

La Volte

Collectif d'éducation populaire

La Prairie

Réinsuffler du sens dans notre projet associatif et éducatif

1 & 2 octobre 2022

Compte-rendu d'intervention

JOUR 1

✓ Introduction

Présentation de la Volte (Cf. www.collectif-lavolte.org), du déroulé de la journée et proposition d'un cadre de travail (écoute, bienveillance, confidentialité, équivalence des participant-es, participation et non-participation, adaptation et expérimentation...).

✓ Tour d'ouverture

Météo positionnée

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 : se positionner dans l'espace selon l'humeur du moment (soleil, éclairs, nuageux, ...). Chacun-e prend la parole à son tour en expliquant en quelques mots comment il-elle se sent ici et maintenant.

1

La Prairie : compte-rendu d'intervention
Jérôme de Daran : jerome@collectif-lavolte.org / 06 02 09 66 45
Céline Julliat : celine@collectif-lavolte.org / 06 61 78 88 81
Collectif La Volte : www.collectif-lavolte.org
Octobre 2022

✓ Jouons !

Change de place !

Intérêts : se connaître « différemment ». Que chacun·e puisse poser des questions au groupe (et pas seulement les animateur·trices). Mêler l'anecdotique avec des éléments « plus « sérieux ».

Consignes : Disposer un cercle de chaises. Une chaise en moins que le nombre de participant·es. Une personne debout au milieu donne une consigne du type : « *que tous ceux-elles qui (portent des chaussettes, ont des enfants, sont bénévoles dans une asso, ...) changent de place* ». La personne qui se retrouve sans chaise annonce alors une nouvelle consigne.

Variante : Il est possible de préparer en avance des « antisèches », de sorte que celui-elle qui se retrouve sans inspiration au milieu du cercle peut piocher dedans. Cela permet de garantir un certain dynamisme mais aussi, le cas échéant, d'orienter le jeu vers ce qu'il nous semble intéressant d'apprendre des un·es et des autres.

✓ Capitaliser, transmettre :

Petite histoire – grande Histoire¹

Intérêts : partager nos histoires de vie, les racines de nos colères et de nos engagements, organiser la transmission de nos expériences politiques. Identifier ce qui, dans nos parcours de vie respectifs, nous a emmené là où nous en sommes aujourd'hui.

Adaptation : ici nous proposons d'adapter la méthode en s'attachant à reconstituer et raconter le parcours de vie de La Prairie (et non de chacun·e de ses membres). L'intention est alors d'identifier les éléments historiques marquants constitutifs de l'identité de La Prairie.

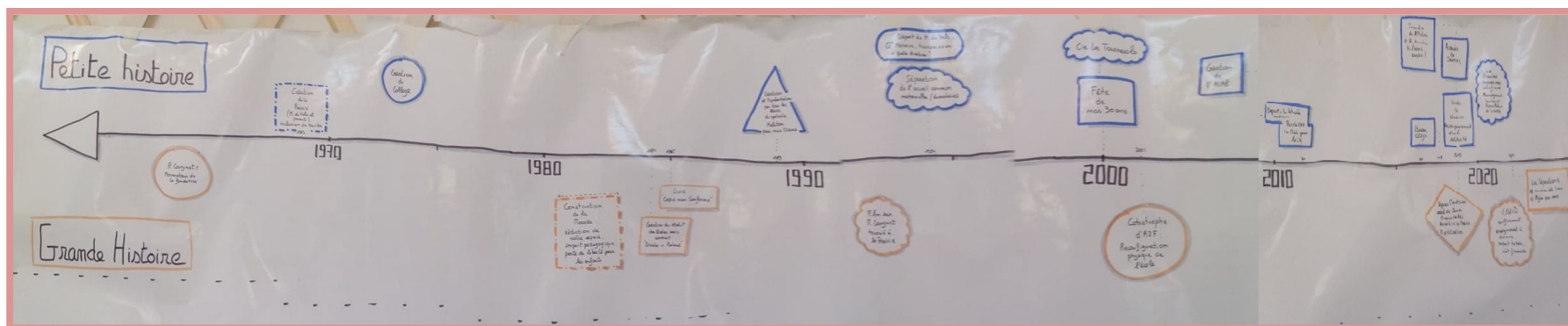
Consignes : En sous-groupes, les participant·es sont invité·es à représenter le parcours de vie de la Prairie sous forme d'une frise chronologique en y faisant figurer les éléments significatifs de sa petite histoire et d'autres de la grande Histoire.

La petite histoire signifie son histoire interne, la grande histoire tout le reste (et qui a une dimension collective : un livre, un évènement « faisant l'actualité », des changements institutionnels, etc.).

