

COMPTE-RENDU DU STAGE D'ÉTÉ (du 15 au 20 juillet 2018 dans le Cantal)

15 juillet

Requestionner et réadapter le travail de la Cie sur les questions de genre et d'égalité femmes-hommes

Emy Lévy et Fabienne Brugel ont animé cette journée de travail, qui a abouti notamment à réécrire une scène figurant déjà au répertoire de la Cie (« J'ai envie ») selon deux versions différentes, et à en écrire une nouvelle sur la tentation de la prostitution pour les jeunes en galère.

16 juillet

S'entraîner au forum

Fatima Berrahla et Clara Guenoun ont animé ce temps de travail, qui a consisté à s'entraîner au forum sur des scènes figurant au répertoire de la Cie (« Les blagues », « Il ne veut plus faire l'amour »...).

17 juillet

Entraînement des comédien.ne.s à partir de textes du répertoire classique

Jean-Paul Ramat s'est chargé d'animer ce temps, qui a permis aux comédien.ne.s de travailler sur des textes qu'ils/elles avaient eux/elles-mêmes choisis (poèmes d'Henri Michaux, Iphigénie...).

18, 19 et 20 juillet

Améliorer nos compétences de formateurs.trices en maîtrisant de nouveaux outils d'éducation active et populaire.

Durant les trois derniers jours du stage, Anthony Pouliquen, de L'Ardeur (éducation populaire politique), est venu initier les membres de la Cie à différents outils à l'usage des formateurs et formatrices avides d'éducation active. Nous avons ainsi découvert et pratiqué quatre nouveaux outils par journée (deux chaque matin et deux chaque après-midi).

• **18 juillet - Outils pour « briser la glace », démarrer une journée de formation, se raconter :**

- le « Quoi ne neuf ? » ;
- le baromètre ;
- « Petite histoire, grande histoire » ;
- les groupes d'interview mutuelle.

• **19 juillet - Outils pour faire émerger des représentations, se documenter, discuter et débattre :**

- le mur de paroles ;
- l'Abaque de Régnier ;
- le bocal à poissons ;
- le Gro-débat.

• **20 juillet - Outils pour analyser une situation, prendre une décision, faire une évaluation ou un bilan :**

- l'entraînement mental ;
- le consentement sociocratique ;
- « Ma pépite et mon râteau » ;
- la foule.

Voir en annexe les fiches descriptives des différents outils (tirées du guide « Boîte à outils à l'usage des formateurs.trices avides d'éducation active, réalisé par les Ceméa Pays-de-la-Loire »)

Nous n'Abandonnerons Jamais l'Espoir (NAJE)
Association loi 1901 déclarée le 14 mars 97 à Antony
N°SIRET : 412 376 477 000 11 Code APE : 9001Z
N° formation professionnelle : 11 92 09 76 392
Adresse postale: 6 rue Camille-Pelletan 92290 CHATENAY MALABRY
Courriel : compagnienaje92@gmail.com
site : www.compagnie-naje.fr
Téléphone : 01 46 74 51 69



Le quoi de neuf ?

Durée : entre 15 et 30 minutes

Le *quoi de neuf ?* fait en quelque sorte office de « sas ». Il permet la transition entre vie privée / vie professionnelle et temps de formation. Il donne de plus à l'équipe de formation des informations importantes sur « l'état émotionnel » du groupe. Il permet enfin aux stagiaires de déposer ce qui leur tient à cœur en ce début de journée.

L'ensemble des participant-es, formateur-rices compris-es, peut s'exprimer sur ce qui s'est passé depuis la dernière rencontre. Les paroles peuvent donc tout autant concerner la vie personnelle (*mon fils a été malade toute la nuit...*), professionnelle (*suite au dernier temps de formation, j'ai expérimenté tel outil, initier telle action...*), les loisirs (*je suis allé voir tel film au cinéma, j'ai lu tel livre...*) ou l'actualité (*le projet du gouvernement sur l'état d'urgence, c'est du grand n'importe quoi !*).

