



Outils pédagogiques

Méthodes

Abaque de Régnier

Brain Storming

Photolangage

Technique de Delphes

Jeux de rôle

Métaplan

Focus groupe

Abaque de Régnier



Abaque de régnier (1)

L'abaque de Régnier est un système de **communication** concernant **l'information qualitative**.

A utiliser pour des **groupes restreints** (8 à 15 personnes)

Chacun dispose d'un cube dont chacune des faces colorées sert à énoncer l'opinion des participants :

Vert foncé : tout à fait

Vert clair : plutôt d'accord

Orange : sans opinion

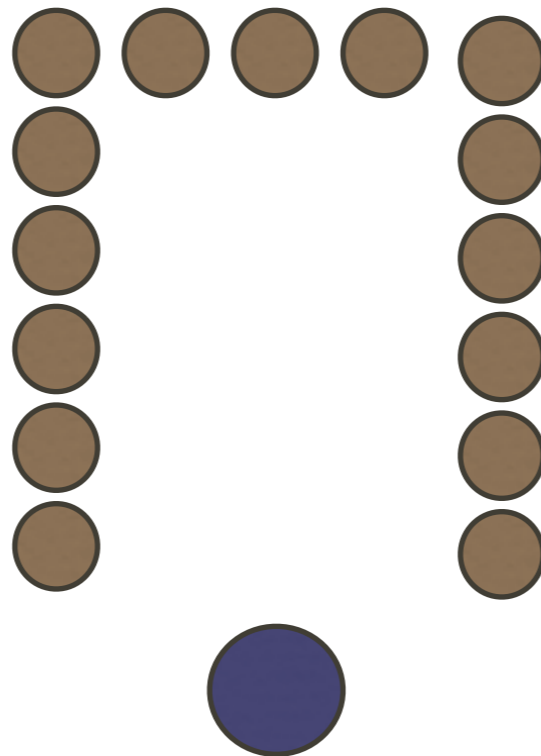
Rose : plutôt en désaccord

Rouge : tout à fait en

Blanc : abstention

Abaque de régnier (2)

Cette méthode se déroule en **3 temps**, à la suite de l'affirmation énoncée aux participants.
L'animateur fait face au groupe disposé en U.



Abaque de régnier (3)

A grey arrow pointing towards the top right corner of the slide, containing the word "Menu" in orange text.

1^{er} temps (se déroule en silence)

Chacun des participants exprime son opinion en orientant la face du cube correspondant à son choix en direction de l'animateur,

On peut recueillir les votes sur un tableau, pour comparer les résultats de divers ateliers

Donner une consigne claire sur la face du cube qui exprime l'opinion du participant : soit la face tournée vers l'animateur, soit la face supérieure du cube.

N'autoriser qu'une seule manipulation du cube (spontanéité)

L'affirmation se prend telle quelle, sans commentaires, si quelqu'un dit qu'il ne l'a pas comprise, la répéter à l'identique.

Abaque de régnier (4)

2 ème temps :

Chaque participant, lors d'un tour de table, argumente son choix en 30 secondes maximum.

Ça vaut le coup de ne pas faire le tour de table toujours de la même façon : changer le participant qui parle en premier, et inverser le tour de parole.

Abaque de régnier (5)

A grey arrow pointing towards the top right corner of the slide, containing the word "Menu" in orange text.

Menu

3^{ème} temps :

Si le groupe le désire, il peut y avoir un débat entre les participants, l'expert venant éventuellement éclairer de son opinion les échanges, en fin de discussion.

Brain Storming



Kresba Dušan Blažek

Brain Storming (1)

Définition

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

Le brainstorming est un mot anglais qui signifie « tempête dans le cerveau » : en français, cela donne approximativement « remue-méninges ». C'est une méthode d'animation qui peut être utilisée chaque fois que le formateur souhaite que les participants s'expriment le plus librement possible sur un sujet motivant et clair. Il peut s'agir d'un problème à résoudre.

