

# LES JEUX-CADRES DE THIAGI

*Atelier d'initiation*



## THIAGI

Sivasailam Thiagarajan, alias Thiagi, est Indien, et vit aux Etats-Unis. Il est l'inventeur de très nombreux jeux, et continue à en inventer (*il s'est mis au défi de créer un jeu par jour !*).

Il a particulièrement développé le concept de jeu-cadre, qu'il présente à travers le monde lors de nombreux ateliers et séminaires.

Thiagi est un maître incontesté et internationalement reconnu des jeux, pour le développement des personnes autant que des organisations. Il a vécu dans trois pays, est intervenu dans une vingtaine et a travaillé avec plus de 50 grandes entreprises ou organisations à travers le monde.

Ses jeux s'adaptent à une multitude de contextes : la conception de formations, le management du changement, le leadership, la diversité culturelle, la créativité, le travail en équipe, l'enseignement, l'entreprise apprenante et bien d'autres encore.

## BRUNO HOURST

Bruno Hourst est chercheur en pédagogies nouvelles et formateur. Il a été successivement marin (comme son grand-père l'explorateur Émile Hourst), pilote d'hélicoptère, ingénieur, et enseignant à Paris au milieu des années 90. Il est à ce moment confronté à des élèves en échec scolaire et émet l'hypothèse qu'ils le sont principalement à cause d'un mode d'apprentissage qui ne leur est pas adapté. Il débute donc des recherches sur des modes d'apprentissages alternatifs, qui l'emmènent en Australie, aux États-Unis, au Québec, au Tchad et dans plusieurs pays d'Europe. Il publie pour la première fois les résultats de ses recherches pédagogiques dans un ouvrage générique « *Au bon*

*plaisir d'apprendre* » en 1998, qui donne un aperçu de nombreuses techniques et de leurs bénéfices. Il développe avec son association « Mieux-apprendre » une activité de formation à ces outils destinée à des formateurs, des enseignants, des parents et des entreprises. De sa rencontre avec Thiagi aux Etats-Unis est née une amitié, une collaboration et la publication de deux livres en français « *Modèles de jeux de formation, les jeux-cadres de Thiagi* » et « *Jeux à thème de Thiagi* ».

## LE JEU SELON THIAGI

Ici, le mot « jeu » ne correspond pas tout à fait à la notion que l'on met habituellement derrière ce mot : il ne s'agit pas de gagner, mais de participer à une activité interactive structurée qui a un but précis, et qui permet d'atteindre ce but. Ces activités ne sont jamais gratuites, elles ont des objectifs pédagogiques ou opérationnels. Ces jeux aident à concevoir des formations de qualité qui permettent au formateur de faciliter l'émergence de l'intelligence collective.



## LE CONCEPT DE JEU-CADRE

Les jeux-cadres comportent tous deux blocs distinctifs : le contenu du jeu (*l'idée du jeu*) et les procédures (*les règles*). Le concept de jeu-cadre, au départ, est de considérer un jeu comme une structure, une « coquille » vide, pouvant être remplie de différents contenus, permettant ainsi de l'adapter à de très nombreuses circonstances d'apprentissage, de réflexion, de recherche d'idées, de simulation, de créativité, etc. Par exemple, le jeu « De 5 en 5 » peut être utilisé aussi bien à l'école, dans une classe de primaire, que dans une réunion d'entreprise. Même jeu, mêmes règles, mais contenu différent.

## QUAND UTILISER LES JEUX-CADRES ?

Avec les jeux-cadres, on peut aborder de nombreux domaines et souvent on peut combiner ces jeux...

### *En formation :*

Faire un brainstorming ou un « remue-méninges »  
Faire connaissance avec un groupe  
Ordonner des idées par ordre d'importance  
Faire un débriefing  
Faire participer des personnes hostiles ou indifférentes  
Résoudre des problèmes etc.

### *Lors de l'acquisition de savoirs, à l'école :*

Mémoriser des faits  
Faire des révisions  
Apprendre à collaborer  
Mieux impliquer les élèves

Évaluer des connaissances  
Augmenter l'efficacité d'une lecture  
Présenter une nouvelle notion  
Comprendre une procédure complexe, etc.

### *Dans une organisation, une entreprise :*

Faire un brainstorming  
Améliorer les réunions  
Apprendre à travailler avec d'autres  
Résoudre des conflits, etc.

## POURQUOI UTILISER DES JEUX EN SITUATION D'APPRENTISSAGE ?

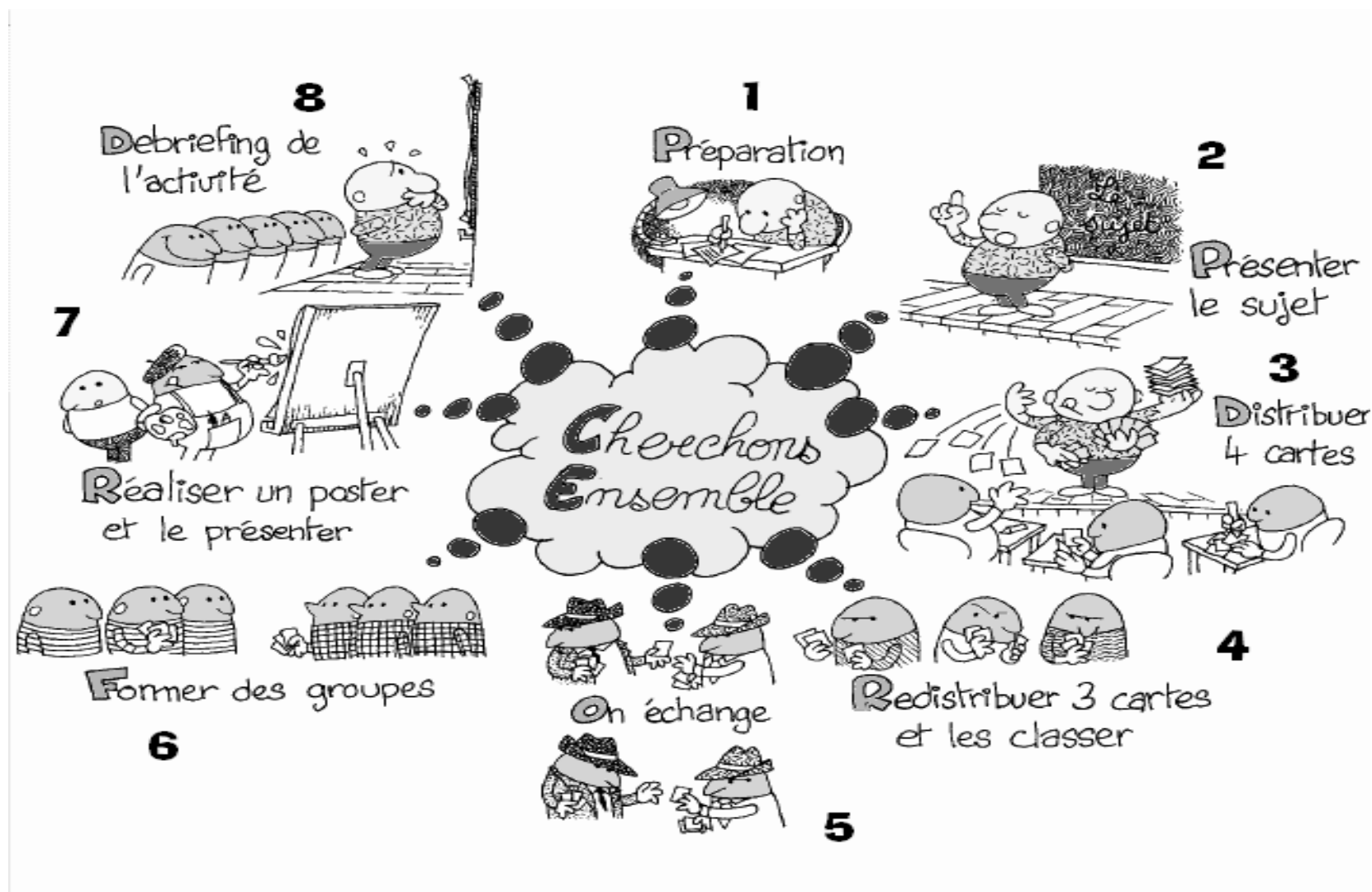
« Tout ce qui peut s'apprendre peut s'apprendre avec des jeux » (Thiagi)

L'utilisation des jeux en formation présente de grands avantages. Ils permettent :

- De mettre les apprenants dans une ambiance relax et positive, qui permet d'apprendre de manière beaucoup plus efficace.
- De tenir compte de l'apport des neurosciences dans les processus d'apprentissage qui nous montre que le plaisir et les émotions rendent ceux-ci beaucoup plus efficaces.
- Un apprentissage multi sensoriel et multifactoriel.
- Un grand nombre de participants si nécessaire.
- Une participation active de chacun : lorsqu'on joue, on met plus vite et plus facilement en pratique les notions étudiées. Le nombre de réponses obtenues d'un apprenant en situation de jeu est en général bien



## CHERCHONS ENSEMBLE



« Cherchons ensemble » comporte trois phases :

### 1) Recherche personnelle

réflexion personnelle sur le sujet, puis comparaison de ses opinions avec celles des autres, possibilité d'agrandir son champ d'opinions personnelles et ses perspectives.

### 2) Recherche en sous-groupes

recherche de personnes ayant un champ d'opinions équivalent, recherche des idées les plus intéressantes, création d'une affiche avec les résultats.

### 3) Travail en grand groupe

présentation du travail de chaque groupe, ouverture éventuelle sur une discussion plus en profondeur.

### Matériel

petites cartes bristol ; de quoi écrire.

### Temps

20 à 40 min, adaptable.

### Préparation

- Définir clairement le sujet.
- Déterminer la question qui servira de point de départ au jeu. La question doit être :
  - courte et claire (mais pas trop courte au point d'être incompréhensible)
  - ouverte (plutôt que : « Comment a fait la première personne qui a vaincu l'Everest ? », utiliser une phrase

plus ouverte telle que : « Si vous deviez faire l'ascension de l'Everest, quel matériel prévoiriez-vous ? »)

- impersonnelle (plutôt que : « Pourquoi pensez-vous que l'immigration va diminuer votre qualité de vie ? », préférer : « Pourquoi certaines personnes pensent que l'immigration va diminuer leur qualité de vie ? »)
  - formulée de façon à ce qu'elle encourage les participants à envisager différents points de vue (par exemple : « Pourquoi certaines personnes pensent que l'immigration va nuire à leur qualité de vie, alors que d'autres pensent qu'il va l'améliorer ? »)
  - Cette phrase peut aussi être une phrase incomplète (« Une amélioration effective du service nécessite ..... »), une instruction (« Faire la liste des mesures de sécurité à suivre dans le laboratoire »), etc.
- Écrire sur des petites cartes différentes opinions (ou suggestions, raisons qui contribuent à, etc.) sur le sujet choisi. Écrire une opinion (ou suggestion, etc.) par carte. Ne pas hésiter à mélanger opinions positives et négatives, suggestions raisonnables et déraisonnables, etc.

