



évolud'

BILAN FORMATION

Résonances

Participant·es :	de 4 à 20
Durée :	20 à 30 min
Matériel :	autant de decks de cartes que de personnes

Objectif & Résumé

Faire le bilan d'une session de formation

Sur le modèle du speed-dating, les participants s'assoient par paires et changent de partenaire toutes les 3 minutes, en répondant chaque fois à une nouvelle question-bilan portant sur leur progression, leur ressenti ou leurs projets d'application.

Mise en place

Disposez les chaises en deux rangées face à face, avec le même nombre de chaises dans chaque rangée (rangée A et rangée B).

S'il y a un nombre impair de participant·es, prenez la place manquante ou formez un trio.

Prévoyez un minuteur (projeté) et un dispositif pour indiquer la fin du temps.

Distribuez un deck de cartes par personne.

Consigne et animation

PHASE 1 : QUESTIONNEMENT (à répéter au moins 5 fois)

1. Annoncez la couleur et le nom de la thématique choisie

2. Top départ chrono : vous disposez de 3 minutes :

Minute 1 : « choisissez une carte parmi celle de la couleur demandée. Posez la question à la personne en face de vous. Elle vous répond à voix haute, vous écoutez sans interrompre. »

Minute 2 : « On inverse les rôles : la personne en face de vous vous pose une question et vous y répondez. »

Minute 3 : « échange libre : réagissez, posez vos questions, partagez vos points de vue ("tiens, moi je n'avais pas vu ça comme ça"...). »

3. Signal de fin (pour ma part, j'utilise un bol tibétain, car cela s'entend bien, et c'est non agressif)
4. Rotation
« Décalez-vous d'une chaise vers la droite (si vous êtes au bout de la rangée, changez de rangée. Vous vous retrouvez ainsi face à un nouveau partenaire. »

Répétez ce cycle de question 5 fois minimum pour passer toutes les couleurs.
Vous pouvez évidemment proposer plusieurs fois la même couleur pour favoriser l'ancrage et la réflexion.

Voici l'ordre que je vous conseille d'utiliser pour les questions :



Bleu clair - Apprentissage

Permet de revenir sur ce qui s'est passé : un constat positif et facile à formuler, idéal pour se mettre en confiance au début de cette activité de bilan.



Jaune - Mise en pratique

Permet de se projeter vers un futur très proche et personnel : la semaine qui suit. Cela favorise le passage à l'action à l'issue de la formation.



Vert - Réflexion

Ouvre le regard vers un horizon plus large, en acceptant un peu plus d'incertitude (ce qui reste flou, ce qui a été bousculé)



Bleu - Transmission

Tourne vers les autres, ce qui demande une dose supplémentaire d'exposition. Cette montée progressive de l'individuel vers le collectif permet à chaque participant d'aborder cette catégorie portée par la confiance acquise dans les questions précédentes.



Rouge - Amélioration

Sert avant tout au formateur pour ajuster ses prochaines sessions. La placer à la fin crée une transition naturelle vers la capitalisation collective qui clôt l'activité.

PHASE 2 : MISE EN COMMUN (10min)

Après la dernière rotation, offrez un temps de partage collectif :

Au final, vous aurez répondu à 5 questions, face à 5 partenaires différents, et vous aurez aussi entendu 5 personnes différentes y répondre. "Qu'est-ce qui vous a marqué dans ces échanges ? Y a-t-il une réponse entendue chez un collègue qui vous a particulièrement parlé ? »

Laissez la parole circuler, sans tour de table ni découpage par catégorie.

Vous pouvez relancer si besoin. Par exemple avec ces questions :

« *Y a-t-il une réponse sur la mise en pratique qui vous a donné une idée pour vous-même ?* »

« *Quelqu'un a-t-il dit quelque chose que vous aimeriez essayer de partager en rentrant ?* »

PHASE 3 : CLOTURE / AMÉLIORATION CONTINUE

Pour clore, demandez à chacun·e d'écrire sur un petit papier un conseil ou une amélioration pour la prochaine session, de le plier et de le déposer dans une boîte de manière anonyme.

Précisez que vous les lirez après coup.

Adaptation

MOINS DE TEMPS

Passez seulement 2 min par question (1 min chacun sans temps d'échange libre), puis faites seulement 5 min de temps collectif.

