

# “AUCUN DE NOUS, EN AGISSANT SEUL, NE PEUT ATTEINDRE LE SUCCÈS”

*Nelson Mandela*

*Aperçu des contenus de cours de  
la « formation à l'animation de projets collectifs »  
organisée en Wallonie picarde  
à partir de septembre 2019 (1<sup>ère</sup> session)*



*Ce document est réalisé dans le cadre  
de la mise en place de la :*

# FORMATION À L'ANIMATION DE PROJETS COLLECTIFS

COMMENT S'OUTILLER ET TRAVAILLER/AGIR  
EFFICACEMENT POUR MENER  
DES PARTENARIATS ET PROJETS COLLECTIFS  
DANS UN MONDE EN TRANSITION

- 35 1/2 journées
- 1 vendredi par semaine
- première session
- entre septembre 2019 et juin 2020

*Une formation conçue sur mesure aujourd'hui  
pour faire face aux défis de demain.*

**>>> Infos en fin de document**

# LA COOPÉRATION, UNE COMPÉTENCE À REDÉCOUVRIR...

***“Aucun de nous, en agissant seul, ne peut atteindre le succès”***

*Nelson Mandela.*

La coopération consiste à faire avec les autres ce que nous ne savons pas faire seul. Elle a été le catalyseur de notre développement. Sans la coopération et le partage, l’humanité n’aurait pas atteint un tel niveau de compétences. Imaginez votre vie si lors de l’invention du feu, de la roue ou de l’écriture, les “découvreurs” avaient privilégié l’intérêt individuel à l’intérêt collectif...

Cette compétence semble à tel point vitale qu’elle a été renforcée au fil du temps par la sélection naturelle. Coopérer nous donne du plaisir en libérant abondamment dans notre corps de l’ocytocine, aussi appelée “hormone du bonheur”.

Mais coopérer ne rend pas simplement heureux ! Cela permet aussi de réaliser des choses “impossibles”. Nos dolmens, pyramides, ou plus récemment nos cathédrales sont les fruits de processus coopératifs. Aujourd’hui, ce n’est plus la complexité d’une construction “sans outil” qu’il nous faut affronter mais la complexité d’un monde où l’abondance règne et l’accélération est constante !

L’empreinte de la “saine concurrence”, leitmotiv de ces deux derniers siècles, a fait perdre à notre société cette pratique ancestrale pourtant nécessaire à la compréhension de la complexité du monde actuel.

## UNE URGENCE POUR LE MONDE...

Une rapide observation des informations déversées dans les journaux montre que les quelques dysfonctionnements ont tous, de près ou de loin, comme cause première, une histoire de non coopération :

- non-coopération entre l’homme et son environnement,
- non-coopération entre l’homme et son prochain,
- non-coopération de l’homme avec lui-même.

Même si la coopération n’est pas la panacée, il est certain que monter le curseur de la coopération dans nos sociétés, pour résoudre les enjeux auxquels nous sommes confrontés, semble être aujourd’hui une nécessité impérieuse.

Or, savoir coopérer est une des compétences orphelines des systèmes éducatifs. Autant nous avons appris à ne pas copier, à faire seul, à être classés les uns par rapport aux autres, autant le “faire ensemble”, la capacité à négocier, le “laisser une place pour l’autre” ont trop souvent été laissés pour compte.

Il est vrai que les enjeux de l’humanité résident moins dans la nature des problèmes que dans la capacité à générer de nouvelles organisations humaines capables de les résoudre ou, mieux, ne les produisant plus.

Sur ce vaste chantier, toutes les bonnes volontés seront les bienvenues !

## ANIMATEUR DE PROJETS COLLECTIFS : MÉTIER À RISQUE !

Difficile quand on est soi-même “dépasse” d’être disponible pour les autres. Or être animateur d’un projet collectif demande d’avoir investigué sérieusement ces 3 risques.

### La noyade temporelle

Nous croulons tous sous une liste de culpabilités autrement appelée liste de tâches. Cette liste sans fin, nous rend complètement indisponible. Le nez dans le guidon, nous sommes incapables de travailler sur notre projet (et pas uniquement pour notre projet), indisponibles pour le collectif. Sans questionner sérieusement notre rapport au temps, animer un projet collectif (ou faire société) se révèle rapidement compliqué.

### La noyade sous les alertes

Trois minutes. C’est le temps de concentration moyen des adultes sur une tâche intellectuelle. Le reste du temps, on décroche. Surtout en présence d’un écran, d’un smartphone.

Quand on sait qu’il faut 10 minutes pour être dans un état de concentration correct pour mener une action : on est mal. Pouvoir s’organiser un espace de travail “hors du flux” est une nécessité, une compétence absolue !

### La noyade cognitive

En tant qu’animateur de projets vous recevez ou générez de (très) nombreuses idées. Mais notre cerveau, bien que conséquent et friand de ces informations, ne peut en gérer que +/- 7 en même temps. Savoir garder du “temps de cerveau disponible” devient alors vital à tout qui veut pouvoir continuer à réfléchir.



