



Formation C4 - rapport

26 et 27 juin 2024

Châteauneuf-la-forêt, France



Formation C4

Revisiter les outils de l'accompagnement des projets d'aménagement à l'heure des transitions

Objectif de la formation : Présenter les outils qui permettront de renouveler le soutien aux projets d'aménagement du territoire, sur la base d'une approche systémique, écologique et démocratique.

Objectifs pédagogiques :

- Appréhender les connaissances, les aptitudes et les compétences clés en matière d'accompagnement des projets d'aménagement face à la transition écologique.
- Découvrir différentes méthodes d'approche sensible et partagée du lieu.
- Découvrir et s'appropriier des méthodes de travail permettant de s'appuyer sur l'environnement dans la recherche de solutions collectives.
- Connaître et expérimenter le protocole d'animation destiné à la prise de décision collective.

Cette formation était la dernière d'un cycle de 4 formations du projet BREATH. Elle a été préparée par l'Arban.

Elle s'est déroulée dans la salle Camille Claudel à Châteauneuf-la-forêt, pendant deux jours, les 26 et 27 juin 2024.



Public :

IAMB: Katarina Cesnik, Janez Gorenssek, Lili Mahne

Les 7 Vents: Eric Jacques, Marie-Noel Jay, Sanjay Kumar, Justine Porée

SCIC L'Arban: Manon Campenet, Marion DUBREUIL, Virgine Farges, Christophe Lambert, Florence Leplet,

Taph Taph: Lucia Alcantara Reina, David Blasco Luque, Gema Carrera Diaz, Luis Castillo Cortes, Arturo Jimenez Viera, La Mari Muriel

Formateur :

Juliana Colin, Architecte-urbaniste, coordinatrice de projets d'urbanisme participatif

Stéphane GRASSER - Géographe et urbaniste, animateur d'initiatives collective

Jérôme HAMELIN, coordinateur du projet de réseau

Marjorie MASSEGLIA, paysagiste Facilitateur graphique

Interprète :

Jasmine Culler Interprète français - anglais



L'organisation de la formation

Le programme de formation a été conçu de manière à proposer différents modules animés par des formateurs différents. Le programme a cherché à privilégier le travail en atelier avec des méthodes expérientielles et actives, dans un cadre de convivialité et de partage.

Accueil et convivialité

L'organisation de la formation s'est donné l'objectif de garantir les bonnes conditions d'accueil du groupe, en essayant autant que possible de créer une ambiance conviviale invitant au partage expériences. La formation a été organisée dans une salle spacieuse et lumineuse disposant d'une cuisine ouverte, avec des espaces extérieurs de qualité.

Nous avons démarré la journée par un moment d'accueil convivial avec café, thé et gâteaux. L'aménagement de la salle a été pensé de manière à faciliter le mouvement du public et à donner le ton participatif de la formation. Ce moment a été suivi par la présentation de l'équipe, du programme et du lieu de la formation.

Afin de réussir l'intégration des participants et de partager collectivement les attendus de chacun, nous avons animé un temps « ice-breaker » intitulé « *cv minute* ». Nous avons donné à tous les participants quelques minutes pour répondre aux questions suivantes :

- nom
- ce que j'attends de la formation
- ce que je peux apporter au groupe
- ce que j'espère que le groupe m'apportera

Ces « CV minute » ont été présentés par chaque participant puis affichés sur les murs de la salle.



