercice est de faire réaliser aux apprenants à quel point leurs conversations sont souvent concentrées sur le sujet qu'ils préfèrent, eux-mêmes. Nous avons tendance à peu nous soucier des autres personnes dans nos conversations. C'est une activité utile pour encourager les apprenants à pratiquer l'écoute active dans le but d'améliorer leurs compétences en communication verbale.



## Objectif

Les apprenants peuvent parler de n'importe quoi sauf d'eux-mêmes.

## Matériel nécessaire

Un stylo et une feuille de papier pour l'apprenant

## Déroulement

- Divisez le groupe en équipes de deux : (orateur et auditeur).
- Une personne par équipe doit parler pendant 2 minutes d'un sujet qu'elle aime; toutefois, elle n'a pas le droit d'utiliser les mots : je, moi, me, ma, moi-même, le mien ou mon.
- Les deux n'ont pas le droit de poser des questions.
- L'auditeur ne doit pas communiquer, autant que possible, avec le non verbal : pas de hochement de la tête, de sourire ou de froncement de sourcils.
- Chaque fois que l'orateur dit un des mots interdits, l'autre personne doit l'indiquer sur leur feuille.
- Encouragez les équipes à parler de l'expérience à la fin de la ronde et à fournir de la rétroaction.
- Échangez les rôles de l'orateur et de l'auditeur et demandez aux paires de répéter le processus.

## Durée

- **Explication de l'exercice** : 5 minutes
- **Activité** : 5 minutes
- **Rétroaction de groupe** : 20 minutes

## Discussion

Discutez des résultats de l'activité. Était-il difficile d'éviter de parler de soi dans des situations semblables? Est-ce que poser des questions et offrir des messages non verbaux auraient facilité la conversation? Comment vous êtes-vous senti lors que vous parliez et que l'on ne vous donnait aucune rétroaction?

# Donnez-moi de la rétroaction

A-2

## But

C'est un exercice amusant qui démontre l'importance de la communication et de la rétroaction pour le succès d'une équipe.

## Objectif

Les participants doivent guider leur co-équipier à jeter quelques boules dans une poubelle.

## Matériel nécessaire

- 10 balles de tennis/golf
- Une poubelle

## Déroulement

- Demandez un volontaire.
- Demandez au volontaire de s'asseoir en avant de la salle.
- Placez le panier à environ un demi-mètre derrière lui. Il ne peut pas regarder où vous le déposez.
- Demandez au reste des apprenants de se placer face au volontaire.
- Expliquez que le volontaire doit laisser tomber autant de boules que possible dans le panier en utilisant les directives et la rétroaction données par le reste des participants.



## Durée

**Explication de l'exercice** : 2 minutes.

**Activité** : 5 minutes

**Rétroaction de groupe** : 5 minutes.

## Discussion

Demandez au volontaire quels types de messages étaient les plus utiles ? Qu'est-ce que le volontaire proposerait afin d'améliorer la rétroaction à l'avenir ?

# Faites du théâtre- Jouez un rôle

A-3

## But

Dans cet exercice, les participants apprennent comment jouer un rôle. Que ce soit dans la formation du service à la clientèle, de la vente, de la gestion ou bien encore de la communication au sein de n'importe quelle profession, ce jeu vous aide à développer une compétence très utile, le théâtre.

Elle peut aider à vous placer dans les souliers du client et à apprendre à penser comme lui. Les jeux de rôles peuvent également vous faire pratiquer des scénarios avant qu'ils vous arrivent en réalité.



## Objectif

Jouer efficacement un rôle dans un scénario spécifique

## Matériel nécessaire

- Optionnel : utiliser des matériels d'appui si ceci est nécessaire au scénario
  - Exemple : chapeaux, produits, etc.
- Carte avec les scénarios de vos participants
  - Exemples de scénarios :
    - Vous avez un client difficile qui veut être remboursé, mais la politique de l'organisation ne vous permet pas de le faire.
    - Un vendeur d'autos essaie de vous vendre une automobile pour votre famille. Vos points importants sont : le prix (paiement mensuel de moins de 300 \$), 4 portes, capacité de facilement remorquer une tente-roulotte.
    - Vous parlez à un employé qui ne semble pas être heureux au travail.

