

Guide de réflexion

pour des sessions d'entraînement de SpD

*Sans réflexion
c'est « juste du
sport ».*

Introduction:

La réflexion comme élément clé des sessions de SpD¹

La réflexion **fait la différence** entre une séance de sport pour le développement (SpD) et une séance de sport ordinaire. La réflexion sur une seule activité de SpD ou sur des sessions de SpD entières est essentielle pour établir un lien entre le développement des compétences de vie et la transposition de ces compétences dans les contextes de la vie quotidienne. Sans réflexion, il n'y aura ni connexion ni transfert des compétences dans des situations de la vie quotidienne et, par conséquent, il n'y aura pas d'impact. La partie réflexion permet d'approfondir la compréhension de ce qui a été appris pendant la session et soutient les processus d'apprentissage. Il est important de s'assurer que ce processus bénéficie de suffisamment de **temps et d'attention**.

*Pas de réflexion
– pas d'impact*

Il existe de nombreuses façons de mener une réflexion, mais certains **éléments clés** doivent être pris en considération. Ce guide vous aide à comprendre l'importance de la réflexion pour développer des compétences et des aptitudes à la vie quotidienne, ainsi que pour retenir de ce qui a été appris pendant la session. Tout d'abord, nous expliquerons le processus d'apprentissage des enfants et des jeunes dans le cadre des programmes de SpD et comment les compétences acquises lors de ces programmes de SpD peuvent être transférées dans des situations de la vie quotidienne. Ensuite, nous donnerons des informations sur le moment où la partie réflexion doit avoir lieu pendant les sessions de SpD et nous expliquerons en détail, étape par étape, comment la mettre en œuvre. À la fin du guide, vous trouverez différents exemples de méthodes de réflexion que vous pouvez utiliser pour mener votre réflexion.

Comprendre le processus d'apprentissage:

Comment les compétences peuvent-elles être transférées dans des situations de la vie quotidienne?

Le sport et les jeux peuvent être utilisés pour rendre des expériences significatives possibles. Sur la base de ces expériences, il existe différentes théories d'apprentissage qui ont inspiré les approches existantes de l'enseignement du SpD. Certaines de ces théories d'apprentissage sont étroitement liées à la partie réflexion des sessions de SpD.

*Apprendre, c'est
saisir l'expérience
et la transformer.*

Dans ce guide, nous faisons référence à la **théorie de l'apprentissage par l'expérience** développée par David Kolb au début des années 1980. Ici, l'apprentissage est " le processus par lequel la connaissance

¹ Même si nous menons une réflexion approfondie dans chacune de nos sessions de SpD, il se peut que nous ne voyions pas de changements dans le comportement de nos participant·es. Il y a plusieurs autres indicateurs qui influencent le développement personnel de nos participant·es et il y a toujours un manque de preuves substantielles pour démontrer le potentiel du sport pour ce développement. Pour mesurer les résultats et l'impact ultérieur de nos interventions de SpD, il est nécessaire d'avoir un système de suivi et d'évaluation (S&E). [ICI](#) vous pouvez en apprendre plus sur les fonctions fondamentales du S&E et sur la façon dont un cycle de projet peut se présenter.

est créée par la transformation de l'expérience ", où " la connaissance résulte de la combinaison de la saisie de l'expérience et de sa transformation " (Kolb, 1984). La théorie de l'apprentissage par l'expérience est visualisée dans un "**cycle d'apprentissage en quatre étapes** dans lequel la personne qui apprend "touche toutes les bases"" (McLeod, 2017) : (1) l'expérience concrète, (2) l'observation réfléchie, (3) la conceptualisation abstraite et (4) l'expérimentation active.

Cette théorie suggère que l'**apprentissage profond et durable** se produit lorsque nous nous engageons dans une expérience émotionnelle et puissante avant de prendre du recul et de réfléchir à cette expérience, puis d'interpréter et d'essayer de lui donner un sens et enfin de tester nos nouvelles capacités dans d'autres situations.

