

La Volte

Collectif d'éducation populaire

La Ressourcerie de Foix

Formation-Accompagnement
2 & 3 juin 2021

Compte-rendu d'intervention

Jour 1

✓ Introduction

- Présentation succincte de La Volte.
- Objectifs

- Partis-pris : expérimentation ; appropriation par les participant-es
- Cadre : équivalence des participant-es ; bienveillance et non-jugement ; confidentialité ; souveraineté ; expérimentation.

✓ Ouverture

« 2x5 doigts de la main »

Intentions : prendre le temps de partager avec quelle énergie, dans quel état d'esprit chacun-e arrive. Cela permet de se décharger de tout le positif ou négatif que chacun-e peut amener avec soi. L'objectif est aussi de partager son état émotionnel au reste du groupe, qui pourra en tenir compte dans le reste de la session (énergie haute, mauvaise nouvelle, stress,...). Le cas échéant, cette prise de température individuelle et collective peut permettre de réadapter le contenu de la réunion,...

Consignes : chaque participant-e est invité à « noter » d'une part son niveau d'énergie, d'autre part son humeur en utilisant ses deux mains (de 1 à 5 doigts). Puis on peut proposer à ceu-elles ayant des notes basses de s'exprimer.

✓ Intentions & Attentes

Intention : permettre à chacun·e de se relier à ses propres besoins, envies et attentes concernant les deux jours de séminaires. Partager ces éléments afin de se rendre compte de l'altérité de nos projections.

Consignes : en sous-groupes, chaque participant·es exprime en une minute ses attentes pour le séminaire. Puis chaque sous-groupe est invité à expérimenter les *Bambous coopératifs*.

Les Bambous coopératifs

Intérêts : Expérimenter le lâcher-prise, se coordonner (en silence) et (se) faire confiance.

Consignes : chacun.e soutient la tige de bambou avec ses index. L'objectif est d'arriver à poser la tige de bambou au sol sans devoir discuter.

✓ Se rencontrer, se connaître

Le speed dating mouvant

Intérêts : apprendre à se connaître de manière décalée, en interrogeant différentes facettes de nos personnalités ou de notre vécu.

Consignes : Chaque participant·e reçoit une question sur un bout de papier (sérieuse ou légère, thématisée ou décalée,...). Ensuite on part à la rencontre d'une autre personne : chacun·e répond à la question de l'autre en une minute maximum (environ). Puis on s'échange les bouts de papiers, chacun·e repart alors à la rencontre d'une autre personne avec une nouvelle question.

Variante : Il est possible de glisser un ou plusieurs papiers blancs au sein de la banque de question : celui-elle récupérant un papier blanc se retrouve alors libre de poser la question de son choix.

✓ Ma place, mon rôle au sein de la Ressourcerie

La métaphore de l'avion

Intention : Conscientiser et exprimer sa place et son ressenti dans le collectif en répondant à la question : *si La Ressourcerie était un avion, quel serait mon rôle ou ma fonction ?* Chacun·e est invité·e à choisir un ou plusieurs rôles que l'on trouve ordinairement dans ou autour d'un avion afin d'exprimer la place qu'il-elle pense avoir au sein du collectif.

Dedans : Passager – Hôtesse ou Stewart – Touriste charter – Business man – Pilote d'avion – Passager·e clandestin·e – Touriste 1ere classe – etc.

Dehors : Mécanicien·ne – Tour de contrôle – Douane – Météorologue – Bagagiste – Agence de voyage – Constructeur d'avion - celui-elle qui rate son vol – Celui-elle a qui on refuse d'embarquer etc.

✓ Entrée dans le sujet :

Le Pense-écoute

Intérêts : Entrer dans une thématique. Prendre le temps de s'écouter penser soi-même, de mûrir sa réflexion, d'aller au bout de ses pensées avant un temps collectif. Prendre le temps, se donner du temps, se concentrer et se centrer sur l'objet de la rencontre. Travailler l'écoute réelle (ne pas couper la parole, ne pas réagir). Faciliter la rencontre de l'autre, créer du lien et favoriser le respect. Très utile pour faciliter l'expression du ressenti personnel (plus facile en binôme qu'en grand groupe).