S'en suit un temps de collecte permettant d'élaborer une frise collective. A tour de rôle, chaque groupe est invité à partager un élément de la petite histoire et un élément de la grande histoire qui seront notés sur la frise.

Enfin, un temps d'exploitation de la frise est proposé selon la consigne suivante : *qu'est-ce que vous repérez sur cette fresque comme éléments significatifs de notre identité ou de notre projet politique ?*

¹ Pour aller plus loin sur l'exercice *Petite histoire-grande Histoire*, voir Le Cahier du Pavé n° 3 consacré aux Récits de Vie et en libre accès [ici](#)



✓ Jouons !

Dynamiseur : *soleil crème solaire*

Consignes : Les participant·es circulent librement dans l'espace défini. Chacun·e choisit secrètement une personne qui sera son *soleil* et une autre qui sera sa *crème solaire*. A la fin du compte à rebours, chacun·e fige sa position, le but étant d'être positionné·e dans l'espace de façon à ce que *la personne crème solaire* soit située entre nous et la *personne soleil*.

Variante :

> Même principe de circulation dans l'espace et de compte à rebours ; mais on choisit d'être la crème solaire d'une personne tierce que l'on cherche à protéger du soleil.

> *Les deux amoureux* : mêmes principes sauf qu'il s'agit de réussir à se positionner à équidistance de deux personnes.

✓ Ateliers thématiques

Trois ateliers thématiques destinés à nourrir la définition d'une vision commune : définir l'éducation nouvelle (1.), nommer ce que nous ne sommes pas (2.) et identifier des moments où nos valeurs s'incarnent ou au contraire sont niées (3.).

1. 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-te-s des acceptations 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 choisi en se positionnant au centre du groupe (définition = courte, synthétique, comme dans un dictionnaire !). Les autres sont ensuite invité-e-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 celles et ceux qui sont dans l'entre-deux (ni collé-e-s, 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...

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

Définition travaillée : *L'éducation nouvelle, c'est...*

L'éducation nouvelle, est un mode de vie pour l'enfant qui lui permet d'être acteur.trice de ses apprentissages et de sa construction en tant qu'individu dans un groupe et en tant que citoyen.ne. Tout ça par l'expérimentation, le droit à l'erreur et l'entraide, selon le rythme de chacun.e.

L'Éducator Nulle est 1
mode de vie pour l'enfant
(méthode péda) (grâce à
qui lui permet d'^{de s'approprier}
laquelle l'enfant va ~~être~~
(de devenir)
l'acteur de ses apprentissages,
et de sa construction en tant que ^{qu'un individu} personne
(et citoyen.) dans un groupe
de son éducation, ^{et en tant que ~~un~~ citoyen.} la pédagogie,
Son évolution]
Tout ça
par l'expérimentation, le droit à l'erreur
et l'entraide selon le rythme de
chacun

2. L'antidéfinition

Intérêts : Faire un pas de côté, adopter une vision décalée voire absurde afin de faire émerger des éléments de compréhension ou de définition. Dire ce que nous ne sommes pas (ou ne souhaitons pas être) pour mieux identifier ce que nous sommes.

Consignes : Lister de manière spontanée, par des phrases courtes, tout ce que nous ne sommes pas ou ne voulons pas être/faire. Des nuances peuvent être apportées (*ce que nous aimerions ne pas être, ce que nous essayons de ne pas faire, etc.*) en fonction des idées proposées et des débats suscités.

<u>M'ex pas</u>	<u>aimerait ne pas faire et fait</u>	<u>se demande si vraiment</u>	<u>ne fait pas</u>	<u>aimerait être aisé et ne fait ni être pas.</u>
• une école gratuite	• discriminante	• elle est mortuore	• de quantitatif mais de qualitatif (pas de garantie de résultats)	• être escompté et surveillé envers les adultes mais ne l'est pas.
• une boîte à pic → elle ne garantit pas les résultats	• respecter les protocoles	• elle va survivre et dans quel état ?	• de sélection selon les résultats revenus des parents.	• une utopie mais ne l'est pas
• un établissement spécialisé.	• qu'il n'y ait pas de méfiance entre les instances.	• elle va garder son identité.	• n'applique le même fonctionnement du primaire au collège.	• la co-éducation
• morte !!!	• respecter les programmes	• elle est encore une utopie.	• ne communique pas (encore) vers l'extérieur	• accueillir tous les enfants accidentés (biers, ...)
• compétitive	<u>ne sait pas</u>	• tous les acteurs partagent la même vision.	• ne sait pas garder le souvenir vivant / la trace de sa propre histoire	• n'anticipe pas dans ses décisions de gestion
	• faire confiance	• elle va pouvoir transmettre la spécificité de ses valeurs	• ne prend pas les décisions au consensus	
	• susciter l'engagement			

2. Le Groupe d'Interview Mutuelle (GIM)

Intérêts : permettre à chacun·e de faire le lien entre le thème de la réunion et sa propre expérience, que chacun·e puisse tirer des enseignements de ses expériences et permettre la transmission de manière horizontale et en facilitant l'expression de tou·tes.

