



Le blason, un outil d'animation aux nombreuses applications

Emprunté aux traditions anciennes, le blason traduit la devise fondatrice d'une famille, d'une lignée et constitue un cadre dans lequel s'inscrivent ses membres. Le blason est un outil pédagogique qui a pour objectif de proposer à un individu ou à un groupe un effort de réflexion valorisante sur lui-même avec le symbolisme de fierté inhérent au Blason. Zoom sur son utilisation dans différentes situations.



Le blason est un outil d'animation qui crée les conditions d'une réflexion positive sur l'identité, les valeurs, le sens d'un individu ou d'une organisation. Il est utilisé dans de nombreux secteurs professionnels (cf. encadré), en formation initiale comme en formation continue, et en différentes circonstances. Sa structure, en l'occurrence, les cases du blason à remplir, est adaptable en fonction des objectifs visés (cf. différents schémas de blason pages 14 et 16).

Un outil pour faire connaissance

L'exercice du blason permet, par exemple, à un groupe de faire connaissance rapidement. Il peut être utilisé à partir de 8 personnes et jusqu'à 40. Il nécessite, en fonction du nombre de person-

nes, 1 h à 2 h30 mn. Le matériel nécessaire : un rouleau de paper board, des feutres en nombre suffisant, un rouleau de scotch. L'animateur anime 3 étapes successives :

- la constitution par chaque participant de son blason,
- la présentation au groupe de chaque blason,
- un échange à deux sur les blasons respectifs.

• Première étape :

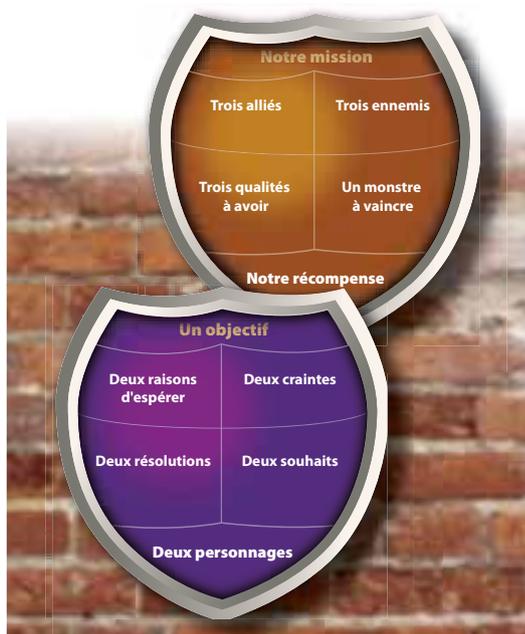
constitution de son blason

L'exercice se fait seul, en silence, pour la première partie. Sur une feuille de papier ou

LE BLASON PERMET DE SE METTRE D'ACCORD SUR DES NOTIONS PORTEUSES DE SENS, FOURNIT DES CADRES DE COMPRÉHENSION DE LA RÉALITÉ.

Héraldique et blason

L'héraldique est la science du blason, c'est-à-dire l'étude des armoiries (ou armes). L'héraldique s'est développée au Moyen Age dans toute l'Europe comme un système cohérent d'identification non seulement des personnes, mais aussi en partie des lignées et des collectivités humaines, ce qui en fait un système emblématique unique en un temps où la reconnaissance et l'identification passaient rarement par l'écrit. Apparue au XII^e siècle au sein des membres masculins de l'aristocratie, elle s'est rapidement diffusée dans l'ensemble de la société occidentale : femmes, clercs, paysans, bourgeois, communautés... Par la suite, on s'en est également servi pour représenter des villes, des régions, des pays, des corporations de métiers.



de paper board, chaque participant dessine un blason comportant 4 cases et un bandeau. Les inscriptions peuvent être constituées de graphismes, de mots clés, plutôt des verbes ou des adjectifs qualificatifs ou des expressions. Les phrases ne sont, en général, pas acceptées, sauf pour le bandeau. La valeur artistique des graphismes n'a pas d'importance dans cet exercice, point qu'il faut rappeler au moment des consignes.

- Dans la première case, en haut à droite, chacun caractérise 3 qualités.
- Dans la deuxième case, en bas à droite, 2 peurs.
- Dans la troisième case, en bas à gauche, 3 défauts.
- Dans la quatrième case, en haut à gauche, 2 souhaits importants pour chacun actuellement.
- Dans le bandeau, chaque participant propose sa devise qui résume l'ensemble.
- Dans la pointe du blason, chaque participant dessine la personne qu'il est.

L'animateur veille au silence, à réexpliquer les consignes, si besoin est, et à encourager les participants. Il juge ensuite du moment où il lui paraît possible d'arrêter cette partie (en général environ 30 minutes).

• Deuxième étape : présentation des blasons individuels

Chaque personne affiche son dessin sur le mur, avec du scotch, où il veut. Le groupe se déplace progressivement devant chaque dessin, un peu comme on fait une visite dans un musée. A chaque

arrêt, chaque personne présente son blason au groupe, en donnant les indications complémentaires qu'elle souhaite. Les autres écoutent, dans un premier temps, puis posent des questions de clarification, sans porter aucune appréciation.