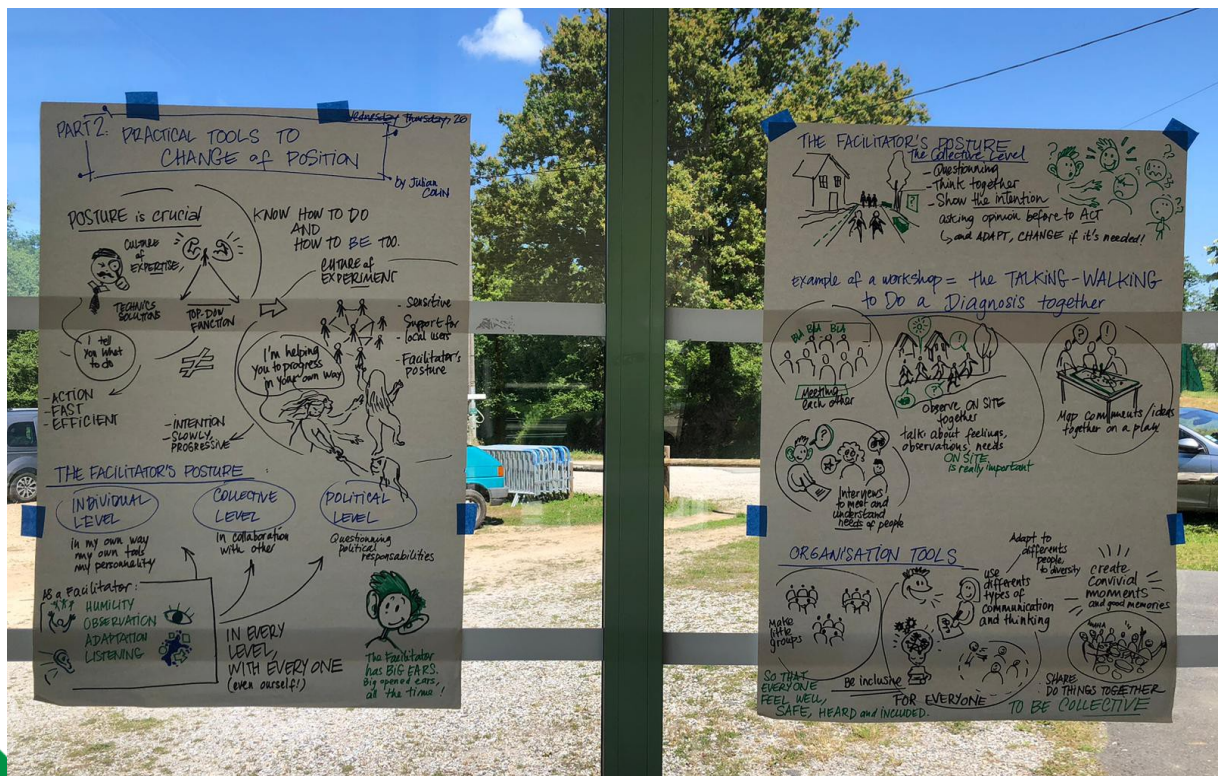
Les deux jours de formation ont été suivis de deux moments de convivialité le soir où il a été l'occasion de faire découvrir le territoire aux apprentis et offrir d'autres moments d'échange.



Facilitation graphique

Tout au long de la formation et en mode d'animation, une des personnes de l'équipe pédagogique a réalisé en direct un compte-rendu graphique des présentations et interactions de différentes séquences de la formation.

L'idée était d'avoir un support partagé qui puisse servir d'appui aux différentes discussions à chaud durant les deux jours. Aussi, ce travail a été partagé avec l'ensemble des participants en forme de compte rendu de la formation.



La facilitation graphique constitue en elle-même un moyen de communication efficace qui permet de toucher les personnes de manière plus sensible et créer de l'émotion.

Le programme de formation

Nuestro programa de formación fue diseñado para vivir en dos días las 3 etapas de un proceso de elaboración de un proyecto espacial :

- état des lieux partagé
- explorer les solutions
- prise des décisions

El enfoque del proceso está orientado a promover un método de elaboración democrático, participativo y ecológico. Para ello, el diseño del programa de formación fue enfocado para privilegiar los métodos pedagógicos basados en la experiencia y en la participación del público. También hemos tenido en cuenta el hecho de trabajar con un público profesional pluridisciplinario y experimentado en diferentes campos de la biología, del asesoramiento, de la arquitectura, la transición ecológica y la planificación espacial, entre otros.

Jour 1 matin : Theoretical and practical framework

Objectifs pédagogiques :

- 1/ Poser le cadre conceptuel de l'aménagement du territoire face à la transition
- 2/ Dérouler le processus d'élaboration d'un projet d'aménagement en décrivant les aptitudes, les compétences et la posture du facilitateur/accompagnateur

Le premier module de formation a fait appel à une méthode pédagogique transmissive avec l'objectif de partager de la connaissance acquise durant notre recherche et poser un cadre théorique sur des questions concernant l'aménagement de l'espace et la transition écologique.

