

ANNEXES A LA GRILLE DE RECUEIL DE DONNEES : ANIMER UNE ACTION DE FORMATION PROFESSIONNELLE

ROLE DE L'ANIMATEUR :

L'animateur de formation professionnelle (encore appelé formateur, moniteur ou instructeur) anime les stages et participe à la transmission des connaissances ; Il peut aussi être amené à transmettre son savoir-faire professionnel.

Avant la réunion : fixation des objectifs, organisation matérielle, choix des participants, répartition des rôles, ordre du jour et plan des interventions. Il conseille et participe à la conception des programmes et des supports pédagogiques qui les accompagnent.

Pendant la réunion : conduire de façon générale le groupe dans sa réflexion, gérer la dynamique du groupe qualité tout en gardant à l'esprit que l'objectif final vise l'amélioration des pratiques, à savoir : réguler les interactions entre participants, catalyser les énergies et aider le groupe dans son travail de production, faciliter l'appropriation par un travail de synthèse final.

L'animateur fixe les règles à suivre et les objectifs à atteindre durant la réalisation de la formation.

Il dynamise le processus d'apprentissage en utilisant les moyens pédagogiques adéquats.

Il arbitre les échanges entre les apprenants.

L'animateur évitera au maximum de se situer comme expert et de prendre en charge les démarches de contenus : Il agira donc principalement au niveau des RELATIONS et des METHODES, laissant aux participants le soin d'élaborer avec son aide les contenus. Il sera directif sur la FORME et en retrait sur le FOND.

Animer n'est pas diriger la réflexion mais la soutenir, créer le contexte pour qu'elle s'élabore.

Il s'agit de poser les questions qui vont faire progresser le groupe et non pas suggérer les réponses : travailler le questionnement (typologie des questions : ouvertes et permettant aux participants d'élaborer plutôt que de chercher la bonne réponse).

Animer s'est faire des résumés de ce qui a été dit, reformuler, permettre de faire émerger les questions du groupe. C'est être attentif aux difficultés du groupe et solliciter l'expert pour plus de clarification ou d'explicitation. C'est également être vigilant, lors des rapports de groupe, à donner la même consigne aux différents rapporteurs.

Animer c'est faire travailler ou échanger les participants et ne pas faire à leur place (pas assez de travail actif de chaque participant du groupe, beaucoup plus d'interactions entre animateur et participant ce qui ne facilite pas la mise en place de la dynamique de groupe).

Après la réunion : le suivi.

Veiller à évaluer l'efficacité du travail réalisé et la satisfaction des participants, s'assurer que chacun est bien dépositaire du compte rendu du travail effectué, organiser la prochaine réunion et la cohérence des réunions entre elles.

Maitriser son expression en public

L'animateur a été audible, lisible. De plus il doit être clair, logique, précis, concis dans ses explications.

L'animateur est toujours resté visible du groupe et lui a fait face dans toute la mesure du possible durant ses interventions.

Il ne donne jamais son avis durant les débats ou les ateliers, mais est attentif, répondant aux interrogations des participants.

Gérer un groupe de participants

Ne pas parler tous en même temps, demander à prendre la parole, être le plus bref possible et concis dans ses interventions

La participation du groupe a été effective et totale.

Les éléments forts, rebelles doivent être identifiés en tant que tels et « maitrisés », c.à.d. expression limitée, temps de parole raccourci pour les premiers et action néfaste neutralisée judicieusement pour les seconds.

Les éléments silencieux du groupe ont été amenés à s'exprimer, donner leur avis, incités à participer à l'action formatrice.

Réaliser une action formatrice

L'action de formation a été maitrisée dans sa globalité, c.-à-d. énoncée, expliquée, réalisée dans la cadre prévu et exécutée dans le temps imparti.

Relances de l'action de formation pour une meilleure gestion des temps forts et des temps creux

Techniques d'animation proprement dites : avec un matériel nécessaire aux actions formatrices suffisant et adapté, dont l'animateur en connaît toutes les manipulations et notices d'emploi.

