

PRO en

Marie Cortana

Ludopédagogie

55 outils

11 plans d'action

5 ressources numériques



Vuibert

Ludopédagogie

55 outils

11 plans d'action

5 ressources numériques

Sommaire

Ressources numériques	4
Avant-propos	6

Objectif 1 Utiliser la ludopédagogie en formation 8

Outil 1 Les principes de la formation pour adultes	10
Outil 2 Les enjeux humains et sociétaux	12
Outil 3 La valeur ajoutée du formateur	14
Outil 4 La ludopédagogie dans la dynamique de groupe	16

PLAN D'ACTION

Définir la posture du formateur	18
---------------------------------------	----

Objectif 2 Définir la posture du formateur 22

Outil 5 S'ouvrir à la ludopédagogie	24
Outil 6 Sélectionner les contenus	26
Outil 7 Lever les freins à la créativité	28
Outil 8 Miser sur sa posture de formateur	30

PLAN D'ACTION

Optimiser la mise en place de la ludopédagogie	32
--	----

Objectif 3 Identifier les temps clés d'une session de formation 36

Outil 9 Structurer une séquence de formation	38
Outil 10 Tenir compte des capacités d'attention des stagiaires	40
Outil 11 Identifier les types d'activités ludopédagogiques	42
Outil 12 Observer les signaux de communication	44

PLAN D'ACTION

Structurer pour s'adapter	46
---------------------------------	----

Objectif 4 Faciliter l'usage de la ludopédagogie 50

Outil 13 La boîte à outils du formateur	52
Outil 14 Le choix des activités	54
Outil 15 Les modalités de travail	56
Outil 16 La gestion du temps et de l'espace	58

PLAN D'ACTION

Mobiliser intelligemment la ludopédagogie	60
---	----

Objectif 5 Faire connaissance 64

Outil 17 Les tours de table	66
Outil 18 Les déplacements	68
Outil 19 Les tours de table décalés	70
Outil 20 Le pot à anecdotes et autres techniques de présentation	72

PLAN D'ACTION

Réussir son démarrage de formation	74
--	----

Objectif 6 Mettre à jour les représentations des stagiaires 78

Outil 21 Les questionnements classiques	80
Outil 22 Les questionnements atypiques	82
Outil 23 Les études de cas classiques	84
Outil 24 Les études de cas améliorées	86
Outil 25 Le détournement de jeux classiques	88
Outil 26 L'utilisation du corps	90
Outil 27 Les lois et dates	92

PLAN D'ACTION

Veiller à la qualité relationnelle	94
--	----

Objectif 7 Ponctuer une séquence théorique 98

- Outil 28** Les stop and go 100
- Outil 29** Les déplacements dans l'espace ... 102
- Outil 30** Les micro-études de cas 104
- Outil 31** Les quiz découpés au fil de la séquence 106
- Outil 32** Les détournements de jeux connus. 108

PLAN D'ACTION

- Développer l'écoute, l'attention et les apprentissages 110

Objectif 8 Favoriser les pauses cognitives 114

- Outil 33** Les pauses littéraires 116
- Outil 34** Les pauses numériques..... 118
- Outil 35** Les pauses récréatives 120
- Outil 36** Les casse-tête et autres devinettes . 122
- Outil 37** Les parenthèses multimédia 124
- Outil 38** La relaxation et la respiration..... 126

PLAN D'ACTION

- Intégrer les pauses cognitives 128

Objectif 9 Synthétiser les apports et évaluer les apprentissages 132

-  **Outil 39** Les techniques de synthèse classiques 134
- Outil 40** Les synthèses via les déplacements 136
- Outil 41** Les détournements de jeux connus. 138
- Outil 42** Les détournements de jeux pour enfants 140
- Outil 43** Les résumés..... 142
- Outil 44** La création de supports de synthèse..... 144

PLAN D'ACTION

- Booster l'évaluation formative 146

Objectif 10 Former des grands groupes 150

- Outil 45** Le sous-groupe comme unité de mesure 152
- Outil 46** L'adaptation des techniques d'animation 154
- Outil 47** Les goodies 156
- Outil 48** La logistique et l'organisation spatiale..... 158
- Outil 49** L'anticipation de la constitution des sous-groupes..... 160

PLAN D'ACTION

- Optimiser la gestion des grands groupes .. 162

Objectif 11 Utiliser la ludopédagogie à distance 166

- Outil 50** Les freins et leviers de la classe virtuelle 168
- Outil 51** Les tours de table 2.0 170
- Outil 52** Les starters 2.0 172
- Outil 53** Les ponctuations 2.0 174
- Outil 54** Les pauses cognitives 2.0 176
- Outil 55** Les synthèses 2.0 178

