

- **Premier auteur (correspondant) :**

Nom et prénom : Imen M'SAAD ép. JAOUADA

Statut professionnel : Technologue à l'ISET de Radés

Adresse e-mail : imenmsaad@yahoo.com

- **Deuxième auteur :**

Nom et prénom : Nawel ABDELKAFI ép. MEDDEB

Statut professionnel : Technologue à l'ISET de Ksar hellal

Adresse e-mail : nawel2880@yahoo.fr

- **Domaine disciplinaire : Techniques de communication**

- **Nature de la ressource : Jeu pédagogique**

- **Titre de la ressource : Jeu « ça tourne »**

Jeu « ça tourne »

Thème « travaillons ensemble »

La définition de la pédagogie comme étant un art, nous amène à avancer que la tâche d'un enseignant nécessite de la créativité et l'imagination. C'est pour cela que les méthodes d'enseignement ne cessent d'évoluer. Dans ce sens, on trouve la ludopédagogie qui est définie comme étant l'apprentissage par le jeu. En effet, étant face à une nouvelle génération d'étudiants, les motiver n'est pas chose facile. Par suite, chercher un mode d'apprentissage plus fun basé sur l'implication, l'exploration et la réflexion peut être une solution.

Adopter la ludopédagogie passe nécessairement par trois étapes à savoir la scénarisation, l'animation et le débriefing. Pour comprendre mieux cette démarche, le présent document explique le déroulement de ces étapes à travers une application de conception d'un jeu nommé « **ça tourne** ». Il s'agit d'un jeu collectif compétitif qui traite une thématique précise et vise des objectifs pédagogiques bien ciblés.

A- La scénarisation du jeu :

La scénarisation est la première étape de la création d'un jeu pédagogique. D'abord on commence par situer le contexte c'est-à-dire la discipline et la thématique sur laquelle va porter le jeu. A ce niveau, on fixe aussi la cible visée ainsi que les prérequis exigés de la part des étudiants. Cela leur permet de se lancer dans le jeu. Ensuite il faut fixer les objectifs pédagogiques qui vont servir de repère pour l'évaluation et de cadre pour la conception du jeu. En effet, ces objectifs vont éviter le débordement vers une situation complètement ludique. Puis on entame la conception et la construction du jeu. Il s'agit de fixer les règles à respecter ainsi que le matériel nécessaire. Enfin, il ne reste que le test du jeu.

I- Le contexte du jeu :

1- La discipline :

Le jeu « **ça tourne** » est une activité qui va être mise en pratique au cours d'une séance consacrée à la matière « **techniques de communication** ». Cette discipline vise essentiellement l'acquisition de la part de l'étudiant des « soft skills » nécessaires pour réussir dans la vie professionnelle. Etant convaincues que ces compétences ne peuvent être possédées que par la pratique, ce jeu va aider l'étudiant à sortir du cadre théorique de la classe et apprendre par une méthode innovante et surtout mieux adaptée à l'objectif pédagogique de la discipline.

2- La thématique :

Le jeu ; sujet de ce document ; va être appliqué pour le thème « **travaillons ensemble** ». Cette partie du cours traite les caractéristiques du travail en équipe ainsi que les attitudes et les comportements gagnants pour réussir cette activité. Le choix de ce thème est fait suite à l'intérêt que ça porte pour l'étudiant aussi bien pour sa vie universitaire (les exposés en groupe, les projets de fin d'études, les travaux de recherche...) que pour sa future vie professionnelle.

3- La cible :

Le jeu « **ça tourne** » cible les étudiants de deuxième année toute spécialité confondue. En effet, cette activité ; traitant le thème du travail en équipe ; peut-être un sujet d'apprentissage pour les étudiants de spécialité :

- Techniques de vente : un étudiant diplômé de cette spécialité pourra occuper le poste d'un collaborateur au sein d'une équipe de vente ou même le responsable de l'équipe. Par suite, cette activité lui permettra de satisfaire aux exigences en termes de qualités personnelles de ce poste.
- Techniques de communication publicitaire : un étudiant de cette spécialité sera appelé à travailler dans une boîte de communication. Ce travail ; étant caractérisé par la collaboration au sein d'une équipe ; nécessite des compétences spécifiques pour faciliter l'adaptation. De ce fait, le jeu « **ça tourne** » sera une initiation à la future ambiance professionnelle.
- Finance, logistique et transport, management du commerce international, informatique et génie mécanique électrique civil : un étudiant de l'une de ces spécialités sera sûrement confronté au cours de sa future vie professionnelle à une situation de travail en équipe. Cette activité ne pourra être que bénéfique pour lui.