Les consignes passées au groupe sont les suivantes : pas d'obligation de prise de parole ; tenter de parler avec le « je » ; principe de la parole « libre », on laisse la personne s'exprimer jusqu'au bout ; on ne réagit pas aux propos de la personne.

Le rôle de l'équipe de formation est d'introduire puis de conclure. Elle accueille en outre les paroles, les facilite. Elle est garante de la « parole libre ».

Notons enfin que la réussite de ce *Quoi de Neuf ?* est suspendue à son caractère ritualisé. Il est donc très important d'inscrire cette activité dans la durée et la continuité.

**Variante : le point météo
ou le « comment ça va ? »**



C'est un moment durant lequel les participant-es rendent compte en 2 ou 3 mots de leur état affectif (*joie, tranquillité, énervement, fatigue...*) et du rapport de proximité ou d'éloignement par rapport au groupe. Ce point peut se faire en début de journée ou au moment de la reprise du travail (en début d'après-midi par exemple).

Le point météo peut également se faire à l'aide de supports. On peut par exemple disposer sur une table un ensemble de cartes extraites du jeu « dixit ». Chacun-e, à tour de rôle, exprime son état d'esprit de début de formation à l'aide d'une carte « dixit » qu'il-elle a choisi après un temps de consultation de l'ensemble des cartes disponibles.



Le baromètre

Durée : entre 15 et 30 minutes

Il s'agit de sonder l'humeur du groupe en début de formation et d'établir comment chacun-e souhaite sortir de la formation. L'animateur-ric(e) pourra éventuellement ajuster son déroulement de journée selon ce qui ressortira de ce baromètre. Plutôt que de faire appel au rationnel et au cérébral (*intérêts, attentes...*), on fait ici appel au sentiment ou au feeling.

En nommant comment on se sent à l'amorce d'une formation et comment on veut ressortir de celle-ci, on se met toutes et tous sur un pied d'égalité en partant, car tout le monde est capable de nommer ce type d'information sans craindre d'être jugé sur l'intelligence ou la pertinence de ses réponses. De plus, cela donne souvent lieu à des réponses cocasses qui nous font rire et mettent tout le monde dans un bel état d'esprit pour la journée. Nous arrivons dans toutes sortes d'états aux formations auxquelles nous participons (*on a eu de la difficulté à se garer et on est encore en colère, notre enfant a été malade la veille et on est fatigué, on arrive d'un événement grisant et on est encore excité de cela etc.*). Pouvoir nommer comment on arrive permet souvent de passer à autre chose et de se mettre au diapason du groupe et de l'objectif de la formation. C'est une façon de reconnaître l'humain dans son entier, c'est-à-dire avec ses humeurs !

Déroulement : la 1^{ère} étape est celle de la présentation de l'activité (5 mn). L'animateur-ric(e) demande aux participant-es de réfléchir à comment il-les se sentent en amorçant cette journée (on cherche des adjectifs tels *enthousiaste, fatigué-e, fébrile, curieux-e* etc.) et comment il-elles souhaitent ressortir (toujours avec des adjectifs tels *ressourcé-e, content-e* etc.). Il peut parfois être utile de donner un exemple (*peut-être que vous vous êtes levé-e ce matin et que votre cafetière ne fonctionnait pas, alors ça se peut que vous arriviez avec...*).

Un tour de table est ensuite organisé (environ 30 secondes par personne). Les participant-es se présentent et nomment leurs adjectifs. L'animateur-ric(e) qui anime (ou quelqu'un-e d'autre du groupe) inscrit les adjectifs au fur et à mesure sur les grandes feuilles prévues à cette fin. Quand les adjectifs se répètent, on peut leur mettre un astérisque pour identifier qu'on les a nommés plus d'une fois.

Puis vient le temps de la synthèse (5 mn). L'animateur-ric(e) conclut en indiquant comment il-elle pense tenir compte du baromètre de départ (comment les gens amorcent la rencontre) pour animer la formation. L'animateur-ric(e) prend également entente avec le groupe pour que chacun-e mette du sien afin que chacun-e ressorte de la rencontre comme il-elle le désire. Il devient alors essentiel d'y revenir lors de l'évaluation de la formation.

