Comment faire pour rendre attractive une formation qui ne l'est pas ?

Méthode CPS

Atelier de créativité

Animateurs : Laetitia Jenn et Jean-Baptiste Perron

Sommaire

INTRODUCTION 5

PHASE EXPLORATOIRE 6

1/ Identification du problème 6

1.1/ Commande et première énonciation *6*

1.2/ Evolution du questionnement et appropriation du problème *7*

PHASE CREATIVE 9

1/ Une méthodologie s'appuyant sur l'approche CPS et nos propres expériences en résolution de problème et en gestion de projet 9

1.1/ Les acteurs concernés *9*

1.1.1/ Le client 10

1.1.2/ Les animateurs 10

1.1.3/ Le groupe de créativité 10

1.2/ Organisation logistique *11*

1.2.1/ Choix du lieu de regroupement 11

2/ Mise en œuvre de la méthode 12

2.1/ Installation du groupe *12*

2.1.1/ Créer l'ambiance 12

2.1.2/ Exposition du fonctionnement et des règles de la séance 12

2.2/ Temps de divergence *13*

2.2.1/ Brainstorming 13

2.2.1.1/ S'imprégner et débuter l'éloignement 13

2.2.1.2/ Production d'idées 14

2.2.2/ Stimulation visuelle 14

2.3/ Temps de convergence *15*

2.3.1/ Catégorisation par le groupe 16

2.3.1.1/ Catégorisation des idées en thèmes 16

2.3.1.2/ Catégorisation par choix pondérés 16

PHASE D'ANALYSE 17

1/ Le groupe expert : Revoir la catégorisation proposée par le groupe 17

2/ Le groupe expert : Extraction des idées forces et enrichissement 18

3/ Le groupe expert : Un synthèse 21

PHASE OPERATIONNELLE 22

1/ Une stratégie en deux axes 22

2/ Pistes d'actions concrètes 23

2.1/ Formateur *23*

2.2/ Pédagogie et méthodes *24*

ANALYSE CRITIQUE DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA METHODE 25

1/ Organisation 25

2/ Installation du groupe 25

3/ Fonctionnement et règles de la séance 25

4/ Séquence d'imprégnation du sujet 26
5/ Séquence de brainstorming 26
6/ Séquence analogique de stimulation visuelle 26
7/ Catégorisation et pondération des idées 27

CONCLUSION 28

BIBLIOGRAPHIE 29

ANNEXE I 30
Guide prévisionnel de la séance d'animation 30

ANNEXE II 31
Liste brute des catégories et items produits par le groupe ressource 31

ANNEXE III 35
Diagrammes et courbes de Pareto utilisés pour l'analyse 35

Introduction

Dans le cadre de l'UE « Évaluation, conception et pilotage d'un projet TICE », il nous est demandé de réaliser en binôme un exercice de résolution de problème par une démarche créative.
La problématique que nous choisissons de traiter trouve ses origines dans notre vécu de formateurs et prend la forme suivante :

Comment faire évoluer une action de formation
vécue comme « peu marrante » par les apprenants ?

Afin de traiter cette question, nous nous appuierons plus particulièrement sur la méthode « Créative Problem Solving » (CPS), élaborée initialement par Alex Osborn dans les années 1940, qui allie à la fois un processus structuré, des techniques et des rôles attribués aux différents intervenants dans ce processus. Elle s'articule en trois grandes étapes dont nous développerons le contenu au cours de ce dossier afin de répondre à notre problématique.

Ainsi nous chercherons dans un premier temps à nous imprégner du problème, clarifier l'objectif et transformer la problématique initiale en commande apte à la résolution (Aznar, 2005). Dans un second temps, plus créatif nous décrirons comment nous avons procédé pour produire des idées à l'aide d'un groupe ressource et des techniques de convergence et de divergence décrites par Wolfe pour une méthode CPS (Wolfe, 2007). Dans une troisième partie, nous analyserons les résultats (items issus du brainstorming) en vue d'en dégager les idées principales et débuts de solutions. Dans une quatrième partie, nous proposerons une stratégie de développement et des pistes concrètes de travail en réponse au problème. Wolfe parle d'utilité du résultat. Enfin, en cinquième et dernière partie, nous présenterons l'analyse critique de notre travail.

Phase exploratoire

1/ Identification du problème

Outre la clarification et la précision du problème, cette première partie de notre travail nous permet de nous imprégner du sujet. Elle est primordiale pour nous dans la mesure où en tant que futurs animateurs du groupe de créativité, nous allons être amenés, en phase de divergence (décrite plus loin), à nous éloigner /oublier en partie le problème : il est en cela important que nous gardions l'objectif à l'esprit pour éviter que ce temps d'éloignement ne parte tous azimuts et se révèle au final sans aucune utilité. (Aznar, 2005).

1.1/ Commande et première énonciation

La commande du client est de **faire évoluer une action de formation portant sur l'analyse des collections en médiathèque**. Elle consiste principalement à comprendre et à exploiter des chiffres, taux et ratios en vue d'analyser les collections d'une bibliothèque. Cette formation, qui a lieu depuis 2011, reçoit des échos mitigés par les apprenants lors des évaluations. Son contenu est considéré comme important pour la pratique professionnelle mais difficile à appréhender, impalpable et « pas marrant ».

Au cours des trois dernières années, la formatrice en charge de cette formation a modifié le déroulé pédagogique de l'action afin d'en rendre le contenu plus immédiatement compréhensible et plaisant, en tenant compte des remarques des apprenants.

- Année 1 :
  - Réalisation d'un exercice pratique d'analyse de chiffres dès le démarrage du cours, suivie d'un échange entre les stagiaires à partir de questions préalablement posées par la formatrice.
    - *Les stagiaires posent un avis plus positif sur la formation mais l'exercice est jugé complexe et trop long à traiter*.
- Année 2 :
  - Simplification de l'exercice et création d'un index.
    - *L'opinion des stagiaires se révèle très positif sur l'index mais ils restent réticents quant à la réalisation de l'exercice.*
- Année 3 :
  - Interversion entre la réalisation de l'exercice pratique et l'index. Celui-ci devient le cœur du contenu du cours et l'exercice devient une simple application.
    - *Les retours des stagiaires s'améliorent encore pourtant ils retiennent l'exercice comme étant toujours complexe. Ils ne perçoivent pas la transposition possible sur leurs lieux de travail.*

Une enquête complémentaire auprès d'autres formateurs réalisant cette même formation révèle des écueils et des difficultés identiques. Aucune autre forme pédagogique que l'exercice d'application, quasi-similaire à celui utilisé par la formatrice, n'a été testée. Tous sont au demeurant fort intéressés par les résultats qui naîtront de cet atelier de créativité.

Un autre élément reste à préciser pour comprendre la difficulté que pose cette formation. Aucun diplôme n'étant exigé pour y accéder, le niveau de formation des participants est hétérogène à chaque session. En revanche les candidats retenus sont nécessairement au moins bénévoles en bibliothèque depuis un an au minimum. Ils ont une expérience de terrain permettant de rendre « plus lisible » la formation. Le plus souvent, ils ont des connaissances générales et une aisance avec les chiffres peu marquées (formation initiale courte voire inexistante ; travail dans un monde littéraire ; aucune expérience de traitement de données statistiques).

Le contexte général posé, il nous semble opportun de préciser une première fois la commande du client. Une formation étant avant tout destinée à un public et devant permettre sa « transformation », nous pensons qu'il est important de porter notre attention sur le vécu des apprenants. Nous nous donnons donc comme objectif de :

Réinterroger la formation et ces modalités afin d'en améliorer le vécu des apprenants.

1.2/ Evolution du questionnement et appropriation du problème

Avant de demander à un groupe de réfléchir sur des pistes de solution pour répondre à notre objectif, il nous apparaît primordial de spécifier notre approche. À deux, nous débutons notre première réflexion en nous demandant quelle serait la situation idéale ? Rapidement nous posons la finalité suivante :

La formation est vécue comme un moment de plaisir par tous
et elle remporte la majorité des suffrages.

Afin de rendre cette finalité accessible via une démarche de résolution de problème, nous faisons le choix de nous appuyer sur une idée présentée par le client, d'axer notre travail sur une forme de vécu particulier et de poser la problématique suivante :

Comment faire pour rendre ludique une formation qui a priori ne l'est pas ?

Ensuite, nous examinons cette question sous plusieurs angles et au cours d'échanges destinés à mieux cerner le problème, il est rapidement retenu d'enlever le "*a priori*". Il

introduit d'emblée un biais en induisant que la formation est considérée comme non ludique, ce qui est une hypothèse sans être une certitude. En outre, cette locution n'ajoute aucun élément propice à générer de la créativité et est tout simplement superflue.

De même, nous décidons de remplacer « ludique » par « attractive »[1]. Ce choix émane d'une conversation autour des mots-clés auxquels le client rattache le problème : « jeu », « s'amuser », « convivial », « plaisant », « donne envie »… Il est pris dans le but de ne pas freiner l'imagination du groupe, de libérer les esprits afin de générer un maximum d'idées.