Le brainstorming est utilisé en réunion pour aboutir à un recueil d'idées créatives.

Brain Storming (2)

Objectifs poursuivis

Mettre en évidence les représentations sur un concept précis.

Analyser la prescription d'un groupe à propos d'un problème, d'une question.

Développer la créativité.

Brain Storming (3)

Déroulement

L'animateur commence par exposer le sujet ou le problème à résoudre, le plus clairement possible. Il l'écrit au tableau et s'assure éventuellement par quelques questions que tout le monde a bien compris le sujet.

Il annonce aussi les deux phases de l'exercice : une phase de production d'idées, suivie d'une phase de dépouillement, d'analyse et de synthèse.

Toutes les idées (opinions) sont acceptées et notées sur un tableau de papier.

Pendant cette phase de libre expression, il effectue si besoin des synthèses orales pour stimuler la production d'idées, mais sans commenter ni juger.

Une synthèse finale est proposée. Elle doit reprendre les principales opinions émises par l'ensemble du groupe.

Brain Storming (4)

A grey arrow pointing to the right with the word "Menu" written in orange text inside it.

Conditions à respecter

L'imagination est libre, toutes les idées (opinions) sont recevables.

Privilégier la quantité des idées et non leur qualité : on ne recherche pas la logique d'une idée mais le maximum d'expressions du groupe dans un minimum de temps.

L'animateur ne doit admettre aucune critique: pas d'auto-censure, ni de jugement positif ou négatif sur les idées des autres. Il ne faut surtout pas craindre d'être farfelu, têtu...

Toute censure par un membre du groupe à propos d'une idée exprimée est rigoureusement interdite.

Il faut écouter les idées des autres pour y associer les siennes.

Les idées ne sont pas forcément "finies" : elles peuvent être des pistes, ne pas avoir de lien apparent avec le sujet

L'animateur peut demander de lever la main avant de parler, de façon à avoir le temps de tout noter au tableau.

Brain Storming (5)

Animer un brainstorming

Définir son rôle devant le groupe :

- Rester en dehors de la production d'idées.
 - Relever au tableau tout ce qui est dit.
- Faire respecter les règles définies plus haut.
- Donner la parole et reformuler toute proposition floue.
 - N'oublier personne .
- Encourager l'expression de chacun sans jamais critiquer les idées émises.
- Aider le groupe à classer les idées par catégories (phase de dépouillement et d'analyse).

Brain Storming (6)

Utilisations possibles

Pour l'éducation des patients et la santé publique :
en fonction de la question posée et du but recherché, le brainstorming permet d'identifier les attentes des patients et d'apprécier les représentations sur les maladies.
En formation continue, dans tous les cas de figure où l'on veut faire émerger les représentations, la demande. Ou pour préparer une mise en action.

Durée

De 20 à 30 minutes, en formation.
Plus long dans la vie associative s'il s'agit de prendre une décision d'action.

Brain Storming (7)

A grey arrow pointing towards the top right corner of the slide, containing the word "Menu" in orange text.

Avantages

C'est une animation participative, avec l'expression spontanée de la richesse des idées.

Ceci favorise l'échange, l'interconnaissance, met au clair les conceptions de chacun et permet d'en discuter au démarrage. Cette méthode prévient donc les risques de conflits ultérieurs.

Cela permet d'aborder le concept de santé globale.

Limites

Cette technique est réductrice.

Elle dépend de la capacité de l'animateur à ne pas être trop sélectif (problème de l'objectivité).

Les représentations exigent parfois des outils plus fins d'analyse (degré de pertinence).

Elle est sensible aux effets d'influence dans le groupe (leader..)

Brain Storming (8)

Conseils d'utilisation

Etre si possible deux pour animer : un animateur et une personne qui note sur un grand tableau.

Taille idéale du groupe : 12-16 personnes, au-delà, définir des sous groupes.



Photolangage (1)

Définition

Le photolangage est une méthode pour communiquer en groupe avec des photographies.