# LES COMPÉTENCES PIVOTS DE L'ANIMATEUR COOPÉRATEUR

Les recherches sur les compétences coopératives tendent à montrer que la capacité à animer un projet coopératif s'appuie sur une dizaine de compétences charnières dont trois pivots car indispensables<sup>1</sup> :



Chunbea Ju - Unsplash.com

La première : « **avoir un état d'esprit collaboratif** » est une condition *sine qua non* de la coopération ». Si les personnes ne disposent pas d'une telle attitude, elles auront tendance à privilégier les relations compétitives et donc à freiner la collaboration, voire la rendre impossible.

La deuxième compétence pivot « **co-concevoir la structure du projet** » lorsqu'elle se manifeste, renforce l'engagement des personnes dans le projet collaboratif et leur motivation à travailler ensemble. A l'inverse, dans un projet collaboratif pensé par une personne seule, son énergie passerait à « pousser » d'autres à y entrer, à se mobiliser. Et souvent, son projet dit « collaboratif » s'arrête à cette étape.

La troisième compétence pivot « **avoir le souci du bien commun** » est liée au résultat de la collaboration. Elle indique la maturité du groupe et consolide l'engagement à long terme. Elle rejoint l'importance croissante prise par les communs dans de nombreux projets.

En tant qu'animateur de projet, interroger sa posture au regard de ces trois compétences et travailler les "peurs" qui en découlent est souvent d'une très grande aide.

<sup>1</sup> Elzbieta Sanojca est chercheuse au Centre de Recherche sur l'Education de l'Université Rennes 2



## ORGANISER UN ESPACE DE TRAVAIL NUMÉRIQUE “HORS FLUX”

Quel paradoxe. Être dérangé en permanence par les alertes d'arrivée de mails ou de posts facebook est, aux dires de chacun, terriblement chronophage et pourtant...quelle difficulté à se résoudre à les couper. Car ici c'est bien votre cerveau le problème ! La plupart du temps couper les alertes ne demande qu'un petit détour dans les paramètres de votre boîte mail ou réseau social !

Faites dès maintenant cet effort et tenez bon quelques jours.

Une fois “le manque” franchi, le bonheur de ne plus subir son environnement numérique de travail.

### Comment faire ?

Tapez dans votre moteur de recherche “couper les alertes”

En fait, vous le saviez déjà , -)



## UN EMPLOYÉ PASSE 30% DE SON TEMPS À GÉRER DES MAILS

Nous recevons chaque jour des dizaines, voire des centaines, de courriers électroniques. Le constat est rude. Nous sommes submergés par un flot ininterrompu d'informations se déversant dans nos boîtes mails. Quelques pistes (connues) pour reprendre un peu le contrôle :

- Abandonner l'accusé de réception systématique !
- Favoriser les échanges traditionnels
- Prévoir des périodes « hors ligne »
- Réserver quelques plages horaires pour répondre aux mails
- Rendez vos mails brefs et directs avec un objet clair
- Arrêter de mettre tout le monde en copie
- Réglez votre filtre de spam

# SORTEZ DU DÉNI : VOUS N'ÊTES PAS MULTITÂCHES !

## LA TECHNIQUE DU POMODORO

C'est sans doute une des idées reçues les plus néfastes au travail. Des études scientifiques ont prouvé que nous ne pouvons répondre qu'à un stimulus à la fois.

La philosophie derrière la technique du pomodoro consiste à ne **se consacrer pleinement qu'à une tâche à la fois**.

### Etape 1 :

Choisir une tâche sur laquelle vous allez travailler

### Etape 2 :

Régler un minuteur pour une session de 25 min (pomodoro)

### Etape 3 :

Se concentrer sur la tâche et uniquement sur celle-ci jusqu'à la fin de la session (25 min)

### Etape 4 :

Prendre une pause de 5 min (méditer, boire un café, s'étirer...)

### Etape 5 :

Après 4 sessions de travail, prendre une pause longue de 30 min



*Félicitations, vous avez réussi !*

Ceci n'est qu'un cadre dont on peut s'extraire ;-)

Le plus important à retenir : on est efficace quand on travaille sur **UNE et UNE seule chose à la fois**, que ce soit pendant 15, 25 ou 40 min.

Votre prochain pas consistera à embarquer vos collègues dans la dynamique car le pomodoro ne fonctionne que si l'entourage vous le permet. Mais qui parmi vos collègues ne souffre pas "d'interrompisme permanent" ?

## HUMAIN, COOPÉRATEUR NÉ

### *Compétition naturelle versus coopérateur idéologique*

Tous les êtres vivants sont impliqués dans des relations d'entraide<sup>2</sup>. Tous. L'entraide, c'est un principe du vivant. C'est même un mécanisme de l'évolution du vivant : ceux qui survivent le mieux aux conditions difficiles ne sont pas les plus forts mais ceux qui coopèrent le mieux !