### Cela vous permet :

- ✓ de vérifier la validité de la question de départ
- ✓ de pouvoir facilement donner aux participants quelques exemples au début du jeu
- ✓ d'inclure ensuite discrètement ces cartes dans le jeu pour enrichir le débat ou la recherche.
- Cette phase de préparation peut être supprimée, en cas de manque de temps.
- Trouver un nom original pour votre jeu.

## Déroulé

Au cours du jeu, modifier si nécessaire son déroulement pour qu'il s'adapte au mieux à vos besoins et à ceux des participants.

- Le sujet est clairement présenté et énoncé.
- On donne à chaque participant 4 cartes vierges. On lui demande d'écrire sur chaque carte une opinion (ou suggestion, etc.) sur le sujet. Après 5 min, rassembler les cartes et les mélanger (discrètement) avec les cartes préparées à l'avance.
- Redistribuer au hasard 3 cartes à chaque participant. Demander à chacun d'étudier ses cartes et de les classer selon son ordre de préférence. Pendant ce temps, étaler les cartes restantes sur une table, côté écrit visible. Ce classement des cartes peut être par ordre de préférence personnelle, ou bien par ordre d'importance, d'urgence, de crédibilité, de priorité, etc., selon le sujet.
- Demander à chacun de venir autour de la table et d'échanger la ou les cartes qui ne lui conviennent pas, en les remplaçant par d'autres qu'il prend sur la table. Donner 2 min pour cela, seul et en silence.
- Pendant les 2 min suivantes, chacun a la possibilité d'améliorer sa « main » en échangeant des cartes avec d'autres personnes, selon les règles suivantes :

- on doit toujours avoir 3 cartes
- on peut échanger autant de cartes que l'on veut, mais au moins une
- on échange une carte par une carte
- on ne peut plus échanger de cartes avec celles qui sont sur la table
- on peut utiliser le hasard : « je tire une de tes cartes, tu tires l'une des miennes »
- Demander aux participants de former des équipes ayant une opinion similaire. (*phase modifiable*)

Dans certaines circonstances, on peut donner des consignes plus précises pour la formation des sous-groupes. Par exemple, on peut demander une taille minimale, ou que les groupes incluent au moins un homme ou une femme, préparer les tables à l'avance, etc.

- Chaque équipe, après une discussion de 4 à 5 min, ne garde que 3 cartes sur lesquelles tous s'accordent. Les autres cartes sont mises de côté.
- Demander ensuite à chaque équipe de préparer en 6-7 mn un poster qui reflète les idées des 3 cartes, sans utiliser de texte ou de nombres.
- Demander à chaque équipe de lire les trois cartes qu'elle a retenues et de présenter son poster.
- *On peut éventuellement faire des commentaires sur chaque présentation, désigner la meilleure équipe par un vote secret ou par un groupe de juges.*

- Il est de toute façon toujours intéressant de proposer une brève discussion sur le déroulement du jeu, afin d'en avoir un feed-back assez précis.
- À la fin du jeu, l'animateur peut demander aux participants de lui laisser toutes les cartes utilisées durant le jeu, lui permettant ainsi de se créer une grande base de données sur le sujet.

### *Quand utiliser « Cherchons ensemble » ?*

- comme « ice-breaker »
- pour analyser un problème, une situation à laquelle les participants doivent faire face
- pour générer des solutions nouvelles face à un problème
- pour prendre des décisions
- pour exprimer des impressions
- pour creuser un débat
- ...

### *Astuces*

- En tant que formateur, préparer et ajouter discrètement des cartes « secrètes », pour pimenter le jeu
- Envoyer un e-mail aux participants avant la formation pour recueillir des idées
- Remplacer le poster par un photomontage (+ temps)

### *Points-clés :*

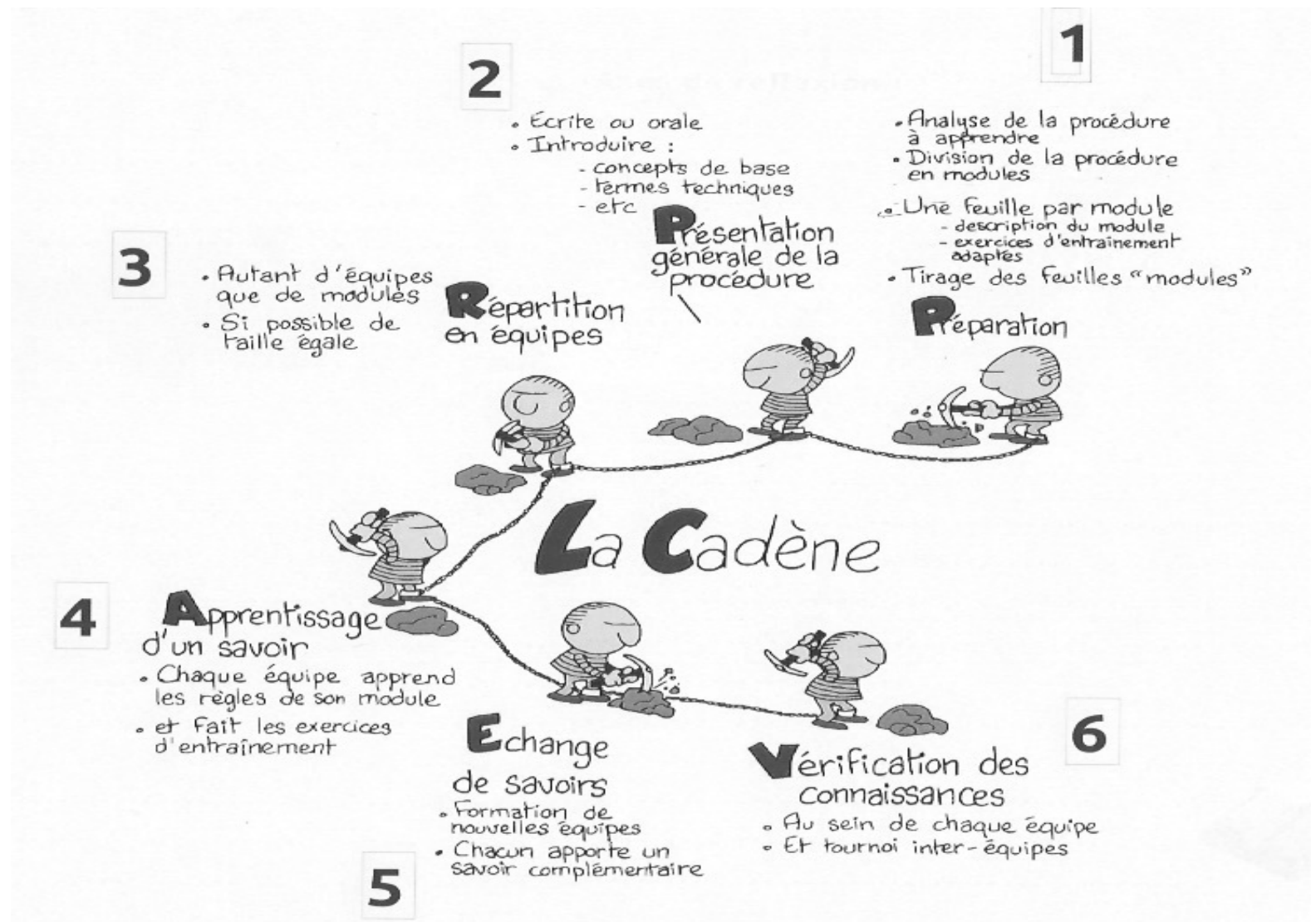
### *Idées d'application :*

### *Axes de réflexion :*





# LA CADÈNE



## LA CADÈNE

Pour apprendre des procédures complexes en coopération : ce jeu-cadre permet d'apprendre plus facilement lorsque le contenu comporte une procédure que l'on peut diviser en éléments distincts, quand les participants sont capables d'apprendre les uns des autres, quand il est possible de créer des exercices d'application sur chaque étape de la procédure, ainsi que sur l'ensemble de la procédure.

### *Trois phases*

- ✓ Apprentissage partiel : chacun apprend d'abord à maîtriser une étape de la procédure, au sein d'une équipe
- ✓ Apprentissage complet : chacun transmet sa nouvelle connaissance à d'autres, qui ne la connaissent pas. En retour, il apprend d'eux les autres étapes de la procédure qu'il ignore.
- ✓ Vérification : Une dernière partie, sous forme de tournoi, permet de vérifier l'acquisition par tous de l'ensemble de la procédure.

### *But*

Diviser un apprentissage entre différents apprenants qui vont s'enseigner les uns les autres ce qu'ils auront appris

### *Participants*

Minimum : 4

### *Temps*

variable selon la complexité de la procédure, mais rarement moins de 45 mn

### *Matériel*

Pour chaque étape de la procédure, rédiger un descriptif (copié en nombre suffisant) décrivant en détail cette étape, avec des exercices d'application.

*Pour une répartition facile des participants, il est souhaitable que chaque descriptif soit tiré sur du papier de couleurs différentes, ou qu'un signe distinctif permette de facilement identifier les différents descriptifs les uns par rapport aux autres*

### *Préparation*

- ✓ Analyser l'ensemble de la procédure, déterminer toutes les règles distinctes qui forment cette procédure. **Par exemple**, pour construire un carré magique de 5 x 5, il faut utiliser 6 règles.
- ✓ Regrouper éventuellement ces règles, de manière à ce que chaque module d'apprentissage nécessite à peu près le même temps.
- ✓ On choisit de regrouper 3 règles très simples ensemble. On définit ainsi 4 modules, qui font chacun l'objet d'une feuille particulière
- ✓ Préparer une feuille d'apprentissage pour chaque module.

