Quelques outils de pédagogie de groupes

A côté des « topos », qui ont sans doute leur place dans les formations, il y a beaucoup à gagner à ce que les participants soient sollicités de façon active pour découvrir de nouvelles connaissances ou de nouveaux savoir-faire. Or, il est difficile de rendre les personnes actives en grand groupe. D'où l'intérêt d'insérer dans le module des temps de travail en petits groupes.

L'esprit humain ne fonctionne pas à la manière d'une cire vierge et molle dans laquelle pénètrerait un savoir exposé le plus clairement possible. Il y a eu une vie avant la formation. Les participants arrivent donc avec tout un attirail de façons de voir les choses (représentations), avec un projet aussi.

Si la formation se fait sans l'implication personnelle des personnes, il y a plusieurs scénarios possibles :

Le nouveau savoir peut venir s'imbriquer dans l'ancien comme la pièce manquante d'un jeu de construction. Il vient par chance apporter réponse aux questions que la personne en formation s'était posées précédemment. Mais c'est rare !

Le nouveau savoir peut être tellement éloigné de ce que la personne a en tête qu'il ne trouve aucune prise dans les connaissances déjà constituées, et il glisse.

Parfois, le nouveau savoir s'infiltre dans les représentations de départ, il les pénètre, mais ne les modifie pas réellement, une pure infiltration. Dans ce cas, la personne n'apprend pas puisqu'elle n'a rien changé à sa façon de concevoir les choses.

En fait, apprendre ne consiste pas à accumuler des connaissances mais à renoncer à ce que l'on avait un moment adopté comme vérité pour construire du nouveau. Il faut que soudainement, l'on se dise : « Ça ne colle plus, il faut que ça change ». Mais pour abandonner ses anciennes idées qui résistent, il faut en avoir une conscience claire. Le meilleur moyen pour cela est de les exprimer dans un groupe.

Nous avons tendance à retenir 10 % de ce que nous lisons, 20 % de ce que nous entendons, 30 % de ce que nous voyons, 70 % de ce que nous disons, 90% de ce que nous faisons et disons, 95 % de ce que nous faisons en responsabilité.

Quelqu'un qui a la possibilité d'exposer son point de vue, d'en parler, a donc bien plus de chance d'enrichir ses connaissances que celui qui ne fait qu'écouter.

« La meilleure condition pour apprendre, c'est d'être l'acteur, l'auteur, le producteur, de son savoir. En effet, le savoir ne se transvase pas d'un esprit dans un autre. »

Connaître, c'est fabriquer du sens. Il faut donc des activités qui permettent à chacun de construire ce sens, en se questionnant d'abord pour se mettre dans une attitude de chercheur.

Une ambiance chaleureuse et des relations de confiance sont importantes dans le groupe qui tantôt fonctionnera tel quel, tantôt sera fractionné en sous-groupes.

Voici quelques techniques possibles pour fédérer ce groupe :

Chaque participant est invité à se présenter aux autres en utilisant les lettres de son prénom. Il associe un mot à chaque lettre (laisser 10 minutes de réflexion).

Exemple : « Je m'appelle Rémi, R comme réservé parce que j'ai du mal à parler en public, E comme

La meilleure condition pour apprendre, c'est d'être l'acteur, l'auteur, le producteur, de son savoir.

Photos D.R.

engagé parce que je suis délégué syndical, M comme marié, I comme impatient parce que…».

On peut bien sûr utiliser des jokers pour les lettres impossibles : Z, K, Y…

L'interview

Constituer des groupes de trois. Ceci peut se faire à l'aide d'un jeu de cartes (se réunissent dans un même groupe toutes les personnes en possession d'un valet ou un deux, etc.), un tirage au sort de papiers de couleurs ou de formes différentes.

A interviewe B sur sa vie, puis B interviewe C et enfin C interviewe A. Chaque interview dure 2 minutes. Puis, en grand groupe, A présente B, B présente C, C présente A. Chaque personne présentée peut réagir en complétant, rectifiant éventuellement, mais dans un temps limité.

On peut prévoir des questions précises pour orienter l'interview.

Le blason

Chaque participant reçoit un blason vierge d'écriture et de dessin. En traçant des lignes, on peut y préparer un certain nombre de plages numérotées. On demande à chacun de remplir ce blason en 10/15 minutes avec, par exemple, un symbole ou un dessin qui représente sa vie professionnelle ou familiale dans la plage n°1, une devise qui représente le sens de son engagement plage n°2, un mot qui définit son lieu de vie, une phrase qui définit… Puis chacun présente son blason au grand groupe.

Le portrait chinois

Chaque participant est invité à écrire sur une demi - feuille anonyme un portrait sur le modèle : « Si j'étais un animal, je serais…, si j'étais une plante, un personnage célèbre…». L'animateur ramasse les feuilles, lit chaque portrait et demande au groupe de deviner de qui il s'agit. La personne en question peut alors donner quelques explications complémentaires brèves.

On peut garder le principe mais en demandant aux participants de noter sur la demi-feuille le début d'une chanson ou d'un poème qui leur vient à l'esprit ou qui les caractérise bien.

On constitue des sous-groupes et on demande aux participants de chaque petit groupe de noter 5 points communs positifs qu'ils peuvent identifier. Ces points communs sont ensuite lus en grand groupe.

La suite dans un prochain numéro…

Michèle Béarez

Article inspiré par quelques pages du livre « Oser les pédagogies de groupe », de Jean-Paul Donckèle, éd. Erasme.