Bien sûr la compétition existe mais elle est épuisante et puis elle sépare aussi. Elle ne favorise pas le lien, elle détourne du bien commun. En poussant le culte de la compétition à son extrême, notre société a engendré un monde violent mais qui plus est, elle a ôté une grande partie de son sens à la vie.

Pourtant l'être humain est fondamentalement coopérateur. Le modèle théorique de l'*Homo economicus*, égoïste et calculateur reste un modèle théorique qui n'aurait pas dû sortir du laboratoire. Il est chaque jour démenti. Les comportements d'entraide sont fréquents, partout.

Enfoui au cœur de notre cerveau, le striatum, zone héritée de nos plus lointains ancêtres est câblé pour la coopération. Lorsqu'il agit par intuition, l'humain coopère avec des inconnus, et même avec d'autres espèces que lui.

Les comportements prosociaux sont très puissants chez l'homme et s'expriment dès le plus jeune âge.

Ce don doublé d'une envie de coopération mérite de retrouver une place de choix dans nos sociétés, dans nos projets. Un souffle sur les braises suffira...



<sup>2</sup> In *L'entraide, l'autre loi de la jungle / Les liens qui libèrent*



# CO-ÉCRIRE : LE DÉBUT D'UNE HISTOIRE...

## LE PAD

Produire, mélanger les apports de chacun pour construire un tout, plus grand que la somme des parties, puis le diffuser. Voilà une étape qui marque un “tournant” dans la vie d’un collectif. Elle fait monter l’estime du collectif pour lui-même et sa légitimité vers l’extérieur.

### Mais comment faire pour écrire à 4, 8, 16 ou 32 mains ?

Depuis quelques années, des outils numériques comme framapad offrent cette possibilité aux collectifs. Et ce gratuitement et sans compétences informatiques préalables.

Pour s’offrir un espace de co-écriture, il suffit de suivre les 3 étapes ci-dessous et d’avoir 30 secondes devant soi ;-)

#### Etape 1 :

se rendre sur [www.framapad.org](http://www.framapad.org)

#### Etape 2 :

dans la rubrique pads publics, définissez le nom de votre espace et sa durée de vie

#### Etape 3 :

Cliquez sur le bouton “Créer un pad”

C’est fait !

Sans login, ni mot de passe, chaque personne disposant de l’url peut maintenant travailler avec vous en temps réel sur cet espace de co-écriture partagé.

**Attention :** La participation (ou même juste la vision) à un document se construisant à plusieurs en temps réel constitue souvent pour les acteurs une petite expérience irréversible de coopération ;-)



**NOUS**  
collectif d’humains

## LE CIMENT D'UN COLLECTIF SONT LES RENCONTRES

Les moments les plus forts d'un collectif se passent lors des rencontres "en présence". La plupart du temps, les groupes n'accordent pas une grande importance aux processus d'animation pendant ces rencontres<sup>3</sup>. Or l'expérience montre bien que selon le type d'animation, le résultat peut-être radicalement différent sur le fond (ce qui est produit) et sur la qualité des échanges (ce qui est ressenti). Dès lors, le processus d'animation devient crucial.

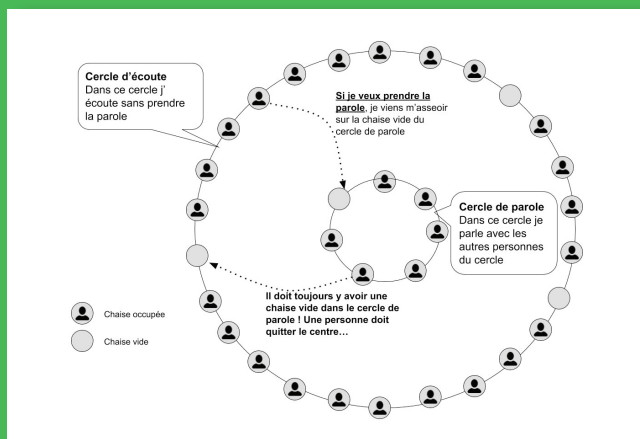


Collaborer.Wapoi - Anbring



### Pourquoi ne pas expérimenter la discussion en bocal ?

Une méthode simple pour se partager la parole



<sup>3</sup> In *Les nouveaux collectifs citoyens* / I Maltcheff

# TRUCS ET ASTUCES POUR ANIMATEUR DE PROJETS COLLECTIFS 1/2

La coopération est obtenue **en agissant sur l'environnement plutôt que par la contrainte des personnes.**

Il faut donc chercher à façonner l'environnement pour arriver aux trois conditions qui facilitent la coopération :

- Réconcilier l'intérêt individuel et collectif
- Multiplier les possibilités, les opportunités
- Faciliter le passage à l'acte

## CHERCHER À CRÉER DES ENVIRONNEMENTS D'ABONDANCE

La coopération et le partage sont simples quand on est dans une économie du don. Cette économie du don émerge d'autant plus facilement que l'on se connaît bien (très bien), que les biens sont abondants et que l'abondance est bien répartie pour éviter le retour à une économie de la consommation.