Consignes : il s'agit de relater et d'analyser une expérience vécue, dans un temps limité. L'animateur invite les participant·es à se regrouper par trois puis chacun·e à tour de rôle, va conter une expérience vécue en lien avec le thème de la réunion. Les deux autres personnes « miroirs » posent des questions de compréhension.

A l'issue des GIM seuls sont mis en commun les éléments d'analyse et de compréhension des situations vécues et non plus les histoires en elles-mêmes. Cet exercice facilite donc la prise de parole en petits groupes ainsi que la mise en lumière d'éléments communs et synthétisés.

Consigne spécifique : raconter une expérience, un moment vécu qui incarne les valeurs de la Prairie ou au contraire qui s'en éloigne. Puis, lister les Freins et/ou les facilitateurs à la mise en pratique de nos valeurs.

Les facilitateurs à la mise en pratique de nos valeurs :

- *Droit à chacun.e à participer au projet quelle que soit son origine, sa religion ou son genre*
- *Collégialité et ouverture*
- *Transversalité dans les apprentissages*
- *Horizontalité enfant / adulte*
- *Moments d'échanges autour du futur pour rêver, crier, se réinventer*
- *Rendre les pairs légitimes d'être garant.es du projet et de ses pratiques*
- *Possibilité d'avoir des moments d'échange autour de pratiques, de théorie, de projet existant hors Prairie pour se stimuler ou libérer la parole (et les rêves) -> déf sur quoi s'appuyer -> intérêt sur question sociétale*

Les freins à la mise en pratique de nos valeurs :

- *Pas de projet transversal et de valeurs communes*
- *Absence de personne / groupe garant.e de notre projet de nos valeurs*
- *Peur*
- *Racisme et discrimination*
- *Corporatisme professionnel*
- *Zone de confort*
- *Verticalité enfant / adulte*

✓ Quelle vision commune ?

Le Bocal à poissons

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

Consignes : Quatre personnes sont regroupées au centre (=les poissons) pour discuter et débattre. Une 5ème chaise est constamment vide. Les autres personnes sont positionnées autour et réduites au silence. Lorsqu'un·e des « spectateur·trices » souhaite prendre part au débat, iel vient prendre place sur la chaise vide et mécaniquement un "poisson" retourne dans le grand cercle.

Intention posée : *Finally, quelle vision commune, nous, la Prairie, souhaitons porter et affirmer ?*

Une synthèse subjective des principes et valeurs de La Prairie

LA LIBERTE

L'individu dans le groupe – a chacun·e son rythme

LE COLLECTIF

La coopération - Faire Ensemble – L'entraide – La collégialité - Tou·tes associé·es

LA CITOYENNETE

Le politique – Être lié au Monde – Résistance et résilience

L'INCLUSIVITE

La solidarité – L'accueil – l'accessibilité

L'EDUCATION NOUVELLE

Co-apprentissage – Co-éducation

L'EXPERIMENTATION

Le droit à l'erreur – l'innovation – le mouvement - Tous·tes acteur·trices

✓ Clôture : évaluation intermédiaire

Le mot de la fin

Intérêts : Offrir la possibilité à chacun·e de livrer au groupe ce qu'il·elle a vécu, ressenti. Evaluer ce qui a bougé, ce qui nous a fait grandir, ce qui nous a bousculée ou perturbée, etc.

Consigne : chacun·e est invité à partager en un mot (ou deux, ou trois,) ce qu'il·elle retient de cette première journée.

✓ Jeu coopératif

Le Clap Coureur

Consignes :

Pour le Clap : les participant·e·s sont debout en cercle. Une personne « lance le clap ». Pour cela, iel se tourne vers son·sa voisin·e et le·la regarde dans les yeux. Iels essayent alors de claquer des mains en même temps. Iels réessayent tant que la synchronisation n'est pas parfaite. Quand ça marche, celui·elle qui a reçu peut alors essayer de passer le clap à son·sa voisin·e. Et ainsi de suite...

Pour le coureur / la coureuse : simultanément au passage de Clap, on intègre dans le cercle un coureur/une coureuse. Celui·celle-ci ne peut pas faire suivre le Clap. Pour éviter que le clap ne soit bloqué, il ou elle doit donc intervertir sa place dans le cercle avec d'autres personnes afin de n'être jamais positionné·e là où le Clap arrive. L'échange de place s'effectue par échange de regards.