PLAN D'ACTION

- Sortir des codes classiques attendus..... 180

- Glossaire 184
- Bibliographie et sitographie 186
- Index 188

Ressources numériques

Retrouvez 5 ressources numériques personnalisables dans votre livre :

1. Mettre en place un contexte socio-affectif positif ▶ **OBJECTIF 3**, p. 36.
2. Formaliser son scénario pédagogique ▶ **OBJECTIF 3**, p. 36.
3. Créer son activité Ludopédagogique ▶ **OBJECTIF 4**, p. 50.
4. Check-list d'ouverture de formation ▶ **OUTIL 17**, p. 66.
5. Boîte à idées ▶ **OUTIL 39**, p. 134.

Repérez les ressources numériques dans votre livre :



lienmini.fr/proen00



Téléchargez directement votre ressource :

Flashez le code avec votre téléphone
ou votre tablette



OU

Tapez l'URL dans votre navigateur



Vous êtes formateur, enseignant, conférencier, intervenant...

Vous souhaitez découvrir des ouvrages vous permettant de développer **efficacement**, dans un **temps raisonnable**, vos **compétences professionnelles** actuelles ou préparer votre **avenir**.

PRO EN... vous permet de poursuivre ce but, grâce à :

- **une structure simple** ;
- **des outils présentés avec concision et de façon visuelle** ;
- **des plans d'action immédiatement mobilisables** ;
- **des conseils, cas d'entreprise, informations complémentaires...**

Rédigés par des équipes d'experts terrain et d'enseignants formateurs passionnés par leur métier, les ouvrages PRO EN... sont pratiques, concrets, opérationnels et accessibles.

Vous trouverez dans cet ouvrage :

11 Objectifs comportant chacun :

- une brève **Introduction** du chapitre, les **points saillants** et l'**annonce des outils** qui vont être abordés ;
- **3 à 8 OUTILS « métier »** : **fonctionnement**, **contextes d'utilisation**, **visuel** explicatif (schéma, matrice, tableau...), **exemple d'application** concret (issu du domaine professionnel traité, dans des contextes très variés : industrie, services, conseil...), **points de vigilance** ;
- un **PLAN D'ACTION** orienté « objectif » avec les **actions prioritaires** à mobiliser, les **moyens** à mettre en œuvre, des **points de vigilance** ; des **éclairages** experts complémentaires (*Conseil de pro*) ; des **Cas d'entreprise** ; les **critères de réussite** du plan d'action.

Avant-propos

Pourquoi ce livre ?

En préambule

Être formateur ne se résume pas à transmettre ce que l'on sait. Cette activité est bien plus riche et complexe que cela. Être formateur, c'est s'employer à faire le tri dans nos connaissances et en extraire l'essentiel pour les futurs participants. Cette sélection s'opère à partir du contexte d'intervention, des profils, des connaissances et expériences des stagiaires... Être formateur, c'est également structurer un contenu et réfléchir à la manière de délivrer des connaissances pour permettre aux stagiaires de les confronter, les découvrir et les intégrer. Être formateur, c'est aussi et surtout, créer les conditions relationnelles qui vont soutenir et renforcer les apprentissages. La ludopédagogie favorise l'ensemble de ces éléments et se positionne ainsi au cœur des compétences indispensables à ce merveilleux métier.

Apprendre, ce n'est pas lutter pour mémoriser et s'ennuyer en écoutant un expert discourir. Au contraire. Il suffit d'ajouter du pep's, de la légèreté et de l'entrain aux formations pour que le miracle opère ! En plus de 10 ans d'exercice, cette approche a fait ses preuves. Les apprenants comme le formateur ont besoin de revenir aux bases même de l'apprentissage : la curiosité et le plaisir d'apprendre. La formation devient un espace à l'intérieur duquel les parties prenantes vont échanger, exposer leurs connaissances, exprimer leurs ressentis et grandir professionnellement et/ou personnellement. Et si la formation redevenait ce qu'elle devrait être ? Un moment convivial de partage et d'apprentissage dont chacun ressort grandi.

À qui s'adresse cet ouvrage ?

Cet ouvrage s'adresse aux formateurs et formatrices de toutes sortes : novices, intermédiaires ou experts, occasionnels ou permanents, en activité principale ou secondaire. Chacun pourra, quelles que soient ses thématiques de formation, y trouver de quoi dynamiser ses prestations et créer un relationnel unique.

Ce livre s'adresse également aux enseignants de la maternelle au secondaire. Le public peut sembler différents mais le métier et ses ressorts restent communs. Chaque outil peut être adapté en milieu scolaire et de nombreux enseignants les utilisent déjà.