Consignes : En binôme, chacun-e dispose d'un temps donné (2 minutes est un minimum, 5 minutes un maximum) pour répondre à une question. Celui qui a la parole est donc le « penseur », l'autre est dans l'écoute et le silence et ne peut interrompre la personne (ou uniquement pour un besoin de compréhension). Il y a aura des blancs dans le monologue et c'est normal. Puis, on échange les rôles. Il n'y a pas de restitution en groupe, ce qui permet de libérer la parole.

Variante : proposer un pense-écoute en marchant (la marche stimule la réflexion et aide à vivre les silences qui sont pourtant nécessaires). On peut aussi enchaîner plusieurs « Pense Écoute » avec le même partenaire, en proposant une restitution collective du dernier élément discuté (penser à ce qu'il nous apparaît judicieux de partager en grand groupe et ce qu'il nous apparaît judicieux de laisser dans l'intimité du binôme) ou enchaîner plusieurs « Pense Écoute » en changeant de partenaire à chaque fois.

Consignes de l'atelier :

Comment je me sens dans nos réunions ?

✓ Nos Réunions : Diagnostic

J'aime / J'aime pas / Il me manque

Intentions :

Consignes : Trois panneaux sont installés dans la salle. Chaque participant-e peut circuler librement afin de venir nourrir ces trois espaces.

✓ Jouons !

Le pacman (ou la forêt de chaise)

Intérêts : Développer de l'esprit d'équipe, de l'analyse stratégique de situations, de la communication, de l'attention à soi et aux autres, prendre des risques individuels pour servir le groupe, nourrir le lâcher prise, éprouver les notions de leader et de souteneur, développer de la coordination, ...

Consigne : installer une « forêt de chaises » dans la pièce (de manière totalement aléatoire). Chaque participant·e est assis·e sur une chaise, moins une chaise laissée libre et une personne qui est « le pacman ». L'objectif du Pacman est d'aller s'asseoir sur la chaise, les autres doivent l'en empêcher en se déplaçant d'une chaise à une autre. Le pacman ne peut se déplacer qu'à une vitesse constante (et plutôt lente), tous·tes les autres peuvent se déplacer aussi vite que nécessaire. Leur seule contrainte : une fois que l'on s'est levé d'une chaise, on ne peut pas s'y rasseoir immédiatement.

✓ Notre gouvernance : Etat des Lieux

La Cartographie

Intentions : Schématiser le fonctionnement au réel, clarifier les instances existantes et leur rôle, détecter les zones de flou à éclaircir ou faire évoluer

Consigne : Dessiner un schéma de gouvernance qui représente l'organisation interne de la ressourcerie. Identifier et nommer les groupes, sous groupes ou espaces collectifs qui structurent cette organisation. Rendre visibles les typologies de personnes qui participent à ces groupes. Qualifier les liens, les interactions entre ces groupes lorsqu'ils existent.

Deux cartographies sont réalisées en parallèle :

- Organisation interne
- Eco-système



✓ La Gouvernance partagée selon La Volte

Intention : permettre une compréhension globale et collective des grands principes de la Gouvernance Partagée. Clarifier des concepts ou des éléments de vocabulaire, partager une vision, une trajectoire vers laquelle nous nous proposons d'aller collectivement.

Gouvernance = Définir où, quand, par qui et comment s'exerce le pouvoir au sein d'une organisation.

Pouvoir devant s'entendre dans un sens large : *capacité à... proposer, faire, impulser, initier... et décider !*

Partager la gouvernance c'est donc partager les tâches et missions à réaliser ; le temps qu'il faut consacrer à l'organisation et les responsabilités qui en découlent. Le parti-pris étant de considérer que nous ne pouvons pas tout faire, tout décider, tout contrôler.




> La gouvernance partagée vise à créer une structure souple, organique, adaptée au réel (qui évolue, s'adapte avec le temps lorsque nécessaire selon les phases de vie du collectif!).