## Déroulement

- Divisez les apprenants en groupes de 2 ou 3 personnes.
- Demandez à chaque groupe de piger un scénario à partir d'un chapeau.
- Accordez-leur 5 minutes pour choisir leurs rôles dans chaque scénario et pour se préparer.
- Demandez à chaque groupe de venir en avant et de jouer leurs rôles.
- Expliquez qu'ils devraient être créatifs et imaginatifs. Gardez le roulement et jouez votre rôle en réagissant aux commentaires des autres.
- Accordez 2 ou 3 minutes pour chaque scénario.
- Continuez jusqu'à ce que tous les groupes aient complété leurs scénarios.

## Durée

**Explication de l'exercice** : 2 minutes.

**Activité** : préparation 5 minutes + 15 minutes pour les scénarios = 20 minutes

**Rétroaction de groupe** : 5 minutes.

## Discussion

Que pensez-vous de votre performance? Était-il plus facile que vous le pensiez de jouer ce rôle? Qu'avez-vous fait pour vous sentir plus à l'aise? Que devriez-vous faire pour améliorer vos compétences théâtrales? Qui était le meilleur acteur et pourquoi? Que pouvez-vous faire pour apprendre de lui? Finalement, comment être un bon acteur peut-il vous aider dans la vie, dans votre carrière? (Les réponses à cette dernière question devraient inclure une confiance en soi accrue, un vif esprit dans le feu de l'action, une meilleure gestion de ses émotions dans des moments difficiles, etc.)



# Pouvez-vous le faire avec des dominos?

A-4

## But

Cet exercice démontre aux apprenants l'importance de la communication efficace. Ils comprennent que la communication n'est pas unidirectionnelle. Le manque de rétroaction dans les communications peut causer bien des problèmes et être la source de frustration des deux côtés. En travaillant ensemble vers un objectif commun, les apprenants apprendront à communiquer plus efficacement. Ils devront démontrer de la patience, être clairs dans leurs directives et dans leur rétroaction et démontrer une concentration tout au long de l'exercice.

## Objectif

Les équipes doivent répliquer une configuration de domino particulière sans rétroaction et une autre avec rétroaction.

## Matériel nécessaire

- Un jeu de dominos. Assurez-vous d'avoir suffisamment de dominos pour le diagramme que vous utilisez.
- Des photocopies des diagrammes de domino. Vous devez préparer ces dernières avant le cours. La manière la plus facile de compléter ces photocopies est simplement de compléter un diagramme avec des dominos et en prendre une photo. Si vous n'avez pas une caméra, compléter un diagramme directement sur la photocopieuse
- Vous avez un exemple d'un diagramme fourni ci-dessous.
- Vous avez besoin d'un diagramme et une enveloppe par 4 délégués.
- Mettez chaque diagramme dans une enveloppe.

## Déroulement

Divisez les participants en paires. Assignez une paire à une autre. Si vous avez des nombres impairs, vous pouvez employer 3 personnes dans un des groupes. Demandez à la moitié des paires de décider s'ils veulent « décrire » ou « produire ». Ceux qui décrivent le diagramme, on les appellera les « architectes ». Ceux qui produisent, on les appellera les charpentiers. Ils devront travailler ensemble pour accomplir la tâche ci-dessous.



Exemple d'un diagramme



Résultat possible

Distribuez les enveloppes contenant les diagrammes des dominos aux architectes et les dominos aux charpentiers.

Expliquez qu'il y a deux parties à cet exercice.

**Partie 1** – Dans cette première partie, les charpentiers ne peuvent pas voir le diagramme. Ils doivent le reproduire à partir des directives que les architectes leur donnent verbalement. Les charpentiers n'ont pas le droit de poser des questions ou offrir de la rétroaction. Donnez-leur 5 minutes pour accomplir cette tâche. Quand les 5 minutes se sont écoulées, comparez le diagramme avec le résultat accompli par les charpentiers.