En d'autres termes, l'apprentissage peut être maximisé en impliquant activement les participant·es autant que possible dans les **activités, la réflexion et la discussion**. Ce processus d'apprentissage permet aux participant·es de donner naissance à de nouvelles idées ou à une modification de leurs propres concepts existants. La dernière étape du cycle d'apprentissage comprend l'**expérimentation active** – les personnes qui apprennent appliquent leur(s) idée(s) au monde qui les entoure et voient ce qui se passe (GIZ & SPIN, 2020b).

Timing:

Quand la réflexion doit-elle avoir lieu ?

Dans un souci de durabilité, la réflexion doit devenir une routine pour toutes les sessions d'entraînement. Pour créer une atmosphère d'apprentissage agréable pour vos participant·es, veillez à trouver **un bon équilibre entre le jeu et la réflexion** dans vos sessions. Tout d'abord, vos participant·es doivent apprécier la session et s'amuser pendant les activités et les jeux.

Essayez d'observer attentivement les participant·es pendant les activités et les jeux afin d'identifier les moments d'enseignement importants (voir ci-dessous) auxquels vous pourrez vous référer pendant la réflexion. Il est donc préférable de procéder à la réflexion **immédiatement après l'activité ou le jeu**. Toutefois, si vous avez plusieurs jeux axés sur les mêmes compétences, vous pouvez également mener la réflexion après. En tant qu'entraîneur·euses, vous êtes les mieux placées pour connaître vos participant·es ! Essayez de sentir l'humeur du groupe pour trouver un bon équilibre entre jeu et réflexion. **À la fin de la session**, il doit toujours y avoir un cercle de clôture et une brève réflexion sur l'ensemble de la session pour rassembler les participant·es et récapituler ce qui a été appris pendant la session.



Trouver un bon équilibre entre la réflexion et le jeu!

Mise en œuvre de la réflexion:

Aspects importants (1) avant, (2) pendant et (3) après la réflexion

(1) Aspects cruciaux à garder à l'esprit avant de commencer la réflexion

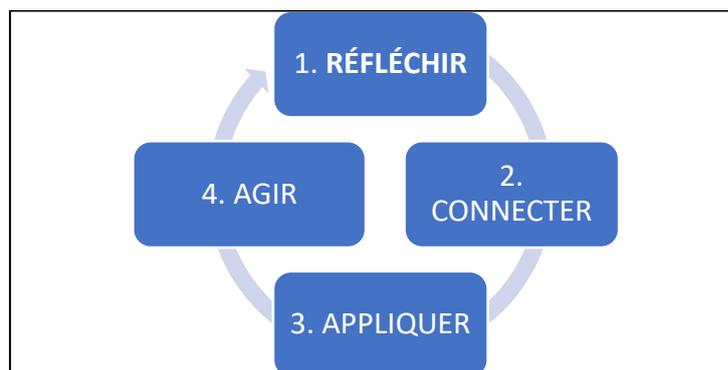
La réflexion est un élément clé de la session de SpD et nécessite donc suffisamment de temps et d'attention. Mais **avant** de commencer, il y a quelques aspects importants à garder à l'esprit (GIZ & SPIN, 2020):

- Rassemblez les participant·es en **cercle** (asseyez-vous si vous pensez que les participant·es sont plus détendu·es).
- Assurez-vous de créer un environnement dans lequel les participant·es **se sentent à l'aise** pour prendre part à la réflexion et à une discussion ouverte.
- Donnez des **indications claires** pendant le processus de réflexion et veillez à ce que chacun·e soit impliqué·e et entendu·e.
- Ne précipitez pas le moment et laissez aux participant·es **le temps de réfléchir** à leurs expériences.
- Toutefois, **n'abuser pas du temps de réflexion**. Cela ne doit pas durer plus de 10 à 15 minutes.
- Si vous estimez que les participant·es n'ont rien d'autre à apporter, vous pouvez décider de **raccourcir** la réflexion ou de revenir sur le sujet un autre jour.
- **Ne forcez pas les participant·es** à partager quelque chose qu'ils ou elles ne veulent pas.
- Prenez les émotions et les idées des participant·es **au sérieux**.
- **Écoutez les participant·es**, ne leur dites pas ce qu'ils et elles doivent penser. Votre tâche en tant qu'entraîneur·euse consiste à **guider le groupe** dans sa réflexion et non à donner les réponses à sa place.

