

## DES METHODES PEDAGOGIQUES INNOVANTES

L'utilisation conjointe des méthodes pédagogiques traditionnelles et des séquences actives et ludiques renforce l'efficacité de nos interventions.

Les jeux pédagogiques et les séquences actives intègrent les principes de la pédagogie active :



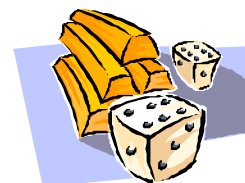
- 🎯 Rendre les participants acteurs de leur formation
- 🎯 Aider les participants à comprendre, intégrer et mémoriser mieux que les méthodes traditionnelles d'enseignement.
- 🎯 Mettre en pratique des concepts, des simulations et des expériences qui sont plus vite et plus efficacement assimilées.

- 🎯 Placer les participants dans des situations permettant la prise de recul nécessaire à toute évolution durable.
- 🎯 S'approprier positivement les changements, les avantages nouveaux ou utiliser des pratiques jusqu'alors non maîtrisées car non vécues.

Pour augmenter considérablement l'efficacité de la formation, donc sa rentabilité, nos actions de formation sont construites avec une alternance de :



1. Séquence active et jeu pédagogique : Vivre une expérience, prendre du recul
2. Débriefing individuel et collectif : Identifier les points clés et en tirer les enseignements
3. Transfert : Faire le lien entre la formation et la réalité : Comment mettre en pratique, comment faire demain ...
4. Renforcement de la performance : Pratiquer en zoomant sur un aspect clé pour ancrer le changement



# 1) Des jeux pédagogiques

Des systèmes simplifiés créant ou recréant les conditions pour utiliser ses compétences et ses connaissances pour les faire évoluer.



- **Le jeu de stratégie**

Souvent avec un plateau de jeu, il simule une situation avec de nombreuses options pour réussir. L'interaction avec d'autres équipes permet d'aborder la dimension collective.

- **Le business game ou jeu d'entreprise**

Chaque équipe doit atteindre un ou plusieurs objectifs en jouant sur différents leviers. Le jeu peut être par tour (un mois, un trimestre ...) ou scénarisé (le lancement, 6 mois plus tard, lors d'un évènement).

- **La réalisation collective**

Le groupe dispose d'un temps limité pour réaliser quelque chose, les contraintes du jeu (communication, ressources, étapes) focalisent l'expérience sur un ou plusieurs aspects à illustrer.

Ses « plus » sur le cas papier, sont sa dimension concrète et que les participants testent en réel ce qu'ils ont préparé.

- **Le jeu de questions-réponses ou d'épreuves**

Le jeu est un prétexte pour aborder sans lasser différents sujets.

Le système par équipes permet de créer un premier niveau d'échange entre ses membres puis de susciter les échanges avec les autres équipes et avec l'animateur.



## 2) Des séquences actives

Des moments participatifs et ludiques utilisant l'énergie et l'intelligence collective.

- **Le parcours scénarisé :**
  - Une histoire décalée faisant le lien entre plusieurs activités, elle permet de prendre du recul et d'éviter le changement de contexte à chaque cas ou exercice
- **Les jeux de rôles :**
  - Entre participants, avec l'animateur, sous forme de sketches préparés, d'improvisations entre 2 équipes, filmés ou non, une fois ou à plusieurs épisodes ... Le classique mais tellement efficace quand le sujet est bien fait
- **Le brainstorming :**
  - RAS sur la méthode, la vraie valeur ajoutée se situe après la phase de production ou de tri
- **La recherche de solutions / L'énigme :**
  - Pratiquer et utiliser ce qui est abordé, se plonger dans une documentation, utiliser un outil ...
- **Le brise glace (Icebreaker) :**
  - Accélérer la cohésion du groupe, lancer les participants, sensibiliser. Peut durer de 10 secondes à 2 heures



- **Le travail en équipes :**
  - Utiliser l'énergie individuelle et collective pour que les participants s'approprient leur formation
- **La communication avec consignes :**
  - Grand classique pour vivre ensemble ce que chacun connaît sans jamais l'avoir formalisé

# Exemples de réalisation

## EFFICACITÉ COLLECTIVE

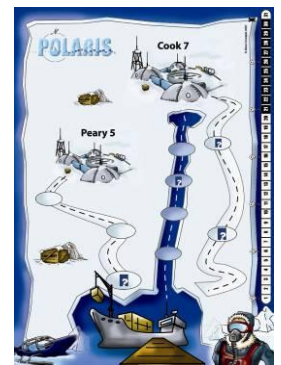
- Un laboratoire français de l'industrie pharmaceutique fait face à une faible utilisation de la directive interne de conduite de projet.
- Bien qu'informés de l'existence de la directive, très peu de collaborateurs l'ont effectivement consultée.



Résultat : La mise en place d'ateliers interactifs (10 personnes pendant 2 heures) pour visiter la directive, utiliser les principaux éléments et illustrer les bénéfices de son utilisation a fait exploser l'utilisation de la directive suite aux sessions de formation/accompagnement

## FORMATION ACTION

- Un distributeur d'articles de sport qui conçoit ses propres produits souhaite faire monter en compétences les personnes travaillant en mode projet afin qu'ils maîtrisent mieux les avantages de ce mode de travail.
- Une formation de 2 jours a été bâtie autour d'une fiction, intégrant un jeu de simulation qui illustre l'ensemble des points clés d'un projet et permet également d'utiliser les documents internes utilisés dans les projets réels.



Résultat : Dans les évaluations à froid, les participants déclarent qu'à la fin de la formation, ils étaient prêts et à l'aise pour travailler ensemble en mode projet. (La formation existe en français/anglais et est déployée dans le monde entier depuis 3 ans)

## ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT

- L'AFNOR (Association Française de Normalisation) et AFAQ ont fusionné en 2005, avec toutefois des cultures, des savoirs et des pratiques très différentes.
- L'accompagnement a été pensé sous forme d'un dispositif de formation-information participatif, basé sur des jeux pédagogiques innovants et des séquences mêlant brainstorming et ateliers ludiques.



Résultat : Au final, la réussite des premières sessions a provoqué une forte demande de la part des personnes qui ont spontanément voulu participer aux futures sessions.

Les objectifs d'adhésion et de conviction ont été ainsi largement dépassés sur les plans qualitatif et quantitatif.