Les principes et activités proposés ici peuvent également servir à ceux et celles qui n'osent utiliser le terme de formation pour décrire leurs prestations et pour qui l'insigne de formateur peut sembler intimidante. L'ensemble de cet ouvrage peut être utile à tous les types d'animation : ateliers, réunions, conférences... et à tous ceux et celles, curieux, qui s'intéressent à la transmission des savoirs.

Qu'est-ce que la ludopédagogie ?

La ludopédagogie est basée sur l'utilisation des ressorts du jeu comme vecteurs d'apprentissage. Très présente dans les pays anglo-saxons, cette approche pédagogique, développée et démocratisée par des chercheurs canadiens, est fondée sur les théories du psychologue et psychiatre germano-américain Erik H. Erikson. Elle est de plus en plus utilisée en formation professionnelle.

Le mot se compose des termes « ludique » (latin qui désigne le jeu, l'amusement) et « pédagogie » (du grec , l'enfant et de , diriger, mener) et désigne l'ensemble des méthodes et des pratiques d'enseignement.

Le formateur propose des activités ludiques pour capter l'attention des stagiaires et dynamiser la participation. Les ressorts du jeu facilitent l'adhésion et l'implication des apprenants car il n'y a pas là de notion de mauvaise réponse. Surpris, challengés, les participants acceptent plus facilement de commettre des erreurs et d'en tirer des leçons. Ayant réfléchi, participé, échangé avec les autres, ils retiennent plus facilement les notions délivrées.

Que propose cet ouvrage ?

Cet ouvrage propose 11 objectifs, 55 outils, 11 plans d'action pour repenser sa scénarisation pédagogique et laisser une réelle place aux apprenants. Il ne s'agit pas d'un recueil de fiches techniques à suivre à la lettre mais d'un condensé d'idées dans lesquelles puiser pour enrichir ses pratiques.

À lire d'une traite ou à picorer en fonction des besoins, ce livre se compose de 3 parties :

- Les objectifs 1 à 4 servent à saisir les mécanismes de la ludopédagogie. Cette partie revient sur les fondamentaux permettant au formateur de consolider ses choix d'animation et de conforter sa posture. Les activités ludopédagogiques seules ne font pas le succès d'une formation : c'est la manière de les présenter et de les assumer qui fera la différence entre une simple transmission de savoirs et un réel apprentissage dont les participants se souviendront.
- Les objectifs 5 à 9 permettent d'aborder le « comment ». À partir d'une typologie d'activités ludopédagogiques utilisables par tous sur toutes thématiques de formation, chaque chapitre revient sur les temps forts d'un scénario. Pour chaque temps fort, le formateur pourra s'inspirer des différentes techniques proposées. Chaque proposition peut être réutilisée telle qu'elle ou conjuguée à une autre. Chaque formateur pourra ainsi rapidement composer sa propre technique et développer sa boîte à outils.
- Les objectifs 10 à 11 aident à revisiter et adapter chacune des activités des chapitres précédents dans le cadre de formation de grands groupes et de formation en classe virtuelle.

Nous espérons que cet ouvrage vous permettra d'ouvrir le champ des possibles, développer votre créativité et repenser vos formations. Belle lecture !

Utiliser la ludopédagogie en formation

Les formateurs sont les héritiers des enseignants. Or les adultes d'aujourd'hui ont pu, pour certains, avoir un rapport compliqué à l'école et cela peut grandement impacter les apprentissages lorsque ces mêmes adultes se retrouvent en situation d'apprentissage. Le plus souvent, ils craignent de devoir repartir sur les mêmes méthodologies que lorsqu'ils étaient enfants. La ludopédagogie permet alors de sortir des sentiers battus et d'apprendre avec plus d'engagement, de motivation et par là même plus de résultats !

Particulièrement utilisée dans les pays anglo-saxons et notamment au Canada, la ludopédagogie ou pédagogie par le jeu est un ensemble de techniques d'animation qui permet de prendre conscience d'une notion. Par le biais de dynamiques ludiques, la personne en situation d'apprentissage sort de son cadre de référence et s'affranchit de la pression qui réside dans le fait d'avoir à donner la « bonne » réponse. L'individu s'autorise alors à explorer, réfléchir, se questionner, se tromper et à en tirer des conclusions. Il se place ainsi dans une posture active.

Bien que totalement utilisable et préconisée pour les apprentissages des enfants, il est ici question de la mobilisation et de l'apprentissage des publics adultes. Mais en quoi est-il important, utile et nécessaire de développer des approches ludopédagogiques en formation d'adultes ? En quoi cette méthode impacte-t-elle le formateur et son public ?