Créer un cadre et
une atmosphère
agréables!

(2) Le cycle de réflexion du SpD - Guider la réflexion en 4 étapes

Dans le domaine de travail du SpD, il existe **différents modèles et lignes directrices** sur la façon de mettre en œuvre des processus de réflexion. Sur la base de la théorie de l'apprentissage par l'expérience (voir ci-dessus) et en accord avec le modèle de l'une des ONG les mieux établies dans le domaine du SpD, à savoir Right to Play (RTP), nous divisons la réflexion en quatre étapes différentes (Kolb, 1984; EDU:PACT Network, 2019):



Le cycle de réflexion (propre illustration sur la base de Kolb, 1984; EDU:PACT Network, 2019)

ÉTAPE 1: RÉFLÉCHIR - Demander aux participant·es de parler de leurs expériences pendant l'activité

La première partie de la réflexion vise à faire en sorte que les participant·es **reviennent sur l'activité** en mettant l'accent sur des situations spécifiques, des compétences/aptitudes ou des opportunités d'apprentissage. Les entraîneur·euses doivent aider les participant·es à **identifier la ou les compétences/aptitudes de vie** sur lesquelles l'activité s'est concentrée et les aider à comprendre la pertinence de leur propre comportement pendant l'activité. Exemples de questions :

- Comment avez-vous trouvé le jeu / l'activité ?
- Qu'est-ce qui était difficile / facile pour toi ?
- Qu'as-tu remarqué ? ou As-tu remarqué que... ?
- Qu'est-ce qui t'a aidé à réussir/ ou Qu'est-ce qui aurait pu être mieux fait ?

Cette partie demande aux entraîneur·euses **d'observer attentivement** les participant·es pendant les activités et de prêter attention à leur comportement. Cela est nécessaire pour identifier des situations spécifiques, des compétences/aptitudes ou des opportunités d'apprentissage auxquelles ils et elles peuvent se référer pendant la réflexion, ce que l'on appelle des **moments propices à l'apprentissage**.

L'importance des moments propices à l'apprentissage

Un moment propice à l'apprentissage peut être un événement *positif ou négatif* :

Exemples d'événements *positifs* au cours d'une activité de SpD :

- l'aide inattendue d'un·e autre participant·e
- un problème résolu grâce à un bon travail d'équipe
- le soutien et les encouragements de l'équipe

Voici quelques exemples de moments *négatifs* et non propices à l'apprentissage:

- un conflit pendant l'activité
- le comportement déloyal d'un·e adversaire
- la perte d'un match / la défaite

Lorsque vous travaillez avec des enfants et des jeunes, des moments propices à l'apprentissage se produisent en permanence. La clé est de déterminer quel est le moment le plus important sur lequel se concentrer. Il est important de considérer ces moments comme de puissantes opportunités d'apprentissage, grâce auxquelles vous pouvez étendre ou élargir la réflexion des élèves et des athlètes. Dans ces situations, vous pouvez arrêter la session au milieu du jeu pour poser quelques questions afin d'aider les élèves et les athlètes à tirer le meilleur parti de l'expérience. Vous pouvez également attendre la fin de la séance pour aborder cette question. (EDU:PACT Network, 2019).

