

IMPROV PROTOTYPING

Développer des solutions efficaces aux défis chroniques tout en s'amusant sérieusement

Improv Prototyping est une méthode qui aide les groupes à explorer de nouveaux comportements face à des situations difficiles, de manière ludique, créative et improvisée. Cette méthode repose sur des cycles rapides de suggestions visant à résoudre un problème identifié à travers des tactiques partagées. Le problème est abordé en trouvant des solutions simples à de petits éléments, qui s'assemblent progressivement pour créer un outil innovant de résolution. Quatre rôles clés guident la dynamique de cette méthode: le directeur créatif, les acteurs, les observateurs.

Objectif:
Développement

Taille du groupe:
Moins de 20 participants

Durée:
1 à 2 heures

Adapté au multilingue: Non

UTILISEZ CETTE MÉTHODE POUR:

- Transformer la théorie en pratique: l'improvisation est une répétition pour des situations réelles.
 - Diviser une tâche intimidante en segments plus petits.
 - Impliquer et concentrer l'imagination de tous pour résoudre des défis complexes.
 - Créer une alternative amusante aux formations sèches ou moins productives.
 - Travailler au-delà des barrières fonctionnelles et disciplinaires.
 - Apprendre de ses pairs qui possèdent des comportements résolvant le problème.
-

Niveau d'interaction:
Élevé

ÉTAPES POUR APPLIQUER LA MÉTHODE: _____

L'ESPACE ICI
PEUT ÊTRE
REPLI AVEC
VOS NOTES



Préparation

1. Définissez l'objectif de l'activité d'apprentissage et le thème principal de la session en ligne — par exemple, les défis rencontrés au travail.
2. Identifiez des sous-thèmes liés au thème principal où des défis peuvent apparaître (exemples: réunions, cantine, collègues difficiles, etc.).
3. Présentez les quatre rôles: régisseur (stage manager), directeur créatif, facilitateur, et acteurs.
 - Pour le rôle d'évaluateur, créez une directive précisant les points d'attention lors de l'évaluation des scénarios.
4. Choisissez l'outil technologique à utiliser et familiarisez-vous avec ses fonctionnalités.
 - Concevez et préparez l'espace en ligne pour que les participants travaillent en petits groupes de 4 personnes. Créez des salles de sous-groupes (breakout rooms).

Déroulement

1. Présentez aux participants l'objectif de l'activité et expliquez les rôles.
2. Expliquez la procédure de l'activité:
 - Demandez aux participants de réfléchir à un défi chronique frustrant (un scénario) dans leur milieu professionnel.
 - Proposez un sondage où les participants votent pour les thèmes où leurs défis peuvent être classés. Formez de petits groupes selon les votes, en fonction des thèmes retenus.
 - Dans les petits groupes, invitez chaque participant à présenter son scénario. Après écoute, le groupe choisit un scénario à jouer en plénière.
 - Attribuez les rôles: la personne dont le défi a été choisi devient directeur créatif, les autres deviennent acteurs.
 - Les groupes pratiquent leur scénario en envisageant des variations possibles.

L'ESPACE ICI
PEUT ÊTRE
REPLI AVEC
VOS NOTES



- Tous les participants se rassemblent dans la salle principale, et de nouveaux rôles sont attribués. Ensuite, les groupes présentent leurs scénarios pendant que les observateurs regardent et que les évaluateurs prennent des notes, telles que des questions, des commentaires ou des idées, en fonction de ce qu'ils observent.
- Après chaque présentation, les évaluateurs partagent leurs notes, et les scénarios sont discutés. Remarque: Selon le temps disponible, les variations suivantes peuvent être envisagées: les groupes rejouent leur scénario après avoir reçu les commentaires des évaluateurs (variation 1), ou les groupes présentent jusqu'à 3 variations du même défi, puis discutent avec l'ensemble du groupe sur la base des commentaires reçus sur les différentes variations.
- 3. Partagez votre écran avec un sondage vierge, où les thèmes généraux sont visibles.
- 4. Invitez les participants à réfléchir à un défi chronique frustrant dans leur environnement de travail et à voter pour le thème dans lequel ce défi se classe le mieux (2 minutes).
- 5. Répartissez les participants par thème en petits groupes de maximum 4 / 5 personnes et déplacez-les dans des salles de sous-groupes. Pensez à nommer les salles selon les thèmes identifiés.
- 6. Laissez aux groupes 5 minutes pour présenter leurs scénarios, 2 minutes pour choisir le scénario qu'ils souhaitent jouer en séance plénière, et 20 minutes pour pratiquer le scénario, soit dans une seule variation (variation 1), soit dans plusieurs variations (variation 2). Rappelez aux participants les rôles et leurs responsabilités.
 - **Remarque:** Vérifiez chaque groupe pendant ce temps.
- 7. Ramenez tous les participants dans la salle principale et assignez de nouveaux rôles. Le facilitateur est le régisseur, les groupes qui présentent ont leurs propres acteurs et un directeur créatif, les participants volontaires sont les évaluateurs, et le reste des participants sont des observateurs.
 - **Remarque:** Le rôle et le moment pendant l'activité d'apprentissage déterminent si les caméras et/ou les micros doivent être activés ou désactivés.

L'ESPACE ICI
PEUT ÊTRE
REPLI AVEC
VOS NOTES



8. Expliquez l'ordre et la procédure de présentation des groupes, ainsi que ce qui suit.
9. Lancez les présentations. Déterminez le temps nécessaire pour le reste de l'activité d'apprentissage en fonction du temps disponible et de la variation choisie (1 ou 2).
 - Avant/Après chaque présentation, faites un bref débriefing de l'action.
10. Concluez l'activité d'apprentissage en invitant tous les participants à voter pour leur scénario préféré et à s'exprimer sur l'activité d'apprentissage.

CONSEILS PRATIQUES SUR LES OUTILS: ---

Le principe du «Oui, et» en improvisation expliqué:

https://www.youtube.com/watch?v=DphjhudlZis&ab_channel=BigThink

Échauffements d'improvisation: <https://www.learnimprov.com/warm-ups/>

Apprentissage ludique: <https://medium.com/the-liberators/playful-learning-with-improv-prototyping-18dc4ab4a304>