Remarque : lors du tour de table, les participant-es respectent rarement la consigne dans sa totalité (il-elles ne communiquent pas par exemple des adjectifs). Il ne faut pas s'en faire avec ça. Nous invitons les animateur-ric(es) à partir du principe que « *toutes les réponses sont bonnes !* »



Petite histoire - Grande histoire

« *Petite histoire – Grande histoire* » est un outil qui tente de substituer le récit individuel à l'argumentation classique, afin de gommer au maximum les distinctions sociales qui fondent généralement les différences de facilité à argumenter de manière théorique. Son déroulement est le suivant :

La première étape consiste en une réflexion introspective : on demande aux participant-es de tracer sur une feuille de papier deux colonnes (au moins) intitulées, pour l'une, « *petite histoire* » et qui va renvoyer aux événements personnels, au récit individuel, aux faits qui ont marqué la personne dans sa construction individuelle, et pour l'autre, « *grande histoire* », qui va renvoyer aux événements portant une dimension collective, partagée. Au regard de ces colonnes, chaque participant-e inscrira les années, depuis l'année de sa date de naissance jusqu'à l'année actuelle. La grande histoire ne doit pas être restrictive, c'est-à-dire qu'elle ne doit pas concerner uniquement, dans l'esprit des participant-es, des événements « *majeurs* ». Ainsi la « *grande histoire* » peut tout autant renvoyer à la sortie d'un film, d'un livre, qu'à un événement mondialement partagé. Il faut considérer également que le nombre de deux colonnes est indicatif, car il est tout à fait possible de rajouter des colonnes sur des thèmes précis, selon le ou les sujets que vous souhaitez voir abordés (exemples : *la première colonne de la « petite histoire » va concerner mes histoires familiales, amicales et personnelles ; la deuxième colonne s'intéressera à mes engagements dans des collectifs : associatifs, syndicaux, politiques, professionnels...*).

La deuxième étape de l'exercice a pour but de mettre en commun les travaux autobiographiques de la première étape, à l'aide d'une grande fresque disposée au mur. Cette deuxième étape se fait oralement avec un-e animateur-riche qui note les événements sur la fresque au fur et à mesure de leur présentation. Il peut être utile, ici, de demander aux participant-es de sélectionner un nombre limité d'événements (les plus significatifs), cela afin d'éviter par exemple que certain-es mobilisent toute la parole.

La troisième étape permet d'exploiter la fresque collective ainsi réalisée, en demandant aux participant-es de repérer au sein de cette frise les éléments qui ont été déclencheurs de leur engagement, et ceux qui au contraire, ont été un frein.

La singularité de l'exercice « *Petite histoire – Grande histoire* » est que ce troisième temps est utilisable via une multiplicité infinie de possibilités. On peut effectivement imaginer de nombreuses manières de se servir de cette grande fresque mêlant histoires individuelles, constructions personnelles et événements marquants pour plusieurs générations : cela va de l'usage artistique à l'exploitation rationnelle des résultats, mais rien n'est figé ! L'imagination prend ici le pouvoir... A chaque équipe de formation de faire preuve de créativité et d'imaginer l'exploitation adéquate.



Les groupes d'interview mutuelle

Cette technique poursuit le désir de permettre à chacun-e de faire le lien entre le thème de la formation et sa propre expérience. Elle doit en outre encourager chacun-e à tirer des enseignements de ses expériences pour aujourd'hui. Elle favorise enfin la transmission et le partage d'expériences de manière horizontale en facilitant l'expression de chacun-e.

Déroulement : l'animateur-riche invite les participant-es à se regrouper par trois, avec des personnes qu'on connaît moins puis invite chacun-e à livrer une expérience vécue en lien avec le thème de la formation (exemple : *dans le cadre d'une formation sur la participation, nous vous invitons à raconter une expérience de projet participatif que vous considérez comme « réussie »*) et les deux autres à poser des questions leur permettant de bien saisir ce qui a été vécu (*les enjeux, les objectifs, les impacts...*).