4- Les prérequis :

Le jeu « **ça tourne** » nécessite que l'étudiant ait ; en premier lieu ; des connaissances théoriques préalables sur le thème « la communication interpersonnelle ». En effet, un travail en groupe réussi est essentiellement basé sur une bonne communication entre les membres de ce groupe. En second lieu, l'étudiant est appelé à avoir une idée ; même d'ordre général ; sur la notion de « leadership ». Ces connaissances vont l'aider à mieux comprendre les interactions qui peuvent exister entre les membres d'un groupe de travail, et par suite mieux agir.

II- Les objectifs pédagogiques :

Jouer pour jouer n'a aucun intérêt pédagogique. C'est pour cela que toute activité ludique en classe doit être cadrée par un contexte et des objectifs pédagogiques. En effet, chaque enseignant doit partir des objectifs de la leçon afin de scénariser correctement son jeu. Par la suite, la conception du jeu sera mieux orientée. En plus, à la fin du jeu, l'enseignant est amené à évaluer l'activité en vérifiant la réalisation éventuelle des objectifs pédagogiques préalablement fixés.

Il est également important de noter que l'objectif pédagogique du jeu peut changer suivant que ce dernier est lancé avant la leçon ou après. En effet, on peut pratiquer un jeu pour faire découvrir une notion aux étudiants, comme on peut le faire pour évaluer.

Pour notre cas, le jeu « **ça tourne** » sera mis en pratique avant la leçon. Rappelons que ce jeu porte sur le thème du travail en équipe, il aura pour premier objectif de **découvrir les caractéristiques d'un travail en équipe**. En deuxième lieu, cette activité vise à **découvrir aussi les exigences en termes de comportements et attitudes, communication et motivation pour réussir le travail en équipe**. En troisième lieu, le jeu « **ça tourne** » aide l'étudiant à **expérimenter le travail en équipe afin d'évaluer ces compétences**. En effet, le jeu « **ça tourne** » met l'étudiant dans une situation de collaboration au sein d'un groupe de travail. Il

sera donc amené à communiquer, discuter et collaborer pour prendre une décision finale collective. A la fin, l'étudiant peut comparer le vécu de son expérience par rapport aux connaissances théoriques qu'il a acquises à partir du jeu. Cette comparaison lui permettra de dresser un bilan de compétences afin de déterminer les points forts qu'il doit valoriser et les points faibles sur lesquels il doit travailler davantage.

III- La conception du jeu :

1- Les règles du jeu :

Le jeu « **ça tourne** » consiste à répondre à des questions qui portent sur le thème « le travail en équipe ». Les étudiants sont répartis en 4 groupes de 5 personnes, les équipes sont formées librement. Les réponses aux questions se préparent avec la participation de tous les membres et ce dans le but de pousser l'étudiant à vivre l'expérience du travail en équipe.

Les questions sont numérotées et présentées sur une roue divisée en 20 secteurs identiques de couleurs différentes. Chaque secteur colorié soit en rouge, en bleu ou en vert, comporte un numéro. Les numéros sont de 1 à 20. Chaque numéro correspond à une question à choix unique (quatre réponses dont une seule réponse est correcte) relative au thème de l'activité. La couleur du secteur peut accorder à l'équipe un avantage. En effet, si la couleur est verte, l'équipe a droit à l'élimination de deux mauvaises réponses parmi trois. Si la couleur est bleue ils auront droit à une explication de la part de l'enseignante (maître du jeu) afin de faciliter la reconnaissance de la réponse juste. Par contre, si la couleur du secteur est rouge l'équipe ne bénéficie d'aucun avantage. Toutefois, ils peuvent renoncer à cette question en choisissant de tirer une seule carte utilisable une seule fois de la « boîte chance/risque ». Le droit d'accès à « la boîte chance/risque » est accordé une seule fois pour chaque groupe pendant tout le jeu. L'équipe doit prendre la décision de jouer ou non l'atout de la boîte avant de découvrir la question qui se cache derrière le numéro. Une fois la question est découverte, ils ne peuvent plus accéder à la « boîte chance/risque ». Les questions de cette boîte sont des questions ouvertes relatives au thème aussi. Les joueurs verront soit leur score augmenter de 3 points en cas de bonne réponse, soit un joueur de leur équipe écarté du jeu en cas de mauvaise réponse. Le choix de celui ou celle qui quittera le jeu revient à une décision prise par les membres de l'équipe.

