

PROGRAMME DE FORMATION POUR LES MEDIATEUR.ICES DE QUARTIER

Le programme de formation Edu-City soutient la formation de nouvelles figures professionnelles hybrides, assurant un rôle de médiation au sein des quartiers, dans les processus d'engagement social, de co-création et de gestion des biens communs.

Les quartiers sont de plus en plus considérés comme des lieux idéaux pour les actions participatives, car ils facilitent les relations entre les habitant-es, les acteurs locaux, l'administration et les organisations du secteur tertiaire. En outre, dans le contexte des quartiers urbains, il est possible de construire une imagination collective sur la façon dont les lieux pourraient être transformés et d'activer des actions citoyennes collectives qui impliquent tous les acteurs locaux.

Dans ce contexte, il est nécessaire de former des professionnel·les capables de faciliter l'engagement civique et les processus participatifs au niveau des quartiers, et d'agir en tant qu'interfaces dans les territoires.

Avec le programme de formation Edu-City, les partenaires travaillant dans cinq contextes urbains différents proposent une formation composée de cinq modules différents. Les modules sont basés sur les expériences de terrain et les pratiques réalisées par les partenaires au cours des années précédentes et contiennent des indications, une cartographie des compétences et des aptitudes, des exercices et des méthodes déjà testées qui pourraient être adaptées à différents contextes et besoins.

Le programme de formation Edu-City vise à former les éducateurs et éducatrices urbain-es avant la réalisation d'une pratique participative, à les soutenir pendant la réalisation d'actions citoyennes locales - pour analyser et mieux comprendre le territoire et les dynamiques locales, pour engager les citoyen-es et les autres acteurs, pour raconter le processus activé et co-créer des initiatives, des actions - et à réfléchir sur l'expérience réalisée.

1 - RECONNAISSANCE

Description du module

Comprendre la nature complexe et stratifiée du quartier est essentiel pour exploiter son potentiel en tant qu'environnement éducatif.

Le premier module du programme de formation Edu-City se concentre sur :

- reconnaître le contexte dans lequel nous allons mener le processus/pratique/projet ;
- définir la zone d'intervention ;
- l'évaluation de la (des) communauté(s) concernée(s), de ses (leurs) besoins et de ses (leurs) problèmes
- évaluer les ressources et les potentiels qui peuvent être activés-es.

Deux méthodologies clés sont présentées ici. Premièrement, la reconnaissance urbaine fournit un ensemble d'exercices pour démêler les multiples éléments qui affectent la création d'une identité urbaine, et peut être utilisée pour identifier les clés les plus pertinentes pour regarder le territoire et réfléchir à la manière de le changer. Deuxièmement, la cartographie

des parties prenantes fournit des outils permettant de comprendre l'écosystème social actif sur le territoire, d'analyser leurs contributions potentielles et les avantages découlant d'un projet et de définir des stratégies appropriées d'engagement et de mise en réseau.

En outre, l'exercice sur le corps et la spatialité suggère une approche inspirée des techniques de méditation pour établir un état mental et physique d'harmonie avec le territoire qui fait l'objet de notre attention, révélant une attention sensorielle plus large au contexte.

QUESTIONS CLÉS

- Où allons-nous réaliser notre projet ?
- Quel processus historique et quel héritage ont défini l'identité du quartier ?
- Quels sont les aspects les plus importants qui marquent son identité ?
- Quelles sont les questions et les demandes auxquelles le projet doit répondre ?
- Qui sera ou devrait être affecté par ses résultats ?
- Quels sont les principaux acteurs présents sur le territoire ?

Étape 1 : Situer le projet

Où allons-nous mener notre projet ?

L'identification d'un territoire pour une expérience d'apprentissage située peut découler de différents facteurs, dont deux sont des éléments déclencheurs courants :

- nous voulons étudier une identité spatiale spécifique et, pour ce faire, nous devons comprendre les individus, les communautés et les institutions qui habitent et transforment cet espace ;
- nous cherchons à étudier une communauté ou un contexte social spécifique et, pour ce faire, nous devons comprendre le contexte spatial, morphologique et infrastructurel dans lequel ils agissent.

Dans les deux cas, la première étape consiste à analyser en profondeur le contexte afin de démêler la complexité des facteurs qui produisent une identité locale ou un quartier. L'objet d'une analyse de quartier n'est jamais seulement ses déterminants spatiaux, ni ses structures sociales, mais plutôt les relations complexes entre les dimensions sociales et spatiales. Pour ce faire, nous suggérons d'utiliser la méthodologie de reconnaissance urbaine développée par Ogino:Knauss et Tesserae comme activité initiale pour comprendre le lieu où nous allons intervenir.

Outil : Plate-forme de reconnaissance urbaine

Questions abordées :

- Quels sont les processus historiques et l'héritage qui ont défini le quartier en tant que quartier ?
- Quels sont les aspects les plus importants / les moins visibles qui marquent cette identité ?

La reconnaissance urbaine est une approche cognitive, définie par le collectif Ogino:Knauss et développée par Tesserae, comme un dispositif méthodologique pour l'investigation holistique du processus d'urbanisation. Elle se présente sous la forme d'une plateforme en

ligne conçue avec une interface UX qui permet aux utilisateurs de naviguer dans les divers éléments qui déterminent une identité urbaine à travers différentes perspectives.

<http://exercices.oginoknauss.org/>

EX prend la forme d'une collection de soixante-quatre définitions différentes du mot "ville", chacune basée sur un concept différent ou une approche disciplinaire, chacune accompagnée d'un exercice connexe pour une exploration spatiale/conceptuelle selon cette perspective spécifique. Dans le dispositif web interactif, les soixante-quatre mots-clés sont disposés et affichés sous la forme d'un cercle englobant le domaine urbain, délimitant un territoire cognitif ouvert à l'exploration et à la discussion. Les définitions sont liées les unes aux autres dans le texte et sur le site web, ce qui permet au lecteur/explorateur de contourner et de croiser la multiplicité des connexions entre les facteurs morphologiques, culturels, économiques, politiques, psychologiques (etcetera...) qui influencent la vie urbaine, déterminent sa forme et définissent son discours.

Les soixante-quatre mots-clés servent de point de départ à autant d'exercices qui invitent l'utilisateur-ice à observer, évaluer et représenter le contexte urbain d'un point de vue spécifique, et à mettre en évidence des éléments, des rythmes ou des systèmes particuliers concourant à la production de l'identité urbaine globale. Enfin, chaque chapitre est accompagné de notes, d'images et de suggestions graphiques issues des explorations précédentes.

La plateforme comprend un blog, qui documente les résultats des explorations et des ateliers réalisés à l'aide de la méthode, et un manuel téléchargeable sur la façon de concevoir et de gérer un atelier de reconnaissance urbaine.

Étape 2 : Atteindre l'écosystème social

- Quels sont les principaux acteurs actifs sur ce territoire ?
- Qui sera / devrait être affecté par ses résultats ?

Afin de comprendre les dynamiques locales, il est essentiel de créer une image claire des acteurs clés présents sur un territoire et d'évaluer leur contribution potentielle à un projet, les avantages qu'ils pourraient en retirer et les déséquilibres de pouvoir entre eux. Nous présentons ici quelques outils qui peuvent être utilisés pour recueillir des informations et concevoir une stratégie d'engagement et de mise en réseau.

Tout d'abord, le modèle de cartographie des parties prenantes permet de dresser un tableau général de l'écosystème des parties prenantes, en les positionnant en fonction de leur nature (publique, privée, universitaire, civique) et de leur importance pour le processus ou le partenariat.

Ensuite, le modèle d'analyse est utilisé pour évaluer les caractéristiques et le pouvoir des acteurs clés, ainsi que leur contribution ou leurs avantages potentiels.

Enfin, les cercles de participation permettent de visualiser le niveau réel ou requis de participation au projet et de définir des stratégies spécifiques pour les atteindre et communiquer avec eux.

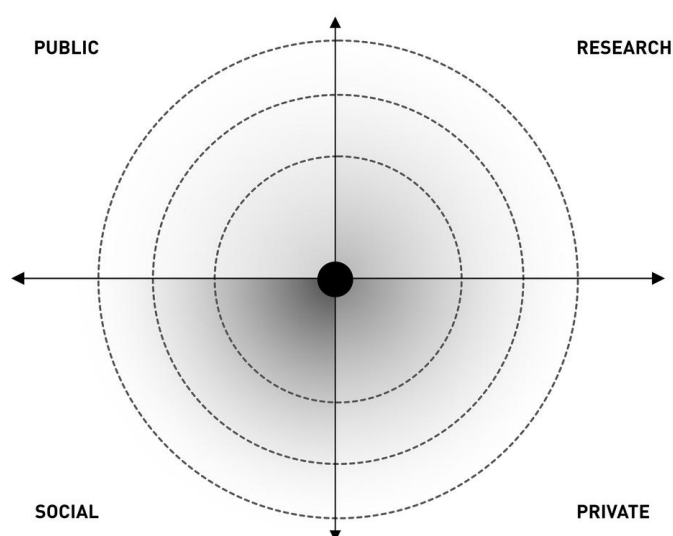
Outil : Cartographie des parties prenantes

Questions abordées :

- Quelles sont les principales parties prenantes actives sur ce territoire ?
- Qui sera / devrait être affecté par les résultats du projet ?

Pour comprendre les dynamiques locales, il est essentiel de dresser un tableau clair des principaux acteurs présents sur un territoire et d'évaluer leur contribution potentielle à un projet, les avantages qu'ils pourraient en retirer et les déséquilibres de pouvoir entre eux. Il existe plusieurs méthodes et outils de cartographie des parties prenantes. L'outil que nous présentons ici est un modèle simple utilisé par Tesseræ et adapté de la méthodologie URBACT. Il s'agit d'un modèle en forme de cible divisé en quatre quadrants, chaque quadrant correspondant à une typologie d'acteurs se référant au modèle de l'hélice quadruple de l'innovation sociale : public, privé, recherche et communauté (ou, dans d'autres formulations, politique, industrie, science, société).

Les trois cercles concentriques représentent plutôt le degré de centralité ou d'implication des acteurs dans le processus/contexte. Les participant-es au laboratoire utilisent des post-it pour positionner les différents acteurs dans le secteur (ou entre les secteurs) qui représentent leur position dans l'écosystème local des parties prenantes. L'exercice de cartographie des parties prenantes peut être réalisé au sein de l'équipe de projet, parmi les partenaires d'un partenariat pour cartographier les acteurs et les compétences manquantes ou qui doivent être impliquées, ou lors de sessions participatives au sein de la communauté locale pour cartographier les ressources connues. La carte des parties prenantes peut être mise à jour à différentes étapes du processus et des captures d'écran peuvent être archivées pour représenter l'évolution de l'écosystème des parties prenantes au cours d'une période donnée. L'élaboration physique de la carte peut être complétée ou remplacée par des outils de collaboration en ligne, comme par exemple un tableau Miro ou similaire.



Exercice : MATRICE D'ANALYSE DES PARTIES PRENANTES

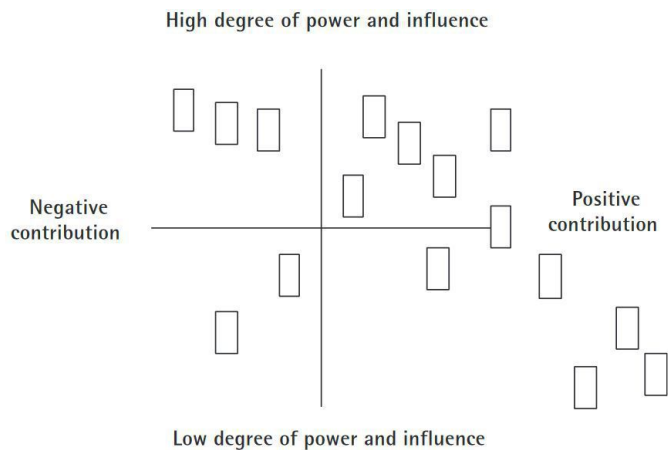
Questions abordées :

- Quelles sont les principales parties prenantes actives sur ce territoire ?
- Qui sera / devrait être affecté par ses résultats ?

L'objectif de l'exercice est de 1) identifier collectivement les principales parties prenantes et évaluer leurs contributions et leur importance pour le projet / contexte ; 2) examiner le pouvoir et l'impuissance dans l'écosystème des parties prenantes (réel et perçu), afin de visualiser le dynamisme de l'autonomisation de certains acteurs et la façon de procéder pour construire des partenariats et des relations.

Procédure

- Les parties prenantes concernées sont sélectionnées et des cartes sont distribuées au hasard dans le groupe. Les participant-es sont invité-es à placer ces cartes à l'endroit qu'ils/elles jugent approprié sur la matrice. Les participant-es ne doivent pas entamer de discussion à ce stade
- Une fois que les participant-es ont placé leurs cartes, l'ensemble du groupe se retire et examine l'image présentée. Les participant-es peuvent alors demander des cartes vierges sur lesquelles ils/elles inscrivent leurs propres parties prenantes et les placent sur la matrice.
- Chaque participant-e peut remettre en question le placement de deux cartes au maximum et une discussion peut s'ensuivre. Au bout de 20 minutes, chaque participant-e est autorisé à déplacer une carte s'il/elle le souhaite. La nouvelle image est évaluée et le/la facilitateur-ice encourage une discussion basée sur cette image qui illustrera qui a ou est perçu comme ayant du pouvoir, et qui n'en a pas. Elle montrera également qui est perçu comme sympathique et solidaire et qui ne l'est pas. Si vous avez accès à un appareil photo numérique, il peut être utile de capturer l'évolution de l'image au fil du temps.
- Le rôle du/de la facilitateur-ice est d'amener le groupe à se concentrer sur la manière de réduire le niveau de pouvoir de certaines parties prenantes et d'augmenter le pouvoir d'autres parties prenantes, ainsi que de déplacer les parties prenantes considérées comme négatives. Si une copie de cette carte est faite, le groupe peut répéter l'exercice tous les six mois pour voir si des progrès ont été réalisés. L'animateur-ce doit garder la discussion ouverte, mais il/elle doit essayer d'amener le groupe à réfléchir de manière positive à la façon dont cette image peut être améliorée. Cela impliquera probablement un plan d'action.