Variante : Pour complexifier le jeu, on peut lancer le clap sans suivre le cercle, il faut simplement capter le regard de quelqu'un avant d'essayer de lui passer le clap. Il peut même y avoir plusieurs claps en même temps. On peut également intégrer plusieurs coureur/coureuses.

JOUR 2

✓ Développer la confiance

La Balade d'aveugle

Intention : éprouver sensoriellement ma confiance envers mon groupe, cultiver le lâcher-prise.

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 (plutôt en silence) et prendre soin de lui. Puis on échange de rôle : l'aveugle devient guide et le guide devient aveugle.

Variante : le/la photographe : Proposer par un tapotement sur l'épaule à la personne d'ouvrir les yeux le temps de faire une "photo" de ce qu'elle voit devant elle.

✓ Tour d'ouverture

Météo du jour : check température « Corps & Esprit »

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 : En cercle, tout le monde est invité à partager son niveau d'énergie en montrant le chiffre correspondant avec les 5 doigts d'une main. 0 étant un niveau d'énergie minimum et 5 un niveau maximum. Une main représente notre énergie physique (le corps), l'autre notre humeur (l'esprit). Puis, on propose aux personnes ayant les niveaux d'énergie les plus faibles de verbaliser s'ils/elles le souhaitent.

✓ Entrée en matière

Le Pense-Ecoute

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. Se concentrer et se centrer sur l'objet de la rencontre ou du temps de travail suivant. 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 (3 minutes est un minimum) pour répondre à une question. Celui-elle 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 vise à libérer la parole.

Variantes : 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.

Consigne proposée : **La gouvernance de la Prairie, c'est quoi le problème ?**

Ici, nous nous proposons d'utiliser ce *Pense-Ecoute* pour élaborer une banque de questions liées au sujet de **la Gouvernance au sein de la Prairie** (Cf. ci-dessous)

Consigne proposée : **Qu'est-ce qui motive mon implication dans la Prairie ?**

Ici, le *Pense-Ecoute* servira d'entrée en matière pour le temps de travail consacré à **l'Engagement au sein de la Prairie**.

La Gouvernance au sein de la Prairie - Banque de question

Comment faire pour...

- Allier collégialité et autorité (au sens d'autorisation de décider) ?
- Fédérer les permanent.es autour d'une gestion associative collégiale ?
- Améliorer la communication entre les instances (et vers l'extérieur) ?
- Que les instance de décision aient assez d'éléments pour prendre une décision sans demander aux permanent.es de s'adapter sans cesse (nouveaux CA,...)
- Fluidifier la prise de décision et faire en sorte que chacun.e connaisse le rôle de chacun.e. Faire passer l'information (certain.es savent et d'autres ne savent pas) -> Notion de pouvoir sous-jacente
- Stabiliser la gouvernance de la Prairie ?
- Fluidifier et donner à voir le fonctionnement auprès de toutes, permanent.es, bénévoles, parents et équipes pédagogiques ?
- Savoir vers quelle instance je me dirige si j'ai un problème ou une question ?
- Transmettre de façon efficace ?
- Assurer une transmission quand les nouveaux.elles arrivent dans la gouvernance et que les porteur.ses de savoir s'en vont ?
- Passer à l'action en embarquant tout le monde, sans oublier personne, aller dans la bonne direction sans frustrer personne ?
- Créer des espaces de parole pour permettre aux personnes de se rencontrer, d'échanger et de construire ensemble ?
- Bien répartir les tâches suivant l'avancement ? Présenter des informations chiffrées ?
- S'organiser de manière efficace sans provoquer de souffrance pour les individus qui travaillent (bénévolement ou non) ?
- Que le rôle de bénévole au CA soit moins lourd à porter (et n'épuise pas systématiquement les porteur.ses) ?
- Identifier le parcours d'une idée, question, réflexion, de sa naissance à la prise de décision ainsi que les auteur.trices de celle-ci et les acteur.trices pertinent.es pour la nourrir ?
- Passer de la divergence à la convergence ? Ou (réécrit) -> Pour que les échanges ne soient pas seulement un espace de débat mais également un espace où on va ensemble vers de la co-création ?
- Dénouer les tensions entre collégialités, confiance, autonomie, responsabilité et efficacité dans les prises de décision ?
- Faciliter la mise en place / en action des idées qui émergent dans les équipes (pour fluidifier les liens et le processus de décision) ?
- Que le temps ne soit pas réduit à de la coordination face au quotidien ?