Cette matinée a été animée en deux temps de présentation

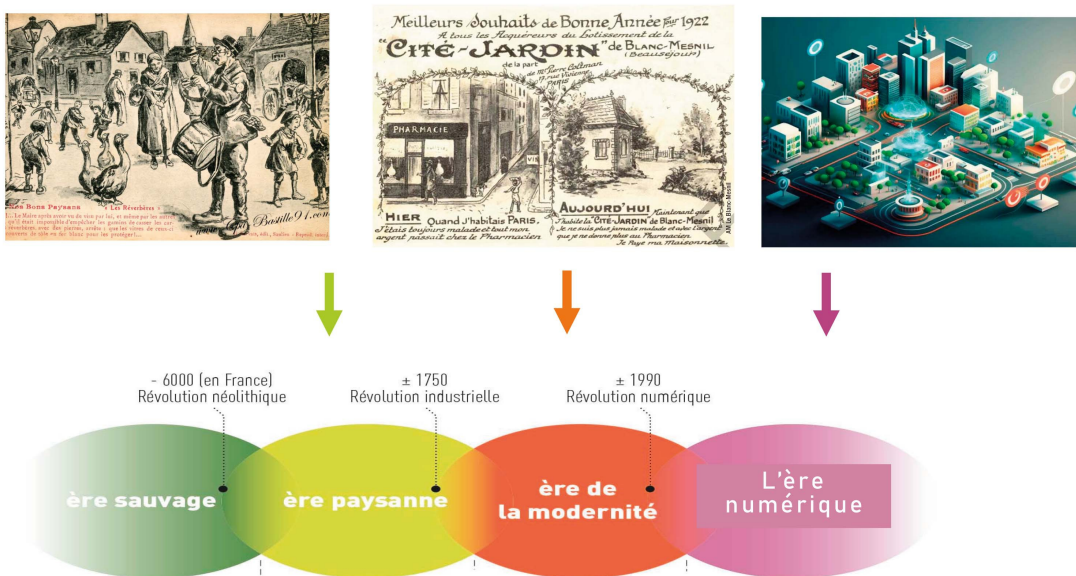
- 9h45 : CADRE THEORIQUE (20 minutes de présentation + 20 minutes de traduction français - anglais + 15 minutes de questions réponses)
- 10h40 : pause de 20 minutes
- 11h00 : PROCESSUS, METHODES ET OUTILS (20 minutes de présentation + 20 minutes de traduction français - anglais + 30 minutes de questions réponses).



Le premier module, très théorique, a été suivi d'un temps de partage sur des retours d'expériences vécues par L'Arban dans le cadre de ses propres missions.

Avec un temps de pause au milieu, ces deux présentations ont été suivies d'un temps d'échange en mode de questions réponses. Ces temps d'échange ont permis d'élargir le débat sur d'autres questions et problématiser l'approche théorique avec l'ensemble des participants. La méthode pédagogique employée pour se temps d'échange a été celle du cognitivisme, en invitant les participants à faire le lien entre les contenus théoriques apportés et leur propre vécu personnel.

Cette méthode pédagogique transmissive a été facilitée par un support illustré et synthétique.



Jour 1 après-midi : Etat des lieux partagé

Objectifs pédagogiques :

- 1/ transmettre des principes d'observation et de lecture du paysage, de l'espace perçu et apprendre à en tirer des informations
- 2/ Expérimenter et identifier différents outils d'animation dans le cadre de la lecture de l'espace et d'un atelier en extérieur
- 3/ Préciser la posture et le rôle de l'accompagnateur / facilitateur

Déroulé de l'après-midi :

14h – 14h30 : Moment d'introduction + brise glace / cadre de bienveillance de l'atelier

14h30 – 16h : **Workshop 1** Promenade – discussion dans le bourg de Châteauneuf-la-forêt



16h – 17h : Retour d'expérience et compréhension des outils d'animations utilisés

L'atelier workshop de l'après-midi a permis de découvrir des notions subjectives autour de la sensation et de la lecture de l'espace. Le formateur a pris la place de médiateur entre les participants et l'espace environnant. En suivant un parcours pédestre prédéfini et étudié au préalable, le formateur/médiateur a amené le groupe à effectuer une balade sensible du bourg de Châteauneuf-la-fôret. Durant cette balade, le formateur a effectué un travail de lecture de l'espace tout en interrogeant le groupe pour permettre l'expression des ressentis des participants.