ÉTAPE 2: CONNECTER - Établir un lien avec des situations de la vie quotidienne

Après avoir identifié la ou les compétences de vie, la deuxième partie de la réflexion vise à établir un **transfert vers les situations de la vie quotidienne**. Ces questions invitent les participant·es à généraliser l'expérience, en leur demandant de la considérer en termes plus larges et de voir s'il existe **un lien entre l'expérience vécue pendant l'activité et leur vie en dehors du terrain sportif**. Les questions de la deuxième partie de la réflexion doivent également être liées au thème général de la session de SpD, par exemple l'égalité des sexes, la prévention de la violence, l'employabilité, etc. Exemples de questions :

- Avez-vous déjà été dans une situation de... ?
- Cela vous est-il déjà arrivé (dans la vie, à la maison) ?
- En quoi cela est-il pertinent par rapport à ce que je sais, crois ou ressens déjà ?

ÉTAPE 3: APPLQUER - Interrogez les participant·es sur des actions spécifiques

La dernière partie de la réflexion sur le terrain concerne l'**apprentissage personnel** des participant·es. L'entraîneur·euse doit aider les participant·es à relier/transférer leurs expériences d'apprentissage à des **actions spécifiques** qu'ils et elles pourraient entreprendre dans des situations de la vie réelle. En d'autres termes, les participant·es doivent réfléchir à **la manière d'appliquer leur apprentissage** en matière de compétences/aptitudes de vie au monde extérieur, en dehors du terrain. Cette partie doit également être étroitement liée au thème général de la session de SpD (par exemple, l'égalité des sexes, la santé).

Exemples de questions :

- Que retirez-vous de cette expérience ?
- Que ferez-vous différemment à l'avenir ?
- Avez-vous des idées sur la façon de... ?

ÉTAPE 4: AGIR – Convenir d'actions spécifiques avec les participant·es

Parler de l'application des actions est facile. Pour clore le cycle de réflexion du SpD et garantir les actions dont vous avez discuté à l'étape 3, vous devez **convenir avec les participant·es des actions spécifiques** qu'ils et elles **mettront en œuvre dans leur vie quotidienne** lorsqu'ils et elles quitteront le terrain. Cette partie est extrêmement importante pour que les participant·es mettent en pratique ce qu'ils et elles ont appris. Vous pouvez leur donner de **petites tâches** ("devoirs") qu'ils et elles doivent effectuer ou des **questions** auxquelles ils et elles doivent réfléchir jusqu'à la prochaine session de SpD. Ces tâches/questions doivent également être étroitement liées au thème de la session. Veillez à ne pas surcharger les participant·es avec ces tâches et à ne pas leur mettre la pression !

Exemples:

- Ecrivez une lettre à vous-même et formulez un objectif personnel que vous aimeriez atteindre en trois mois. Apportez la lettre à la prochaine séance d'entraînement. Je (l'entraîneur·euse SpD) la garderai scellée et en sécurité jusqu'à ce que vous la rouvriez dans trois mois.
- Tâches d'observation, par exemple : "Quels types de stéréotypes de genre existent dans votre environnement (famille et ami·es) ?" ou "Comment les personnes dans votre environnement communiquent-elles entre elles ?".
- Essayez d'appliquer trois actions respectueuses/tolérantes/solidaires, par exemple être poli·e avec quelqu'un, ou offrir votre soutien/aide à quelqu'un (convenez avec les participant·es de la forme que pourraient prendre ces actions).

(3) Suivi lors de la prochaine session de SpD

Au début de la prochaine session de SpD, vous devez **revenir sur la dernière session** et faire le suivi de l'étape 4. Cela signifie que vous devez les **interroger sur leurs observations, leurs expériences avec la tâche/les actions convenues** ou leurs réponses à votre question de la dernière session. Ici, ils et elles peuvent réfléchir à la manière dont ils et elles ont appliqué ou transféré les compétences de vie de la dernière session de SpD dans leur vie. (voir [Guideline S4D Training Session Cycle](#)).²

² Pour cette partie de suivi, vous pouvez également utiliser différentes méthodes de réflexion (par exemple, l'entretien/l'échange en binôme).