Dans ce chapitre, vous découvrirez :

- Le bien-fondé de cette technique pour les stagiaires en matière de relationnel et d'apprentissage.
- Les bénéfices pour le formateur lui-même.
- L'impact sociétal de cette approche.

OUTILS CLÉS

OUTIL 1 P. 10

Les principes de l'adulte en formation

Prendre en compte les spécificités du public adulte pour favoriser son implication et consolider ses apprentissages.

OUTIL 2 P. 12

Les enjeux humains et sociétaux

Apprendre à ne pas négliger l'aspect humain des méthodes d'apprentissage.

OUTIL 3 P. 14

La valeur ajoutée du formateur

Redonner au formateur son rôle crucial dans une société où le savoir semble démocratisé.

OUTIL 4 P. 16

La ludopédagogie dans la dynamique de groupe

Mobiliser le groupe autour des apprentissages et développer la coopération.

PLAN D'ACTION

Définir la posture du formateur

La formation des stagiaires donne un aperçu de notre vision du monde. Or, le monde étant en perpétuel mouvement, il est important de comprendre et définir le formateur du XXI^e siècle. Cette approche passe par deux actions principales consistant à :

- 1 Faire évoluer la vision de la formation
- 2 Placer l'échange et la bienveillance comme vecteurs d'apprentissage

OUTIL 1

Les principes de la formation pour adultes

Présentation

Quand bien même le formateur maîtrise son sujet, il n'est pas expert dans tous les domaines. Il pilote certes sa thématique de formation, mais les stagiaires sont également susceptibles d'élargir le champ de ses connaissances.

La posture du sachant sur un piédestal est donc toute relative et il est essentiel que le formateur conserve une forme d'humilité, quelle que soit la tranche d'âge de son public.

Intérêt des principes de la formation pour adultes

Le formateur pour adultes doit faire preuve d'autorité et de souplesse, d'humilité et d'écoute. Il donne le cap à suivre, mobilise ses outils pour embarquer les stagiaires dans un cheminement intellectuel collectif, en tenant compte des compétences de chaque membre du groupe.

Pour l'utiliser

L'enseignement pour adultes est fondé sur 4 grands principes :

- **Le concept de soi**

L'adulte est censé faire ses propres choix. Dans le cadre d'une formation, il est amené à suivre les choix et les rythmes des autres. Le formateur doit donc envisager des espaces de choix susceptibles d'impliquer tous les apprenants.

- **L'expérience**

La prise en compte et les échanges autour des expériences des stagiaires est cruciale pour ces derniers. Il est donc indispensable que le formateur tienne compte des expériences vécues de son auditoire, de la façon dont ils les perçoivent et les analysent. Cette bienveillance permet de capter l'attention et l'implication de tous.

- **La motivation**

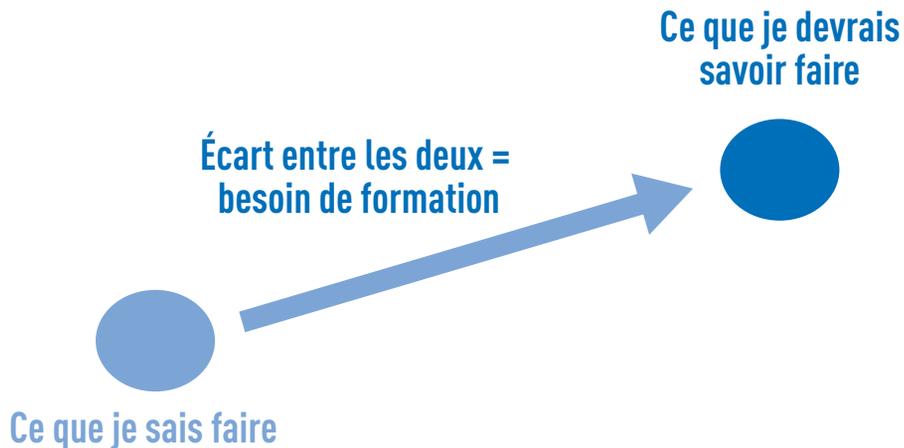
L'apprentissage doit s'orienter autour de situations réelles et de problématiques concrètes afin que le cerveau se mobilise. Comment amener le cerveau des stagiaires à se mobiliser si l'on ne parle pas de ce qui les préoccupe au quotidien ? Le quotidien, sous ses aspects pratico-pratiques, est donc un levier essentiel de motivation.

- **Les besoins**

L'apprentissage doit être pratique et utilisable immédiatement. Une formation à un nouveau logiciel dispensée 6 mois avant l'arrivée dudit logiciel risque de ne servir à rien et de ne pas répondre à un besoin réel et immédiat.