✓ L'engagement dans la Prairie

Le Gro'Débat

Intérêts : Une méthode permettant à chacun-e de trouver sa place dans un débat, de faciliter la réflexion collective et de l'orienter vers l'action collective.

Consignes : A partir d'un ou plusieurs thèmes de travail, il s'agit, en petits groupes, de mener une réflexion collective débouchant sur des propositions concrètes et réalistes. Le « canevas de réflexion » est adaptable (selon le(s) thème(s), le nombre de participant-es et le temps disponible) mais nous proposons souvent de suivre le déroulé suivant :

> *C'est quoi le(s) problème(s) ?*

> *Dans l'idéal (libérons notre imaginaire) ?*

> *Retour à la réalité (des contraintes et de l'existant).*

> *Quelle(s) proposition(s) ?*

> *[Optionnelle] Comment on s'y prend pour la mise en œuvre (d'une ou plusieurs propositions) ?*

Thématiques abordées :

Comment faire pour susciter et renforcer l'engagement au sein de la Prairie...

- ... dans l'accueil et l'intégration
- ... dans nos instances de gouvernance
- ... de la part des parents, des familles
- ... (de manière générale ou sur un sujet autre que les trois précédent)

Recueil des propositions et prochains pas :

Comment faire pour susciter et renforcer l'engagement au sein de la Prairie dans l'accueil et l'intégration ?

- Propositions :
 - Reprendre la base de l'organigramme existant et le mettre à jour. Le diffuser
 - Communiquer avec les médias en accès facile sur la Prairie
 - Moment festif entre adhérent.es
 - Liste de personnes référentes sur lesquelles on peut s'appuyer

- Prochains pas :
 - L'organigramme : vie des entretiens avec les différentes instances de la Prairie
 - Regarder ce qui existe déjà et le diffuser = travailler sur la communication
 - Organiser des moments festifs

Comment faire pour susciter et renforcer l'engagement au sein de la Prairie dans nos instances de gouvernance ?

Propositions :

- Mieux identifier et délimiter les rôles du Collège de Direction et du Bureau
 - > 1 CD qui se concentre sur la pédagogie
 - > 1 Bureau élargi (comprenant le CD, les responsables RH, Fi, Gestion, Secrétariat, RP) et commissions
- Montée en puissance du DAF collégial
- Création matériel facilitant l'intégration des nouveaux.elles -> Guide du nouvel arrivant
- Action long terme : Faire évoluer les statuts

Prochains pas :

- Que le CD et le Bureau fassent une proposition et puis qu'on en discute
- Recrutement direction financière, formations RH Sabine
- Créer un groupe de travail qui s'occupera de cela

Comment faire pour susciter et renforcer l'engagement au sein de la Prairie de la part des parents, des familles ?

Propositions :

- Mettre en place un stage pour rendre accessible les décisions prises par l'association pour faciliter la transmission et l'intégration des nouveaux.elles volontaires
- Créer un livret d'accueil qui explique le projet, le fonctionnement, les besoins d'engagement, les règles de vie dans l'association la Prairie

Prochains pas :

- Pour le livret d'accueil : demander à être invité.e dans les réunions d'équipe pour parler du livret et de l'organisation de sa mise en place
- Pour le stage : Agnès R se renseigne sur les modalités de stage
- Amélie ou une autre personne propose l'idée du stage au Collège de Direction

Comment faire pour susciter et renforcer l'engagement au sein de la Prairie ?

Propositions :

- Poursuivre projet commun de décloisonnement (basé sur les journées communes + enfants)
- Chaque groupe mandate 1 ou 2 personnes ours écrire le projet politique associatif de la Prairie avec un accompagnement de la Volte
- Faire venir, accueillir des collectifs d'éducation nouvelle, populaire et sociale (acteur.trices locaux.ales, écoles, collectifs, associations,...)
- Créer de nouveaux espaces physiques à la Prairie
- Poste éduc à tous les services
-

Prochains pas :

- Distribution de ces supports de réflexion dans chaque groupe / service (par des personnes qui étaient présentes au WE mais qui ne sont pas les référentes habituelles dans ces groupes) et temps d'échange (prévoir un temps dans chaque prochaine réunion) -> Avant la Toussaint
- Ré-injecter l'idée de décloisonnement dans la prochaine journée commune
- Organiser le convoi qui monte au festival de pédagogie sociale à Calais -> Envoi d'un mail + frama réunion pour y aller
- Débat sur le poste d'éduc commun à l'Assemblée des salarié.es
- 1 réunion (et une seule) pour organiser l'appel à mandat de chaque service pour l'écriture du projet politique

Susciter et renforcer l'engagement dans l'accueil et l'intégration

① C'est quoi le problème ?