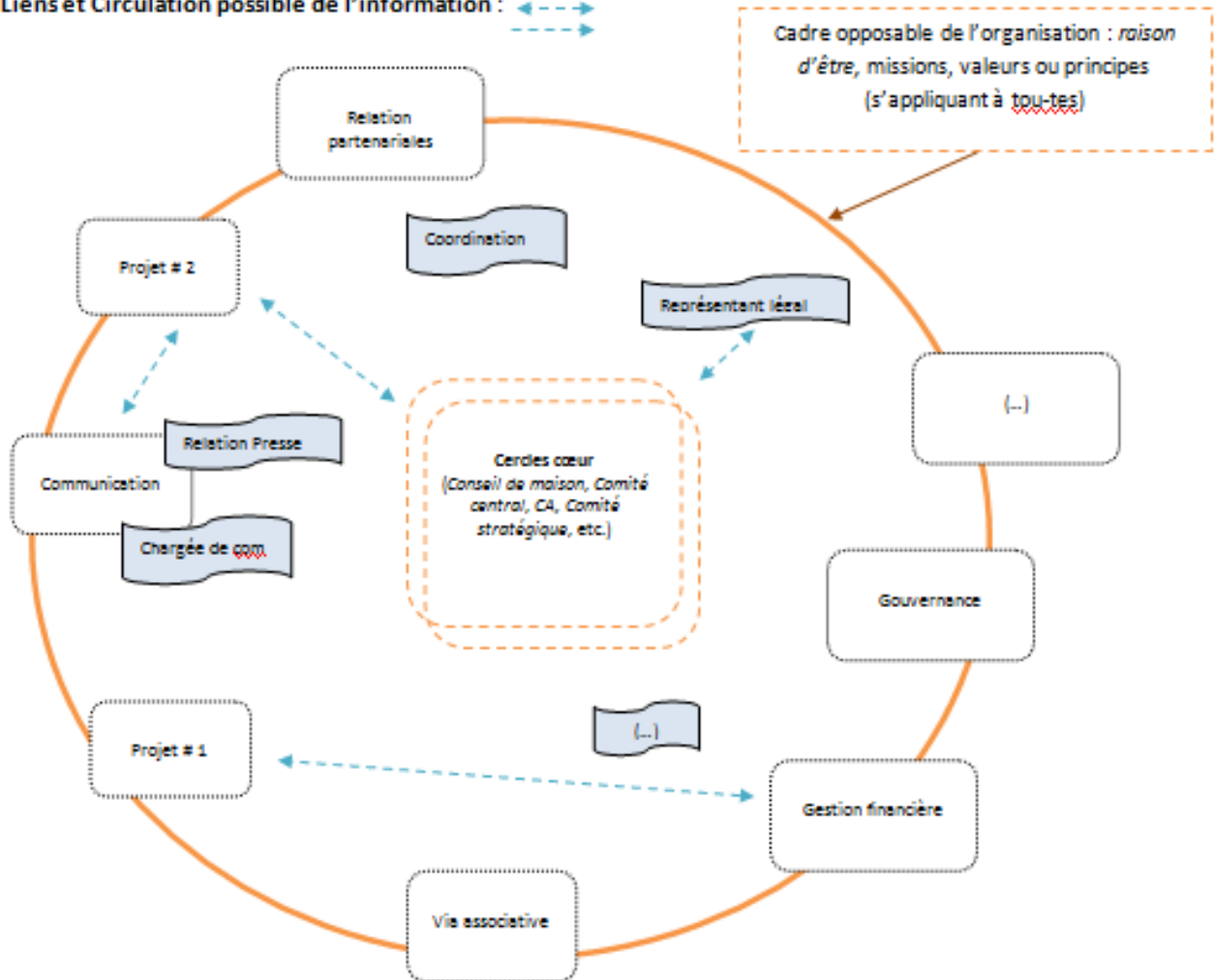
> Structurer une gouvernance partagée nécessite et suscite de la confiance, du lâcher prise et de la responsabilité.

> Il n'existe pas de modèle clefs en main ! Une gouvernance partagée peut être mise en œuvre au sein de n'importe-quel statut juridique.