Enfin, en nous appuyant sur le vécu du client, nous explorons d'autres approches, à même d'élargir la réflexion. Comment faire pour rendre les chiffres amusants ? Comment faire pour simplifier l'apprentissage des statistiques ? Ainsi, plutôt qu'une unique question, nous élaborons un corpus mieux à même, selon nous, de diversifier les approches et de multiplier les idées.

Au final nous aboutissons à la question de travail suivante :

Comment faire pour rendre attractive une formation qui ne l'est pas ?

Pour autant, nous n'oublions pas le contenu de la formation qui impose la manipulation de données statistiques, de nombres et de chiffres. Nous envisageons donc de l'enrichir, avec les membres du groupe de créativité, sous les angles suivants :

Des mots-clés :

Jeux, Amusant, Convivial, Captivante, Séduisante…

Des questions formulées différemment :

Comment faire pour rendre les chiffres amusants ?
Comment simplifier l'apprentissage des statistiques ?
…

[1] *« Attractif » signifie « qui a la propriété d'exercer une attraction, qui plaît, séduit, attire, captive » (Larousse). (Ces termes seront utilisés lors des techniques de créativité instaurées.)*

Phase Créative

1/ Une méthodologie s'appuyant sur l'approche CPS et nos propres expériences en résolution de problème et en gestion de projet

Afin de « résoudre » notre problème, il nous est demandé d'expérimenter une méthode basée sur la créativité : la méthode Creative Problem Solving (CPS). Cette technique, élaborée initialement par Alex Osborn et Sid Parnes à partir des années 1940-1950, répond à une méthodologie particulière et à des règles de fonctionnement spécifiques qui seront étayées au fur et à mesure de ce dossier. (Osborn, 1942 et Osborn, 1953).

Toutefois, plusieurs approches étant possibles, nous décidons d'emprunter celle qui nous offre un détour de la réalité par les imaginaires. Elle nous semble plus propice au foisonnement d'idée. La phase d'imprégnation précédente en est une étape. Deux autres phases principales se succèdent avant une analyse plus traditionnelle. Il s'agit des temps de divergence et de convergence. Nous reprenons le schéma suivant pour illustrer notre démarche.

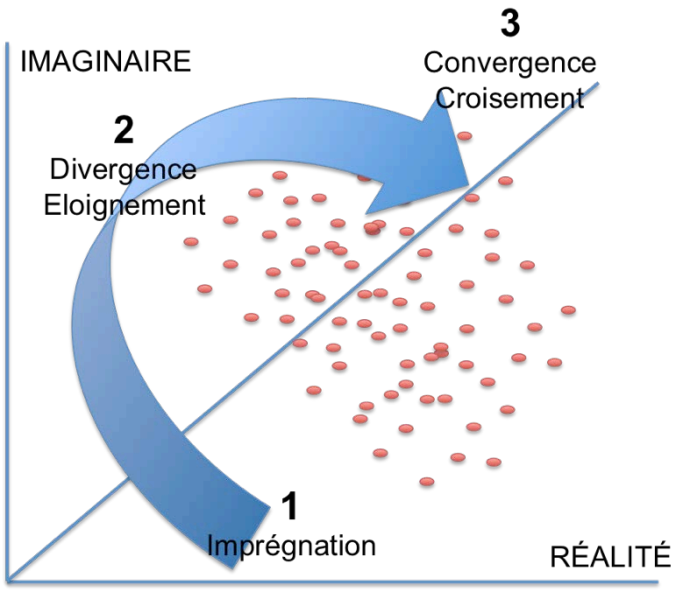


Fig 1 : décomposition du mouvement créatif (Aznar, 2005)

1.1/ Les acteurs concernés

Trois grands rôles sont définis dans la méthode CPS (Wolfe, 2007). Les rôles de client, d'animateur et le groupe de créativité.

1.1.1/ Le client

Il est le commanditaire de la demande et, dans une méthode CPS, différent de l'animateur. En l'occurrence, un biais est inhérent à notre exercice puisque l'un des animateurs est également le client. Celui-ci est attentif et joue son rôle d'animateur avec le plus de neutralité possible. En revanche, sa vision de commanditaire est intéressante pour la phase d'analyse du matériau acquis.

1.1.2/ Les animateurs

Nous assurons alternativement le rôle d'animateur selon les séquences de travail pour profiter de l'exercice. Afin de limiter au mieux le biais cité plus haut, l'animateur « principal » en charge de l'animation liée à la production d'idées et aux échanges directs avec les membres du groupe est incarné par celui qui n'est pas aussi le client (Jean Baptiste). Le client-animateur, animateur « secondaire » (Laetitia), garantit plutôt le regroupement d'idées et la gestion du temps. Les deux animateurs assurent conjointement l'observation, les regards portés sur les échanges et les réactions et attitudes du groupe afin d'intervenir en cas d'éloignement trop important de la méthode et en cas d'essoufflement du groupe.

1.1.3/ Le groupe de créativité

Choisir des membres pour un groupe de créativité n'est pas chose aisée. L'attitude que demande l'exercice nécessite la plupart du temps un entraînement (Aznar, 2005). Nous n'avons pas cette possibilité et nos délais de réalisation sont courts. Nous devons de fait « bricoler » avec nos opportunités mutuelles. Nous sommes vigilants et nous avons constitué un groupe polyvalent de personnes d'horizons professionnels, d'âges et de sexes différents et de personnalités complémentaires. Cette polyvalence, propice au foisonnement d'idées voulues variées et nombreuses, garantit la production d'un matériau riche.

Nous avons formé un groupe de six participants, finalement constitué de cinq personnes issues d'un même groupe de théâtre, et d'un technicien informatique.
Ces personnes, par leurs activités professionnelles respectives, peuvent avoir des approches différentes, potentiellement désinhibées, et contribuer à la polyvalence du groupe et à la multiplicité d'idées.

Volontairement et pour fuir le recours aux solutions toutes faites et préétablies, nous n'avons pas convié de membres de la famille, de collègues de travail formateurs, d'experts dans le domaine risquant d'augmenter « la viscosité [2] » (Aznar, 2005) du groupe et inconsciemment de juger et de chercher à adapter trop vite au réel la production d'idées.

[2] Interférence entre créativité et jugement

Nous avons sollicité les membres du groupe afin d'obtenir leur accord pour participer à une réunion collective de travail créatif d'environ trois heures pour résoudre un problème, en notre présence et en présence d'autres personnes connues et non connues. Avant le regroupement, les membres du groupe n'ont bénéficié d'aucune autre information, ceci dans le but qu'ils arrivent vierges d'idée, le principe étant de stimuler un foisonnement d'idées au moment même du brainstorming et surtout pas en amont.

1.2/ Organisation logistique

1.2.1/ Choix du lieu de regroupement

Pour des raisons exclusivement organisationnelles, notre choix de lieu pour le regroupement se porte sur l'IFSI[3] de Vannes. La disponibilité de matériel (tableaux blancs, paper-board), la simplicité d'accueil et l'isolement possible ont été des critères importants. Un biais dont nous sommes conscients : la dimension scolaire du milieu et le possible manque de convivialité, non idéal dans un exercice de production d'idées.

Pour minimiser cet effet, nous aménageons la salle de production d'idées afin de la rendre la plus conviviale possible. Nous retirons les tables, disposons en cercle autour d'une table basse des banquettes confortables et installons des coussins à même le sol pour d'éventuels volontaires. Des boissons et collations sont disponibles. Ces aménagements contribuent au développement d'un climat détendu.

[3] Institut de Formation en Soins Infirmiers

2/ Mise en œuvre de la méthode

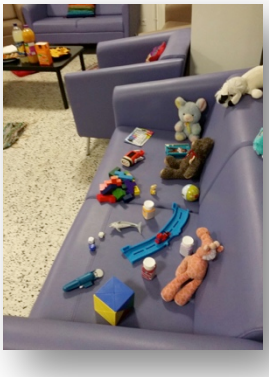
2.1/ Installation du groupe

2.1.1/ Créer l'ambiance

Le travail à effectuer nécessite une « formation » du groupe de créativité. Les membres du groupe se connaissant peu ou pas, il nous importe de créer les bonnes conditions d'une rencontre.

Pour ce faire, nous remercions l'ensemble des membres présents pour leur participation, nous nous présentons l'un et l'autre puis nous leur exposons le cadre de notre exercice, l'organisation et le découpage temporel de la séance de travail.

Rapidement, nous invitons les membres du groupe à se présenter mutuellement en binôme à l'aide d'un objet de leur choix présent dans la pièce[4]. Avec la connivence des uns, la liberté et le lâcher prise que cela autorise, nous avons ainsi établi un environnement où les sentiments de non jugement, de confiance et de cohésion se sont rapidement installés. L'espace, devenant plus protégé, est moteur pour produire des stimulations de l'imaginaire (Aznar, 2005).