Le temps alloué est de 10 mn par personne. Il faut donc 30 mn pour faire le tour de chacune des trois expériences racontées dans chaque petit groupe. Il n'y a aucune restitution faite ensuite en plénière. Et il est important qu'il n'y en ait pas car cela toucherait à la nature de ce que chacun-e pourrait raconter. Il est par contre possible d'avoir une exploitation de ce temps, cela devient alors une variante (voir ci-dessous).

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

Variante :

Les groupes d'interview mutuelle avec analyse

Il s'agit de reprendre à l'identique la démarche présentée ci-dessus mais d'ajouter un temps supplémentaire de 5 à 30 mn pour exploiter, toujours dans les mêmes groupes de trois personnes, les interviews. Exemple : *à partir de vos récits d'expériences sur des « projets participatifs réussis » nous proposons souvent de formuler les critères d'une participation réussie*. Une retransmission en plénière peut ensuite être proposée. Cette retransmission sert de tremplin à une discussion-débat (puis à un éventuel temps d'apports par l'animateur-riche) sur les leviers et les freins de la participation.



Le mur de paroles

Préambule : voir ses coups de cœur et ses coups de gueule calligraphiés sur un mur, au vu et au su de tout le monde, est un événement symbolique qui intéresse particulièrement ceux ou celles qu'on nomme les « sans voix ». Bien sûr le calligraphe est aussi un auditeur attentif de ce que la personne souhaite exprimer. La justesse du message est à trouver entre la contribution individuelle qui s'exprime et la portée universelle qu'elle peut suggérer dans la foule.

Cet outil vise à favoriser l'expression du plus grand nombre, y compris ceux et celles qui seraient moins à l'aise dans l'exercice oral, en garantissant à la fois le temps de réflexion et l'anonymat. Il permet en outre d'introduire une discussion en petit ou en grand groupe sur un thème bien ciblé.

Déroulement : l'animateur-riche présente le thème sur lequel on propose aux participant-es de « plancher ». L'animateur-riche précise la règle première de fonctionnement, à savoir qu'on ne parle pas durant l'exercice ! L'exercice commence alors... les participant-es sont invité-es à délivrer sur « le mur de paroles » des messages, des pensées, des cris du cœur, des coups de gueule sur le thème proposé.

Si les participant-es ne peuvent échanger oralement, il-elles peuvent en revanche interpeller, questionner les voisin-es en inscrivant un message en réponse ou en question aux messages des autres. L'exercice s'arrête à partir du moment où la parole cesse, plus personne ne délivrant de messages. Un prolongement peut alors être donné à l'exercice par une discussion-débat en grand groupe ou en sous-groupes.

L'animateur-riche doit veiller à ce que la règle de « la non parole orale » soit respectée. Il est en effet essentiel que cette règle soit garantie si on veut que l'exercice fonctionne. Il faut laisser l'exclusivité de la parole au mur !

Remarque : cette technique peut également se mener à partir de petits papiers prédécoupés ou de post-it que l'on colle au mur.



L'Abaque de Régnier

Le principe de l'abaque a été imaginé par François Régnier en 1973, alors qu'il avait la charge d'animer des études de cas avec des élèves ingénieur-es et des groupes de prospective avec des chercheur-euses de l'industrie du médicament. À cette époque, François Régnier s'était rendu compte que certaines idées à forte valeur ajoutée n'étaient pas exprimées en réunion. Pour y remédier, il imagina le principe de l'abaque, qui consiste à faire émerger les opinions et les représentations des membres d'un groupe sur un item donné. Cette technique favorise l'expression du groupe tout en mettant en lumière les différentes approches et conceptions au sein de ce même groupe.

Déroulement : l'animateur-riche prépare une liste d'affirmations (entre 6 et 12). Cette liste d'affirmations est conçue de la même façon que la liste d'affirmations présentées dans la technique précédente du « *Quality-Sort* ». L'animateur-riche doit également préparer un tableau à double entrée (à l'horizontale : les membres du groupe ; à la verticale : les items de discussion choisis par l'animateur-riche) ainsi que six cartons de couleur (vert foncé, vert clair, jaune, rose, rouge et blanc) pour chaque participant-e.

