



INSTITUT POUR LA PROFESSIONNALISATION  
DES ACTEURS DE L'APPRENTISSAGE

---

## GUIDE D'EXERCICES DE COMMUNICATION

VISANT A TRAITER DES DEMANDES D'ENTREPRISES EN  
TERMES D'AXES DE PROGRESSION DES APPRENTIS

Auteure : Frédérique PERRIN

---

2015





## SOMMAIRE

SOMMAIRE .....	3
PRÉAMBULE .....	4
GUIDE D'UTILISATION .....	5
LE JEU DU BALLON 1 &2 .....	9
LE FAISEUR D'HISTOIRE .....	12
DEVINE TÊTE .....	18
L'INTERVIEW! .....	20
SUITE DE NOMBRES .....	22
ENCORE ! .....	24
LE GOAL - NIVEAU 1 .....	26
LE GOAL - NIVEAU 2 .....	28
INGRÉDIENTS FARFELUS ! – NIVEAU 1 .....	32
INGRÉDIENTS FARFELUS ! – NIVEAU 2 .....	34

## PREAMBULE

Historiquement, l'idée de ces exercices inspirés de techniques théâtrales est née de la volonté de poursuivre le travail, amorcé dans Apprentiscènes, en situation de formation. Des exercices peuvent-ils être utilisés par des formateurs pour accompagner leurs apprentis dans l'acquisition de compétences complexes et liées aux interactions sociales en entreprise ?

Nous sommes repartis des axes de progression proposés dans Apprentiscènes et avons fait un travail d'analyse des situations professionnelles récurrentes. Les références aux situations professionnelles correspondent à des verbatim recueillis dans les fiches de liaison Apprentiscènes. Il s'agit de demandes formulées par les maîtres d'apprentissage et faisant référence à des situations de travail précises.

Dans un souci de cohérence, nous avons créé des catégories pouvant recouper plusieurs formulations apparentées.

Notre objectif est de proposer des exercices visant à traiter ces situations. Ces exercices ne sont que des outils qui permettront au formateur de traiter ces situations. Ils ne prétendent pas être des réponses pédagogiques systématiques.

Il sera donc important, dans leur utilisation, de prendre le temps de faire le lien à la fois avec les dispositifs pédagogiques proposés dans votre site, et avec des besoins et/ou commandes des entreprises.

Comme vous le verrez par la suite, le débriefing est fondamental pour permettre aux apprentis de comprendre ce lien entre les exercices proposés et leur formation.

## GUIDE D'UTILISATION

### CADRE DE TRAVAIL

Le formateur a le droit et/ou la responsabilité de décider des consignes, il a également un rôle de régulateur.

Il appartient au formateur qui utilise ces fiches de poser un cadre strict et rassurant pour l'ensemble des apprentis, y compris lui-même lorsqu'il participe à l'activité.

Des notions telles que le Respect, la Bienveillance, le Non - jugement, l'Implication, le Droit à l'erreur, l'Écoute... sont des notions à mettre en place dès le début et à respecter tout au long des exercices.

### A L'ATTENTION DU FORMATEUR

Quelques recommandations pour préparer les exercices

1. Aller recueillir dans les outils de communication avec l'entreprise (carnet de liaison, fiches navette, questionnaires, visites, etc...) les situations professionnelles présentant une problématique et les besoins imminents de l'entreprise.
2. Identifier dans vos référentiels de formation les savoirs, savoir-être, savoir-faire et/ou savoirs associés.
3. Faire le lien avec d'autres disciplines (co-animation, suivi du TSF, etc...)
4. Préparer votre débriefing.

Durant les exercices

- Favoriser les interactions et la spontanéité
- Être attentif aux échanges non verbaux et aux attitudes corporelles
- Penser aux représentations mentales des apprentis
- Favoriser la fluidité et l'expression de chacun

### A PROPOS DES EXERCICES PROPOSÉS

Les exercices que vous allez utiliser s'organisent autour de trois catégories d'interactions et amèneront progressivement les apprentis à :

1. Savoir communiquer
2. Gagner en autonomie
3. S'intégrer dans une équipe

selon les besoins exprimés par les apprentis et /ou les entreprises.

Ces exercices sont simples et pourront être réadaptés selon les situations professionnelles rencontrées.

Vous trouverez deux niveaux d'exercices :

- Certains vous permettront de développer les compétences de vos apprentis ;
- D'autres vous permettront de renforcer / adapter une compétence à son domaine professionnel.

## LE DEBRIEFING

Ces exercices sont proposés comme des dispositifs permettant d'expérimenter, dans un cadre de jeu, des situations d'interactions humaines et sociales dont la subjectivité n'est maîtrisable que par la pratique et l'expérience personnelles.

Ils ne prétendent pas apporter une réponse systématique et automatique, qui serait la même pour chaque participant.

Par contre, ils permettent de partager entre pairs des situations subjectives

- où la pratique permet l'acquisition de savoir-faire. A ce titre, les techniques théâtrales offrent un espace d'entraînement et de formation rassurant.
- où la connaissance de son propre mode de fonctionnement et la capacité à prendre en compte un environnement changeant et complexe permettent le développement de compétences. A ce titre, les techniques théâtrales offrent un espace de découverte et d'expérimentation qui permettra d'accéder à une meilleure compréhension de ces dynamiques.

Aussi, pour que ces processus subjectifs et individuels soient compris de manière consciente, il est indispensable de consacrer un temps au débriefing.

C'est en effet par le partage de ce qu'ils ont éprouvé (difficultés et découvertes), et par le travail de verbalisation que les apprentis vont pouvoir prendre conscience de ce qu'ils ont appris.

Cette dernière phase sera aussi le moment de créer un lien pas toujours évident avec les situations professionnelles.

N'oubliez pas de terminer vos débriefings par la mise en lien avec des points de votre référentiel.

## PETITS CONSEILS D'UTILISATION

Pour commencer : nous préconisons comme entrée en matière, quel que soit l'exercice ou la compétence qui vous intéresse, de commencer par **l'exercice du ballon** avec votre classe. Cet exercice permettant la prise de conscience de l'importance d'écouter ses partenaires. C'est un apprentissage incontournable pour aborder les techniques théâtrales.

Pour plus de cohérence : nous vous invitons à travailler **Devine Tête** et **Zones de turbulences émotionnelles** avant de proposer à vos apprentis **l'Interview**. En effet,

- Devine Tête permet de travailler les techniques de questionnement
- Zones de turbulences émotionnelles permet d'appréhender les différentes émotions

l'Interview mêle émotion et techniques de questionnement

Catégories d'interactions	Références aux axes de progressions ApprentiScènes	Références aux situations professionnelles selon le verbatim des maîtres d'apprentissage	Exercices											
			Le jeu du ballon 1-2	Le faiseur d'histoire	Zone de turbulences	Devine tête	L'interview	Suite de nombre	Encore !	Le goal Niveau 1	Le goal Niveau 2	Ingrédients farfelus !	Ingrédients farfelus ! niveau 2	
Savoir communiquer	Expression (Articulation, aisance orale)	Elocution / écoute	x	x							x	x	x	x
		Affirmation de soi			x		x						x	x
	Confiance en soi (Maîtrise du langage professionnel)	Utilisation d'un moyen de communication												
		Difficultés motrices et mémorielles			x	x								
		Vocabulaire / expression	x			x								
		Créativité	x	x	x					x				
Affirmation de soi					x									
Gagner en autonomie	Organisation, Travail en équipe	Traiter les consignes		x		x	x							
		Ranger son poste de travail												
		Dépasser son individualisme et inversement	x								x			
	Anticipation	Appréhender une nouvelle activité		x		x	x						x	x
		Les techniques de questionnement				x	x							
		Anticiper mes besoins				x								x
	Gestion du temps	Distinguer précipitation et rapidité								x	x	x		
		Gérer une urgence ou une perturbation									x	x	x	x
Aller au bout de son objectif												x	x	
S'intégrer dans une équipe	Travail en équipe, Investissement	Implication	x					x	x					
	Entraide, Cohésion, Travail en équipe	Développement de l'esprit de groupe	x				x	x	x		x		x	
	Anticipation, Confiance en soi	Gérer la crainte de faire des erreurs						x		x	x			
	Confiance en soi, Investissement	La place dans l'entreprise et la reconnaissance						x				x	x	
	Travail en équipe, Investissement	Développer une vision d'ensemble et une compréhension des situations complexes	x	x		x		x	x		x		x	





## LE JEU DU BALLON 1 & 2

### AXES DE PROGRESSION APPRENTISCENES

Catégories d'interactions	Références aux axes de progressions Apprentiscènes	
Savoir communiquer	Expression , Articulation, aisance orale	<b>niveaux 1 et 2</b>
	Confiance en soi , (Maitrise du langage professionnel)	
	Créativité	<b>niveaux 1 et 2</b>
Gagner en autonomie	Organisation, Travail en équipe	
	Anticipation	
	Gestion du temps	
	Maitriser les techniques de questionnement	
S'intégrer dans une équipe	Travail en équipe, Investissement, (implication)	<b>niveau 1</b>
	Entraide, Cohésion, Travail en équipe	<b>niveaux 1 et 2</b>
	Anticipation, Confiance en soi	
	Confiance en soi, Investissement	
	Travail en équipe, Investissement (développer une vision d'ensemble, une compréhension des situations complexes)	<b>Niveau 2</b>
<b>Niveau du besoin</b>		
<b>Développer une nouvelle compétence</b>		<b>niveau 1</b>
<b>Renforcer / adapter une compétence a son domaine professionnel</b>		<b>niveau 2</b>

#### TYPES DE SITUATIONS PROFESSIONNELLES CONCERNEES:

Cet exercice permet d'avoir une vision d'ensemble du schéma de communication dans un premier temps. Dans un deuxième temps, il favorisera l'engagement du groupe dans une performance collective.