*Cette feuille doit permettre d'apprendre seul. Elle comporte la règle (ou l'information), un exemple d'application de la règle, et des exercices adaptés permettant de la maîtriser.*

- ✓ Il y aura 4 feuilles différentes, chacune présentant une règle (ou un groupement de règles) du carré magique, ainsi qu'un exemple et des exercices d'application de cette règle.
- ✓ Préparer une présentation générale de la procédure, soit écrite, soit à faire oralement, en introduisant les concepts de base, les termes techniques utilisés, etc.

*En plus d'une brève présentation orale, la présentation du concept de carré magique a été incluse au début de chaque feuille.*

- ✓ Faire des copies en nombre suffisant, selon le nombre de participants. Tirer si possible chaque type de feuille sur des papiers de couleurs différentes. *(Il est souhaitable que chacun puisse à la fin avoir un jeu complet de feuilles, lui donnant l'ensemble des règles)*. Prévoir également, si nécessaire, des feuilles d'exercices permettant de tester ses connaissances dans la dernière partie du jeu.

*Des feuilles avec des carrés magiques vierges serviront à l'évaluation formative et pour faire des tournois.*

### **Déroulé**

- Faire une brève présentation de la procédure complète. Par exemple, présenter le concept de carré magique, et quelques exemples.

- Diviser les participants en autant de groupes qu'il y a de modules *(donc de types de feuilles)*. Les groupes sont en principe de taille égale.
- Pour le carré magique, 4 feuilles différentes ont été préparées, donc former 4 groupes.
- Apprentissage d'« un » savoir : Chaque groupe reçoit une feuille détaillant une règle ou une étape de la procédure *(ou un groupement de règles/procédures)* ; ensemble, les personnes du groupe apprennent cette règle et font les exercices d'application. Donner un temps suffisant pour que chaque équipe puisse commencer à bien maîtriser sa règle.
- Échange des savoirs :  
Répartir autrement les participants, en formant des groupes où chacun apporte une partie différente de la procédure.  
On formera donc des groupes de 4 personnes, chacune apportant une règle différente.  
Demander à chaque groupe de s'apprendre mutuellement l'ensemble des règles, de manière à ce que chaque personne du groupe connaisse l'ensemble de la procédure. Donner un temps limité. Prévenir les participants qu'un tournoi aura lieu ensuite.  
Le temps laissé pour cette phase, dans le cas des carrés magiques, est en général de 10 mn.  
Demander à chaque groupe de réaliser une procédure complète, sur des critères de départ donnés par le formateur.  
Par exemple, il s'agira de réaliser en équipe un carré magique complet à partir d'un nombre donné par l'animateur.

- Laisser un temps supplémentaire si nécessaire, pour permettre aux groupes de revoir certaines étapes encore mal assimilées. Faire un feed-back général pour éclaircir les problèmes éventuels.
- Contrôle : Le contrôle peut se faire de différentes manières : sélectionner un représentant de chaque groupe, et faire un tournoi ; demander à tous les apprenants, en un temps précis, de faire un exercice, puis les ramasser et les évaluer.

### *Quand utiliser La Cadène ?*

La cadène convient à des processus que l'on peut diviser en plusieurs éléments distincts, quand les participants sont capables d'apprendre les uns des autres, quand il est possible de créer des exercices d'application pour chaque étape de la procédure, ainsi que sur son ensemble. Ce jeu-cadre convient tout particulièrement à des formations techniques, en informatique, en math, en sport, en médecine, secourisme, en art, ou encore pour créer un slogan, dessiner un topogramme, etc.

### *Astuces*

- ✓ Etaler cette activité sur plusieurs sessions si vous manquez de temps (quelques jours jusqu'à plusieurs mois)
- ✓ Co-animer l'activité si le contenu est dense.

- ✓ Expliquer l'intérêt de la coopération si vos participants se focalisent uniquement sur leur étape, les prévenir qu'ils auront un exercice final individuel, éventuellement sous forme de tournoi.

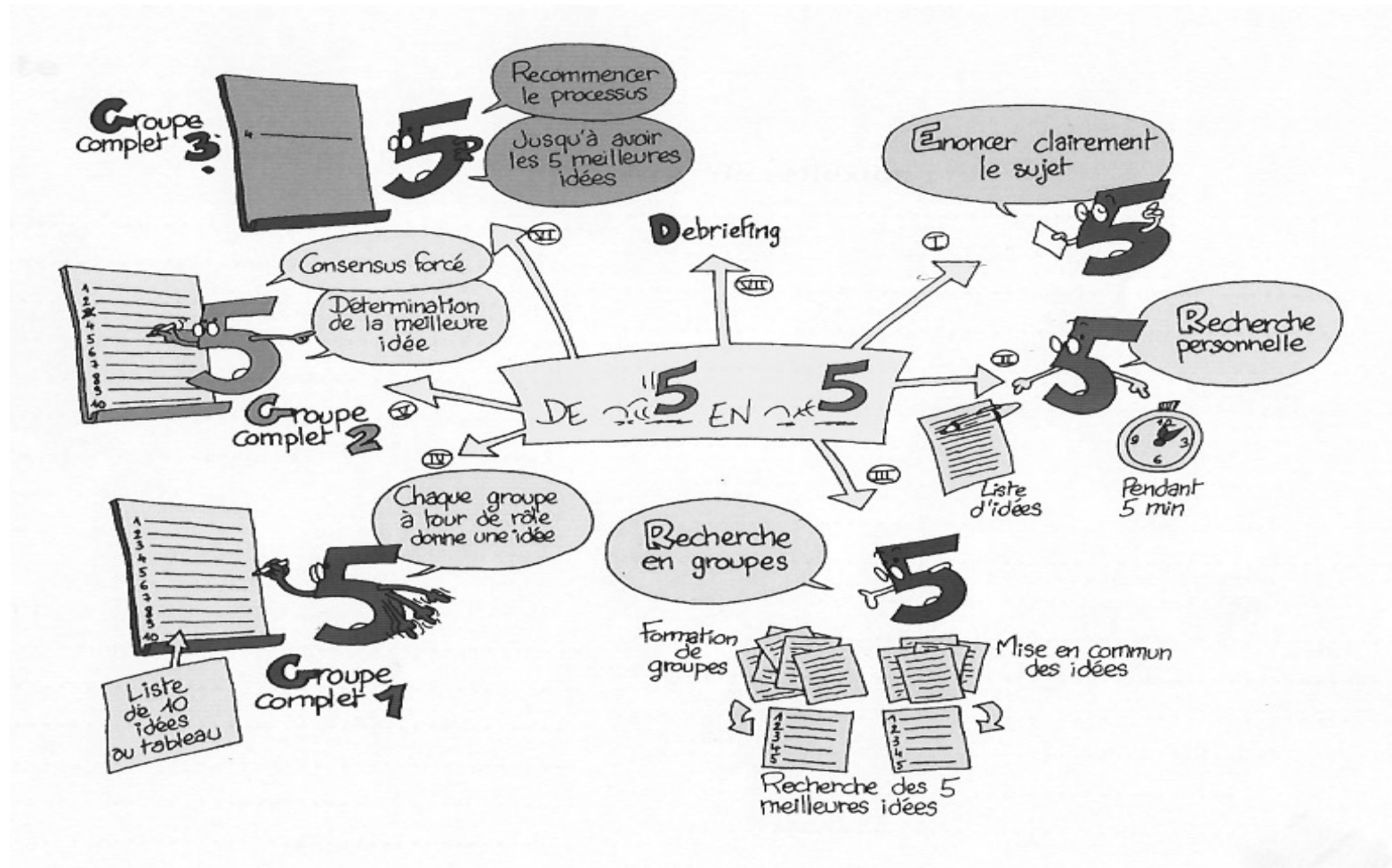
### *Points-clés :*

### *Idées d'application :*

### *Axes de réflexion :*



# DE 5 EN 5



## DE S EN S

Ce jeu-cadre permet aux participants de rechercher des idées sur un sujet, de confronter les idées d'un groupe et de classer ces idées par consensus forcé (*facultatif*).

### *Trois phases*

- ✓ *recherche personnelle* : recherche d'idées personnelles sur le sujet
- ✓ *recherche en sous groupe* : mise en commun des idées, détermination des idées les plus intéressantes
- ✓ *travail en grand groupe* : compréhension et évaluation des idées des autres groupes, élaboration d'une liste finale ordonnée des idées les plus intéressantes.

### *But*

Faire générer par un groupe, une liste d'idées sur un sujet, rangées par ordre d'importance

### *Participants*

Minimum : 1  
Maximum : 300  
Optimum : 20 à 30

### *Temps*

20 à 40 min

## *Matériel*

De quoi écrire pour les participants  
Un flip-chart

## *Préparation*

S'assurer que les participant ont de quoi écrire  
Énoncer le sujet et le noter au flip-chart

## *Déroulé*

- Énoncer clairement le sujet. Si nécessaire, répondre aux questions des participants pour clarifier le sujet.
- *Recherche personnelle* : pendant 5 min, chacun des participants prépare seul une liste d'idées reliées au sujet.
- *Recherche en sous groupse* : former des groupes d'environ 5 personnes ; donner 5 min pour générer une longue liste d'idées en rassemblant toutes les idées du groupe ; avant la fin du temps imparti, faire réduire la liste aux 5 idées qui semblent les plus intéressantes à l'ensemble du groupe.
- *Travail en grand groupe* : chaque groupe donne à tour de rôle une idée de sa liste (une idée qui n'a pas déjà été proposée par un autre groupe). La paraphraser (avec l'assentiment du groupe) si nécessaire pour la raccourcir, et l'écrire au tableau.
- Continuer ainsi jusqu'à avoir au tableau une liste de 10 idées, que l'on numérote de 1 à 10.