## ET DES HORIZONS À LONG TERME

Plus l'on favorise les occasions de se revoir, plus les gens adoptent une posture de coopération et plus ils s'éloignent des petites trahisons (de toute façon on ne se recroisera plus...).

## RÉDUIRE LES RISQUES À PARTICIPER

*«Entrer dans un projet ne doit être un engagement ni à y contribuer ni à y rester»*

Un groupe ouvert permet à chacun de sortir à tout moment et encourage la multi-appartenance à l'initiative du membre.



**NOUS**  
collectif d'humains





## TRUCS ET ASTUCES POUR ANIMATEUR DE PROJETS COLLECTIFS 2/2

### MINIMISER LES BESOINS DE DÉPART

«Un long voyage commence par de tous petits pas...»

Il faut minimiser les besoins de départ d'un projet pour lui laisser plus de chance de se développer.

### ABAISSER LE SEUIL DE PASSAGE À L'ACTE

Le secret de l'implication est dans l'abaissement du seuil de passage à l'acte. Modifier sa façon de faire n'est pas simple... Alors, faites simple

### ET FAIRE MONTER LES MOTIVATIONS

Pour que les personnes s'impliquent et restent motivées, il faut faciliter les mécanismes naturels de contrepartie :

- Le développement de savoir-faire : quand j'apprends, je reste
- Le plaisir : quand je prends du plaisir, je reste
- La reconnaissance : quand je suis reconnu dans mon travail, je reste

### FAVORISER L'ÉVALUATION PAR L'ESTIME

Dans les projets collectifs où les membres sont «non contraints», les mécanismes classiques d'évaluation sont inefficaces. Il faut abandonner le pouvoir coercitif pour laisser le mécanisme d'évaluation par l'estime se mettre en place. Rendre visible les apports de chacun permet à chacun de gagner en estime, véritable catalyseur d'implication.



Zohra Nemat - Unsplash

# L'ENJEU DES COMMUNS

« Si vous voulez changer quelque chose, construisez un nouveau modèle qui rende l'ancien obsolète »

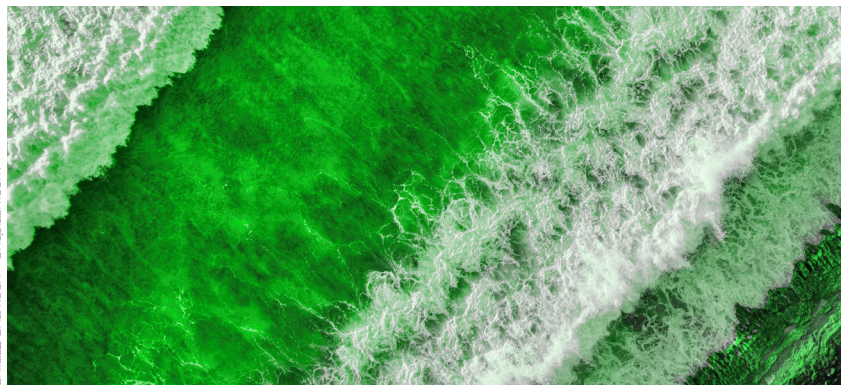
De nombreux domaines de notre patrimoine commun sont aujourd'hui en état de siège : l'eau, la terre, les forêts, les pêcheries, les organismes vivants, les oeuvres créatives, l'information, l'espace public, les cultures indigènes...

Toutes ces choses qui n'appartiennent à personne et qui sont partagées par tout le monde sont appelées "communs". Mais un commun ne se limite pas à la ressource car il ne devient "commun" que lorsqu'il est pris en charge par une communauté qui se dote de règles sociales pour le gérer.

Ces communs, si méconnus, sont pourtant la source de subsistance de plus de 2 milliards de personnes !

Pas étonnant que les marchés soient infatigables dans leurs efforts pour "récupérer" les communs. Pour eux, c'est une forme de concurrence qu'ils haïssent car les communs témoignent de l'existence d'alternatives meilleures et réalistes au «tout au marché». Le partage, pilier de la gestion des communs (et des projets collectifs) est une offense à l'idéologie des droits de propriété. Le partage est donc à combattre. Notre ignorance des communs est dangereuse car c'est elle qui rend possible ce "pillage privé" de notre richesse commune.

Réaffirmer cette notion dans nos projets collectifs est un enjeu d'importance si nous ne souhaitons pas qu'une part énorme de notre modèle de société ne soit assujettie à la voracité des marchés, au type de relations sociales appauvries qu'ils promeuvent et aux dommages écologiques qu'ils engendrent.<sup>4</sup>



Shifeaz-Shamoon - Unsplash.com

<sup>4</sup> La renaissance des communs / David Bollier

## LE POUVOIR DES LICENCES OUVERTES

La coopération s'appuie sur le partage, le faire-ensemble et l'échange. Le renforcement toujours plus grand du droit d'auteur rend celle-ci difficile en réduisant les possibilités de co-produire facilement. Heureusement de nouveaux outils juridiques permettent de dépasser ces contraintes.