LES PRINCIPES DE LA FORMATION POUR ADULTES

De la différence entre ce que je sais faire et ce que je devrais savoir faire naît la mobilisation intellectuelle qui elle-même conduit à l'apprentissage



Exemple d'application

Adrien est un médecin spécialiste du stress et de la fatigue chronique. Il assure des formations sur la gestion du stress pour le compte d'un organisme de formation public. Fort de sa posture de médecin spécialisé et sans doute professionnellement déformé par l'habitude, il dit à ses stagiaires qu'ils sont en formation et pas en consultation et qu'il n'abordera pas avec eux leurs problématiques individuelles. Pendant 3 jours, Adrien déroule donc le contenu de sa formation autour des grandes théories du stress et de leurs effets sur le corps. Il ne comprend ni l'absence d'interaction ni l'ennui qui semble peser sur son auditoire, parfois passif agressif. Bien que passionné par son sujet, il dispense sa formation comme lorsqu'il se tient face à un public étudiant en amphithéâtre, sans s'adapter à son public. Adrien aurait dû s'intéresser aux stagiaires, leurs vécus pour lier la théorie et la pratique afin que la formation leur soit profitable.

POINTS DE VIGILANCE

- ▶ **Adopter la juste posture** : le formateur doit assurer le cadre et les étapes de la formation tout en trouvant un juste milieu entre rigueur et lâcher-prise.
- ▶ **Rattacher autant que possible les situations d'apprentissage au réel** afin que les stagiaires puissent se projeter dans les cas d'étude concrets qui étayent la session.

OUTIL 2 Les enjeux humains et sociétaux

Présentation

La question des enjeux humains et sociétaux concerne les choix pédagogiques majoritaires que l'on utilise. En effet, derrière chaque théorie de l'apprentissage se cache une idéologie, un courant, une méthode et une époque socialement et historiquement marqués par une vision particulière et changeante de l'humain.

Les choix de transmission des savoirs soulèvent donc une question clé : quelle société souhaitons-nous construire ?

Intérêt des enjeux humains et sociétaux

Tenir compte des enjeux humains et sociétaux nécessite de faire des choix méthodologiques raisonnés.

S'agissant de la méthode descendante, elle peut s'avérer bénéfique en certaines circonstances. C'est une manière de transmettre un maximum d'informations en un minimum de temps. Le bât blesse lorsqu'elle est majoritaire et que les stagiaires n'ont pas d'autre choix que d'écouter, prendre des notes et retenir un contenu tenu pour vrai. En quoi sont-ils alors considérés comme des êtres pensants ?

Une méthode en soi n'est pas problématique, mais le degré de son utilisation peut le devenir.

Pour l'utiliser

Les choix conjugués et majoritaires liés à la transmission en disent long sur la société. Le poids des enjeux humains et sociétaux au cœur de l'apprentissage suscite par conséquent un grand nombre de questions.

- **La place de l'humain**

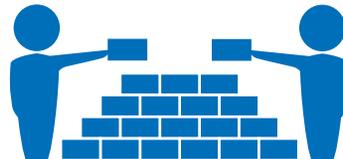
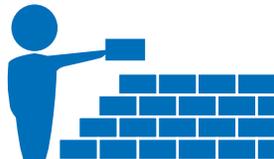
Devons-nous acquérir des savoirs immuables ou y'a-t-il un potentiel individuel à mettre en lumière ? Apprenons-nous de la même manière ou sommes-nous différents ? Est-ce l'intelligence des apprenants qui est à remettre en question ou est-ce au formateur de s'adapter à différents profils ? Devons-nous rentrer dans un moule ou développer ce qui fait notre spécificité ?

- **La société dans sa globalité**

Devons-nous apprendre ce qui est déjà connu ou comprendre la façon dont l'être humain apprend et agit pour découvrir le monde de demain ? Existe-t-il plusieurs intelligences ou sommes-nous bêtes si nous ne comprenons pas quelque chose ? Doit-on faire entrer tous les apprenants dans un moule ou devons-nous opter pour des pédagogies différenciées ? Tenons-nous compte de l'environnement social ? Souhaitons-nous développer l'esprit critique ? ...