Une fois les participant-es réuni-es, l'animateur-riche présente le principe de la séance : « *chaque participant-e devra, à l'aide de cartons de couleur, donner son avis sur un item donné* ». Il-elle explique pour cela chacun des codes couleurs : le vert foncé : oui (*je suis d'accord avec l'item*) ; le vert clair : oui (*je suis d'accord avec l'item*) mais... ; le jaune : oui (*je suis d'accord avec l'item*) et non (*je ne le suis pas*) ; le rose : non (*je ne suis pas d'accord avec l'item*) mais... ; le rouge : non (*je ne suis pas d'accord*) ; le blanc : je ne sais pas.

Puis vient l'étape de l'énonciation orale des différents items par l'animateur-riche. Celui ou celle-ci aura pris soin de choisir des items suffisamment « *ouverts* » pour laisser place à la discussion (voir les exemples d'affirmations du « *quality-sort* » présentés en page précédente). Il ne s'agit en aucun cas de répondre à un « *vrai ou faux* ». Après chaque énonciation, les membres du groupe se positionnent à l'aide de leurs cartons de couleur. L'animateur-riche saisit, dans les cases du tableau réalisé à cet effet, les couleurs présentées par chacun-e. Cela permet de visualiser très rapidement l'opinion générale du groupe. Cette étape s'effectue en silence, sans argumentation ni discussion.

L'étape suivante constitue le cœur et le principal intérêt de la démarche de l'Abaque. Il s'agit de la présentation du tableau de saisie et de l'impulsion des échanges et débats entre les participant-es. Pour commencer à débattre autour de chaque item, l'animateur-riche donne d'abord la parole aux personnes s'étant positionnées avec le carton vert foncé « *oui, je suis d'accord avec l'item* ». Cela permet de mettre le groupe en confiance. Par la suite, il-elle alternera les personnes s'étant positionnées avec les différents cartons, rose, vert clair, jaune, rouge..., afin de favoriser la discussion et l'expression des différentes idées.

Remarque : l'Abaque, en cas de grand groupe (plus de 20 personnes) ou d'un nombre conséquent d'affirmations (plus de 10), peut être limité à trois couleurs (vert, blanc et rouge).

Le bocal à poissons

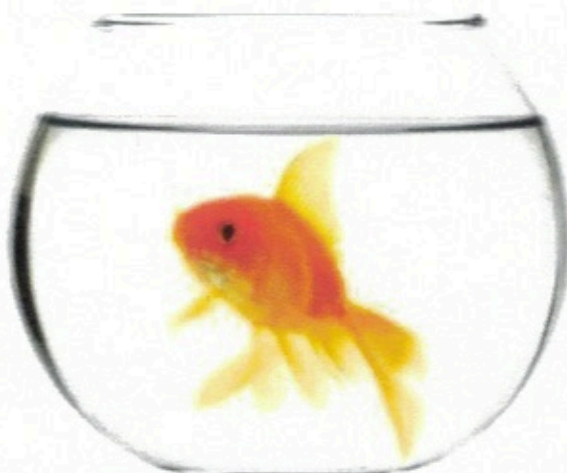
Cette technique poursuit le désir d'entraîner chacun-e à la prise de paroles mais aussi à l'écoute. Il s'agit pour cela de créer des statuts de parlant-es et d'écoutant-es.

Déroulement : par cette technique du bocal à poissons, les participant-es écoutent sans commentaire tout d'abord, les opinions ou les arguments d'un autre groupe sur un thème donné. Pour cela, l'animateur-rice propose aux participant-es de se séparer en 2 groupes de même nombre (groupe 1 et groupe 2). Il-elle invite le groupe 1 à prendre part à un cercle intérieur (chaises disposées en rond) et le groupe 2 à s'asseoir sur les chaises du cercle extérieur. Le groupe 1 se retrouve donc au centre, entouré par le cercle représenté par le groupe 2. Le groupe 1 symbolise « l'aquarium » et le groupe 2 « les observateur-rices ».