Pour commencer le jeu, chaque équipe retire un bâtonnet parmi les quatre proposés par l'enseignant. L'équipe qui tombe sur le bâtonnet le plus court ouvre le jeu. Ensuite vient le tour de ceux qui ont le plus court, et ainsi de suite. De cette manière l'ordre de passage est précisé. Les équipes joueront à chacun son tour selon l'ordre fixé dès le départ. Le nombre de passage devant la roue est au total 5 fois. Chaque membre de l'équipe a le droit de faire tourner la roue. A cette étape, chaque équipe doit respecter la position à laquelle s'arrête la roue. De ce fait, ils n'ont pas le droit au « passe », ni de faire tourner la roue une deuxième fois à condition que le hasard fait que les joueurs tombent sur une question déjà sélectionnée, ils auront alors droit de tourner une deuxième fois la roue. Cette règle permet de garder l'équité entre les équipes. La question sélectionnée va être un sujet de réflexion pour toute l'équipe. Si l'équipe décide de ne pas bénéficier de l'avantage accordé par la couleur de la question sélectionnée, elle marque deux points en cas de bonne réponse. Si par contre elle décide d'en bénéficier et donne une bonne réponse, elle marque uniquement un point. Mais si la réponse est fausse, l'équipe ne marque aucun point.

Dans le cas où l'équipe n'a pas réussi à avancer la bonne réponse, le droit à la réponse peut être cédé à l'équipe qui désire le faire, sachant que ceci n'est valable que pour les questions du secteur rouge ou bleu. Ce passage doit se faire en respectant la règle du sens de l'aiguille d'une montre. La gratification ; étant inchangée ; sera sous forme de bonus.

Le jeu « **ça tourne** » dure une heure trente minutes sans débriefing. A la fin de ce temps, on compte les points marqués par chaque groupe et on annonce l'équipe gagnante.

1- La répartition des rôles :

Rappelons qu'on aura quatre équipes de cinq personnes chacune. La répartition des rôles entre les différents intervenants sera comme suit :

Intitulés	Nombre	Rôles
Les joueurs	04/équipe	Chaque joueur a le droit de faire tourner la roue. Puis il réfléchit à la question sélectionnée, discute avec ses partenaires et donne la réponse finale. A la phase du débriefing, chaque joueur est appelé à faire une évaluation par paire en remplissant une grille d'observation (voir annexe 4).
Le maître du jeu	01	C'est l'enseignant. Son rôle est d'expliquer clairement les règles du jeu, créer une ambiance ludique, lancer le débat, rappeler l'existence du facteur temps surtout lors des réponses, marquer les scores sur un document préparé à l'avance (voir annexe 3) et finalement débriefier. Son rôle est aussi de veiller au respect des règles citées ci-dessus, lire la question sélectionnée et contrôler la véracité des réponses. Pour cela, il dispose d'un document où sont écrites toutes les questions (voir annexe 1) et les réponses (voir annexe 2). Mais le maître a l'obligation de ne pas montrer ce document aux joueurs.

IV-La construction du jeu :

Cette étape consiste à préparer le matériel nécessaire pour mener à bien ce jeu. Il est important d'avoir un matériel bien conçu et surtout qui annonce l'ambiance ludique. On peut citer par exemple l'utilisation de plusieurs couleurs attirantes tels que le rouge, le vert ou encore le bleu ; des figurines, un dé, un plateau...

Pour notre jeu, on va utiliser :

- Une roue divisée en 20 rubriques numérotées et coloriées différemment (voir [annexe 5](#)). Chaque numéro représente une question.

Afin d'avoir plus d'informations sur la construction de la roue, on vous présente la fiche technique suivante :

Matière de la roue	La roue est en bois (MDF).
Diamètre de la roue	70 cm
Matière et position du support	Le support est en bois rouge. Il est vertical, de 50 cm de long avec une base de quatre axes. Le support est fixé au centre de la roue par derrière par un boulon et un écrou.
Matière et position de l'arrêtoir	Pour avoir un arrêtoir solide, on a utilisé un papier utilisé en menuiserie comme couche pour certaines catégories de bois. Il est fixé à un axe de la base par deux vices pour garantir sa stabilité.
Les clous	20 clous enfoncés sur les bords de chaque rubrique de la roue afin de lui permettre de s'arrêter quand elle tourne.
Les couleurs	Pour colorier la roue, on a utilisé du papier peint.

- Un chronomètre pour marquer le temps.
- 04 bâtonnets de différentes longueurs pour lancer le jeu.
- Le document qui contient toutes les questions en 01 exemplaire.
- Le document qui contient les réponses en 01 exemplaire.
- La grille d'observation en 20 exemplaires.
- La boîte risque/chance avec les quatre cartes dedans (voir annexe 5).
- Une boîte à cadeaux avec des couleurs attirantes pour rassembler tout ce matériel.