Cette mise en situation réelle de découverte d'un espace a permis aux participants de prendre conscience de leurs sensations (bien-être, confortabilité) dans un espace donné et d'observer quels sont les éléments matériels et/ou l'atmosphère qui créent ces sensations.

Cette prise de conscience a permis de comprendre comment les sensations, le vécu, les besoins et le ressenti personnel marque notre rapport à l'espace et provoque en nous une situation donnée et devient un élément du diagnostic du lieu.

Dans un deuxième temps, après la balade sensible, le formateur et le groupe sont revenus dans la salle pour faire un temps de retour d'expérience et prendre conscience collectivement du rôle de l'animateur. Ce temps a permis de mettre en avant la posture d'écoute de l'animateur.



Cet atelier work-shop a été occasion de tester des outils pédagogiques de l'éducation à l'environnement. L'objectif, centré sur la personne, a été de mettre en relation le participant avec l'environnement. L'environnement vu comme milieu d'apprentissage et ressource pédagogique.

Jour 2 matin : Recherche collective des solutions

Objectifs pédagogiques :

- 1/ Appréhender et expérimenter des outils concrets pour coopérer et rechercher des solutions collectivement
- 2/ Identifier la posture et le rôle de l'animateur dans le cadre d'un travail collectif

9h30 -10h : Moment d'introduction + brise glace / cadre de bienveillance

Retour sur les problématiques observées sur site (tirée des observations de la veille) servant de base pour les deux work-shop de la matinée

10h – 10h45h : **Work-shop n° 1** / La diversité des points de vue comme richesse du collectif

10h45 : Pause

11h00 – 12h : **Workshop n° 2**/ Du point de vue individuel vers la vision collective

12h – 12h30 : Temps de retour sur l'expérience, partage de vécus, de ressentis et réponse aux questions.



Le premier atelier work-shop de la matinée a permis aux participants d'expérimenter l'animation d'un outil de travail collaboratif qui vise à sortir de la vision binaire du pour ou contre, ou de d'accord ou pas d'accord.

Le choix de l'outil s'est porté sur « Les Chapeaux de Bono ». Cet outil a été pensé pour mettre en valeur les qualités des perceptions de chaque individu composant un collectif. Fidèle aux méthodes pédagogiques du socioconstructivisme ou du connectivisme, « Les Chapeaux de Bono » sont un outil d'intelligence collective qui part du principe qu'une des clés de l'apprentissage et de la connaissance réside dans la diversité des opinions.

La méthode pédagogique employée pour la découverte de cet outil a été celle de présenter en quelques lignes le déroulement de la méthode au groupe et d'inviter les participants à expérimenter l'outil collectivement.

En partant d'un cadre d'écoute et de bienveillance, le formateur / animateur donne les consignes du travail collectif. Pour faciliter et encourager la prise de parole, le cadre est basé sur la consigne suivante : « chacun·e peut exprimer ce qu'il·elle pense »

- Les idées peuvent être contradictoires
- ne pas chercher à être d'accord ou à convaincre
- ne pas laisser la place au débat.

L'outil « Chapeau de Bono » permet d'aborder une même problématique à travers différentes personnalités ou « chapeaux ». A tour de rôle, chaque participant va traverser les différentes visions portées par les « chapeaux », abordant ainsi des visions qui seront différentes à leur propre point de vue.

Les formateurs animateurs s'occupent de faire la synthèse collective et de garder une trace des différentes perceptions. Ces notes ont été prise dans une carte mentale de manière à faciliter la compréhension.

Cette méthode expérientielle a été suivie d'un temps d'analyse pour prendre du recul sur la place et la posture de l'animateur.

Edward BONO Thinking Hats

- 

The Blue Hat → Process, planning, Organisation (1) / (7)
- 

The White Hat → Informations, data (2)
facts, objectivity
 ↳ STATE of PLACE
- 

The Red Hat → Emotions, Feelings, Intuition, Instinct (3)
- 

The Black Hat → "Pessimism", risks, difficulties, weaknesses, cautions (4)
- 

The Green Hat → Creativity, alternatives, possibilities, utopia, Finding Solutions (6)
- 

The Yellow Hat → Optimism, positivity, Benefits, potentials (5)

Source : Marjorie Masseglia, 2024



L'atelier work-shop n° 2 avait pour objectif d'amener le groupe vers la mise en commun des points de vue individuels.