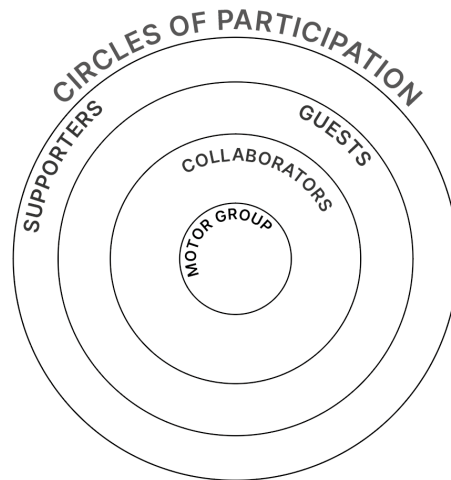


OUTIL : Cercles de participation

Répartir vos collaborateur·ices dans différents cercles de participation permet de s'assurer que chacun est informé et impliqué au niveau qui lui convient le mieux. Les cercles de participation sont un outil qui permet de classer les individus dans différents groupes en fonction de leur niveau d'implication dans le projet. Cet outil peut s'avérer particulièrement utile lorsque l'on travaille avec un groupe diversifié de collaborateur·ices qui ont des niveaux d'intérêt et de disponibilité différents. Il est divisé en plusieurs groupes :

1. Groupe moteur : Il se compose des coordinateur·ices du projet et des acteurs clés qui sont responsables de la réussite du projet. Ce groupe est responsable de la direction générale du projet, de la prise de décision et de la mise en œuvre. Il est la première source d'information sur le projet et est chargé de tenir les autres cercles informés de l'avancement du projet.
2. Collaborateur·ices : Identifient les personnes qui participent activement à la mise en œuvre du projet. Ce groupe est responsable de la réalisation de différentes tâches, qui peuvent être effectuées par des personnes ayant des compétences différentes, ce qui permet d'élargir le champ de connaissances couvert par le projet. Ils/elles sont également responsables de la communication avec le cercle de participation suivant, le groupe de soutien.
3. Invité·es : Il s'agit de personnes intéressées par le projet et désireuses d'y contribuer d'une manière ou d'une autre. Ils/elles n'ont peut-être pas le temps ou les ressources nécessaires pour s'impliquer activement dans le projet, mais ils/elles sont prêt·es à apporter leur soutien d'une autre manière, par exemple en collectant des fonds ou en faisant connaître le projet à leur réseau. Ce groupe peut être une source précieuse d'informations en retour et d'idées pour le groupe principal les groupes actifs.
4. Les sympathisant·es : Le groupe de soutien est composé de personnes intéressées par le projet mais qui n'ont pas le temps ou les ressources nécessaires pour s'impliquer activement. Il peut s'agir de membres de la communauté, de parties prenantes ou de personnes ayant un intérêt général pour les objectifs du projet. Ils/elles peuvent être tenus au courant de l'avancement du projet par des mises à jour régulières et des communications émanant des autres cercles de participation.

L'utilisation de l'outil des cercles de participation peut également être utile pour la communication du projet à une communauté en tant qu'acte de transparence et peut donner aux gens l'impression qu'ils ont des options pour leur collaboration, si les individus qui l'entourent peuvent être plus ou moins actifs en fonction de leurs souhaits et de leurs besoins. En répartissant les collaborateur·ices dans différents cercles de participation, l'équipe de projet peut créer une communauté diversifiée, susciter le soutien et assurer la réussite du projet.



EXERCICE : Corps et spatialité

Questions abordées

- Où allons-nous porter notre projet ?

L'objectif de cet exercice est de nous situer dans notre corps et dans l'espace en activant nos cinq sens. Cet exercice est fondamental avant toute tâche théorique ou physique (par exemple une exploration urbaine) afin de nuancer nos pas, notre ouïe, notre regard et notre perception de "l'autre".

Il existe différentes approches de cet exercice. Nous proposons une méditation guidée légère qui invite les participant·es à se détendre et à reconnaître leur corps, leur environnement et la présence des autres. L'idéal est de le faire dans un espace ouvert, pas directement après avoir mangé afin d'éviter l'inconfort dans l'estomac avec certaines techniques de respiration, et facilité par une ou maximum deux personnes familières avec les techniques de facilitation de la prise de conscience du corps et de l'espace.

2 - L'ENGAGEMENT

Description du module

Le deuxième module aborde les points suivants :

- Comment identifier les besoins, les intérêts et les préoccupations des parties prenantes.
- Comment amener les participant·es et les collaborateur·ices à coopérer de manière équilibrée.
- Comment co-définir les objectifs et gérer les attentes liées à un projet ou une initiative commune.
- Comment créer des réseaux locaux.
- Comment maintenir l'engagement et l'enthousiasme tout au long du processus.

L'engagement est la base nécessaire au début de tout processus inclusif et participatif, et il peut se manifester de différentes manières. Ce module aide les personnes qui souhaitent devenir médiatrices en leur donnant des outils et des exercices pratiques pour impliquer les communautés, répartir le travail et répondre aux besoins de chacun. Pour être sûr de créer un processus qui travaille vraiment au service de la communauté, nous devons bien connaître le groupe ou la communauté, concevoir des stratégies dans un cadre d'écoute et d'attention à l'autre, et ne pas faire d'hypothèses sans données. En impliquant tous les membres et en veillant à ce qu'ils se sentent partie prenante du processus, nous pouvons maintenir la motivation de chacun·e. C'est pourquoi le module d'engagement souligne l'importance de comprendre et de répondre aux besoins de la communauté, de faire preuve d'empathie et de favoriser une écoute active pour que le processus ait vraiment du sens.

Voici quelques lignes directrices sur l'attitude à adopter pour créer des processus engageants :

Ne jamais supposer. Questionner. Cartographier. Obtenir des données. Inverser les idées. Questionner à nouveau. Faire preuve d'humilité. Essayez ensuite de tirer une conclusion.

Allez au-delà de l'empathie. Essayez d'imaginer ce que c'est que d'être cette personne, réellement.

Essayez d'obtenir une diversité de voix afin de mieux comprendre la dynamique sociale, les aspirations et les besoins à l'échelle de la communauté.

Aptitudes et compétences

Facilitation et médiation au niveau local ; négociation ; engagement communautaire et techniques et outils participatifs ; compréhension des procédures locales ; développement de relations de confiance ; écoute active ; pédagogie de l'attention.

Questions abordées

- Quelles sont les exigences ou les attentes spécifiques des parties prenantes à l'égard de notre approche ?
- Comment pouvons-nous valoriser les connaissances des membres de la communauté en vue d'un soutien mutuel ?

- Comment maintenir l'équilibre de la charge de travail du groupe et veiller à ce qu'il n'y ait pas de malaise ?
- Comment faire en sorte que les réseaux locaux se rassemblent autour d'un projet de coopération commun ?

Étape 1. Identifier les intérêts, les besoins et les préoccupations commun-es

- *Quelles sont les exigences ou les attentes spécifiques des parties prenantes à l'égard de notre approche ?*

Tout d'abord, explorons le processus essentiel d'identification des intérêts, des besoins et des préoccupations de la communauté, même ceux qui peuvent être moins visibles. En comprenant leurs perspectives, leurs aspirations et leurs défis, nous pouvons créer un environnement inclusif qui stimule naturellement l'engagement. Grâce à des discussions interactives et à des exercices pratiques, les participant-es apprendront à atteindre efficacement les parties prenantes et à les impliquer activement.

L'obtention d'un bon niveau d'engagement pour mener à bien un projet communautaire dépend, dans une large mesure, de notre capacité et de notre soin à combiner différents acteurs, contenus, rôles et ressources pour relever un défi donné. Cela peut se résumer en quelques idées clés qui peuvent nous accompagner tout au long du processus de construction de la reconnaissance mutuelle entre les acteurs et de génération d'un climat de confiance nécessaire à l'engagement :

- Développer l'individu à partir d'une perspective collective, avec une vocation commune.
- Faire coïncider la logique du projet avec la logique des personnes qui le composent.
- Tenir compte des besoins et des désirs du groupe de personnes impliquées, sans négliger les nôtres.
- Formuler clairement, personnellement et collectivement des besoins et des attentes, avant la mise en œuvre d'un processus participatif collectif.

Cette première étape est l'occasion d'apprendre à se connaître et à s'apprécier. Exposez vos besoins et vos attentes. Analysez ce qui est en trop ou ce qui peut manquer. Regardez si le niveau de reconnaissance et de réciprocité est suffisant et si les conditions sont vraiment réunies pour avancer sur une carte commune, en s'engageant dans un projet à moyen-long terme. Il s'agit d'un processus de réflexion et de négociation individuel et collectif. Il s'agit de trouver les concordances et les contradictions, et de savoir s'il est possible de parvenir à des accords ou non (les accords peuvent être révisés tout au long du processus en fonction des changements du groupe lui-même ou de son contexte).

OUTIL : La carte de l'empathie (aussi appelée "Mon beau miroir")

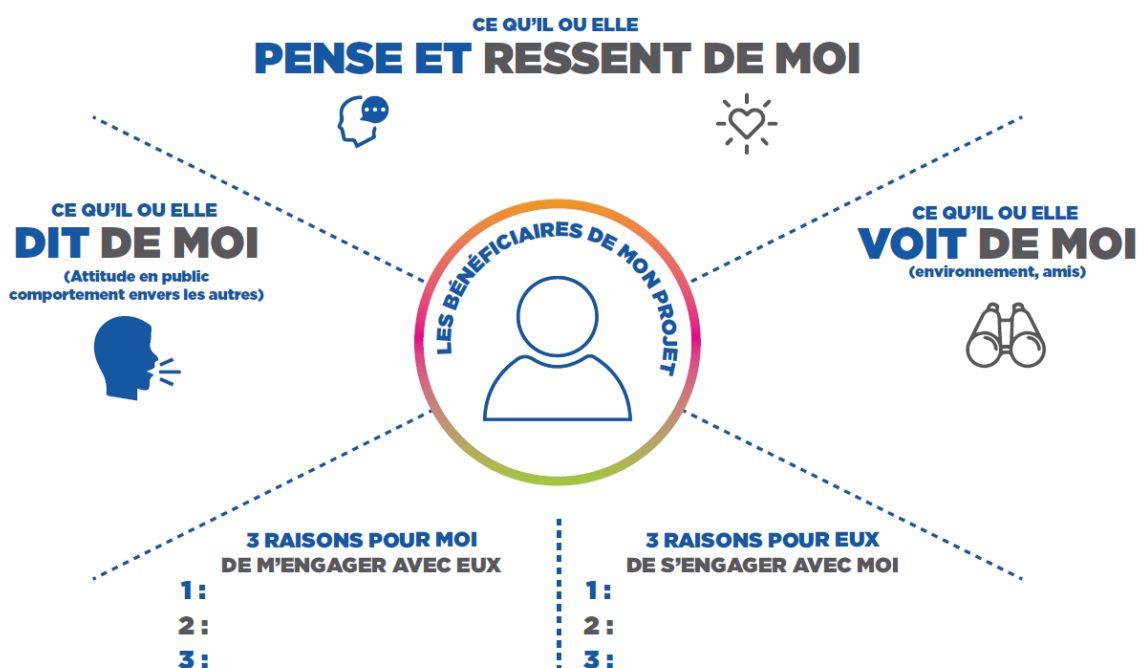
La carte de l'empathie est créée après avoir réalisé des entretiens et recueilli des idées en vous rendant sur le terrain dans le cadre de conversations réelles, en rencontrant la réalité de diverses manières : en observant, en posant des questions et en effectuant des recherches. L'expérience réelle vous donne, à vous et à votre équipe, l'occasion de partager

des sentiments, de vous mettre à la place de l'autre et c'est exactement ce qu'explore la carte de l'empathie.

Vous pouvez l'utiliser comme un exercice écrit pour l'équipe, mais vous pouvez aussi le faire avec des groupes plus importants en créant des "îlots" à partir des différentes sphères décrites dans le graphique et en divisant physiquement le groupe pour en discuter et en extraire des idées.

Voici quelques-unes des questions auxquelles cette carte répond :

- Comment la personne pense-t-elle et se sent-elle ?
- Qu'entend-elle ?
- Que voit-elle ?
- Que dit-elle et que fait-elle ?



EXERCICE : Explorer les relations avec les groupes et les communautés

Après avoir rempli la carte de l'empathie, vous pouvez approfondir votre compréhension des relations du projet avec les groupes et les communautés, remettre en question les hypothèses et explorer les raisons de l'engagement des deux parties. L'exercice peut être adapté et développé en fonction du contexte et des objectifs spécifiques de votre équipe ou de votre projet.

*Note : Cet exercice est destiné à être réalisé par les membres de l'organisation sociale locale afin de définir un meilleur plan d'engagement pour un projet, mais nous fournissons

un autre exercice qui peut être réalisé avec les membres de la communauté dans laquelle l'organisation travaille.

Instructions :

1. Divisez l'équipe en petits groupes ou en paires.
2. Fournissez à chaque groupe une feuille de papier liée à la carte de l'empathie ou un tableau blanc pour qu'il y inscrive ses réponses.
3. Fixez une limite de temps pour la discussion et la rédaction des réponses (par exemple, 10 minutes par question).
4. Demandez aux groupes de discuter des questions suivantes et d'y répondre en fonction de leur compréhension du projet ou de l'initiative

Question 1 : Groupes et communautés

- Qui sont les groupes et les communautés que le projet mobilise ?
- Quelle est votre relation avec eux ?
- Faites-vous partie de leur communauté ?

Question 2 : Au-delà des hypothèses

- Quelles sont les lacunes dans votre connaissance des bénéficiaires ?
- Quelles mesures prendrez-vous pour permettre aux utilisateurs et aux bénéficiaires d'exprimer leurs propres besoins ? Comment pouvez-vous vous assurer que leur voix est entendue ?
- Quelles sont les hypothèses que vous avez formulées par rapport à leurs expériences ?

Question 3 : Remise en question des perspectives

- Citez trois raisons pour lesquelles votre équipe devrait s'engager auprès des groupes et communautés identifiées.
 - Citez trois raisons pour lesquelles les groupes et communautés identifiées devraient s'engager auprès de votre équipe.
5. Une fois le temps imparti écoulé, réunissez l'ensemble du groupe et permettez à chaque équipe de partager ses réponses. Encouragez une discussion ouverte et une réflexion sur les différentes perspectives présentées.
 6. Animez une discussion de groupe afin d'explorer les points communs, les différences et les stratégies potentielles d'engagement sur la base des connaissances acquises au cours de l'exercice.

EXERCICE : Le poker ouvert



Ce jeu se trouve dans la boîte à outils KOOPtel et a été développé par Colaborabora (en espagnol).

*Note : Le jeu suivant peut être joué entre les membres d'une organisation sociale et avec les membres d'une communauté, afin que vous puissiez voir quels sont les besoins et les valeurs réels du groupe central de participants.

Durée : 90 min en tout, dont 10 min d'explication + 15 min de préparation des lettres individuelles + 2 min' de partage + 45min d'échange / négociation.

Il s'agit d'un jeu de réflexion individuelle, d'approche de groupe et de négociation collective. Une occasion de nous interroger sur ce que nous recherchons dans ce processus, au-delà de la coopération.

Les objectifs sont les suivants : Connaître les désirs, les besoins, les motivations, les attentes (pourquoi) de chacun des acteurs impliqués et dresser une carte commune, en recherchant les points de concordance, et/ou les contradictions et les incompatibilités.

Nous aurons besoin :

- Des cartes blanches sur lesquelles écrire et avec lesquelles jouer.
- Des marqueurs pour écrire et du ruban adhésif.
- Une grande table ou un mur.

Comment jouer ?

1. Chaque participant·e dispose de 4 cartes génériques et d'un joker pour le jeu. La première partie consiste à remplir individuellement les lettres en suivant le schéma suivant :

Carreau : Ce qui vous pousse à coopérer (désirs-motivations).

Trèfles : Ce dont vous avez besoin pour atteindre vos objectifs (besoins).

Cœurs : Ce que vous aimeriez réaliser (attentes).

Piques : Ce que vous aimeriez éviter (craintes).

Joker : Il est laissé en blanc pour être utilisé dans la phase finale de négociation, ce qui permet d'ajouter de nouvelles questions qui complètent les aspects présents dans le jeu.

2. Ensuite, il y a une présentation individuelle pour le partage (chaque personne présente une lettre en s'alternant). Les cartes se déplacent, se rapprochent ou s'éloignent, créent des groupes, pour rechercher les relations et mettre en évidence les accords et les désaccords. Des jokers peuvent être introduits au cours du processus d'échange.
3. Ce jeu peut être joué une fois ou répété plusieurs fois (indépendamment ou en ajoutant des couches).
4. Il se termine par une analyse collective du résultat du jeu.

