

Jeudi 09 OCTOBRE	Vendredi 10 OCTOBRE
Présentation du stage Présentation en carte Groupes d'interview mutuels Echanges par 6 sur les ingrédients à la participation Retour en grand groupe Débrief du GIM et de la présentation en carte	Présentation journée Ecriture des chantiers Présentation Entraînement mental Chantiers : Phase I et II Arpentage Préparation des retours d'arpentage
Débats mouvants Débrief Débat mouvant Apport sur l'éducation populaire et la démocratie A quoi je participe pas → les freins à la participation Groupe de suivi	Retours textes arpentage Chantiers : Phase III et IV Mise en œuvre Célébration

## POURQUOI SE PRESENTER AUTREMENT ?

Nous démarrons souvent les stages ou les temps de travail collectifs (AG, séminaires...) par ce type de consigne, car cela permet de commencer un temps de travail qui tente de casser les présentations traditionnelles. Non pas parce que c'est un ressort ludique, que c'est « original » ou « amusant » mais parce que cette présentation permet de ne pas mettre en avant, dès les premiers moments de travail, les statuts de chacun.e. En effet, se présenter par son statut (« je suis directeur », « et moi stagiaire » par exemple) risque de mettre à jour les sentiments d'illégitimité : on se mesure aux personnes présentes et soit on se sent légitime à prendre la parole soit on préférera se taire pendant toute la réunion, sous prétexte que certains ont un avis plus pertinent que moi sur la question.

Ceci afin de répondre à ce qui devrait être le premier souci de l'éducateur populaire : avoir conscience (et faire prendre conscience) des inégalités présentes dans chaque groupe, véhiculant des **rapports de domination** : de sexe, de genre, de classe, de race (au sens de groupe « racisé »), de savoir, etc. Cette prise en compte est un premier pas pour **contrer une « mythologie de la démocratie »**, dont la figure-type est le tour de table : mettre en rond des gens et donner la parole, en laissant croire que ceux (souvent celles...) qui ne s'expriment pas n'ont rien à dire.

Ainsi nous préconisons de « **bannir le tour de table** », considéré donc comme anti participatif. Sans compter que celui-ci fiche la trouille, et qu'on est tellement concentré sur ce qu'on va dire qu'on n'écoute même pas les présentations des autres...

Afin d'éviter cela, on se présente, soi, d'où on vient, où on a vécu : le premier temps collectif devient un moment où chacun.e a pu prendre la parole, se découvrir par deux ou trois, lors du placement dans l'espace. Et puis c'est un premier moment où on commence à se dévoiler, à se raconter. C'est un moment qui rassure, qui met à l'aise, en terme de dynamique de groupe et qui ne fige pas les participant.e.s dans un rôle lié à son statut.

En effet, se dire des identités sociales ne facilite pas la participation, alors qu'ici je parle en tant que personne, je livre ce que je veux livrer de mon expérience personnelle mais j'ai pu prendre la parole, sans difficulté, sans avoir rien à prouver, dès les premières minutes du temps de travail.

Parfois il est aussi possible de faire des présentations plus polémiques, c'est un peu contradictoire avec ci dessus, car au contraire, on va mettre en avant de suite les inégalités du groupe. Par exemple on peut demander aux participant.e.s de se classer en fonction des revenus ou des salaires. Cela permet aussi de savoir d'où les gens parlent : on peut être « pour faire grève », mais cela ne signifie pas la même chose si on gagne 3000€ ou 500€.

C'est un peu contradictoire mais ça peut être une autre entrée matière pour parler de participation, ça peut valoir le coup de **mettre les pieds dans le plat** et de se dire d'où on parle, en fonction du contexte.

## DES EXEMPLES DE METHODES

### UN TEMPS DE PRESENTATION EN CARTE :

Chaque personne se positionne dans l'espace symbolisant une carte (de France, de la région, du monde...), en fonction d'une proposition faite par l'animateur :

- Où j'habite ?
- Où j'ai grandi ?
- Ma première expérience marquante avec des jeunes ? ou Ma première expérience culturelle ? ou Mon premier engagement collectif marquant ?

Puis les participant-es prennent la parole chacun leur tour.

En plus des vertus décrites plus haut, cette animation a un effet dynamisant pour le corps et donc l'esprit (rôle de « **starter** », de **mise en chauffe**), et permet de rompre avec le cadre classique de réunion, qui ne convient qu'aux personnes déjà aguerries, et risque donc d'être en soi excluant pour les moins « entraînés » (de part leur parcours scolaire, leur habitudes sociales).

Enfin, cette animation permet de « **briser la glace** » entre les participant-es, puisque pour pouvoir se positionner on doit bien discuter avec son voisin pour savoir ou se mettre précisément... Ainsi les plus en difficultés pour s'exprimer commencent à le faire sur une consigne sans enjeux, juste avec quelques personnes, c'est sécurisant et doux. Attention donc à ne pas indiquer de repères géographiques sur la carte, ce qui permettrait de se positionner sans discuter.

Important : personne ne doit pouvoir dire « je ne sais pas », surtout à la toute première proposition ! Ainsi, il vaut mieux commencer par du très factuel, puis glisser sur du récit, et rentrer petit à petit dans le sujet qui concerne le temps de travail à suivre.