- ✓ *Consensus forcé* (facultatif): on laisse de côté les listes des groupes et on s'intéresse à la liste générale (ici 10). Chaque groupe se concerta pour choisir quelle idée sera la plus choisie. Les groupes doivent donc choisir non l'idée qu'ils préfèrent, mais celle qui aura la préférence du plus grand nombre de groupes. Chaque groupe écrit le numéro de l'idée choisie sur une feuille.
- ✓ *Score* : chaque groupe dit son choix. On met une croix près de l'idée chaque fois qu'elle est choisie. Le score de chaque équipe est égal au nombre d'équipes (donc de croix) qui ont choisi leur idée.
- ✓ *Résultat* : souligner l'idée qui a le plus de croix, en marquant qu'elle est n° 1 de la liste finale. Elle sort alors du jeu.
- ✓ *Recommencer le processus* : chaque groupe choisit une autre idée qui, selon lui, sera la plus choisie par les autres groupes, etc.
- ✓ *S'il y a égalité pour deux idées* : le comptage des points est identique, mais on laisse les deux idées en jeu ; ou bien on donne une minute à chaque groupe qui a choisi l'une ou l'autre des deux idées pour défendre son choix, et le reste des participants vote à main levée pour déterminer la meilleure idée.
- ✓ *Conclusion* : continuer jusqu'à avoir identifié les 5 idées les plus importantes. Féliciter le groupe ayant le score le plus élevé.
- ✓ *Prolongement* : Il pourra être utile de ramasser les listes d'idées générées par les groupes, pour une étude ultérieure par l'animateur.
- ✓ *Débriefing* : expliquer brièvement la structure du jeu pour consolider la compréhension interne du processus. Mettre en évidence son aspect coopératif.

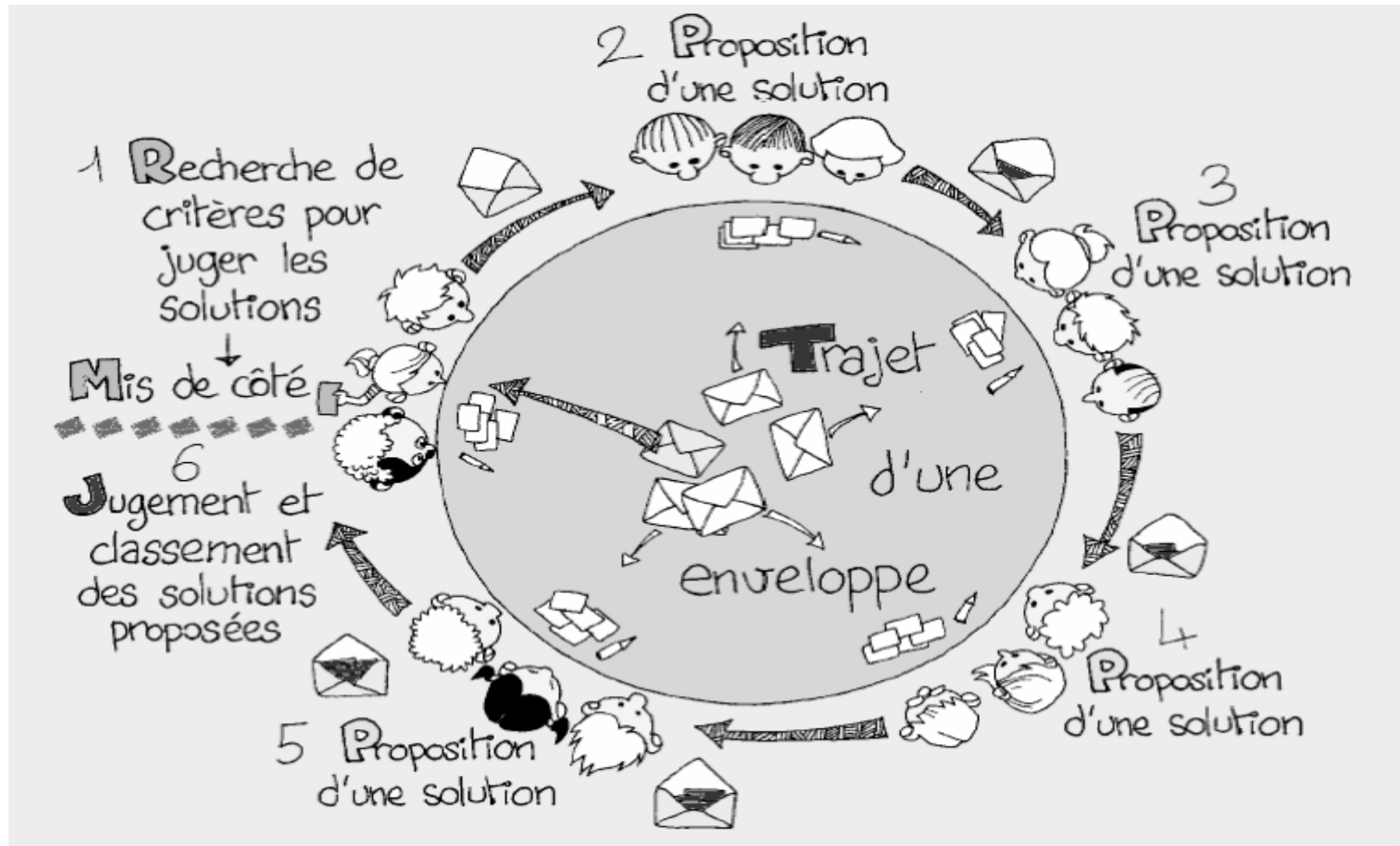
*Points-clés :*

*Idées d'application :*

*Axes de réflexion :*



# LE JEU DE L'ENVELOPPE





## LE JEU DE L'ENVELOPPE

Jeu-cadre particulièrement adapté à la recherche de solutions à plusieurs problèmes donnés. D'une manière générale, on peut utiliser avec profit le jeu de l'enveloppe lorsqu'il y a plusieurs problèmes (*relativement simples*) pour lesquels on recherche des solutions possibles. Le jeu de l'enveloppe peut également être combiné avec un autre jeu-cadre (*comme De 5 en 5*) ayant mis en évidence, sur un sujet donné, un certain nombre de problèmes à résoudre.

### *Trois phases*

- ✓ Définir les critères de jugement des solutions
- ✓ Lire le problème et trouver une solution en équipe
- ✓ Mettre la solution dans l'enveloppe, la passer à l'équipe suivante et étudier le problème suivant

### *But*

Rechercher en groupes plusieurs solutions à différents problèmes

### *Participants*

Minimum : 6  
Maximum : 200

### *Temps*

20 à 40 min, adaptable

### *Matériel*

Petites cartes bristol, enveloppes  
De quoi écrire

### *Préparation*

Avant la séquence, définir 4 ou 5 problèmes que vous souhaitez voir résoudre par le groupe, ou générés par celui-ci. Les écrire de manière claire, chacun sur la face d'une enveloppe.

### *Déroulé*

- diviser le groupe en autant d'équipes qu'il y a de problèmes à résoudre (*donc autant que d'enveloppes*).
- distribuer une enveloppe par équipe.
- demander à chaque équipe d'étudier le problème, sans chercher à le résoudre, mais pour définir des critères d'évaluation (*par exemple : coût modéré, réalisme, facilité de mise en œuvre, originalité, etc.*). Ces critères serviront à évaluer les solutions qui seront proposées par la suite. Donner un temps limité pour cela, et demander à chaque équipe d'écrire ces critères sur une feuille à part, mise de côté jusqu'au retour de l'enveloppe.
- chaque équipe passe son enveloppe à une autre équipe. Demander à chaque équipe d'étudier le problème et de proposer une solution acceptable. Annoncer un temps limité.
- Demander à chaque équipe d'écrire sa solution sur une petite carte, et de la glisser dans l'enveloppe.

- puis chaque enveloppe passe à une autre équipe (*par facilité, on pourra faire une permutation circulaire*). Chaque équipe étudie le nouveau problème et propose sa solution (*sans regarder à l'intérieur de l'enveloppe*), qu'elle met à son tour dans l'enveloppe.
- on répète ainsi le processus jusqu'à ce que l'enveloppe revienne à l'équipe de départ, celle qui a défini les critères d'évaluation des solutions.
- les enveloppes sont ouvertes et l'équipe en charge du problème découvre les solutions proposées. En utilisant les critères de jugement définis au début, elle distribue un total de 100 points selon les qualités de chaque solution. Les points sont inscrits au dos de chaque carte.
- demander à chaque équipe de lire l'énoncé du problème (*qui est sur l'enveloppe*) puis les solutions dans l'ordre croissant de points, en finissant avec la meilleure solution.
- ensuite, toutes les cartes sont mises au centre de la salle. Demander à chaque équipe de récupérer ses cartes. L'équipe avec le plus de points a gagné.

### *Astuces*

- ✓ On peut simplifier le jeu en ne faisant pas choisir de critères ou d'indicateurs
- ✓ Faire surgir des problèmes ou situations avec un premier jeu-cadre, par exemple le 5 en 5 ou le 35, ou encore le 1 = 10, le tube ou not tube...