Exemple : Schéma-type d'une gouvernance partagée

Lexique et Légende :

- *Rôle* = fonction assumée par un individu 
- *Cercle* = groupe de travail, commission, pôle, etc. 
- Liens et Circulation possible de l'information : 



Les différentes étapes pour élaborer un schéma de gouvernance

Définir le cadre général de l'organisation

Définir notre *Raison d'être*, nos activités (actions) et nos principes ou valeurs (éthiques)

Définir nos besoins

Quelles sont l'ensemble des actions et tâches à réaliser pour faire fonctionner l'organisation ? Comment pouvons-nous les trier et organiser en grands ensembles (ex. : Communication externe, Développement, Administration, etc.) ?

Définir *Cercles* et *Rôles* et leur périmètre d'action... en fonction de nos besoins !

Plus l'organisation est complexe, plus il convient de définir précisément le périmètre d'action de chaque cercle ou rôle. Ce périmètre détermine le degré d'autonomie de chacun (« *c'est dans la contrainte ou le cadre, que tu trouveras la liberté* »).

Chaque cercle (sous-groupe) peut théoriquement être autonome dans la façon dont il s'organise (*comment on travaille ensemble, comment on prend des décisions*, etc.) tant qu'il respecte le cadre général de l'organisation et son propre périmètre d'autorité Cf. ci-dessous).

Définir les Liens

Définition des modalités de coopération et de circulation de l'information : *comment cercles et rôles reçoivent-ils et transmettent-ils l'information ? A qui ? De quels types d'informations avons-nous besoins ? Avec quel autre sous-groupe ou rôle avons-nous besoin d'être en lien ?*

Exemples de liens possibles :

- *Les doubles liens* : lorsque deux *Cercles* nécessitent d'être fortement reliés, deux personnes peuvent faire partie intégrante de ces deux *Cercles*.
- Des référent-es dans chaque *Cercle*. Ainsi je sais qui solliciter pour obtenir ou transmettre une information à un autre *Cercle*.
- Les outils numériques pour capitaliser et rendre accessibles l'information.
- Des *Cercles* transversaux ou centraux (ex : « *cercle-cœur* »). Soit l'équivalent d'un CA, d'un bureau, d'un comité directeur, etc.

En général, nous estimons que certaines responsabilités (structurelles, stratégiques) doivent intégrer la participation de plus grand nombre et/ou être pris en charge par un groupe très spécifique (par exemple un groupe ou une personne que nous allons élire ou nommer comme c'est souvent le cas pour un CA ou un-e directeur-trice).

Définir les modalités de prises de décision

Peuvent être spécifiques à chaque sous groupe.

Définir les modalités d'implication

Qui « énergétise » tel rôle ou cercle ? En fonction des disponibilités et des appétences de chacun-e.

Définir les moments ou nos pourrons évaluer et le cas échéant modifier notre gouvernance

Quels espaces dédiés à la gouvernance de la structure ? Quelles réunions ? A quelle fréquence ? Avec qui ?

Un exemple de définition du périmètre d'un rôle ou d'un cercle

Raison d'être = ce qui manquerait à l'organisation si cela n'existait pas.

Responsabilités = fonctions, missions.

Redevabilité = le résultat attendu par l'organisation. Le plus souvent il s'agit soit d'*Information*, soit de *Proposition(s)*, soit d'une *Production*.

Durée du mandat

La durée peut-être précise (ex. : jusqu'à la fin de telle action) illimitée ou indéterminée (jusqu'à ce qu'on ait réussi à...).

Modalité de fonctionnement : Comment on se réunit, comment on prend nos décisions (si décision à prendre), etc.

✓ Les 5 formes de Leadership

Intérêts : Nourrir les questions de pouvoir, leadership, influence, lâcher-prise

Consignes : Parmi les 5 formes de leadership suivant, à quel moment je me suis senti exercer un de ces types au sein de l'organisation ? Quel impact cela a-t-il sur le groupe, sur la capacité d'influence, la capacité d'action ? Raconter ce moment.

Variante : la question peut se formuler de manière plus large : à quel moment j'ai observé tel ou tel type de leadership ?