### UN TEMPS DE PRESENTATION EN AXE

C'est une animation similaire, mais à la place d'une carte l'animateur propose un axe imaginaire au sol, lui non plus non gradué, toujours pour que les participant-es doivent trouver leur place relativement à l'autre. Les propositions deviennent alors :

- Qui a mis le plus de temps à venir ici ce matin ?
- Qui habite le plus loin de l'endroit où il a passé son enfance ?
- Qui se sent le plus éloigné de son rêve d'enfance ?
- Qui, dans sa pratique se sent le plus éloigné de son idéal d'éducation populaire ?
- Etc.

### UN TOUR DE TABLE DE RECIT : L'ENTREE ANECDOTIQUE

Une autre entrée en matière, utile en petit groupe, ou si l'animateur pressent une grande résistance à commencer debout en cassant la forme classique de réunion.

Ainsi on conserve la forme « tour de table », mais en proposant une consigne simple.

Par exemple :

- **Donne nous une anecdote familiale sur ton prénom** (ou pourquoi tes parents t'ont appelé comme cela ?) : permet un contre pied aux entrées habituelles, tout en instaurant un climat sympathiques, ou on apprend des choses (sur l'histoire, sur les différentes générations...). En plus, cela aide fortement à se souvenir des prénoms de chacun-e !
- Raconte nous en deux **mots le meilleur moment vécu dans la structure depuis la dernière réunion**
- Etc.

Afin de ne pas ouvrir la porte aux prises de paroles fleuves, ou à des réflexes de compétition, ou à des sentiments de ne pas être à la hauteur, il convient :

- De laisser 2-3 minutes de réflexion à chacun-e pour trouver son anecdote avant d'écouter les autres.
- De ne pas forcer à respecter l'ordre du tour de table
- De bien préciser qu'il s'agit d'une phrase ou deux ...

- D'utiliser le « je prends / je laisse » : dire « je prends » pour prendre la parole (on évite de lever la main ou de devoir s'imposer), et personne n'a le droit de nous couper la parole jusqu'à ce qu'on dise « je laisse ». Cela donne un espace de parole sécurisant, on peut chercher ses mots sans se faire couper la chique, et tout le monde sait quand vous avez fini.

## GROUPES D'INTERVIEW MUTUEL (GIM)

L'animateur invite les participants à se regrouper par trois, avec des personnes qu'on connaît moins puis invite chacun.e à livrer une expérience vécue en lien avec le thème de la réunion et les deux autres à poser des questions leur permettant de bien saisir ce qui est raconté. Le temps alloué est de 10 mn par personne. Il faut donc 30 mn pour faire le tour de chacune des trois expériences au sein de chaque petit groupe. Il n'y a pas de restitution des récits de chacun.e ensuite en plénière. Cela permettra de protéger la liberté d'expression au sein des petits groupes.

Il est par contre possible d'avoir une exploitation collective de ce temps : faire l'analyse, par exemple de ce qui a été dit : identifier des freins, des leviers, des points communs, des points de désaccords, des incompréhensions.... A décider, en fonction de la thématique de la réunion. Ainsi, cet outil est un petit concentré d'une démarche d'éducation populaire politique : co-construire de l'analyse politique utile à l'action à partir de la confrontation de nos vécus sociaux, presque une définition !

Cette consigne permet d'atterrir dans une réunion : en nous conviant à raconter un moment vécu, elle permet de nous recentrer sur notre présence à ce temps de travail et nous rend disponible pour la suite. En bilan de nos stages, elle fait souvent partie des moments préférés des participants. Sans doute parce qu'elle part du vécu pour en arriver ensuite à la réflexion. Court-circuiter cette étape rend difficile les consignes suivantes, visant généralement à travailler ou réfléchir ensemble.

On est également sur une consigne qui a un réel intérêt à être réalisée en début de réunion car en plus de se situer par rapport à la thématique de travail, elle met très vite les gens à 2 ou 3, il se crée alors « une intimité politique ». Elle autorise la prise de parole de tous-tes : d'abord parce qu'on est dans un petit groupe et qu'on est plus à l'aise dans un petit groupe que dans un groupe de 20 personnes. Mais également parce que cette consigne « contraint » la prise de parole : chacun.e est invité.e à prendre la parole 10 minutes, de fait, il n'y a pas la place pour qu'une personne monopolise la parole ! On sait que la parole est distribuée de manière inégale, même avec un.e animateur.rice, il y a des dominations sociales (en fonction de nos constructions sociales, des rapports sociaux de classe, de race, de sexe). Ainsi c'est grâce à ces « contraintes libératrices », que l'animateur.rice va atténuer ces inégalités et ainsi redonner de la légitimité à tous et (surtout ?) toutes, pour exprimer un avis sur une question et commencer un travail collectif d'analyse.

De plus, pour éviter de reproduire ces dominations sociales, on fait appel à des moments vécus, au « **savoir chaud** » → on appelle cela la « déhiérarchisation » des savoirs (rendre légitime les savoirs de vie, d'expérience : faire appel au RECIT DE VIE) → pour cela on ne vous a pas demandé **ce que vous pensiez de quelque chose** mais de **raconter quelque chose** que vous avez vécu.