- Problèmes d'élocution et d'écoute
- Utiliser du vocabulaire et expressions adaptés
- Dépasser son individualisme
- Prendre en compte les besoins et attentes de son entourage
- Développer un esprit d'équipe
- S'impliquer dans la vie de l'entreprise
- Développer une vision d'ensemble

### PRESENTATION DE L'EXERCICE

#### OBJECTIFS

- Appréhender le schéma de communication, en préambule.
- Niveau 1 : Appréhender les notions d'émetteur, de récepteur, et teneur du message.
- Niveau 2 : Engager le groupe dans une performance collective.

#### FINALITE

L'émetteur doit comprendre qu'il est responsable de la réception du message par son interlocuteur.

#### TECHNIQUE(S) :

- Exercice permettant de développer l'écoute, de travailler l'élocution et de comprendre l'importance des deux dans une bonne communication.

Exercice permettant de mettre à jour le profil d'apprentissage des apprentis et de trouver des solutions pour répondre au mieux à une consigne.

## ORGANISATION DU NIVEAU 1

*Exercice de 5 min minimum + 10 minutes maximum de débriefing.*

*Idéal pour 12 à 15 personnes, si plus créer un groupe d'observateurs.*

*Les apprentis, y compris le formateur, sont mis en cercle et espacés d'une longueur de bras.*

*Aucune parole n'est prononcée, sauf par le formateur.*

### DEROULE

L'animateur annonce la consigne : « ensemble, nous allons jouer au jeu du ballon. Il s'agit d'un ballon imaginaire et je vous demande de mettre la même énergie que vous mettriez dans un vrai jeu de ballon. Le ballon ne doit pas se perdre. »

L'animateur mime de prendre un ballon au sol et l'envoie à un apprenti, qui le renvoie aussitôt et ainsi de suite. Le rythme s'installe, l'animateur indique qu'il introduit un second ballon dans le jeu sans interrompre les passes du premier ballon.

Et il peut introduire, s'il le souhaite, un troisième ballon.

Il stoppe le jeu quand il le souhaite et pose la question : « qui a le ballon ? »

### DEBRIEFING DU NIVEAU 1

Demander aux apprentis :

- Qu'est-ce qui s'est passé ?
- Le résultat (jouer sans perdre le ballon) est-il satisfaisant ?
- Si :
  - le ballon est un message,
  - que l'envoyeur est l'émetteur
  - et le partenaire le récepteurqu'est ce que le jeu vous apprend sur ce qui est nécessaire à la bonne transmission d'un message ?
- Que pourriez-vous mettre en place pour que le message ne soit pas perdu ?

*Faire le lien avec le vécu en entreprise et les référentiels de formation.*

Par exemple, 2 liens pourraient être proposés aux apprentis.

Travailler sur la **manière dont chacun communique** et interagi avec son entourage professionnel. L'objectif étant de les amener à s'interroger sur leur propre pratique. Par exemple :

- Quels sont les points forts et les points de vigilance ?
- Comment organiser de bonnes conditions de communication en fonction de sa manière de faire et de celle de ses collègues ?
- L'apprenti est-il trop concentré sur lui-même, ou au contraire sur ce que font les autres ?
- Quelles incidences cela peut-il avoir sur sa capacité à collaborer ? sur l'image que cela renvoie ? Etc.

La **manière dont sont organisées la communication et l'information** dans leur entreprise. Par exemple,

- Faire décrire les processus existants
- Revoir les outils de communication et d'information (devis, compte-rendu, intranet...)
- Comprendre les différents niveaux d'information
- Identifier ce que l'apprenti utilise ou devrait utiliser, etc...

Si les apprentis ne sont pas en mesure de faire référence au fonctionnement de leur entreprise, un travail de recueil d'informations et d'observation peut-être organisé en intersession.

#### A L'INTENTION DU FORMATEUR EXEMPLES DE PROCEDURE A METTRE EN PLACE A MINIMA

- a) Vérifier la disponibilité du récepteur
- b) Lui signifier qu'on lui envoie un message
- c) Envoyer un message clair
- d) S'assurer qu'il l'a bien reçu

## ORGANISATION DU NIVEAU 2

### REPRISE DE L'EXERCICE UNE FOIS LES PRE-REQUIS IDENTIFIES

Exercice de 5 min minimum + 10 minutes maximum de débriefing.

Idéal pour 12 à 15 personnes, si plus créer un groupe d'observateurs.

Les apprentis, y compris le formateur, sont mis en cercle et espacés d'une longueur de bras.

Aucune parole n'est prononcée, sauf par le formateur.

### DEROULE

Reprendre le même déroulé, une première fois, et faire constater par les apprentis, les améliorations (moins de pertes de ballon).

Dans un second temps, une fois ce constat fait, reprendre le déroulé avec un seul ballon. Mais cette fois-ci la consigne est : « ensemble, nous allons jouer au jeu du ballon. Il s'agit d'un ballon imaginaire et je vous demande de mettre la même énergie que vous mettriez dans un vrai jeu de ballon. Le ballon ne doit pas se perdre. Mais cette fois-ci, quand vous avez le ballon dans les mains, vous pouvez ou non le transformer avant de le transmettre. Il peut se transformer en forme, poids, volume, voire devenir un autre objet que l'on transmettra. Je vous invite à être force de proposition et créatif. »

Le formateur stoppera le jeu quand il le souhaite.

### DEBRIEFING DU NIVEAU 2

- a) En s'adressant au groupe :
    - Avez-vous constaté des améliorations ?
  - b) En s'adressant au dernier receveur :
    - Qui a le ballon ?
    - Peux-tu me le décrire ?
  - c) En s'adressant à l'expéditeur de « ce » ballon :
    - Est-ce que cela correspond à la description de ce que vous voulez envoyer ?
  - d) En s'adressant au groupe :
    - quels messages, durant cet échange, vous ont semblé les plus clairs ? Pourquoi ?
    - qu'est ce qui est facilitateur pour la circulation de l'information au sein du groupe ?
- Les encourager à comparer avec ce qui est attendu dans une équipe en entreprise.

### *Faire le lien avec le vécu en entreprise et les référentiels de formation.*

Par exemple, il peut-être intéressant, à ce stade, de faire travailler les apprentis sur la manière dont ils peuvent améliorer leur posture proactive en entreprise.

La manière dont ils utilisent les outils de communication de l'apprentissage (fiches navettes, livret d'apprentissage, obtenir des situations formatrices, etc.) peut faire l'objet d'un travail de groupe.

A quoi vous fait penser le ballon, comment réagissez vous face à une urgence, est ce que vous attendez, est ce que vous demandez des consignes, est ce que vous prenez des initiatives

La prochaine fois qu'une urgence ou qu'une situation imprévue se présente, qu'est ce que cela peut être et comment réagirez vous ?