B- L'animation du jeu :

Animer un jeu est tout un art. C'est une tâche complexe car elle nécessite l'adoption d'une attitude ludique en même temps d'une parfaite maîtrise de la classe. Cette dualité contradictoire fait échapper plusieurs enseignants de cette pratique de peur du débordement total.

Un bon animateur doit savoir éviter ce problème. Pour cela, il est préférable de mettre en application le jeu avec des étudiants qu'on connaît assez bien pour pouvoir maîtriser la situation. En plus l'enseignant animateur doit bien connaître le jeu ainsi que les règles à respecter afin de les présenter convenablement aux joueurs. En outre l'animateur doit expliquer clairement les objectifs du jeu pour rappeler toujours la raison pour laquelle on pratique cette activité.

Une fois le jeu est lancé, l'enseignant doit se mettre dans la peau d'un animateur et renoncer à une partie de son pouvoir de contrôle sans pour autant perdre les pédales. Ainsi il faut créer un espace de confiance basé sur une relation plus égalitaire avec les étudiants. Cela leurs permet d'être plus motivés à s'impliquer dans le jeu. Dans ce sens, l'enseignant doit aussi stimuler les joueurs pour donner de leurs mieux. Ceci est dans le but de réussir le déroulement de l'activité. Il peut par exemple annoncer en cours de route le score pour inciter l'équipe gagnante et perdante à faire plus d'effort. L'enseignant peut également rappeler le facteur temps.

L'animateur d'un jeu en classe a la possibilité de participer au jeu, mais pour le cas du jeu « **ça tourne** » l'animateur doit uniquement faire jouer le public cible dans un environnement ludique

préconçu. Il est aussi appelé à gérer la séance en marquant son début et sa fin et en régulant les comportements déviants.

Un bon animateur doit suivre le comportement et l'attitude des joueurs au cours du jeu. Il lui est impératif de détecter tout signe même non verbal qui indique l'incompréhension des règles du jeu. Dans ce cas, l'animateur peut prévoir une pause pour réexpliquer et éliminer toute source d'ambiguïté.

En assurant son rôle d'animateur, l'enseignant ne doit pas perdre de vue l'objectif pédagogique de cette activité. Rappelons que pour le jeu « ça tourne » l'objectif est de découvrir les caractéristiques d'un travail en équipe. Pour cela, il est intéressant de lancer le débat entre les équipes au tour de la question sélectionnée. Cet échange permet un apprentissage collaboratif.

L'ambiance du déroulement de ce jeu est présentée par des photos au niveau de l'[annexe 6](#). Comme le montre ces photos, on a opté pour une disposition des équipes en forme de « U » et ce afin de faciliter la reconnaissance de la passation du droit de réponse. On a aussi choisi de tracer le tableau affichant le score sur le tableau de la classe. Ceci permet de mieux repérer les questions déjà sélectionnées pour les zapper si elles seront tirées une deuxième fois. Afficher le score permet aussi de connaître sa position en tant que éventuel vainqueur ou perdant. En effet, tous les groupes suivaient le score sur le tableau et deviennent plus motivés pour garder leur place de gagnant ou fournir plus d'effort pour se rattraper.

B- Le débriefing du jeu :

L'application d'une activité ludique en classe ne s'arrête pas à la fin du jeu. En effet, après le jeu on passe à la phase post jeu ou le débriefing. Ce dernier est très fructueux dans le sens où il permet de faire l'évaluation. D'abord, l'enseignant cherche ; au cours de cette étape ; à écouter activement les joueurs en parlant de leurs émotions suite à l'expérience vécue. Pour cela on peut leur poser les questions suivantes : « qu'avez-vous ressenti ? », « qu'est-ce qui a été le plus facile/difficile pour vous ? ». Ensuite, on doit faire le transfert dans le quotidien des étudiants. Puis un transfert théorique doit clôturer l'activité pour vérifier l'éventuelle réalisation des objectifs pédagogiques déjà fixés.

1- L'expression du ressenti :

Le jeu « ça tourne » était très apprécié par les étudiants. Ils étaient tous motivés, impliqués et actifs. Les règles étaient faciles à comprendre et à appliquer. Ils étaient très attentifs pour qu'il y ait équité entre les équipes lors du jeu. Ils étaient aussi attentifs au score pour prendre la décision adéquate surtout lorsqu'il s'agit de bénéficier ou non de l'avantage ou de passer ou non à la boîte. C'était une occasion pour les étudiants de découvrir une nouvelle méthode d'apprentissage.

Les étudiants ont exprimés quelques difficultés lors de la réponse à certaines questions. Ceci est normal vu que le jeu est fait pour découvrir et construire ensemble la leçon. En effet, l'objectif du jeu « ça tourne » n'est pas l'évaluation des connaissances des étudiants mais plutôt la construction du savoir.