**Partie 2** – Répétez le même exercice, mais cette fois, les équipes changent de rôles et de diagrammes. L'avantage de cette deuxième tentative est que les charpentiers peuvent maintenant poser des questions, clarifier des points qui ne sont pas clairs et offrir de la rétroaction. Après 5 minutes, demandez aux équipes d'arrêter et de comparer leur travail avec le diagramme.

## Discussion

Est-ce que les résultats étaient meilleurs la deuxième fois? Pourquoi? Comment pouvez-vous appliquer ceci à des situations en milieu de travail?



# Capacité de raisonnement

## Les jeux et les exercices dans cette section

---

- B-1. Quel est mon nom?**
- B-2. Voici mon problème!**
- B-3. Résolution de conflits – Aidez moi!**
- B-4. Pensée créatrice!**



### Capacité de raisonnement

Lors que l'on parle de capacité de raisonnement, nous parlons des thèmes qui suivent :

- Résolution de problème
- Prise de décision
- Planification et organisation du travail
- Utilisation particulière de la mémoire
- Recherche de renseignements

*Pour plus de détails, vous pouvez consulter le « Guide d'activités pédagogiques pour la formation en compétences essentielles ». Vous y trouverez la description des différents niveaux de chaque thème.*

# Quel est mon nom?

B-1

## But

C'est un jeu amusant où un joueur doit deviner le nom écrit sur une carte en posant des questions fermées. Les réponses peuvent être « oui » ou « non ». L'objectif est de trouver le nom aussi rapidement que possible.

Beaucoup de variations peuvent être utilisées pour adapter le jeu à la matière que vous enseignez. Si vous enseignez le français, vous pouvez utiliser les mots suivants : proposition, participe passée, verbe ou nom propre.

Une variation de cet exercice peut être employée pour enseigner l'importance de poser des questions ouvertes par opposition aux questions fermées afin de maximiser le transfert de l'information.



## Objectif

Trouvez le nom écrit sur une carte fixée à votre front en utilisant les questions qui mènent à une réponse « oui » ou « non ».

## Matériel nécessaire

- Papier autocollant
- Prix si vous en ressentez le besoin pour stimuler la motivation

## Déroulement

- Vous avez plusieurs options de déroulement. Vous pouvez soit préparer les cartes à l'avance, soit demander au groupe de préparer chacun une carte.
- Placez les cartes dans un chapeau et demandez à chacun de choisir une carte qu'il doit, sans regarder, la placer sur son front.
- En cercle, les participants peuvent voir les cartes des autres mais pas celle qui est sur son front.
- Demandez à une première personne de commencer à questionner les autres au sujet de la personne dont le nom apparaît sur la carte de son front.
- Les participants peuvent seulement répondre par un non ou un oui.
- Continuez jusqu'à ce que chaque personne ait deviné le nom retrouvé sur leur carte.

## Durée

**Explication de l'exercice** : 5 minutes.

**Activité** : 5 minutes par personne

**Rétroaction de groupe** : 5 minutes.

## Discussion

Quelle méthode a mieux fonctionné? Quel style a mieux fonctionné pour deviner la réponse rapidement?

# Voici mon problème!

## But

Cet exercice permet d'utiliser les connaissances des autres afin de résoudre un de leurs problèmes. Cette activité encourage aussi les gens à demander de l'aide pour résoudre des problèmes. Ceci offrira également à chaque participant une bonne variété de solutions.

## Objectif

Les participants suggèrent des solutions aux problèmes des autres.



## Matériel nécessaire

- Papier (bloc-notes) pour chaque participant
- Stylos – pour chaque participant

## Déroulement

- Demandez aux participants de se placer en cercle. Si le groupe est trop grand, vous pouvez choisir de créer 2 ou 3 cercles.
- Demandez aux participants d'écrire sur le bloc-notes un problème qu'ils ont vécu au travail.
- Une fois cette première étape terminée, les participants passent le bloc-notes à la personne à leur gauche.
- Après avoir reçu un bloc-notes de la personne à la droite, les participants doivent leur suggérer une solution.
- Continuez jusqu'à ce que votre bloc-notes vous soit remis avec vos solutions.
- Demandez aux participants de prendre conscience de toutes les solutions et de lire à haute voix la meilleure solution.