# LE FAISEUR D'HISTOIRE

## AXES DE PROGRESSION APPRENTISCENES

Catégories d'interactions	Références aux axes de progressions Apprentiscènes	
Savoir communiquer	Expression , Articulation, aisance orale	X
	Confiance en soi , (Maitrise du langage professionnel)	
	Créativité	X
Gagner en autonomie	Organisation, Travail en équipe	X
	Anticipation	X
	Gestion du temps	
	Maitriser les techniques de questionnement	
S'intégrer dans une équipe	Travail en équipe, Investissement, (implication)	
	Entraide, Cohésion, Travail en équipe	
	Anticipation, Confiance en soi	
	Confiance en soi, Investissement	
	Travail en équipe, Investissement (développer une vision d'ensemble, une compréhension des situations complexes	X
<b>Niveau du besoin</b>		
<b>Développer une nouvelle compétence</b>		X
<b>Renforcer / adapter une compétence a son domaine professionnel</b>		X

*Cet exercice permet de faire travailler essentiellement l'écoute des apprentis dans le domaine professionnel et de leur faire prendre conscience de son importance.*

### TYPES DE SITUATIONS PROFESSIONNELLES CONCERNEES:

- Elocution/écoute
- Créativité
- Traiter les consignes
- Développer une vision d'ensemble
- Appréhender une nouvelle activité
- **Auprès des narrateurs** et dans « trouver des solutions » : développer sa créativité

## PRESENTATION DE L'EXERCICE

### OBJECTIFS

- Saisir l'importance de l'écoute et de l'élocution pour établir une bonne communication
- Amener le groupe à mieux s'écouter pour travailler en bonne intelligence et à traiter les consignes

### FINALITE

Amener les apprentis à comprendre que l'écoute et l'élocution sont fondamentales dans le bon traitement d'une/de consigne(s)

### TECHNIQUE(S) :

- Exercice permettant de développer l'écoute, de travailler l'élocution et de comprendre l'importance des deux dans une bonne communication.
- Exercice permettant de mettre à jour le profil d'apprentissage des apprentis et de trouver des solutions pour répondre au mieux à une consigne

## ORGANISATION

5 minutes de préparation de l'activité/ Exercice de 5 minutes minimum/ 5 à 10 minutes de débriefing  
Idéal 12 à 15 personnes (1 groupe d'observateurs, 1 groupe de « faiseur d'histoire » et 1 groupe de 2 à 3 apprentis de narrateurs)

Aucune parole n'est prononcée sauf par le formateur et le « faiseur d'histoire »

Les narrateurs sont assis derrière le bureau et les observateurs sont derrière eux

## DEROULE

**Préparation de l'activité** : plusieurs étapes sont nécessaires avant le lancement de l'activité.

- Choisir 8 à 9 apprentis qui deviendront les futurs « **faiseurs d'histoire** », leur attribuer à chacun un numéro. Ils sont invités à sortir de la classe, ils doivent attendre derrière la porte car à tout moment ils peuvent être appelés.
- Les « **narrateurs** » sont choisis parmi les restants et ont pour consigne d'inventer une histoire qu'ils doivent écrire sur une feuille (environ 10 lignes dans un premier temps). Ils seront les gardiens de la « bonne » version de l'histoire.
- Les « **observateurs** » reçoivent la consigne suivante de la part du formateur :  
*« Quoi qu'il se passe, vous ne devez pas parler, ni rire, ni faire de bruit ou de signe d'aucune sorte aux « faiseurs d'histoire » qui vont entrer, ni aucun commentaire. Vous pouvez éventuellement noter ce que vous constatez ».*

**L'activité à proprement dit** : Le formateur fait entrer le « faiseur d'histoire » n°1, l'invite à se placer devant le bureau et annonce : « Ils ont quelque chose à vous dire, écoutez attentivement car ils ne peuvent vous le dire qu'une fois ». En s'adressant aux narrateurs, le formateur annonce : « soyez audible et articulez bien pour que votre camarade comprenne bien votre message ». TOUT SE PASSE DANS LE SILENCE. Seul un des narrateurs raconte l'histoire.

Une fois l'histoire racontée, le formateur invite le « faiseur d'histoire » n°1 à s'asseoir puis le formateur fait entrer le N°2.

Le « faiseur d'histoire » n°1 raconte l'histoire entendue au n°2, le formateur donnant toujours la consigne « Il/Elle a quelque chose à vous dire, écoutez attentivement car il/elle ne peut vous le dire qu'une fois ». En s'adressant au faiseur d'histoire 1, le formateur annonce : « soyez audible et articulez bien pour que votre camarade comprenne bien votre message ». Et ainsi de suite jusqu'au dernier...

Le dernier « faiseur d'histoire » est invité par le formateur à se placer devant les autres et à leur raconter « sa » version de l'histoire puis il est invité à s'asseoir.

Le formateur, avant le début du débriefing, explique que ce qui vient de se passer est normal et ce qui s'est passé n'est la faute de personne.

L'activité peut être reproduite en prenant les narrateurs et les observateurs comme nouveaux faiseurs d'histoire.

### VARIATIONS POSSIBLES DE L'ACTIVITE :

- les narrateurs peuvent raconter l'histoire à plusieurs et/ou complexifier l'histoire (soit en terme de vocabulaire et introduire du vocabulaire professionnel, soit en terme de longueur de l'histoire).
- Les observateurs peuvent recevoir comme consignes supplémentaires de parler entre eux et de créer ainsi des parasites.

## DEBRIEFING

**Attention** la bonne version de l'histoire ne doit pas être racontée avant la fin du débriefing .

- Demander aux observateurs : « que s'est-il passé ? », « le résultat est-il surprenant, déroutant ? », « Y a t'il eu des choses ajoutées, enlevées, déformées...? », « Si l'histoire était une consigne professionnelle, que se passerait-il ? »
- Demander aux « faiseurs d'histoire » : « Comment vous sentez-vous ? », « Comment avez-vous vécu ce moment ? », « Qu'est ce qui vous a manqué ? »

Demander au narrateur de lire l'histoire racontée au départ puis leur demander : « comment avez-vous vécu ce moment ? »

Débriefing supplémentaire des « variations possibles » :

c. Demander aux faiseurs d'histoire : « est-ce que les conversations ont été dérangeantes pour vous ? »

### *Faire le lien avec le vécu en entreprise et les référentiels de formation.*

Par exemple, travailler sur la **manière dont chacun retient les consignes et les informations, en cours et en CFA.**

Voir si leur propre organisation de travail répond à leurs besoins; demander à voir une activité, prendre des notes et les faire vérifier, expliciter une action, etc.

Voir comment celle-ci peut-être améliorée.

Pensez vous à des situations que vous avez vécues en entreprises , quelles ont été les conséquences ? , est ce que vous allez être confrontés très prochainement à des situations de ce genre et comment allez vous les traiter ?

### A L'INTENTION DU FORMATEUR

#### 3 PROFILS D'APPRENTISSAGE

- **Auditif** : la personne retient mieux les informations en les entendant.
- **Visuel** : la personne retient mieux les informations qu'elle lit ou voit.
- **Kinesthésique** : la personne retient mieux les informations en les associant à quelque chose.

*Connaître son profil d'apprentissage peut être intéressant pour les apprentis qui apprendront à mettre en place des solutions leur correspondant.*

- Questionner le groupe sur : qu'est-ce qui a été difficile pour vous dans cette activité ? Comment avez vous retenu les informations ? D'une manière générale comment reprenez-vous les informations : en les entendant, en les lisant en les associant à quelque chose ... ? Dans une telle situation en entreprise quelle (s) solution (s)

# ZONES DE TURBULENCES EMOTIONNELLES!

## AXES DE PROGRESSION APPRENTISCENES

Catégories d'interactions	Références aux axes de progressions Apprentiscènes	Niveau de l'exercice
Savoir communiquer	Expression , Articulation, aisance orale	X
	Confiance en soi, (Maitrise du langage professionnel)	X
	Créativité	X
Gagner en autonomie	Organisation, Travail en équipe	
	Anticipation	
	Gestion du temps	
	Maitriser les techniques de questionnement	
S'intégrer dans une équipe	Travail en équipe, Investissement, (implication)	
	Entraide, Cohésion, Travail en équipe	
	Anticipation, Confiance en soi	
	Confiance en soi, Investissement	
	Travail en équipe, Investissement (développer une vision d'ensemble, une compréhension des situations complexes)	
<b>Niveau du besoin</b>		
<b>Développer une nouvelle compétence</b>		X
<b>Renforcer / adapter une compétence a son domaine professionnel</b>		

*Cet exercice permet d'exprimer diverses émotions et d'apprendre à les reconnaître. Il peut servir d'échauffement pour l'interview ou tout autre exercice impliquant un travail sur les émotions.*

### TYPES DE SITUATIONS PROFESSIONNELLES CONCERNEES:

- Affirmation de soi
- Difficultés motrices et mémorielles
- Créativité

### PRESENTATION DE L'EXERCICE

#### OBJECTIFS

- Reconnaître les différentes émotions
- Prendre en compte ses émotions

#### FINALITE

Les apprentis sauront identifier leurs émotions, les comprendre et les reconnaître chez les autres.