Nous proposons ensuite aux participants de s'approprier l'espace et de le modifier s'ils le sentent opportun. Cet exercice est l'occasion d'une première création collective et cohésive pour le groupe (Aznar, 2005).

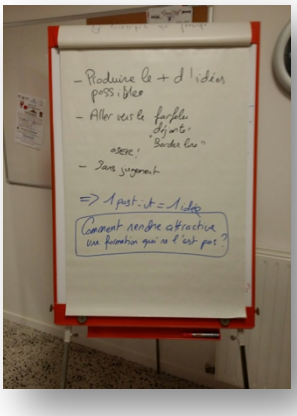
Nous avons mené ces deux exercices ludiques et en rupture avec les usages habituels pour nous assurer de faire tomber les barrières et d'instiller une part d'irrationnel chez nos participants afin de nous affranchir au plus vite de discours trop logiques et de gagner du temps par la suite au moment de la production d'idées (Aznar, 2005).

2.1.2/ Exposition du fonctionnement et des règles de la séance

Nous annonçons que nous allons utiliser une méthode CPS pour alimenter notre réflexion, qu'elle répond à une méthodologie particulière et à des règles de fonctionnement spécifiques.

Nous exposons notre problématique de travail et précisons que nous allons prendre des détours pour chercher à y répondre.

[4] Nous sommes dans une salle de détente avec un kitchenette des placards avec nombre d'ustensile et nous avons pris soins de mettre à disposition des jouets, jeux et divers objets.



Nous explicitons et posons les règles comme un contrat au groupe : suspendre son jugement[5], laisser libre cours à ses idées, mêmes les plus farfelues, se lâcher, oser, associer au maximum les idées, s'inspirer mutuellement[6], viser une quantité maximum d'idées.

La question centrale et les règles sont affichées sur le paper-board comme une piqure de rappel perpétuelle destinée à nous aider face à un groupe non entraîné à l'exercice (nous, y compris !).

2.2/ Temps de divergence

Lors de cette phase, qui correspond à la phase d'éloignement et de pensée créative, nous nous sommes efforcés de détruire les anciennes formes d'idées préconçues sur le sujet. Aznar parle de mécanismes associationnistes, nous avons cherché ici à associer au maximum les idées pour créer des liens nouveaux et innovants. (Aznar, 2005).

2.2.1/ Brainstorming

Nous décidons pour débuter d'utiliser le brainstorming (Osborn, 1938) car les autres techniques de détours demandent d'avoir à disposition un groupe davantage habitué et formé aux techniques de pensée divergente. Il a aussi l'avantage de produire un maximum d'idées en un temps court. Nous confions aux participants des post-it, leur demandant d'écrire toutes les idées qui leur viennent à l'esprit.

2.2.1.1/ S'imprégner et débuter l'éloignement

Avant de démarrer, nous invitons chaque membre du groupe à reformuler le problème de départ à travers le filtre de ce qui pour lui n'est absolument pas attractif dans sa vie quotidienne. Nous notons au tableau les reformulations de chaque membre du groupe : « Comment faire pour rendre XXXXX attrayant ? ». De ce fait, nous désarticulons la cohérence du problème, l'associons à d'autres approches tout en renforçant l'appropriation du sujet par une imprégnation subjective du problème (Aznar, 2005). Démarrer ainsi la séance a rapidement installé une forme de légèreté et nous a permis de libérer rapidement les idées.

[5] Pour Osborn, suspendre le jugement doit impérativement être différé pour interrompre le processus logique de causalité, de critique destructrice et de censure des idées.

[6] Les mécanismes d'association d'idées sont selon Osborn un moyen de faire naitre de l'intelligence collective, bien plus riche qu'une somme d'intelligences individuelles juxtaposées.

Nous débutons le Brainstorming avec la proposition d'un des participants… Nous avons réutilisé cette approche à trois reprises au cours de la création d'idées, jusqu'à aboutir à la question « Comment faire pour rendre attractive une formation qui ne l'est pas ? »

2.2.1.2/ Production d'idées

La production d'idées devant être sans limite, ne pas laisser place à la réflexion avant l'écriture, nous récupérons les post-it® et les lisons à haute voix avant de les coller sur les tableaux blancs. Nous activons ainsi les mécanismes d'associations d'idées, qu'elles soient subjectives, sémantiques ou phonétiques tout au long du brainstorming.

Quand la production d'idées s'essouffle, nous utilisons diverses techniques de relance pour susciter l'imaginaire. Nous allons sur le champ de la métaphore en utilisant des techniques associatives à partir d'objets insolites (nounours, cubes de couleurs, cartes à jouer)… Nous prenons des axes contraires en demandant aux groupes de produire sur ce qui, selon eux, serait à même de rendre une formation ennuyeuse… Nous utilisons des techniques combinatoires en leur proposant d'incarner un personnage de leur choix et de produire des idées en endossant ce rôle…

Afin que la production d'idées soit en lien avec notre problématique, progressivement nous introduisons les mots clefs dégagés durant notre réflexion initiale : jeu, amusant, ludique, chiffres, statistiques…

Nous veillons à maintenir un rythme de production d'idées assez rapide : les successions d'approche se font toutes les dix minutes.

2.2.2/ Stimulation visuelle

Après une heure de production d'idées en brainstorming, le groupe se constituant positivement et répondant à nos sollicitations, nous décidons d'utiliser une approche analogique en suggérant aux participants de se concentrer individuellement sur une stimulation visuelle[7]. Nous leur demandons de développer une idée et les associations qui leur viennent à l'esprit sur une feuille blanche, pendant cinq minutes. Ensuite, chacun passe l'image et la feuille à son voisin qui complète et enrichit l'idée. Nous cherchons ici à stimuler l'association d'idées. En outre, après l'exercice de production de post-it®, cette technique

[7] Les participants choisissent parmi une dizaine de photos à disposition.

permet aux participant de se poser et de passer par un stade de réflexion individuelle qui valorise aussi le travail personnel et amorce une construction plus aboutie des idées. Contraints par le temps, nous ne pouvons répéter cette opération qu'une fois.

À la fin, nous relisons les notes à voix haute et les enrichissons par une discussion en groupe et les assemblons sur un tableau blanc pour ne rien perdre du cheminement des idées.

2.3/ Temps de convergence

Si la phase de pensée créative a eu pour objet de différer l'évaluation et de faire se développer les idées, la seconde partie du travail a pour objet de demander aux membres du groupe de classer, approfondir et améliorer les idées produites, toujours sans jugement des idées des autres mais avec un jugement constructif d'inédit[8].

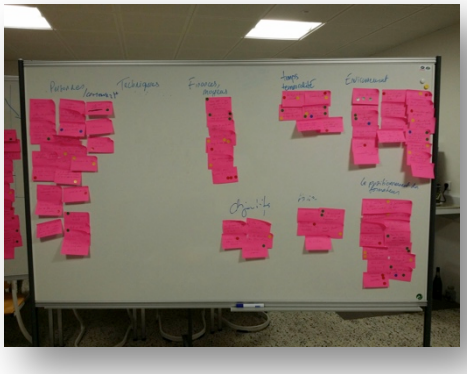
Les techniques de catégorisation représentent des phases de choix subjectifs et nous permettent de classer les idées selon différents niveaux et typologies d'organisation afin d'en extraire les plus prometteuses (Wolfe, 2007). Il s'agit également *in fine* d'établir un mode de présentation de celles-ci pour optimiser le travail du groupe client par la suite.

Nous la réalisons en deux temps : d'abord une présélection par le groupe des idées produites, puis la sélection par le groupe client des items finalement retenus (c'est-à-dire les animateurs) réalisée lors de la phase d'analyse.

[8] Olwen Wolfe illustre ainsi : « Chaque étape du CPS est comme une grande respiration. D'abord l'inspiration avec la large récolte, puis l'expiration avec le filtrage pour garder ce qui est bénéfique. » (Wolfe, 2007).

2.3.1/ Catégorisation par le groupe

2.3.1.1/ Catégorisation des idées en thèmes



Pour un premier niveau de catégorisation, nous demandons aux membres du groupe de classer les idées selon une adaptation du diagramme causes-effet (Ishikawa[9]), méthode que nous avons déjà expérimentée dans le cadre de méthodes projets utilisées lors de nos parcours professionnels. Notre problème prend la place de « l'effet » escompté, et les idées celle des « causes » permettant d'atteindre cet effet.

Cette méthode a le mérite de proposer une typologie de classement suffisamment exhaustive, souple et déclinable pour que chaque idée y trouve sa place.

Dans la pratique, nous laissons les participants créer et nommer leurs catégories. Nous essayons toutefois d'être vigilants à ce que les axes décrits dans la méthode d'Ishikawa soient présents. Finalement, les idées sont classées selon 9 thèmes (présentés en annexe II).