DÉFINITIONS

Outil: objet fabriqué qui sert à faire un travail

Méthode: démarche intellectuelle qu'on suit pour atteindre ou faire atteindre un nouvel état de savoir, de compétence ou d'aptitude

4 TYPES DE MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Méthode de la découverte	L'enseignant guide pas à pas la découverte de l' « élève » : Très performante en maternelle mais peu adaptée aux adultes et très chronophage
Méthode magistrale	Expositive et affirmative : Transmission d'informations, où l'attention est rapidement faible ; Peu chronophage
Méthode interrogative	Type d'enseignement dirigé : l'attention y est soutenue par l'interrogation constante, nécessitant une bonne relation entre enseignant et enseignés
Méthode active +++	Fondée sur la participation des enseignés : utilise le groupe comme élément de formation ; Nécessite animation et autodiscipline ; Très chronophage

OUTILS ET TECHNIQUES D'ANIMATION

ANALYSE DE LA SITUATION :

Présentation : méthode destinée à définir des pistes d'action en fonction des besoins, demandes et réponses repérés.

Objectifs : permet de visualiser de façon plus objective les convergences entre les différents paramètres d'une situation et de clarifier ainsi le champ dans lequel va se situer l'action engagée.

Mise en œuvre : À partir d'une situation donnée, l'animateur propose aux membres du groupe de répertorier les différentes composantes suivant la place qu'elles occupent dans les différentes bulles (besoins, demandes, réponses).



CONFERENCE MAGISTRALE

Présentation : Exposé d'un orateur devant une assemblée plus ou moins importante, elle peut s'accompagner de supports audio-visuels et suppose l'attention des enseignés.

Avantages et limites :

- Elle permet de transmettre beaucoup d'informations en peu de temps.
- Elle ne prend pas en considération le groupe (disposition en amphithéâtre).
- L'orateur est peu concerné par l'auditoire.
- Son évaluation se fait par un examen sanctionnant à type de répétition de l'acquis.
- Méthode la plus utile pour un «savoir de base», rappel d'information
- A utiliser avec modération en FMC, car la limite physiologique d'attention est de 10 à 15 minutes.
- Concerne essentiellement le SAVOIR.

TECHNIQUES DE PRESENTATION

L'INTERVIEW :

- Les participants sont placés par 2 et chacun doit recueillir certaines informations sur l'autre (5 mn puis le présenter aux autres participants).
- Permet l'implication rapide des participants dans la dynamique du séminaire.
- Oblige chacun à livrer ou à obtenir les informations demandées, neutralise la timidité.
- Oblige chacun mettre en valeur l'autre.
- Très chronophage, limité à des groupes moyens

LE BLASON : C'est le portrait chinois présenté en 3 champs:

- En haut à gauche l'idéal.
- En haut à droite =l'activité.
- En bas la relation avec le corps.

Avantages : • Simplicité, rapidité ; • Représentation visuelle.

Inconvénients : • Effort d'imagination ; • Différences culturelles.

TOUR DE TABLE : on pose une question ou un problème simple et chaque participant à tour de rôle donne son avis ou sa réponse. La durée peut être très différente d'un groupe à l'autre. Faire des essais pour voir si le groupe s'exprime longuement ou au contraire très succinctement.

DISCUSSION EN PANEL : 3 ou 4 « spécialistes » (étudiants ayant travaillé le sujet) font face à un groupe et exposent un sujet choisi à l'avance, scientifique ou non. Ils exposent brièvement une synthèse et répondent en alternance aux questions de la salle.

Cela s'apparente à une soutenance orale et la plupart des sujets scientifiques peuvent être discutés en panel. On peut également prendre des sujets d'organisation, de gestion du temps, de méthodes de travail, de qualités d'un oral, etc

PHOTOLANGAGE :

Présentation : ensemble de photographies numérotées et variées qui représentent des groupes, des individus, des situations, des paysages ou des lieux de vie. Il existe différentes formes de photolangage, on peut en outre en composer soi-même.

Objectifs : outil qui favorise l'expression des représentations, la prise de parole de chacun et le développement d'une dynamique au sein d'un groupe.

Mise en œuvre : s'utilise en groupe restreint (12 à 16 personnes). L'activité dure de deux à trois heures en fonction du groupe. Les photos sont disposées sur une table de manière à ce que les membres du groupe puissent tourner autour. L'animateur demande à chacun de choisir la photo qui illustre le mieux sa représentation du concept questionné.