#### TECHNIQUE(S) :

Cet exercice permet d'identifier et s'exprimer sur les émotions

## ORGANISATION

Entre 3 à 5 minutes / débriefing 5 à 10 minutes (chaque participant doit pouvoir s'exprimer)

Idéal 12 apprentis

Le formateur se trouve hors de l'improvisation, régule les mouvements dans l'espace et impose des déplacements dans le silence sauf pour l'expression de l'émotion

L'espace est organisé en quatre zones

### DEROULE

Le formateur partage la salle en 4 grandes zones selon 2 axes perpendiculaires imaginaires. Le centre est matérialisé par un objet (une feuille, un stylo ...). Puis il explique : « chaque zone correspond à une émotion : le premier quart est la tristesse, le deuxième est la colère,... et ainsi de suite pour la peur et la joie. » Tout en expliquant cela, il désigne physiquement chaque zone afin que les apprentis les mémorisent dans l'espace.

Il leur dit : « vous allez marcher dans la salle en silence, sauf si vous exprimez une émotion, tout d'abord dans le sens des aiguilles d'une montre en traversant chacune des zones. Lorsque vous êtes dans la zone « peur » par exemple vous devez exprimer cette émotion, vous pouvez l'exprimer seul ou en interaction avec les autres. » Le formateur prévient qu'à un moment donné en frappant dans ses mains il va changer le mouvement de circulation : « je vous demanderai au moment où je taperai dans les mains de changer de sens ou bien de faire des diagonales... ».

Pour plus de clarté le formateur peut demander à deux apprentis de faire un premier tour dans chaque zone.

Pour complexifier cet exercice, le formateur peut faire varier le nombre de zones, attention toutefois au-delà de 5 zones, les différentes émotions deviennent difficiles à mémoriser.

### DEBRIEFING

Demander aux apprentis qui proposent les mots :

- Que s'est-il passé pour vous ?
- Quelle émotion vous a semblé la plus facile à exprimer ? La plus difficile à exprimer ?
- Qu'est-ce qui vous a le plus perturbé ? (exprimer l'émotion, voir les autres, ...)

### *Faire le lien avec le vécu en entreprise et les référentiels de formation.*

Par exemple, demander aux apprentis s'ils ont déjà vécu, en entreprise ou en formation, une situation où leurs émotions ou celles qu'ils ont pu provoquer, les ont empêchés de s'exprimer ou de travailler. Cela peut leur permettre de comprendre que, dans les interactions humaines, ce sont des éléments à prendre en compte. Par exemple, identifier les moments opportuns et inopportuns pour les échanges avec ses collègues ou son MA. Travailler sur la manière de solliciter quelqu'un, etc.

Dans les prochains jours, quelles situations pouvez vous rencontrer, comment vous pourriez exprimer votre joie d'avoir réussi ou d'avoir été aidé, votre tristesse face à un échec, au fait de ne pas pouvoir faire des activités que vous aimeriez faire, votre peur face à une activité ou une situation nouvelle

### A L'INTENTION DU FORMATEUR

*Toutes les réponses sont acceptables.*

*Expliquer ensuite aux participants que nos émotions peuvent impacter sur notre comportement et faire émerger les signes physiques de chaque émotion ;*

- *La peur : tremblements, sursaut, sueur, visage blême...*
- *La colère : rougeur du visage, poings serrés, visage crispé, ...*
- *La joie : cris, sauts, sourire...*
- *La tristesse : larmes, repli corporel, visage fermé...*





# DEVINE TETE

## AXES DE PROGRESSION APPRENTISCENES

Catégories d'interactions	Références aux axes de progressions Apprentiscènes	Niveau de l'exercice
Savoir communiquer	Expression , Articulation, aisance orale	
	Confiance en soi , (Maitrise du langage professionnel)	<b>X</b>
	<b>Créativité</b>	
Gagner en autonomie	Organisation, Travail en équipe	<b>X</b>
	Anticipation	<b>X</b>
	Gestion du temps	
	<b>Maitriser les techniques de questionnement</b>	<b>X</b>
S'intégrer dans une équipe	Travail en équipe, Investissement, (implication)	
	Entraide, Cohésion, Travail en équipe	
	Anticipation, Confiance en soi	
	Confiance en soi, Investissement	
	Travail en équipe, Investissement (développer une vision d'ensemble, une compréhension des situations complexes)	<b>X</b>
<b>Niveau du besoin</b>		
<b>Développer une nouvelle compétence</b>		<b>X</b>
<b>Renforcer / adapter une compétence a son domaine professionnel</b>		

Exercice préparatoire a « l'interview » qui permet d'entraîner les apprentis a poser des questions en vue d'obtenir un maximum d'informations. Il permet également de travailler sur l'intérêt des différents types de questionnement, de réfléchir a l'effet que chacun produit et a la nature des réponses attendues.

### TYPES DE SITUATIONS PROFESSIONNELLES CONCERNEES:

- Savoir questionner en vue d'obtenir une information
- Travailler le vocabulaire professionnel
- Mémoriser des informations importantes pour son activité
- Anticiper mes besoins et ceux de l'entreprise
- Développer une compréhension des situations complexes

## PRESENTATION DE L'EXERCICE

### OBJECTIFS

- Déroulé 1 & 2 : Poser des questions ouvertes, fermées, alternatives en comprenant les enjeux de chacune d'elles
- Déroulé 2 : Obtenir des informations afin d'anticiper mes besoins ou les besoins de l'entreprise
- Déroulé 1 & 2 : prendre en compte des réponses pour appréhender une activité

### FINALITE

Déroulés 1 & 2 Les apprentis doivent comprendre que leur questionnement leur permet d'obtenir des informations précieuses dans l'anticipation de leurs besoins et que les réponses fournies sont des éléments aidant professionnellement

### TECHNIQUE(S) :

- Exercice permettant de s'entraîner aux techniques du questionnement
- Exercice favorisant la prise en compte de réponses pour affiner son questionnement et faire évoluer sa pratique.

## ORGANISATION

Entre 15 et 30 minutes

Idéal 12 personnes, si plus de apprentis créer plusieurs groupes

Le formateur régule le ou les groupe(s)

Des post-it en quantité suffisante

## DEROULE

1. Le formateur place les apprentis en cercle. Il distribue un post-it à chacun. Puis il leur annonce : « écrivez à l'abri des regards et lisiblement, plutôt en lettres capitales un terme que vous utilisez dans votre domaine professionnel ; cela peut être un objet, une fonction, un poste... Puis collez le sur le front de votre voisin de droite ». Puis le formateur énonce la consigne du jeu : « chacun posera une question à son voisin de gauche qui y répondra et ainsi de suite. Attention vous ne poserez que des questions fermées c'est-à-dire auxquelles on ne peut répondre que par oui ou par non ». Le jeu commence, le formateur veille à ce que les questions soient bien fermées. Il stoppera le jeu une fois le premier terme trouvé et aura chronométré le temps passé dans cette première phase.
2. Le formateur place les apprentis en cercle. Il distribue un post-it à chacun. Puis il leur annonce : « écrivez à l'abri des regards et lisiblement, plutôt en lettres capitales un terme que vous utilisez dans votre domaine professionnel ; cela peut être un objet, une fonction, un poste... Puis collez le sur le front de votre voisin de droite ». Puis le formateur énonce la consigne du jeu : « chacun posera une question à son voisin de gauche qui y répondra et ainsi de suite. Attention vous ne poserez que des questions ouvertes ou alternatives ». Le jeu commence, le formateur veille à ce que les questions soient bien ouvertes ou alternatives. Il stoppera le jeu une fois le premier terme trouvé.

## DEBRIEFING

1. A l'ensemble des apprentis : « Comment avez vous vécu ce jeu ? », « Cela vous a t'il semblé facile ? », « Avez-vous trouvez cela long ? » « Si chaque post-it était une activité professionnelle, a quoi servirait-il de poser des questions fermées ? »
2. A l'ensemble des apprentis : « Comment avez vous vécu ce jeu ? », « Cela vous a t'il semblé facile ? », « Avez-vous trouvez cela long ? » « en situation professionnelle obtient-on plus d'informations avec des questions ouvertes, fermées et/ou alternatives ? »

### *Faire le lien avec le vécu en entreprise et les référentiels de formation.*

Demander aux apprentis de raconter des situations où ils sont amenés à poser des questions ou à s'en voir poser. Les faire réfléchir aux types de questions adéquates aux situations apportées. Travailler à la manière d'anticiper ses situations et de s'y préparer. Lors de la prochaine phase en entreprise, dans quelles situations pourriez vous utiliser le questionnement avec alternatives et quelles questions pourriez vous poser, soit pour clarifier ce que votre MA attend de vous, soit pour revenir sur une tâche passée et mal comprises

#### **A L'INTENTION DU FORMATEUR**

- **Les questions ouvertes** : elles permettent d'obtenir un maximum d'informations car l'interlocuteur peut répondre ce qu'il veut.
- **Les questions alternatives** : elles offrent un choix entre minimum deux possibilités ce qui permet d'obtenir rapidement une réponse concrète.
- **Les questions fermées** : elles doivent être précises car les réponses données se limitent généralement à « oui » ou à « non ».