LES ENJEUX HUMAINS ET SOCIÉTAUX

Différentes façons de percevoir l'apprentissage



Exemple d'application

Claude est formatrice en BTS électrotechnique. Elle se désole du manque d'initiative et d'assurance de ses étudiants. En réunion d'équipe, elle partage ce constat avec ses pairs. Tous déplorent que les stagiaires n'aient d'autre choix que d'écouter, retenir et appliquer les protocoles imposés et soient incapables de répondre à des situations inédites. De fait, écouter, retenir et appliquer une méthode ne suffit pas à faire des individus des sujets agissants capables de comprendre des process et de résoudre des problématiques. Forts de ce constat, Claude et ses collègues ont mis en place des sessions de questionnements et des exercices adressés à chaque étape de la formation. Cette initiative sollicite l'esprit critique des stagiaires qui se révèlent plus actifs et plus confiants au bout de 6 mois.

POINTS DE VIGILANCE

- ▶ Ne pas renoncer au recours à certaines méthodes telles que la méthode descendante : couplée à d'autres approches, elle s'avère effectivement utile et efficace.
- ▶ Tester, proposer, essayer : utiliser des méthodes et des techniques différentes voire innovantes permet de surprendre les stagiaires, de varier les rythmes et de les embarquer sans les ennuyer.

OUTIL 3 La valeur ajoutée du formateur

Présentation

Sur Internet, toutes sortes de contenus sont accessibles en un clic, délivrés à titre gracieux ou non par des millions d'individus. Dans ce contexte, la question de la valeur ajoutée du formateur se pose. Quelle est l'utilité des formateurs ? Provocatrice, cette question remet en question l'utilité des formateurs. Quels sont les fondements de leur discipline ? Quels sont leurs atouts ?

Intérêt de la valeur ajoutée du formateur

Un formateur digne de ce nom dispose de 3 grandes compétences clés :

- L'expertise sur son ou ses sujets d'intervention.
- L'aptitude à élaborer un contenu structuré (dimension didactique).
- La qualité relationnelle (savoir entrer en relation avec autrui).

Le formateur doit être en mesure de choisir les informations essentielles à délivrer et de les communiquer aux stagiaires de manière ludique et accessible. Si ces derniers sont en difficulté, il doit être apte à percevoir les blocages et à adapter le contenu de la formation, à alléger son vocabulaire, à modifier ses exemples.

Pour l'utiliser

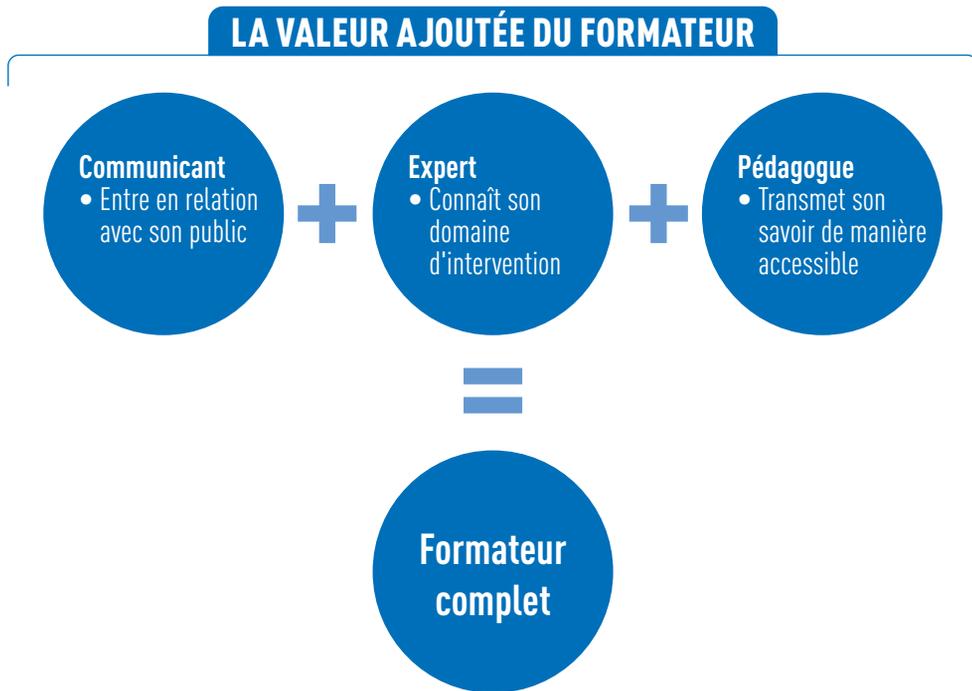
La valeur ajoutée du formateur en deux principes clés :

- **Le cognitif dépend de l'affectif**

Plus le formateur apparaît compétent, chaleureux, sympathique, plus l'investissement du stagiaire dans le groupe et dans les apprentissages est fort. Un formateur passionné est passionnant et inspirant. Le fait d'accorder de la sympathie et de la légitimité à un formateur focalise l'apprenant sur les apprentissages.