Objectifs

Il est utilisé en formation de jeunes et d'adultes pour permettre à un groupe d'exprimer ses représentations sur un thème par le biais d'un outil qui favorise l'expression orale. Donc de faciliter la prise de parole de chaque membre du groupe à partir des aspects suivants :

- sa connaissance
- ses attitudes et ses valeurs
- sa pratique et son expérience.

Photolangage (2)

Présentation

Un photolangage est constitué d'un ensemble de photographies variées (20 à 40 environ selon la taille du groupe) qui représentent des groupes, des personnes, des situations, des paysages, des lieux de vie... La série de photos varie en fonction du thème à travailler.

Il en existe de tous prêts en librairie, on peut aussi le composer si on connaît suffisamment le langage de l'image.

Animation

L'animateur présente le thème, les objectifs de la méthode, les modalités d'utilisation de cette technique, et régule la parole. Il propose aussi à quelqu'un de faire le rapport si besoin.

Photolangage (3)

A grey arrow pointing to the right with the word "Menu" written in orange text inside it.

Déroulement (5 temps)

1er temps : l'animateur présente la méthode au groupe

2ème temps : l'animateur dispose les photographies sur une table assez grande pour bien voir toutes les images, et invite les participants à les regarder en silence afin de les identifier toutes, ils peuvent tourner autour de la table pour mieux voir

3ème temps : l'animateur énonce la question spécifique et invite chacun à identifier et choisir (sans les prendre) la ou les photographies lui permettant d'exprimer son choix

4ème temps : chacun, tour à tour, prend la ou les photographies et les montre au groupe en exprimant le pourquoi de son choix. Il faut définir à l'avance combien de photos chaque participant devra choisir; ce sera le même nombre pour tous, deux est un chiffre bien équilibré le plus souvent

5ème temps : c'est le temps de l'analyse où chacun peut réagir sur la méthode, et sur ce qui a pu être dit il s'agit d'un temps d'analyse et de réflexion pouvant permettre un début d'appropriation et d'approfondissement du travail qui vient d'être fait avec les photographies

Photolangage (4)

A grey arrow pointing to the right with the word "Menu" written in orange text inside it.

Intérêt

Cette méthode permet l'expression équilibrée de tous, et favorise l'écoute. Ceci suppose cependant une animation rigoureuse. Elle est relativement indépendante du niveau de connaissance des personnes. S'il s'agit d'un premier contact, **elle facilite beaucoup la dynamique de groupe.**

Le véritable intérêt du photolangage tient à l'accès qu'il donne aux **représentations**, permettant de savoir comment chacun se représente tel ou tel problème. La photographie devient alors un objet médiateur permettant d'ancrer les échanges de l'ensemble des participants dans leurs expériences personnelles.

L'expression de chacun, l'écoute attentive, et le langage photographique sont ainsi 3 dimensions complémentaires qui spécifient l'outil. La photographie facilite l'expression de la parole permettant de prendre conscience de son point de vue personnel et ainsi de relativiser sa propre vision.

Photolangage (5)

Limites

La limite principale réside essentiellement dans le fait que cette technique permet d'enrichir une proposition, un concept par les avis partagés plutôt qu'une définition qui pourrait être donnée par un expert.

Alors que le photolangage peut favoriser le travail de groupe, il peut aussi susciter des difficultés liées à la liberté de parole. En fait, tout dépend de la capacité de l'animateur à **faire respecter la consigne et l'équilibre de l'échange.**

Utiliser certaines images peut parfois faire émerger des émotions ou des souffrances personnelles, qui vont dramatiser l'échange. Donc le choix des images est à adapter au thème, voire au groupe.

Photolangage (6)

Utilisation

En ateliers de 8 à 15 personnes, plutôt en début de formation pour faire émerger des représentations, faire un « diagnostic » sur l'opinion et la connaissance des participants quant au sujet à traiter.