## Durée

**Explication de l'exercice** : 5 minutes.

**Activité** : 15 minutes

**Rétroaction de groupe** : 10 minutes.

## Discussion

Avez-vous trouvé cette activité utile? Est-ce que vous partagez régulièrement vos problèmes avec d'autres? Avez-vous trouvé une solution pratique à votre problème?

# Résolution de conflits – Aidez moi !

B-3

## But

Le but de cet exercice est de faire réfléchir les participants au nombre de conflits et de situations stressantes que l'on vit tous. Il est utile d'utiliser les autres dans le groupe pour découvrir des solutions utiles pour chaque conflit.



## Objectif

Les participants doivent identifier 3 conflits qu'ils ont vécus au cours de la dernière semaine pour lesquels ils recevront des solutions des autres participants.

## Matériel nécessaire

- Une copie de la « feuille de conflits » pour chaque participant

## Déroulement

- Distribuez la « feuille de conflit » à chaque participant.
- Demandez aux participants de se placer en cercle.
- Demandez aux participants d'employer le tableau et d'identifier 3 conflits dans lesquels ils ont été impliqués pendant la dernière semaine.
- Demandez aux participants d'indiquer les mots toxiques « qui ont déclenché les conflits ». Ce sont les mots qui ont possiblement créé une réaction inattendue, une frustration de la part de l'autre ou bien qui ont provoqué chez les participants une attitude défensive.
- Accordez 10 minutes à cette étape.
- Demandez aux participants volontaires de lire leurs exemples de conflits.
- Demandez aux autres dans le groupe d'offrir des suggestions ou des solutions.
- Continuez jusqu'à ce que tous les volontaires aient partagé leurs exemples de conflits.

## Durée

**Explication de l'exercice** : 5 minutes.

**Activité** : 10 minutes

**Rétroaction de groupe** : 15 minutes.

## Discussion

Comment vous êtes-vous senti lors de ce conflit? Qu'auriez-vous été capable de faire différemment? Quel mot déclencheur vous a confirmé que vous étiez en situation de conflit? Est-ce que les suggestions étaient utiles? Auriez-vous besoin plus de suggestions pour résoudre votre conflit ou pour éviter que cette situation se reproduise?

## Fiche de conflits

SVP remplir ce tableau de 3 conflits que vous avez vécus au cours de la dernière semaine.

Sujet du conflit	Gens impliqués	Qu'est-il arrivé?	Mots déclencheurs!
Exemple : Laver la vaisselle	Moi et mon épouse	Mon épouse m'a accusé d'être négligent en disant : « Tu laisses toujours une pile de plats sales dans l'évier pendant des jours. »	Toujours
1.			
2.			
3.			

## But

Cet exercice est utile comme exercice de créativité encourageant des participants à penser en dehors de la boîte. Il souligne également l'importance de la communication efficace et l'habileté d'une présentation convaincante.

## Objectif

Créer un nouveau règlement pour le bureau et présenter ce nouveau règlement à l'autre équipe.

## Matériel nécessaire

- Bloc-notes pour chaque participant
- Stylos pour chaque participant



## Déroulement

- Divisez le groupe en deux équipes de travail
- Demandez à chaque équipe de développer un nouveau règlement pour le département qu'ils devront ensuite présenter et convaincre l'autre équipe du bienfait du règlement.
- Le règlement doit être très clair et devrait prendre en considération des situations dans lesquelles il peut être difficile de se conformer à cette nouvelle règle.
- L'autre équipe peut poser des questions sur le règlement et essayer de trouver des moyens de l'améliorer.
- Demandez maintenant à l'autre équipe de répéter l'exercice en intégrant leur règlement.

## Durée

**Explication de l'exercice** : 5 minutes.

**Activité** : 10 minutes pour développer le règlement + 10 minutes pour préparer la présentation

**Rétroaction de groupe** : 10 minutes.

## Discussion

Qu'avez-vous trouvé difficile avec cet exercice? Qu'elle était votre stratégie pour le développement de votre règlement? Quel est l'élément le plus convaincant qui susciterait l'autre équipe à accepter ce nouveau règlement en raison de ses bienfaits?