- **Le « doc »**

En sociologie, à l'occasion d'enquêtes de terrain, il est recommandé au stagiaire de trouver son « doc », c'est-à-dire le maillon indispensable qui connaît parfaitement les codes et règles du milieu. Celui-ci a vocation à devenir l'interface entre le terrain à analyser, les protagonistes clés et le sociologue en immersion. Le formateur est un « doc » dont l'expertise garantit la connaissance du terrain, ses creux, ses bosses, ses écueils. Il est sollicité non pas pour fournir l'intégralité de la cartographie dans ses moindres détails mais pour apprendre à se repérer dans un milieu particulier, dans un métier. Il découpe, analyse et structure son sujet afin de guider ses stagiaires sur la voie de l'autonomie.



Exemple d'application

Matthieu est formateur en santé, sécurité au travail. Il est capital pour lui que chaque notion délivrée soit comprise, apprise et mobilisée. Sa formation est minutée à la seconde près. Au bout de 2 heures, les stagiaires sont saturés d'information. Apathiques, ils ne comprennent pas les notions transmises. Se demandant quelles pouvaient être les raisons de cette non-mobilisation, Matthieu décide d'analyser ses prestations. Il réalise que ce qui lui semble simple et évident ne l'est pas pour ses stagiaires. Que la charge cognitive transmise est épuisante et qu'il lui est impossible de faire passer l'ensemble de ses compétences en une journée de formation. Il décide donc d'alléger ses contenus, renonce à certaines informations importantes mais non essentielles et insufflé une part de ludique et d'échanges. Il informe les stagiaires que les informations importantes seront dorénavant transmises via des vidéos post formation.

POINTS DE VIGILANCE

- ▶ **Penser « groupe »** : inutile de modifier l'intégralité d'une formation pour une seule personne au détriment du collectif.
- ▶ **Savoir parler plusieurs langues** : en cas de blocage, le formateur doit être en mesure de nourrir sa démonstration par de nouveaux exemples, un support explicatif, voire laisser un stagiaire s'exprimer sur la compréhension d'une notion.

OUTIL 4 La ludopédagogie dans la dynamique de groupe

Présentation

Au-delà des enjeux humains et sociétaux de l'apprentissage par le jeu, de la place du formateur à l'ère d'Internet et du fonctionnement de l'adulte en formation, la ludopédagogie s'avère extrêmement bénéfique pour la dynamique collective. Un groupe qui s'entend bien, où les relations sont saines et les échanges nombreux est un groupe dont les membres vont s'appuyer les uns sur les autres pour monter collectivement en compétences. La dynamique d'un groupe participe aux apprentissages tout comme elle est susceptible de les freiner.

Intérêt de la ludopédagogie dans la dynamique de groupe

Le formateur n'est pas un simple protagoniste qui énonce des informations. La part humaine et sociale de son métier est cruciale. Un formateur est attentif au fond du contenu comme à la forme des relations sociales établies durant la formation. Le juste équilibre entre les deux favorise les apprentissages collectifs.

Pour l'utiliser

La ludopédagogie de groupe est basée sur 4 principes clés :

- **Les échanges**

Le recours aux techniques ludopédagogiques favorise les échanges entre les stagiaires, rapidement amenés à discuter et à argumenter. Les langues se délient, les sourires naissent, les appréhensions diminuent. Ils apprennent à faire connaissance.

- **La sécurité affective**

Une fois le groupe créé et des relations saines établies, les participants peuvent aborder des situations qui leur posent problème dans leur quotidien. Ils peuvent également confier des émotions trop lourdes à porter seul. L'expression des difficultés et émotions est souvent l'indicateur d'une bonne dynamique de groupe.