Le photolangage **convient bien aux groupes qui ont des difficultés d'expression** (éducation à la santé). Il faut ensuite éventuellement un travail d'accompagnement de ce qu'il a fait émerger.

En FMC, ce peut être une analyse par un expert des conclusions du groupe.

En éducation par la santé, ce serait d'autres séances pour continuer le travail éducatif.

Technique de Delphes



Technique de Delphes (1)

Il s'agit d'une technique de résolution de problèmes, fondée sur le consensus qui consiste à générer des idées de façon individuelle, puis collective, en recherchant dans chacune des étapes une unanimité dans la sélection des choix faite par le groupe.

C'est une technique d'expression collective et ordonnée.

Historique

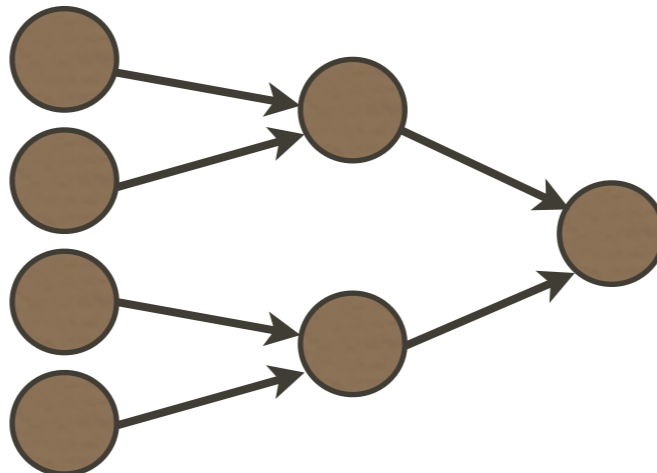
- **La technique de Delphes est ainsi nommée en raison du célèbre oracle de Delphes.**
- **Elle a été mise au point par RAND corporation dans les années 50.**

Technique de Delphes (2)

Menu

Déroulement

- Chaque participant énonce ses choix, ou ses priorités, en rapport à une proposition faite par l'animateur.
- Puis les participants se regroupent par 2, et recherchent un consensus afin de sélectionner parmi leurs premières propositions celles qu'ils retiennent collectivement.
- Ensuite les groupes de 2 personnes se regroupent par 4,
- puis par 8,...
- A chacune de ces étapes, le groupe sélectionne à l'unanimité les critères qu'il retient.



Technique de Delphes (3)

Menu

Avantages

- ▶ Cet outil permet de construire une définition commune, une charte ou une orientation pour un groupe motivé.
- ▶ L'outil amène les participants à s'exprimer.
- ▶ Il permet de travailler sur le résultat ou sur le processus (comment argumenter, comment emporter une décision, comment défendre ce à quoi on tient...

Inconvénients

- ▶ L'outil n'est pas un remède aux dysfonctionnements et ne peut s'imposer dans un climat conflictuel.
- ▶ Il n'est pas toujours évident de motiver chaque participant pour qu'il défende son point de vue tout en écoutant l'autre ou les autres.
- ▶ Dans un trop grand groupe, le temps requis entraîne de la dispersion et de la déconcentration.

Jeux de rôle



Jeux de rôle (1)

A grey arrow pointing to the right with the word "Menu" written in orange text inside it.

Comme son nom l'indique, un jeu de rôles consiste à faire jouer à des participants à une formation un rôle en rapport avec les objectifs de la formation.

Les jeux de rôles que nous utiliserons en formation sont conçus pour être joués à deux, un participant jouant le rôle du patient (ou de la patiente), un autre participant jouant le rôle du médecin (homme ou femme) : il s'agit, pour chaque acteur, après s'être mis dans la peau du personnage choisi à la lumière des indications données, de jouer ce personnage.

Dans tous les jeux de rôles proposés, il n'y a pas de scénario. La présentation s'attache à l'historique de chaque personnage, éventuellement à l'histoire de leur relation commune, et donne un certain nombre d'indications sur le tempérament et la problématique actuels du personnage.