2- Le transfert dans le quotidien :

Cette étape du débriefing permet de faire le transfert dans le quotidien des participants. Ça permet de mieux comprendre grâce à la pratique. En effet, en associant les pédagogies ludique et expérientielle, on approfondie les apports concrets.

Pour se faire, on a utilisé la méthode de l'évaluation par paire. En effet, au sein de chaque groupe les joueurs vont se mettre par binôme pour remplir une grille d'observation. On aura deux binômes par équipe soit dix binômes en tout. La grille permet à chaque joueur de donner son avis sur le comportement et l'attitude de son binôme suite à l'expérience du travail en équipe qu'ils ont vécu au cours de cette activité. Ce travail va permettre à chacun de connaître ses lacunes qui peuvent l'empêcher de réussir dans des expériences futures.

Cette phase a été très appréciée aussi par les étudiants. C'était une découverte de soi-même à travers l'avis d'une autre personne. La plupart des étudiants ont fait preuve d'ouverture d'esprit. En effet, le fait d'écouter des critiques de la part de leurs camarades leur a permis de prendre conscience de certains comportements et attitudes qu'il faut éviter quand il s'agit de travailler en équipe.

Afin d'éviter les conflits au niveau de cette étape, on a bien expliqué aux étudiants l'objectif de cette évaluation. Il s'agit d'aider chaque étudiant à dresser son propre bilan de compétences nécessaires pour réussir le travail en équipe. En effet, cette évaluation par paire n'a pas pour objectif d'apporter un jugement. C'est juste un moyen pour repérer les points sur lesquels chaque étudiant doit travailler d'avantage.

En ce qui concerne le facteur temps, on a consacré un quart d'heure pour remplir les grilles et un autre quart d'heure pour l'échange et la discussion.

3- Le transfert théorique :

Au cours du débriefing, on est aussi appelé à mieux comprendre en apportant des éclairages théoriques. Pour cela, il ne faut jamais partir du jeu. Il faut par contre construire l'itinéraire pédagogique en rappelant nos objectifs de départ. Dans ce sens, on peut revenir aux questions posées et souligner la connaissance théorique visée.

N° des questions	La connaissance théorique construite	L'objectif pédagogique visé
1-2-3-4-6-15-18-B-C-D	Les caractéristiques du travail en équipe	Objectif 1 : Découvrir les caractéristiques du travail en équipe
7-8-9-16-17-19-20-A	Les comportements adéquats face à des situations.	Objectif 2 : Découvrir les exigences en terme de comportement pour réussir le travail en équipe
5	Les attitudes de la personnalité d'un rebelle	Objectif 3 : Découvrir les exigences en terme de communication et de
10	Les attitudes de la personnalité d'un empathique	

11	Les attitudes de la personnalité d'un persévérant	motivation pour réussir le travail en équipe.
14	Les attitudes de la personnalité d'un travailleur	
13	Les attitudes de la personnalité d'un rêveur	
12	Les attitudes de la personnalité d'un promoteur	

A la fin de cette présentation, le cours est ainsi construit. En effet, les étudiants ont pu construire par eux-mêmes toutes les connaissances visées. De ce fait on peut dire qu'à travers le jeu, le concept de classe inversée est mis en place.

WEBOGRAPHIE

www.journaldunet.com consulté le 05 avril 2018

www.keepschool.com consulté le 07 avril 2018

www.journalmetro.com consulté le 10 avril 2018

www.monster.fr consulté le 12 avril 2018

www.intelligences.multiples.org consulté le 13 avril 2018

LES ANNEXES

ANNEXE 1

Le jeu « ça tourne » Grille de questions destinées aux joueurs

Les questions de la roue :

N°	QUESTIONS
1	<p>Imposer les partenaires de travail :</p> <ul style="list-style-type: none">• Ne présente aucun avantage.• Ça permet d'avoir une équipe riche en compétences.• Ça bloque le travail.• Ça permet de perdre du temps.
2	<p>Pour réussir le travail en équipe, il faut choisir des personnes :</p> <ul style="list-style-type: none">• Qui sont uniquement des amis proches.• Qui se connaissent un minimum.• Ayant des objectifs différents.• Qui ne veulent communiquer qu'à travers le mail.
3	<p>En travaillant en équipe :</p> <ul style="list-style-type: none">• Il faut avoir les compétences nécessaires mais aussi les bonnes attitudes.• On peut ne pas accepter une décision prise par l'ensemble de l'équipe• Il n'y a pas de leadership.• Exprimer ouvertement ses idées et son opinion nuit à l'énergie du groupe.
4	<p>Pour réussir le travail en équipe :</p> <ul style="list-style-type: none">• Le calendrier n'est pas obligatoire.• Fixer des objectifs clairs.• Une fois la répartition des tâches est faite selon les compétences, les réunions ne sont pas obligatoires.• Responsabiliser chaque membre individuellement de son travail.
5	<p>Pour motiver un collaborateur qui aime plaisanter en travaillant :</p> <ul style="list-style-type: none">• Il faut lui donner des ordres fermes.• Il faut trouver des moyens amusants pour atteindre ses objectifs.• Il faut le sanctionner pour son attitude non professionnelle.• Il faut lui rappeler les règles de travail

