

LE DEBRIEF 3-2-1 RDA

Animer un débriefing d'animation « à chaud ».

Pourquoi travailler en amont le débriefing de son animation ?

⇒ Parce que trop souvent on assiste à des animations qui se terminent en queue de poisson, faute de temps, de préparation, d'intérêt pour cette phase pourtant essentielle et qui donne son sens à l'action d'EADSI.

N'oublions pas que le jeu ne se suffit pas à lui-même...

L'enjeu du débriefing :

C'est faire le lien entre le vécu d'une mise en situation, d'un jeu de rôle, d'un processus participatif et la nécessité d'aller vers un changement social. C'est s'inscrire réellement dans la démarche « déclencher-comprendre-agir » en permettant aux participants, en sortant du jeu, de se réapproprier le sens de ce qui vient d'être mis en scène, d'en comprendre la portée et les enjeux dans le monde qui les entoure.

Le débriefing, tout comme l'outil, est aussi au service de l'objectif de la séance. On ne fait pas le même débrief selon l'objectif pédagogique qu'on s'est fixé.

Changement de tempo et prise de distance :

L'animation, par son côté ludique et participatif, implique en direct le participant en tant qu'acteur d'une situation, il est « à fond » dans son rôle (si l'animation a fonctionné). Si on ne prend pas le temps du débriefing, le participant reste dans l'élan de l'animation et ne fait pas forcément le lien avec sa situation dans le jeu et le monde réel. Au sortir de l'animation il est essentiel de marquer une rupture et d'annoncer la phase de débriefing. Cela permet de « sortir du jeu » et de prendre de la distance, de redevenir soi-même. C'est une phase d'ouverture du débat au-delà de ce qui vient d'être joué.

Pour préparer un débrief : essayer de varier la forme du débrief, par exemple une forme écrite et orale + le ressenti et l'analyse du processus qui vient d'être joué...

De l'intensité du jeu au sas de décompression jusqu'à la construction d'alternatives :

Choisir la forme du débriefing...

oral / écrit

individuel / collectif

rédigé / schématisé / expression libre (patates du ressenti/smileys, prise de parole devant le groupe, petit texte, axes des alternatives (individuel/collectif- facilement réalisable, difficilement réalisables, local-international, individuel-collectif), saynètes théâtrales, boîte à messages, flèches et cibles d'évaluation ou débat...)

...pour aborder le fond. (3-2-1 RDA pour s'en souvenir !)

Trame proposée, à adapter pour construire votre débriefing :

1. **Résultats** : Annoncer les résultats du jeu ou les constats (ex : nombre de points de chaque équipe ; répartition finale des produits du jeu ; photo finale avec légende pour le jeu des chaises ; vote final ; délibération ; félicitation des joueurs...) ou sortir du jeu par une phrase comme « Le jeu est fini », ou qui laisse l'imaginaire de côté pour faire place à la réalité « ex : nous allons laisser cette usine de fabrication pour revenir à notre réalité »

Objectif : Clôturer le jeu pour permettre aux participants d'en sortir. Phase de transition.

2. **Ressenti** : inciter les participants à exprimer leur ressenti / émotions à chaud à la fin du jeu (ex : chaque participant exprime son ressenti par 1 mot, ou choisit une patate du ressenti...).

Objectif : 1^{er} sas de décompression sur le vécu/les tensions accumulées pendant le jeu.

3. **Retours** de l'observateur : l'observateur aura au préalable noté les phrases clés prononcées par les participants pendant le jeu, pendant le débriefing il les relit telles quelles aux participants sans les nommer. Il peut aussi raconter ce qu'il a observé sans que ce soit des citations ex : comment se sont organisés les groupes, qui a pris des initiatives, comment les joueurs ont réagi face à telle consigne...

Objectif : prendre conscience de ses propres réactions pendant le jeu. Se regarder en tant que joueur permet de sortir du jeu. 2^{ème} sas de décompression.

4. **Déconstruire** le système-jeu:

Questionner les participants sur le jeu (en plénière ou en sous-groupes) : Qu'est-ce qui s'est passé ? Quelles organisations, quelles stratégies ont été mises en place ? Quelles difficultés ont émergé ? A quelles représentations du monde ce jeu renvoie-t-il ?

Objectif : identifier le processus mis en œuvre et comprendre les mécanismes (excluants, discriminants, compétitifs...) représentés dans le jeu.

5. Liens avec la réalité / mise en **Débat**

Inciter les participants à faire le lien entre le jeu vécu et la réalité. Organiser un débat autour d'une question centrale posée par le jeu (ex : notion de justice sociale, travail des enfants, équité vs. égalité...). Il est préférable de se concentrer sur une question, en fonction de l'objectif de la séance plutôt que d'essayer de tout débriefer sans aller en profondeur

Il est possible aussi de questionner les similitudes ou les différences du jeu avec la réalité (« cette situation vous paraît-elle réaliste/exagérée, pourquoi » ?)

Objectif : faire le lien entre le jeu vécu et les enjeux sociaux/de développement dans lesquels nous sommes pris.

6. Quelles **Alternatives** ?

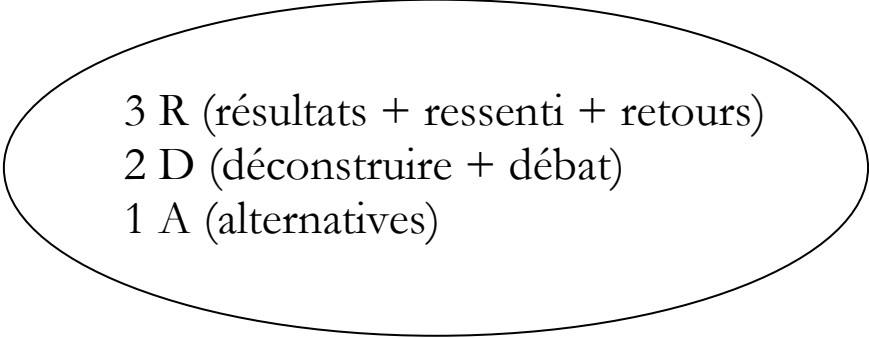
Terminer sur une impasse suite à la représentation d'inégalités et d'injustices réelles dans le monde peut entraîner un défaitisme général. L'enjeu est donc ici au contraire de construire ou de réfléchir à des alternatives avec les participants, des alternatives à leur échelle, réalisables et concrètes ! Ces alternatives à créer et inventer ensemble peuvent être :

- Individuelles ou collectives...
- Locales ou internationales...
- Au quotidien, ponctuelles ou sous forme de projet à moyen ou long terme...

Objectif : rebondir de manière positive et faire le lien avec l'engagement du participant. En effet, il ne subit pas le système, il est acteur de changement.

En synthétique le débrief « 3-2-1 RDA » ça donne :

LE DEBRIEF



3 R (résultats + ressenti + retours)
2 D (déconstruire + débat)
1 A (alternatives)