# L'INTERVIEW!

## AXES DE PROGRESSION APPRENTISCENES

Catégories d'interactions	Références aux axes de progressions Apprentiscènes	Niveau de l'exercice
Savoir communiquer	Expression , Articulation, aisance orale	X
	Confiance en soi , (Maitrise du langage professionnel)	X
	Créativité	
Gagner en autonomie	Organisation, Travail en équipe	X
	Anticipation	X
	Gestion du temps	
	Maitriser les techniques de questionnement	X
S'intégrer dans une équipe	Travail en équipe, Investissement, (implication)	
	Entraide, Cohésion, Travail en équipe	X
	Anticipation, Confiance en soi	
	Confiance en soi, Investissement	
	Travail en équipe, Investissement (développer une vision d'ensemble, une compréhension des situations complexes)	
<b>Niveau du besoin</b>		
<b>Développer une nouvelle compétence</b>		
<b>Renforcer / adapter une compétence a son domaine professionnel</b>		X

*Cet exercice a deux niveaux de difficultés permet aux apprentis d'apprendre a poser différents types de questions et de gérer les émotions que cela peut provoquer, et surtout aider les apprentis à poser des questions pertinentes afin de répondre aux mieux à leurs besoins d'information.*

### TYPES DE SITUATIONS PROFESSIONNELLES CONCERNEES:

- Affirmation de soi
- Les techniques de questionnement
- Traiter les consignes
- Appréhender une nouvelle activité
- Développement de l'esprit de groupe

## PRESENTATION DE L'EXERCICE

### OBJECTIFS

- Découvrir les trois grands types de questions
- Obtenir des informations ciblées

### FINALITE

Les apprentis sauront poser des questions aidantes en vue d'obtenir un maximum d'informations nécessaire à la réalisation d'une tâche, d'une activité.

### TECHNIQUE(S) :

Cet exercice permet d'apprendre à questionner en fonction d'une situation donnée

## ORGANISATION

Entre 3 à 5 minutes / débriefing 5 à 10 minutes

Idéal 12 à 15 apprentis

Un participant est placé devant 3 autres/ Les autres seront les spectateurs

Le formateur se trouve hors de l'improvisation, régule la parole et gère le temps.

## DEROULE

Le formateur choisit, en désignant ou sur la base du volontariat, 4 apprentis, les autres apprentis étant désignés comme spectateurs. Les spectateurs sont chargés de noter les questions posées par les 3 apprentis qui seront les interviewers. L'un sera l'interviewé et les 3 autres les interviewers. L'interviewé est invité à sortir momentanément de la salle et le formateur explique aux trois autres : « vous allez choisir d'interviewer une personnalité de votre choix. L'un d'entre vous sera un journaliste de télé, un autre de journal « people » et le troisième souhaite écrire une biographie sur cette personnalité. Vos questions devront donc être orientées de sorte que cela réponde à votre besoin. Evidemment vous ne devez pas la nommer par son nom, car l'interviewé devra au final nous dire qui il est ».

Le formateur fait alors entrer le 4<sup>ème</sup> participant et le fait s'asseoir devant les 3 autres et lui annonce : « Ce parterre de journalistes sont impatients de vous interviewer, donc je leur laisse la parole ». Le formateur laisse le temps à chaque interviewé de poser au moins 3 questions et à la personnalité d'y répondre. Puis il stoppe le jeu. Il ne demande pas tout de suite à la personnalité de se nommer et impose aux autres de ne rien dire jusqu'à la fin du débriefing.

## DEBRIEFING

Demander aux 3 apprentis journalistes:

- Que s'est-il passé ?
- Qu'avez vous observé ?
- Quels types de questions vont ont permis d'obtenir des informations utiles pour votre écrit futur ?
- Quelle émotion vous a semblé dominée lors de cet interview ?

En s'adressant aux spectateurs :

- auriez-vous des observations supplémentaires à ajouter ?

Demander à l'interviewé:

- Qu'as tu ressenti ? Quelle émotion t'a dominé dans l'interview ?
- Quand on te pose des questions auxquelles tu ne sais que répondre, est-ce la même émotion qui t'envahit ?
- Saurais-tu nous dire qui tu es comme personnalité ?

### *Faire le lien avec le vécu en entreprise et les référentiels de formation.*

Par exemple, il peut-être intéressant de travailler sur des situations où des questions posées par des apprentis ont été mal perçues.

Vous pouvez également, après ce travail, reprendre les protocoles proposés par la région afin d'aider les apprentis à devenir des questionneurs pertinents

#### **A L'INTENTION DU FORMATEUR**

Revenir sur l'ensemble des questions posées en faisant appel aux spectateurs. Décortiquer chacune des questions et s'interroger sur la forme :

- Ouverte : question n'imposant aucune réponse prédéterminée
- Fermée : question à laquelle on répond préférentiellement par « oui » ou par « non »
- Alternative : choix entre 2 réponses

Et revenir sur celle(s) qui permet(tent) d'obtenir un maximum d'information.

## SUITE DE NOMBRES

### AXES DE PROGRESSION APPRENTISCENES

Catégories d'interactions	Références aux axes de progressions Apprentiscènes	Niveau de l'exercice
Savoir communiquer	Expression , Articulation, aisance orale	
	Confiance en soi , (Maitrise du langage professionnel)	
	Créativité	
Gagner en autonomie	Organisation, Travail en équipe	
	Anticipation	
	Gestion du temps	
	Maitriser les techniques de questionnement	
S'intégrer dans une équipe	Travail en équipe, Investissement, (implication)	X
	Entraide, Cohésion, Travail en équipe	X
	Anticipation, Confiance en soi	X
	Confiance en soi, Investissement	X
	Travail en équipe, Investissement (développer une vision d'ensemble, une compréhension des situations complexes	X
<b>Niveau du besoin</b>		
<b>Développer une nouvelle compétence</b>		X
<b>Renforcer / adapter une compétence a son domaine professionnel</b>		

Cet exercice permet de développer chez les apprenants un sens de l'observation de l'équipe et de l'écoute en vue de fluidifier le travail en équipe.

#### TYPES DE SITUATIONS PROFESSIONNELLES

##### CONCERNEES:

- S'impliquer dans l'activité de l'équipe
- Développement l'esprit de groupe
- Gérer la crainte de faire des erreurs
- Trouver sa place dans l'entreprise
- Développer une vision d'ensemble

#### PRESENTATION DE L'EXERCICE

##### OBJECTIFS

Observer et prendre en compte son environnement

##### FINALITE

Les apprentis doivent développer des stratégies leur permettant de « travailler » en équipe tout en s'écoutant et s'observant.

##### TECHNIQUE(S) :

- Exercice permettant d'impliquer l'ensemble du groupe dans une action simple
- Exercice développant la cohésion de l'équipe

## ORGANISATION

Entre 3 à 5 minutes / débriefing 5 à 10 minutes

Idéal 20 apprentis

Placer les apprentis en cercle assis ou debout

Le formateur se trouve hors du cercle donne la consigne et laisse faire les apprentis

### DEROULE

Le formateur précise au début de l'activité que le silence est requis. Puis il annonce : « Vous allez former une suite de nombre jusqu'à (nombre annoncé en fonction du nombre de participants)... Chacun d'entre vous ne pourra donner qu'une fois un nombre en ordre croissant, si deux voire plus prononcent le même nombre, le jeu s'arrête »...

Le formateur relance le jeu jusqu'à ce que la suite de nombre se fasse parfaitement et que l'ensemble des participants ait prononcé un nombre en ordre croissant.

### Variations du jeu:

1. Le formateur peut proposer le même exercice mais en utilisant la suite de nombre en ordre décroissant.
2. Une fois l'exercice compris et la stratégie développée, le formateur peut choisir de faire décrire un processus professionnel par les apprentis. Par exemple : une recette de cuisine, la construction d'un document Word...

### DEBRIEFING

Au premier tour, le formateur peut inviter les apprentis à développer des stratégies :

- Sans parler, pensez à ce que vous pourriez faire pour ne pas parler en même temps...

Idem pour les autres tours. Une fois le jeu réalisé correctement, le formateur peut demander au groupe : « que s'est-il passé au début ? », « Comment cela s'explique t'il ? », « Que s'est-il passé ensuite ? », « Qu'est-ce qui vous a permis de réussir ? »...

