

<b>Outil:</b>	<b>Organisation d'une simulation</b>
<b>Pourquoi?</b>	
<b>Objectif:</b>	La simulation sert à recréer des situations dans lesquelles une personne a du mal à évoluer ou des tâches qu'elle éprouve des difficultés à accomplir. La mise en situation crée une forme de répétition, qui peut entraîner l'habitude et enfin le confort.
<b>Contexte:</b>	Une personne ressent une forte gêne face à une tâche ou à une situation difficile à gérer et souhaite développer de l'aisance. La tâche ou la situation ne survient pas assez régulièrement pour s'y habituer dans le cadre normal de ses activités. L'activité peut se dérouler à l'intérieur ou à l'extérieur tant que les distractions sont évitées.
<b>Cadre d'utilisation:</b>	L'organisation d'une simulation est particulièrement efficace pour le développement de capacités inter-personnelles, car cela nécessite une adaptation au comportement des autres.
<b>Compétence/ les points clés de réussite :</b>	→ Limiter au maximum le nombre de participants, privilégier un petit groupe de 2 ou 3 personnes. → Conserver une simulation courte qui peut être répétée et modifiée facilement.
<b>Comment?</b>	
<b>Étapes</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Compréhension du besoin</li> <li>2. Définition des objectifs et des participants</li> <li>3. Préparation de l'activité de simulation</li> <li>4. Observation et feedback réguliers</li> <li>5. Evaluation de l'activité</li> </ol>
<b>Méthodologie</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Discuter avec la/les personnes rencontrant des difficultés pour comprendre leur contexte et les attentes/besoins.</li> <li>2. Définir les objectifs à atteindre au terme de l'activité, ainsi que la forme et la durée des simulations. Par exemple : - être capable de discerner les signes de tensions internes au sein d'une équipe, et réagir de façon appropriée. - savoir identifier un prospect potentiel au cours d'une discussion informelle.</li> <li>3. Déterminer les acteurs clés de la situation à simuler et attribuer les rôles à chaque participant. Les participants peuvent improviser un comportement ou suivre un scénario secret. Idéalement, une personne est désignée uniquement comme observatrice. Par exemple : - pour simuler la tenue d'un séminaire, il faut 1 intervenant, 1 ou 2 séminariste et 1 observateur. Après chaque simulation, l'observateur fournit un bref feedback. Les rôles peuvent ensuite être changés et l'activité se poursuit.</li> <li>4. Au terme du délai fixé pour la simulation, les participants partagent leur ressenti et les problèmes rencontrés.</li> </ol>
<b>Avantages</b>	* Une situation fictive permet d'éliminer la peur de l'échec et de promouvoir les approches créatives pour la résolution de problèmes.
<b>Précautions à prendre et/ou conseils</b>	→ Ne pas oublier de définir à l'avance une durée précise pour l'activité ainsi qu'un temps pour échanger après la simulation, sinon des débordements sont possibles.
<b>Limitations</b>	! Cette activité n'est pas recommandée si elle requiert la mobilisation d'un grand nombre de personnes et/ou de matériel spécifique. Dans un tel cas, un séminaire ou une formation technique pourrait plutôt être envisagés.

Fiche rédigée par: Ditorama Patrice Toba

Fiche présentée à: Jean Pierre Rey

Cours: Gestion intégrée de système d'information