Le déroulement du jeu de rôles est laissé à l'initiative des deux personnages; seul est déterminé le début de la scène.

Jeux de rôle (2)

A grey arrow pointing towards the top right corner of the slide, containing the word "Menu" in orange text.

Objectifs

Le jeu de rôles est un outil de formation, principalement orienté vers la formation du savoir être.

Il a un effet révélateur de tous les problèmes liés à la communication : qui est communiqué de façon verbale et non verbale, ce qui ne l'est pas, les réactions des personnages à la communication entre eux, les différences de perception de la situation, les interprétations des informations verbales et non verbales.

Pour les acteurs, il constitue un instrument d'auto-analyse, un **moyen de prendre conscience de la différence entre ce que l'on peut faire, ce que l'on pense faire, ce que l'on fait, ce que les autres voient**, et grâce à cela c'est un puissant moyen de formation.

Pour les observateurs, moins impliqués à titre personnel, le jeu de rôles permet de **développer leurs capacités d'observation**, libérés qu'ils sont de l'engagement habituel dans la relation médecin patient, et de **repérer des phénomènes dont ils sont habituellement les acteurs**.

Enfin, pour tous, un jeu de rôles est le révélateur de besoins ou d'objectifs de formation (qui peuvent être propres à chacun, à partir du même support) dans le domaine relationnel, souvent relégué à l'arrière plan par le poids de l'information scientifique.

Jeux de rôle (3)

Déroulement

- **Préparation**
- **Mise en place**
- **Jeux de rôle proprement dit**
- **Analyse**

Jeux de rôle (4)

A grey arrow pointing to the right with the word "Menu" written in orange text inside it.

Préparation

Les acteurs étant désignés et les rôles répartis, chaque acteur s'isole et, à partir de la présentation écrite commune, élabore la stratégie et l'attitude qu'il adopte alors du jeu de rôle.

Chaque acteur peut (et cela est préférable) être assisté dans cette phase par deux ou trois futurs observateurs.

+ L'animateur se tient à la disposition des acteurs pour leur donner d'éventuelles indications complémentaires : il est le metteur en scène du jeu de rôles et, selon les phénomènes sur lesquels il veut axer la formation, il peut donner des directives complémentaires, à condition de ne pas modifier l'information qui a été donnée en commun aux acteurs et de ne pas "piéger" l'un des acteurs. Il lui appartient également de mettre les acteurs en confiance et de mettre en place le "décor" et le matériel nécessaire (une table, un bureau, deux chaises sont suffisantes, quelques détails plus réalistes pourront s'y ajouter pour faciliter l'entrée des acteurs dans le jeu de rôles). Il doit aussi insister sur le fait que chaque acteur doit se mettre "dans la peau" du personnage qu'il va jouer et essayer de voir la situation avec "les yeux de son personnage" en fonction des indications données (c'est "l'empathie" vis-à-vis de son personnage, identique à l'empathie du médecin vis-à-vis de son patient).

DANS LE JEU DE ROLES, CHAQUE ACTEUR NE SERA PLUS LUI-MEME IL SERA SON PERSONNAGE
Généralement 20 à 30 minutes suffisent pour cette phase. Y consacrer plus de 30 minutes ne sert qu'à augmenter le trac des acteurs. Les acteurs étant désignés et les rôles répartis, chaque acteur s'isole et, à partir de la, présentation écrite commune, élabore la stratégie et l'attitude qu'il adopte alors du jeu de rôle.

Jeux de rôle (5)

Mise en place

+ L'animateur peut donner à chaque observateur des thèmes d'observation :
les attitudes non verbales,
l'analyse du contenu de la communication verbale,
la stratégie générale de chaque acteur,
l'interprétation dans la communication, etc...)

ou laisser à chaque observateur toute latitude.