Cet atelier a été encadré de la manière suivante :

- l'animateur propose de constituer 4 groupes de 5 personnes pour travailler sur la base des idées issues des « Chapeaux de Bono » - 15 minutes
- chaque groupe est invité à travailler collectivement pour choisir un critère de sélection (économique, bien-être, durabilité, environnement) - 15 minutes
- chaque groupe est invité ensuite à hiérarchiser collectivement les hypothèses données selon le critère choisi afin de terminer avec 2/3 solutions par tables - 15 minutes
- les groupes sont invités à mettre en commun les solutions identifiés par chaque table sur une tableau général - 15 minutes

Cet atelier a permis à tous les participants d'expérimenter un temps collectif basé sur la recherche des solutions. Le passage de l'animation en plénière au travail en petits groupes permet de faciliter les dynamiques d'échange et de partage des participants.

Ce temps participatif a été suivi d'un temps de prise de recul sur l'expérience vécue. Ce temps de retour d'expérience permet d'analyser les différents outils d'animations utilisés, la posture en tant qu'animateur, et lister les outils concrets utilisés que les participants peuvent adapter et réutiliser dans leurs pratiques : le brise-glace, le cadre de bienveillance, les Chapeaux de Bono, la mise en commun d'idées et la sélection des idées selon un critère donné.

Jour 2 après-midi : Prise de décision par consentement

Objectifs pédagogiques :

1/ Découvrir le protocole d'animation de la prise de décision par consentement

Le choix du dernier atelier work-shop s'est porté sur la prise de décision par consentement entant qu'outil destiné à prendre le temps de la prise de décision pour qu'elle soit réellement acceptée, assumée (et donc mise en œuvre) par chacun des membres du groupe.

L'atelier s'est déroulé de la manière suivante :

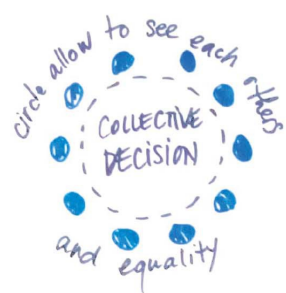
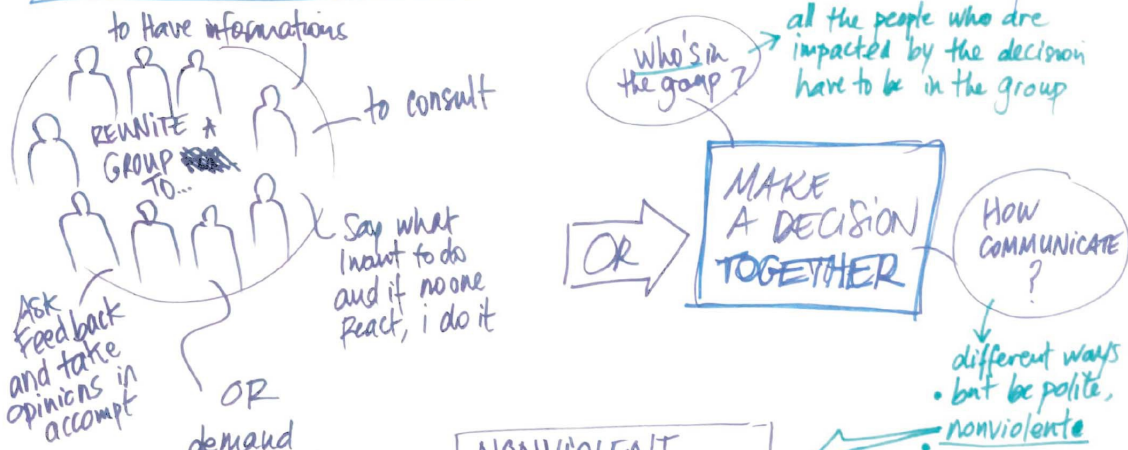
- présentation du cadre théorique du fonctionnement d'un groupe et des enjeux de communication



- partage des connaissances sur la théorie de la communication non violente de Marshall Rosenberg
- explication du protocole de prise de décision par consentement suivi d'un atelier work-shop d'expérimentation de la prise de décision collective.