Les licences Creative Commons, par exemple, proposent un dispositif juridique et technique simple et standardisé permettant aux auteurs d'accorder certains droits au public afin qu'ils puissent être librement exercés sans aucune forme d'autorisation préalable. Les contenus peuvent alors bien plus facilement être diffusés, réutilisés, modifiés. Sans ces licences, bon nombre de projets coopératifs n'existeraient tout simplement pas !

Afin de répondre à une demande "plus politique", une option a été instaurée au sein de ces licences. Celle-ci offre la possibilité aux créateurs d'obliger chaque personne qui utiliserait sa création à en placer le "produit dérivé" sous la même licence ouverte. Une spirale positive de création de communs s'enclenche alors !

**Et si vous placiez vous aussi vos productions sous licence ouverte ? Ce n'est ni compliqué, ni coûteux !**

Filez sur <https://creativecommons.org/choose/?lang=fr>

Répondez aux quelques questions posées et obtenez le logo ou le code html à accoler à votre production. C'est fait !

Ces fiches sont elles-même placées sous **licence CC BY SA** ce qui en français signifie que vous pouvez les diffuser, réutiliser, modifier, vendre moyennant mention du nom du créateur (BY) et sous la même licence (Share Alike).

**CC creative commons**



**creativecommons.org**





# COOPÉRER AVEC CEUX QUI LE SOUHAITENT MOINS

Bien souvent, l'animateur de projets collectifs, tout enthousiaste qu'il est, se heurte, au mieux à l'indifférence, au pire au torpillage de ces propositions.

La résistance au changement est forte, partout !

Pour éviter d'être frustré, démobilisé, il est nécessaire de veiller à ces quelques pistes.

## **Cultiver des lieux d'optimisme**

A bien y regarder, il est toujours possible de trouver un espace, un collègue, un bout de projet où ça fonctionne. Voilà un endroit à chérir, un lieu d'optimisme où se ressourcer.

## **Se faire la main là où il n'y a pas d'enjeu**

Si vous ne vous sentez pas suffisamment «fort» pour porter le changement, pourquoi ne pas tenter ailleurs, dans un de vos engagements «sans enjeu» ? Fort de cette expérience, vous acquérez assurance et expérience pour revenir plus «confiant» dans la partie «à enjeu».

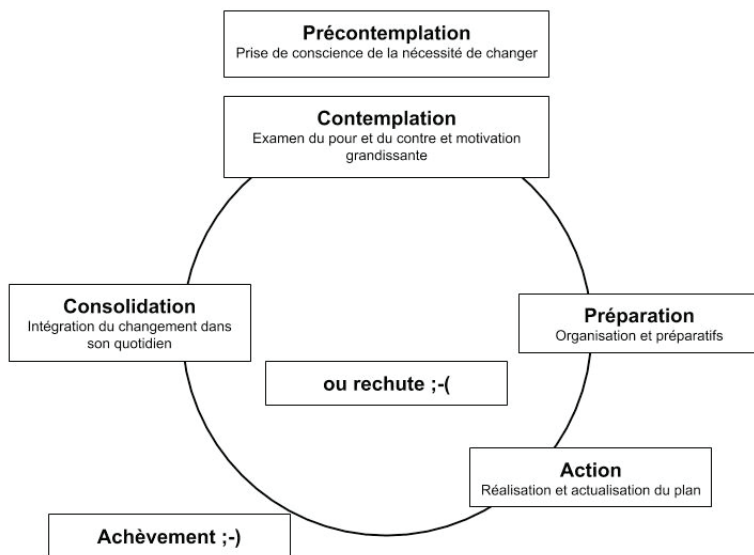
## **Faire l'analyse du risque**

L'être humain surestime beaucoup les risques or tout projet collectif comporte des risques... Avant d'imaginer le pire, peut-être pourrions-nous avec calme faire l'analyse des "vrais" risques et réduire d'autant la pression.



## MAIS POURQUOI TANT DE RÉSISTANCE ?

En tant qu'animateur de projets collectifs, connaître les étapes traversées lors d'un changement peut aider à relativiser ou à débloquer des situations problèmes.



*Le modèle des étapes du changement d'après DiClemente, 2003*

### Retenez ces quelques idées :

Informar les gens ne suffit pas à induire le changement.

En exprimant nos inquiétudes, nous prenons la responsabilité de nous en occuper.

En donnant une voix à nos visions, nous identifions la direction dans laquelle nous voulons aller.

Et en décrivant ce que nous pouvons entreprendre, nous nous préparons à l'action.





# L'ACCÉLÉRATEUR DE PROJET POUR DÉBLOQUER UNE SITUATION

## Étape 0 : Préparation (5 min.)

Une personne lit le récapitulatif de la méthode et un gardien du temps est désigné pour veiller activement sur le timing prévu.