2.3.1.2/ Catégorisation par choix pondérés

Une fois les idées classées par thèmes, chaque participant est invité à choisir, pour chacun d'entre eux, trois idées leur semblant plus spécifiquement intéressantes et à leur attribuer une gommette de couleur selon qu'ils les considèrent comme plus ou moins intéressante/pertinente (verte -> orange -> rouge).
Il bénéficie également d'une gommette bleue qu'il peut positionner à sa guise et qui correspond à l'idée qui lui plaît le plus.
Cette catégorisation permettra au groupe client d'établir dans un second temps un diagramme de Pareto (Juran, 1941) et de voir qu'elles sont les idées fortes qui se dégagent. Le but est d'extraire « les plus attrayantes, prometteuses, les plus aptes à mener des solutions intéressantes » (Wolfe, 2007, p. 89).

[9] Méthode des 5M : Matière (les matières et matériaux utilisés et entrant en jeu, et plus généralement les entrées du processus), Moyens (l'équipement, les machines, le matériel, les logiciels et les technologies), Méthode (le mode opératoire, la logique du processus et la recherche et développement), Main-d'œuvre (les interventions humaines), Milieu (l'environnement, le positionnement, le contexte).

Phase d'analyse

Contraints par le contexte (temps et disponibilité), nous avons fait le choix de réaliser les étapes d'analyse de la démarche CPS en binôme. Le groupe expert d'affinage des idées est donc réalisé *a posteriori* de la séance de production d'idées par les deux animateurs.

1/ Le groupe expert : revoir la catégorisation proposée par le groupe

Au regard du volume de données obtenues, nous constatons rapidement qu'il va nous falloir réorganiser les catégories d'idées proposées par le groupe[10], trop nombreuses et disparates. Aussi, nous relisons les items et modifions les intitulés des catégories lorsqu'ils nous semblent trop éloignés du contenu, trop restrictifs ou insuffisamment représentatifs des items. Cela nous mène également à réduire les 9 catégories initiales au nombre de 5. Ce classement nous semble plus pertinent et se rapproche plus d'un diagramme des 5M que celui proposé par le groupe.

Les catégories retenues sont les suivantes :

- **« Attentes de l'apprenant »** -> À la lecture d'items tels que *« Interactivité », « En partageant son vécu », « En recentrant la formation sur l'humain plus que sur le savoir »,* il nous semble que cet intitulé est mieux adapté que Personnes/Communication. Ce changement ne modifie en rien l'ordonnancement des items par le groupe.
- **« Formateur »** -> Les premiers items classés ici par le groupe représentent le positionnement du formateur *(« grande culture, qui s'écoute parler, impose une façon de faire »)* mais d'autres items donnent de l'ampleur à cette catégorie (ex. : *« Prendrait la place du formateur dans un laps de temps donné, mieux connaître les stagiaires ») ;* nous décidons donc d'élargir la catégorie au formateur en général. Ce changement ne modifie en rien l'ordonnancement des items par le groupe.
- **« lieu / espace »** -> Le terme initialement posé par le groupe, « environnement », ne nous semble pas correspondre tout à fait dans la mesure où les items classés ici portent essentiellement sur la question des lieux et de l'espace. Ce changement ne modifie en rien l'ordonnancement des items par le groupe.
- **« Méthodes et techniques »** -> Nous avons choisi de regrouper sous la même catégories les trois entrées, « Organisation », « Moyens et méthodes », et « Matériel », posées par le groupe. Les items qui les composent sont redondants et représentent finalement un même contenu.

[10] Liste Complète des catégories et items proposés par le groupe ressource : ANNEXE II

- **« Enjeu »** -> Cette catégorie, nommée « Autres, dont objectifs » par le groupe, nous a posé question ; Nous avions estimé qu'elle n'était pas suffisamment précise pour que le groupe y posent des pastilles, or le groupe l'a fait sans que nous y portions attention. Au final, certains items nous semblent fort intéressants pour répondre à la commande et nous conservons donc cette catégorie en la renommant.

Deux catégories initialement posées par le groupe : « Temporalité » et « Coûts/Budget » ne sont pas modifiées dans la mesure où les items les composant ne sont pas, après analyse, retenus pour répondre à la commande.

2/ Le groupe expert : extraction des idées forces et enrichissements

Dans un second temps, nous réalisons à partir de la pondération faite par le groupe (gommettes) une courbe de Pareto, pour l'ensemble des items et par catégorie. Ce travail nous permet d'extraire les idées forces et maîtresses que nous allons dans un second temps développer et approfondir en binôme pour une mise en lien avec notre problématique et nos perspectives de résolution.

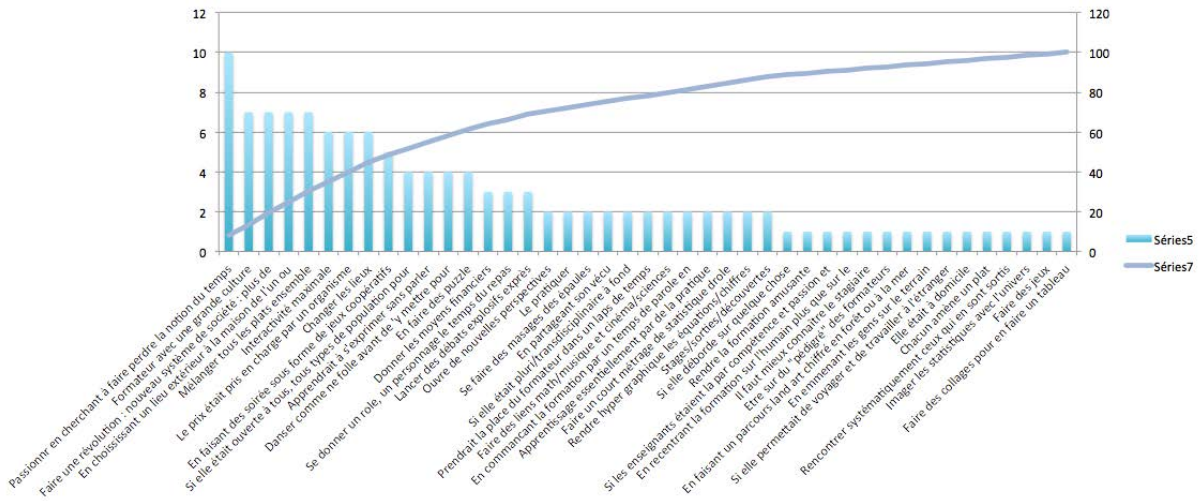
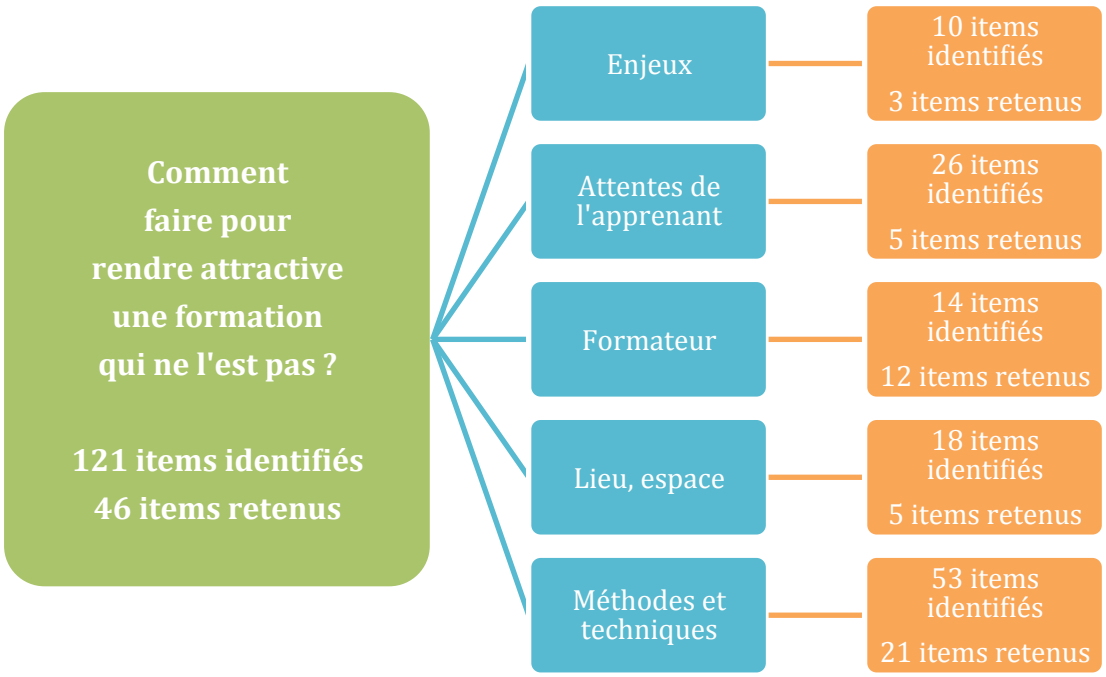


Diagramme et courbe de Pareto. L'ensemble des items n'est pas représenté.