- Chacun va choisir silencieusement une photo. Les photos peuvent être bougées, comparées, mais elles doivent être laissées sur la table pour qu'elles soient visibles par tous. Les participants ne doivent pas communiquer entre eux afin d'éviter les effets d'influence. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises photos.

- Lorsque les participants ont choisi une photo ils peuvent retourner s'asseoir et éventuellement noter sur un papier les quelques arguments qui ont orienté leur choix. Ensuite, à tour de rôle, chacun exprimera les raisons de son choix sans que cela donne lieu à des commentaires de la part du groupe ou à un débat. Si deux personnes ont choisi la même photo, elles seront écoutées chacune à leur tour.

L'animateur note les expressions au tableau en les classant en fonction de leur proximité.

- À l'issue de la séance le groupe dispose d'une vision globale des positionnements du groupe quant à la question envisagée.

TABLE RONDE :

Aucune position dominante, ni pour l'animateur ni pour les personnes ressources

À titre d'animateur, accepter d'avance les risques associés à ce genre d'activité : questions non résolues, difficultés à modérer ou à stimuler le groupe, etc.

Contenu de la rencontre : Rappel du sujet et des objectifs de l'activité.

Tour de table rapide si les participants ne se connaissent pas

Rappelle :

- le plan de déroulement;
- les questions auxquelles les participants seront appelés à répondre;
- la durée approximative de chaque point;
- les principales règles à respecter.

Rentre dans le vif du sujet car le temps est généralement restreint pour une table ronde en classe. Si tel n'est pas le cas, demande à chacun de dire en quelques mots dans quel esprit il aborde l'activité.

Dynamique du groupe

Garder les participants centrés sur les questions posées et interrompre toute intervention hors sujet.

Etre impartial et veiller à ce que les participants ayant des points de vue différents prennent la parole.

Faire preuve de flexibilité et accepter toutes les idées, y compris celles qui semblent farfelues.

Solliciter les participants à éclaircir ou à préciser leur pensée.

Repérer les signaux non verbaux des intervenants impatients ou désireux d'intervenir et leur donner la parole le moment venu.

Reformuler ce qui a été dit de temps à autre et annoncer ce qui reste à être débattu.

Vérifier le temps réservé pour chaque point de discussion et y mettre un terme.

Relancer au besoin les questions laissées sans réponse;

Inviter les personnes-ressources à commenter une intervention ou à répondre à une question au besoin (les invités n'ont pas la priorité de parole sur les participants).

Etre sensible aux silences et inciter les timides à participer, mais sans insister, car une table ronde peut être une épreuve pour certaines personnes.

Faire la synthèse des échanges ou procéder à un tour de table si le temps le permet.

Maintenir le respect des règles

Observer toute conduite incorrecte et réagir au besoin (Éviter que deux ou trois participants canalisent les échanges ; Rappeller à l'ordre les agressifs ; Ne laisser personne isoler un ou des participants)

METHODE DES CAS

Principe : réflexion au sein d'un groupe homogène de praticiens autour d'un problème diagnostique et / ou thérapeutique correspondant aux réalités médicales pratiques.

En pratique elle présentera techniquement deux temps en FMC:

- La fabrication du cas clinique.
- L'animation de la séquence «cas clinique»

Buts:

- Détection de besoins
- Inter formation
- Auto-évaluation
- Acquisition de connaissances

Elle concernera surtout le SAVOIR

Règles de fabrication du cas clinique :

Il peut s'agir d'un cas simulé d'un cas authentiquement vécu.

Il doit correspondre à l'activité médicale quotidienne des participants.

Il doit contenir toutes les données utiles à sa compréhension, sans piège (ce qui n'est pas signalé est réputé «normal»)

Il peut comporter des examens complémentaires (ECG, écho, radiographie, examens biologiques, etc.)

Il doit être fourni ou validé par l'expert.

Il doit correspondre à 1 ou 2 objectifs spécifiques.

Il est présenté au groupe par document écrit individuel, éventuellement par vidéo

La ou les questions sont posées clairement.