L'animateur-rice lance alors une question en lien avec le thème de la formation. Le groupe 1 débat alors de cette question. Les observateur-rices écoutent les échanges d'arguments mais n'ont pas le droit d'intervenir. A l'issue du débat, les observateur-rices sont invité-es à réagir sur ce qu'il-elles ont entendu : *qu'ai-je compris de ce débat ? Quels étaient les accords ? Les désaccords ? Et moi qu'est-ce j'en pense ? Avec quoi je suis d'accord ? Avec quoi je ne suis pas d'accord ?*

Dans un nouveau temps, on inverse les rôles. Le groupe 2 prend place dans le cercle intérieur et le groupe 1 dans le cercle extérieur. L'animateur-rice lance alors une nouvelle question sur laquelle le groupe 2 va débattre avant que les observateur-rices, à l'issue du débat, ne partagent leurs réactions.

Remarque : dans certains cas, des membres du groupe situé dans le cercle extérieur peuvent être invité-es à rejoindre l'aquarium pour contribuer à la discussion. Cela peut se faire par exemple dans les cas où les débats dans le groupe s'assèchent et nécessitent d'être réactivés. L'animateur-rice peut également poser ce droit dès le démarrage du temps : *quand vous voulez, en tant qu'observateur-rices, vous pouvez intégrer l'aquarium.*



Gro-débat

Cette technique poursuit le désir de permettre à chacun-e de trouver sa place dans un débat avec un grand nombre de personnes (plus de 20). Elle facilite en outre la réflexion collective et oriente le débat vers l'action collective.

Préparation : choisir les thèmes des différentes tables, aménager l'espace. Sur chacune des tables, le thème est indiqué (exemples : *relations salarié-es / bénévoles ; le financement des associations ; relations aux habitant-es ; l'engagement des jeunes* etc...). Il peut aussi l'être sous formes d'affirmations, type débats mouvants (voir par ailleurs technique du *débat mouvant*) : *les salarié-es sont des bénévoles professionnel-les ; il faut prospecter les fondations privées ; trop peu d'habitant-es connaissent nos actions ; les jeunes s'engageaient plus avant...* ou bien sous forme de question : *à quoi servent les salarié-es ? ; quelle éthique sur nos financements ? ; notre association / structure manque-t-elle de publicité dans le quartier ? ; comment favoriser l'engagement des jeunes ?*

Déroulement : un premier temps de 5 mn consiste à déambuler pour découvrir les thèmes et choisir sa table. Les participant-es ne doivent pas tenir compte du nombre de places : si une table est vide, le thème est supprimé, s'il y a 10 participant-es sur une table, il faut alors scinder le groupe en 2 tables distinctes mais sur le même thème.

Une fois les participant-es installé-es, il ne reste à l'animateur-riche qu'à trouver un système pour que les groupes passent d'une consigne à l'autre au cours de ce GrO-DéBaT. En effet, nous découpons le temps imparti en 4 phases, identiques pour toutes les tables : la première consiste à ce que le groupe réponde à la question : « *c'est quoi le problème ?* ». Il ne s'agit pas d'être d'accord au sein du groupe mais de lister l'ensemble des problèmes vu au travers du thème. Puis une deuxième phase intitulé « *dans l'idéal ?* », une troisième nommée : « *vos propositions ?* » et une quatrième, optionnelle, consistant à choisir une des propositions émises à la troisième phase et à réfléchir à sa mise en œuvre concrète. Un temps de 15 mn par phase nous semble un minimum, l'idéal se situant autour de 30 mn par phase.

Un temps de retransmission peut ensuite être proposé en plénière. Afin de ne pas être fastidieuse, la retransmission ne peut porter que sur la 3ème et/ou la 4ème étape... Ou alors se faire selon la consigne : ne retenir qu'une idée de chacune des étapes (chacune des idées devant être en lien).