Par exemple pour travailler sur la laïcité, certain.e.s ont déjà réfléchi à la question, lu des bouquins sur le sujet et d'autres non, ils n'ont pas une approche théorique sur la question, mais peuvent y être confrontés quotidiennement. Dans ce cas, le « qu'est ce que tu penses de », ne mettra pas à égalité. Ceux qui ont le « **savoir froid** » (savoir universitaire, théorique) se sentiront légitimes à parler de cette question. Mais dans ce cas, on se privera du savoir de ceux qui n'ont pas forcément eu accès à des apports théoriques.

Il y a également un certain « fantasme démocratique » général où pour avoir un moment vraiment démocratique il faudrait que tout le monde s'exprime tous ensemble, en grand groupe. Mais dans cette configuration on va en réalité se priver de la parole de celles et ceux qui ne se sentent pas légitimes en grand groupe, ceux et celles qui sont « intimidé.e.s » ...ou plutôt déjà dominées dans l'accès à la parole. Et ce n'est pas parce que ces personnes ne disent rien qu'elles.ils ne pensent rien ! Ainsi avec des petits groupes, on libère l'expression, on a plus de richesse dans l'analyse car on se retrouve avec beaucoup plus de points de vue exprimés : du stagiaire au directeur en passant par le comptable, richesse dont on se serait privée en restant toutes et tous ensemble.

De plus, en faisant des petits groupes, on augmente mécaniquement le temps de parole de toutes et tous, permettant d'aller plus loin dans la réflexion, l'analyse. A 20 personnes, pendant une heure, chacun aurait 3 mn de parole ; à 3 en 1 heure on se retrouve avec 20mn d'expression par personne ! De fait, on peut aller beaucoup plus loin qu'une simple expression de son avis individuel, on peut avoir un débat contradictoire, complexifier les choses, voire changer d'avis !

## Les consignes du GIM

### « Raconte un moment vécu de participation des jeunes réussie »

#### La retransmission

Par 3 : identifier les ingrédients qui facilitent la participation des enfants, des jeunes – 20 minutes

Puis par 6 (2 groupes de GIM)) : Préparer 2 ou 3 ingrédients communs en 1 ou 2 phrases et en illustrant avec des moyens, des outils concrets. Relever les différences et les contradictions – 30 minutes

En grand groupe : présentation de chaque groupes – 30 mn

## DÉBAT MOUVANT

Cette animation est la plupart du temps utilisée en début de temps (séance de travail, animation). Elle fonctionne pour tout public, à partir de 5,6 participant-es jusqu'à plusieurs centaines s'il le faut !

Le principe est simple : faire débattre à partir d'une affirmation « clivante ». Il s'agit d'une affirmation « malhonnête », c'est-à-dire suffisamment mal tournée pour qu'il soit difficile de se positionner clairement.

Par exemple : « Participer c'est prendre le pouvoir » / « le syndicalisme est utile et efficace pour obtenir des acquis sociaux » / « instruire c'est séduire ».

Ensuite, les participant-es ont obligation de commencer à se positionner D'ACCORD ou PAS D'ACCORD, c'est-à-dire rejoindre physiquement une moitié de l'espace d'animation. Il n'y a pas de zone de neutralité (interdit de se positionner au milieu !), et il n'y a pas de gradation : on ne précise pas si on est plus ou moins d'accord.

Puis on laisse 1 mn pour choisir son camp. On explique que chaque camp aura alternativement la parole pour exposer un argument. Les personnes convaincues **par l'argument** peuvent changer de camp, et sans honte, vu que normalement tout le monde souhaiterait se mettre en milieu, les choses n'étant pas noires ou blanches. Les personnes ne pourront prendre la parole qu'une seule fois. Et l'animateur n'a ensuite plus qu'à distribuer la parole et couper le débat mouvant une fois le temps écoulé, ou bien toutes les personnes dans le même camp ou bien quand les arguments se répètent.

Cette animation sert l'intention de « mettre les pieds dans le plat », c'est-à-dire visibiliser quelles sont les enjeux, problèmes forts du temps qui réunit les participant-es, plutôt que de les cacher sous un vocabulaire creux. C'est le principe « d'animer le conflit ». Ensuite, le ressort ludique de faire changer de camps sert la libération de la parole.

Attention toutefois à ne pas faire durer l'animation trop longtemps, et à veiller à une bonne circulation de la parole : en effet, l'échange d'argumentaire sur un registre conceptuel, seul face à un groupe, valorise le registre de conversation déjà dominant dans la société. En clair : c'est la porte ouverte aux grandes gueules ! Attention donc aux échanges « ping pong », et privilégier des échanges préalables en petits groupes.

Cette animation ne permet pas de se mettre d'accord (cela peut arriver, mais ne doit pas être recherché !), ni d'approcher un niveau d'analyse fine... Tout au plus de « dégrossir » une thématique complexe, de pointer directement ses contradictions internes, sans se voiler la face. C'est en cela qu'elle concourt à mettre à égalité les participant-es.

Une variante consiste à donner la parole à celles et ceux qui changent de camp, pour en comprendre les raisons. Une autre variante est appelée « rivière du doute » : on rajoute un espace au centre pour celles et ceux qui ne parviennent pas à prendre position sur une berge ou une autre. Chaque berge cherche alors à convaincre les personnes prises au doute. Une autre variante consiste, au bout d'un temps, à ce que chacun se mette dans la peau de ceux d'en face et défende donc le point de vue opposé au sien, de la manière la plus convaincante possible. Une autre encore consiste à ce que les participants se mettent sur deux lignes qui s'affrontent et à ce que chacun tente de convaincre celui qu'il a en face.