- (20') → Méconnaissance de l'organisation de la structure pour savoir où je peux m'engager et trouver les informations (pour des questions).
- Manque d'adhésion de certains permanents par rapport au projet de La Prairie dans le cadre de leur travail.
- Les tensions.
- Manque de temps.

② Dans l'idéal ?

- (20') Un organigramme précis donné à tous et toutes à l'accueil. (Qui prend les décisions).
- Un espace de écoute pour chacun, et avec personne identifiée.
- Chacun, et adhère au projet de La Prairie et tout le monde se connaît.
- Avoir des outils de communication sur le projet.
- Avoir des temps pour faire des choses ensemble.

③ Retour à la réalité (les contraintes et l'existant)

- (20') Le manque de tps. (Matinée commune - journée de rentrée).
- Manque de lieux. (Non extérieur grand).
- L'école objectif premier en intégrant le fonctionnement associatif.
- Organigramme fait par la commission accueil à mettre à jour et à diffuser.
- Dans le collectif, les rythmes de chacun, et sont différents. Brochure / écrits présents et l'école.

④ Nos propositions

- (20') la base de l'existant. Reprendre l'organigramme et le mettre à jour - le diffuser.
- Communiquer avec des médias en accès facile sur la Prairie.
- Moment festif entre adhérents, tes.
- Liste de personnes référentes si lesquelles on peut s'appuyer.

⑤ Prochain pas

- (10') L'organigramme → via entretiens avec les différentes instances de La Prairie.
- Regarder ce qui existe déjà et à diffuser = travailler sur la communication.

Susciter et provoquer l'engagement... ... de la part des parents, des familles

1 C'est quoi le problème ?

(20') Les familles :

- ne connaissent pas le fonctionnement d'une association
- ne comprennent pas la nécessité de l'engagement
- ne peuvent pas (manque de temps)
- ne veulent pas car elles ne sont pas intéressées
- l'argent donné suffit

des familles ont peur de s'engager, car elles voient que ça demande beaucoup de temps et d'énergie.

Les familles ne se sentent pas légitimes.

des familles ont besoin de comprendre comment la structure fonctionne, l'heure de sa place.

L'engagement au CA demande des compétences de + en + professionnelles

Il manque y a de - en - de transmission de l'historique

Des parents se désengagent car c'est compliqué, il y a trop de tâches, ça ne bouge pas assez, sont pressés dans leur prise de pouvoir.

2 Dans l'idéal ?

(20')

Les familles ont envie de s'engager entièrement (enfants, adultes) se sentent dans un collectif "comme dans une famille" se sentent habitées par le projet ont confiance dans les instances peuvent donner le temps et l'énergie qui respectent leurs limites dans la mesure de leurs moyens.

Les parents les parents qui s'engagent dans une instance de décision ~~est~~ formés à la gestion de l'association, sont accompagnés par un tuteur la structure et le fonctionnement de l'association sont clairs et bien définis

3 Retour à la réalité (les contraintes et l'existant)

(20')

- le temps ! les horaires !
- manque de transmission des infos synthétiques
- manque de structuration
- manque d'intégration des nouveaux parents
- les parents ne comprennent pas ce qu'est l'Éducation Nouvelle

Existant :

- mise en place de la commission engageante
- inscription dans le règlement intérieur de l'obligation morale d'engagement
- réunion d'info & d'engagement du 15/10

4 Nos propositions

(20')

- Mettre en place un stage pour rendre accessible les décisions prises par l'association pour faciliter la transmission et l'intégration des nouveaux volontaires
- Créer un livret d'accueil qui explique le projet, le fonctionnement de l'association, les besoins d'engagement, les règles de vie de l'établissement l'asso "La Prairie"

5 Prochain pas

(10')

Pour faire le livret d'accueil : demander à être invitée dans les réunions d'équipe pour parler du livret et de l'organisation de sa mise en place.
Pour le stage : Agnès R. se renseigne sur les modalités de stage.
Le collège de direction Amélie ou une autre personne propose l'idée du stage au collège de direction.

Susciter et renforcer l'engagement... ... dans nos instances de gouvernance

① C'est quoi le problème?

(20') Le parcours de décisions n'est pas assez clair pour l'ensemble des personnes.

Il faut pouvoir assumer la charge mentale
Manque de soutien ; manque de reconnaissance

difficile d'assumer les tensions dans le collectif.

mauvaise identification des rôles
double casquette (rôle et regard des autres)

② Dans l'idéal ?