Observations :

- De nombreuses questions se situent entre l'objectif et le subjectif, entre le tangible et l'intangible. L'important est d'être clair, d'essayer de préciser, de préciser.
- Ne pas avoir de tours dans son sac. Être honnête avec ce que l'on partage avec le reste et être ouvert à la négociation collective, mais sans parvenir à un faux consensus.
- Essayer de trouver le plus petit dénominateur commun et les points de conflit.
- Les accords conclus peuvent être revus tout au long du processus en fonction de l'évolution du groupe lui-même, de sa situation et du contexte.

Étape 2. Accueillir nos connaissances

- Comment valoriser les connaissances des membres de la communauté en vue d'un soutien mutuel ?

Après avoir identifié les besoins communs, l'engagement des participant-es dépendra de l'efficacité avec laquelle les diverses compétences de chaque membre de la communauté seront réunies.

Un projet participatif à engagement dépend d'une combinaison dans laquelle chaque élément a quelque chose à apporter, contribuant de manière plus ou moins importante, mais de façon spécifique et décisive, sans qu'aucun d'entre eux ne soit subordonné ou ne se superpose aux autres. Il s'agit de préciser les ressources, les aptitudes et les compétences que chaque participant peut mettre en œuvre et celles qu'on attend des autres. Cela signifie que la reconnaissance des aptitudes de chaque participant-e conduit à une responsabilisation individuelle qui contribue à confirmer leur identité et leur valeur au sein d'un processus communautaire et participatif. En encourageant la communauté à valoriser ses connaissances et compétences communes, nous créons une base solide pour l'engagement.

Très souvent, dans les processus participatifs, certain-es font des efforts supplémentaires qui passent souvent inaperçus. Cela peut entraîner un sentiment d'épuisement ou des conflits entre collègues. Pour éviter cela, il est important de mettre en valeur les compétences de chacun-e et de reconnaître l'importance du travail accompli par chacun-e. Il faut prendre le temps d'apprécier le travail et les capacités des autres, afin de pouvoir offrir de l'aide à ceux et celles qui en ont besoin dans différents domaines. Les gens se sentiront ainsi plus impliqués dans les activités du groupe. C'est comme un exercice d'attention. Cela

crée un environnement amical où les gens peuvent reconnaître leurs propres talents et trouver les domaines dans lesquels ils ont besoin d'aide. En tenant compte de nos forces et de nos faiblesses, nous établirons de meilleurs liens et développerons des moyens de nous aider les uns les autres. L'engagement devient ainsi le résultat naturel et organique de cet espace enrichissant, où les individus se sentent valorisés, soutenus et motivés pour apporter leurs perspectives et leurs talents uniques.

En créant cet exercice d'attention, nous fournissons également quelques conseils pour l'étape 4 de ce module, en valorisant le processus et en abordant le sentiment d'être utile en tant qu'individus et en tant que communauté dans un projet !

Au cours de notre facilitation de l'engagement, nous allons fournir des outils et des techniques qui servent à identifier ces aptitudes individuelles et qui peuvent être analysées pour le bien collectif. Non pas d'un point de vue utilitaire, mais sur la base des émotions de chacun des participant·es, qui décident où mettre leur force et leurs aptitudes pour le bien commun et comment ils veulent se sentir pendant le processus.

OUTIL : Ne voyez pas le mal, n'entendez pas le mal

L'outil suivant se trouve dans la boîte à outils KOOPtel et a été développé par Colaborabora (en espagnol)

NAME

WHAT CHARACTERIZES YOU	WHAT YOU'RE GOOD AT	WHAT YOU NEED HELP WITH
-------------------------------	----------------------------	--------------------------------

Qui ne se souvient pas de Richard Pryor et de Gene Wilder jouant un sourd et un aveugle dans le film "See No Evil, Hear No Evil", devant faire équipe pour se débarrasser d'une fausse accusation de meurtre et attraper les vrais criminels ?

Cette situation a beaucoup à voir avec la façon dont nous nous trouvons face à de nombreux processus communautaires auxquels nous sommes appelés. Différents acteurs ayant des intérêts, des langues, des environnements d'activité ou des profils professionnels différents se rencontrent et doivent apprendre à se connaître afin d'établir les conditions propices à la collaboration.

See No Evil, Hear No Evil est un petit jeu pour apprendre à mieux se connaître, pour avoir des informations formelles et informelles sur nos interlocuteur-ices, pour voir ce que nous pouvons nous apporter mutuellement, pour essayer d'établir des relations et de collaborer afin de ne pas aboutir à ces (mauvaises) rencontres au cours desquelles, si souvent, nous crions sans nous écouter, nous nous regardons sans nous voir.

Observations :

- Durée : 45 min en tout dont 5 min d'explication + 15 min de conversation en binôme + 25 min de partage.
- Les réponses peuvent être écrites ou dessinées.
- Le travail se fait de préférence en binôme ou en groupe de 3.

Nous aurons besoin de :

Une carte A5 pliée en deux. Sur chaque face, en haut, nous laissons un espace horizontal pour le nom et en bas trois espaces verticaux pour souligner trois caractéristiques. Nous utiliserons un côté pour parler de la personne et l'autre de l'organisation qu'elle représente.

Comment jouer ?

1. Il s'agit de prendre le temps de mieux connaître l'autre pour pouvoir ensuite le présenter aux autres (vous présentez la personne avec laquelle vous avez parlé et elle vous présente). Cela renforce l'écoute, l'attention portée à l'autre, puisqu'on se charge de parler en son nom, de le présenter au reste du groupe.
2. La conversation s'articule autour de trois questions (ces questions peuvent être modifiées et adaptées à chaque situation, en fonction des objectifs, du contexte...) :
 - Y a-t-il quelque chose qui vous caractérise ?
 - Quelque chose que vous faites très bien ?
 - Quelque chose pour lequel vous avez besoin d'aide ?
3. Il est important de tenir compte de deux niveaux lors de la présentation : la personne au niveau individuel (de par son rôle dans l'organisation) et l'organisation dont elle fait partie, qu'elle représente dans ce processus. Si l'une des personnes ne représente aucune organisation, mais participe à un processus de coopération à titre individuel, les questions pourraient être abordées, par exemple, d'un point de vue plus personnel et professionnel.

Ce jeu est développé par Colaborabora dans leur boîte à outils #KOOPtel, une boîte à outils avec des guides, des ressources et des méthodologies pour la coopération (en espagnol).

EXERCICE : Identifier les valeurs sociales

*Note : Le jeu suivant peut être joué entre les membres d'une organisation sociale et avec les membres d'une communauté, afin d'identifier les aspects qui ont eu moins et plus de valeur dans la communauté.

Certaines capacités ont une valeur sociale reconnue. Dans le même temps, beaucoup d'autres sont cruciales pour la durabilité de la vie, mais ne sont pas considérées comme ayant une valeur sociale. De nombreuses organisations éprouvent des difficultés à proposer

une gamme différente de celle établie par le système néolibéral qui valorise le leadership, la disponibilité totale, les ressources économiques, etc. Ce jeu aidera votre organisation à reconnaître tout ce qui est nécessaire à la réalisation d'un projet, d'une campagne, etc. et à donner de la valeur à d'autres tâches, capacités, connaissances, idées, etc.

Observations :

- Durée : 90 min, 5-8 personnes.

Étape 1. Imaginons votre organisation comme une maison avec des fondations, deux étages et un toit. Les fondations fournissent le scénario pour la construction de la maison : les relations internes et les amitiés, les tâches pour faire fonctionner l'organisation, être responsable du bien-être de votre collègue, etc. Le premier étage contient les ressources matérielles qui garantissent que l'organisation peut atteindre ses objectifs. Le deuxième étage est le lieu où sont conservées les connaissances et les capacités, tant individuelles que collectives. Le toit est le lieu où se trouvent les objectifs de l'organisation.

Étape 2. Commencez par le toit. Organisez une conversation collective sur les objectifs généraux de votre organisation. Choisissez trois objectifs majeurs et inscrivez-les sur le toit de la maison.

Étape 3. Une fois les objectifs inscrits, posez-vous, individuellement, les deux questions suivantes en relation avec les différentes parties de la maison :

- Qu'est-ce que je fais et pourquoi j'obtiens généralement une reconnaissance sociale ?
- Qu'est-ce que je fais et pourquoi je n'ai pas de reconnaissance sociale ?
- Qu'est-ce que j'aimerais faire mais que je ne trouve généralement pas le temps, les ressources ou le soutien nécessaires ?

Choisissez une couleur différente pour chacune de ces questions.

Étape 4. Partagez vos réponses avec le reste du groupe et collez-les dans les différentes parties de la maison. Analysez les résultats en fonction de ce que vos collègues pensent être socialement valorisé au sein de votre organisation, de ce qui ne l'est pas et de ce que la plupart des gens sont prêts à apprendre. Un manque dans les fondations de votre maison rendra vos objectifs plus fragiles à long terme.

Étape 3. Partager la charge de travail, prévenir l'épuisement professionnel.

- Comment maintenir l'équilibre de la charge de travail du groupe et veiller à ce qu'il n'y ait pas de malaise ?

Le maintien d'un juste équilibre tout au long du processus est essentiel pour un engagement significatif. En garantissant l'égalité des chances en matière de participation et de représentation, nous créons un environnement inclusif où toutes les voix sont entendues et valorisées. Cela favorise la confiance, la transparence et le respect, évitant ainsi la marginalisation ou l'exclusion d'individus ou de groupes. En promouvant le sens du travail d'équipe, les individus travaillent ensemble à la réalisation d'objectifs communs et s'entraident. Cela peut se faire par le biais d'activités communes, de la formation de partenariats et de la répartition de la charge de travail.

La création d'un environnement où le soutien informel est encouragé par des canaux de communication ouverts renforce les relations et prévient les malaises. Même au sein de nos organisations, notre engagement dans notre travail peut être instable en raison de notre vie quotidienne. C'est pourquoi la promotion d'une culture d'interconnexion et la reconnaissance très positive de leurs propres stratégies de soutien mutuel et leur adaptation à votre processus d'engagement peuvent contribuer à atteindre les objectifs de la facilitation, à savoir la création d'un réseau d'individus interconnectés qui s'investissent dans la réussite des uns et des autres. Lorsque les membres d'une communauté se sentent véritablement considérés, ils sont plus susceptibles de s'engager et de s'investir activement.

Les médiateur.ices jouent un rôle crucial en donnant le ton, en guidant la collaboration et en assurant une répartition équitable des tâches. En définissant des attentes claires, les animateurs favorisent une compréhension commune et guident les participants vers les objectifs du processus. Ils/elles encouragent activement une participation équilibrée, en gérant la dynamique de groupe pour résoudre les conflits ou les malaises. L'analyse des émotions de toutes les personnes impliquées dans un processus peut contribuer à prévenir l'épuisement professionnel et le déséquilibre de la charge de travail, et constitue donc une clé essentielle pour le progrès de tout processus de facilitation.

OUTIL : Questionnaire sur le "care" (soin, attention à l'autre)

<https://youngfeministfund.org/wp-content/uploads/2018/05/Cuestionario-INGLE%CC%81S-WEB.pdf>

Observations :

- Durée : 15 min, Individuel

Ce questionnaire développé par Frida Fund a pour but d'aider à déclencher des conversations sur le "care" au niveau individuel, organisationnel et des bailleurs de fonds.

Il s'agit d'une liste de contrôle contenant des questions simples qui vous aident à identifier la manière dont vous gérez l'équilibre entre votre vie professionnelle et votre vie privée au niveau individuel, mais aussi la manière dont il fonctionne lorsqu'il est lié à la gestion des organisations et à la manière dont les bailleurs de fonds travaillent avec les bénéficiaires. Parcourez la liste et répondez aux questions, puis partagez-la avec le reste des membres de votre organisation ou de votre communauté afin de parvenir à une compréhension commune de la manière dont nous gérons collectivement les soins et de la façon dont ils peuvent être améliorés.

EXERCICE : La rotation des rôles,

Les organisations sociales sont généralement structurées horizontalement, ce qui ne signifie pas que les relations de pouvoir ne se forment pas de cette manière. En fait, l'horizontalité les dissimule souvent sous l'absence de structure hiérarchique.

Observations :

- Durée : 15 min, Tout le monde en réunion.

Étape 1. Planifiez une réunion pour tous les membres de votre organisation.

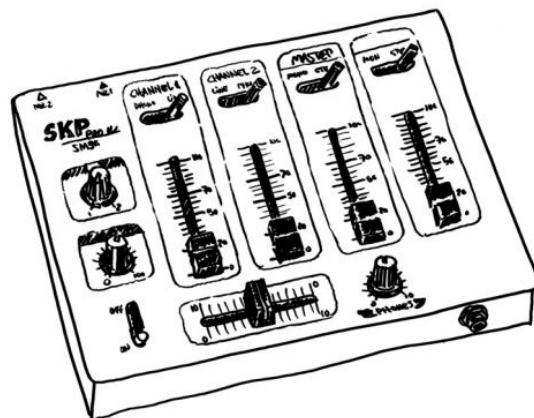
Étape 2. Travaillez collectivement à l'élaboration d'une liste des différentes tâches quotidiennes effectuées pour faire fonctionner la structure de l'organisation, en accordant une attention particulière à celles qui ne sont pas habituellement récompensées. N'oubliez pas d'inclure à la fois les tâches considérées comme productives (comme la prise de notes lors des réunions) et reproductives (comme l'arrosage des plantes). Une fois votre liste dressée, ajoutez les noms des personnes qui les exécutent habituellement.

Étape 3. Demandez-vous quelles tâches peuvent être accomplies par d'autres membres de l'organisation et lesquelles ne le peuvent pas. Essayez d'expliquer pourquoi il en est ainsi dans tous les cas.

Étape 4. Proposez un plan de rotation des rôles pour l'exécution de ces tâches dans un laps de temps concret, notez-le de manière visible dans l'espace que vous partagez et continuez à faire tourner la roue. Confier une tâche à quelqu'un d'autre est un mécanisme d'apprentissage entre pairs qui peut contribuer à redistribuer le pouvoir au sein d'une organisation.

EXERCICE : Les égaliseurs

Le jeu suivant se trouve dans la boîte à outils KOOPtel et a été développé par Colaborabora (en espagnol).



Ce jeu nous aidera à égaliser, à moduler et à trouver la fréquence à laquelle nous pouvons travailler en harmonie !

Observations :

- Durée : 50 min dont 5 min d'explication + 10 min d'égalisation personnelle + 35min d'égalisation collective.
- Ce sont des questions délicates qu'il faut aborder, mais sans forcer excessivement la situation.
- Il ne s'agit pas d'atteindre nécessairement un consensus ou des points intermédiaires à tout prix, mais au moins d'identifier les conflits possibles, les marges

de négociation, les domaines dans lesquels certains aspects peuvent être négociés et ceux dans lesquels ils ne le sont pas, etc.

- Parmi les aspects à traiter, on peut citer : l'écologie, les licences libres, les critères d'achat et de sous-traitance responsables, la recherche du profit ou les limites salariales, les niveaux d'inclusion et de diversité, les retours sociaux, etc.

Nous aurons besoin de : un est égaliseur + pièces pour pouvoir égaliser.

Dans tout processus de coopération, il existe une série d'aspects intangibles et invisibles, liés aux valeurs, aux principes éthiques, à la culture propre, aux facteurs déterminants (préférences et lignes rouges) que chacun des acteurs impliqués apporte avec lui.