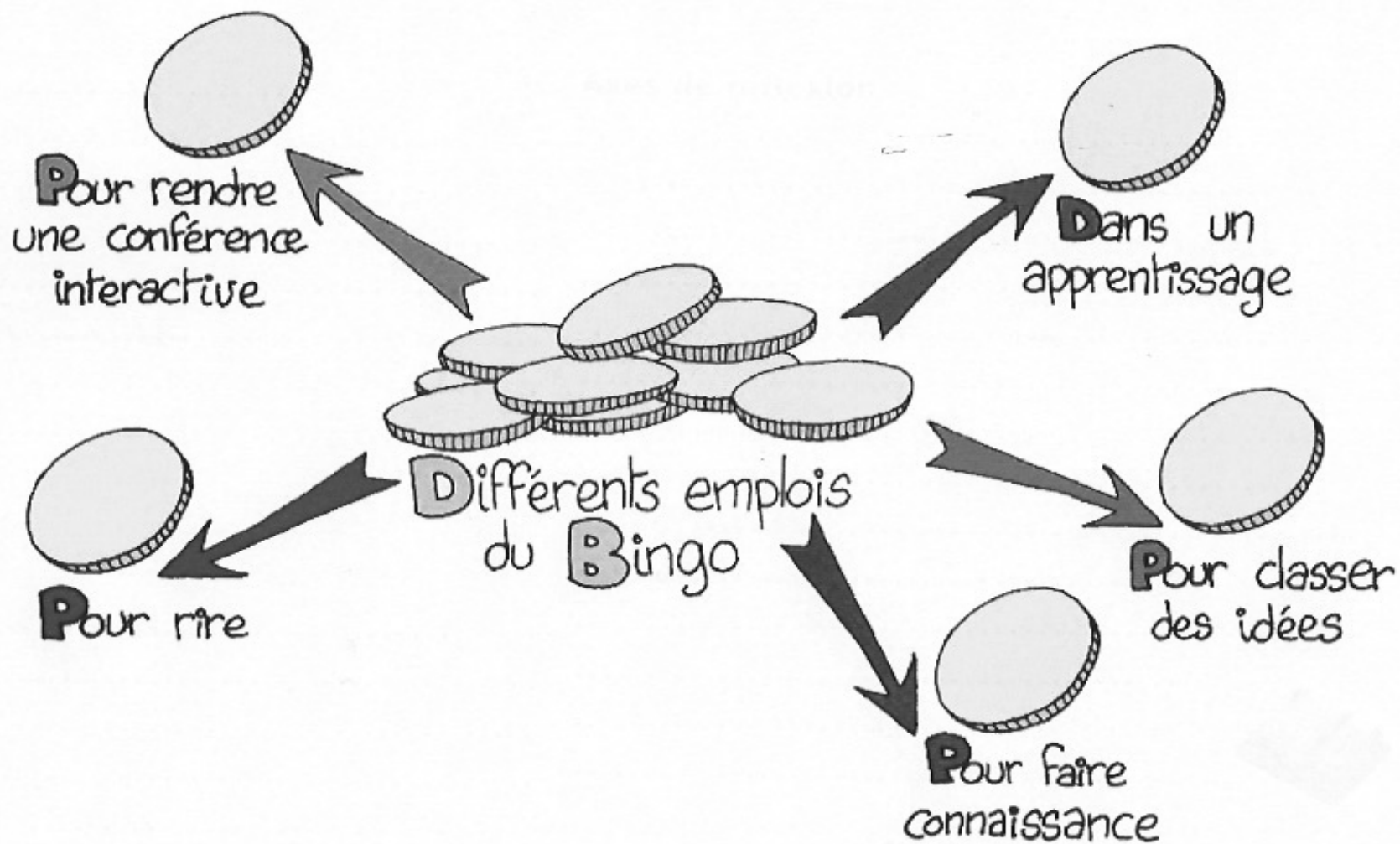
### *Points-clés :*

### *Idées d'application :*

### *Axes de réflexion :*



## LE BINGO



## Le BINGO

Le bingo et tout particulièrement indiqué lorsque le contenu d'apprentissage est composé essentiellement de faits, et lorsqu'il est possible de créer des questions courtes et précises reliées au contenu de la présentation appelant des réponses claires et sans ambiguïté.

Le bingo peut être facilement intégré dans le déroulement d'un cours ou d'une formation, et peut être également un moyen pratique et déstressant de tester les connaissances à la fin d'une session d'apprentissage.

### *Participants*

Minimum : 2

Maximum : indifférent

### *Matériel*

Une feuille bingo par participants

Une liste de questions pour l'animateur

### *Temps*

5 à 10 minutes, adaptable

### *Préparation*

Préparer une liste de questions brèves et claires sur le contenu qui va être présenté.

Faire une liste de réponses à ces questions.

Préparer les feuilles bingo avec l'ensemble des réponses.

*Il n'est pas nécessaire que toutes les réponses apparaissent sur chaque feuille. S'il y a plus de 25 réponses, les répartir de manière aléatoire parmi les feuilles.*

### *Déroulé*

Dans toutes les versions du bingo, il s'agit de faire correspondre deux éléments, en général une question et une réponse.

L'animateur du jeu doit donc préparer les feuilles bingo comportant l'un des deux éléments. Dans la plupart des versions du jeu, il est plus intéressant que chaque joueur ait une feuille différente de celle des autres participants, c'est-à-dire où les cases soient remplies dans un ordre aléatoire.

Comme il peut être laborieux de fabriquer ces feuilles, on peut envoyer les astuces suivantes pour les créer:

- ✓ Utiliser Word ou Excel
- ✓ Faire un jeu de feuilles avec uniquement des numéros (qui deviendront les numéros des questions) et faire des copies
- ✓ Donner à chaque participant une feuille vierge avec par exemple 25 cases, et demander à chacun de numéroter les cases de 1 à 25 dans un ordre aléatoire, ramasser les feuilles, les mélanger et les redistribuer.
- ✓ Si il y a plus de 25 questions, et donc plus de 25 réponses, répartir les réponses de manière aléatoire dans l'ensemble des feuilles. Prévenir alors les participants qu'ils ne trouveront pas forcément à chaque fois la bonne réponse sur leurs feuilles. Cela augmente le plaisir de jeu !
- ✓ On peut également mélanger les questions et les réponses dans les feuilles bingo. Par exemple, si on doit vérifier ses

connaissances sur les capitales de différents pays, on pourra mélanger capitales et pays pour fabriquer des feuilles. Si s'agit d'apprendre les raccourcis clavier en informatique, on mélange raccourcis et significations de ces raccourcis. Le participant devra trouver sur sa feuille(s'il y est !) l'élément complémentaire à celui qui est donné.

- ✓ Chaque participant reçoit une feuille comportant un certain nombre de cases. Dans la plupart des versions du bingo, chaque feuille est différente. Dans chaque case est écrit un mot ou une phrase correspondant à une réponse, ou bien un numéro.
- Lorsque l'animateur de jeux les questions de sa liste, le participant doit trouver la bonne réponse sur sa feuille bingo(s'il y est !), et placer une croix dans la case correspondante (dans le cas de feuilles avec numéro, le participant doit trouver sur sa feuille la case avec le numéro de la question, et inscrire sa réponse). Après quelques secondes, l'animateur donne la bonne réponse. Si son choix était bon, le participant entoure la réponse d'une grande bulle (*Il peut y avoir une vérification mutuelle, en mettant au début les participants par paires*).
- Celui qui a cinq cases alignées, horizontalement, verticalement ou en diagonale, le joueur crie bingo mais continue à jouer. A la fin, celui qui a le plus d'alignement de 5 cases, ou celui qui a le plus de cases remplies a gagné la partie.

### *Quand utiliser Le bingo ?*

Ce jeu-cadre permet de nombreuses variantes et peut être utilisé dans d'innombrables contextes :

- Dans le cadre d'un apprentissage, pour mémoriser, intégrer et tester les connaissances
- Lors d'une conférence, pour la rendre interactive
- Comme « ice-breaker » au début d'une formation, d'un atelier, d'une réunion, etc.
- Pour classer des idées
- Pour rire, pour détendre l'atmosphère

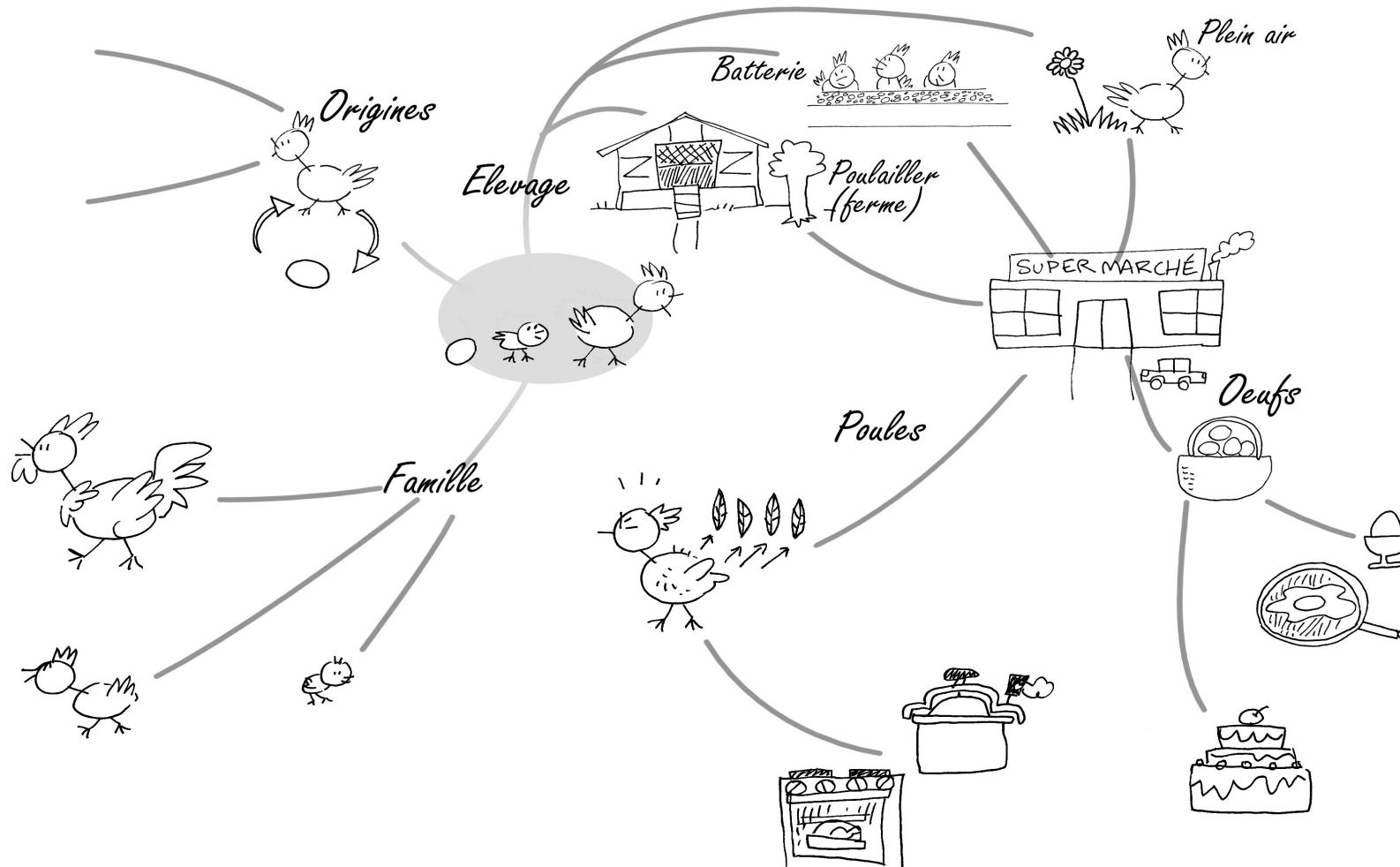
### *Points-clés :*

### *Idées d'application :*

### *Axes de réflexion :*



# L'ÉTOILE MYSTÉRIEUSE



## L'ÉTOILE MYSTÉRIEUSE

### *Présentation*

Ce jeu-cadre générique permet à un groupe de réfléchir sur les concepts-clés d'un sujet donné.

### *Synopsis*

Ce jeu se déroule en 4 phases :

- *Recherche en équipe* d'un concept-clé fondamental sur le sujet annoncé
- *Création d'une carte mentale collaborative* : recherche de concepts-clés secondaires
- *Recherche* de mots-clés liés aux concepts secondaires
- *Découverte* et mise en commun des concepts issus du travail du groupe

### *But*

Découvrir collectivement les concepts fondamentaux d'un sujet donné, et créer une carte mentale collaborative de ces concepts.