Une autre variante vise à laisser un temps de préparation en petits groupes dans chaque camp avant l'échange d'arguments entre les deux camps. Cela peut permettre à chacun d'avoir des arguments à donner. Cela crée en même temps une cohésion au sein de chaque camp rendant les changements de camp plus difficiles. Une autre encore à écouter d'un bloc tous les arguments préparés par un camp puis par l'autre puis se réunir à nouveau au sein de chaque camp pour fournir réponses et questions face aux arguments du camp d'en face. Et puis tellement d'autres variantes combinant et complexifiant les variantes proposées ici !

## Les débats mouvants proposés

- « Pour faire participer les enfants et les jeunes l'animateur doit être neutre »

*Posture de l'animatrice : pas de consignes précises sur les répartitions du temps de parole – animation « cool »*

- « Le travail de l'animateur c'est de mettre en place des activités »

*Posture de l'animatrice : changement de la posture de l'animateur (« autoritarisme assumé ») - une prise de parole par personne / concertation en petits groupes et échanges d'arguments.*

- « **Le métier d'animateur est centré sur le bien-être et l'épanouissement des individus** »

- « **Instruire c'est séduire** »

## LES DIFFÉRENTS NIVEAUX DE LA PARTICIPATION

La consultante, chercheuse en politique publique, Sherry Arnstein, en 1969, a défini 8 niveaux de participation de citoyens aux projets qui les concernent. Cette échelle de la participation est toujours utilisée aujourd'hui pour analyser la participation. Selon J.Donzelot, en 2003, les expériences de participation françaises ne dépassaient que rarement le niveau d'information et de consultation.

### Echelle de participation

Niveau	Qualification	Définition
Niveau 1	Manipulation	Ces niveaux supposent un public passif à qui on fournit des informations pouvant être partiales et partielles.
Niveau 2	Instruction	
Niveau 3	Information	Le public est informé sur ce qui va se produire, sur ce qui est entrain de se produire et sur ce qui s'est déjà produit.
Niveau 4	Consultation	Le public a la parole mais n'a aucun pouvoir dans la prise en compte de son point de vue.
Niveau 5	Implication	Les opinions du public ont quelques influences mais ce sont encore les détenteurs du pouvoir qui prennent les décisions.
Niveau 6	Partenariat	Le public peut commencer à négocier avec les décideurs, incluant un accord sur les rôles, les responsabilités et les niveaux de contrôle.
Niveau 7	Délégation de pouvoirs	Délégation partielle des pouvoirs à un collectif.
Niveau 8	Contrôle par les citoyens	Délégation totale dans la prise de décision et de l'action.

Sherry Arnstein, 1969

Ce qui compte avant toute chose, c'est de ne pas décevoir le participant en lui faisant croire qu'il pourra s'impliquer davantage qu'il ne le pourra réellement. Il faut donc être clair avec lui au moment de l'invitation. Lors de la rencontre, le niveau de participation peut s'échelonner et s'analyser ainsi<sup>1</sup> :

- ✓ L'information : informer les citoyens, les responsabilités, les options peut être la première étape pour une participation légitime – mais souvent ça ne va que dans un sens de l'institution vers le citoyen (surtout quand cette phase n'arrive que où le programme est déjà imaginé pour « leur bien »....
- ✓ La consultation : cette phase est indispensable mais peut être aussi un trompe l'œil car elle n'offre aucune assurance que les préoccupations des citoyens et leurs idées seront réellement prises en comptes. Si la participation se limite à cette phase elle devient alors un « rituel de façade » qu'on comptabilise par le nombre de personnes aux réunions ou par le nombre de personnes répondant au questionnaire.
- ✓ La concertation : c'est à ce niveau que les citoyens commencent à avoir un certain degré d'influence, et d'écoute. Dans les dispositifs de type « conseil de quartier » ou « conseil de vie locale », les

<sup>1</sup> Sherry Arnstein « une échelle de la participation » JAIP vol 36 - 1969

habitants peuvent faire des propositions, analyser les éléments et planifier, mais le pouvoir est conservé par une instance « légitime » le conseil municipal.

- ✓ La codécision : il s'agit de garantir aux habitants de régir une institution, une action, un programme, d'un point de vue politique, d'organisation collective, et d'un point de vue financier.

## NOTRE HYPOTHÈSE : LA PROCÉDURE DÉMOCRATIQUE EN RÉPONSE À NOS QUESTIONS

Pour introduire notre hypothèse, en réponse à nos questions, nous souhaitons mener une analyse sur le traitement que l'on réserve habituellement à un mot qui nous fait fuir : le conflit.

Que nous nommons aussi « contradictions ». Nous percevons le conflit comme quelque chose de très négatif, cela nous fait peur, on cherche à l'éviter. Or, ce traitement est regrettable puisque c'est là que se loge la démocratie : dans l'expression et l'analyse des conflits.

Jurgen Habermas disait « Ce n'est pas le conflit qui est nuisible pour une collectivité mais la violence, ce n'est pas le désaccord qui est dangereux dans un échange, c'est le malentendu et le procès d'intention. Construire des désaccords, c'est réussir à se mettre d'accord sur les objets de désaccord, ce qui suppose une écoute (ou une lecture) attentive des positions d'autrui, une capacité à comprendre son point de vue, même si on ne le partage pas. »

Notre hypothèse est que pour faire participer, il faut créer en permanence les conditions d'une véritable vie démocratique dans le groupe. Notre rôle est donc de faire vivre les conflits (attention, les « faire vivre » cela veut dire les « animer », leur permettre d'exister, en passant par toutes les phases du processus démocratique).