6	<p>Choisir ses partenaires selon les affinités :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Augmente le risque de conflit • Donne un groupe harmonieux • Permet de croiser des expériences • Limite la créativité
7	<p>En travaillant en équipe, il faut faire preuve de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arrogance pour avoir de la valeur au sein du groupe. • Ouverture d'esprit et écoute active • accapuration du succès • Promesses intenable
8	<p>Si un membre de l'équipe croule sous le travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Je propose qu'il quitte le groupe car il n'est pas utile. • Je lui propose de l'aide • Je n'aide pas, chacun est responsable de son travail • Je critique ses compétences.
9	<p>Un malentendu survient :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Je quitte le groupe. • Utiliser tous les moyens pour écarter cette personne du groupe. • Parlez-en immédiatement à qui de droit • Se ronger les sangs pour éviter la confrontation.
10	<p>Pour motiver un collaborateur qui est chaleureux, sensible, perçoit les situations à travers le titre de ses émotions ; il faut :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le laisser seul face à un problème pour qu'il puisse le résoudre. • Se montrer compréhensif à ce qu'il ressent et l'encourager avec chaleur. • Lui dire clairement ce qu'il a à faire. • L'ignorer car les personnes sensibles sont aussi faibles.
11	<p>Pour communiquer avec un collaborateur qui a des convictions, qui perçoit la situation à travers le filtre de ses opinions, il faut :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Négliger ses opinions • L'écouter et le respecter • Etre ferme avec lui • Critiquer ses idées.
12	<p>Pour communiquer avec un collaborateur fonceur, qui aime les défis :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etre ferme avec lui. • Critiquer son comportement irréfléchi • Reconnaître ses exploits et stimuler ses défis • Négliger ses défis

13	<p>Pour communiquer avec un collaborateur calme et tranquille, il faut :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Le booster pour être plus dynamique. ● Lui donner des ordres. ● Critiquer son rythme ● Etre clair et précis sur ce qui est attendu de lui.
14	<p>Pour communiquer avec un collaborateur organisé, logique, qui pense avant d'agir, il faut :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Elaborer un plan d'action précis et être ponctuel. ● Lui donner des ordres. ● Etre convivial avec lui. ● Valoriser son organisation.
15	<p>L'évaluation du travail en équipe se fait par :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Une évaluation individuelle. ● Une évaluation du résultat global de l'équipe. ● Une auto-évaluation est suffisante. ● Une évaluation par paire.
16	<p>Pour avoir une ambiance de travail saine au sein de l'équipe :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Garder pour soi-même les informations. ● Tous les membres sont sur le même pied d'égalité. ● Les contraintes des autres ça ne me concerne pas. ● Je n'écoute personne, je reste concentré sur mon travail.
17	<p>En travaillant en équipe, il ne faut pas :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ne pas respecter les règles. ● Ne pas avoir un chef d'équipe. ● Etre présent aux réunions. ● Profiter de la situation pour ne pas travailler.
18	<p>En travaillant en équipe :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Je dois connaître la personnalité de chaque collaborateur pour savoir comment communiquer avec lui. ● Je n'ai pas besoin de ce détail puisqu'on va juste travailler. ● Je communique à ma manière, ils n'ont qu'à s'adapter. ● Un mail professionnel suffit pour communiquer.
19	<p>Le leader de l'équipe :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ne considère que ses propres idées et son propre point de vue. ● Pousse l'équipe à progresser vers la cible commune. ● Interrompt les autres lorsque ceux-ci s'expriment. ● Critique les autres lorsqu'ils présentent un point de vue différent du sien.

20	<p>Le leader de l'équipe :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Est une personne réservée et distante. • Nuit au bon fonctionnement du groupe. • Distrait le groupe de ses préoccupations. • Suggère une solution à tous les problèmes rencontrés par le groupe.
-----------	--

Les questions de la boîte chance/risque :

A	Au cours du travail en équipe, vous étiez face à une situation comme suit : un membre n'a pas réussi à accomplir sa part de travail alors il lance le blâme sur les autres. Pourquoi un tel comportement n'est-il pas juste ?
B	Faut-il imposer ses idées à l'équipe ?
C	Que faut-il faire afin de favoriser la cohésion du groupe ?
D	Quels sont les avantages d'un travail en équipe ?