# Travail d'équipe

## Les jeux et les exercices dans cette section

- C-1. **Le bâton d'hélium**
- C-2. **Auto-évaluation de l'équipe**
- C-3. **Un pont en papier journal!**
- C-4. **Descendre la rampe de paille!**



### Travail d'équipe

Lors que l'on parle de travail d'équipe, nous parlons des thèmes qui suivent :

#### Travail en solitaire

Les employés travaillent seuls, en donnant à d'autres des produits ou de l'information sur l'avancement du travail.

*Travailleurs de production travaillant à la maison.*

#### Travail indépendant

Les travailleurs ne sont pas physiquement seuls, mais ils travaillent de façon indépendante, en coordonnant leur travail avec celui des autres.

Les réceptionnistes dans un grand bureau ou des travailleurs de la chaîne de production ayant des responsabilités à l'égard d'une partie très précise du processus travaillent dans un environnement où ils sont en contact avec d'autres travailleurs, mais leurs tâches sont accomplies indépendamment des autres.

#### Travail avec un partenaire ou une aide

L'employé coordonne son travail et coopère avec un seul collègue de travail à la fois.

Les gens de métier travaillent avec des apprentis. Les assistantes dentaires travaillent avec les dentistes.

#### Travail en tant que membre d'une équipe

Une équipe est un groupe d'employés travaillant ensemble en vue de réaliser un produit ou d'accomplir une tâche en conjuguant leurs efforts et en collaborant de façon organisée.

Membres d'une équipe de production travaillant ensemble pour réaliser un film ou un documentaire.

#### Travail dans un poste de direction

Encadrer d'autres personnes

Faire preuve de leadership

Appuyer et encourager les autres

Donner de la rétroaction

Assurer la coordination des tâches



# Le bâton d'hélium

C-1

## But

Cet exercice est simple, pourtant puissant! Il aide les participants à comprendre plusieurs concepts différents dans un seul exercice : la communication efficace, la coopération, la patience et la gestion de petites contributions des autres dans la réalisation de grands résultats prometteurs.

Cet exercice est particulièrement approprié pour le renforcement d'équipe et crée un impact favorable à long terme au sein de celles-ci.

## Objectif

Descendre le bâton ensemble à terre

## Matériel nécessaire

- Un grand bâton
- Une espace suffisamment grand pour accomplir la tâche

## Déroulement

- Alignez tous les participants pour former deux rangées.
- Expliquez que l'exercice est simple. Vous leur donnerez sous peu un bâton. Ils devront tous déposer ce bâton sur leurs doigts. L'objectif est de baisser ce bâton à terre. Les règles sont les suivantes : Chaque personne devrait utiliser un doigt de chaque main pour tenir la barre. Les doigts devraient toucher la tige à tout moment pendant quelle descend. On ne permet pas aux participants de pincer, de tenir ni de gripper le bâton.
- Quand un groupe essaie cet exercice pour la première fois, il est tout probable que le bâton commence à se déplacer vers le haut plutôt que vers le bas !
- C'est en effet comme un bâton d'hélium !
- Ceci mène habituellement à une surprise et c'est le moment où chacun devient plus intéressé par cet exercice trompeusement simple.
- Encouragez le groupe à démontrer de la patience et à travailler vers une solution.
- Si vous remarquez que le groupe commence à se frustrer, offrez-leur des suggestions.