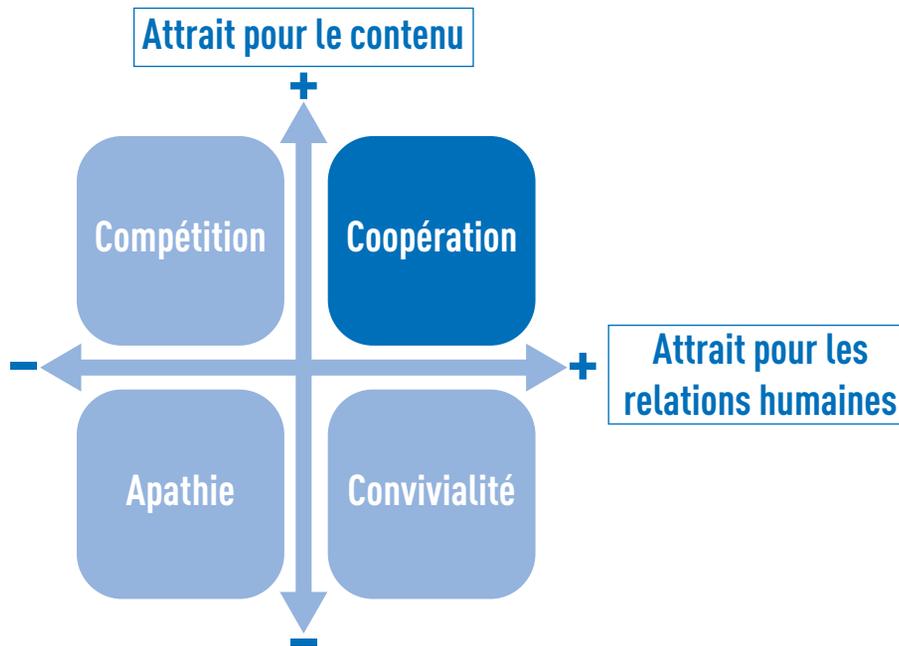
- **L'entraide**

Le groupe réagit comme un tout. Si l'un des membres rencontre des difficultés ou se heurte à des incompréhensions, les autres participants auront à cœur de l'aider à passer ce cap. Au cours d'une formation, le formateur n'est pas la seule personne à apporter soutien et compréhension.

- **Le temps**

La variation des rythmes des apprentissages et la dynamique de ces derniers incitent les stagiaires à s'investir. Le temps semble passer plus rapidement et les zones d'ennui potentielles s'estompent.

LA LUDOPÉDAGOGIE DANS LA DYNAMIQUE DE GROUPE



Exemple d'application

Adepte de la ludopédagogie, Jean-Philippe assure une formation sur le management. L'une de ses stagiaires, Pauline, reste souvent en retrait. Elle ne participe pas pendant les plénières mais s'investit lors des exercices en binômes et en sous-groupes. À la fin de la première journée de formation, suite à un questionnement sur le déroulement de la journée et en vue du deuxième jour, elle finit par prendre la parole. Elle évoque devant le groupe le fait qu'elle a eu énormément d'appréhension à venir en formation, qu'elle vit actuellement des situations de tension dans son travail à la limite du harcèlement moral mais que le fait d'avoir échangé en petit groupe l'a mise en confiance. Elle conclut sa prise de parole en remerciant le groupe ainsi que Jean-Philippe de la qualité des échanges, de l'écoute dans le groupe et de la bienveillance de chacun.

POINTS DE VIGILANCE

- ▶ **Ne pas oublier que formateur ne fait pas partie du groupe** : lorsque celui-ci installe une dynamique agréable et propice, il perd en vigilance et peut se risquer à une forme de copinage.
- ▶ **Être réactif** : en cas de dérapage ou de perte de fluidité des échanges à l'intérieur du groupe, se demander si le problème vient du contenu de la formation ou de la nature des échanges.

PRO en

PRO en, des ouvrages pour développer vos compétences professionnelles :

- ✓ **Tous les outils à maîtriser**, illustrés par des visuels simples.
- ✓ Des **plans d'action** concrets facilement mobilisables.
- ✓ Des **exemples d'application** et des **cas d'entreprise**.
- ✓ Des zooms sur les dernières **innovations**.

Formateurs, enseignants, conférenciers, vous souhaitez engager vos apprenants ou renforcer leur implication tout en sortant des sentiers battus ?

Vous cherchez à enrichir votre boîte à outils en variant les techniques d'animation ?

Vous souhaitez rendre vos interventions plus ludiques auprès de vos différents publics ?

Découvrez **55 outils et 11 plans d'action** pour :

- maîtriser les techniques ludopédagogiques simples à mettre en place et adaptées à la dynamique des groupes
- intégrer des activités ludiques pour ancrer les apprentissages de manière mémorable
- mobiliser des techniques d'animation selon les thématiques d'intervention et les spécificités du public
- capter l'attention du public et maintenir une dynamique relationnelle efficace



Ressources numériques

Tableau de structuration de scénarios pédagogiques, check-list matérielle et logistique, formulaire de création d'une activité ludopédagogique, boîte à idées...

Marie Cortana, titulaire d'un Master FFAST (formation de formateurs par l'analyse des situations de travail), s'est spécialisée depuis plus de 12 ans dans les questions d'ingénierie de formation et d'ingénierie pédagogique. Passionnée par les enjeux liés à l'apprentissage et aux relations humaines, elle a consolidé sa posture et son approche en assurant de nombreuses formations de formateurs auprès de publics variés sur tous types de thématiques et de structures.

ISBN 978-2-311-62490-8



9 782311 624908