La première option peut être préférée si on veut insister sur certains aspects de la communication, la seconde est préférable lorsque les observateurs sont peu habitués à cet exercice (l'analyse leur fera prendre conscience de la difficulté de tout repérer).

Jeux de rôle (6)

Le jeux de rôle proprement dit

Le plus souvent, la durée est limitée puisqu'elle est à l'échelle d'une partie de la consultation. Mais, **à tout moment, l'animateur peut**, s'il juge que les objectifs qu'il avait assignés au jeu de rôles sont atteints, **donner le signal de la fin**.

Une durée de 10 à 15 minutes est généralement suffisante.

+ L'animateur doit repérer les phénomènes marquants du jeu de rôles dans leur chronologie.

+ A la fin du jeu de rôles, il est important de remercier et de féliciter les acteurs.

Jeux de rôle (7)

A grey arrow pointing towards the top right corner of the slide, containing the word "Menu" in orange text.

L'analyse (1)

Le groupe complet s'installe en **table ronde**

Le but de la discussion est de mettre en évidence les différences entre ce qui a été perçu par les différents participants (chaque acteur, observateurs)

Il est impératif de **s'interdire de faire de "l'interprétation sauvage"** de la façon dont les acteurs ont joué leur rôle ou dont ils ont réagi au cours du jeu de rôles.

Pour éviter les agressions involontaires et inconscientes, il est utile à l'animateur de savoir qu'il est généralement difficile de se voir critiquer quand on a joué son propre rôle (c'est le cas de l'acteur médecin) : le jeu de rôles renvoie à l'acteur, même sans autoscopie, une image de lui-même qui n'est pas forcément celle qu'il préfère (sauf s'il a caricaturé pour se défendre de cette agressions potentielle, cet acteur a joué ce qu'il a cru être le rôle d'un bon médecin). La partie est généralement plus facile pour l'acteur patient, qui joue un vrai rôle tout à fait différent du sien : en gros, la façon dont il a joué correspond à sa perception de ce type de patient (cependant, dans certains cas, la prise de conscience de certaines de ses attitudes peut être fort agressive).

Dans tous les cas, il est important de **mettre en valeur les aspects positifs des comportements**. Chacun perçoit généralement très bien, sans avoir besoin de le reconnaître dans un groupe, ce qui a été négatif dans les comportements.

Jeux de rôle (8)

L'analyse (2)

L'animateur se doit d'éviter l'évolution du jeu de rôles vers le psychodrame, notamment en prévoyant les réactions des acteurs et en choisissant leur rôle en conséquence lors de la mise en place et, pendant la phase d'analyse, en recentrant toute intervention des observateurs, susceptible de déstabiliser les acteurs (il est impératif de préciser cette règle dès le début de l'analyse et de la respecter scrupuleusement)

Une des recettes consiste à bien dissocier le personnage (en utilisant le nom du personnage quand on parle du jeu de rôle) et le participant

En fonction des axes de la discussion l'animateur interviewe un acteur sur la façon dont il a vécu la situation (il est souvent préférable de commencer par l'acteur qui était le plus "sur la sellette", c'est-à-dire le plus souvent l'acteur médecin) L'autre acteur est interrogé pour savoir s'il y a convergence de vues entre eux, puis les observateurs. Les divergences sont analysées, les distorsions entre actions et paroles et perception des paroles ou actions sont mises en évidence, des suggestions peuvent être discutées pour y remédier.

En pratique, il est prudent de commencer par s'attaquer aux sujets les moins brûlants (ceux qui risquent le moins de se trouver dans le champ des valeurs de référence de chacun) et de graduer la "profondeur" des interviews en fonction de la progression du groupe et des individus.

Comme pour toute discussion, la synthèse fera ressortir les points forts de chaque étape de l'analyse.

La durée de cette phase peut être très variable; un temps de l'ordre de 35 à 40 minutes paraît raisonnable.