Il est difficile de travailler sur ces questions, car elles ont trait à des fondements ou principes personnels et/ou sociaux qui sont souvent considérés comme acquis ou négligés. Il s'agit de questions qui ne sont pas facilement objectivables, qu'il est difficile d'expliquer ou sur lesquelles il est difficile de réfléchir. Cependant, il est important d'y travailler, car elles peuvent affecter l'ensemble du processus et finir par être décisives pour le processus de coopération.

Les objectifs sont de voir si nous sommes plus semblables que nous ne le pensons ou plus différents que nous ne le pensons, pour pouvoir entreprendre un projet commun ; parler le plus clairement possible des aspects intangibles, en essayant de les objectiver, d'identifier les points d'accord et de désaccord et de voir s'il y a des espaces de négociation et de convergence.

Comment jouer ?

1. Chaque participant·e choisit une ou plusieurs questions liées à ces aspects intangibles, qu'il/elle souhaite voir prises en compte ou présentes dans le processus de coopération.
2. Des binômes sont identifiés autour de chacun des aspects (par exemple ouvert/ fermé) et celui qui a proposé chacun d'entre eux place l'égaliseur.
3. À partir de là, vous pouvez déplacer les égaliseurs, en discuter en essayant de parvenir à une position commune ou en exprimant explicitement des désaccords.

Étape 4. Célébrer le processus !

- Comment faire en sorte que les réseaux locaux se rassemblent autour d'un projet de coopération commun ?

Pour soutenir un processus participatif à moyen et long terme, il est très important de consacrer du temps et des ressources à entretenir la flamme de l'enthousiasme et à traiter les questions susceptibles de briser la confiance, car si la confiance est brisée, le processus le sera également.

Pour la durabilité d'un processus communautaire, une récompense collective est toujours utile, un cadeau à offrir aux intermédiaires, matérialisant les succès du projet en cours. Il est très important de rendre visible et de valoriser collectivement ce qui a été appris et de mettre en évidence les étapes importantes du groupe. En célébrant les progrès, aussi minimes soient-ils, nous devons honorer et célébrer l'expérience vécue ainsi que le chemin parcouru et que nous continuerons à parcourir ensemble. Ce sont ces espaces qui façonnent et

renforcent les relations au sein du groupe et qui nous poussent à continuer à avancer et à mettre des ressources, du temps et des efforts dans le pot commun.

Souvent, la pression pour obtenir des résultats définitifs, dans le format requis par les financeurs ou les institutions, ou même notre propre exigence ou nos attentes excessives, nous fait oublier l'importance cruciale de valoriser le processus lui-même avant le résultat, en programmant, en organisant et en facilitant des espaces pour la célébration du voyage en cours, en donnant de petits retours à la communauté sur l'état du travail, en particulier lorsque nous parlons de questions abstraites ou intangibles, qui deviennent matérielles et visibles dans ces dons. Par exemple, une édition vidéo sur ce qui a été appris au cours du processus ; une petite exposition photographique ; un événement public et ouvert, avec une fête, au cours duquel sont expliquées les conclusions auxquelles on est parvenu jusqu'à présent ; ou l'organisation d'un repas communautaire au cours duquel les animateurs offrent un espace de rencontre à l'ensemble de la communauté.

Ce sont des moments privilégiés pour examiner et partager collectivement la valeur du travail accompli, pour remercier chacune des contributions de la communauté et des participants, et pour reconnaître le pouvoir de l'apprentissage collectif. La célébration est l'un des actes qui nous unit le plus en tant qu'humanité, ces moments que nous prenons pour arrêter la routine et reconnaître les réalisations et les personnes. Nous suggérons que la communauté célèbre avec intention et une identité forte, marque dans le calendrier les moments cruciaux de son histoire et se renforce en tant que groupe, en les célébrant et en les partageant.

La célébration en tant qu'élément unificateur et sa fonction d'engagement partent d'une perspective philosophique des processus d'action communautaire avec le soin au centre. Selon cette thèse, la durabilité de tout processus participatif dépend du foyer construit pour ses participants, de l'équilibre de la charge de travail, de la reconnaissance de toutes les voix impliquées et de la prise de décision réelle par tous. Cela n'est possible que si l'on conçoit une stratégie de participation qui va au-delà de la vie dans le projet, mais qui concerne également la vie pendant le projet. Cela signifie que toutes les décisions et actions formulées par la médiation doivent tenir compte de la vie personnelle et de la charge de travail supplémentaire de certains groupes qui sont normalement plus vulnérables pour participer à ce type de projets, tels que les femmes seules avec des personnes à charge, les migrants qui ont des espaces de confiance fermés, les jeunes qui sont exploités sur le lieu de travail...

La conception d'un processus participatif attentif aux conditions de chacun·e est cruciale pour garantir la participation active de la communauté avec laquelle nous travaillons.

OUTIL : Le guide du barman

L'outil suivant se trouve dans la boîte à outils KOOPtel et a été développé par Colaborabora (en espagnol)

Pour souligner l'importance de célébrer et d'apprécier ensemble, nous utiliserons l'analogie qui consiste à comparer le rôle d'un animateur de quartier à celui d'un bon barman, un maître dans l'art de mélanger et d'agiter les ingrédients pour obtenir un résultat délicieux.



Il est très important d'avoir une personne chargée des tâches d'accompagnement et de médiation, au moins dans les premiers temps d'un processus de coopération. L'idéal est que le rôle de barman soit joué par un acteur externe, spécialiste de la facilitation des processus de coopération et d'innovation. Mais si cela n'est pas possible, ce travail peut également être effectué par l'un des participants, sur une base fixe ou tournante dans chaque session de travail (la personne qui joue le rôle de barman ne doit pas intervenir dans d'autres rôles du processus).

Les fonctions du barman :

- Activer le processus, en aidant à briser la glace et à surmonter l'incertitude initiale, en générant de la sécurité et de la confiance.
- Aider à trouver un langage commun et veiller à ce que rien ne soit considéré comme acquis.
- Aider à identifier et à fixer des objectifs individuels et collectifs.
- Veiller à ce que l'attention soit maintenue, que les lignes directrices soient suivies et que les délais soient respectés.
- Introduire des exemples, liés au sujet spécifique, mais aussi des simulations auxquelles les gens peuvent s'identifier.
- Assurer la médiation dans les moments d'embouteillage ou de conflit.
- Apporter au groupe un regard extérieur (ou une position méta) est toujours nécessaire et rafraîchissant.
- Introduire tout ce que vous considérez comme manquant ou négligé et qui peut être pertinent (autres acteurs et ressources, facteurs externes...).
- Soutenir le processus, maintenir la dynamique en vie, s'assurer que tout le monde reste connecté et participe.
- Préparer des rapports intermédiaires et à la fin du processus, qui rassemblent et synthétisent ce qui a été travaillé et les conclusions.

Soutenir le processus :

L'une des fonctions du barman est de s'assurer que toutes les personnes participent et restent connectées à la dynamique du processus. Pour cela, en plus des méthodologies productives (orientées vers des objectifs spécifiques), il est important de consacrer différents

moments à l'état et aux besoins des membres du groupe. Un schéma de base à suivre peut être le suivant :

1. Ouverture des sessions :

- **Question de départ.** Il s'agit de savoir comment les personnes arrivent, dans quel état d'esprit elles se trouvent, comment elles sont disposées. Des questions symboliques de ce type peuvent être utilisées : À quelle boisson vous identifiez-vous ? Quel est votre cocktail préféré et le moment idéal pour le boire ? ou indirectement liées aux tâches à entreprendre au cours de cette session.
- **Attentes et boycott.** Chaque participant·e écrit sur des cartes (vertes et rouges) ses attentes pour la session (vertes) et son éventuelle stratégie de boycott (rouges). Ces cartes sont remises au barman. Ces informations ne seront pas utilisées lors de la session, mais il est utile que les participants prennent conscience de leur disposition avant la session. En répétant cet exercice à chaque session, le barman peut suivre l'attitude de chaque participant face au processus.
- **Contextualiser la session :** Présentation de la session (et/ou révision de la session précédente) et présentation des objectifs spécifiques et de la dynamique de la session qui va avoir lieu. Inscrire la session dans le processus global, de manière à ce que chacun partage les étapes et la direction du progrès (nous allons faire ceci parce que nous avons fait cela avant et ensuite nous ferons cela).

2. Rupture :

- **Déconnexion.** Les participant·es peuvent se détendre, s'occuper d'une urgence, prendre un café. Le barman laisse la deuxième partie de la session prête et peut en profiter pour découvrir la perception de certaines personnes.
- **Élément de motivation.** Commencez la deuxième partie de la session par une courte vidéo, une chanson, des nouvelles d'actualité, qui permettent de se reconnecter à l'activité.

3. Clôture des sessions :

- **Résumé.** Rendez visible et valoriser le travail effectué (comme indiqué au point 4.- du guide). Faites un bilan collectif de ce qui a été travaillé au cours de la session et une série d'évaluations individuelles sur le degré de satisfaction par rapport au contenu et/ou à la dynamique générale de la session. Ces commentaires sont inclus dans le compte-rendu et permettent également de modifier les actions futures si nécessaire.

Une manière simple de procéder peut être d'utiliser le système d'auto-évaluation connu sous le nom de Rapport Motorola, qui consiste à répondre à 4 questions :

Qu'est-ce qui a bien fonctionné ?

Qu'est-ce qui n'a pas marché ?

Qu'avons-nous appris ?

Que ferons-nous différemment la prochaine fois ?

- **Tâches.** Établir et mémoriser les exercices possibles à réaliser entre les sessions (voir le point Dynamiser le temps entre les sessions).
- **Mot de la fin.** Terminez la session en partageant un mot qui synthétise ce que chacun retient de la session : une émotion, une surprise, une leçon, une idée...

Ce moment de clôture doit être particulièrement soigné lors de la quatrième et dernière session du projet, car une bonne clôture peut déterminer la continuité ou non du projet de coopération.

4. Dynamiser le temps entre les sessions

Le barman s'efforce avant tout de maintenir l'ambiance et la dynamique du groupe entre les sessions (avec l'intention que d'autres personnes du groupe assument la responsabilité de cette fonction), sans pour autant être intrusif. Pour ce faire, il utilise le courrier électronique (whatsapp, télégramme ou similaire).

- Envoi du résumé du travail.
- Avancement de l'ordre du jour de la prochaine session.
- Rappel des tâches.
- Proposition de petits jeux et stimuli : des choses comme faire des listes, échanger des liens et des fichiers, si c'était..., des rendez-vous, etc. fonctionnent très bien.

EXERCICE : “Care labs” - Laboratoires de soins

Les laboratoires de soins sont une invitation à développer ensemble un espace pour la durabilité des soins dans nos organisations. Cet espace peut prendre différentes formes, mais il part du principe que nous avons un besoin urgent de ces espaces dans tous les types d'organisations.

Il ne s'agit pas d'une méthodologie, d'un outil ou d'un dispositif, mais d'une invitation ouverte à continuer à y réfléchir ensemble. Nous l'imaginons comme un espace permanent dans les organisations sociales qui bénéficient de méthodologies d'égal à égal et d'actions qui favorisent des espaces où les dynamiques de pouvoir peuvent être discutées ouvertement. Comme nous l'avons souligné, ces débats sur les soins doivent produire des changements matériels dans la manière dont les organisations gèrent leurs ressources. Les Care labs sont un espace où les membres peuvent rechercher, développer et soigner des processus qui ont un impact sur le niveau organisationnel et sur la manière dont ils interagissent avec leur contexte de travail.

Ci-après, nous décrivons quelques-unes des valeurs générales qu'un laboratoire de soins doit prendre en compte pour sa mise en œuvre :

- **La confiance** dans les membres qui travaillent dans ce domaine de l'organisation. Nous avons foi en l'intelligence collective comme moteur de nos pratiques.
- **L'échange de connaissances.** Nous apprenons continuellement les uns des autres et nous refusons l'idée d'experts et de non-experts. Nous devons favoriser tous les types d'échanges de connaissances et être ouverts au débat.
- **Explorer d'autres langages et récits** qui s'adaptent mieux aux défis auxquels nous sommes confrontés. Les dispositifs visuels et textuels peuvent aider à inclure d'autres personnes qui ne se sentent pas à l'aise à l'idée de prendre autant de temps pour parler.
- **L'inclusion.** Si nous voulons que nos expériences soient couronnées de succès, nous devons rester radicalement ouverts à l'inclusion de voix, de perspectives et d'origines différentes.

- **La recherche du bien commun.** Les laboratoires de soins visent à améliorer le bien-être des organisations.
- **Documentez** tout, à la fois de manière créative (courtes vidéos, graphiques, visuels, etc.) et de manière traditionnelle (notes, documents, etc.). Afin d'obtenir un plus grand engagement et d'aider d'autres communautés à rejoindre l'expérience, il est très important de laisser une trace.

3 - RÉCITS

Description du module

Ce module consiste à apprendre à diffuser les histoires des habitants des communautés avec lesquelles nous travaillons et à créer une histoire commune au cours du processus d'un projet travaillant avec une communauté. Il s'agit d'être capable de relier leurs histoires aux expériences de la communauté et de faire en sorte que ces liens aient un impact positif sur les habitants du quartier.

Le programme de formation de ce module comprend les éléments suivants

- La connexion interpersonnelle avec les habitants du quartier.
- La capacité à générer des informations communes sur leur propre histoire.
- Des entretiens élaborés qui sont confortables et qui permettent d'obtenir les informations nécessaires à la construction d'une histoire commune.
- Construire des discours à partir de ces histoires qui génèrent un lien intercommunal.

De notre point de vue, ces histoires que nous partageons seront racontées à partir d'une **position consciente de soi**, en tant que visiteurs d'une communauté et en tant que facilitateurs d'une expérience communautaire de communication. Pour ce faire, nous pouvons choisir un sujet de conversation cohérent avec une communauté, quelque chose de petit, et nous pouvons le transformer en quelque chose de participatif et de responsabilisant en créant autour de lui un récit différent du discours classique.

QUESTIONS CLÉS

Comment communiquer les intentions du projet de manière appropriée et inclusive ?

Comment collecter, organiser et partager les données, les histoires et les souvenirs ?

Comment donner la parole aux habitants les moins qualifiés ?

ÉTAPE 1 : COMMUNIQUER SUR LE PROJET

Comment communiquer les intentions du projet de manière appropriée et inclusive ?

Il est important de communiquer les intentions d'un projet de manière appropriée et inclusive afin que toutes les parties prenantes se sentent valorisées et intégrées. Voici quelques conseils pour y parvenir efficacement :

1. Définir les objectifs et le contexte du projet : Définir clairement les buts et les objectifs du projet de manière concise et facile à comprendre. Utilisez un langage simple et évitez le jargon technique qui pourrait être difficile à comprendre pour certaines parties prenantes. Au cours de ce processus, vous pouvez fournir un contexte en expliquant l'historique, le but et l'importance du projet. Cela peut aider

les parties prenantes à comprendre pourquoi le projet est important et comment il s'inscrit dans un contexte plus large.

2. Tenir compte du public : Tenez compte du public auquel vous vous adressez et utilisez un langage et des exemples qui lui correspondent. Utilisez un langage inclusif et évitez d'utiliser une terminologie qui pourrait être insensible ou offensante.
3. Utilisez des supports visuels : Les aides visuelles telles que les diagrammes, les infographies et les vidéos peuvent contribuer à illustrer les intentions du projet et à rendre la communication plus attrayante et plus compréhensible. Veillez à ce que les supports visuels soient accessibles à toutes les parties prenantes, y compris les personnes handicapées.
4. Demandez un retour d'information : Invitez les parties prenantes à faire part de leurs réactions et encouragez une communication ouverte. Cela permet de s'assurer que toutes les préoccupations sont prises en compte et que le projet est inclusif et répond aux besoins de toutes les parties prenantes.
5. Faire preuve de transparence : faire preuve de transparence quant aux intentions, au calendrier et à l'impact potentiel du projet. Cela peut contribuer à instaurer un climat de confiance avec les parties prenantes et à faire en sorte qu'elles se sentent incluses dans le projet.