## Durée

**Explication de l'exercice** : 5 minutes.

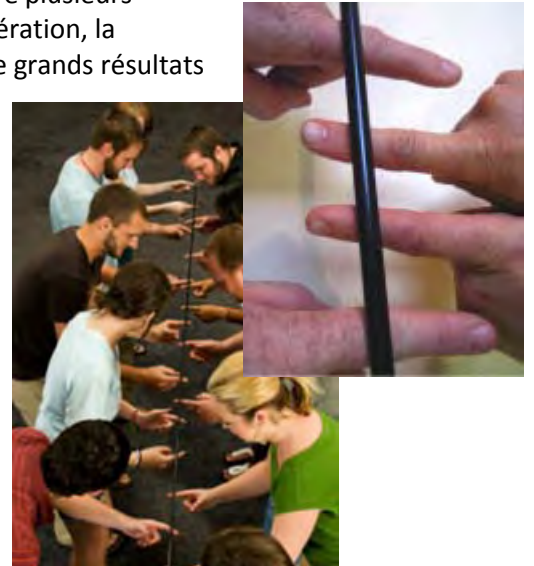
**Activité** : 15minutes

**Rétroaction de groupe** : 5 minutes.

## Discussion

La clé du succès de cet exercice est de travailler ensemble et de communiquer vers un but commun. La raison pour laquelle le bâton se dirige vers le haut est que la totalité de la force exercée dans cette direction par les participants est plus forte que le poids du bâton. C'est pourquoi plus le groupe force, plus la tige monte.

Qu'avez-vous pensé de cet exercice? Quelle était votre pensée initiale quand vous avez été informé de l'objectif de l'exercice? Pensiez-vous que cela serait aussi difficile? Qu'avez-vous fait comme groupe pour empêcher le mouvement ascendant et réalisez-vous finalement l'objectif de cet exercice? Comment avez-vous fait pour diriger l'équipe? Quelle a été votre efficacité de communication au début et à la fin? Qu'avez-vous appris de cet exercice?





# Autoévaluation de l'équipe

## But

C'est un exercice idéal qui permet aux participants d'apprendre à propos d'eux-mêmes. C'est également efficace pour identifier des problèmes cachés ou des conflits qui pourraient être présents dans l'équipe.

Cette auto-évaluation peut être utilisée pour effectuer du « coaching » auprès des membres de l'équipe qui ont une divergence d'opinion. En faisant ceci, vous pouvez donc régler certains conflits et améliorer le climat d'équipe. C'est en réalité un exercice « d'auto-coaching » où seulement les points de vue des membres de l'équipe sont utilisés pour évaluer le groupe. Puisque les membres de l'équipe sont leurs meilleurs juges, l'autoanalyse est plus utile et précise que beaucoup d'autres méthodes.

## Objectif

Les coéquipiers identifient un certain nombre de qualités de leur équipe. Par la suite, ils se donnent des marques pour chacune de ces qualités.

## Matériel nécessaire

- Bloc-notes pour chaque participant
- Stylos pour chaque participant

## Déroulement

- Demandez aux participants d'identifier 4 qualités importantes d'une équipe efficace.
- Demandez-leur d'écrire leur choix dans un tableau avec ceux des autres membres de l'équipe.
- Fusionnez toutes les qualités et compilez-les dans une longue liste.
- Vous pouvez écrire ceci sur un chevalet, un tableau blanc ou le projeter sur un écran.
- Demandez aux participants d'évaluer les membres de l'équipe en se basant sur une échelle de 1 à 10, 10 étant le meilleur.

<i>Marc</i>	<i>Rose</i>	<i>Diane</i>	<i>Sam</i>
Amitié	Confiance	Compatibilité	Enthousiasme
Coopérateur	Appui	Confiance	Initiative
Innovateur	Flexibilité	Tolérance	Vision
Humeur	Vision	Finisseur	Patience

Exemple :

<i>Qualité</i>	<i>Marc</i>	<i>Rose</i>	<i>Diane</i>	<i>Sam</i>	<i>Average</i>
Amitié	7	8	8	5	7
Coopérateur	8	6	8	5	6.75
Innovateur	6	5	7	7	6.25

## Durée

**Explication de l'exercice** : 5 minutes.

**Activité** : 20 minutes

**Rétroaction de groupe** : 15 minutes.

## Discussion

Quelle conclusion pouvez-vous déduire du contenu du tableau? Qu'avez-vous appris?

# Un pont en papier journal!

C-3

## But

Le but de cet exercice amusant est d'encourager le travail d'équipe et la pensée créative.

## Objectif

Chaque équipe doit construire un pont de papier en utilisant les matériaux fournis.

## Matériel nécessaire

- Plusieurs journaux
- Un rouleau de ruban gommé
- Ruban à mesurer



## Déroulement

- Divisez le groupe en équipes de trois personnes.
- Chaque équipe a accès à la quantité illimitée de journaux et de ruban gommé.
- Chaque équipe a 10 minutes pour construire le plus grand pont possible.
- L'équipe qui fait le pont le plus long à l'intérieur du temps assigné gagne.

