

REVUE APRÈS ACTION

Analyser et réfléchir pour apprendre à l'avenir

La Revue après action (After Action Review) est une méthode qui favorise une réflexion participative et une analyse d'actions achevées afin d'améliorer les performances et les solutions futures. Guidés par un facilitateur, les participants examinent ensemble ce qui s'est passé dans une situation donnée, le comparent à ce qui était prévu, discutent des raisons pour lesquelles cela s'est déroulé ainsi, et identifient les enseignements à tirer pour l'avenir. L'ouverture, l'honnêteté et l'engagement envers l'apprentissage sont essentiels pour tirer pleinement parti de cette méthode.

Objectif:
Construction de connaissances

Taille du groupe:
< 20, 21 - 50

Durée:
30 min - 1 heure

Adaptation multilingue:
Non

UTILISEZ CETTE MÉTHODE POUR:

- Favoriser une réflexion précise sur le processus d'apprentissage.
 - Produire des évaluations objectives, sans critique personnelle.
 - Reformuler l'expérience pour en donner une image claire et cohérente et réitérer les leçons apprises.
 - Déterminer des actions concrètes pour appliquer les apprentissages dans un futur proche.
 - Préparer la Phase 3 de l'approche d'apprentissage hybride, soit en facilitant une activité d'apprentissage en ligne, soit en examinant les résultats lors de la formation en présentiel.
-

Niveau d'interaction:
Élevé

L'ESPACE ICI
PEUT ÊTRE
REPLI AVEC
VOS NOTES



ÉTAPES POUR APPLIQUER LA MÉTHODE: _____

Préparation

1. Définir l'objectif de cette activité d'apprentissage, le sujet, et l'action à examiner.
2. Définir le nombre de participants nécessaires pour prendre part à la session.
 - Évaluer si le nombre de participants peut être géré par un seul facilitateur (variante 1) ou plusieurs facilitateurs (variante 2).
3. Définir l'outil que vous allez utiliser et vous familiariser avec ses fonctionnalités.
 - Concevoir et préparer l'espace en ligne pour l'activité d'apprentissage. Si plusieurs facilitateurs rejoignent la session, créer des salles de sous-groupes.
4. Informer les participants de l'objectif de l'activité d'apprentissage et de l'action à examiner.
 - Préciser que l'activité d'apprentissage est un processus sans jugement qui vise à recueillir des faits.
5. Expliquer la procédure de l'activité d'apprentissage:
 - Variante 1: Les participants travaillent conjointement avec le facilitateur.
 - Variante 2: Les participants sont répartis en groupes selon le nombre de participants et de facilitateurs disponibles. Des sessions parallèles sont organisées.
 - Les participants répondent à des questions pour examiner un plan d'action spécifique en se concentrant sur les faits. Ensuite, ils comparent le plan et la réalité afin d'identifier et de discuter des réussites et des points à améliorer. Enfin, les participants génèrent des plans d'action pour améliorer la performance future.
 - Le facilitateur documente les points clés durant la session.

Exécution

1. Commencer l'activité d'apprentissage:
 - Si variante 1: passer à l'étape 8.
 - Si variante 2: répartir les groupes en fonction du nombre de participants et de facilitateurs disponibles, et les distribuer dans des salles de sous-groupes

L'ESPACE ICI
PEUT ÊTRE
REPLI AVEC
VOS NOTES



2. Présenter les questions une par une dans l'ordre le plus logique, en laissant suffisamment de temps pour la réflexion.
 - Documenter tous les points clés. Si possible, les rendre visibles à tout le groupe pendant la session. Par exemple, vous pouvez utiliser un tableau blanc, ou partager votre écran en écrivant sur un document ou une diapositive.
 3. Encourager les participants à partager leurs réflexions collaboratives.
 - Première question: que devait-il se passer?
 - La première question permet de créer une compréhension commune des objectifs de l'activité d'apprentissage examinée.
 - Deuxième question: qu'est-ce qui s'est réellement passé?
 - La deuxième question traite des résultats et des conséquences réelles des activités.
 - Troisième question: pourquoi y a-t-il eu une différence? (entre le plan et la réalité).
 - La troisième question permet de découvrir les causes du résultat final afin de comprendre les conséquences des actions, des décisions et des facteurs d'influence.
 - Quatrième question: qu'a-t-on appris de cela?
 - La quatrième question fait émerger des idées et des perspectives sur ce qu'il convient de faire ensuite. Cela générera une série d'actions qui mèneront à des résultats plus positifs à l'avenir et renforceront le changement.
 - Remarque: Clôturez la session lorsque les participants ont épuisé toutes leurs idées et répondu à toutes les questions exploratoires.
 4. Faire un débriefing et inviter les commentaires ou questions pour évaluer l'apprentissage des participants (variante 1) ou ouvrir une discussion finale avec tous les participants (variante 2).
 - Pour les deux variantes, partager les notes enregistrées avec vos participants après la session pour référence future.
-

L'ESPACE ICI
PEUT ÊTRE
REPLI AVEC
VOS NOTES



Recommandations:

- Essayez d'appliquer cette méthode immédiatement après l'activité ou le projet d'apprentissage afin de garantir que l'expérience soit encore fraîche dans la mémoire des participants.
- En cas de réactions hésitantes de la part des participants, essayez de demander à chacun d'exprimer par écrit une pensée positive et une pensée négative, puis demandez aux participants de publier leurs idées pour que tout le monde puisse en discuter plus tard dans la session.
- Intégrez cette méthode dans des routines régulières d'apprentissage ou d'opérations pour garantir un flux constant de retours constructifs.