La durée de la séquence est prévue précisément et est indiquée aux participants

Animation de la séquence «cas clinique»

1. Présentation:
 - l'animateur propose à un participant de lire l'énoncé
 - il vérifie que les questions sont comprises
 - Il précise la durée de la séquence de travail et laisse un temps de réflexion personnelle.
2. Recueil des opinions personnelles:
 - De façon aléatoire ou par tour de table, chaque participant doit s'exprimer
 - Les propositions sont notées au paper-board.
3. Analyse en commun:
 - Regroupement et discussion des propositions; peut-on en imaginer d'autres?
4. Synthèse par le groupe:
 - Les décisions consensuelles
 - La liste des points litigieux et des questions apparues
5. Rapport en plénière:
 - Sur paper-board, ou transparent.
6. Intervention de l'expert:
 - — Commentaires des choix du groupe
 - — Réponses aux questions
 - — Apport d'informations et formalisation de la référence actuelle.

JEU DE CARTES DE BARROW

Principe:

Mettre en rapport des cartes «situations» avec des cartes «possibilités»

Les cartes - situations sont une affirmation ou une proposition

Les cartes-propositions sont au nombre de 3 ou 4; du style par exemple:

- D'accord; pas d'accord; ne sais pas
- Indispensable; utile ; inutile; ne sais pas

Chaque participant tire une carte-situation au hasard et la correspondre avec la carte-possibilité selon son opinion.

Oblige chacun à s'exprimer

Permet la détection des besoins, l'évaluation des acquis

Correspond à un objectif du domaine du SAVOIR (cognitif)

Préparation

Outil pédagogique de simulation permettant d'étudier en groupe différentes prises en charge d'un patient, qui s'exprime sous la forme d'un motif de consultation simple et ouvert en fonction de données cliniques et paracliniques établies à l'avance.

Les cartes sont de 3 types :

- A) Motif de Consultation : qui doit être un simple cas simulé et ouvert ; par exemple une jeune femme vient consulter pour douleur pelvienne.
B) les choix; de 10 à 100: sont une liste d'items (questions) portant sur les antécédents, l'examen clinique, la biologie, l'imagerie médicale
C) les réponses données numérotées de 1 à X: est la liste des réponses aux questions B. C'est toujours une information brute. Il peut s'agir d'un antécédent, d'un document iconographique, d'une conversation téléphonique, de coût,

Remarques techniques:

- Il ne faut pas deux modes d'entrée possible pour une même carte C
- Tout ce qui n'est pas dit dans une réponse est considéré normal +++++
- Le même outil peut servir différentes circonstances : ainsi à partir du même cas de départ (A) et des mêmes questions (B), on peut préparer plusieurs jeux de cartes de données (C) aboutissant à des diagnostics différents. Par exemple : G.EU ; Salpingite ; kyste fonctionnel ...

Il faut impérativement avant de soumettre le jeu de cartes aux participants d'une formation, prendre la précaution de valider les enchaînements et la pondération en faisant faire des simulations par d'autres confrères

Déroulement

4 à 5 participants sont regroupés autour d'une table

Le groupe est en possession de la carte A et des cartes B. il nomme un « questionneur »

Les participants s'accordent entre eux sur le choix des questions (B) et sur l'ordre dans lequel ils souhaitent les poser

Le référent leur donne au fur et à mesure les réponses (C) ;

Le but de l'exercice est d'arriver au diagnostic avec le moins de questions possibles.

Cotation et pondération du test :

Chaque question (B) doit être pondérée par un score :

1° exemple	type plus simplifié	cotation :
<ul style="list-style-type: none">● (-2) : nuisible ou très coûteux ou tout à fait inapproprié● (-1) : inutile ou assez coûteux ou peu inapproprié● (0) : indifférent● (+1) : utile ou peu coûteux ou assez approprié● (+2) : essentiel ou bon marché ou tout à fait approprié	<ul style="list-style-type: none">● (-1) : inapproprié● (0) : indifférent● (+1) : approprié	<ul style="list-style-type: none">● 1 point pour l'interrogatoire et l'examen clinique● 2 points pour la biologie● 3 points pour l'imagerie
L'ensemble donne un score de démarche médicale idéale; La comparaison des résultats permet de mettre en «compétition» plusieurs groupes		

TRAVAILLER TOUT PARTICULIEREMENT LE SAVOIR-ETRE :

SCENARIO :

Principe : histoire courte rapportant la réaction ou l'attitude de quelques personnages types confrontés à une situation délicate.