Différentes méthodes pour mener une réflexion:

Des possibilités créatives au-delà des "questions"...

Lorsqu'ils et elles commencent à mettre en œuvre des réflexions, les participant-es peuvent d'abord être dépassé-es par cette nouvelle approche. En particulier, si vous posez beaucoup de questions, vous risquez de ne pas obtenir de réponse. **Pour éviter de les submerger**, vous pouvez utiliser des **méthodes simples** pour introduire cette nouvelle approche à vos participant-es. Il existe de nombreuses façons et méthodes différentes de mener une réflexion et d'organiser les participant-es. Vous trouverez ci-dessous des exemples de méthodes que vous pouvez utiliser pour mener vos réflexions. Cependant, vous pouvez également utiliser vos propres variations et méthodes en fonction de votre groupe cible, du nombre de participant-es et de l'espace disponible.

Évitez de submerger vos participant-es - utilisez des méthodes simples!

1. Mouvement du cône

Équipement nécessaire: Tw2o cônes, bouteilles/gourdes, t-shirts etc.

Description: Placez deux cônes à environ dix mètres l'un de l'autre. Rassemblez les participant-es et expliquez que les deux cônes représentent une réponse différente à une question, par exemple une question ou une affirmation simple pouvant se répondre par oui ou non.

- Demandez aux participant-es de se positionner sur la ligne entre les deux cônes, en fonction de leur réponse individuelle à votre question ou de leur opinion à l'affirmation. Veillez à définir clairement ce que représentent les deux pôles. Un exemple pourrait être : Quelles compétences ils et elles ont acquises lors de la session, l'un des cônes est donc étiqueté compétences motrices et l'autre compétences de vie.
- Après que les participant-es se soient positionné-es, décrivez ce que vous voyez. Certain-es peuvent se tenir au milieu pour signifier qu'ils ou elles acquièrent à la fois des compétences de vie et des compétences motrices et d'autres peuvent se tenir aux extrémités. Donnez aux participant-es la possibilité d'expliquer la compétence qu'ils et elles acquièrent et comment elle peut être utile dans leur vie quotidienne. Les participant-es ne partagent leurs idées que s'ils ou elles le souhaitent. Vous pouvez ensuite poser quelques questions supplémentaires, par exemple si et comment ils et elles peuvent appliquer dans leur vie quotidienne ce qu'ils et elles ont appris pendant l'entraînement.

2. Écrivez-le / Dessinez-le

Équipement nécessaire: stylos, papier

Description: Divisez le groupe en petits groupes et fournissez des stylos/marqueurs et une feuille de papier à chaque groupe. Demandez aux participant-es ce qu'ils et elles ont appris pendant l'activité ou la session de formation et comment ils et elles peuvent l'utiliser dans d'autres situations de leur vie. Pour répondre aux questions, les participant-es peuvent par exemple :

- dessiner une carte mentale et identifier les différentes parties de leur vie où cette compétence pourrait être utile
- prendre des notes
- faire un croquis d'une situation

3. Misez / Jouez la comédie, un rôle

Pas d'équipement nécessaire

Description:

- Rassemblez les participant-es et commencez par leur demander les compétences dont ils et elles ont eu besoin pendant l'activité ou la session d'entraînement.
- Répartissez les participant-es en petits groupes.
- Dites-leur de jouer des situations de la vie quotidienne dans lesquelles ils et elles ont besoin des compétences acquises lors de l'activité ou de la session de formation.
- Observez attentivement les groupes et rassemblez-les après cinq minutes.
- Discutez brièvement avec l'ensemble du groupe des situations imaginées par les petits groupes. Concentrez-vous sur les compétences de vie et sur la manière dont elles peuvent être utiles dans des situations de la vie courante.