ANNEXE 2

Jeu « ça tourne » Grille de réponses pour le maître du jeu

Les questions de la roue :

N°	QUESTIONS
1	<p>Imposer les partenaires de travail :</p> <ul style="list-style-type: none">• Ne présente aucun avantage.• Ça permet d'avoir une équipe riche en compétences.• Ça bloque le travail.• Ça permet de perdre du temps.
2	<p>Pour réussir le travail en équipe, il faut choisir des personnes :</p> <ul style="list-style-type: none">• Qui sont uniquement des amis proches.• Qui se connaissent un minimum.• Ayant des objectifs différents.• Qui ne veulent communiquer qu'à travers le mail.
3	<p>En travaillant en équipe :</p> <ul style="list-style-type: none">• Il faut avoir les compétences nécessaires mais aussi les bonnes attitudes.• On peut ne pas accepter une décision prise par l'ensemble de l'équipe• Il n'y a pas de leadership.• Exprimer ouvertement ses idées et son opinion ne nuit jamais à l'énergie du groupe.
4	<p>Pour réussir le travail en équipe :</p> <ul style="list-style-type: none">• Le calendrier n'est pas obligatoire.• Il faut fixer des objectifs clairs.• Une fois la répartition des tâches est faite selon les compétences, les réunions ne sont pas obligatoires.• Responsabiliser chaque membre individuellement de son travail.
5	<p>Pour motiver un collaborateur qui aime plaisanter en travaillant :</p> <ul style="list-style-type: none">• Il faut lui donner des ordres fermes.• Il faut trouver des moyens amusants pour atteindre ses objectifs.• Il faut le sanctionner pour son attitude non professionnelle.• Il faut lui rappeler les règles de travail

6	<p>Choisir ses partenaires selon les affinités :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Augmente le risque de conflit • Donne un groupe harmonieux • Permet de croiser des expériences • Limite la créativité
7	<p>En travaillant en équipe, il faut faire preuve de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arrogance pour avoir de la valeur au sein du groupe. • Ouverture d'esprit et écoute active • accapuration du succès • Promesses intenable
8	<p>Si un membre de l'équipe croule sous le travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Je propose qu'il quitte le groupe car il n'est pas utile. • Je lui propose de l'aide • Je n'aide pas, chacun est responsable de son travail • Je critique ses compétences.
9	<p>Un malentendu survient :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Je quitte le groupe. • Utiliser tous les moyens pour écarter cette personne du groupe. • Parlez-en immédiatement à qui de droit • Se ronger les sangs pour éviter la confrontation.
10	<p>Pour motiver un collaborateur qui est chaleureux, sensible, perçoit les situations à travers le titre de ses émotions ; il faut :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le laisser seul face à un problème pour qu'il puisse le résoudre. • Se montrer compréhensif à ce qu'il ressent et l'encourager avec chaleur. • Lui dire clairement ce qu'il a à faire. • L'ignorer car les personnes sensibles sont aussi faibles.
11	<p>Pour communiquer avec un collaborateur qui a des convictions, qui perçoit la situation à travers le filtre de ses opinions, il faut :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Négliger ses opinions • L'écouter et le respecter • Etre ferme avec lui • Critiquer ses idées.
12	<p>Pour communiquer avec un collaborateur fonceur, qui aime les défis :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etre ferme avec lui. • Critiquer son comportement irréfléchi • Reconnaître ses exploits et stimuler ses défis • Négliger ses défis

13	<p>Pour communiquer avec un collaborateur calme et tranquille, il faut :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Le booster pour être plus dynamique. ● Lui donner des ordres. ● Critiquer son rythme ● Etre clair et précis sur ce qui est attendu de lui.
14	<p>Pour communiquer avec un collaborateur organisé, logique, qui pense avant d'agir, il faut :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Elaborer un plan d'action précis et être ponctuel. ● Lui donner des ordres. ● Etre convivial avec lui. ● Valoriser son organisation.
15	<p>L'évaluation du travail en équipe se fait par :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Une évaluation individuelle. ● Une évaluation du résultat global de l'équipe. ● Une auto-évaluation est suffisante. ● Une évaluation par paire.
16	<p>Pour avoir une ambiance de travail saine au sein de l'équipe :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Garder pour soi-même les informations. ● Tous les membres sont sur le même pied d'égalité. ● Les contraintes des autres ça ne me concerne pas. ● Je n'écoute personne, je reste concentré sur mon travail.
17	<p>En travaillant en équipe, il faut :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ne pas respecter les règles. ● Ne pas avoir un chef d'équipe. ● Etre présent aux réunions. ● Profiter de la situation pour ne pas travailler.
18	<p>En travaillant en équipe :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Je dois connaître la personnalité de chaque collaborateur pour savoir comment communiquer avec lui. ● Je n'ai pas besoin de ce détail puisqu'on va juste travailler. ● Je communique à ma manière, ils n'ont qu'à s'adapter. ● Un mail professionnel suffit pour communiquer.
19	<p>Le leader de l'équipe :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ne considère que ses propres idées et son propre point de vue. ● Pousse l'équipe à progresser vers la cible commune. ● Interrompt les autres lorsque ceux-ci s'expriment. ● Critique les autres lorsqu'ils présentent un point de vue différent du sien.