Le processus démocratique ne s'inscrit pas dans la simple juxtaposition des avis, des opinions mais dans la prise en compte des « contradictions » à travers une procédure en 4 étapes : l'expression, l'analyse, la délibération, l'arbitrage de ces contradictions.

Ce qui compte donc ici c'est que notre fonctionnement associatif et tout ce que chaque association propose permette systématiquement (ou le plus possible) l'existence de cette procédure. Il faut qu'on trouve par exemple dans le fonctionnement de chaque association des espaces pour l'expression des contradictions, pour l'analyse des contradictions, pour la délibération des contradictions et pour l'arbitrage des contradictions.

Et que dans les actions, les activités, les événements que l'on propose ces 4 temps puissent exister, chronologiquement ou simultanément, peu importe. Ce qui compte c'est que le « nouveau », le « participant », le « bénévole » puissent passer par ces étapes, vivre en permanence cette procédure démocratique, qui est pour nous également la procédure d'éducation populaire. C'est ce fonctionnement qui garantit la participation de tous, la structuration des groupes et de l'association, et bien entendu la réussite des actions et des activités.

Notre source, pour éclairer cette hypothèse, est un travail coopératif mené par plusieurs éducateurs populaires (dont Alexia Morvan et Franck Lepage de la Scop Le Pavé) et de philosophes (Luc Carton en Belgique), inspirés par les travaux de Paul Ricœur, qui ont pu aboutir à une définition de la démocratie :

**« Est démocratique une société qui se reconnaît divisée, c'est-à-dire traversée par des contradictions d'intérêts, et qui associe à part égale chaque citoyen dans l'expression de ces contradictions, l'analyse de ces contradictions, la délibération de ces contradictions en vue de parvenir à un arbitrage ».**

# A QUOI JE NE PARTICIPE PAS ? ET POURQUOI ?

Une liste d'événements est présentée. Après quelques minutes de réflexion individuelle chacun annonce à son tour une proposition d'événement auquel il ne participe pas, peu ou jamais. La consigne est d'expliquer pourquoi, quels sont les freins à la participation que l'on peut identifier de cette manière. L'intérêt étant de garder en tête ces éléments quand on organise un moment où l'on sollicite la participation d'un public, avec l'idée que ce qui ne fonctionne pas pour nous ne fonctionnera pas sur « les autres », « les gens ». Ainsi il n'est pas rare de prendre conscience qu'on ne participerait pas à l'action qu'on propose de mettre en place pour les autres !

Cet exercice permet d'éclairer les conditions à une bonne participation, mais également d'amorcer la réflexion autour des pratiques culturelles : certaines sont plus excluantes que d'autres. On s'aperçoit également que certaines pratiques revêtent un caractère genré, comme aller boire l'apéro au bistrot. D'autres sont excluantes d'un point de vue de l'âge des participants....

À QUOI JE NE PARTICIPE PAS ?	POURQUOI ?
<ul style="list-style-type: none"><li>• Kermesse de l'école</li><li>• L'AG de ma mutuelle</li><li>• Comité de quartier</li><li>• Le CA de l'association dans laquelle je travaille</li><li>• L'AG de l'association dont je fais partie</li><li>• Réunion de parents d'élèves</li><li>• Le débat à la fin d'un film au cinéma</li><li>• Le bal du 14 juillet</li><li>• La fête du quartier</li><li>• Manifestation ou grève</li><li>• Pétition</li><li>• Élections</li><li>• Téléthon</li><li>• Rassemblement de sans papiers</li><li>• Boire l'apéro dans un bistrot</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Je ne sens pas que mon point de vue est pris en compte</li><li>• Je suis hyper sollicité.e</li><li>• Ça ne m'intéresse pas</li><li>• Je n'ai pas le temps</li><li>• J'ai été trop déçu, je n'ai plus envie</li><li>• C'est trop de réunions sans sens</li><li>• Je n'ai pas envie de me forcer</li><li>• J'ai peur de ne pas comprendre / avoir les ficelles</li><li>• Je ne suis pas sûr de pouvoir apporter du contenu</li><li>• Je ne connais personne</li><li>• Le pouvoir est monopolisé</li><li>• Je suis investi-e dans autre chose</li><li>• C'est loin, je me sens éloigné-e</li><li>• Ça ne sert à rien</li></ul>

## GROUPE DE SUIVI

Il s'agit de réunir le groupe en fin de journée pour avoir des retours des participant-es sur le déroulement. La plupart du temps le soir du jour en question, ou alors le lendemain au démarrage de la journée du regroupement.

En présence des formateurs (qui se font discrets), tous les stagiaires sont amenés à exprimer s'ils le souhaitent, comment ils ont vécu ce premier regroupement. Ces retours éclaireront l'équipe de formateurs sur l'atmosphère, les attentes, les frustrations... Il ne s'agit pas pour le formateur de se justifier des choix faits, mais de prendre note des retours afin de modifier la journée suivante. Cela répond à un principe fort : **privilégier le vécu sur le prévu.**

Les retours peuvent porter sur du ressenti (« comment je me sens ? »), mais également sur des questionnements, des décalages par rapport aux attentes de départ. En binôme de formateur, il est important de proposer le groupe de suivi en deux demi groupes : cela permet une prise de parole moins intimidante, mais aussi laisse la possibilité au stagiaire de s'adresser à un formateur plutôt qu'à un autre (il faut alors laisser libre choix, ne pas imposer la composition des groupes).