Jeux de rôle (9)

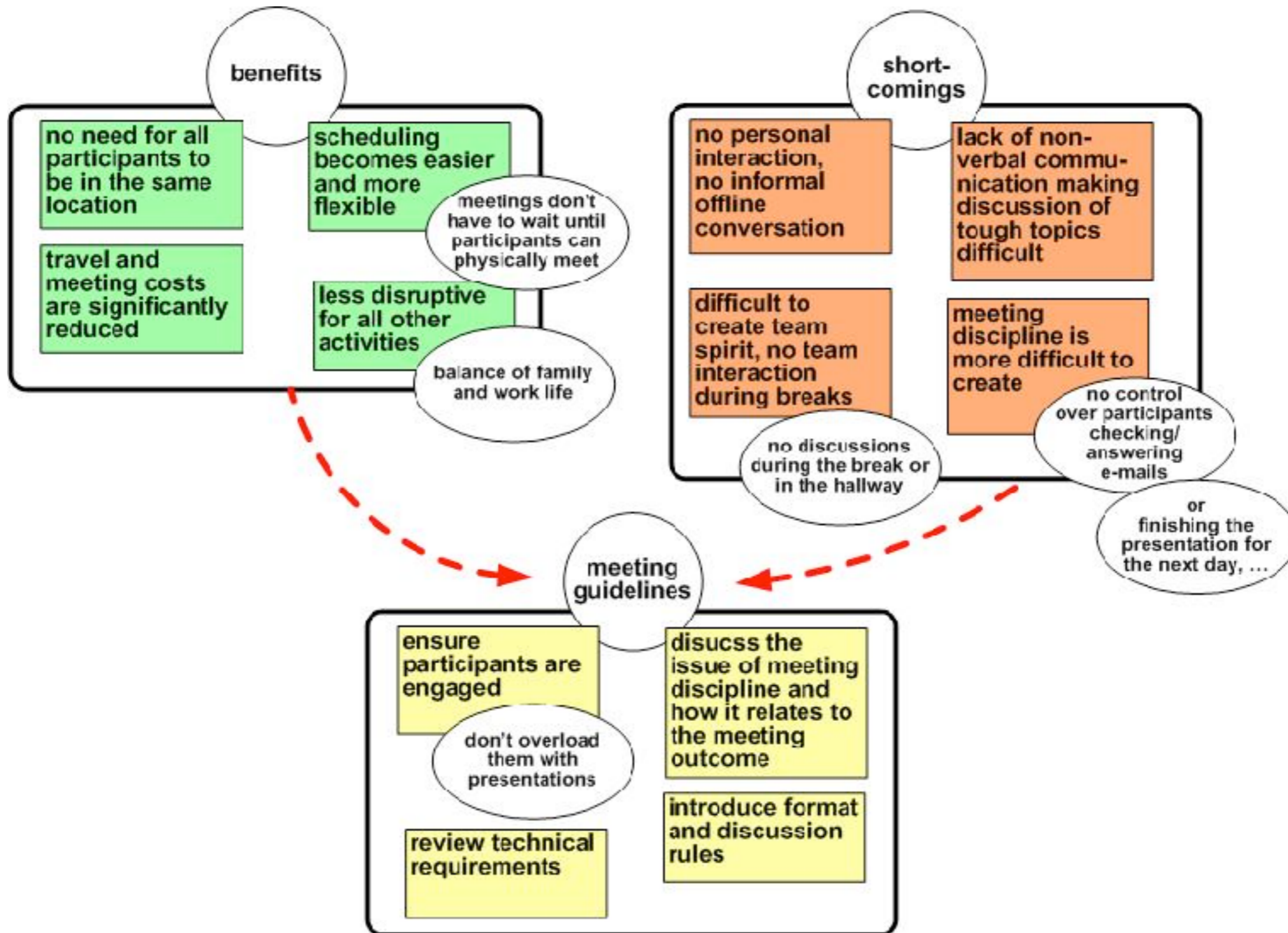
Conclusions

Le jeu de rôles, moyen de formation susceptible de contribuer à une formation relationnelle, est une **technique longue**, mais **très facilitatrice** et généralement bien acceptée.