## Étape 1 : Exposé de la problématique (5 min.)

La personne qui a accepté de soumettre son problème expose le plus clairement possible la situation et son contexte. Les autres membres de l'équipe écoutent.

## Étape 2 : Clarification de la problématique (5 min.)

Les membres du groupe formulent les questions pour bien cerner la situation. Ils doivent, à cette étape, s'en tenir à des questions d'information factuelle (meilleure compréhension du contexte par ex.). La personne qui a exposé sa situation apporte les précisions.

## Étape 3 : Contrat « reformulation de la question » (1 min.)

La personne qui a exposé sa situation précise clairement ce qu'elle attend des autres membres du groupe (je voudrais que le groupe m'aide à ...)

## Étape 4 : Clarification de la problématique (20 min.)

Les autres membres du groupe interviennent : donnent leurs impressions, réactions, interprétations, ... Ils proposent une façon de voir autrement la situation. Ils peuvent faire des suggestions pratiques, ou donner des conseils. **La personne qui a exposé sa situation écoute et s'engage à ne pas intervenir.** Elle a tout intérêt à noter par écrit ce qui lui paraît pertinent de retenir.

## Étape 5 : Synthèse et plan d'action (5 min.)

La personne qui a exposé sa situation prend quelques instants pour finaliser un mini plan d'action sur base des remarques entendues. Elle le présente rapidement aux autres (qui ne réagissent plus).

## Étape 6 : Évaluation et intégration des apprentissages, vécu (5 min.)

Pour fermer correctement la rencontre, il convient de faire un retour sur ce qu'il s'est passé.

### Conditions de réussite

Les participants apportent leur aide dans un esprit bienveillant et sans «juger».  
Cet exercice requiert une attention aux autres. Ne pas faire d'intervention trop longue



## CONCEVOIR DES ENVIRONNEMENTS INCLUSIFS

Pour inclure “les autres”, y compris les moins enthousiastes, il est nécessaire de designer son projet.

L'architecture d'une organisation est inclusive lorsque chaque nouvel arrivant est en capacité d'en comprendre le fonctionnement, de contribuer à l'évolution de ses règles, de disposer de ses ressources et de les enrichir selon des modalités claires. Ainsi, si l'intégration de nouvelles personnes est facilitée à son maximum, leur sortie l'est également. Il n'y a plus de frein à partir car cela ne représente plus une charge ni émotionnelle ni économique tant pour le collectif (qui perd quelqu'un mais conserve ses apports) que pour l'individu (qui ne remet pas en cause le collectif par son départ et peut emporter ce qui lui est utile)<sup>5</sup>.

Une architecture conviviale s'adaptera ainsi mieux aux changements internes et externes et favorisera la contribution de tous à la structure. Elle sera résiliente, capable de muter, et ne s'acharnera pas à lutter contre les éléments pour survivre à tout prix.

Pour ce faire, deux pistes s'offrent à l'animateur de projet :

- Le concept d'**outil convivial** développé par Ivan Illich, garde fou pour créer un outil avec lequel le collectif travaille et non un outil qui travaille à la place du collectif et,
- **Le design thinking** qui cherche à impliquer les utilisateurs dans la mise en place de leur outil via des processus de co-créativité.



<sup>5</sup> CC by SA. Contenus agrégés par Romain Lalonde sur la base d'un récit-concept de Laurent Marseault

# QUELQUES LIVRES QUI INVITENT À LA RÉFLEXION



- LA RENAISSANCE DES COMMUNS. *David Bollier*
- MANUEL DE LA TRANSITION. *Rob Hopkins*
- MANIFESTE POUR LE BONHEUR. *Stefano Bartolini*
- L'ART DE RALENTIR. *Véronique Aïache*
- SYSTÈME 1, SYSTÈME 2. *Daniel Kahneman*
- L'IMPASSE COLLABORATIVE. *Eloi Laurent*
- L'ENTRAIDE, L'AUTRE LOI DE LA JUNGLE. *Pablo Servigne*
- LES NOUVEAUX COLLECTIFS CITOYENS. *Ivan Maltcheff*
- L'ÂGE DES TRANSITIONS. *Pascal Chabot*
- LE BUG HUMAIN. *Sébastien Bohler*
- ENSEMBLE. *Richard Sennett*
- OPEN MODELS. *Louis-David Benyayer*
- DEVENIR FACILITATEUR. *Jean-Philippe Poupard*
- SAUVER LE MONDE. *Michel Bauwens*
- @ LA RECHERCHE DU TEMPS PERDU. *Nicole Aubert*
- LE POINT DE BASCULE. *Malcolm Gladwell*





# ET SI ON SE FORMAIT...?

Mise en place d'une formation en Wallonie picarde :

- 35 1/2 journées
- 1 vendredi par semaine
- première session
- entre septembre 2019 et juin 2020

## **COMMENT S'OUTILLER ET TRAVAILLER/AGIR EFFICACEMENT POUR MENER DES PARTENARIATS ET PROJETS COLLECTIFS DANS UN MONDE EN TRANSITION**