20	<p>Le leader de l'équipe :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Est une personne réservée et distante. ● Nuit au bon fonctionnement du groupe. ● Distrait le groupe de ses préoccupations. ● Suggère une solution à tous les problèmes rencontrés par le groupe.
-----------	--

Les questions de la boîte chance/risque :

A	Il faut prendre ses responsabilités et éviter de jouer la victime. Il faut être capable de se regarder pour tenter de s'améliorer : c'est la clé de la réussite.
B	Il faut trouver la juste mesure en usant de toutes ses compétences, engagement, talent pour apporter des idées, être créatif, prendre des initiatives, faire partager sa motivation.
C	<p>Afin de favoriser la cohésion du groupe :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Faire circuler l'information pour en faire profiter tous les membres ● Faire preuve de politesse et de courtoisie (bonjour, STP, merci...) ● Faciliter le travail des autres (être proactif) ● Les contraintes des autres ça ne me concerne pas ● Inviter les binômes à prendre un café
D	<p>Le travail en équipe entraîne :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● L'acquisition d'une autonomie ● L'amélioration de ses compétences ● L'enrichissement de ses connaissances ● L'épanouissement ● Le perfectionnement

ANNEXE 3

Fiche de suivi du score

Les règles du jeu

- Si l'équipe répond correctement à la question de la roue, elle marque 1 point sinon 0 point.
- Si l'équipe répond correctement à la question de la boîte, elle marque 3 points sinon elle ne marque rien.

Equipe	Les tirages	La roue		La boîte		Bonus	Score final
		N° de la question	points	question	points		
Equipe 1	1 ^{er} tirage						
	2 ^{ème} tirage						
	3 ^{ème} tirage						
	4 ^{ème} tirage						
	5 ^{ème} tirage						
Equipe 2	1 ^{er} tirage						
	2 ^{ème} tirage						
	3 ^{ème} tirage						
	4 ^{ème} tirage						
	5 ^{ème} tirage						
Equipe 3	1 ^{er} tirage						
	2 ^{ème} tirage						
	3 ^{ème} tirage						
	4 ^{ème} tirage						
	5 ^{ème} tirage						
Equipe 4	1 ^{er} tirage						
	2 ^{ème} tirage						
	3 ^{ème} tirage						

	4 ^{ème} tirage						
	5 ^{ème} tirage						

ANNEXE 4

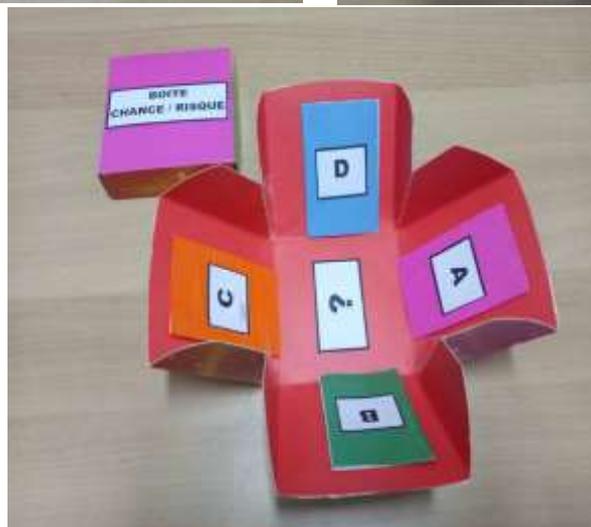
Fiche d'observation

Nom et prénom de l'observateur :

Nom et prénom de l'observé :

Les critères	Les observations
L'écoute
La responsabilité
L'implication
Le partage
Le respect de l'autre
Le respect du temps
L'adaptation
La prise d'initiative
Ouverture d'esprit
Echange
Motivation
Communication

ANNEXE 5



ANNEXE 6