### *Participants*

Minimum : 2

Maximum : indifférent

Optimum : 12 à 30

### *Temps*

30 à 40 mn, adaptable

### *Matériel*

Petites cartes bristol

De quoi écrire

(Grandes feuilles)

(Feutres de couleur)

### *Préparation*

Définir clairement le sujet.

Trouver un titre original à votre jeu.

Préparer 17 petites cartes bristol vierges par équipe.

### *Déroulé*

- Énoncer clairement le sujet (*exemples : trouver les concepts-clés qui définissent le leadership, une bonne formation, une médiation efficace, la confiance au sein d'une équipe, etc.*)
- Former des équipes de 4 ou 5 participants. Demander aux équipes de libérer l'espace sur la table.
- Demander à chaque équipe de se mettre d'accord sur un concept fondamental lié au sujet, de l'écrire sur une carte-bristol, et de la placer au centre de la table. Donner 3 mn pour cette première phase de jeu.

- A la fin du temps imparti, demander aux équipes de lier 4 concepts-clés au premier concept, de les écrire sur 4 petites cartes bristol et de les disposer sur la table autour du premier. Donner 5 mn pour cette deuxième phase de jeu. Signaler le temps écoulé.
- Demander aux équipes d'associer 3 mots-clés à chacun des 4 concepts, de les écrire sur de petites cartes bristol, et de les disposer en étoile autour des 4 mots écrits précédemment. Donner 5 mn pour cette phase de jeu.
- Lorsque l'étoile de chaque équipe est formée, demander aux participants de désigner un « gardien de l'étoile », qui doit en mémoriser le contenu (*laisser la possibilité aux participants de prendre des notes*).
- Demander aux équipes de retourner les 5 cartes centrales de l'étoile, de façon à rendre leur contenu invisible.
- Ensuite, demander aux équipes de changer de table, sauf au « gardien de l'étoile » qui reste près de l'étoile de son équipe.
- Les participants doivent ensuite deviner les 5 concepts-clés de l'étoile de l'équipe dont ils ont rejoint la table, en posant des questions fermées au « gardien de l'étoile » qui ne peut y répondre que par « oui » ou « non ».
- La première équipe qui découvre les 5 concepts est l'équipe gagnante.

- A ce moment du jeu, dévoiler les étoiles de chaque équipe, et laisser quelques minutes aux participants pour débattre des étoiles avec les « gardiens des étoiles ».

### *A ce stade du jeu :*

- Demander aux participants de rejoindre leur table, et entamer le débriefing.
- Si l'on a du temps, demander aux équipes de produire un poster qui reflète leur étoile, en respectant l'ordre d'apparition des mots-clés, et de le présenter au groupe.

### *Variantes :*

- Demander aux équipes de dessiner un indice ou un pictogramme relatif au concept au verso des cartes bristols (*adapter le temps*).
- Au bout de 2 mn, demander aux équipes de changer de table une seconde fois.
- Si au bout de quelques minutes, les groupes sont « bloqués », autoriser les questions ouvertes aux « gardiens des étoiles ».

***A la fin du jeu, le formateur peut demander aux équipes de dessiner le schéma de leur étoile, les collecter et créer une présentation réutilisable au cours de la formation, ou pour une formation ultérieure.***

### *Exemples d'emplois*

- Pour identifier les points essentiels du sujet abordé



- Mind-mapping collaboratif dans la gestion d'un projet, d'une équipe
- Elaborer des stratégies

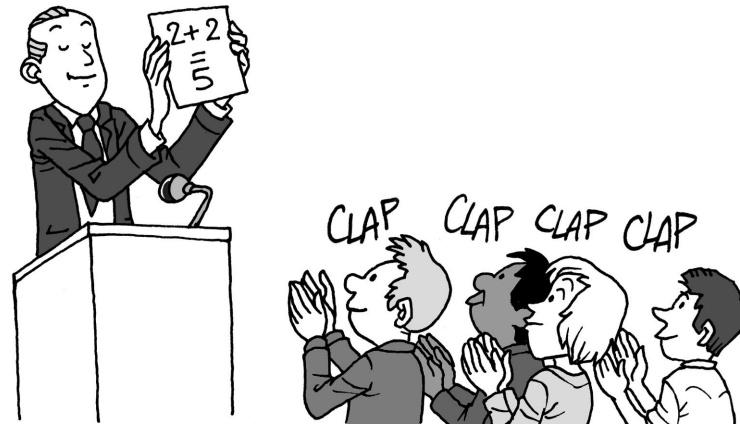
*Points-clés :*

*Idées d'application :*

*Axes de réflexion :*



## JEUX-CONFÉRENCE



### QUESTIONS À FOISON

#### *Quand utiliser ce jeu-conférence ?*

Il arrive souvent, dans un cours ou une conférence, que l'auditoire soit bombardé par une avalanche d'informations. Si les participants n'utilisent pas rapidement ces informations, ils les perdent. Questions à foison évite l'oubli rapide des nouvelles informations en forçant les participants à les utiliser à des intervalles fréquents. La présentation est interrompue régulièrement par des quiz pendant lesquels les participants se posent des questions et donnent des réponses.

#### *Voici comment Thiagi présente Questions à foison :*

« Pour faire une démonstration frappante des jeux-cadres et des jeux-conférences, je commence en général par rechercher un volontaire qui soit un expert enthousiaste dans un quelconque domaine ésothérique. Je propose à cette personne de faire une présentation de son sujet en 3 minutes, en enrichissant cette présentation d'un maximum d'informations et de faits. Puis j'utilise Questions à foison pour montrer l'efficacité d'un jeu-conférence. »

## Matériel

- ✓ Aucun document papier n'est fourni aux auditeurs, jusqu'à la fin du jeu. L'idée est de forcer les participants à écouter attentivement et à prendre des notes.
- ✓ Un minuteur ou un chronomètre.

## Déroulé

- **Répartition préparatoire** : Demander aux participants de se mettre en équipes de 3 à 7 personnes, de manière à avoir au moins trois et pas plus de cinq équipes
- **Expliquer ce qui va se passer** : Expliquer que la présentation sera entrecoupée de quiz courts, où les équipes se poseront des questions mutuellement. Faire comprendre qu'il est très important d'écouter attentivement et de bien prendre des notes. Déclencher le minuteur et expliquer que le premier quiz aura lieu exactement dans 10 minutes, lorsque le minuteur sonnera.
- **Premier segment de la présentation** : Faire la présentation ou la conférence dans votre style habituel. Lorsque le minuteur sonne, arrêter la présentation, même au milieu d'une phrase.
- **Élaboration des questions** : Demander aux participants de chaque équipe de comparer leurs notes, de discuter de ce qu'ils ont entendu pendant le segment de conférence, et d'établir une série de questions :
  - au moins une de ces questions doit être factuelle, c'est-à-dire ne doit faire appel qu'à la mémorisation pure avec une réponse sans ambiguïté.
  - au moins une des autres questions doit être ouverte,

permettant des réponses divergentes. Bien que cette question repose sur ce que vous avez dit, la question doit aller plus loin que la simple mémorisation.

Laisser 3 mn aux équipes pour établir leurs questions.

- **Première session de quiz** : Expliquer que cette première session de quiz se fera sans notes et sans se parler. Choisir une équipe au hasard et demander à son porte-parole de lire une des questions factuelles. L'équipe qui pose la question choisit une personne dans n'importe quelle autre équipe. Si la personne donne la bonne réponse, son équipe gagne 2 points. Si la personne consulte son équipe et donne la bonne réponse, l'équipe marque 1 point. Si la personne donne une mauvaise réponse, l'équipe perd 1 point. Si la personne donne une mauvaise réponse après avoir consulté son équipe, l'équipe perd 2 points. C'est l'équipe qui pose la question (*et non le présentateur*) qui décide si la réponse est correcte ou ne l'est pas. L'équipe qui a été interrogée choisit ensuite une personne dans une autre équipe, et lui pose à son tour une question factuelle, selon les mêmes principes. On continue jusqu'à ce que chaque équipe ait posé et ait répondu à une question factuelle. Le présentateur tient le compte des points. À l'issue de cette première partie, on passe à la phase suivante.
- **Deuxième session de quiz** : Pendant cette phase, les participants peuvent utiliser leurs notes, et se parler entre eux. Une équipe pose l'une de ses questions ouvertes. Toutes les autres équipes préparent une réponse. Au bout de quelques instants, l'équipe qui questionne choisit une équipe, et écoute sa réponse. Toute équipe qui

pense pouvoir donner une meilleure réponse peut lancer un défi.

S'il n'y a pas de défi, l'équipe qui a répondu reçoit 3 points. S'il y a défi, l'équipe qui questionne décide quelle réponse, à son avis, est la meilleure. Cette équipe reçoit alors 3 points.

- **Poursuite de la présentation** : Commencer le segment suivant en commentant les questions des participants et les réponses, et corriger si nécessaire les mauvaises compréhensions révélées pendant le quiz. Puis continuer votre présentation, en prévenant que le prochain quiz aura lieu dans 10 minutes.
- **Répéter le processus et conclure** : Continuer à présenter les autres segments de votre présentation, en les intercalant de sessions de quiz, jusqu'à avoir couvert tous les points importants de votre sujet.

## RÉSUMÉ ACTIF

- Résumer et découvrir les résumés des autres
  - un morceau de papier par participant
  - écrire un résumé au recto, un code secret au verso
  - répartition en équipes, rassembler les résumés
  - échanger les résumés entre équipes
  - sélectionner en équipe le meilleur résumé (critères d'évaluation au choix de l'équipe)
  - lecture des résumés choisis par les différentes équipes
  - félicitations des auteurs

## SUPERLATIF

- Revoir un contenu selon différents points de vue
  - Recherche (en équipes) d'un premier superlatif : le point le plus important dans la présentation, en justifiant ce choix avec des arguments logiques
  - Recherche d'un deuxième superlatif : le point le plus utile dans la présentation
  - Autres superlatifs possibles à rechercher : le point le plus radical, le plus surprenant, le plus intéressant, le plus humoristique, le plus complexe, le plus dérangeant, le plus stupide, le moins intéressant, le plus difficile à mettre en œuvre, etc.