En utilisant ces conseils, vous pouvez vous assurer que toutes les parties prenantes s'engagent et vous soutiennent.

EXERCICE : GLOSSAIRE COMMUN

"Les définitions sont des points de départ essentiels pour l'imagination. Ce que nous ne pouvons pas imaginer ne peut pas exister. Une bonne définition marque notre point de départ et nous permet de savoir où nous voulons aboutir". - bell hooks (All About Love, 18)

Nous portons toutes et tous des définitions en nous, mais pas toujours consciemment. Les descriptions peuvent être un bon point de départ pour aligner et contraster les différentes compréhensions de ce qui est en jeu. L'exercice consistant à créer un glossaire commun peut nous aider à aligner notre langage et à commencer à élaborer des procédures sur la manière dont nous travaillons ensemble. C'est un premier aperçu de la manière dont nous négocions le sens, le consensus et le désaccord.

Un glossaire commun peut s'avérer très utile pour :

- s'accorder sur la signification de certains termes entre les personnes qui créent le glossaire afin d'éviter les malentendus et les incohérences dans leur utilisation.
- de clarifier les différentes utilisations possibles des mêmes mots dans des contextes spécifiques
- clarifier le "jargon" utilisé dans un projet et traduire les terminologies plus spécialisées/disciplinaires dans un langage commun accessible au grand public.

Il n'existe pas de recette unique pour élaborer un glossaire commun. Le processus variera en fonction des personnes impliquées ou de l'objectif. L'important est que les participants à l'élaboration du glossaire suggèrent les termes et assument la responsabilité de proposer des définitions et de donner leur avis.

ÉTAPE 2 : ÉCOUTER LA VOIX DE LA COMMUNAUTÉ

Comment donner la parole aux habitants les moins qualifiés ?

La meilleure façon de donner la parole aux personnes impliquées dans les différentes communautés du quartier est de prendre le temps d'écouter leurs témoignages et de se mettre d'accord avec eux sur les sujets qu'ils souhaitent mettre en avant afin de diffuser leurs histoires, leurs souhaits et leurs préoccupations. Nous pouvons utiliser l'interview comme élément principal pour rassembler et travailler sur cet "artisanat" de la narration.

Les entretiens peuvent être un outil important pour faire entendre la voix d'une communauté, car ils permettent aux membres de la communauté de partager leurs histoires, leurs expériences et leurs points de vue avec leurs propres mots. En donnant aux membres de la communauté une plateforme pour s'exprimer, les entretiens peuvent contribuer à faire entendre la voix de ceux qui, traditionnellement, n'auraient pas eu accès à des positions de pouvoir ou d'influence.

Ils peuvent également constituer un outil puissant pour établir des relations entre les membres de la communauté et ceux qui travaillent sur des projets ou des initiatives au sein de la communauté. En écoutant et en comprenant les points de vue des membres de la communauté, ceux qui travaillent sur des projets ou des initiatives peuvent mieux apprécier les besoins, les objectifs et les priorités de la communauté et mieux adapter leur travail pour répondre à ces besoins et à ces priorités.

En outre, les entretiens peuvent être utilisés pour recueillir des données et des idées qui peuvent éclairer la prise de décision et guider le développement de projets ou d'initiatives. En recueillant des données par le biais d'entretiens, les personnes travaillant sur des projets ou des initiatives peuvent s'assurer que leur travail répond aux besoins et aux perspectives de la communauté, ce qui leur permet d'être plus efficaces.

Dans l'ensemble, les entretiens peuvent être un outil important pour instaurer la confiance, recueillir des informations et faire entendre la voix des membres de la communauté, autant d'éléments qui peuvent contribuer à rendre les projets et les initiatives plus efficaces et mieux adaptés aux besoins et aux priorités de la communauté.

Pour planifier un entretien, il est possible de suivre certaines étapes clés franchies par les participants au projet :

1. Déterminer l'objectif : Commencez par déterminer l'objectif de l'entretien. Cherchez-vous à en savoir plus sur la relation de la communauté avec l'environnement urbain ? Cherchez-vous des histoires ou des expériences liées à un lieu ou à une zone spécifique ? Le fait d'avoir un objectif clair vous aidera à adapter vos questions et à orienter la conversation.
2. Identifier les participants : Identifiez les participants que vous souhaitez interroger. Il peut s'agir de personnes qui vivent dans le quartier depuis longtemps, de parties prenantes ou d'autres personnes qui peuvent donner un aperçu de l'histoire du quartier, de l'utilisation des ressources de l'espace public dans le présent ou de l'objectif de l'espace public dans l'avenir. L'histoire commune de ce qui est sur le point d'être représenté sera une collection des différents témoignages que nous avons écoutés.
3. Élaborer des questions : Élaborez une série de questions adaptées à l'objectif de l'entretien et aux participants que vous avez identifiés. Les questions doivent être

ouvertes et encourager les participants à partager leurs histoires, leurs expériences et leurs points de vue. Voici quelques exemples de questions possibles :

Comment interagissez-vous avec l'environnement urbain dans cette zone ?

Pouvez-vous raconter une histoire ou une expérience liée à un endroit spécifique de la zone ?

Selon vous, qu'est-ce qui rend cette zone unique ou intéressante ?

Comment voyez-vous l'évolution de cette zone au fil du temps ?

4. Planifier l'entretien : Contactez les participants pour fixer la date de l'entretien. Veillez à fournir des informations sur l'objectif de l'entretien, la durée prévue et tout autre détail dont ils ont besoin.
5. Préparez l'entretien : Passez en revue les questions que vous avez élaborées et préparez tout le matériel nécessaire, tel qu'un appareil d'enregistrement. Il est également conseillé de rencontrer les participants au préalable et de parler du sujet afin d'orienter la conversation.

Dans ce programme de formation, nous proposons un exercice d'interview spécifiquement axé sur l'exploration urbaine et qui peut s'avérer utile pour dynamiser la conversation :

Exercice : HISTOIRES DE MARCHE : Les franges de la ville.

Outil : Conseils pour mener des entretiens avec la communauté.

EXERCICE : Histoires de marche : Les franges de la ville

Différentes perspectives sont cruciales pour comprendre un territoire, qu'il s'agisse de celui que nous connaissons par cœur et que nous pourrions parcourir les yeux bandés, ou de ceux qui nous sont totalement inconnus. Nous devons prêter attention aux histoires qui expliquent et approfondissent les raisons pour lesquelles un quartier est tel qu'il est.

Connaissances issues de la vie quotidienne, souvenirs de moments collectifs et individuels particuliers dans l'espace urbain, transformation du paysage, modes de vie qui ont disparu, autres qui sont apparus en cours de route, espoirs et désirs pour l'avenir collectif... Des témoignages qui ne sont accessibles qu'à travers le dialogue avec les personnages principaux de ces histoires. L'objectif principal de cet exercice est de faire connaissance avec une diversité d'expériences afin de comprendre et d'approfondir l'histoire du quartier à plusieurs niveaux.

Avant la promenade :

1. Informez votre interlocuteur de l'objectif de la conversation, qui est d'enregistrer ses pensées et ses histoires sur le quartier tout en parcourant ce dernier. Faites-lui savoir que la conversation sera enregistrée et mise à la disposition d'autres personnes pour qu'elles puissent l'écouter.
2. Fixez l'heure et le lieu de la promenade, et convenez d'un point de départ et d'un point d'arrivée. La promenade devrait durer environ 45 minutes et l'enregistrement audio ne devrait pas dépasser 25 minutes.
3. Informez la personne interrogée que vous utiliserez un appareil d'enregistrement audio, tel qu'un téléphone, un enregistreur vocal ou un microphone, et que vous pourrez également utiliser un GPS pour suivre l'itinéraire.
4. Essayez le matériel d'enregistrement à l'avance pour vous assurer que le son sera clair et sans interférence.

5. Essayez d'interviewer une sélection variée de personnes d'origines, d'âges et de sexes différents, qui connaissent bien le quartier.

Pendant la promenade :

1. Commencez à marcher et à discuter avec votre interlocuteur, en lui donnant progressivement plus d'espace pour parler au fur et à mesure que la conversation progresse.
2. Recherchez trois types de contenu : des descriptions du quartier, des histoires personnelles et communautaires sur le quartier, et des réflexions sur le quartier et son avenir.
3. Préparez quelques questions à l'avance, mais soyez également ouvert aux nouveaux sujets et observations qui peuvent surgir au cours de la conversation.
4. Arrêtez-vous à des moments précis pour observer et prendre note des points d'intérêt du quartier.

Après la marche :

1. Utilisez un logiciel d'édition sonore tel qu'Anchor ou Audacity pour éditer l'enregistrement audio, en supprimant tout contenu non pertinent ou redondant ainsi que les silences.
2. Marquez l'itinéraire de la promenade sur une carte pour montrer le chemin parcouru.
3. Publiez l'itinéraire et l'enregistrement audio ensemble afin que d'autres personnes puissent faire l'expérience de la visite du quartier en écoutant la personne interrogée. Cela peut se faire par le biais d'un canal Telegram, d'un atlas communautaire ou d'autres moyens.

OUTIL : Conseils pour mener des entretiens avec la communauté

1. **Instaurer la confiance** : Il est essentiel d'instaurer un climat de confiance lors des entretiens, car cela permet aux participants de se sentir plus à l'aise lorsqu'ils racontent leur histoire. Avant de mener les entretiens, prenez le temps d'établir une relation avec les participants et d'expliquer l'objectif de l'exercice de narration.
2. **Écoute active** : L'écoute active est une compétence essentielle lors des entretiens. Elle consiste à écouter ce que disent les participants, à reconnaître leurs sentiments et à poser des questions complémentaires pour clarifier et approfondir leurs récits.
3. **Poser des questions ouvertes** : Posez des questions ouvertes qui permettent aux participants de raconter leur histoire avec leurs propres mots. Évitez de poser des questions suggestives ou des questions auxquelles on peut répondre par oui ou par non.
4. **Enregistrer les entretiens** : L'enregistrement des entretiens peut être utile pour saisir les nuances et les détails des histoires. Cependant, veillez à obtenir le consentement des participants avant d'enregistrer et expliquez comment les enregistrements seront utilisés.
5. **Suivi** : Faites un suivi avec les participants après l'entretien pour les remercier d'avoir partagé leurs histoires et pour les tenir au courant de l'évolution de l'exercice de narration. Cela peut contribuer à renforcer les relations avec la communauté et à montrer que leur participation est appréciée.

ÉTAPE 3 : CRÉER UN RÉCIT

Comment collecter, organiser et partager les données, les histoires et les souvenirs ?

Au cours de la collaboration avec les différentes parties prenantes, nous pouvons décider des éléments d'information que nous mettrons en évidence et nous créerons ensemble un discours commun sur les sujets que nous voulons aborder ensemble. Voici quelques étapes à prendre en compte :

1. **Collecte et transcription** : Tout d'abord, transcrivez les entretiens afin de disposer d'une trace écrite de ce qui a été discuté. Pour ce faire, vous pouvez dactylographier les transcriptions ou utiliser un logiciel de conversion de la voix en texte. Il est important de s'assurer que toutes les données sont collectées de manière sécurisée et confidentielle, et que les participants ont donné leur consentement éclairé à l'utilisation de leurs données.
2. **Coder et catégoriser** : Une fois les entretiens transcrits, examinez les données et identifiez les thèmes et sujets clés qui sont apparus au cours des entretiens. Cela peut impliquer de coder les données en attribuant des étiquettes à des passages ou des citations spécifiques qui se rapportent à des sujets ou à des thèmes particuliers. Classez ces thèmes en groupes pour en faciliter l'analyse.
3. **Analyser et synthétiser** : Une fois les données codées et catégorisées, il convient de les analyser afin d'identifier les principales idées et conclusions. Il peut s'agir de synthétiser les données provenant de plusieurs entretiens afin d'identifier des modèles ou des tendances.
4. **Partager les résultats** : Partagez les résultats avec les autres personnes impliquées dans le projet ou l'initiative, ainsi qu'avec l'ensemble de la communauté. Il peut s'agir de créer des rapports, des présentations ou d'autres documents qui mettent en évidence les principales idées et histoires qui ressortent des entretiens. Il est important de s'assurer que tout partage de données ou d'histoires se fait avec le consentement des participants et que leur vie privée et leur confidentialité sont respectées.

Nous proposons ici un exercice pour mener à bien ce processus, qui peut être utilisé par les organisations, les participants et les personnes impliquées directement dans le processus, telles que les membres de la communauté ou les personnes interrogées :

Exercice : [**Feelings Chart: Good news and bad news.**](#)

Afin de créer un récit plus librement et d'explorer différents types d'histoires, voici une liste de structures narratives qui peuvent être utilisées comme source d'inspiration :

Outil : [**List of Narrative Structures**](#)

Après ce module, vous pouvez utiliser des techniques de co-création afin d'obtenir un résultat artistique réalisé par les membres de la communauté et de le partager lors d'un événement ou d'une assemblée.

EXERCICE : **Tableau des sentiments : Bonnes et mauvaises nouvelles.**

Comme nous avons un module narratif plus expérimental dans la formation de Palerme, nous avons décidé d'ajouter l'exercice suivant pour compléter le programme de formation en ligne, en répondant à l'une des questions principales : Comment organiser et partager des données, des histoires et des souvenirs ?

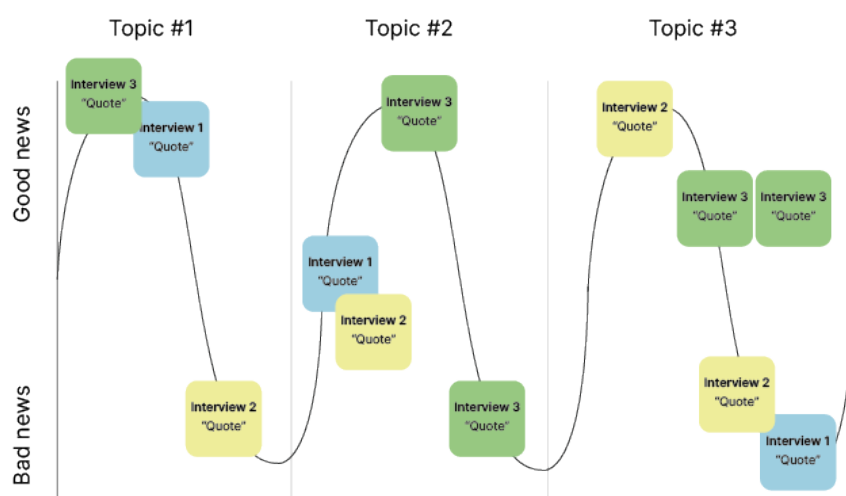
Lors de la création d'un récit, il existe un moyen simple et participatif de localiser les éléments dont nous voulons parler dans un "tableau des sentiments", en utilisant un tableau blanc ou un papier continu, des post-its et des marqueurs.

1. Nous diviserons notre histoire en fonction des différents sujets que nous avons abordés lors des entretiens, et nous développerons une courbe qui donnera l'ambiance, divisée en "bonnes nouvelles" et "mauvaises nouvelles", en gardant à l'esprit tous les espaces intermédiaires, en relation avec chaque sujet que nous voulons aborder. Ce sera notre tableau des sentiments, où nous pourrons relier les témoignages des personnes à un discours qui, à terme, sera un discours public.