L'entraînement mental

Ce nom au goût de manipulation d'esprits faibles n'a pas pour origine un délire ésotérique mais la nécessité d'entraîner le cerveau à réfléchir comme on entraîne le corps à des exercices physiques. S'il faut s'entraîner pour courir un 100 mètres en moins de 15 secondes, c'est sans doute pareil pour décoder l'arnaque de la démarche qualité (nom volontairement positif pour définir un outil du capitalisme visant à l'aliénation renforcée des travailleur-euses). Comment s'appellerait alors une méthode visant à s'entraîner à réfléchir ? *L'entraînement mental*... nom attribué à cette méthode par ses fondateur-rices historiques : les militant-es de Peuple et Culture. A bien des égards, *l'entraînement mental* se rapproche (dans ses principes, ses objectifs et son déroulement) du GEASE (voir page précédente).

Cette technique poursuit le désir d'utiliser collectivement une manière de réfléchir à une situation-problème qui permette de sortir des écueils classiques d'une discussion : *arriver tout de suite aux solutions sans poser les problèmes, imposer son point de vue, ne pas séparer les faits (qu'on ne peut changer) des problèmes (sur lesquels on peut agir), décider sans mesurer les implications de cette décision...*

Déroulement : tout d'abord, il s'agit de formuler la difficulté rencontrée en une phrase impliquant une ou plusieurs personnes présentes (dont le sujet sera « je » ou « nous »). Puis de découper le temps disponible en 4 phases distinctes d'au moins 15 mn chacune.

La première consiste à poser le plus de faits possibles décrivant la situation (les émotions ressenties font partie des faits).

La deuxième à lister tous les problèmes, difficultés ou contradictions différents que les membres du groupe voient dans cette situation.

La troisième à trier dans ces problèmes pour en arriver à ceux qui semblent au cœur de la difficulté rencontrée et de s'expliquer, chacun à sa manière, les causes de ces problèmes, par nos savoirs et nos expériences passées.

La quatrième à proposer des actions permettant d'agir sur ces problèmes.

Remarque : cette technique propose une approche complexe des situations et vise à orienter les discussions vers l'analyse collective puis vers des actions. Il s'agit plutôt de se doter d'une posture dans la discussion. Il n'y a pas de méthode à suivre à proprement parler et il y a autant d'usages de *l'entraînement mental* qu'il n'y a de praticien-nes et même de séances d'*entraînement mental*.

Lors des premières séances d'*entraînement mental*, nous invitons l'équipe de formation à animer la démarche. Une fois vécue et éprouvée par les participant-es, cette technique peut être auto-organisée et auto-animée par les participant-es eux-mêmes.



Consentement sociocratique

Cette technique poursuit le désir de permettre à un groupe de prendre une décision tout en s'accordant le temps de la décision. Ceci afin que la décision soit réellement acceptée (et donc mise en œuvre) par tou-tes les membres du groupe.

Déroulement : il s'agit au préalable de disposer d'une proposition construite à soumettre à la décision du groupe (cela peut être une proposition qu'un-e membre du groupe aimerait faire aux autres participant-es ou bien encore une proposition qui a été construite lors d'un travail de groupe préalable qui visait à faire émerger des propositions). Puis vient l'animation de la séance de sociocratie à proprement parlé... Cette séance contient 9 étapes. La première consiste à ce qu'une personne porte et présente la proposition. La deuxième, à ce que les participant-es donnent leurs ressentis (et non leur avis), la troisième à ce que la personne porteuse de la proposition, en fonction des ressentis, modifie, si elle le souhaite, la proposition initiale. La quatrième à recueillir les objections qui empêchent que ce soit de valider cette proposition. La cinquième consiste à traiter ces objections une par une, c'est-à-dire pour chacune d'elle, à d'abord améliorer la proposition en prenant en compte l'objection. Si ça n'est pas possible, à regarder si cette objection détruit alors la proposition, c'est-à-dire la rend non-viable pour le groupe. Si on ne peut pas améliorer la proposition mais qu'on ne souhaite pas la détruire à partir de cette objection, cette objection est considérée comme traitée. La sixième étape consiste donc dans le consentement de tous les participant-es, qui est automatique dans la mesure où le groupe a étudié toutes les objections. La septième consiste à lire la proposition finale, comprenant donc tous les amendements issus des objections traitées. La huitième consiste dans un nouveau consentement de tou-tes les membres, automatique lui aussi (cette étape sert à vérifier que tous les amendements ont été pris en compte). La neuvième consiste à célébrer cette décision !