Une variante consiste à laisser discuter le/les groupes en autonomie, puis demander de désigner des « représentants » qui viendront retransmettre aux formateurs. Cela peut aider à libérer une parole dissonante difficile à tenir face au formateur.

# LE TRAVAIL DES CHANTIERS

L'idée de « **chantier** » est notre fil rouge durant les trois jours de stages : chaque participant-e est invitée à travailler sur son propre chantier, c'est-à-dire une problématique qui lui est propre, dans sa pratique professionnelle ou associative (ou autre). Ainsi l'ensemble du groupe pourra confronter les apports et constructions du stage avec les vécus et difficultés du quotidien. Toutes les expérimentations du stage trouvent un débouché immédiat et directement opératoire pour les stagiaires. De plus, réfléchir à plusieurs sur le chantier d'une personne permet de lutter contre le sentiment d'isolement, d'impuissance, d'avoir un regard extérieur, de connaître le vécu d'autres professionnels de bénévoles, voire de ses propres collègues. Chaque stagiaire est invité à réfléchir seul sur l'énoncé de son chantier :

- **Qu'est-ce que j'aimerais faire dans mes fonctions et que je n'arrive pas à faire ?**

- **Qu'est-ce qui m'insatisfait concrètement, aujourd'hui, dans mes fonctions ?**

5' écriture seul.e

## o **Choix des 3 chantiers collectifs**

Aucun outil ne donne de résultat démocratiquement parfait. Plus on passe de temps à la recherche du consensus plus le résultat sera acceptable.

Ex : Méthode des bâtonnets : selon qu'on met 1-2-3 bâtonnets ou 1-3-5, on n'obtiendra pas le même résultat. Choix par compliments : on argumente son choix de façon toujours positive. La personne suivante propose un autre choix qui doit apporter quelque chose de plus, sans comparaison avec le choix précédent, ni reprendre un argument déjà évoqué. Au bout d'un moment plus personne ne propose de choix : le dernier est donc le plus consensuel !

On peut utiliser plusieurs formes d'arbitrage pour valider une décision.

## **Début des chantiers collectifs : l'entraînement mental**

Cette méthode est une adaptation de l'entraînement mental (cf Joffre Dumazdier).

Afin de commencer à étudier les chantiers collectifs, le groupe se scinde en deux, avec un formateur par groupe. Le chantier est décortiqué en 4 temps de 30 minutes: Les faits / les problèmes / les causes / les solutions, avec l'obligation de ne pas confondre les phases (on ne parle que de faits puis de causes, puis de solutions.) Cette consigne force à décortiquer le problème en profondeur.

Le parti pris de cette consigne est de proposer un temps d'écoute active, et de se concentrer sur la formulation du problème proposé en s'interdisant d'évoquer directement des solutions.

Ainsi la personne expose sa problématique, sa situation concrète insatisfaisante. Puis les autres lui posent un maximum de questions pour être sûr de bien faire le tour des problèmes, de prendre tous les points de vue possibles. Pendant les 20 minutes suivantes, la personne se met en retrait (physiquement) de la table, pour ne pas se justifier. C'est à elle de se mettre en posture d'écoute, les autres parlant entre eux de ce qu'ils pensent du chantier énoncé. Enfin la personne revient et donne son point de vue.

Les groupes reportent leurs notes sur un tableau, sous forme de grandes zones suivant les thèmes repérés.

## **ENTRAÎNEMENT MENTAL : DÉTAILS**

L'entraînement mental (EM) désigne une méthode particulière pour déterminer une action à entreprendre face à une situation concrète insatisfaisante. Il est utilisé pour favoriser la rationalisation en prenant conscience des aspects affectifs, des stéréotypes et des interprétations hâtives, des projections idéologiques plus ou moins dogmatiques et des réflexes routiniers. Elaboré par des militants issus de la Résistance française, à l'Ecole d'Uriage (40-42) puis diffusé par équipes volantes au travers du massif du Vercors dès que les forces vives d'Uriage basculèrent dans la Résistance (novembre 1942), l'ENTRAÎNEMENT MENTAL s'est élargi, dès 1945, explicitement comme tel, dans le champ de "l'éducation populaire", principalement comme "formation intellectuelle pratique" des cadres militants de la vie associative, coopérative et syndicale.

Joffre Dumazedier, en est le fondateur. Il est sociologue de l'éducation des adultes et président-fondateur du mouvement "Peuple et Culture" naguère innovant. En 1942, il nomma ENTRAINEMENT MENTAL l'ensemble des "exercices mentaux" qu'il préconisait alors - observation, documentation, représentation, mise en relation, etc. - comme exercice de la pensée, en appui sur l'expérience de la prise de responsabilités et marqué d'une rationalité proche de celle qui caractérise la démarche scientifique.