*Une formation conçue sur mesure aujourd'hui  
pour faire face aux défis de demain.*

# UNE FORMATION POUR S'OUTILLER EFFICACEMENT

Dans un cadre en accord avec les apprentissages, cette formation alternera méthodes actives et théories, prises de recul et mises en pratiques, outils numériques et techniques d'animation. L'importance accordée à la convivialité permettra à chacun de vivre et d'expérimenter pour être capable d'agir

**ENTRE SEPTEMBRE 2019  
ET JUIN 2020  
35 1/2 JOURNÉES (13H >  
18H30)  
1 VENDREDI PAR SEMAINE  
EN WALLONIE PICARDE**

dès demain dans son contexte. Cette formation explore des pistes, des outils et des méthodes pour réfléchir et construire concrètement de nouvelles solutions pour un nouveau dialogue avec soi, avec les autres et avec le monde tant dans un contexte personnel que professionnel.



CO-construire 2017

## À QUI S'ADRESSE LA FORMATION

- Les employés des secteurs marchands, non-marchands
- Les employés des administrations publiques
- Les travailleurs indépendants
- Les personnes en création d'activité ou en recherche d'emploi
- Les bénévoles associatifs
- Toute personne déjà impliquée dans un processus de « faire ensemble » avec des gens (citoyens, collègues, bénévoles, etc.)

En bref, à toute personne qui souhaite :

- Introduire ou améliorer le travail collaboratif dans ses projets
- Découvrir ou approfondir l'animation de projets collectifs, le travail en équipe...
- Tester et choisir les outils numériques les mieux adaptés à ses besoins

Infos et inscriptions :

[www.culturepointwapi.be/formation](http://www.culturepointwapi.be/formation)

## FORMATEUR

*Référent pédagogique - formateur principal :*

**GATIEN BATAILLE**

Formateur/accompagnateur aux pratiques collaboratives, coordinateur d'un centre d'éducation à l'environnement, fondateur de Cooptic Belgique (Coopérer, pourquoi, comment) et CO-construire (la rencontre biennale des intelligences collectives)

[info@cooptic.be](mailto:info@cooptic.be)

0488 18 08 79

*Durant la formation, plusieurs aspects ou notions spécifiques seront enseignés par des experts extérieurs.*



# CONTENUS - PROGRAMME

## PARTIE 1 - LANCEMENT (2 JOURS)

- Installation du cadre
- Des outils à notre service

## PARTIE 2 - MOI, ANIMATEUR (8 JOURS)

- Moi et mes valeurs, moi et mes peurs
  - Clarifier sa propre raison d'être
  - L'animateur, un connecteur humain à égo «mesuré»
- À chacun sa vision du monde / Ennéagramme
  - Initiation de deux jours avec un intervenant extérieur
- Animateur : métier à risques
  - Analyse des risques et techniques de gestion
- Mon rapport au temps
- La gestion de projet
  - Techniques et outils
- Les compétences pivot de l'animateur

## PARTIE 3 - NOUS, COLLECTIF D'HUMAINS (18 JOURS)

- Histoire de ne pas faire collectif tout seul
  - Compétences nécessaires
- Houlà les humains quand même...
  - Analyse des deux faces de l'humain (magique et tragique)
  - Qu'est ce qui fait qu'un humain veut «faire groupe»
  - Comment aider le précieux facteur humain
  - Créer des environnements propices
- Un cadre pour exister
  - Risques des zones « non cadrées »
  - Définition et installation d'un cadre
  - Vie du cadre
  - Un cadre pour favoriser l'échange/l'écoute
- Comment échanger, décider
  - Les risques
  - La décision collective
  - La gestion des désaccords
  - La circulation de l'information
- L'implication « des autres »
  - Qu'est ce qui fait qu'un humain s'implique/se désimplique ?
  - Comment favoriser les conditions d'implication ?
  - Et dans l'animation de projet ?
- S'organiser
  - Dans le temps / dans les rôles / dans les procédures / dans les objectifs / dans les techniques numériques
- Animer : apprendre à « être ensemble »
  - Préparer son animation
  - Techniques d'animation pour «faire ensemble»
  - Des temps en présence de qualité
  - Analyse des demandes des participants
  - Pathologie classique de l'animateur / la posture

- Une gare centrale pour le collectif
  - On y met quoi ? pourquoi ? Où ? Risques ?
  - Modes de réalisation
- L'Enjeu des communs
  - C'est quoi exactement ?
  - Et les droits d'auteur ?
  - C'est quoi une enclosure ?
  - Où sont les communs d'un projet collectif ?
- La compostabilité des projets ou l'art de bien mourir
  - Exploration de la notion de compostabilité (nature VS collectif)
  - Analyse de documents compostables
  - La mort d'un projet collectif : un tabou
- La convivialité au service des outils
  - Les critères, grille d'analyse et méthodes
- Le numérique, côté pile, côté face
  - La captologie
  - Le gaspillage des ressources
  - Faire des sites web non captifs
  - Réconcilier numérique et environnement
  - Techniques simples pour un usage sobre
- Maintenir la tension «présence» >< «distance»
  - Outils et méthodes pour trouver l'équilibre
  - Animer une réunion à distance, une compétence
- Évaluer notre rapport au monde, au collectif, à soi
  - Questionnement collectif du projet
  - Bilan relationnel
  - Processus d'évaluation et rétroactions
  - Détecter les phases de vie de mon collectif

