**STRATEGIE KAPLA**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Accueil Présentation Mise en route** | **Apprentissage et connaissance** | **Débriefing Retex Synthèse** | **Evaluation** | **Eprouver S’entraîner** | **Analyse de situation** | **Démarche de projet** |
|  |  |  |  | **X** |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Objectifs** | **Pour les stagiaires :** * Prendre conscience des enjeux de la constitution d’un groupe de travail, des différents ressentiments liés au travail de groupe et aux rôles de chacun.
* Développer au sein d’une équipe des compétences pour améliorer l’efficacité du travail de groupe :

- Développer l’écoute de l’autre- Développer sa capacité à travailler sur un objet qui appartient au groupe - Développer l’efficience de sa prise de parole- Construire une culture commune du travail de groupe avec un cadre et des règles* Passer d’un cadre de travail extérieur et imposé, à une culture commune intériorisée.

**Pour les formateurs :** * Développer des connaissances et des compétences, ainsi qu’une expérience commune dans un groupe réel (déjà constitué avant l’intervention et qui continuera à exister après l’intervention), dans l’objectif de la création d’un groupe de travail.
 |
| **Méthodologie** | **Durée : TOTAL 1h30 à 2h00****Durée :** **1ère SITUATION : 15 à 20 minutes**Objectifs :* Prendre conscience des enjeux de la constitution d’un groupe de travail, des différents ressentiments liés au travail de groupe et aux rôles de chacun.
* Construire une culture commune du travail de groupe

**Déroulement :**Mise en place :« Vous allez constituer des équipes de 5 ou 6 personnes.L'objectif sera de réaliser la plus haute tour en baguettes « Kapla » en 2 minutes. On compare les tours au terme des 2 minutes, elles doivent tenir debout. Toutes les équipes ont le même nombre de pièces.La constitution des équipes est libre. »*La consigne est volontairement donnée avant la constitution des équipes. Plusieurs espaces avec un stock de baguettes en bois sont prêts à accueillir les différentes équipes. Avant de démarrer le chronomètre, un temps est laissé à chaque équipe afin de se concerter pour la stratégie à mettre en place. Aucune consigne n’est donnée à ce sujet (on dit simplement que l’on va bientôt lancer le chronomètre).**Dans la mesure du possible, on évite les équipes avec un effectif trop faible (3 ou 4). L’accès à l’espace de réalisation était relativement petit (une table), un effectif de 5 à 6 personnes crée un « sur-effectif » volontaire.**Dès la première phrase de consigne, les formateurs observent les différents comportements, attitudes, les remarques, les expressions…*Retour :A l'issue du jeu (on peut constater l'équipe vainqueur), on réalise un retour sur le « travail » en équipe : que s’est-il passé « dans votre tête » depuis la phrase « vous allez constituer des équipes de 5 ou 6 personnes » jusqu’à la fin des 2 minutes ? Quelles stratégies, sur la base de quels éléments, quelles décisions, quelles émotions…- la constitution : le « choix » de ses partenaires, en fonction des affinités, des compétences. Il a pu y avoir des déceptions (peur de se retrouver avec quelqu'un qui accepte peu les décisions, quelqu'un qui ne participe pas...), ou au contraire des satisfactions (avec quelqu'un dont la compétence est reconnue, ou qui reconnaît notre compétence...), des représentations des compétences de chacun…- la répartition des « rôles » : un leadership pour la décision stratégique, des personnalités qui se mettent en avant, d'autres en retrait, des exécutants, des compromis, des tensions, des régulateurs...- La stratégie choisie : comment a-t-elle été décidée, par qui ? Qui a réalisé la construction ?- Le ressentiment de chacun : y a-t-il eu des déceptions, des gens qui n'ont pas pu exprimer leurs idées, leurs envies, des frustrations, quelle place peut-on faire à ces émotions ?L'idée est de faire émerger tout ce qui a pu se jouer au niveau des émotions dans la constitution des groupes, la mise en place de la stratégie, et la réalisation. Montrer comment les représentations que l'on se fait des compétences de chacun, la façon dont on va transformer la tâche (gagner, passer un bon moment, se mettre en valeur ou en retrait) orientent nos choix et nos attitudes. |
| **Matériel** | * Salle modulable pour travailler en îlots, possibilité d’utiliser les Kapla sur les îlots.
* 100 baguettes type « Kapla » par petit groupe
* Tableau blanc ou paperboard
 |
| **Conditions de réussite** | **Taille du groupe : 16 à 24 personnes****Compétences du formateur activées :*** Observer dès les premiers instants les réactions, dès l’annonce de la première consignes, ainsi que le langage paraverbal tout au long de la construction des tours (notamment les personnes mises à l’écart ou en tension.

**Précautions :*** Si des tensions existent au sein du groupe, la première situation peut être un « révélateur »…
* Des stagiaires peuvent être surpris par l’aspect « non sérieux » et ludique de la première situation.

**Niveau de difficulté : \*\*** (Observation des réactions lors des situations) |
| **Variantes** | Le principe est de construire quelque chose en équipe, la tour en Kapla est une possibilité, il en existe d’autres. |