Ce qui est intéressant, c'est la façon dont un problème est traité, où nous voyons des rapprochements évidents avec l'[approche systémique](#). Par ailleurs, la façon dont le groupe est utilisé pour aller plus loin et

mieux apparente cette démarche à celles d'[autosocioconstruction des savoirs](#). Le groupe est surtout utilisé pour se dégager plus facilement de sa subjectivité, pour confronter les points de vue, pour enrichir l'analyse en conjuguant des compétences différentes et pour stimuler la créativité dans la recherche de solutions. L'EM permet d'admettre qu'il y a plusieurs sources de problèmes. C'est pour répondre au besoin de décaler la grille de lecture et analyser la situation sous d'autres angles. Il permet également de confronter les représentations, de mettre des mots sur les tabous, de rationaliser l'analyse, et de sortir de l'émotif face à une situation insatisfaisante.

## L'EM permet de distinguer rigoureusement :

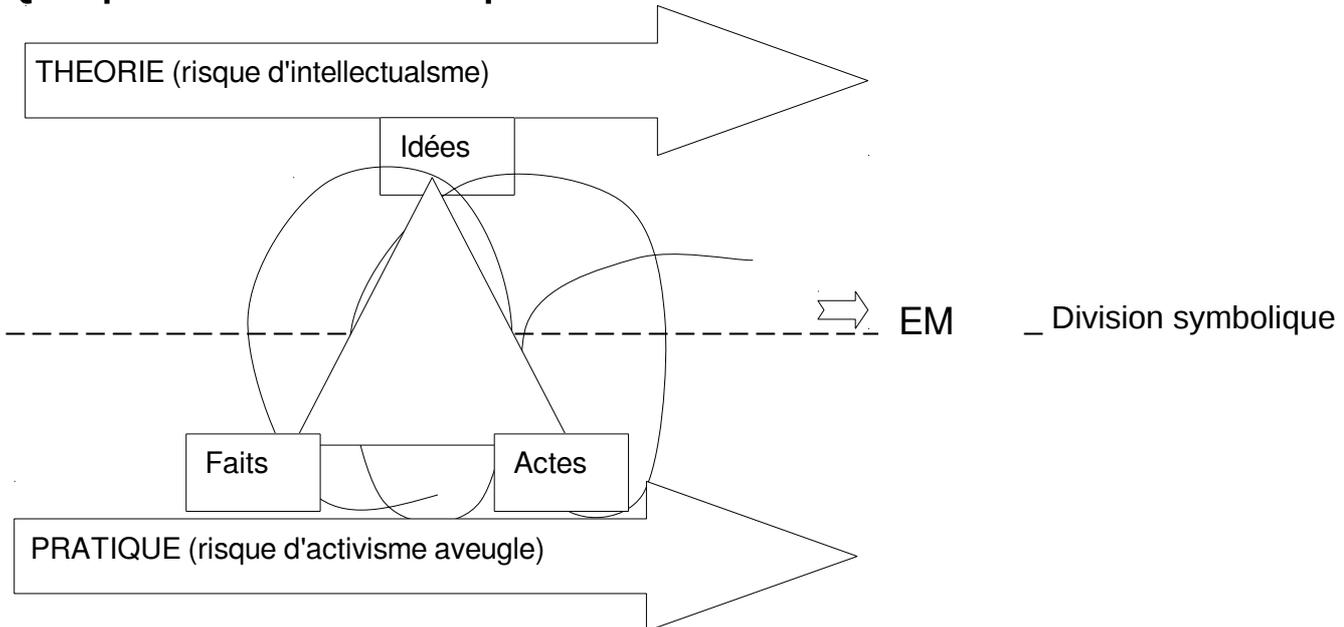
<b>la description de la situation</b> <i>(de quoi s'agit-il ?)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les faits</li> <li>- les sentiments, les émotions, les sensations</li> </ul>
<b>l'interprétation de la situation</b> <i>(quels sont les problèmes ? en quoi y a-t-il des problèmes ?)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les différents points de vue</li> <li>- les différents aspects</li> <li>- les avis (jugement, estimation)</li> <li>- les opinions (certitudes, convictions, impressions)</li> <li>- les valeurs</li> <li>- les contradictions</li> <li>- les oppositions</li> <li>- les convergences et les divergences</li> </ul>
<b>l'analyse de la situation</b> <i>(pourquoi est-ce ainsi ?)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les causes</li> <li>- les conséquences</li> <li>- les interactions</li> <li>- les lois, les théories</li> </ul>
<b>la recherche de solutions</b> <i>(que faire ?)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les freins, les obstacles</li> <li>- les ressources</li> <li>- les moyens, les méthodes, les techniques</li> </ul>
<b>le choix d'une solution</b> <i>(qu'avons-nous envie de faire ?)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- en fonction des valeurs et des principes (choix éthique)</li> <li>- en fonction des moyens dont on dispose (choix technique)</li> <li>- en fonction des rapports de force (choix politique)</li> <li>- compte-tenu du probable, du possible, du souhaitable</li> </ul>
<b>la programmation de l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- à court terme, à moyen terme, à long terme.</li> </ul>
<b>l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penser à la mise en œuvre précise</li> </ul>
<b>l'évaluation (sommes-nous plus satisfaits ?)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- échéances d'évaluation</li> <li>- indicateurs de contrôle</li> </ul>

# LE TRAVAIL DES CHANTIERS :

Inspirée de la méthode de l'entraînement mental :