Le schéma suivant décrit le classement tel que finalisé, qualifié et quantifié :



Il montre que nous avons retenu un peu plus d'1/3 des idées obtenues lors du brainstorming, de manière inégale d'une catégorie à l'autre.

Voici la liste des items retenus et les arguments associés quand ils apportent une plus-value pour comprendre le choix de la catégorisation.

Légende : catégorie retenue pour l'item

Enjeux
Attentes de l'apprenant
Formateur
Lieu, espace
Méthodes et techniques

Autres dont objectifs	Argument
Ouvre de nouvelles perspectives	
Rendre la formation amusante	
Si elle est suivie d'un emploi	
Une formation qui prend vraiment en compte les débouchés	
Personnes / communication	
Interactivité maximale	
Le pratiquer	Au sens de : pratique, pas seulement théorie
Se faire des massages des épaules	Au sens de : création d'une ambiance détendue
En partageant son vécu	
Représenter chaque stagiaire par une équation	Au sens de : mieux cerner les apprenants
En recentrant la formation sur l'humain plus que sur le savoir	

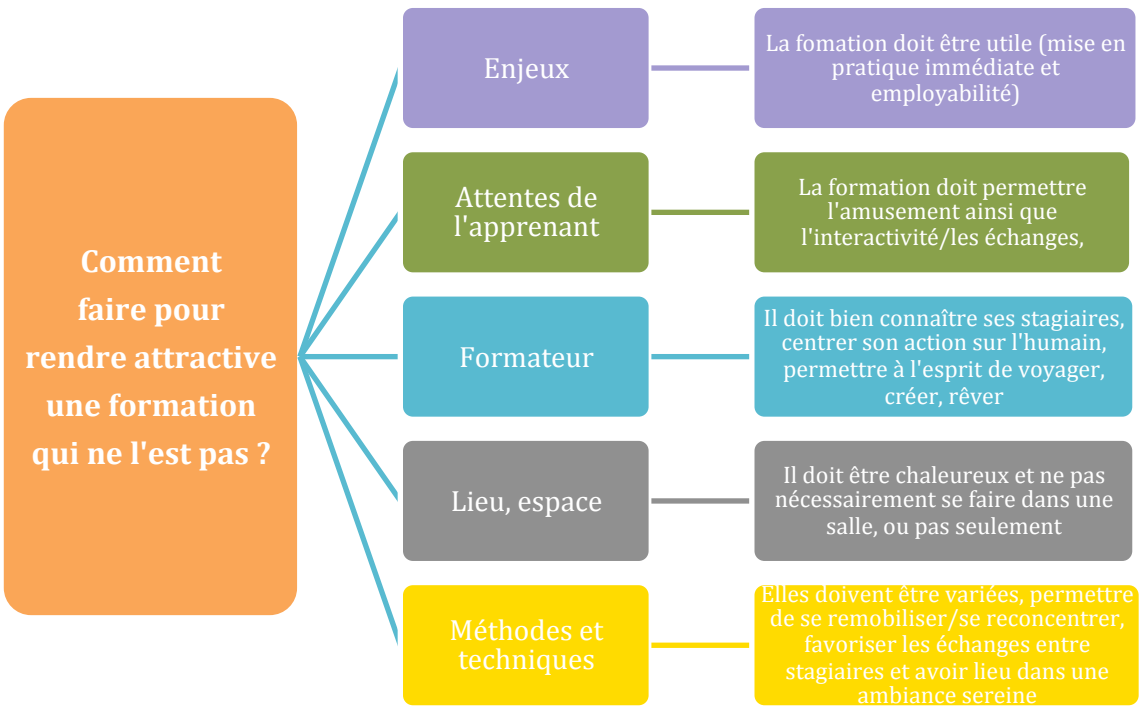
A l'inverse d'un prof de math	Au sens de : donner du relief, créer, rêver
Ne permet pas l'échange entre stagiaire	
Inviter des personnes étrangères	Au sens de : contribution d'autres personnes
Si les stagiaires pouvaient plus intervenir	
Positionnement du formateur	
Formateur avec une grande culture	
Prendrait la place du formateur dans un laps de temps donné	Au sens de : contribution d'autres personnes
Faire des liens math/musique et cinéma/sciences	Au sens de : donner du relief, créer, rêver
Il faut mieux connaître le stagiaire	
Environnement	
Faire une révolution : nouveau système de société : plus de papiers	Au sens de : faire bouger les choses, booster
En choisissant un lieu extérieur à la maison de l'un ou l'autre : ex forêt/mer	
Changer les lieux	
En faisant un parcours land art chiffré en forêt ou à la mer	
En emmenant les gens sur le terrain	
Si elle permettait de voyager et de travailler à l'étranger	Au sens de : donner du relief, créer, rêver
En décorant la salle de formation avec des couleurs, des mobiles, des bougies, de l'encens	
Temps / temporalité	
Passionner en cherchant à faire perdre la notion du temps aux auditeurs	
Techniques / organisation	
En faisant des soirées sous forme de jeux coopératifs	
Danser comme une folle avant de m'y mettre pour décompresser	Au sens de : création d'une ambiance détendue
En commençant la formation par un temps de parole en cercle et que chacun annonce un mot pour signifier l'état dans lequel il se sent à présent	Au sens de : création d'une ambiance détendue
Chacun amène un plat	Au sens de : coopération, partage
Rencontrer systématiquement ceux qui en sont sortis	Au sens de : contribution d'autres personnes
Techniques / Moyens méthodes	
Apprentissage essentiellement par de la pratique	
Faire un court métrage de statistique drôle	Au sens de : rendre amusant
Rendre hyper graphique les équations/chiffres	Au sens de : rendre amusant
Stages/sorties/découvertes	Au sens de : contribution d'autres personnes
Imager les statistiques avec l'univers	Au sens de : rendre amusant
Faire des jeux	Au sens de : rendre amusant
En chantant les chiffres	Au sens de : rendre amusant
En faisant des expériences	Au sens de : rendre amusant
Jongler avec les chiffres	Au sens de : rendre amusant
Techniques / Matériels	
Mélanger tous les plats ensemble	Au sens de : coopération, partage
En faire des puzzles	
Les faire sur de très grands formats	
Faire des collages pour en faire un tableau	
En utilisant des kaplas pour visualiser les équations	
Les aquarelliser	

Nous relisons et échangeons sur chaque item retenu et analysons les idées avec un objectif d'innovation en regard de ce qui était fait auparavant. De même, nous cherchons l'inédit en comparant les options avec la réalité actuelle, en cherchant celles qui ont en elles un potentiel à faire progresser. Nous nous sommes aidés pour cela de la présence du client animateur qui pouvait facilement se projeter en réalisation, tout en gardant un esprit positif de nouveauté (Wolfe, 2007).

3/ Le groupe expert : une synthèse

Le schéma suivant indique de manière synthétique les mots et idées clés que l'on retient, à partir des items, pour les 5 catégories. Il représente une forme modélisée de finalité à mettre en place pour la résolution du problème :

Comment rendre attractive une formation qui ne l'est pas ?



Phase opérationnelle

Nos échanges nous permettent d'identifier les raisons pour lesquelles nous retenons certains items et en écartons d'autres au regard de la commande et de notre expertise en tant que chefs de projets et formateurs.

1/ Une stratégie en deux axes

L'analyse précédente nous permet de mettre en place les premiers éléments du plan d'action grâce à un regroupement des items retenus en deux axes de travail :

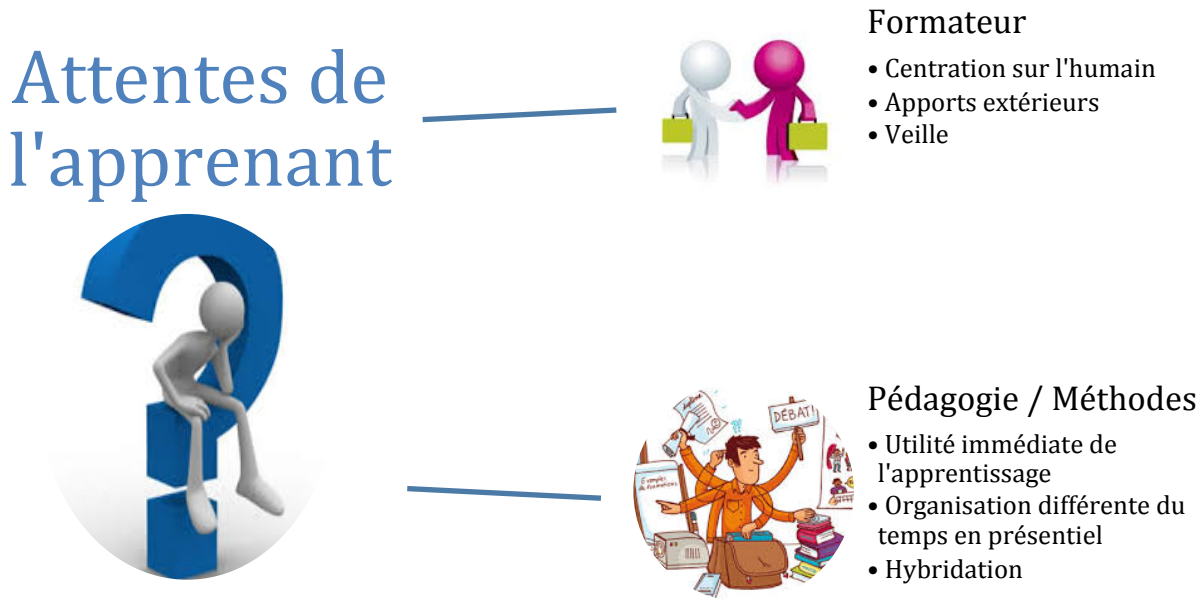
- Un premier axe du plan d'action concerne le formateur et les items retenus sont regroupés sous trois axes secondaires :
    - L'humain,
    - La veille,
    - Les apports extérieurs.