- Sa rédaction doit être très claire et les attitudes rapportées bien définies
- Il doit être en rapport avec un objectif spécifique impliquant fortement les participants
- Il est moins impliquant que le jeu de rôle
- Il permet de lancer un débat difficile ou d'ouvrir une réflexion
- Il concerne le SAVOIR-ETRE.

Animation: permettre l'échange des participants à propos d'un texte, le scénario, élaboré à l'avance. Ce scénario doit faire intervenir 3 à 5 personnages confrontés à des situations délicates (polémiques ou éthiquement difficiles), et indiquer comment chacun d'eux a réagi. Les situations délicates sur lesquelles le groupe aura travaillé dépendent des objectifs pédagogiques : l'écriture préalable du scénario est donc un temps essentiel.

L'animateur régule la parole dans le groupe et relance le débat sur les points délicats, les participants pouvant avoir tendance à les éviter.

Enfin, l'animateur peut utiliser une cotation,

soit pour relancer le débat,

soit pour le clore en montrant la position du groupe :

S'il y a par exemple 4 personnages : Christophe, Hélène, La mère, Dr Durand

On demande de coter selon le barème suivant :

- 1) Approuve le plus
- 2) Approuve moyennement
- 3) Supporte moyennement
- 4) Supporte le moins.

L'animateur recueille sur un graphique le nombre de participants qui cotent 1, puis 2 ... etc, et ceci pour chacun des personnages.

Cotations	Nombre de participants ayant attribué cette valeur			
	Christophe	Hélène	La mère	Dr Durand
4	5			5
3	1	3	3	4
2	4	1	4	2
1	2	4	3	1

La discussion peut éventuellement rebondir sur les différences de cotations.

L'utilisation du scénario permet d'aborder des sujets trop impliquant pour avoir recours aux jeux de rôle. Mais de ce fait, cette technique entraîne probablement moins de changement de comportement.

Le scénario est une aide précieuse pour lancer un débat difficile selon des axes établis à l'avance en fonction des objectifs pédagogiques fixés.

JEU DE RÔLE :

Principe : Mise en situation d'individus jouant chacun un personnage déterminé dans des circonstances précises, fortement inductrice de changement d'attitude ou de comportement.

Le rôle de chaque participant est très précis, mais il n'y a pas de scénario ou de dialogue imposé. Il permet:

- à un individu de se tester dans une situation précise
- à un groupe d'essayer plusieurs attitudes face à une même situation
- d'observer les autres en découvrant d'autres attitudes
- de mieux comprendre une situation et de se sensibiliser à l'interaction

Difficile et long à exploiter, il nécessite du métier de l'animateur

Il concerne essentiellement le SAVOIR-ETRE mais aussi le SAVOIR

Conception du jeu de rôle : précède impérativement la phase de jeu à proprement dite.

La séquence doit correspondre à un objectif spécifique, de savoir-être le plus souvent.

La situation proposée doit être réaliste et conforme à la pratique professionnelle, sans implication affective trop forte.

Les différents personnages sont en nombre limité et bien caractérisés dans leur fonction sociale ou professionnelle et leur présence est pertinente.

La situation est décrite dans un texte court.

Chaque participant reçoit son rôle par écrit, avec la situation.

Déroulement :

il comportera 3 temps:

1 la préparation:

- Présentation détaillée de la situation des personnages
- Explication des règles du jeu: possibilité quitter le jeu, interruption éventuelle de l'animateur ou de l'expert
- Choix des rôles par les volontaires
- Délimitation de l'espace de jeu et de la durée

2 la phase de jeu:

- L'animateur veille scrupuleusement au respect des règles annoncées
- Il n'intervient qu'avec précaution et prévient la bascule dans le psychodrame.