✓ C'est quoi une bonne décision ?

Atelier d'écriture

La Définition par rapport au centre

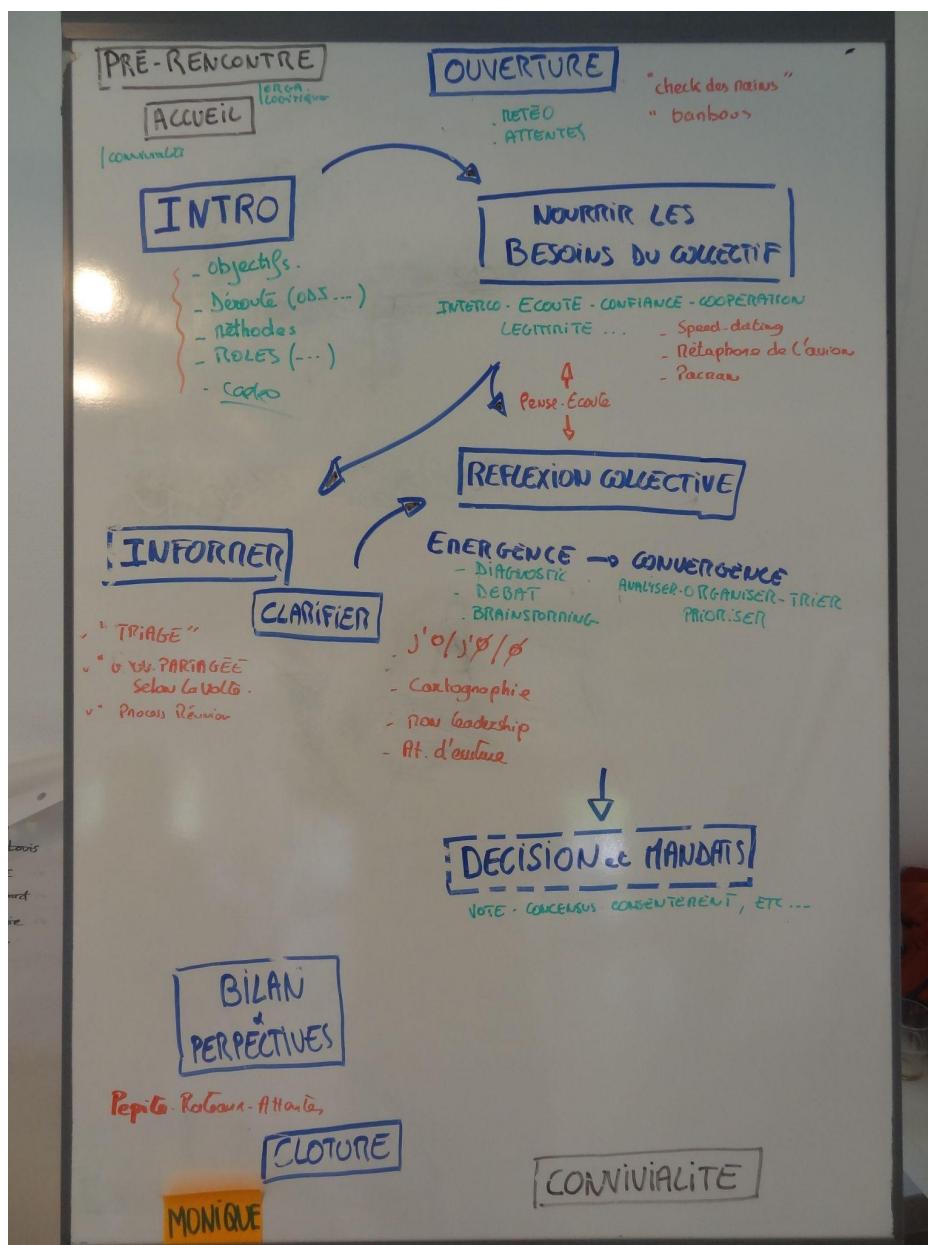
Intérêts : Partager nos représentations d'un mot ou d'un concept. Rendre visible le fait que nous avons tou-tes des acceptions différentes des mots. Eviter que le débat ne s'emballe simplement parce qu'en réalité on ne parle pas de la même chose... Permettre l'expression sans la prise de parole (quand je me positionne plus ou moins proche du centre, je m'exprime sans prendre la parole...) ; et par ce même positionnement, identifier ce qui fait consensus et ce qui divise le groupe.