- Un second axe du plan d'action concerne la pédagogie et les méthodes mises en œuvre ; les items retenus sont regroupés sous trois axes secondaires :
    - Organiser différemment le temps présentiel. ici le terme ludique prendra tout son sens, ainsi qu'explicité dans le chapitre suivant.
    - L'utilité immédiate de l'apprentissage : faire venir les apprenants avec un contenu à traiter pendant la formation et dont les résultats serviront dès leur retour sur leur lieu de travail.
    - La mise en place de modules hybrides, notamment un module d'accompagnement à distance et de mise en relation des apprenants anciens et actuels.

Les items retenus dans la catégorie « Attentes de l'apprenant » sont conservés tels quels pour constituer le cœur du plan d'action autour duquel se structurent tous les autres items. Ils sont considérés comme autant d'outils au service de la réponse apportée aux apprenants.

Ce plan d'action montre clairement que l'action de formation, une fois retravaillée, prendra la forme d'une formation-action. Il s'agit pour le formateur de changer complètement la forme de son dispositif pédagogique sans que le contenu soit pour autant totalement modifié. Ce dernier sera toutefois simplifié et surtout mieux vulgarisé dans le cadre du présentiel, puis étoffé dans le cadre de l'hybridation.

Le schéma suivant indique de manière simplifiée le plan d'action :



2/ Pistes d'actions concrètes

Les actions concrètes préconisées pour le formateur seront les suivantes :

2.1/ Formateur

1. Centration sur l'humain :
    a. Préparer un « jeu » (à la manière de la méthode CPS) permettant tout à la fois de créer une ambiance conviviale et détendue entre les apprenants et de faire en sorte que le formateur en sache plus sur les apprenants (leur contexte professionnel mais aussi leurs activités, passions, centres d'intérêt).
    b. S'inspirer de ces éléments d'informations pour trouver des exemples et « métaphores » intéressants les apprenants au moment d'évoquer les chiffres.
2. Apports extérieurs :
    a. Se mettre en contact avec, par exemple, un stagiaire des années précédentes, pour témoigner de ce qu'a pu lui apporter cette formation sur son lieu de travail et comment il a réalisé effectivement l'analyse des collections pour l'améliorer et la rendre plus lisible.
    b. Avoir un feed-back lui permettant de mieux vulgariser le contenu de la formation.
3. Veille : elle est essentielle pour mettre à jour le contenu de la formation et apporter des éléments nouveaux ou mouvants au sein des modules à distance qui seront développés.

2.2/ Pédagogie et méthodes

4. Utilité immédiate de l'apprentissage :
    a. Demander aux stagiaires, en amont de la formation, de venir avec des données chiffrées à partir desquelles un travail se fera lors de la séance en présentiel. À la fin de la séance, les stagiaires doivent avoir réalisé une analyse de tout ou partie des collections de documents qu'ils gèrent. (Rappelons ici que la formation en question consiste à apprendre aux stagiaires à identifier et étudier les ratios et taux leur permettant d'analyser et améliorer leurs collections en médiathèque).
    b. Un des modules à distance permettra aux stagiaires de poser des questions au formateur après la séance en présentiel et d'échanger entre eux et avec les stagiaires des années précédentes.
5. Organisation différente du temps en présentiel :
    c. Sur trois heures, il s'agit de combiner le jeu vu au point 1.a (30 mn environ car les stagiaires sont au nombre de 20), la présentation de la liste des données/taux/ratios (30 mn environ), l'exercice d'application vu au point 4.a. (prévoir 1 heure 30) et un autre élément d'apprentissage (probablement une vidéo sur les résultats d'une bonne analyse des collections avec un débat (30 mn) ou un échange autour de la question : « Qu'est-ce qui, pour vous, fait que vous considérez une collection comme étant de qualité ? », cet « exercice » devant trouver sa place de manière logique et cohérente parmi les trois autres temps.
6. Hybridation : cette partie de la formation doit être pensée longuement et nécessite à la fois une appropriation des outils/technologies existants et une bonne maîtrise du contenu à intégrer. De fait, cette étape du plan d'action ne sera réalisée qu'en 2015.

Analyse critique de la mise en œuvre de la méthode

Au terme de cet exercice, nous sommes satisfaits du travail réalisé et nous avons identifié quelques belles satisfactions. Toutefois, comme pour toutes premières réalisations, nous avons repéré quelques pistes de perfectionnement. Pour des raisons de clarté, nous les présentons chronologiquement en regard du déroulement de la séance de créativité.

1/ Organisation

Nous avons invité les membres du groupe-ressource de manière informelle, oralement, sans lettre ni courriel. Cette façon de faire était possible et nous a paru plus conviviale.

La séance de créativité a eu lieu comme prévu. Six participants étaient présents et à l'heure. Le septième, initialement attendu, nous a informé la veille de son indisponibilité, ce qui était trop juste pour trouver un remplaçant. Cela n'a pas pénalisé le travail mais à recommencer, nous prévoirions un ou deux membres supplémentaires afin de s'assurer une participation optimale.

2/ Installation du groupe

Le temps de présentation mutuelle soutenu par un objet a été une réussite, la glace s'est rapidement brisée et un climat de confiance s'est vite établi. Toutefois, les dix minutes initialement prévues se sont étirées (25 minutes). La recherche d'objet dans la pièce a pris du temps. Nous n'avons pas voulu faire preuve de trop de rigidité dès le départ et avons préféré réajuster par la suite.

3/ Fonctionnement et règles de la séance

Notre choix de maintenir à portée de vue notre sujet de travail et les règles de fonctionnement de la séance sur paper-board s'est avéré pertinent. À seulement deux reprises, nous avons dû revenir dessus, et ce, uniquement en faisant référence du doigt au paper-board. Rappeler ainsi la règle sans couper les discours a maintenu possible les associations d'idées.

4/ Séquence d'imprégnation du sujet

La séquence d'imprégnation du sujet a permis de décontextualiser rapidement le problème. Si l'objectif était aussi de faciliter l'éloignement, notre difficulté a émergé au moment d'exploiter les idées. Cela demande une capacité de rebondissement de la part des animateurs et une maîtrise des techniques d'approfondissement, techniques qu'il nous faut encore acquérir.

5/ Séquence de brainstorming

Nous avions prévu d'enchaîner des approches distinctes toutes les dix minutes et nous sommes restés sur ce rythme dictés par notre planning initial. Si cela a contribué à nous sécuriser, il ressort qu'avec le recul nous aurions pu, à deux reprises, raccourcir l'activité et proposer une relance. Il nous apparaît nécessaire d'être en capacité de nous distancier davantage de notre plan-guide pour l'adapter à la dynamique du groupe. Pour ce faire, une maîtrise de celui-ci est impérative.

Une autre difficulté relevée dans l'animation du groupe de créativité est la nécessaire capacité de l'animateur d'être à la fois centré sur le sujet du travail et sur les participants. Il nous a fallu à un moment « rassurer » un participant qui verbalisait son insensibilité aux techniques d'association et combinatoire. Reposer à cet instant le principe d'une production de groupe non individuelle, et l'inviter à associer avec un hobby qu'il avait évoqué en présentation, a permis de le tranquilliser et de maintenir un climat de confiance et de plaisir.

6/ Séquence analogique de stimulation visuelle

Nous avons constaté une production importante d'idées au début de la séance puis, progressivement, un ralentissement et un épuisement des participants (après environ 1h20). Intégrer ce temps individuel de stimulation visuelle a été positif car cela a permis de maintenir une dynamique de production d'idées. Nous retenons néanmoins pour l'avenir que l'observation de micro-pauses entre chaque relance sera l'occasion de temps de synthèse et de ressourcement pour les participants.

7/ Catégorisation et pondération des idées

Après réflexion, Il nous semble que les consignes partagées au moment de la classification et de la pondération des idées n'ont pas été claires. Une catégorisation hasardeuse et une pertinence de la pondération variable suivant les catégories ont rendu le travail du groupe d'experts difficile et l'ont obligé à refaire de son côté une extraction. Nous retenons qu'une vigilance accrue et une forme de directivité peuvent être nécessaires dans les temps de rassemblement des idées.