3 la verbalisation:

- est Indispensable et donne tout son sens au jeu de rôle
- Rappel de sa consigne et impression personnelle de chaque joueur
- Commentaires des participants observateurs
- Questionnement et commentaires des animateurs et de l'expert

Commentaires

- Le jeu de rôle dévoile l'interface entre réel et imaginaire
- Il n'apporte pas de solution, mais permet à chacun de découvrir les interactions entre individus
- il révèle au joueur le différentiel entre son discours conscient et son attitude ressentie par les autres
- Il constitue un apprentissage et un entraînement face à une situation « redoutée »
- Malgré les apparences il est fondamentalement différent du Psychodrame
- Il peut être dénaturé par 2 écueils :
 - La théâtralisation
 - L'humour pour la galerie

DEUX CAS PARTICULIERS

- **LA VIGNETTE:**
 - C'est un jeu de rôle très court (2 à 3 mns)
 - Qui porte sur un détail précis d'une situation donnée
- **LE PSYCHODRAME:**
 - IL NE CONCERNE PAS LA FMC
 - Il a une fonction thérapeutique
 - Il propose la répétition de situations à l'origine des difficultés du patient ou l'expérimentation de situations nouvelles
 - Il implique fortement le protagoniste

BUZZ-GROUP (cf ci-dessous)

TRAVAILLER TOUT PARTICULIEREMENT LE CONSENSUS
--

METAPLAN :

Matériel nécessaire : tableau, paper-board, malette de type conférencier (fiche cartonnées colorées, pastilles auto-colantes, feutres, épingles...)

Objectif : Technique de visualisation et de mise en scène pour structurer un débat collecter des informations et construire une représentation collective*.

Méthodologie et démarche :

Les idées émises par un groupe (10-15 personnes maximum) sont rédigées sur des cartons et regroupées sur un tableau mural.

L'animation s'effectue par l'intermédiaire de quelques questions judicieusement formulées. On peut ainsi obtenir, en moins d'une heure, une liste de réponses à peu près exhaustive, réunissant l'ensemble des idées des participants et classées par ordre d'importance (la pondération étant effectuée par le groupe). Cette méthode peut être complétée par des comptes rendus dessinés sous forme de carte heuristique.

1. Elaboration des questions structurant le débat (la formulation de la(des) question(s) est importante car la qualité des réponses en dépend
2. Expression des arguments de chaque participant suite à une question ouverte (exemple: « que pensez-vous de ce projet? ») et rédaction des idées sur les cartons
3. Recueil des réponses et mise en commun des cartons sur un panneau
4. Regroupement des cartes ayant un contenu similaire de manière à constituer des thématiques
5. Hiérarchisation des thématiques et pondération
6. Définition de plans d'action éventuels

*<http://www.metaplan.fr>

REUNION DE GROUPE SIMPLE :

Présentation : La réunion de groupe est une discussion structurée avec un groupe homogène de six à douze personnes.

Objectifs : permet à des personnes de se rencontrer et d'échanger sur une question en vue de construire un partenariat et d'aboutir à des décisions communes.

Mise en œuvre L'animateur procède à un tour de table et fait circuler une feuille de présence. Il encourage les participants à s'exprimer librement sur un sujet précis. Il utilise pour cela un plan de réunion préparé à l'avance.

Le rôle de l'animateur consiste à faciliter, relancer et synthétiser les propos. Un secrétaire de séance désigné peut prendre des notes et / ou enregistrer le contenu de la réunion (autorisation des participants à solliciter) en vue de l'établissement d'un compte-rendu.

La disposition de la salle est un facteur potentiellement facilitant à prendre en considération.

BRAINSTORMING OU REMUE-MENINGES :

Présentation : méthode destinée à faire exprimer aux membres d'un groupe un maximum d'idées sur un sujet précis.

Objectifs : mettre en évidence les représentations d'un groupe relatives à un concept peuvent être et analyser la perception, la position d'un groupe par rapport à une question.

Il favorise l'échange et le développement de la créativité au sein du groupe. Dans le cadre du développement d'une démarche communautaire au sein d'un collège, le brainstorming pourra être utilisé en particulier lorsqu'il s'agira d'"Organiser". Dans une phase d'analyse de la situation, il pourra permettre de repérer d'un point de vue qualitatif de quelles natures peuvent être les attentes et besoins des élèves et/ou des enseignants par exemple.