## Les règles du jeu

- Les participants ne peuvent pas utiliser le ruban gommé pour attacher le pont au sol ou à la table.
- Le ruban gommé ne peut être utilisé que dans la structure du pont.
- Le pont ne peut avoir qu'un maximum de deux colonnes de soutien.

## Durée

**Explication de l'exercice** : 5 minutes.

**Activité** : 10 minutes

**Rétroaction de groupe** : 20 minutes.

## Discussion

Quelle a été l'efficacité de votre équipe? Y a-t-il eu du leadership? Parlez de la communication dans votre équipe. Est-ce que vous pouviez partager vos idées? Vous êtes-vous fixé des objectifs en partant? Comment avez-vous déterminé les tâches de chacun?

# Descendre la rampe de paille!

C-4

## But

Le but de cet exercice amusant est d'encourager le travail d'équipe et la pensée créative.

## Objectif

Chaque équipe doit construire un trajet fait de pailles qui est en mesure de faire voyager une balle sur une plus grande distance possible sans tomber par terre.

## Matériel nécessaire

- Une boîte de paille
- Une petite boule légère
- Un rouleau de ruban gommé
- Tout le matériel se trouvant dans la salle incluant les tables et les murs



## Déroulement

- Divisez le groupe en équipes de 3 à 10 personnes.
- Chaque équipe reçoit une boîte de paille, une boule et du ruban gommé.
- Pendant 20 minutes, les équipes doivent construire une rampe de paille qui peut faire voyager une balle.
- L'équipe qui arrive à faire avancer la balle le plus loin sur la rampe sans que la balle tombe par terre gagne.
- Une fois le temps écoulé, testez la rampe qui, selon vous, a le moins de chance de réussir. (*Ne dites pas pourquoi vous choisissez de tester un avant l'autre.*)
- Laissez la balle descendre la rampe et mesurez la distance qu'a effectuée cette balle avant de tomber. Répétez avec l'autre équipe.

## Durée

**Explication de l'exercice :** 5 minutes.

**Activité :** 10 minutes

**Rétroaction de groupe :** 20 minutes.

## Discussion

Comment était l'efficacité de votre équipe? Y a-t-il eu du leadership? Parlez de la communication dans votre équipe. Est-ce que vous pouviez partager vos idées? Vous êtes-vous fixé des objectifs en partant? Comment avez-vous déterminé les tâches de chacun?

# Conclusion

---

Le jeu peut être une stratégie pédagogique, mais également andragogique. Pour certains adultes, ils ont depuis longtemps oubliés apprendre à travers le jeu. L'importance pour l'adulte est de maintenir la pertinence du jeu avec la matière enseignée.

Une stratégie pédagogique pertinente met en place des activités d'apprentissage qui ont sept caractéristiques :

- 1- elles répondent aux besoins de l'apprenant;
- 2- elles rendent l'objet d'apprentissage signifiant l'apprenant;
- 3- elles mettent en action l'apprenant;
- 4- elles font émerger des représentations adéquates de l'objet d'apprentissage;
- 5- elles visent l'apprentissage durable (en profondeur, à long terme);
- 6- elles favorisent la créativité et le transfert des apprentissages;
- 7- elles respectent le rythme des apprenants;

En formation de compétences essentielles, dépendant de niveaux, revenir à la base de la formation en andragogie est essentiel. Continuez à créer un environnement d'apprentissage amusant et motivant. Le résultat se fera ressentir à court et à long terme.

## Bibliographie

Des centaines de jeux sont disponibles gratuitement en ligne. Voici quelque site en anglais qui pourront vous aider à développer d'autres jeux et activités pédagogiques.

<http://www.businessballs.com/>

<http://www.customerserviceworks.com/game.asp>

<http://www.thiagi.com/games.html>

<http://www.skillsconverged.com/FreeTrainingMaterials/tabid/258/Default.aspx>

[http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/competences\\_essentielles/conseils\\_comm\\_orale.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/competences_essentielles/conseils_comm_orale.shtml)