Cette technique, telle qu'elle est proposée (il y a d'autres façons de travailler avec les jeux de rôles) et avec les supports existants dans ce dossier, ne peut être mise en œuvre qu'après une mise à niveau des participants au plan de l'information scientifique et des stratégies pratiques et après une phase de cohésion de groupe.

De plus, il s'agit d'un mode de formation auquel les praticiens ne sont généralement pas habitués : **il convient de préciser clairement ses objectifs aux participants, sous peine de déception ou de rejet des animateurs.**

Métoplan



Métoplan



Il s'agit d'une technique de regroupement d'idées, à partir d'opinions individuelles, pour obtenir quelques grandes lignes de force.

premier temps

Chacun, individuellement, écrit sur une à trois ou quatre feuilles, suffisamment grandes pour être lues par le groupe ensuite, une idée, une phrase courte, qui est en rapport avec le sujet que l'animateur a donné à débattre

deuxième temps

Sur un grand tableau, visible par tous, chaque participant vient coller, punaiser, les feuilles écrites.

troisième temps

Un débat s'engage, qui vise à regrouper les écrits des participants, par familles d'idées similaires. Ce temps est délicat, le but est bien de faire discuter, de tenter de dégager quelques idées, ne pas être trop formel ou rigide, avoir en tête l'objectif pédagogique plus que la forme.

quatrième temps

Ce regroupement doit avoir permis de dégager quelques idées forces.

On en fait la synthèse, avec l'aide d'un rapporteur, s'il y a plénière ensuite. Ce sont les conclusions du groupe. On peut les écrire sur un transparent, ou un tableau.



Métaplan

AVANTAGES

Permet la réflexion individuelle et spontanée au départ,
puis la comparaison et éventuellement la confrontation d'idées lors du
débat,
permet aussi de voir les opinions fréquentes, majoritaires, voire
redondantes,
et aboutit à des conclusions non monolithiques, tout en étant
consensuelles.

Focus groupe



Focus groupe

Historique

Dans son appellation d'origine, l'entretien focalisé (**focused interview**) a été développé initialement aux États-Unis, dans la mouvance du courant de Kurt Lewin en **psychologie sociale sur la dynamique des groupes**, par Robert Merton et Paul Lazarsfeld, au tout début de la Seconde Guerre mondiale.

Le contexte sociopolitique et disciplinaire dans lequel il a été conçu l'a prédestiné à faire face à un certain nombre de questions importantes et urgentes émergeant dans le domaine de la communication de masse et de l'analyse de la propagande. Ces études ont permis de s'intéresser au processus de formation des attitudes et des opinions des auditeurs de différentes émissions radiophoniques. En France, le focus group a été utilisé en sociologie dans le cadre théorique de l'intervention sociologique par **Alain Touraine**.

Focus groupe : Bibliographie



Les entretiens de groupe

Réflexion épistémologique sur l'usage des focus groups : fondements scientifiques et problèmes de scientificité

- El Hadj Touré

L'entretien de groupe : considérations théoriques et méthodologiques

- Colette Baribeau, Mélanie Germain

Formats des groupes et types de discussion dans la recherche sociale qualitative

- Andrés Davila, Mario Domínguez

La tentation de la généralisation : Retour réflexif sur cinq focus group

- François Demers

Notes de chercheurs en méthodologies qualitatives

La maquette d'un entretien. Son importance dans le bon déroulement de l'entretien et dans la collecte de données de qualité

- Jean-Marie Van der Maren

S'approprier la méthode du Focus Group

S'approprier la méthode du Focus Group

- Alain Moreau, Marie France Le Goaziou, Marie Cécile Dedianne, Laurent Ietrillard, José Labarère, Jean Louis Terra. LA REVUE DU PRATICIEN - MÉDECINE GÉNÉRALE. TOME 18. N° 645 DU 15 MARS 2004