L'animateur doit être particulièrement vigilant à ce qu'il n'y ait pas de jugement porté sur les blasons. Il veille aussi à la gestion du temps, de façon à ce que l'exercice ne traîne pas en longueur, et que certains stagiaires n'aient plus la possibilité de présenter leur blason. Il peut, bien sûr, pointer certaines caractéristiques qui se retrouvent ou diffèrent dans les blasons.

• Troisième étape : échanges en binôme sur les blasons

L'animateur, une fois tous les blasons présentés, propose aux participants d'aller à la rencontre d'une autre personne, en fonction de ce qui l'a frappé à la présentation des blasons. L'animateur fait attention à ce que les groupes se constituent, et à ce que personne ne reste à l'écart ! Un temps est pris en binôme pour échanger sur leur blason respectif. Pour cela, l'animateur dispose la salle de façon à ce que chaque groupe gêne le moins possible le groupe voisin. Cet exercice permet une prise de conscience des ressemblances et des différences entre les diverses personnes du groupe. Il met aussi en place un climat de « non jugement » dans le groupe afin que la confiance s'installe dans le groupe.

Un support pour se forger une identité collective

Le blason permet d'exprimer et de confronter les imaginaires personnels des participants d'un groupe. Le blason est particulièrement efficace lorsqu'il est utilisé comme support de réflexion et aide à l'émergence d'une identité collective, de valeurs partagées pour le groupe. Cet exercice réalisé au sein d'une organisation, d'une équipe qui se constitue ou qui traverse des difficultés, par exemple, permet de gagner en cohésion d'équipe. En 2005/2006, le bureau de la FDSEA de l'Oise est fortement renouvelé. Les responsables professionnels décident de faire une formation de trois jours pour que les responsables des organisations professionnelles agricoles de l'Oise, réunis au sein de ce bureau, puissent mieux se connaître, se donner des règles pour fonctionner ensemble de façon efficace. La Chambre d'agriculture

de l'Oise fait alors appel à Trame pour concevoir et réaliser cette formation de responsables « S'engager, agir et piloter ensemble... » (1).

La deuxième journée de cette formation a été consacrée à la motivation et à l'engagement de chaque participant pour le collectif. Le blason a permis d'animer et de faire émerger, pendant une séance d'environ deux heures trente (20 participants à la formation), une analyse et une vision partagée de l'organisation. La consigne de l'exercice et de son déroulement est donnée en grand groupe. L'animateur insiste sur le fait qu'avant d'inscrire dans le blason, le mot ou le dessin doit être validé par l'ensemble du groupe. Les mots doivent caractériser les propos tenus par le groupe : l'animateur propose aux participants de choisir des mots clés ou des expressions de type adjectif qualificatif, substantif ou verbe (positif si possible). Le dessin ou symbole doit être compréhensible pour tous. Il est recommandé de terminer le remplissage du blason par les cases symbole du bas et le bandeau de la devise car il est plus facile en fin d'échanges de trouver une devise et un symbole qui illustrent l'ensemble de la réflexion.

• Première étape : constitution d'un blason par groupe

Le groupe a été scindé en 3 sous-groupes. Chaque sous-groupe a, dans un premier temps, rempli le blason. Après discussion et accord, les participants remplissent collectivement les cases du blason en déterminant les points forts et les marges de progrès du bureau de la FDSEA, leurs valeurs et contre-valeurs, leurs symboles forts et leur slogan.

A ce stade de l'exercice, les échanges sont en général passionnés, car l'exercice interroge le sens, le cœur de l'organisation. L'animateur passe de sous-groupe en sous-groupe et veille à ce que le travail avance (gestion du temps), à ce qu'un rapporteur soit choisi. Il est important que les participants ne restent pas bloqués sur une case à remplir : si c'est le cas, l'animateur propose aux participants de changer de case et de revenir par la suite à la case qui pose problème.

• Seconde étape : restitution des 3 blasons et échanges

Chaque sous-groupe a présenté aux autres groupes son blason. L'animateur rappelle les règles de fonctionnement nécessaires à l'efficacité de



Les participants de la formation « S'engager, agir et piloter ensemble... » se sont plongés dans les ressorts de leur engagement syndical.

la séance : d'abord une écoute silencieuse, sans aparté. Ensuite, un éventuel complément d'informations proposé par les membres du sous-groupe qui présente son blason. Enfin, quand l'animateur le propose, les participants peuvent poser des questions de clarification. Il faut faire très attention à ce que les jugements ne fument pas et à ce que chaque sous-groupe puisse s'exprimer. L'animateur, une fois les 3 blasons affichés et présentés, lance le débat avec une question comme « Qu'est-ce que vous remarquez ? Que vous inspire ce que nous venons de voir et d'entendre ? ».