Nous avions également prévu après la pondération de reprendre les idées principales pour repartir en divergence et les améliorer selon une approche par finition des idées. Les contraintes horaires nous ont obligés à supprimer ce temps avec le groupe-ressource. Ne pouvant réunir le groupe à nouveau, nous avons mené ce travail en binôme par la suite, ce qui s'est avéré probablement moins riche.

Pour autant, en phase d'analyse, nous avons su réintroduire et étoffer dans notre réflexion des idées laissées pour compte qui proposaient des pistes que nous ne pouvions ignorer et qui nous semblaient répondre à la demande.

Finalement, un dénominateur commun se dégage de l'analyse critique : la temporalité. Un des écueils de notre expérimentation est la gestion de celui-ci. Dès le départ, nous avions prévu trois heures pour associer création d'ambiance, divergence, convergence et incubation. Au regard de notre problématique, cette durée s'avère trop courte.

La mise en place d'une alternance entre temps de production et temps d'incubation est aussi à interroger dans notre démarche.

Nous devrons également à l'avenir nous autoriser à nous éloigner de notre guide d'animation quand cela s'avère nécessaire.

Nous retenons de fait l'intérêt de prévoir un temps raisonnablement plus long ou de multiplier les séances lorsque l'on envisage une démarche CPS. De même, comme le préconise Wolfe, il peut être pertinent d'intégrer le groupe-ressource jusqu'au plan d'action afin d'optimiser qualitativement la production.

Conclusion

Au terme de cet exercice, nous pouvons dire que nous sommes satisfaits du travail réalisé. Notre objectif initial, qui était d'appréhender une démarche de résolution de problème en mettant en synergie nos pratiques antérieures et une démarche créative, est atteint. Nous avons expérimenté la mise en place d'un groupe-ressource, la création d'une ambiance conviviale indispensable à la réussite de l'exercice, la gestion des différents « ateliers » de créativité dans le but de générer des idées propres à conduire vers des pistes de solutions. Enfin, nous avons analysé ces pistes pour en établir un plan d'action conceptualisé et opérationnel.

De plus, la nécessité d'utilité du résultat décrit par Wolfe est immédiatement perceptible puisque l'animateur-client a, au moment d'écrire ces lignes, déjà débuté la mise en œuvre d'une partie du plan d'action proposé, à savoir la partie présentielle. En effet, ce formateur a commencé à établir une liste des anciens apprenants susceptibles de pouvoir apporter un regard extérieur et une plus-value par rapport au contenu déjà proposé. Il a également l'intention de revoir sa façon de faire en prenant le temps de mieux connaître ses stagiaires. Il va utiliser les techniques apprises pour créer une ambiance conviviale, et pouvoir, grâce à ces éléments, faire naître une ouverture d'esprit propice à l'ouverture à l'inconnu et la concentration, mais aussi mettre en place des éléments qui font écho au vécu et aux centres d'intérêt des stagiaires afin de faciliter l'apprentissage. De plus, il va demander aux stagiaires de venir, avec des données chiffrées, à partir desquelles un travail se fera lors de la séance, afin d'engendrer une utilité immédiate des acquis lors de et après la formation.

Il reste encore au formateur, à ce jour, à décider comment il va organiser différemment le temps en présentiel (choix des ateliers, temporalité) et à concevoir la part distancielle de la formation, étape qui ne sera réalisée qu'en 2015 pour des questions de temps et de connaissances. En effet, le stage que réalise actuellement le formateur va la conduire à concevoir une formation hybride, expérience qu'il pourra réutiliser. Il fera, en 2014 et en 2015, une évaluation, dont la forme reste à définir, de ce nouveau dispositif.

Finalement, cet exercice reste une très bonne expérience. Tant pour nous, animateurs, qui réinvestirons les apprentissages en situation professionnelle, que pour les participants qui, au moment d'écrire ses lignes, nous ont déjà fait part de leur plaisir d'avoir découvert et expérimenter cette démarche avec nous. Ils demandent régulièrement à l'animateur-client où il en est de sa réflexion sur le dispositif de formation pour laquelle ils se sont investis via la démarche créative de résolution de problème.

Bibliographie

Aznar, G. (2005). Idées : *100 techniques de créativité pour les produire et les gérer*. Paris : Éditions d'Organisation.

Wolfe, O. (2007). *J'innove comme on respire : Ou comment faire vivre notre capacité d'innovation - une nouvelle approche du "creative problem solving".* (Édition : 1re.). Paris: Éditions du Palio.

Annexe I

Guide prévisionnel de la séance d'animation

Horaires	Durée	Phasage	Techniques	Objectifs
18h	5'	Accueil / remerciements		
18h05	5'	Présentation des animateurs		
18h10	10'	Présentation des membres du groupe	Présentation croisée à partir d'un objet de la pièce	Briser la glace
18h20	5'	Appropriation de l'espace	Utilisation des coussins, canapés…	Briser la glace Cohésion et ambiance
18h25	5'	Présentation du sujet, de la démarche et des règles	Sur paper-board	Aide au déroulement / respect des règles
			DIVERGENCE	
18h30	15'	Brainstorming	Reformulation question de départ et association d'idées autour	Appropriation par le groupe et imprégnation du sujet
18h45	40'	Rotation toutes les 3 à 5 minutes	Production d'idées autour : • Mots clés • Objets • Couleurs…	Susciter l'imaginaire, associer les idées, produire beaucoup
19h25	15'		Production d'idées en incarnant un personnage (reprise de certains mots clés…)	Se décentrer et relancer la production d'idées sous un autre éclairage
19h40	20'	Stimulation visuelle	Ecriture individuelle successive d'idées autour de photos	Ralentir le rythme et favoriser la production individuelle
20h00	30'		Pause Repas	
			CONVERGENCE	
20h30	20'		Catégorisation des idées par thématique (5M)	Regrouper pour simplifier l'analyse
20h50	10'		Pondération des idées (Gommettes)	Extraire les idées forces
			RETOUR EN DIVERGENCE	
21h00	30'		Approfondir collectivement par catégories les idées forces	Développer et étayer les idées forces.
21h30			FIN	

En rouge : n'a pu être réalisé

Annexe II

Liste brute des catégories et items produits par le groupe ressource.

Autres dont objectifs

Si elle était ouverte à tous, tous types de population pour l'enrichir
Ouvre de nouvelles perspectives
Si elle déborde sur quelque chose
Rendre la formation amusante
Si elle est suivie d'un emploi
A maitriser suffisamment les chiffres pour gagner au blackJack
Une formation qui prend vraiment en compte les débouchés
Les oublier (chiffres)
Que les solutions soient évidentes
Obligatoire

Personnes / communication

Interactivité maximale
Le pratiquer
Se faire des massages des épaules
En partageant son vécu
Représenter chaque stagiaire par une équation
Si elle était pluri/transdisciplinaire à fond
Si les enseignants étaient là par compétence et passion et non pour argent et titularisation
En recentrant la formation sur l'humain plus que sur le savoir
A l'inverse d'un prof de math
Parler de sexe
Si elle s'impose comme une révélation pour le candidat
Interdit de communiquer avec des mots
Provoquer une dispute pour s'auto virer soi-même
Repliée sur elle même
Ne permet pas l'échange entre stagiaire
Inviter un enfant
Les faire à plusieurs sur le temps de l'apéro
Venir avec des potes
Inviter sa "vraie famille"
Ne pas inviter la famille
Inviter des personnes étrangères
Des personnes agréables
Déléguer à papa maman
Si les stagiaires pouvaient plus intervenir
Les faire dans une langue régionale
Creuse

Positionnement du formateur

Formateur avec une grande culture
Apprendrait à s'exprimer sans parler
Prendrait la place du formateur dans un laps de temps donné
Faire des liens math/musique et cinéma/sciences
Il faut mieux connaître le stagiaire
Etre sur du "pédigrée" des formateurs
Par sa démarche
Un formateur bas de plafond, pas assez de contenu intellectuel
Intervenants méprisant ou dépréciateurs
Formateur dépressif
Un formateur qui s'écoute parler
Par ses yeux et son sourire donnerait confiance
Elle impose une façon de faire
En poussant le formateur dans ses retranchements

Moyens / finances

Le prix était pris en charge par un organisme
Donner les moyens financiers
Faire appel à une société qui les fait pour toi
Faire payer moins d'impôts
Elle était bien payée
Assez de parler des chiffres à la TV
Inviter un homme politique
Hors de prix