Consignes : Demander à une personne de bien vouloir proposer une définition du mot ou concept choisis en se positionnant au centre du groupe (définition = courte, synthétique, comme dans un dictionnaire!).

Les autres sont ensuite invité-s à se positionner par rapport à cette définition : plus cette définition me convient, plus « je colle à la personne » au centre, moins elle me convient, plus je m'en éloigne. Dans un premier temps, donner la parole à ceux qui sont dans l'entre-deux (ni collés, ni trop loin) afin d'essayer de bonifier la définition initiale (*qu'est-ce qui manque à cette définition ou qu'est-ce qu'il y a en trop pour te permettre de te rapprocher du centre ?*). Puis on peut proposer à une personne très éloignée du centre de venir au milieu proposer sa propre définition. Et ainsi de suite...

Variantes : on peut utiliser cette méthode pour un temps de bilan en invitant les participants à « poser au centre » non plus une définition mais un élément d'évaluation (un ressenti, un apprentissage,...).

✓ Méta : Un processus de travail collectif



✓ Bilan du jour 1

Pépites-Râteaux (et Attentes pour le jour 2)

Intérêts : offrir la possibilité à chacun-e de livrer au groupe ce qu'il-elle a vécu, ressentis.

Consigne : Chaque participant-e est invité-e à livrer une pépite (ce qu'il-elle a aimé, ce qui l'a touché,...) et un râteau (un échec, un moment mal vécu,...).

Ici, nous avons également proposé que chacun-e puisse éventuellement partager ses attentes pour le deuxième jour.

Jour 2

Et si *La Ressourcerie* était une organisation en Gouvernance partagée ?

✓ Ouverture

Le Thermomètre

Intentions : prendre le temps de partager avec quelle énergie, dans quel état d'esprit chacun-e arrive. Cela permet de se décharger de tout le positif ou négatif que chacun-e peut amener avec soi. L'objectif est aussi de partager son état émotionnel au reste du groupe, qui pourra en tenir compte dans le reste de la session (énergie haute, mauvaise nouvelle, stress,...). Le cas échéant, cette prise de température individuelle et collective peut permettre de réadapter le contenu de la réunion,...

Consignes : Chacun.e se positionne sur un thermomètre imaginaire selon son niveau d'énergie. Chacun.e prend la parole à son tour en commençant par donner son prénom puis en expliquant en quelques mots comment il-elle se sent ici et maintenant.

✓ Sensoriels

La Balade d'aveugle

Intentions : cultiver la confiance, le lâcher-prise et notre capacité à prendre soin des un-es et des autres.

Consignes : se mettre en binômes. L'un sera « l'aveugle » (et ferme donc les yeux) et l'autre « le guide ». Le guide doit guider l'aveugle en l'appelant par son prénom ou bien en le guidant par la main. Puis on échange de rôle : l'aveugle devient guide et le guide devient aveugle. Cela permet de travailler la confiance et le lâcher-prise.

✓ Panorama des modes de prise de décision

La Pondération

(non réutilisé pour la suite)

✓ Discuter et Débattre

Deux sujets de discussion prétextes à expérimenter deux méthodes de discussion collective.

Le Bocal à poisson

Intérêts : permettre l'expression de tou·tes sans que cela soit la cohue. Lancer un débat avec des « experts » tout en laissant la place à chacun·e de pouvoir s'exprimer (en prenant la place des experts).

Consignes : Trois personnes sont regroupées au centre (=les poissons) pour discuter et débattre. Les autres sont positionnés autour et réduits au silence.

Option 1 : Lorsqu'un des « spectateur·trices » souhaite prendre part au débat, il vient prendre la place de l'un des poissons (en lui faisant un signe, comme une légère tape sur l'épaule).