<p><b>1/ DESCRIPTION</b>  <i>Situation concrète insatisfaisante</i>          Les faits : on tire les ficelles des anecdotes et des pratiques sociales          Construction des faits : de quoi s'agit-il ?          Intégrer aussi avis et ressentis.</p>	<p><b>2/ PROBLEMATISATION</b>          Cartographie du problème sous forme de cube ou en listant les aspects (différent des points de vue).          Lister ce que je vois du problème.          Elargir ma pensée au point de vue d'autres acteurs aux positions différentes          Faire ressortir les contradictions, les conflits          Les dialectiques : singulier/particulier/universel, social/objectivé/social incorporé</p>
<p><b>4/ SOLUTION</b>          Projection : cartographie des possibles          On distingue l'urgent et l'important          On pose un acte (ex : interaction personne/milieu)          Stratégie en 3 temps :         <ul style="list-style-type: none"> <li>• Court terme</li> <li>• Moyen terme</li> <li>• Long terme</li> </ul> </p>	<p><b>3/ EXPLICATION</b>          Comprendre les causes et les distinguer des conséquences.          Partager des savoirs ou des ressources qui pourraient servir pour comprendre la situation          Expliquer ma maison : en quoi ça me touche, quelles résonnances de la grande Histoire dans ma petite histoire de vie ?</p>

## Quelques traces schématiques sur l'entraînement mental...



Dans la tradition de l'éducation populaire, on part des faits et on fait une abstraction concrète... un travail des représentations, on va chercher du côté des idées et on fonde des hypothèses d'actions, des actes = c'est le travail de l'entraînement mental

# ARPENTAGE

Comment s'approprier un savoir complexe, accéder dans le texte à des thèses expertes ?

C'est le défi de l'arpentage : en s'attaquant collectivement aux ouvrages les plus difficiles et en les enrichissant avec notre propre expérience, ainsi ensemble, il est possible de co-construire un savoir utile pour comprendre les situations que nous vivons, l'évolution de nos métiers ... C'est également un travail qui permet de dédramatiser le rapport à la lecture et de se sentir légitime, en s'autorisant à émettre des avis personnels sur des ouvrages, quelque soit sa situation sociale, son cursus scolaire.

Cette méthode de lecture puis d'analyse collective d'un ouvrage, a été inventée dans les « cercles d'études ouvriers » à la fin du 19<sup>ème</sup> siècle puis remise à jour par Peuple et Culture (notamment Jean Claude LUCIEN).

Chaque personne aura à charge de lire « sa » partie du livre. On peut également lire une partie à deux « pour se donner du courage » mais aussi pour partager ses questions, incompréhensions et critiques du texte. Puis on prépare sa retransmission à 2, avant de le faire en plénière (ou en deux groupes, si le groupe est trop important). L'idée de la retransmission n'étant pas de faire un « résumé » des thèses de l'auteur, pratique issue de la culture scolaire, mais de faire part autant de sa réflexion sur la lecture, de son ressenti mais également (et surtout !) du lien avec ses pratiques.

Enfin, le partage collectif des lectures est un moment visant à faire émerger du débat, des questions, des échanges.

## EXEMPLE DE CONSIGNES DE RETRANSMISSION (AU CHOIX !)

- qu'est-ce que ça m'a fait cette lecture ?
- Comment ça fait écho à ma pratique ?
- Avec quoi je suis d'accord ? en désaccord ?
- Qu'est-ce que ça me dévoile sur mon métier, mon expérience ?
- A quoi cette lecture peut me servir ? En quoi ça m'aide ou pas ?!

**En terme de variantes**, tout est ouvert : lire un livre entier que personne n'a jamais lu, faire des groupements de textes alimentés par chacun.e, lire les dernières nouvelles législatives sur notre métier, résumer l'ensemble en deux mots qui s'opposent ou se complètent, faire des retransmissions en débat mouvant, etc.

## LES TEXTES PROPOSÉS

- Faire œuvre d'émancipation, C. Maurel
- L'aubette, Extrait des cahiers du Pavé, « La participation»
- Travailler autrement que par projet, Extrait des cahiers du Pavé, « Le projet »
- Synergie proactive, Extrait des cahiers du Pavé
- C'est quoi votre problème avec la méthodologie de projet, Extrait des cahiers du Pavé, « Le projet »
- Droits et pouvoirs des enfants, Les cahiers de l'animation CEMEA
- Réunion d'enfants, Les cahiers de l'animation CEMEA
- « Vous avez dit sans animateur », Les cahiers de l'animation CEMEA

## LES CONSIGNES PROPOSÉES

Lecture en binôme, « en quoi ça fait écho à mes pratiques ? - En quoi cette lecture m'est utile ? »  
Puis retours en 2 groupes

## MISE EN ŒUVRE

1° En solo : quel est mon premier acte au retour dans ma structure ? Mon 1<sup>er</sup> acte ? Mes alliés au retour ? Mes freins, mes craintes ?

2° A 3, chacun.e présente son 1<sup>er</sup> acte et les autres conseillent pour améliorer les propositions.

## PÉPITES ET 1ER ACTE

Afin de clore officiellement un temps de travail, de formation en repartant avec des choses positives, de mesurer le travail réalisé et le plaisir pris dans ces moments, nous faisons **un tour de pépites** : Chacun présente sa pépite (son coup de cœur, sa surprise ...) et son premier acte.