PLUS DE PARTICIPANT·ES

Fonctionnez de la même manière, mais au lieu de distribuer des cartes à chacun, vous projetterez la question que vous choisirez. Vous laissez moins de liberté, mais vous pouvez animer de plus grand groupe.

Pourquoi cela fonctionne

- La répétition variée à chaque round mobilise l'« effet de test » (testing effect) : se remémorer et reformuler une information l'ancre bien mieux que de la relire ou l'écouter passivement.
- Le rythme et le changement de partenaire maintiennent un niveau d'éveil propice à l'attention, à un moment de la formation où elle a tendance à retomber.
- L'ordre des couleurs suit une logique de sécurité psychologique progressive : on commence par quelque chose de facile et valorisant (Apprentissage) avant d'aller vers plus d'exposition (Transmission), ce qui aide chacun à oser prendre la parole.
- La mise en commun orale s'appuie sur l'apprentissage social : entendre les apprentissages des autres enrichit et valide les siens propres, et révèle une progression collective plus riche que ce que chacun percevait seul.
- Le mot anonyme final limite le biais de désirabilité sociale, favorisant des retours sincères pour l'amélioration continue (sans casser la dynamique positive de la mise en commun qui précède).

évolud'

Apprentissages

Une chose que tu ne savais pas faire avant la formation et que tu sais faire maintenant ?

Apprentissages

Si tu devais résumer en une phrase l'idée ou l'outil le plus important de ces journées, ce serait lequel et pourquoi ?

Apprentissages

Quelque chose qui te semblait compliqué ou flou au début et qui te paraît simple maintenant ?

Mise en pratique

Quelle compétence vas-tu utiliser en premier, très concrètement, dès la semaine prochaine ?

Mise en pratique

Quel sera ton premier pas pour passer à l'action ?
Comment vas-tu t'organiser ?

Mise en pratique

Dans un mois, comment sauras-tu que tu as réussi à mettre ce que tu as appris en pratique ?
À quoi ça se verra ?

Reflexion

Qu'est-ce qui t'a le plus surpris pendant cette formation ?

Reflexion

Quelle question reste encore ouverte pour toi, sur quoi aimerais-tu continuer à creuser ?

évolud'

Creative Common NC - BY - SA

Résonances

évolud'
Suzon Beaussant

Creative Common NC - BY - SA

Résonances

évolud'
Suzon Beaussant

Creative Common NC - BY - SA

Résonances

évolud'
Suzon Beaussant

Creative Common NC - BY - SA

Résonances

évolud'
Suzon Beaussant

Creative Common NC - BY - SA

Résonances

évolud'
Suzon Beaussant

Creative Common NC - BY - SA

Résonances

évolud'
Suzon Beaussant

Creative Common NC - BY - SA

Résonances

évolud'
Suzon Beaussant

Creative Common NC - BY - SA

Résonances

évolud'
Suzon Beaussant

évolud'

Reflexion

Y a-t-il une idée qui a bousculé une habitude ou une façon de voir que tu avais avant ?

Transmission

Si tu devais expliquer en 30 secondes à un collègue qui n'a pas suivi la formation ce qu'il doit absolument retenir, que lui dirais-tu ?

Transmission

Qu'est-ce que tu as envie de partager avec ton équipe ou ton entourage en rentrant ?

Transmission

Y a-t-il une personne précise à qui tu penses en sortant de cette formation, et que voudrais-tu lui dire ou lui montrer ?

Amélioration

Quel conseil donnerais-tu au formateur pour la prochaine session ?

Amélioration

Y a-t-il un moment de la formation que tu aurais aimé plus long, plus court ou organisé différemment ?

Amélioration

Qu'est-ce qui aurait pu rendre cette formation encore plus utile pour toi, concrètement ?

évolud'

Creative Common NC - BY - SA

Résonances

évolud'
Suzon Beaussant

Creative Common NC - BY - SA

Résonances

évolud'
Suzon Beaussant

Creative Common NC - BY - SA

Résonances

évolud'
Suzon Beaussant

Creative Common NC - BY - SA

Résonances

évolud'
Suzon Beaussant

Creative Common NC - BY - SA

Résonances

évolud'
Suzon Beaussant

Creative Common NC - BY - SA

Résonances

évolud'
Suzon Beaussant

Creative Common NC - BY - SA

Résonances

évolud'
Suzon Beaussant

Creative Common NC - BY - SA

Résonances

évolud'
Suzon Beaussant