Environnement

Faire une révolution : nouveau système de société : plus de papiers
En choisissant un lieu extérieur à la maison de l'un ou l'autre : ex forêt/mer
Changer les lieux
En faisant un parcours land art chiffré en forêt ou à la mer
En emmenant les gens sur le terrain
Si elle permettait de voyager et de travailler à l'étranger
Elle était à domicile
Animation culturelle
Etre assis toute la journée = formation pénible
Changer de couleur à chaque lettre
La faire dans le noir
Partir en Afrique, ou ailleurs là où il n'y a pas encore de papiers
Manger assis par terre
En décorant la salle de formation avec des couleurs, des mobiles, des bougies, de l'encens
Tapisser un mur avec les différentes feuilles
En l'appliquant à la cuisine
Si nous étions enfermés pour apprendre
Choisir un mobilier genre pouf tout moelleux

Temps / temporalité

Passionner en cherchant à faire perdre la notion du temps aux auditeurs
Se donner un rôle, un personnage le temps du repas
Formation à vie
Des temps de théorie interminable
12 heures de cours dans une salle sans lumière naturelle
La cadrer dans un intervalle horaire qui ne sera pas dépassé

Techniques / organisation

En faisant des soirées sous forme de jeux coopératifs
Danser comme ne folle avant de s'y mettre pour décompresser
En commençant la formation par un temps de parole en cercle et que chacun annonce un mot pour signifier l'état dans lequel il se sent à présent
Soirée déguisée
Chacun amène un plat
Rencontrer systématiquement ceux qui en sont sortis
Décommander à la dernière minute et partir ailleurs
Se faire appeler pour une urgence par un ami
Scolaire

Techniques / Moyens méthodes

Lancer des débats explosifs exprès
Apprentissage essentiellement par de la pratique
Faire un court métrage de statistique drôle
Rendre hyper graphique les équations/chiffres
Stages/sorties/découvertes
Imager les statistiques avec l'univers
Faire des jeux
En créant une chasse au trésor
Sans humour
En chantant les chiffres
Conventionnelle
Revenir à la théorie pythagoricienne
Sans créativité
Mieux former les petits dès 6 ans à l'école
Faire une dégustation de vin à l'aveugle
Ne parler qu'en réplique de film
Manger avec les doigts
Mettre en place des associations d'idées agréables (comme Peter pan pour voler)
Demander au formateur de chanter ce qu'il a à dire au lieu de parler
En faisant du sport
Former sur l'histoire des chiffres
Remplacer un mot du discours par nounours : exemple : intégrale = nounours de n à x
Si elle nous apprend quelque chose

En mimant pour apprendre de façon ludique
En faisant des expériences
Strip-poker
En donnant des gages à ceux qui ratent les exercices
Enterrer au fond du jardin dans un trou bien profond les papiers administratifs
Jongler avec les chiffres
Trop stricte
Se faire vomir discrètement au milieu du repas
Bataille de bouffe
Technique de mémorisation des lieux

Techniques / Matériels

Mélanger tous les plats ensemble
En faire des puzzles
Les faire sur des très grands formats
Faire des collages pour en faire un tableau
Pimenter la nourriture
Saouler la belle mère
En utilisant des kaplas pour visualiser les équations
Jouerait avec sa canne
Beaucoup d'alcool
Alcool dans le jus de fruit
Les aquarelliser
En mangeant des nounours en chocolat

Annexe III

Diagrammes et courbes de Pareto utilisés pour l'analyse

(Extraction non exhaustive)

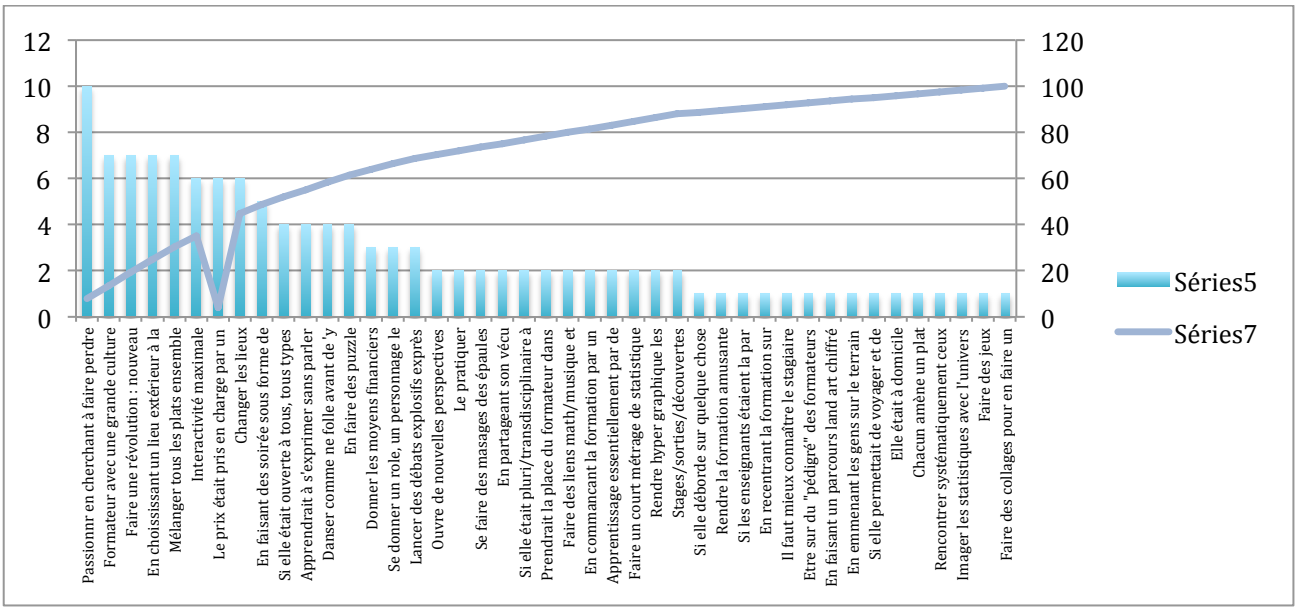


Diagramme et courbe de Pareto. L'ensemble des items n'est pas représenté.

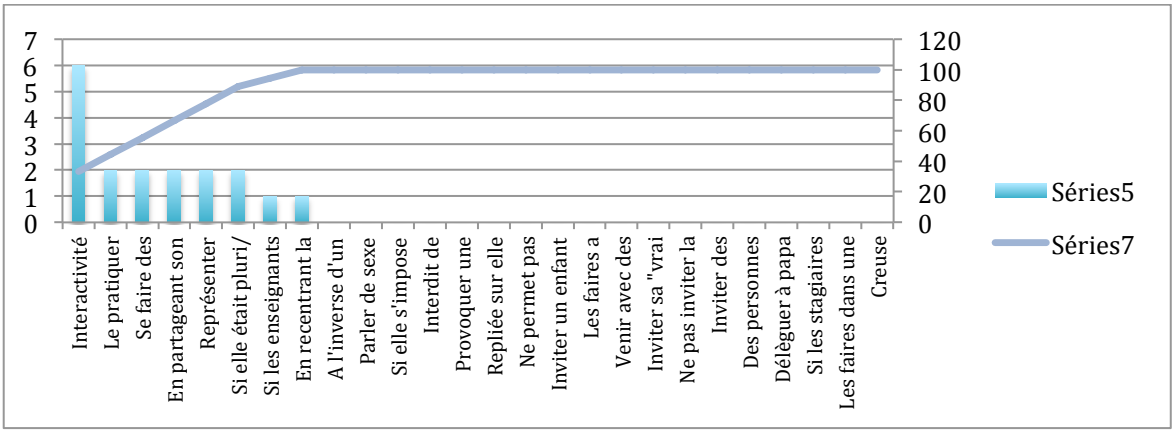


Diagramme et courbe de Pareto concernant la catégorie attente de l'apprenant.

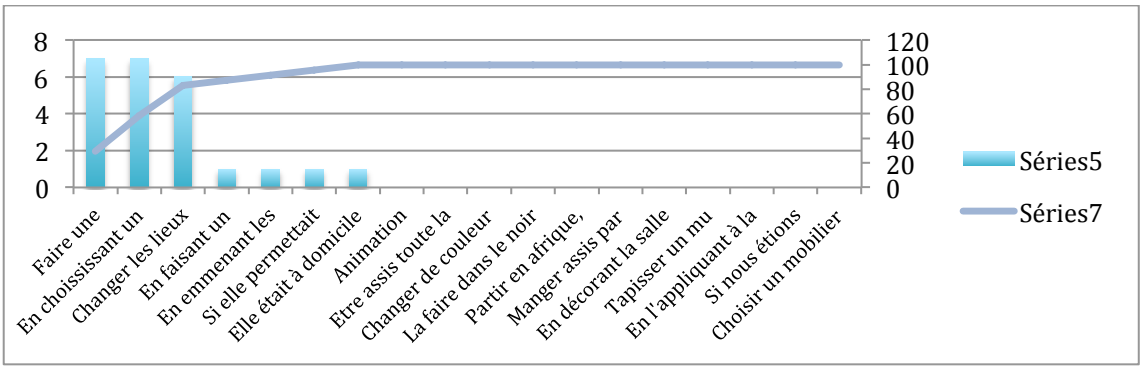


Diagramme et courbe de Pareto concernant la catégorie « lieux et espaces ».