*A l'intention du formateur : Toutes les réponses sont acceptables*

### **Faire le lien avec le vécu en entreprise et les référentiels de formation.**

Par exemple, dans quelle situation les apprentis doivent-ils avoir un niveau de concentration qui leur permette de prendre en compte leur environnement ? Les faire expliciter ses situations et

- les signaux qu'ils doivent savoir détecter ou prendre en compte,

- la manière dont ils peuvent faciliter cette prise en compte de l'entourage : poser des questions de contrôle (ça va ? j'ai bien fait ? je peux poursuivre ? ...), ou encore se placer de manière à voir les collègues, etc.

# ENCORE !

## AXES DE PROGRESSION APPRENTISCENES

Catégories d'interactions	Références aux axes de progressions Apprentiscènes	Niveau de l'exercice
Savoir communiquer	Expression , Articulation, aisance orale	
	Confiance en soi , (Maitrise du langage professionnel)	
	<b>Créativité</b>	<b>x</b>
Gagner en autonomie	Organisation, Travail en équipe	
	Anticipation	
	Gestion du temps	<b>x</b>
	<b>Maitriser les techniques de questionnement</b>	
S'intégrer dans une équipe	Travail en équipe, Investissement, (implication)	<b>x</b>
	Entraide, Cohésion, Travail en équipe	<b>x</b>
	Anticipation, Confiance en soi	
	Confiance en soi, Investissement	
	Travail en équipe, Investissement (développer une vision d'ensemble, une compréhension des situations complexes)	<b>x</b>
<b>Niveau du besoin</b>		
<b>Développer une nouvelle compétence</b>		<b>x</b>
<b>Renforcer / adapter une compétence a son domaine professionnel</b>		

*Cet exercice permet aux apprentis de développer leur capacité de mémorisation et d'apprendre, par le jeu, à anticiper des changements tout en construisant rapidement des solutions alternatives.*

### TYPES DE SITUATIONS PROFESSIONNELLES CONCERNEES:

- S'impliquer dans l'activité de l'équipe
- Développement l'esprit de groupe
- Gérer une urgence ou une perturbation
- Développer une compréhension des situations complexes
- Développer sa créativité

### PRESENTATION DE L'EXERCICE

#### OBJECTIFS

- Mémoriser rapidement des informations
- Mettre en place des solutions répondant à une situation imprévue

#### FINALITE

Les apprentis doivent développer des stratégies leur permettant de « travailler » en équipe tout en s'écoutant, s'observant et surtout en anticipant des changements brutaux

#### TECHNIQUE(S) :

- Cet exercice favorise le travail de mémorisation d'informations et la prise en compte de l'environnement
- Cet exercice permet de mobiliser les ressources des apprentis pour anticiper des changements et y répondre au mieux



## ORGANISATION

Entre 10 et 12 minutes / débriefing 5 à 10 minutes

Idéal entre 3 et 6 participants et des spectateurs

Les participants sont placés devant les spectateurs

Le formateur se trouve hors de l'improvisation, à côté des participants et joue le rôle du perturbateur

### DEROULE

Le formateur explique aux participants qu'ils vont improviser sur un thème donné, de préférence avec une ambiance marquée (western, Moyen-Age, jeu télévisé...).

Il leur dit également : « A n'importe quel moment, je peux vous interrompre en criant "Encore !". A ce moment vous vous figez et la dernière personne qui a dit une réplique doit alors la changer. Elle peut soit l'amplifier (en ajoutant des mots), soit changer le sens de la phrase, comme bon lui semble ». Le formateur peut ensuite redemander "Encore" sur cette réplique, jusqu'à que celle-ci lui convienne.

L'improvisation poursuit alors son cours à partir de cette dernière réplique. Et ainsi de suite. C'est le formateur qui met fin à l'improvisation.

### VARIATION DU JEU

Le thème donné peut être évidemment une situation professionnelle pour laquelle un/ une apprenti(e) a rencontré une difficulté.

### DEBRIEFING

Demander aux spectateurs :

- Que s'est-il passé ?
- Qu'avez vous observé ?
- Parmi les improvisations, lesquelles vous ont semblé les plus pertinentes ?

Demander aux apprentis :

- Comment avez-vous vécu cette improvisation ?
- Qu'est-ce que le mot « Encore » a provoqué chez vous ?
- Quel a été le plus simple pour vous : amplifier votre phrase ou bien en changer le sens ? Pourquoi ?

A l'ensemble du groupe :

- A quoi peut vous servir l'amplification ?
- Que s'est-il passé lorsque l'un des participants changer le sens de sa phrase ?
- Quelle solution vous semble la plus simple ? Mais qu'implique t-elle ?

### **Faire le lien avec le vécu en entreprise et les référentiels de formation.**

Par exemple, dans quelle situation les apprentis ont-ils été amenés à s'adapter.

Il peut-être intéressant de travailler sur ce qui les en a empêché et sur les difficultés rencontrées.

On peut aussi travailler sur la manière d'analyser ces expériences et d'en faire un apprentissage.

On peut aussi regarder par quel système ces adaptations sont intégrées dans l'entreprise, dans le métier, par les équipes, etc.

### A L'INTENTION DU FORMATEUR

*A l'intention du formateur :*

*Toutes les réponses sont acceptables. Attention ce jeu est drôle et peut vite devenir bruyant.*

*Il peut également être stressant surtout dans la situation professionnelle. Il est préférable que l'apprenti qui a déjà vécu la situation soit plutôt spectateur dans un premier temps.*

*L'amplification permet de mémoriser des phrases plus ou moins longues.*

*Changer le sens des phrases permet de trouver des solutions alternatives dans une situation donnée.*

# LE GOAL - NIVEAU 1

## AXES DE PROGRESSION APPRENTISCENES

Catégories d'interactions	Références aux axes de progressions Apprentiscènes	Niveau de l'exercice
Savoir communiquer	Expression , Articulation, aisance orale	X
	Confiance en soi , (Maitrise du langage professionnel)	
	Créativité	
Gagner en autonomie	Organisation, Travail en équipe	
	Anticipation	
	Gestion du temps	X
	Maitriser les techniques de questionnement	
S'intégrer dans une équipe	Travail en équipe, Investissement, (implication)	X
	Entraide, Cohésion, Travail en équipe	
	Anticipation, Confiance en soi	X
	Confiance en soi, Investissement	
	Travail en équipe, Investissement (développer une vision d'ensemble, une compréhension des situations complexes)	
<b>Niveau du besoin</b>		
<b>Développer une nouvelle compétence</b>		X
<b>Renforcer / adapter une compétence a son domaine professionnel</b>		

Cet exercice permet aux apprentis de développer leur capacité à répondre rapidement à une situation sans confondre rapidité et précipitation, l'écoute faisant partie de cette mise en situation.

### TYPES DE SITUATIONS PROFESSIONNELLES CONCERNEES:

- Gérer une urgence ou une perturbation
- Travailler l'écoute
- Distinguer précipitation et rapidité
- Gérer la crainte de faire des erreurs

### PRESENTATION DE L'EXERCICE

#### OBJECTIFS

- Répondre de manière adaptée à une situation donnée
- Co-construire une histoire cohérente

#### FINALITE

Le goal doit apprendre à répondre rapidement à une consigne sans se précipiter s'il souhaite être pertinent.

#### TECHNIQUE(S) :

Cet exercice favorise le traitement rapide et ciblée d'une situation

## ORGANISATION

Entre 2 et 3 minutes / débriefing 5 à 10 minutes

Idéal 12 à 15 apprentis

Les participants sont placés en rang et « le goal » est placé devant eux

Le formateur se trouve hors du cercle et sert de régulateur

### DEROULE

Le formateur explique que le goal va devoir répondre aux répliques des participants placés en rang et ce en s'adaptant au personnage qui lui est demandé d'interpréter.

Le participant faisant office de goal se place debout devant le rang des participants. Les autres participants défilent un à un devant lui et lui lancent une phrase à laquelle il doit répondre spontanément en respectant le personnage défini par la réplique lancée. Par exemple, si la phrase lancée est « Garçon ! L'addition » automatiquement le goal doit répondre, en se mettant dans la peau d'un garçon de café, quelque chose comme : « Tout de suite monsieur » ou « Et une addition pour le 7 » ou n'importe quoi de plausible. Ensuite, une deuxième phrase est lancée par un nouvel intervenant » Majesté ! La guerre est déclarée ! ». Le goal doit s'adapter immédiatement au personnage et à la situation et répliquer de manière logique, par exemple : « Qu'on mande immédiatement le conseil et qu'on prépare l'armée ! ».

Les participants qui défilent doivent lancer leur phrase, recevoir la réplique (importance d'attendre la réponse de la personne) et libérer la place pour laisser la personne suivante donner sa réplique.