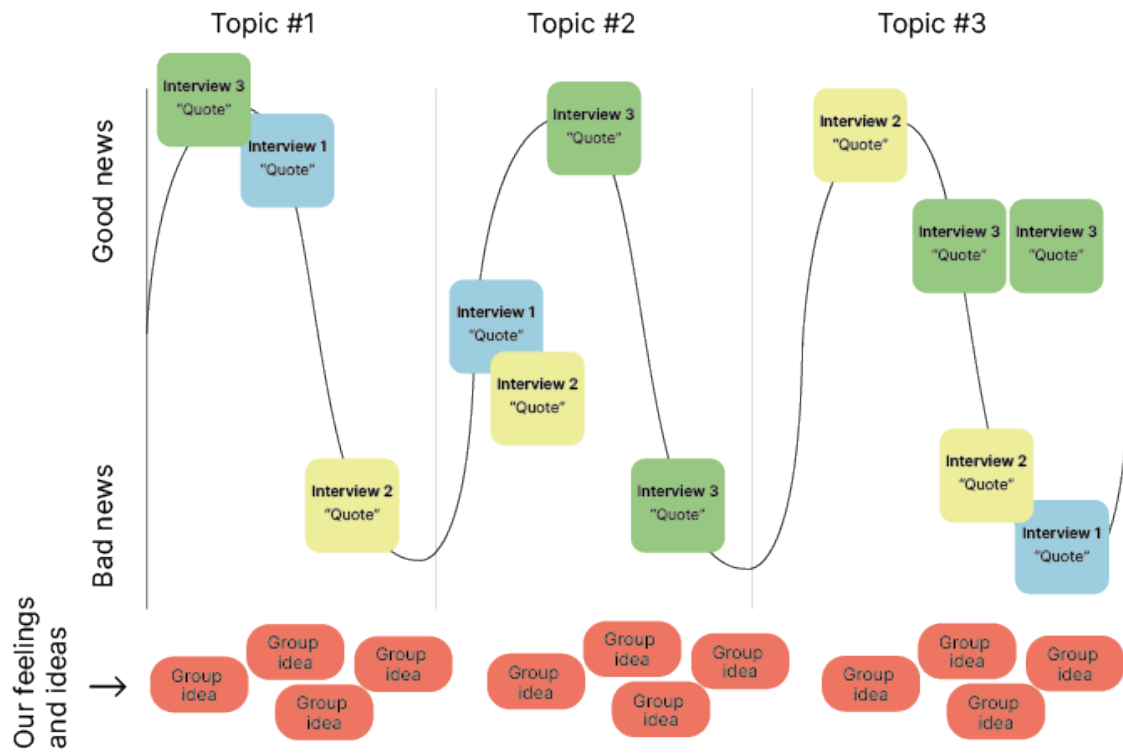
Ce tableau s'inspire de la conférence de Kurt Vonnegut : La forme des histoires".

Kurt Vonnegut, La forme des histoires (subtitulos castellano) [Kurt Vonnegut, Shape of Stories \(subtitulos castellano\)](#)

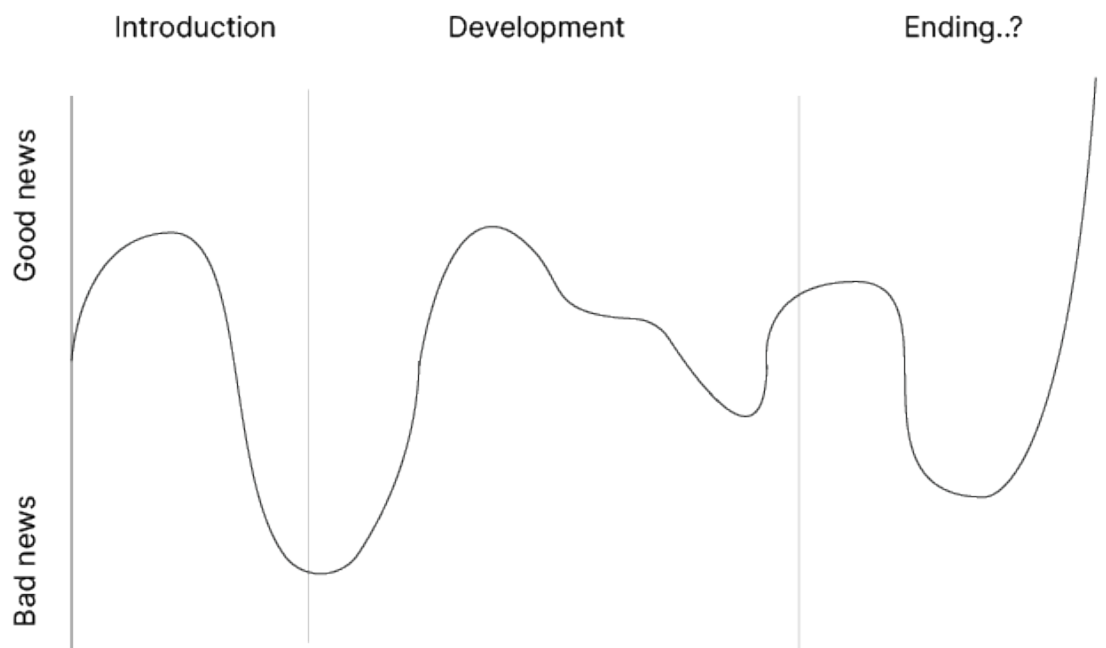
2. Ensuite, nous localiserons dans le graphique les parties les plus significatives de leurs témoignages dans notre histoire, en utilisant des post-its de différentes couleurs représentant chacune des personnes interviewées, ainsi que toute information supplémentaire liée aux citations sélectionnées précédemment. Cela nous permettra d'avoir une vue d'ensemble du nombre de personnes impliquées, de l'équilibre dans la représentation et de l'équilibre entre les bonnes et les mauvaises nouvelles :



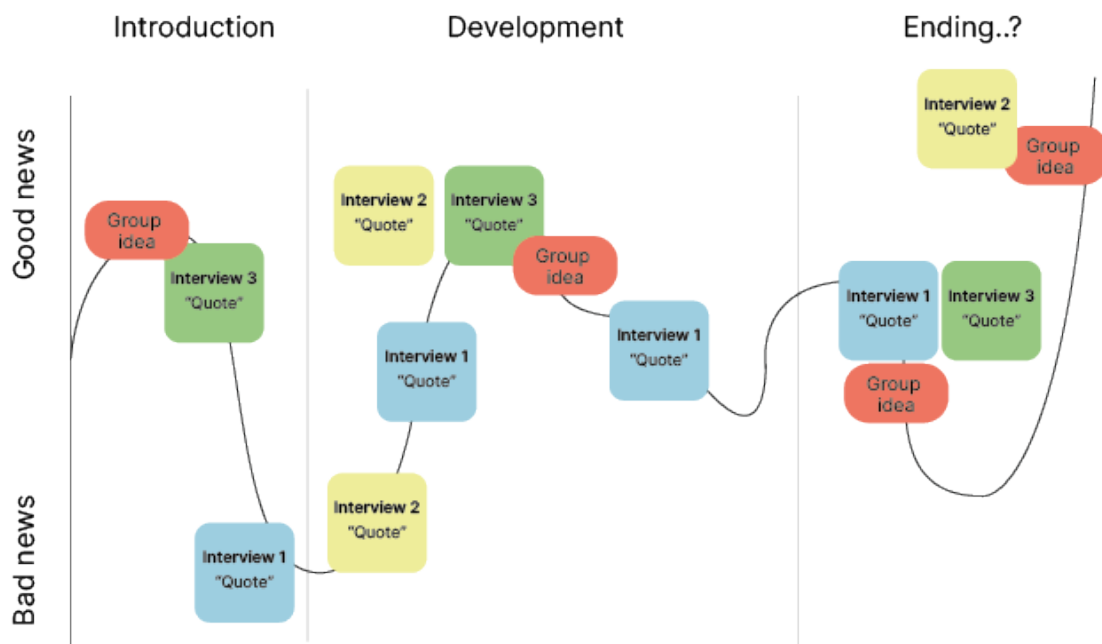
3. Au cours de ce processus participatif, le groupe discutera de ses sentiments liés aux réponses de l'entretien, des raisons pour lesquelles il a sélectionné ces fragments comme étant pertinents et pourquoi il pense qu'il s'agit d'une bonne ou d'une mauvaise nouvelle. Ces éléments seront également notés et mis en relation avec les différents sujets qui seront abordés, ce qui permettra d'établir une "voix située" : Une perception honnête du groupe sur son expérience tout en décrivant le quartier et les personnes avec lesquelles il a interagi :



4. Après cette discussion, nous pourrions mettre en place une courbe narrative, divisée en différents "chapitres", dans lesquels nous déciderons si l'ambiance du portrait sera simple, conduira à un sentiment d'espoir, se concentrera sur une perspective de lutte... ou tout ce que vous pouvez imaginer. Nous pouvons également utiliser la liste des structures narratives pour imaginer de nouvelles expériences narratives.



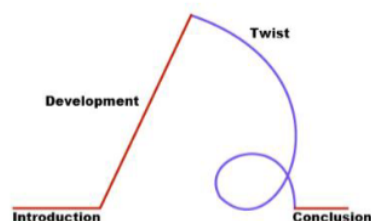
5. Avec cette ligne directrice de l'expérience du spectateur, nous remplirons le récit avec les témoignages sélectionnés et nos sentiments et idées qui peuvent les relier, et les ressources narratives qui seront nécessaires pour créer cette ambiance (musique, paysage sonore...):



OUTIL : Liste des structures narratives

Afin de diffuser leur histoire, nous pouvons nous concentrer sur les principales questions qui se posent :

- Quelle est l'histoire que nous voulons raconter ?
- Quelle est l'histoire que les habitants veulent raconter ?
- Pour qui est cette histoire ?
- Quels sont les sentiments liés à l'histoire racontée ?



La structure narrative peut varier de différentes manières, en fonction des éléments que nous allons mettre en évidence et des éléments qui sont essentiels pour raconter notre histoire. C'est pourquoi dessiner d'un simple trait la structure narrative de notre histoire peut nous aider à visualiser les différents sentiments qui guideront l'expérience. Voici une liste de structures narratives qu'il peut être utile de suivre ou dont on peut s'inspirer pour en concevoir de nouvelles.

4 - CO-CREATION

Description du module

La co-création est une approche, une philosophie, un outil. Ce n'est pas une fin en soi. Si nous ne savons pas pourquoi nous co-crédons, nous sommes aveugles. Quel est le sens et l'utilité de la co-création ? Au service de quoi, de quels enjeux souhaitons-nous co-crédier ? Ce n'est qu'en répondant à ces questions que nous pouvons réfléchir aux outils, méthodes et conditions qui créeront les conditions d'un processus de co-création réussi.

Il y a une grande différence entre connaître les autres et construire quelque chose avec eux. Construire ensemble, c'est faire œuvre commune, c'est lier nos histoires de manière indélébile. Que la co-construction soit éphémère ou non, elle s'inscrit dans le temps, parfois dans l'espace. La participation a été dépouillée de l'un de ses ingrédients les plus importants. Le pouvoir d'agir et de contribuer à la décision. Prendre part au processus décisionnel est l'un des éléments qui donnent un sens à la participation. C'est une forme de reconnaissance de sa place dans la communauté. Mais participer à la décision, c'est d'abord identifier les désaccords et les accords. C'est accepter qu'une décision ne soit pas le strict reflet de notre volonté personnelle. S'associer est le premier pas vers la durabilité.

QUESTIONS CLÉS

- Comment penser et réaliser collectivement des solutions ?
- Comment les rendre efficaces et durables à long terme ?
- Comment agir localement en pensant globalement ?
- Comment partager équitablement les ressources et multiplier les avantages ?

ÉTAPE 1 : Comment créer les conditions pour un processus de co-création réussi ?

L'identification des acteurs clés actifs sur le territoire (cf. Reconnaissance), le développement d'une stratégie pour engager la communauté locale (cf. Engagement) et la diffusion des histoires des habitants par la création d'une histoire commune (cf. Storytelling), sont les ingrédients nécessaires pour créer les conditions d'un processus de co-création réussi, avec une participation active et durable.

A partir de ces 3 premières étapes, il s'agit ici d'identifier le défi social avec les parties prenantes pour transformer la stratégie globale en actions locales, basées sur des valeurs partagées (cf. Outil 1 : Stratégie d'engagement des parties prenantes).

OUTIL 1 - Stratégie d'engagement des parties prenantes

Cet outil vous aide à identifier des partenaires potentiels et à élaborer une stratégie pour les motiver et les encourager à travailler avec vous. Apprenez à identifier ce que vous avez en commun, ce qui est intéressant pour le partenaire potentiel et comment établir la relation : passez de la stratégie à l'action !

Ce diagramme doit être utilisé comme une marelle, étape par étape, et peut être dessiné en taille réelle pour rendre son utilisation plus ludique.

PLANIFIER LA RELATION AVEC VOS PARTIES PRENANTES

Quel est le stade actuel de la relation avec vos parties prenantes? Analysez la phase du partenariat dans laquelle vous et votre partenaire vous trouvez, afin de pouvoir passer aux phases suivantes et construire ensemble un partenariat solide.

Vous pouvez utiliser "pré-relation : étapes initiales : développement de détails clés : relation mature : partie prenante impliquée au cœur de mon projet / ...".

Comment allez-vous interagir avec ces parties prenantes pour garantir un engagement à long terme ?

La mise en place de partenariats demande beaucoup d'efforts de la part de toutes les personnes impliquées. Il faut souvent investir beaucoup de temps pour établir des relations de travail de qualité qui sous-tendent une collaboration efficace. Vous pouvez réfléchir à la fréquence de vos interactions, à la manière dont vous mesurerez leur efficacité, aux résultats que vous souhaitez obtenir, aux personnes que vous désignerez pour cette tâche...

CHALLENGE SOCIAL

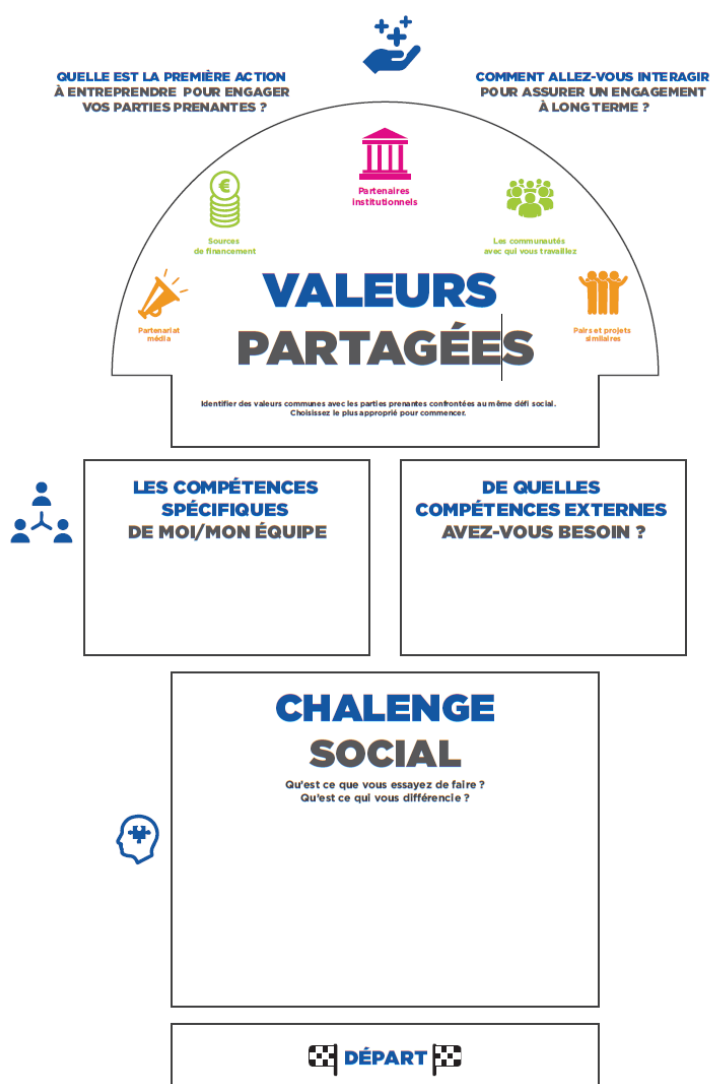
Quel est le défi social auquel vous vous attaquez ?