(20') WE intégration CA - CA/CD - CA/permanents

CA représentatif et équilibré

Personnes ressources identifiées permanentes et externes

Circuit de décision clair et partagé

Accompagnement, tutorat débrief des personnes en direction

Aisance relationnelle même dans les conflits

CA qui va chercher de l'argent ailleurs
DAF parfait et beau gosse ! belle

fluidité

4

③ Retour à la réalité (les contraintes à l'existant)

(20')
choix/contraintes / présence de la nouvelle parcours de décisions et le bureau élargi.
il faut donner beaucoup d'énergie pour clarifier le fonctionnement et permettre ensuite de déléguer
inclusion des RP avec com RH
relation avec les permanents et retour recitement Responsable Financier

- double / triple rôle
- seulement des tensions dans les instances de CA
- domaines de compétences pas forcément parfaits du CA

④ Nos propositions

(20') ① mieux identifier et délimiter les rôles du collège de direction et du bureau

→ 1 CD qui se concentre sur la pèda

→ 1 bureau élargi (comprend de CD, les resp. RH, R, gestion, secrétariat, RP) et commissions

② Montée en puissance du DAF collégial.

③ Création matériel facilitant intégration nouveau

④ Actions long terme → guide du nouvel arrivant. faire évoluer les statuts.

⑤ Prochains pas

- (10')
- 1 Que le CD et le bureau fassent une proposition plus qu'on en discute
 - 2 Recrutement direct financière, formations RH Sabris,
 - 3 Créer un groupe de travail qui s'occupera de cela

Susciter et renforcer l'engagement...

1 C'est quoi le problème?

(20') manque de TEMPS
de LISIBILITÉ DU PROCESSUS (de l'idée à la décision?)
de CLARETÉ, CLARIFICATION
désengagement social de manière générale?
perte de sens commun, de valeurs communes
cultures prairiennes étiolée
désirs ≠ pour s'engager (recherche causes? structures? org?)
Comment on se donne envie?
Quelle transmission?

confiance abîmée
autonomie / garantie d'un projet collectif
(garantie par le gp)

Gouvernance partagée : multitudes
de SENS individuels et parts d'UN
PROJET COMMUN?

2 Dans l'idéal?

(20') Tout le monde = place EQUIVALENTE
(statut, salaire, fiche de poste)
reconnaissance des pairs ≠ hiérarchie
susciter la ROUTINE, s'autoriser à faire des choses ≠, différentes / GRATUITÉ

> Recon. et légitimité
ON GAGNE AU LOTO

3 Retour à la réalité (les contraintes de l'existant)

(20') Rapports de classe à la PRAIRIE
(2 genres 2 sexes)
CONDITIONNEMENT aux supports d'expression
- école sans contrat → statuts auxquels on peut passer
convention collective → manque de TEMPS
moyens financiers / les heures
le nombre d'associés → complexité ensemble
Créativité, confiance, rigidité → zone de confort
↳ CLOISONNEMENT
- manque d'envie < pas d'adhésion syst. de tous les
qualidien recherche, charge de travail
manque de motivation
manque de perspectives (diversité de l'État)
manque de plaisir
et toutes les FORCES EXISTANTES
sur lesquelles on va s'appuyer

PAS DE PROGRAMMES
aller vers le potentiel parents*
vrais tps de partage, de rêves, de format → évolutif des parcours
LIBERTÉ
↳ que les enfants aillent où ils veulent, trouvent leurs places...
Accueil identifié pour celles qui veulent prendre part au projet
carrier les barrières, repousser les NORMES
Toute salariée qui arrive formée à l'éducation nouvelle et populaire
adhésion à un projet de gouvernance commun
RÊVE, INNOVATION, EXPERIMENTATION, LABORATOIRE

4 Nos propositions

(20') poursuivre projet commun de désengagement
↳ chaque groupe mandate tout pays pour toute le projet
↳ armistiel de la PRAIRIE, accomp. par la VOLTE
↳ Faire venir, accueillir des collectifs d'idées. N.O.V., Populaire
et sociale (acteur. rieur. locaux. alés, écoles, collectifs, associat.)
↳ créer de nouv. espaces physiques à la Prairie
↳ porte éduc. à tous les services

5 Prochain Pas

(10') Distribuer de ces supports de réflexion dans chaque gp / services
et temps d'échange (prendre un tps dans chaque proch. réunions) → 700 de personnes à faire plus au week-end
qui ont eu les réponses individuelles dans un gp.
↳ se inquiéter
↳ organiser l'après de "désengagement" dans la prochaine journée commune
↳ débat sur le poste d'éduc. commun à l'Assemblée des salariées
↳ 1 réunion (et 2 seuls) pour organiser l'appel à mandat de chaque service par l'écriture de projet politique

✓ Jeu coopératif

Le Pacman

Consignes : ou comment ne pas accueillir une personne dans un groupe : 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.