NdlR : cette méthode peut sembler lourde et fastidieuse. Elle l'est. De prime abord. Car la mentalité de beaucoup dans une prise de décision, c'est de la voir comme une lutte qui finira avec des gagnant-es et des perdant-es, et non à trouver une solution valable pour tou-tes. La tendance est donc, au début, de multiplier les objections, comme les député-es le font à l'assemblée pour bloquer des lois. Mais le mérite de cette méthode, de par son côté fastidieux, consiste à éduquer le groupe au consentement, c'est-à-dire de ne pas chercher à imposer son point de vue (ou à se résigner) mais à pouvoir vivre, sereinement, avec les décisions prises, pour ensuite désirer les mettre en œuvre. C'est effectivement long, mais ne vaut-il mieux pas prendre moins de décisions mais les prendre correctement ? N'est-ce pas gagnant à long terme ?

Remarque : il est très important de lire la proposition finale avant de l'adopter. Cette précaution permet de s'assurer que tout le monde a bien compris ce sur quoi l'on devait se positionner. Cela permet également d'éviter pour plus tard ce genre de discussions et de confusions qu'on a tous et toutes connues : *ou en est ce truc-là ? On avait dit qu'on le changerait ? Ah mais pas du tout. On a justement dit qu'il resterait comme ça !*



Des outils pour faire un bilan ou une évaluation

Les pépites

L'animateur-rice propose à chaque participant-e de choisir (ou retrouver) une phrase entendue ici ou là durant les différents temps de la formation, que ce soit au moment d'une pause, au repas, en aparté pendant un temps de formation, dans un petit groupe de travail ou en plénière. Puis l'animateur-rice invite chaque participant-e à livrer cette phrase au groupe et éventuellement à dire pourquoi cette phrase l'a touché-e.

Ma pépite et mon râteau

Il s'agit en quelque sorte d'une variante de la technique des pépites. Cette technique consiste simplement à demander aux participant-es une « *pépite* », c'est-à-dire un moment de la formation qui les a positivement marqué-es, qu'il-elles ont retenu comme sensiblement intéressant, et un « *râteau* », c'est-à-dire un moment où au contraire il-elles ont senti un flottement, une gêne, un malentendu, une frustration, etc. Ainsi, à partir de ce recueil de bons et mauvais moments, on peut faire ressortir une analyse plutôt fine et surtout utile de l'événement qu'on a organisé, en mettant en œuvre une réflexivité collective et en apprenant des retours des participant-es.

La foule

Cette technique permet d'extraire des ressentis à chaud ce qui permet de sortir des sentiers très rationalisés. Son principe est simple : les participant-es sont invité-es à se déplacer dans l'espace disponible aléatoirement, sans organisation particulière, et relativement rapidement. Cette marche peut se faire en musique. Au signal de l'animateur-rice (*arrêt de la musique, frappe dans les mains...*), les participant-es se répartissent en binômes (jamais le même si possible) en choisissant la personne la plus proche d'eux-elles au moment du signal. Il-elles sont alors invité-es à partager quelques instants (de 30 sec à 1mn30) ensemble, en faisant abstraction du reste du groupe qui en fait de même. L'animateur-rice peut demander durant ce temps aux personnes de discuter de ce qu'elles viennent de vivre, d'exprimer le sentiment majeur qui les habite à l'issue de la formation, de désigner le meilleur moment de la formation, le moment le plus pénible etc. Il est important de renouveler l'exercice à plusieurs reprises afin de permettre plusieurs rencontres.



Remarque : il peut être intéressant d'ajouter une étape à notre foule en invitant, en clôture de ce moment, chacun-e à s'exprimer en grand groupe. Exemple : *citez la remarque qui vous a le plus marqué-e, qui a le plus retenu votre attention durant les différentes discussions entretenues dans la foule...*