Option 2 : les prises de parole sont organisées de manière circulaire (l'un·e après l'autre). Lorsque j'ai finis de m'exprimer, j'écoute la prise de parole suivante puis je laisse ma place à l'intérieur du bocal. De cette manière, une place se libère à chaque fin de prise de parole invitant ainsi une nouvelle personne à rejoindre le bocal.

Sujet de discussion : La réunion du jeudi

La double-liste

Intérêts : permettre l'expression de tou·tes sans que cela soit la cohue. Privilégier la prise de parole des personnes s'étant le moins exprimé en leur donnant la priorité. Permet de visualiser l'équilibre et la répartition de la prise de parole dans le groupe. Efficace lors de débats incarnés, sur des temps longs (au delà de 20min) et pour des tailles de groupe importantes.

Consignes : l'animateur note les demandes de prise de parole sur un tableau à plusieurs colonnes, priorité étant donnée aux personnes n'ayant pas encore pris la parole (si une personne n'ayant pas encore pris la parole la demande après une personne l'ayant déjà prise, on lui donne la parole avant celle-ci en l'inscrivant sur la 1ère colonne : cell·eux qui ont déjà pris la parole ne parleront à nouveau que si personne n'ayant encore jamais parlé ne demande la parole). On peut ouvrir autant de colonne-liste que nécessaire (lorsque je demande la parole pour la troisième fois, je suis inscrit sur la troisième colonne et ainsi de suite...).

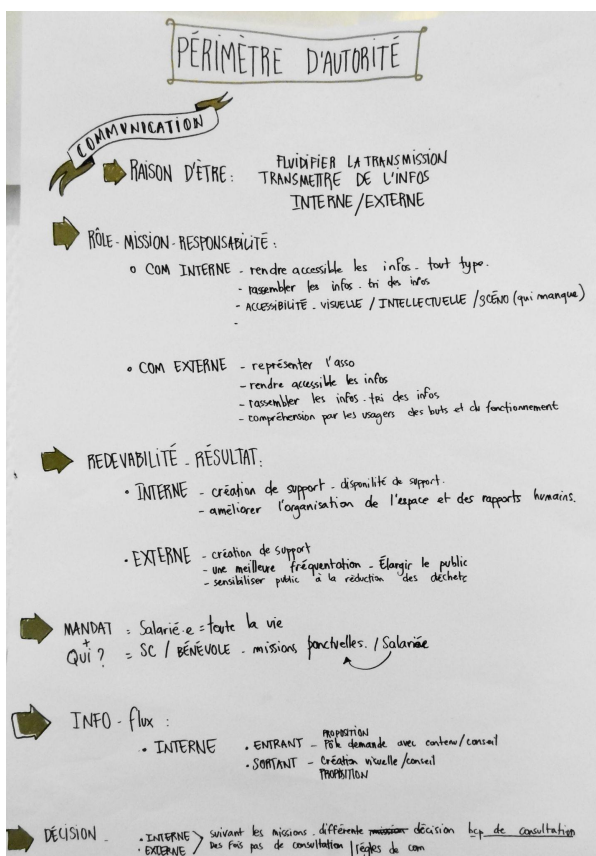
Sujet de discussion : Le rôle du CA

✓ Ouverture de chantiers

Périmètre d'autorité

Intérêts: Bonifier le fonctionnement et le rôle de chaque entité, clarifier son périmètre d'autorité et rendre ces éléments plus facilement appropriables

Consignes: Pour chaque entité présente sur le schéma de gouvernance, compléter le canevas proposé (exemple ci contre).



✓ Bilan

La Cible

Intérêts: que chacun-e puisse définir les critères d'évaluation qui lui apparaissent pertinents. Obtenir une vision globale et collective de la satisfaction d'un groupe.

Consignes: Dans un premier temps, les participant-es définissent leurs propres critères d'évaluation. Puis chacun-e se positionne individuellement en inscrivant un point pour chaque critère selon son degré de satisfaction. Les nuages de point formés ainsi donnent une vision globale et collective de la satisfaction du groupe. On peut ensuite interroger les écarts en invitant les participant-es à commenter leur contribution.

✓ Tour de clôture