• Troisième étape : la constitution d'un blason partagé

Puis, en grand groupe, l'animateur dessine un blason vierge, le blason de l'organisation, et anime une synthèse collective. Cette séquence conduit les participants à choisir ensemble les éléments constitutifs de l'identité de leur groupe : leurs valeurs, leurs amis, leurs ennemis (ce qui est positif pour le groupe, ce qui nuit au groupe, au sens symbolique).

Ils déterminent ensemble aussi un symbole, en général représenté sous la forme d'un dessin, ou une image et un slogan. Cette séquence peut constituer un exercice relativement délicat pour

(1) Article « S'engager, agir, piloter ensemble... » - Travaux-Et-Innovations n°135 - février 2007 - Téléchargeable sur le site www.trame.org

D'autres exemples d'utilisations du blason

Cet outil est beaucoup utilisé avec les élèves, dans l'Éducation nationale, par exemple dans le cadre des formations de délégués de classe. Il est également fréquemment utilisé par les thérapeutes, en séance de thérapie familiale ou en supervision.

En formation pour adultes, il est couramment utilisé :

- en autoformation ou bilan de compétences, réorientation professionnelle,
- en groupe pour faciliter une réflexion valorisante sur l'identité collective, le projet, les qualités principales d'un groupe...

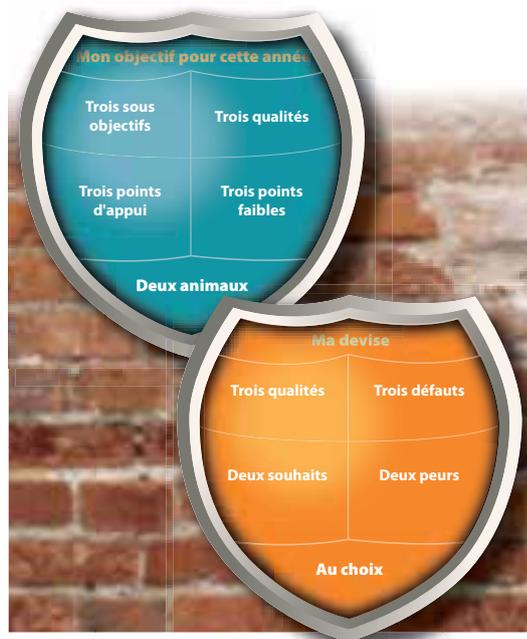
Il permet de se mettre d'accord sur des notions porteuses de sens et de symbolique forts. Il fournit des cadres de compréhension et d'interprétation de la réalité.

L'animatrice car elle suscite encore beaucoup d'échanges. L'animatrice doit être à l'écoute, et trancher avec l'accord du groupe quand c'est nécessaire. Lorsque le groupe a bâti son blason, les participants ressentent un grand sentiment de fierté et d'appartenance, le sentiment du devoir accompli. Pour l'Oise, le blason a permis de créer, pour la nouvelle équipe, un sentiment d'identité collective.

Une aide à la définition de projet

Le blason peut servir également à étudier un aspect des représentations des stagiaires dans un domaine donné, par exemple, notre objectif pour cette année, ou notre mission, etc. Il permet d'aider les individus d'un sous-groupe ou d'un groupe, en leur faisant faire des choix. Le groupe dialogue territorial est animé par la Chambre d'agriculture du Cher, dans le cadre du projet national Dialog. Il a utilisé le blason pour que les participants du groupe puissent se mettre d'accord sur ce qu'ils entendent par dialogue territorial. Cet outil a été fort apprécié car il libère la parole, a un côté ludique et visuel qui facilite les consensus.

Dans le cadre d'un séminaire de formation avec les responsables de Cercles d'Échanges en janvier 2008, l'animatrice Trame a utilisé le blason pour aider les participants à dégager l'essentiel de leur projet, de leur organisation, et se mettre d'accord sur les qualités principales de leur organisation.



Cet outil fait partie de la panoplie des outils d'aide à la réflexion qui peuvent être utilisés dans des formations sur la stratégie d'exploitation, par exemple, comme cela a été le cas dans le cadre du dispositif de formation VIVEA/Afir Bretagne mis en place en 2008 sur la gestion de l'information et le pilotage d'exploitation.

Un outil d'autoformation

Le blason permet aussi un « travail par support métaphorique sur l'image de soi ». La méthodologie du blason s'inscrit dans le même courant de pensée théorique et d'outil que les histoires de vie. L'utilisation des histoires de vie en formation propose la mise en récit d'un parcours de vie qui concourt à la formation de la personne. Le « savoir sur soi » enclenché par l'expression verbale, la « mise en mots », est riche d'enseignements.

Ce type de méthode s'inscrit dans une approche théorique compréhensive, exploratoire, et non dans une visée explicative ou prédictive. Les approches théoriques qui sous-tendent l'histoire de vie ou le blason font une place au sujet, qu'il soit un individu ou un groupe, avec son histoire. La forte implication des acteurs dans ce type de démarche impose une déontologie particulièrement exigeante pour le formateur. Il s'agit aussi, pour le formateur de définir rigoureusement le cadre et les modalités de participation de chacun. ●

Muriel Astier
Trame