## CONFÉRENCE DE PRESSE

- Devenir spécialiste d'un sujet
  - diviser les lecteurs en trois équipes, et donner à chaque équipe une lecture différente. Chaque équipe devient ainsi « spécialiste » d'une des trois lectures.
  - la fois suivante, sélectionner une équipe et annoncer la lecture sur laquelle elle est « spécialiste ». Demandez aux membres de cette équipe de se préparer et de s'installer pour une conférence de presse.
  - demander à toutes les autres personnes d'écrire trois questions sur le sujet, sur trois petites cartes. Mélanger les cartes de questions et les redistribuer, trois par personne.

- organiser la conférence de presse : deux équipes vont poser des questions et, face à eux, la troisième équipe y répondra.
- les deux premières équipes, alternativement, posent une des questions qui est sur leur carte (*si elle n'a pas déjà été posée*). Celui qui pose la question doit auparavant désigner un membre précis de l'équipe qui fait la conférence de presse pour lui répondre. Après sa réponse, tout autre membre de l'équipe « conférence de presse » peut ajouter quelque chose pour compléter ou clarifier. Le jeu continue ainsi jusqu'à ce que toutes les questions aient été posées. Vers la fin, on peut passer son tour si toutes les questions qui restent en main ont déjà été posées.
- à la fin de la conférence de presse, chacune des deux équipes qui posaient les questions se réunit, et choisit les trois idées de la session qui lui semblent les plus importantes.
- après 5 minutes, chaque équipe présente ses conclusions. L'équipe « conférence de presse » écoute les deux présentations et décide quelle équipe a fait le meilleur travail.
- puis on répète la procédure avec les deux autres équipes.

### INTERRUPTIONS INTELLIGENTES

- Interrompre et poser une question à intervalles réguliers

**Toutes les 3 à 5 minutes, au choix :** Le présentateur arrête le cours de sa conférence, et sélectionne un participant qui peut :

- poser une question ouverte sur le sujet

- faire un commentaire
- proposer un exemple réel ou imaginaire d'application possible
- présenter une idée d'application personnelle qui utilise les nouvelles connaissances
- résumer ou paraphraser les points-clés
- critiquer l'une des idées présentées

### LA CLÉ MANQUANTE

- Identifier les points essentiels d'une présentation
- La clé manquante est un jeu-conférence (ou conférence interactive) permettant d'identifier les points essentiels d'une présentation

### *Faire votre présentation*

- Identifiez clairement les différents thèmes abordés dans votre présentation.
- La durée idéale pour votre présentation (ou segment de présentation) est de 15 minutes.

### *Former deux ou plusieurs équipes*

- Chaque équipe peut être composée de 1 à 7 participants.

### *Identifier quatre points clés*

- Demandez à chaque équipe d'identifier quatre points clés qui résument votre présentation.

- Demandez aux participants de s'assurer que ces points essentiels soient bien distincts et qu'ils ne se répètent pas.
- Annoncez un temps limité pour cette activité.
- Gérez le temps.

### *Demander à l'une des équipes de lire trois de ses points-clés*

- A la fin du temps imparti, choisissez au hasard l'une des équipes et demandez-lui de lire trois de ses éléments clés, dans un ordre aléatoire.
- Demandez aux autres équipes d'écouter attentivement et de réfléchir au point clé qui a été laissé de côté.

### *Mener le jeu de devinettes*

- Demandez aux autres équipes de deviner et d'identifier le point clé volontairement omis, et de l'écrire en une phrase.
- Laissez un temps suffisant aux équipes pour faire cela, ensuite demandez-leur de lire leur phrase.

### *Marquer les points*

- Après avoir écouté toutes les propositions, demandez à la première équipe de lire le point clé manquant.
- Ensuite, demandez à cette première équipe d'évaluer la façon dont chaque autre équipe s'est la plus rapprochée du point clé manquant.

- Pour procéder à cette évaluation, la première équipe doit attribuer entre 0 et 3 points, selon que le point clé deviné se rapproche le plus du sien.

### *Répéter la procédure*

- Choisissez une autre équipe et demandez à l'un de ses membres de lire trois des quatre phrases clé de son équipe dans un ordre aléatoire.
- Demandez aux autres équipes de deviner l'élément manquant et de l'écrire.
- Comme précédemment, demandez aux autres équipes de lire leurs propositions et à l'équipe qui joue de distribuer les points.

### IDÉES ATTRAPÉES AU VOL

- Lorsque le contenu génère des ressentis ou des idées d'application
  - Arrêt de la présentation environ toutes les 7 à 10 minutes
  - Chacun réfléchit sur ce qu'il vient d'entendre
  - Puis écrit sur un morceau de papier :
    - ✓ un ressenti
    - ✓ ou une idée d'application
    - ✓ ou une question ouverte
- Les papiers circulent
- Sélection au hasard de trois ou quatre participants

## RÉVISION À DEUX

Pour mémoriser les éléments clés d'une conférence, vidéo, d'un document ...

### *Présentation*

Il s'agit d'un jeu de révision à usages multiples, qui peut être utilisé suite à la lecture d'un document, au visionnage d'une vidéo ou à une conférence.

### *But*

Aider les participants à se rappeler les informations-clés.

#### Participants

Deux personnes ou plus, réparties en binômes. Si les participants sont en nombre impair, l'animateur se met en binôme avec le participant resté seul.

### *Temps*

15 à 45 minutes

### *Matériel*

Mini-quizz : préparer cinq feuilles de mini-quizz, chacune contenant 5 questions appelant des réponses courtes

Minuteur

## *Déroulé*

- Former les binômes : Groupez les participants par paires et les faire s'asseoir côte à côte, avec de quoi écrire.
- Expliquer la procédure : Expliquez avec vos propres mots : Il y aura 5 mini-quizz, effectués successivement. Chaque quizz comporte 5 questions, auxquelles il faudra répondre en moins de 3 minutes. Chaque participant répondra au mini-quizz individuellement et notera ses réponses sur sa feuille.
- A la fin d'un mini-quizz, chaque participant échangera sa feuille avec l'autre participant de son binôme.
- L'animateur annoncera les bonnes réponses à chaque question, afin que les participants corrigent les feuilles de quizz.
- Après avoir corrigé les 5 questions, les participants compareront leurs feuilles : si les 2 participants ont autant de bonnes réponses l'un que l'autre, chacun marque 1 point ; si un participant a plus de bonnes réponses, il marque 2 points et le second participant n'en marque aucun.
- Lancer le 1er quizz
- Distribuez le 1er mini-quizz, à l'envers pour masquer les questions.
- Demandez aux participants de retourner leur feuille et d'écrire leurs réponses.
- Arrêtez le quizz au bout de 3 minutes et annoncez la fin du 1er mini-quizz.
- Demandez aux participants d'échanger leurs feuilles au sein de leur binôme.
- Énoncez les bonnes réponses et demandez aux participants de corriger la feuille de leur voisin.

- Après la 5ème réponse, demandez à chaque binôme de comparer le nombre de bonnes réponses et d'attribuer le score adéquat selon que les 2 participants ont obtenu le même nombre de bonnes réponses (dans ce cas, 1 point chacun) ou non (dans ce cas, 2 points pour celui qui a le plus de bonnes réponses, 0 point pour l'autre).
- Répéter la procédure : Effectuez les 4 autres mini-quizz de la même manière.
- *Conclure l'activité*

Identifiez les participants qui ont le meilleur score.  
Demandez aux participants de débattre de l'exactitude des réponses et en discuter pour lever toute incertitude.



*Points-clés :*

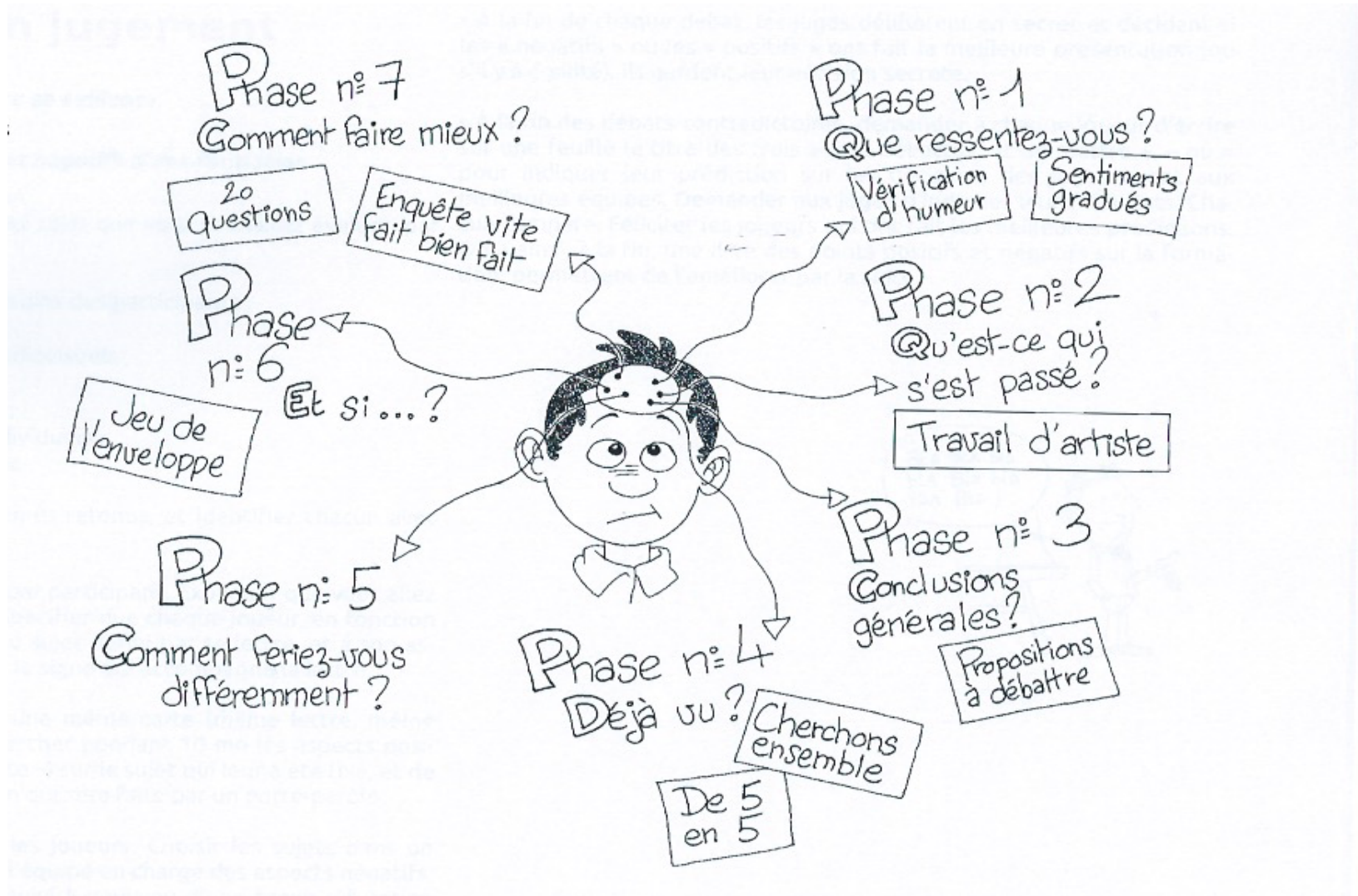
*Idées d'application :*

*Axes de réflexion :*





# JEUX POUR CLÔTURER - RÉACTIVER



## HELLO !

« Enquête vite fait bien fait »

### Exemples d'emplois

- **Hello** : pour identifier les attentes des apprenants ou leur niveau de connaissance sur le sujet.
- **Goodbye** : en guise d'activité de clôture, pour récolter des informations de la part des apprenants sur la formation qu'ils viennent de vivre
- Et pour toutes autres circonstances où il faut récolter des informations venues des apprenants.