4. Bâton de réflexion

Équipement nécessaire: Ballon ou tout autre objet

Description:

- Permettez aux participant-es de réfléchir à la chose la plus importante qu'ils et elles ont apprise pendant l'activité ou la session d'entraînement et à la manière dont ils et elles peuvent l'utiliser dans leur vie quotidienne.
- Passez ensuite une balle ou tout autre objet à l'un ou l'une des participant-es et demandez-lui de partager ce qu'il ou elle a appris.
- La balle ou l'objet sera ensuite transmis à la personne suivante.
- En fonction du temps disponible, essayez de donner à chacun et chacune la possibilité de partager.
- Expliquez aux participant-es que personne n'est obligé de partager quelque chose, mais seulement s'il ou elle en a envie.

5. Entretiens / échanges en binôme

Équipement nécessaire: Tableau de conférence (*optionnel*)

Description:

- Demandez aux participant-es de se mettre deux par deux et de s'interroger les un-es les autres en utilisant les questions données par l'entraîneur-euse, soit sur un tableau ou une feuille, soit verbalement. Ces questions doivent faire référence aux quatre étapes du "cycle d'apprentissage par l'expérience" (voir ci-dessus).
- Après que chacun et chacune ait répondu, vous pouvez demander à chaque paire de travailler avec deux autres paires, formant ainsi des groupes de six personnes. Laissez-les partager entre eux et elles leurs apprentissages les plus importants.

6. Quatre coins

Équipement nécessaire: 4 cônes

Description:

- Placez quatre cônes en carré sur le terrain.
- Demandez aux participant-es de se rassembler.
- Maintenant, chacun des quatre cônes sera étiqueté avec une affirmation.
- Demandez ensuite aux participant-es de choisir un cône en fonction de leur opinion individuelle.
- Donnez aux participant-es le temps de discuter des affirmations dans leur groupe.
- Rassemblez ensuite les participant-es et discutez des affirmations avec l'ensemble du groupe.
- Vous pouvez faire un autre tour avec une autre affirmation.

7. Mouvement Oui et Non

Équipement nécessaire: 8 cônes

Description:

- Marquez un terrain avec quatre cônes et divisez-le en deux côtés avec une ligne au milieu. Un côté représente les réponses "oui" et l'autre les réponses "non".
- Posez aux participant-es différentes questions auxquelles on peut répondre par "oui" et "non", par exemple : Avez-vous aimé l'activité ? Avez-vous déjà été dans une situation de... ?
- En fonction de leur réponse, les participant-es doivent choisir le côté "oui" ou "non" du terrain.
- Pour une meilleure compréhension, vous pouvez demander à certains participant-es d'expliquer leur réponse.

8. Cible

Équipement nécessaire: Tableau de conférence, stylos

Description:

- Préparez un tableau ou une grande feuille avec une cible et divisez-la en quatre parties différentes.
- Demandez aux participant-es de proposer quatre stratégies différentes pour appliquer la compétence de vie de l'activité ou de la session d'entraînement dans leur vie quotidienne.
- Inscrivez chacune de ces quatre idées dans une partie de la cible.
- Demandez maintenant aux participant-es de dessiner une croix dans le champ de la stratégie qui est la plus importante pour eux et elles.
- Discutez avec l'ensemble du groupe de la manière dont les participant-es peuvent agir et mettre en œuvre ces stratégies dans leur vie quotidienne.



Références:

EDU:PACT Network (2019). [*Module Handbook Teaching and Learning Guidelines on Intercultural Education through Physical Activity, Coaching and Training.*](#)

GIZ, DOSB & World Athletics (2019). [*Athletics for Development.*](#) Kampala: GIZ GmbH

GIZ & SPIN (2020a). [*GIZ Course Outline – Training of Trainers. Basic Level.*](#) Bonn, Eschborn: GIZ GmbH

GIZ & SPIN (2020b). [*A hands-on Instruction to the theoretical concept of S4D.*](#) (Workshop Presentation, Western Balkans).

McLeod, Saul (2017). *Kolb's Learning Style & Experiential Learning Cycle.* Available at <https://www.simplypsychology.org/learning-kolb.html#ref>

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development* (Vol. 1). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.