Mise en œuvre : groupe de 12 à 16 personnes. Au-delà, il conviendra de composer des sous-groupes. Il sera plus confortable de prévoir deux intervenants : un animateur et une personne qui notera les propositions au tableau. La durée totale de l'activité ne devra pas excéder 30 minutes.

L'animateur commencera l'activité par une question posée à l'ensemble du groupe. Il favorisera la libre expression de chacun. Les réponses seront notées sur un tableau.

Un certain nombre de conditions devront être respectées :

- Toutes les idées et opinions sont recevables, l'imagination est libre
- toute censure par un membre du groupe à propos d'une idée exprimée est rigoureusement interdite
- chacun doit écouter les idées des autres.

Une synthèse finale sera proposée qui reprendra les principales opinions émises par l'ensemble du groupe en les articulant lorsque cela sera possible

PHILIPS 6.6.6. :

Présentation : permet au groupe de définir ensemble un consensus dans l'adoption de six idées majeures.

Objectifs : permet de fédérer un groupe, même disparate, autour de six points qui peuvent être des définitions ou des pistes de travail.

Mise en œuvre : L'animateur pose une question à l'ensemble des personnes puis propose, pour y réfléchir, la constitution de six sous-groupes. Chaque sous-groupe travaille six minutes et émet six idées. Les sous-groupes se retrouvent ensuite et restituent chacun leurs six idées (36 au total).

Six idées finales sont alors retenues par l'ensemble des participants et peuvent devenir alors la base de travail du groupe.

BUZZ-GROUP :

Principe :

L'assemblée est divisée en petits groupes de 6 personnes maximum, qui restent à leur place et discutent entre elles:

- Soit pour poser une question à l'orateur.
 - Soit pour proposer une réponse à une question de l'orateur.
- Un rapporteur énonce la question du groupe.

Avantages et limites :

Permet de stimuler les questions lors d'une conférence-débat

Donne consistance au groupe

Permet d'instaurer un dialogue avec l'orateur.

Peut être employée lors d'une étude de cas.

Convient à un groupe de moyenne importance (30 personnes).

Concerne le SAVOIR et le SAVOIR-ETRE

QUESTIONS-REPONSES :

L'animateur propose un sujet général. Les participants par groupes de 2 à 5 écrivent toutes les questions qui leur paraissent intéressantes sur le sujet puis en sélectionnent 2 ou 3 qu'ils écrivent sur un bout de papier. Tous les papiers sont recueillis dans une boîte.

Dans un 2ème temps, les groupes (remélangés ou non) tirent au sort un papier dans la boîte, et travaillent à trouver des réponses et des solutions aux questions.

Dans un 3ème temps, une personne par groupe expose à l'ensemble les questions tirées et les résultats de son groupe.

Synthèse et conclusion de l'animateur.

**QUESTIONNAIRE SPECIFIQUE D'EVALUATION ANONYME
CONCERNANT UNE ACTION DE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU DE L'ANIMATEUR**
(A remettre à chaque participant pour qu'ils le remplissent et le remettent ensuite à leur animateur)

DATE DE LA FORMATION	
-----------------------------	--

Merci de donner votre avis sur les points suivants :

Tout au long de la formation,

ENONCE DES INDICATEURS	OUI	NON	NE SAIS PAS
Vous avez pu clairement percevoir les expressions écrites et verbales de l'animateur tout au long des ateliers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les déplacements et la gestuelle de l'animateur sont restés justes et mesurés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'animateur est resté neutre aussi bien dans ses paroles que dans son attitude	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'animateur a précisé dès le départ les modalités d'intervention des participants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tous les éléments du groupe sans exception ont été impliqués par l'animateur dans l'action formatrice à un moment ou à un autre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les « éléments » forts du groupe et les « éléments » contradictoires, perturbateurs, discordants ou critiques ont été reconnus, pris en considération et gérés par l'animateur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les « éléments » silencieux du groupe ont été sollicités à bon escient par l'animateur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'action de formation a été maîtrisée dans sa globalité par l'animateur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'action de formation a été relancée par des interventions justifiées et dirigées de l'animateur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les techniques d'animation vous ont paru dirigées de manière adéquate par l'animateur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>