Il est également important pour le goal de bien accepter les propositions qui lui sont faites et de prendre le personnage qui lui est assigné, directement ou indirectement. Ce personnage peut être clairement identifié (Papa, Monsieur, Madame, Cher ami, Mon amour, etc.) ou non clairement énoncé mais implicite par l'accent utilisé ou le propos tenu. Par exemple, si le joueur lance « merde, les flics ! » avec un accent parisien, il indique une ambiance à respecter. De même, si la phrase lancée s'entend ainsi : « Ouf ti, la poule a ben pondu c'te nuit », c'est tout un monde rural qui est proposé et le goal doit répliquer en conséquence.

Le formateur incite les participants à répliquer rapidement afin que le jeu se déroule de manière fluide tout en laissant suffisamment de temps au goal pour répondre.

Une fois tous les participants passés et le débriefing effectué, le jeu peut reprendre avec un autre goal. Et ainsi de suite...

### DEBRIEFING

Demander aux apprentis :

- Comment avez-vous vécu cette improvisation ?
- Le goal a-t-il répondu à la réplique que vous lui avez lancée ?

Demander au goal :

- Comment avez-vous vécu cet exercice ?
- Vos réponses vous ont-elles semblées toujours adaptées ? qu'auriez-vous pu proposer à la place ?
- Qu'est-ce qui vous a perturbé ?

Toutes les réponses sont acceptables à partir *du moment où elles sont cohérentes avec la réplique proposée. Veillez à ce que le jeu se déroule calmement.*

***Faire le lien avec le vécu en entreprise et les référentiels de formation.***

Par exemple, le débriefing peut permettre d'aborder la question de la rapidité d'exécution et du respect des règles de sécurité, ou de la qualité du travail. A quel moment on passe de la rapidité à la précipitation.

## LE GOAL - NIVEAU 2

### AXES DE PROGRESSION APPRENTISCENES

Catégories d'interactions	Références aux axes de progressions Apprentiscènes	Niveau de l'exercice
Savoir communiquer	Expression , Articulation, aisance orale	X
	Confiance en soi , (Maitrise du langage professionnel)	
	Créativité	
Gagner en autonomie	Organisation, Travail en équipe	X
	Anticipation	
	Gestion du temps	X
	Maitriser les techniques de questionnement	
S'intégrer dans une équipe	Travail en équipe, Investissement, (implication)	X
	Entraide, Cohésion, Travail en équipe	X
	Anticipation, Confiance en soi	X
	Confiance en soi, Investissement	
	Travail en équipe, Investissement (développer une vision d'ensemble, une compréhension des situations complexes)	X
<b>Niveau du besoin</b>		
<b>Développer une nouvelle compétence</b>		
<b>Renforcer / adapter une compétence a son domaine professionnel</b>		X

Cet exercice permet aux apprentis de développer leur capacité à répondre rapidement à une situation sans confondre rapidité et précipitation, l'écoute faisant partie de cette mise en situation.

#### TYPES DE SITUATIONS PROFESSIONNELLES CONCERNEES:

- Gérer une urgence ou une perturbation
- Travailler l'écoute
- Distinguer précipitation et rapidité
- Gérer la crainte de faire des erreurs
- Dépasser son individualisme
- Développer l'esprit de groupe
- Développer une vision d'ensemble

#### PRESENTATION DE L'EXERCICE

##### OBJECTIFS

- Répondre de manière adaptée à une situation donnée
- Co-construire une histoire cohérente

##### FINALITE

Le goal doit apprendre à répondre rapidement à une consigne sans se précipiter s'il souhaite être pertinent.

##### TECHNIQUE(S) :

Cet exercice favorise le traitement rapide et ciblée d'une situation

Variation 1 : Cet exercice permet de donner du sens à l'activité et construire ensemble une histoire



## ORGANISATION

Entre 2 et 3 minutes / débriefing 5 à 10 minutes

Idéal 12 à 15 participants

Les participants sont placés en rang et « le goal » est placé devant eux

Le formateur se trouve hors du cercle et sert de régulateur

### DEROULE

Le formateur explique que le goal va devoir répondre aux répliques des participants placés en rang et ce en s'adaptant au personnage qui lui est demandé d'interpréter.

Le participant faisant office de goal se place debout devant le rang des participants. Les autres participants défilent un à un devant lui et lui lancent une phrase à laquelle il doit répondre spontanément en respectant le personnage défini par la réplique lancée. Par exemple, si la phrase lancée est « Garçon ! L'addition » automatiquement le goal doit répondre, en se mettant dans la peau d'un garçon de café, quelque chose comme : « Tout de suite monsieur » ou « Et une addition pour le 7 » ou n'importe quoi de plausible. Ensuite, une deuxième phrase est lancée par un nouvel intervenant « Majesté ! La guerre est déclarée ! ». Le goal doit s'adapter immédiatement au personnage et à la situation et répliquer de manière logique, par exemple : « Qu'on mande immédiatement le conseil et qu'on prépare l'armée ! ».

Les participants qui défilent doivent lancer leur phrase, recevoir la réplique (importance d'attendre la réponse de la personne) et libérer la place pour laisser la personne suivante donner sa réplique.

Il est également important pour le goal de bien accepter les propositions qui lui sont faites et de prendre le personnage qui lui est assigné, directement ou indirectement. Ce personnage peut être clairement identifié (Papa, Monsieur, Madame, Cher ami, Mon amour, etc.) ou non clairement énoncé mais implicite par l'accent utilisé ou le propos tenu. Par exemple, si le joueur lance « merde, les flics ! » avec un accent parisien, il indique une ambiance à respecter. De même, si la phrase lancée s'entend ainsi : « Ouf ti, la poule a ben pondu c'te nuit », c'est tout un monde rural qui est proposé et le goal doit répliquer en conséquence.

Le formateur incite les participants à répliquer rapidement afin que le jeu se déroule de manière fluide tout en laissant suffisamment de temps au goal pour répondre.

Une fois tous les participants passés et le débriefing effectué, le jeu peut reprendre avec un autre goal. Et ainsi de suite...

### VARIATIONS DU JEU

1. Même principe que précédemment, mais le formateur explique aux participants qu'ils doivent essayer de construire une histoire. Donc les répliques vont dans la continuité. Si on amène un nouveau personnage, il faut qu'il ait un rapport avec l'histoire.

Cette variante implique que les participants dépassent leur individualisme et prennent en compte le groupe et développent une vision d'ensemble de l'activité et de l'histoire co-construite.

2. Même principe que précédemment, mais les participants échangent sur des situations professionnelles aussi diverses que variées.

## DEBRIEFING

Demander aux participants :

- Comment avez-vous vécu cette improvisation ?
- Le goal a-t-il répondu à la réplique que vous lui avez lancé ?

Demander au goal :

- Comment avez-vous vécu cet exercice ?
- Vos réponses vous ont-elles semblées toujours adaptées ? qu'auriez-vous pu proposer à la place ?
- Qu'est-ce qui vous a perturbé ?

### ***Faire le lien avec le vécu en entreprise et les référentiels de formation.***

Par exemple, le débriefing peut permettre d'aborder la question de la rapidité d'exécution et du respect des règles de sécurité, ou de la qualité du travail. A quel moment on passe de la rapidité à la précipitation ? Qui sont les personnes à prendre en compte dans l'exécution d'une action ? délais, co-travail, sécurité des collègues, etc.

#### **A L'INTENTION DU FORMATEUR**

*Toutes les réponses sont acceptables. Attention ce jeu peut vite devenir bruyant et être accompagné de commentaires qu'il s'agira de stopper.*

# INGREDIENTS FARFELUS ! – NIVEAU 1

## AXES DE PROGRESSION APPRENTISCENES

Catégories d'interactions	Références aux axes de progressions Apprentiscènes	Niveau de l'exercice
Savoir communiquer	Expression , Articulation, aisance orale	X
	Confiance en soi , (Maitrise du langage professionnel)	X
	Créativité	
Gagner en autonomie	Organisation, Travail en équipe	
	Anticipation	X
	Gestion du temps	X
	Maitriser les techniques de questionnement	
S'intégrer dans une équipe	Travail en équipe, Investissement, (implication)	
	Entraide, Cohésion, Travail en équipe	
	Anticipation, Confiance en soi	
	Confiance en soi, Investissement	X
	Travail en équipe, Investissement (développer une vision d'ensemble, une compréhension des situations complexes)	
<b>Niveau du besoin</b>		
<b>Développer une nouvelle compétence</b>		X
<b>Renforcer / adapter une compétence a son domaine professionnel</b>		

Cet exercice à deux niveaux de difficultés permet aux apprentis de développer leur capacité gérer les imprévus à affirmant leur(s) choix tout en anticipant les besoins et les situations complexes. Il demande l'implication de tous dans un souci de cohérence.