✓ La Gouvernance au sein de la Prairie... Ouverture de chantiers

La Gouvernance partagée : principes et partis-pris

Nous pouvons définir la Gouvernance comme **les modalités d'exercice du pouvoir** au sein d'une organisation. Pouvoir étant entendu comme **la capacité à** (participer, s'exprimer, proposer, décider, faire, ...).

Au sein d'une organisation, ce pouvoir va se définir de manière formelle (répartition du travail, attribution de rôles ou de missions, définition des modalités de prise de décision, etc.) mais il va également s'exercer de manière non-formalisée (en fonction de nos privilèges et aptitudes respectives, des liens affectifs unissant les membres, de l'historique, etc.).

Remarques :

La Volte accompagne des organisations vers ce qui est nommée **Gouvernance Partagée**².

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 change donc tout le temps !).

> 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.

² De nombreuses ressources et outils sur la Gouvernance Partagée sont accessibles sur le site de *l'Université du Nous* : <https://universite-du-nous.org/>

Travail en sous-groupe

On forme plusieurs groupes de travail afin d'ouvrir plusieurs portes d'entrée vers une Gouvernance Partagée : poursuite de la définition de nos prochains pas pour le groupe ayant travaillé sur « Comment susciter l'engagement au sein de la Prairie », travail sur la structure informelle de La Prairie, tentative de définition de périmètre d'autorité de notre CA et représentation graphique de notre schéma de gouvernance.

➤ Structure formelle et structure informelle

	Structure Formelle	Structure Informelle
Métaphore	Charpente	Vie Interne
Exemples	Statuts, gouvernance, procédures, organigramme	Amitiés, prises de décision informelles, participation réelle des membres, circulation de l'information
Ingrédients	Règles	Relations interpersonnelles

En regardant la structure informelle de notre organisation, on se propose de s'intéresser à **la Culture** d'avantage qu'à la **Structure du groupe**. Il s'agit alors de représenter et nommer les liens entre les membres, de qualifier le relationnel, d'identifier les rituels et habitudes, etc. Puis d'identifier les moyens de renforcer notre **Pouvoir relationnel** (la solidarité et l'engagement mutuel entre les membres).

Ici, deux groupes distincts ont travaillé à représenter d'une part la structure formelle (Organigramme, liens) et d'autre part sur la Structure informelle.

➤ **Définir un rôle : le périmètre d'autorité**

Un exemple de définition du périmètre d'un rôle ou d'un cercle (commission, groupe de travail, instance)

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 (y compris la décision)*.

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...).

- ✓ Se mandater... pour poursuivre

MANDATEMENTS

- ✓ CR de la Volte : avant le 22 octobre C+J
- ✓ CD + bureau = proposition Olivier
- ✓ Guide nul arrivant CA Sanna + Nath S
- ✓ Organiser envoi pour Calois Laurene
- ✓ Intégrer caractères idées ds fiche de poste Laurene + Poky
- ✓ Restitution WE au reste de la Prairie ... projet commun => Réunion restitution Dan'
- ✓ Présentation organigramme Nath S + Aurélie
- ✓ Moments festifs en lien avec les Arpents / Permanent.es / Salarié.es Marion + Clotilde
- ✓ Demander à être invité.es aux réus d'équipe du Livret d'accueil Nath S
- ✓ Suite avec la Volte Dan + Jérôme

✓ Bilan & clôture

Pépites râteau

Intérêts : Offrir la possibilité à chacun·e de livrer au groupe ce qu'il·elle a vécu, ressenti. Evaluer ce qui a bougé, ce qui nous a fait grandir, ce qui nous a bousculé ou perturbé, etc.

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

✓ Les Suites

Différents chantiers sont en cours ou ont été lancés (Cf. mandatements), particulièrement concernant la Gouvernance. A ce stade, nous projetons que la troisième journée d'accompagnement soit consacrée en grande partie à ce sujet : *qu'est-ce qui nous manque ? ou est-ce que ça bloque ? Qu'est-ce qui n'est pas encore clair ? De quels outils et méthodes avons-nous besoin pour faire vivre notre Gouvernance ?*

En considérant les groupes comme des structures organiques, en perpétuel changement, on comprend que la Gouvernance est un travail continu, jamais complètement abouti... Il s'agit donc d'adapter, *chemin faisant*, notre structuration, sans perdre de vue la satisfaction de notre *raison d'être* (« l'Ecole tourne ! ») et la célébration de nos petites et grandes victoires.

Une réunion de travail pourra être réalisée afin d'affiner les attentes et besoins pour ce futur temps d'accompagnement.