Quelle différence essayez-vous de faire ?

VALEURS PARTAGÉES

Quelles sont les valeurs communes que vous partagez avec les parties prenantes qui sont confrontées au même défi social que vous ?

Choisissez les 3 parties prenantes les plus pertinentes parmi : les partenaires médiatiques, les pairs / projets similaires, les communautés avec lesquelles vous travaillez, les partenaires institutionnels, les sources de financement, et identifiez les valeurs communes.



À partir de vos attentes, transformez votre stratégie partenariale en action

LA MARELLE DES PARTENAIRES GAGNANTS

LES TÊTES DE L'ART
RÉVÉLATEURS D'OPTIMISME

OUTIL 2 - Canevas social

Adapté du *business model canvas*, cet outil est couramment utilisé par les organisations sociales et prend en compte toutes les composantes nécessaires pour développer un modèle économique et social durable.

Vous pouvez appliquer ce canevas à un projet social et le réaliser avec les parties prenantes.

Comme vous pouvez le constater, il comprend douze blocs de construction, fournissant des détails sur la façon dont une organisation d'impact crée, fournit et capture de la valeur. Chaque bloc est strictement lié aux autres, car les organisations sont des écosystèmes composés d'éléments entrelacés et interconnectés.



outil

IMAGINER SON MODÈLE ÉCONOMIQUE GRÂCE
AU SOCIAL BUSINESS MODEL CANVAS

Cet outil adapté du *business model canvas*, d'Alexander Osterwalder, permet de se poser les questions essentielles liées à son modèle économique. Pour bien utiliser cet outil, planifiez une phase de travail en équipe, avec des amis ou des partenaires, tous les trois à six mois pour questionner

votre projet et réécrire ce canevas. Renseigner ce tableau est un processus non-linéaire qui impose des allers-retours, des questionnements : nous vous recommandons les post-its et les représentations graphiques pour poser des hypothèses, ajouter et supprimer des idées, etc.

Besoin social Quel est le besoin social visé et vos missions ?					
Partenaires Quel sont les partenariats stratégiques indispensables au projet ?	Activités Comment allez-vous mettre en œuvre ce projet ? Quelles en sont les activités clés ?	Proposition de valeur Comment allez-vous répondre à l'enjeu de société ciblé ? Avec quels produits et services ?	Relation clients/ bénéficiaires	Bénéficiaires	
	Ressources De quelles ressources avez-vous besoin ?		Quels sont vos bénéficiaires ? Quels sont leurs besoins, forces et aspirations ?		
			Canaux de distribution	Clients	Quels sont les destinataires de votre offre ? Comment allez-vous vendre celle-ci ? Quels canaux de distribution ?
Coûts Quel sont les coûts inhérents à votre projet ?		Sources de revenus Quel sont vos sources de revenus ? Quelle est la contribution de chaque type de revenu au revenu global ?			
Impact social ou environnemental Quel sont les résultats à court, moyen et long terme sur vos bénéficiaires ou encore sur la société ? Quels sont les indicateurs de pilotage que vous pourriez mettre en place dès le début de votre projet pour suivre son évolution ?					

1. **BESOIN SOCIAL** : Quel est le besoin social visé et vos missions ?
2. **PARTENAIRES** : Dans ce bloc, nous incluons les acteurs (publics et privés) qui fournissent des ressources externes essentielles ou un soutien pour que le modèle de votre projet fonctionne réellement. Il ne faut pas confondre les partenaires et les parties prenantes, car il ne s'agit pas de la même chose.
3. **ACTIVITÉS CLÉS** : Cette section met en évidence toutes les activités de mission nécessaires au bon déroulement du projet.
4. **RESSOURCES CLÉS** : D'une manière générale, les ressources fondamentales peuvent être physiques, intellectuelles, humaines, technologiques ou financières.
5. **PROPOSITION DE VALEUR** : Il s'agit d'identifier les produits ou services à développer pour répondre à l'enjeu de société visé.
6. **RELATION CLIENTS / BÉNÉFICIAIRES** : Parfois, les bénéficiaires sont en mesure de payer le produit ou le service offert. Dans ce cas, ils sont également les véritables clients de l'organisation ou du projet. Mais le plus souvent, les bénéficiaires n'ont pas les moyens de le faire. Ils ont donc besoin de tierces parties (payantes). Il peut s'agir d'entreprises, de particuliers, de fondations, d'autorités publiques, pour n'en citer que quelques-uns. Ce bloc montre qui sont les payeurs finaux.
7. **BÉNÉFICIAIRES** : Le terme "bénéficiaires" désigne généralement les personnes les plus touchées par le problème social abordé. En d'autres termes, les personnes dont l'organisation souhaite améliorer radicalement la vie. Dans ce bloc, il est important d'identifier clairement les groupes cibles à l'aide de critères de segmentation tels que la démographie, la géographie, la psychographie et les comportements.
8. **CANAUX DE DISTRIBUTIONS** : Ce bloc répertorie tous les principaux canaux utilisés dans le projet pour entrer en contact, communiquer et s'engager avec le public, ainsi que pour vendre et fournir sa solution. Il peut s'agir de canaux physiques ou numériques, propres ou indirects.
9. **CLIENTS** : Il s'agit d'identifier les destinataires de votre offre et manière dont vous allez vendre celle-ci.
10. **COÛTS** : La création et la fourniture d'un produit, d'un service ou d'une activité entraînent des coûts et des dépenses. Dans ce bloc, nous examinons les principaux éléments de coût ayant un impact sur le projet / l'organisation.
11. **SOURCES DE REVENU** : Un projet repose généralement sur un ensemble de flux de recettes différents pour devenir (et rester) financièrement viable. Vous devez dresser la liste de toutes les façons dont votre organisation génère ces revenus.
12. **IMPACT SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL** : Les organisations à vocation sociale visent toutes à améliorer la société. Ce bloc est destiné à mettre en évidence le changement social ultime que l'organisation vise à générer.

ETAPE 2 : Comment associer les parties prenantes aux décisions ?

Co-construire, c'est aussi faire des compromis, trouver sa place, sa complémentarité, son utilité, son sens. Co-construire est une exploration pratique de soi autant que des autres.

La participation a été amputée d'un de ses ingrédients les plus importants. Le pouvoir d'agir et de contribuer à la décision.

Prendre part au processus de décision est l'un des éléments qui donnent un sens à la participation. C'est une forme de reconnaissance de sa place dans la communauté.

Mais participer à la décision, c'est d'abord identifier les désaccords et les accords. C'est accepter qu'une décision ne soit pas le strict reflet de notre volonté personnelle. S'associer est le premier pas vers la durabilité.

OUTIL 3 - Imaginez votre idée comme une plateforme

Cet outil permet de déterminer dans quelle mesure votre projet permet la participation de vos parties prenantes et de vos bénéficiaires. Il amène à clarifier les relations entre les parties prenantes et d'identifier ce que signifie la durabilité pour le projet (humaine, financière).

CATÉGORIES DE PARTIES PRENANTES

- Acteurs et réalisateurs : Ensemble d'acteurs impliqués dans la réalisation de la production de l'idée / de la plateforme.
- Bénéficiaires et utilisateurs : acteurs intéressés par l'accès et l'utilisation de ce qui est créé par le projet et qui en font éventuellement quelque chose.
- Partenaires : Entités qui ajoutent de l'efficacité à votre mission. Les partenaires peuvent également faciliter, accompagner et améliorer votre mission en jouant le rôle de facilitateurs et de connecteurs.
- Partenaires externes : Entités qui ont un intérêt spécifique dans la plate-forme, sa réussite ou son échec, dans le contrôle des effets et des résultats du projet, dans sa réglementation ou dans l'exercice de droits sur la manière dont la plate-forme est gérée.

VOTRE MODÈLE D'ORGANISATION

Comment votre équipe sera-t-elle structurée ? Réfléchissez à la dynamique de l'équipe / structure horizontale ou hiérarchique

Comment votre organisation est-elle structurée ? Réfléchissez à la manière dont les parties prenantes et les bénéficiaires sont impliqués dans la structure de votre organisation. Sont-ils informés / consultés / (co-conçus) / (co)produits / (co)gérés ?

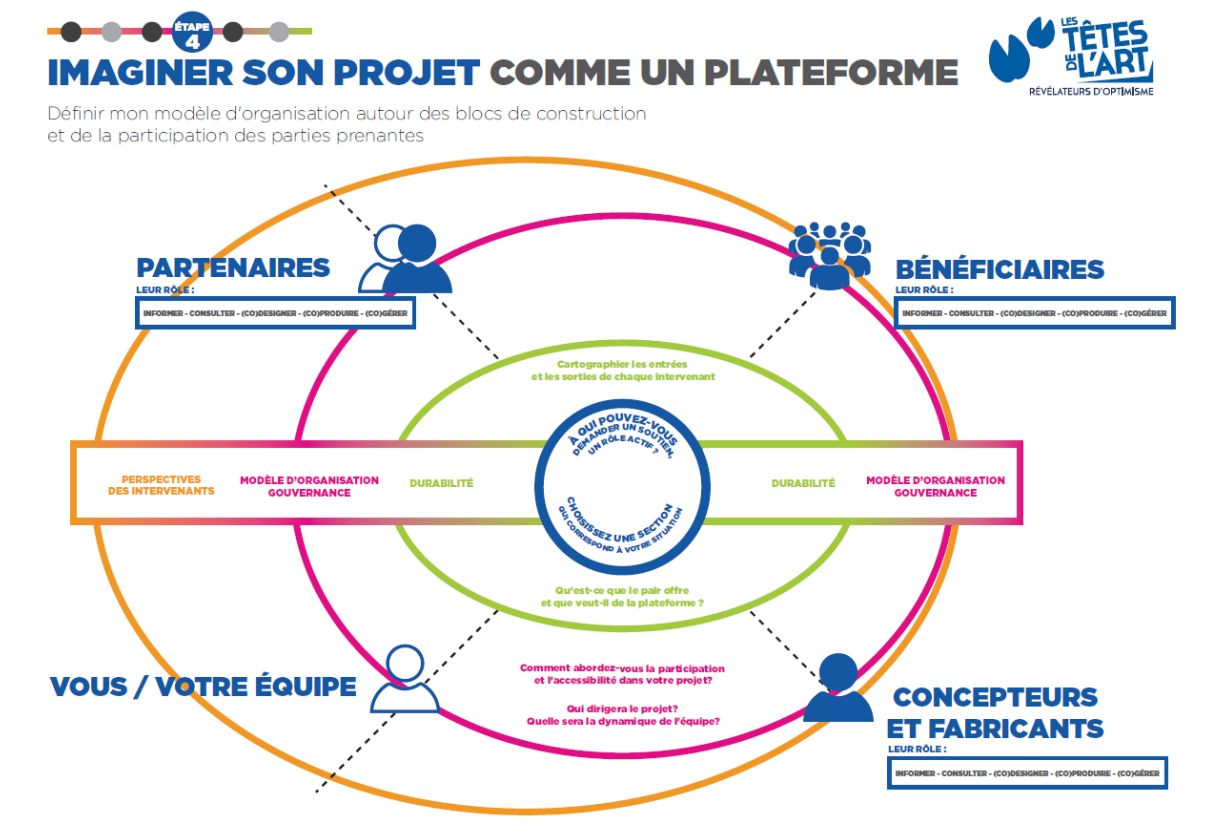
Votre organisation est-elle ouverte à la base ? Réfléchissez à la possibilité d'intégrer les parties prenantes dans la conception, la production et la réalisation de votre projet, en particulier si elles jouent un rôle au cœur du projet et si elles assument des fonctions de gestion et de gouvernance.

VOTRE DURABILITÉ

Si votre projet est géré par des bénévoles, comment allez-vous assurer leur pérennité (humaine) ?

Quels sont les avantages pour les parties prenantes ? Quels avantages retirent-ils de leur participation ? Quel est le bénéfice mutuel ?

Quelles sont les ressources dont vous aurez besoin de la part des parties prenantes pour mener à bien vos activités ? Personnel, financement, infrastructure ?



5 - REFLECTION

Description du module

Le module Réflexion se concentre sur le suivi des progrès du processus mis en œuvre, la mesure des résultats (en impliquant également les bénéficiaires et les parties prenantes) et la diffusion des enseignements à un public plus large.

Réfléchir au processus mis en œuvre dans un contexte spécifique est nécessaire non seulement pour rendre compte des résultats de notre travail aux fondateurs ou à l'extérieur, mais aussi parce que cela donne un sens à tout le reste : les organisations qui lancent le processus peuvent mieux reconnaître leur rôle d'activateur de changement dans une communauté et mesurer les résultats de leur travail pour poursuivre leur action.

Il n'est pas facile de mesurer l'impact des processus participatifs car ils sont principalement basés sur les relations au sein d'une communauté spécifique qui changent continuellement. Néanmoins, mesurer l'impact de notre travail est le seul moyen de prendre conscience de nos succès (et de nos échecs) et de réfléchir avec les parties prenantes au changement produit.

QUESTIONS CLÉS :

- comment apprendre de ce que nous faisons ;
- comment mesurer l'impact de ce que nous co-crédons, reconnaître le succès de notre plan ;
- Comment impliquer les bénéficiaires et les parties prenantes dans l'identification des indicateurs clés et l'évaluation de l'impact de ce qui est coproduit ?
- comment diffuser les résultats et transférer les enseignements.

ETAPE 1 : Comment apprendre de ce que nous faisons ?

Le processus participatif est un processus d'apprentissage par les pairs dans lequel les promoteurs et les personnes locales impliquées (résidents et parties prenantes) apprennent les uns des autres. Les médiateur-ices communautaires doivent continuellement se remettre en question et prendre des notes sur ce qui s'est passé au niveau local et sur l'état des relations entre eux et la communauté locale, et rendre compte des résultats de l'observation/apprentissage aux administrations locales.

La réflexion sur l'expérience réalisée est l'un des outils privilégiés pour connaître, comprendre et transformer la réalité. Réfléchir sur l'expérience comme outil de changement. Circularité entre la réflexivité et la conception du projet ; l'expérience et la réflexivité sur l'expérience. Façon dynamique de penser la réalité actuelle ; ce qui l'a générée ; comment elle s'est développée (outils, ressources, expertise, criticité) ; comment elle pense à l'avenir.

Il est essentiel, dans le cadre d'un processus participatif, de prendre le temps de réfléchir au processus mis en œuvre, à notre rôle dans la communauté et aux enseignements tirés. Très souvent, ce que nous avons planifié ne répond pas aux besoins réels de la communauté, ou n'en couvre qu'une petite partie.