### TYPES DE SITUATIONS PROFESSIONNELLES CONCERNEES:

- Affirmation de soi dans l'expression
- Confiance en soi face à un groupe
- Appréhender une nouvelle activité
- Aller au bout de son objectif
- Gérer une perturbation
- Ecouter

### PRESENTATION DE L'EXERCICE

#### OBJECTIFS

- Prendre en compte des informations perturbantes pour répondre au mieux à une consigne
- Intégrer, en les anticipant, des éléments perturbants dans le déroulé d'une activité

#### FINALITE

Les ingrédients farfelus sont autant de situations « perturbatrices » dans l'activité professionnelle que devront appréhender les apprentis, tout en trouvant le manière d'y répondre le plus justement possible..

#### TECHNIQUE(S) :

- Cet exercice favorise la confiance en soi face au groupe
- Cet exercice permet de mobiliser les ressources des apprentis pour anticiper des situations complexes



## ORGANISATION

Entre 3 à 5 minutes / débriefing 5 à 10 minutes

Idéal 12 à 15 participants

Un participant se place devant les autres

Le formateur se trouve hors de l'improvisation, régule la parole et gère le temps.

### DEROULE

Le formateur place l'un des participants devant les autres et lui explique : « tu va devoir expliquer à tes camarades une recette de cuisine, réelle ou fictive (cela peut être également : comment rédiger une lettre, écrire un document word, exécuter une tâche dans son entreprise ... ). Au cours de ton improvisation, les autres participants vont te suggérer des mots que tu devras inclure dans ton explication et qui devront servir la recette ».

Le formateur peut à ce moment donner un exemple pour plus de clarté : pour « hélicoptère » il ne s'agit pas de dire « dès que j'ai fini, j'irai faire un tour en hélicoptère », mais plutôt « nous avons besoin des pales d'un hélicoptère pour éplucher les courgettes, parce que ... ». Une recette doit toujours rester cohérente malgré l'adjonction d'ingrédients farfelus.

En s'adressant aux autres participants, le formateur dit : «Veillez à ce que les mots choisis n'aient rien à voir avec l'univers de la recette ».

Puis le formateur lance le départ du jeu et le stoppera au moment où il le souhaite même si la recette n'est pas terminée.

Chaque participant pouvant devenir celui qui raconte la recette, la tâche, l'activité...

### DEBRIEFING

Demander aux participants qui proposent les mots :

- Que s'est-il passé ?
- Qu'avez vous observé ?
- Est-ce que l'utilisation des mots était en cohérence avec le reste?

Demander à celui qui explique la recette :

- Qu'avez vous ressenti lors de cette explication ?
- Comment avez-vous vécu cette improvisation ?
- Avez vous été perturbé par les mots ? Lesquels ?
- Quelle(s) émotions cela a-t-il généré chez vous ?

#### A L'INTENTION DU FORMATEUR

*Toutes les réponses sont acceptables. Attention ce jeu peut vite devenir bruyant et être accompagné de commentaires qu'il s'agira de stopper.*

*Il peut également être stressant pour celui qui explique la recette, l'activité donc pensez à valoriser les réponses et à identifier les émotions ressenties.*

#### **Faire le lien avec le vécu en entreprise et les référentiels de formation.**

Par exemple : Illustrer, en mobilisant des situations vécues, là où l'attention et la concentration doivent se porter pour anticiper une activité dans un contexte inconnu.

Quels sont les éléments de contexte qui peuvent nous permettre d'anticiper une perturbation ? (par exemple, les périodes de vacances scolaires qui nécessitent de réajuster l'activité en fonction des absences).

Ou encore les événements prévisibles qui vont perturber le quotidien (la neige annoncées et la préparation d'une activité importante).

Comment l'activité des collègues peut-être un repère (voir un collègue préparer une réunion peut nous amener à l'interroger et à s'interroger sur sa propre préparation), etc.

## INGREDIENTS FARFELUS ! – NIVEAU 2

### AXES DE PROGRESSION APPRENTISCENES

Catégories d'interactions	Références aux axes de progressions Apprentiscènes	Niveau de l'exercice
Savoir communiquer	Expression , Articulation, aisance orale	X
	Confiance en soi , (Maitrise du langage professionnel)	X
	Créativité	
Gagner en autonomie	Organisation, Travail en équipe	
	Anticipation	X
	Gestion du temps	X
	Maitriser les techniques de questionnement	
S'intégrer dans une équipe	Travail en équipe, Investissement, (implication)	
	Entraide, Cohésion, Travail en équipe	X
	Anticipation, Confiance en soi	
	Confiance en soi, Investissement	X
	Travail en équipe, Investissement (développer une vision d'ensemble, une compréhension des situations complexes)	X
<b>Niveau du besoin</b>		
<b>Développer une nouvelle compétence</b>		
<b>Renforcer / adapter une compétence a son domaine professionnel</b>		X

#### TYPES DE SITUATIONS PROFESSIONNELLES CONCERNEES:

- Affirmation de soi dans l'expression
- Confiance en soi face à un groupe
- Appréhender une nouvelle activité
- Aller au bout de son objectif
- Gérer une perturbation
- Ecouter ET s'écouter
- Anticiper ses besoins
- Développer l'esprit de groupe (pour les « perturbateurs »)
- Développer une compréhension des situations complexes (pour celui qui explique)
- Aller au bout de son objectif

-----  
Cet exercice à deux niveaux de difficultés permet aux apprentis de développer leur capacité gérer les imprévus à affirmant leur(s) choix tout en anticipant les besoins et les situations complexes. Il demande l'implication de tous dans un souci de cohérence.  
-----

#### PRESENTATION DE L'EXERCICE

##### OBJECTIFS

- Prendre en compte des informations perturbantes pour répondre au mieux à une consigne
- Intégrer, en les anticipant, des éléments perturbants dans le déroulé d'une activité

##### FINALITE

Les ingrédients farfelus sont autant de situations « perturbatrices » dans l'activité professionnelle que devront appréhender les apprentis, tout en trouvant le manière d'y répondre le plus justement possible..

##### TECHNIQUE(S) :

- Cet exercice favorise la confiance en soi face au groupe

- Cet exercice permet de mobiliser les ressources des apprentis pour anticiper des situations complexes

## ORGANISATION

Entre 3 à 5 minutes / débriefing 5 à 10 minutes

Idéal 12 à 15 participants

Un participant se place devant les autres

Le formateur se trouve hors de l'improvisation, régule la parole et gère le temps. Au niveau 2 le formateur veillera à ce que cela soit audible et que tout le monde ne parle pas en même temps

## DEROULE

Le formateur place l'un des participants devant les autres et lui explique : « tu va devoir expliquer à tes camarades une recette de cuisine, réelle ou fictive (cela peut être également : comment rédiger une lettre, écrire un document word, exécuter une tâche dans son entreprise ... ). Au cours de ton improvisation, les autres participants vont venir perturber tes explications en te faisant des propositions d'amélioration, te mettre dans des situations qui n'ont rien à voir avec ta recette. Tu devras malgré tout continuer tes explications tout en prenant en compte ou pas les éléments amenés par les autres ».

Le formateur peut à ce moment donner un exemple pour plus de clarté : ils peuvent te proposer d'ajouter des ingrédients qui ne sont pas prévus ou bien faire intervenir une personne externe qui te demande subitement de faire quelque chose d'imprévu. Malgré l'adjonction d'ingrédients farfelus, tes explications doivent rester cohérentes.

En s'adressant aux autres participants, le formateur dit : «Vous pouvez venir seul ou à plusieurs, attention il est nécessaire que vous vous écoutiez mutuellement».

Puis le formateur lance le départ du jeu et le stoppera au moment où il le souhaite même si la recette n'est pas terminée.

Chaque participant pouvant devenir celui qui raconte la recette, la tâche, l'activité...

## DEBRIEFING

Demander aux participants qui proposent les mots :

- Que s'est-il passé ?
- Qu'avez vous observé ?
- Est-ce que l'utilisation des mots était en cohérence avec le reste?

Demander à celui qui explique la recette :

- Qu'avez vous ressenti lors de cette explication ?
- Comment avez-vous vécu cette improvisation ?
- Avez vous été perturbé par les propositions et/ou les mises en situation ? Lesquels ?
- Quelle(s) émotions cela a t-il généré chez vous ?

*Faire le lien avec le vécu en entreprise et les référentiels de formation.*

(voir niveau 1)

### A L'INTENTION DU FORMATEUR

*Toutes les réponses sont acceptables. Attention ce jeu peut vite devenir bruyant et être accompagné de commentaires qu'il s'agira de stopper.*

*Il peut également être stressant pour celui qui explique la recette, l'activité donc pensez à valoriser les réponses et à identifier les émotions ressenties.*