Points-clés :



Idées d'application :

Axes de réflexion :



### *Travail d'artiste*

Ce jeu peut être utilisé pour explorer la phase finale d'un débriefing, ou comme activité finale d'un cours, d'une formation ou d'un atelier.

- Répartir les participants en équipe de quatre à six personnes. Mettre chaque équipe autour d'une table. Demander aux participants, en silence, de revenir mentalement sur l'activité passée.
- Leur proposer de fermer les yeux et de se remémorer les moments les plus importants. Après un certain temps, demandez aux participants de silencieusement se concentrer sur plusieurs leçons qu'ils ont tiré de cette activité.
- Munir chaque équipe de grandes feuilles de papier et d'une boîte de feutres de couleur. Chacun prend une feuille de papier, les feutres sont partagés.
- Inviter les participants à dessiner une œuvre abstraite qui exprime l'essence des moments importants qu'ils ont vécu lors de cette activité. Les décourager de dessiner, les encourager plutôt à laisser parler leur intuition et leurs sentiments. Donnez 10 minutes pour cette activité.
- À la fin des 10 minutes, arrêtez les participants même s'ils n'ont pas terminé, en précisant qu'il n'est pas important que leur œuvre soit terminée ou non.
- Interprétation des œuvres par les autres participants : à chaque table, demandez aux participants, à tour de rôle, de présenter sans parler leurs œuvres aux autres personnes autour de la table. Ceux-ci racontent ce qu'ils voient, comme dans un test de Rorschach. Aucun commentaire n'est fait par la personne qui présente son

œuvre. Il n'y a pas d'obligation de parler pour les personnes autour de la table.

- Interprétation personnelle : À chaque table, lorsque toutes les œuvres ont été présentées, on répète le processus de présentation, mais cette fois l'artiste décrit ce qu'il a voulu exprimer.
- Débriefing : après ce partage de ressenti, proposez à chaque équipe de mettre en évidence, dans une discussion libre, différents aspects de ces ressentis. Pour les aider, on peut proposer des questions comme : *quelles sont les ressentis le plus souvent mentionné ? Est-ce que ce ressenti aura pour vous de l'influence dans le futur ?*

### *AUTRES JEUX POUR CLÔTURER:*

- ✓ Cherchons ensemble
- ✓ De 5 en 5
- ✓ Le jeu de l'enveloppe
- ✓ Enquête vite fait bien fait
- ✓ ...



*Points-clés :*

*Idées d'application :*

*Axes de réflexion :*



## *Pour conclure...quelques conseils pour animer vos jeux*

### *La disposition de votre local*

Disposez la salle de la façon la plus confortable pour vous. Une disposition « en bistrot », où vous répartissez vos participants en équipes de 4 ou 5, est idéale, mais vous pouvez aussi disposer un cercle de chaises dans lequel vous vous incorporez pour les débriefings, et quelques blocs de tables pour les exercices en sous-groupe. Prévoyez une table pour votre propre matériel.

### *Brisez la glace*

Pour détendre vos participants, déposer les tensions et surtout, vous détendre vous, prévoyez un petit jeu pour créer le lien, des étiquettes pour écrire les prénoms, etc.

### *Préparez vos séquences de jeu*

Prévoyez le déroulement de votre formation, les timings et le matériel dont vous aurez besoin. Les jeux de Thiagi ne nécessitent en général que très peu de matériel, mais veillez à avoir sous la main de petites cartes bristol, des boîtes de feutres et crayons de couleurs, du papier brouillon, des ciseaux, du papier collant, des post-it, un jeu de cartes, des dés.... Disposez-les équitablement sur les tables et pour vous-même, vous pourriez improviser durant votre formation ! Faites-vous des fiches avec les consignes ou préparez de micro-powerpoint pour les projeter..

## *Soignez vos consignes*

Ecrire toutes les consignes, les lire ou les projeter aux participants. Une consigne peu claire peut facilement faire s'enliser ou même rater un jeu.

C'est également vrai pour les questions thématiques des jeux. Soyez clairs et spécifiques sur les questions auxquels les participants devront réfléchir ou jouer entre eux. Assurez-vous que les termes choisis évoquent bien la même chose chez tous vos participants.

### *Du rythme !*

Il est essentiel de donner du rythme aux activités. Une des clés de l'animation des jeux-cadres est de conserver l'attention des participants. Pour chaque consigne, indiquez une brève durée: 1 minute, 3 minutes... Et dès que vous observez qu'un groupe a terminé l'activité, invitez les autres groupes à conclure également. Si un groupe commence à « bavarder » ou à faire des digressions hors sujet, passez à l'étape suivante de l'activité. Au plus les échanges sont cadrés dans le temps, au plus ils sont efficaces. L'animateur peut faire confiance aux sous-groupes pour s'autoréguler. Pas d'échanges inutiles, pas de monopolisation de la parole par quelques participants. Chacun s'exprime et va directement à l'essentiel.

### *Une consigne à la fois !*

Les jeux-cadres sont des processus. Vous connaissez le processus complet, vos participants ne le connaissent pas. Donnez ou projetez une consigne à la fois. Une fois l'étape terminée, donnez l'instruction suivante. Donner plusieurs

instructions simultanément peut embrouiller l'esprit. Parler de l'objectif à atteindre fausse l'expérience. Ne parlez donc que de l'étape à réaliser immédiatement.

### *Peaufinez vos débriefings*

On n'apprend rien lors d'un jeu. On apprend lors des débriefings. Après chaque activité, prévoyez le temps nécessaire, les pistes et questions du débriefing. Encouragez l'expression et les échanges.

C'est ici que vos compétences de formateur ou d'animateur prennent tout leur sens.

Proposez aux participants de noter, éventuellement sous forme de jeu, les points-clés utiles pour eux et transposables dans leur propre pratique. Distribuez des fiches outils qu'ils pourront insérer dans leurs propres formations.



## CARNET DE ROUTE



## BIBLIOGRAPHIE

- ✓ BRUNO HOURST, SIVASAILAM THIAGARAJAN, « La ludopédagogie en action : enseigner avec les jeux-cadres de Thiagi », Mieux-Apprendre Éditions
- ✓ BRUNO HOURST, SIVASAILAM THIAGARAJAN, « Modèles de jeux en formation, les jeux-cadres de Thiagi », Editions d'Organisation, Eyrolles
- ✓ BRUNO HOURST, SIVASAILAM THIAGARAJAN, « Jeux à thème de Thiagi, 42 activités interactives pour la formation », Editions Eyrolles
- ✓ BRUNO HOURST, « Former sans ennuyer », Editions Eyrolles
- ✓ BRUNO HOURST, « Au bon plaisir d'apprendre », Editions du Mieux-apprendre
- ✓ BRUNO HOURST, SIVASAILAM THIAGARAJAN, « Stratégies interactives pour la formation et l'enseignement », Mieux-Apprendre Éditions

*Des liens très utiles qui regorgent de centaines de jeux en libre accès et téléchargement:*

<http://www.mieux-apprendre.com> , le site du Mieux-apprendre de Bruno Hourst

<http://www.thiagi.fr/> , le site francophone de Thiagi

<http://www.thiagi.fr/thiagipedia/> , le thiagipedia

<http://www.thiagi.com/> , le site anglophone de Thiagi

## REMERCIEMENTS

Merci à Bruno Hourst pour son autorisation à utiliser certains de ses textes, et à Jilème ses illustrations, dans mes supports.

Merci à Bruno Hourst et à Thiagi pour leur soutien, leur générosité, leurs partages et leurs formations passionnantes !

Thiagi et Bruno Hourst mettent la plupart de leurs contenus sous licence Creative Commons **CC-BY-BC-SA**, ce syllabus en est très largement inspiré et sous la même licence, et vous pouvez donc également librement en utiliser les contenus, *hormis les illustrations*. Selon les termes de cette licence, vous êtes autorisé à:

- **Partager** — copier, distribuer et communiquer le matériel par tous les moyens et sous tous les formats
- **Adapter** — retravailler, transformer et créer à partir du matériel
- L'Offrant ne peut retirer les autorisations concédées par la licence tant que vous appliquez les termes de cette licence.

Selon les conditions suivantes :



- **Attribution** — Vous devez citer la source appropriée, fournir un lien vers la licence et indiquer si des changements ont été faits. Vous pouvez faire cela de n'importe quelle façon (judicieuse), mais en aucune façon qui suggère que le concédant soit responsable de votre utilisation.
- **Pas d'utilisation commerciale** — Vous n'êtes pas autorisé à faire un usage commercial de cette Oeuvre, tout ou en partie du matériel la composant.
- **Partage dans les mêmes conditions** — Dans le cas où vous effectuez une synthèse, que vous transformez, ou créez à partir du matériel composant l'oeuvre originale, vous devez diffuser l'oeuvre modifiée dans les mêmes conditions, c'est à dire avec la même licence avec laquelle l'Oeuvre originale a été diffusée.

« S'initier aux jeux-cadres de Thiagi », Nathalie Jacquemin 38

Qui a dit :  
Tout ce qui peut s'apprendre  
peut s'apprendre avec des jeux ?



**MERCI POUR VOTRE PARTICIPATION !**

*Nathalie*