Des lieux de réflexion et de travail ; pour définir des stratégies et des objectifs sur lesquels construire et évaluer des projets ; visualiser des mondes possibles.



OUTIL - Journal d'engagement

Le journal est un espace de réflexion personnelle. La réflexivité est un ingrédient clé de tout processus participatif et une compétence importante à cultiver. Sans elle, la transformation et l'imagination cessent d'exister. Lorsqu'elle est intégrée à votre pratique, les possibilités commencent à être définies. Utilisez cet outil comme un moyen de faire le point avec vous-même et prenez le temps d'exprimer vos doutes, vos apprentissages ou même les sujets inconfortables qui surgissent dans votre pratique.

Tous les moyens de recueillir des impressions sont valables : écriture, notes audio, vidéo, dessin...

Le format du journal d'engagement peut varier en fonction de la nature du processus. Les processus plus longs peuvent nécessiter des versions actualisées d'un journal avec des questions renouvelées, tandis que les processus qui impliquent plusieurs partenaires peuvent bénéficier de l'inclusion de différentes voix dans les journaux. L'objectif est d'enregistrer la façon dont la transformation prend forme devant et à travers nous.

Nous avons proposé deux modèles de journaux d'engagement dans le cadre du projet Edu-city, l'un pour enregistrer les apprentissages des stagiaires qui ont assisté à notre formation pour les médiateur.ices de quartier et l'autre pour

enregistrer les pratiques locales dans chacune des villes partenaires. Les modèles sont présentés ici et sont encouragés à être adaptés à d'autres contextes.

ÉTAPE 2 : Comment mesurer l'impact ?

Pour mesurer l'impact de notre travail avec la communauté, nous devons commencer par définir ex-ante nos buts et objectifs. Sinon, ce que nous mesurons ne sera que des effets aléatoires de notre action qui ne peuvent pas être analysés en fonction d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs. Première phase de la recherche/action pour définir le cadre des besoins et des ressources dans un contexte spécifique ; l'analyse de la réalité du contexte est utilisée pour fournir une image générale du quartier (histoire, expérience, caractéristiques démographiques, sociales et urbaines) et de la situation socio-relationnelle à travers les expériences des personnes. Ce n'est qu'après cette première phase d'analyse que le facilitateur peut commencer à définir des stratégies et des objectifs spécifiques au contexte.

Une fois que les objectifs ont été définis, le/la médiateur·ice doit suivre, pendant la réalisation de l'action, ses effets sur le territoire. Suivi participatif continu de l'état des relations communautaires. Le/la médiateur·ce de quartier est présent dans les lieux quotidiens des habitant·es, il/elle est à l'écoute du territoire et construit des relations communautaires, en prenant soin des contacts avec le territoire. Capacité de l'opérateur à faire preuve d'empathie à l'égard des personnes rencontrées, à développer les relations humaines, à mettre les gens en contact les uns avec les autres de manière informelle. La réalité du quartier doit toujours être recherchée et interceptée dans les lieux où elle existe déjà. La tâche principale de l'opérateur est d'être la relation, d'être en relation dans le quotidien : comprendre comment construire des occasions ou des situations dans lesquelles les relations prennent vie ; savoir écouter et parler dans des contextes informels ; être prêt à saisir et à relier des idées, des propositions. Le facilitateur agit comme un connecteur et prête attention aux changements informels et aux réactions des personnes impliquées (en leur laissant le temps de prendre conscience de la transformation). Capacité à valoriser les relations en tant que principe générateur de bien-être individuel et collectif.

Nous pouvons identifier quelques indicateurs quantitatifs pour évaluer l'impact du travail de l'animateur de quartier sur le territoire :

- nombre de personnes avec lesquelles nous avons été en contact
- type d'implication (contact, écoute, consultation, collaboration)
- activités réalisées dans le cadre de l'activation de la communauté
- nombre de personnes ayant participé aux activités

ÉTAPE 3 : Comment impliquer les bénéficiaires dans l'identification des indicateurs clés ?

Il est fondamental d'impliquer les bénéficiaires dans l'évaluation de l'impact. Ce sont eux qui peuvent identifier les besoins, les objectifs et les indicateurs permettant d'évaluer le succès de nos actions. Cette partie du processus nécessite une réflexion stratégique et sera plus ou moins difficile selon notre capacité à fixer des objectifs communs et à arbitrer les ambitions et les intérêts du groupe.

Le processus d'établissement d'une base de référence est étroitement lié au deuxième pilier de cette formation, l'engagement. Nous ne pouvons pas établir des objectifs et des procédures pour mesurer leur succès s'il n'y a pas un groupe engagé dans la tâche.

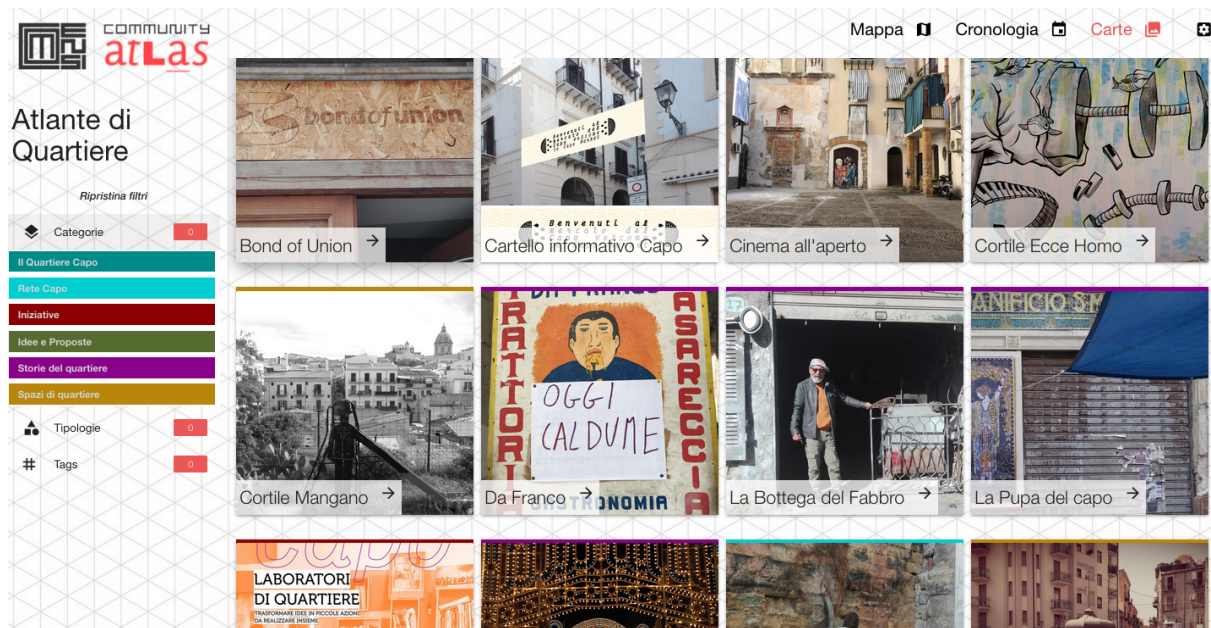
La participation des parties prenantes à toute activité est souvent très limitée par leur temps et leur disponibilité, et il convient donc d'encadrer leur participation à l'évaluation d'impact de manière appropriée. En fin de compte, l'établissement d'une base de référence n'est pas différent d'une prise de contact, d'une conversation, d'une meilleure connaissance et d'une mise en commun des expériences. Cela fait partie du processus de création de la confiance. Et une discussion sur la façon dont les choses étaient et pourraient être, est une autre étape dans le processus d'apprentissage de la confiance mutuelle et de développement d'un langage commun.

Lors de la planification de sessions axées sur l'évaluation d'impact (par exemple un groupe de discussion pour établir une base de référence ex ante), il est très important d'être attentif à la dynamique de pouvoir qui pourrait apparaître dans le groupe. Par exemple, la présence d'hommes peut empêcher les femmes de s'exprimer et il peut donc être conseillé d'organiser des sessions séparées. Il peut aussi y avoir des conflits entre voisin·es qui les empêchent de partager le même espace ou de s'engager ensemble dans une discussion aussi profonde. D'après notre expérience, il est conseillé d'informer les participant·es qui seront présents et de leur donner la possibilité de réagir et d'apporter des modifications.

C'est une bonne idée de préparer à l'avance quelques questions sur des sujets clés pour guider la conversation, même si celle-ci peut et doit se transformer en un dialogue ouvert. Cela nous aidera à donner un sens aux thèmes abordés et à suggérer des moyens d'aller plus loin dans nos actions et dans l'évaluation de leur succès.

ÉTAPE 4 : Comment diffuser les résultats ?

Pour diffuser les résultats de nos actions/pratiques auprès de la communauté, nous pourrions utiliser différents outils tels que la radio et les journaux locaux, les médias sociaux, les rapports destinés à la municipalité et aux parties prenantes externes. Un autre outil est la plateforme communautaire, comme l'atlas communautaire développé dans le cadre de notre précédent projet Comensi (<https://palermo.community-atlas.net/>). L'atlas permet de présenter toutes les informations collectées au cours du processus, les histoires, les personnes et les lieux, mais aussi les témoignages vidéo et les actions locales réalisées avec la communauté.



OUTIL - Les étapes clés

Cet outil vous permet d'aller au-delà de la rédaction de visions sur papier et de générer une vision de ce pour quoi vous allez vous battre, des changements ou des avantages à long terme que vous allez créer, et des étapes que vous allez suivre pour y parvenir. Ce canvas est un outil parfait pour aligner votre propre équipe et vos collaborateurs.

Votre vision

Pouvez-vous décrire en une phrase votre vision de l'état futur de votre projet ? Cette vision est liée à votre mission en ce qui concerne l'impact sur vos communautés. La vision inspirante doit être concrète et claire.

Vos soutiens pour atteindre la vision

Quels sont les soutiens qui vous renforcent dans la réalisation de votre vision ? Pensez aux ressources, aux partenaires, aux compétences, au contexte général et aux circonstances, au processus existant.

Vos défis pour atteindre la vision

Quels sont les défis ou les risques qui vous empêchent de réaliser votre vision ? Pensez aux ressources, aux partenaires, aux compétences, au contexte général et aux circonstances, aux processus existants, aux faiblesses.

3 étapes audacieuses pour atteindre votre vision

Quelles sont les trois étapes audacieuses que vous devez franchir pour atteindre votre vision ? Pensez aux décisions stratégiques, aux partenariats, aux changements radicaux, aux besoins internationales/externes.

L'impact de votre projet

Quel est l'impact social, environnemental, territorial et culturel de votre projet ? Quels sont les effets mesurables de votre travail ?

Comment allez-vous mesurer l'impact de chacune des mesures audacieuses que vous devez prendre ?

OUTIL - Notre future médiatique

Quel est l'avenir le plus extraordinaire que vous envisagez pour votre idée (et pour vous-même et vos bénéficiaires) ? Quels sont vos publics clés ? Cet outil vous met au défi de vous projeter dans l'avenir : comment le monde réagira-t-il à ce que vous avez accompli dans un an ou dans deux ans ? Que faut-il donc pour créer une belle histoire ? Et comment s'assurer qu'elle trouve un public ?

Publics clés : Identifiez vos deux principaux publics

AUDIENCE CLÉ 1

Identifier : Décrire le public 1

Objectifs : Qu'ont-ils besoin de savoir ?

Messages clés : Quels sont les messages clés destinés à ce public ?

Canaux : Par quels canaux pensez-vous entrer en contact avec ce public ?

KEY AUDIENCE 2

Identifier : Décrire Audience 1

Objectifs : Que doivent-ils savoir ?

Messages clés : Quels sont les messages clés destinés à ce public ?

Canaux : Par quels canaux pensez-vous entrer en contact avec ce public ?

L'histoire

Choisissez le personnage principal de votre histoire. Quelle est sa question, son problème ou son désir le plus pressant ? Qui raconte votre histoire ?

Dans quel journal, magazine ou site web aimeriez-vous figurer une fois que vous aurez concrétisé votre vision ? Le ton, la voix et le lectorat du média en question font une grande différence.

Quel est l'essentiel, les faits et les chiffres qui étayent l'histoire ? Ce sont les informations brutes qui doivent être traduites en récits qui touchent et engagent.

Saisissez l'essence de votre histoire en une phrase. Essayez de ne pas écrire plus de 140 caractères.



NOTRE FUTUR MÉDIATIQUE MÉDIATIQUE



La couverture médiatique de demain, vous pousse, vous et votre équipe, à vous projeter dans le futur :
comment le monde réagira-t-il à ce que vous avez accompli en 2 ou 3 ans ?

COUVERTURE DE MAGAZINE

Avoir une discussion sur le journal dans lequel vous aimeriez figurer une fois que vous avez atteint vos objectifs.

PUBLICS CLEFS

Quel est votre audience principale ?
Que doit-elle retenir ?

IDÉE DE TITRE

Quel est l'aboutissement le plus enviable que vous envisagez pour votre projet ?

CITATIONS

Quelques citations pour accompagner votre article

« »
« »

L'INTERVIEW

Imaginez deux interviews distincts, le président et un adhérent.
Quelle sont leurs visions ?
Leurs attentes ?
Leurs envies ?

#TWEETS

« »
« »

#

LE MESSAGE CLEF

C'est dans cette section qu'est résumé votre message clef.
Comment peut-on le rédiger ?
Qu'est ce que le lecteur doit retenir de votre action ?

PHOTO INSTAGRAM

Créez une composition photo / illustration ou piochez dans vos photos existante pour mettre en avant une image en adéquation avec votre projet

PROGRAMME DE FORMATION POUR LES MEDIATEUR·ICES DE QUARTIER

RÉSULTATS DU PROJET TÂCHES :

Tâche 1) Analyse du cadre de compétences des animateurs de quartier : compétences et aptitudes nécessaires aux animateurs de quartier ; (août/septembre 2022).

Tâche 2) Enquête de validation de l'analyse du cadre de compétences (septembre/octobre 2022)

Tâche 3) Projet de plan de formation (octobre/novembre/décembre 2022)

Tâche 4) Révision, validation et traduction du projet de plan de formation (décembre 2022/ février 2023)

ÉTAPES :

Étape 1 : Identifier les besoins

Étape 2 : Développer les objectifs d'apprentissage

Étape 3 : Concevoir le programme de formation

Étape 4 : Élaboration du programme de formation

Étape 5 : Mise en œuvre du programme de formation

Étape 6 : Évaluer le programme de formation

5 MODULES PROPOSÉS :

RECONNAISSANCE

ENGAGEMENT

NARRATIVE

CO-CRÉATION

RÉFLEXION

Compétences de l'animateur de quartier brainstorming

exploration et analyse des contextes territoriaux ; sensibilisation ; analyse territoriale (données socio-économiques et connaissance des processus administratifs) ; cartographie des quartiers et des parties prenantes ; acquisition d'une connaissance approfondie des forces et des atouts des habitants de la région ; reconnaissance des compétences et des connaissances basées sur le lieu ;

facilitation et médiation locales ; négociation ; compétences en matière de communication et de mise en réseau ; écouter derrière les mots ; compréhension des procédures locales ; établir des relations de confiance ; être capable de vulgariser l'information et de l'adapter à un groupe avec empathie ; être capable de s'adapter à différents types de contextes ;

planification de projets participatifs et élaboration de solutions locales ; engagement communautaire et techniques et outils participatifs ; outils et plateformes numériques pour promouvoir la participation ; conception.

Évaluation participative de l'impact