## PARTIE 4 - EUX, LES MOINS CONVAINCUS (7 JOURS)

- Pourquoi sont-ils si ennuyés ?
  - Les coopérants VS les non-coopérants
  - La psychologie du changement
  - Travailler les points de bascule
  - Quand collaborer n'est pas la règle...
- L'intelligence collective pour débloquer
  - Outils d'intelligence collective pour faire sauter les verrous
  - Techniques de créativité pour trouver des solutions innovantes
- Designer son projet pour l'ouvrir aux « moins convaincus »
- Créer des petites expériences irréversibles de collaboration
- La transition, source d'inspiration
- Apprendre à rayonner
  - Comment transmettre mes acquis ? Comment incarner ? Comment communiquer de manière assertive ? Comment agir avec plaisir et joie comme moteur ? ...
- Demain dans la vraie vie...

# COMPÉTENCES DÉVELOPPÉES

PROGRESSANT SUR LA PYRAMIDE DES COMPÉTENCES, LE PARTICIPANT POURRA ACQUÉRIR LES COMPÉTENCES SUIVANTES :

## EN ANIMATION DE PROJET

- Construire sa **posture d'animateur** de projet en mode collaboratif
- Connaître et comprendre le **fonctionnement humain** dans un **contexte de groupe**
- Comprendre les grands principes qui sous-tendent les **processus collaboratifs** et maîtriser les astuces pour **impulser la coopération** dans un groupe en présence et à distance
- Mettre en place **des cadres** de travail et techniques d'animation collaboratifs, dynamiques, conviviaux et productifs
- Travailler l'**implication** des acteurs plutôt que leur mobilisation
- **Co-construire** les objectifs et partager les savoirs dans un groupe
- Mieux **gérer son temps** et **mieux organiser** son travail
- ...

## EN ESPACES NUMÉRIQUES

- Connaître et trouver les **outils** ainsi qu'établir un **grille de choix** selon le contexte
- Connaître et maîtriser les **outils numériques incontournables** pour animer votre collectif en fonction des besoins du groupe ou du projet
- Mettre en place les outils numériques de **circulation d'informations** au sein du groupe
- Mettre en place les **conditions de partage** et d'intelligence collective sur les espaces numériques
- Installer des environnements numériques simples et **propices aux projets collectifs**

## EN APPROCHES NOVATRICES

- Etre capable de "**penser hors de la boîte**" pour explorer de nouvelles voies d'actions
- S'ouvrir à de nouvelles perspectives dans la **création et l'animation d'un projet**
- Connaître les **techniques de créativité** et d'approche "design" pour pouvoir réagir à l'inattendu, le complexe
- Travailler la **notion de transition** pour se mettre en mouvement même dans des contextes peu propices
- **Endosser la posture** de précurseur pour contaminer son entourage

JE SAIS  
QUE ÇA  
EXISTE



JE SUIS  
CAPABLE  
DE LE  
FAIRE



JE PEUX  
EXPLIQUER  
CE QUE JE  
FAIS



JE PEUX  
ADAPTER LA  
MÉTHODE EN  
FONCTION DU  
CONTEXTE



JE SUIS  
CRITIQUE  
ET JE PEUX  
INVENTER,  
DÉTOURNER  
LA MÉTHODE

CERTIFICATION



# FORMATION ORGANISÉE PAR

## CULTURE.WAPI ASBL

L'Agence culturelle de Wallonie picarde

Rue de la Citadelle 124/29 à 7500 Tournai

contact@culturepointwapi.be

069 46 00 23

[www.culturepointwapi.be](http://www.culturepointwapi.be)



## QUI S'INSCRIT DANS LA LIGNÉE

- du Forum CO-construire, la rencontre biennale des intelligences collectives à Tournai  
[www.co-construire.be](http://www.co-construire.be)
- et des rencontres trimestrielles «Collaborer.Wapi»  
[www.collaborer.be](http://www.collaborer.be)



## EN PARTENARIAT AVEC

- Cooptic-Belgique  
[www.cooptic.be](http://www.cooptic.be)



## AVEC LE SOUTIEN

- du Miil  
Media Innovation & Intelligibility  
Lab UCLouvain  
[www.miiil.be](http://www.miiil.be)
- de l'Eurométropole  
Lille - Kortrijk - Tournai  
[www.eurometropolis.eu](http://www.eurometropolis.eu)



Infos et inscriptions :  
[www.culturepointwapi.be/formation](http://www.culturepointwapi.be/formation)