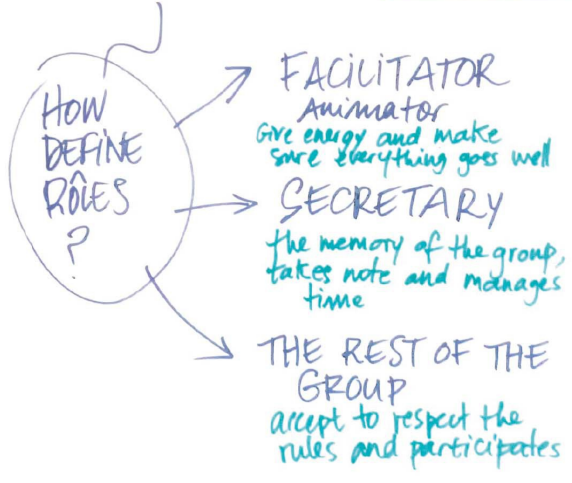
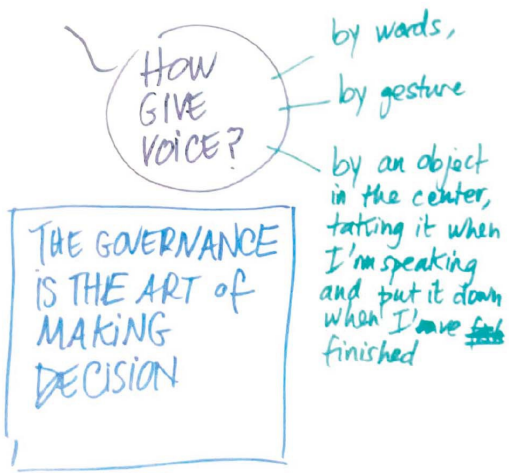
HOW TO PUT COOPERATION INTO MAKE A DECISION?



or create a charter/a common plan, to communicate

► We can communicate with words, our body, gestures... or moving debate

► BUT BE AGREE WITH OTHERS



an example: ▷ MAKE AN ELECTION WITHOUT CANDIDATE



TO BE EFFECTIVE:

- 1. Calm down
respire breathe
refocus



- 2. Respect the framework (time, process...)

WHAT IS DECISION BY CONSENT?

1ST TEST

- PRESENT the PROBLEM and
- ① LISTEN to the GROUP REACTIONS



- ② DEVELOPMENT of A PROPOSAL
Someone who feel it give a first proposition



⇒ AND GO AROUND the GROUP to



- ③ ASKING CLARIFICATION
to well understand the proposal

- ④ LISTEN EMOTIONS



⑤ ⇒ THEN WE CAN CHANGE the PROPOSITION if we Need.

⑥ ⇒ NEW ROUND of CLARIFICATION & FEELINGS
We do a round as often as needed

⑦ ⇒ UNTIL there is no more CLARIFICATION or FEELINGS to express UNTIL CONSENT of EVERYONE

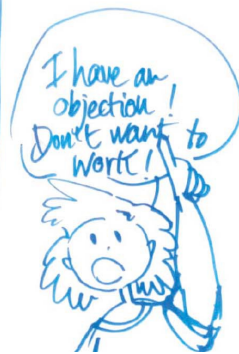
CONSENSUS
Mainly the group agree
→ All the group says YES

≠

CONSENT
is no objections
→ Nobody says NO.



HERE we don't want to
EVERYBODY SAYS YES
BUT that No one have
any objections concerning
the Chosen decision



2nd TEST

1) PROPOSAL

NON VIOLENT COMMUNICATION by Marshall Rosenberg



1. OBSERVE

- describe the situation with objectivity
- "What I hear you say...."



2. FEELINGS

- "it makes me feel...."



3. NEEDS

- "I need.... for.... to...."

4. REQUEST



- "Are you willing to....?"
- Precise and opened question



Méthodes d'évaluation

Nous avons proposé différentes méthodes pour effectuer un bilan personnel et collectif de la formation :

1. Le bilan à chaud
2. Le bilan via le formulaire de satisfaction un mois après la formation
3. Le processus d'acquisition de la compétence deux mois après la formation

Le bilan à chaud

Ce temps de bilan a été effectué à la fin de la formation pour clôturer les deux jours. L'objectif était de répartir avec une vision partagée du processus vécu. Nous avons donné à tous les apprentis quelques minutes (5 max) pour répondre aux questions suivantes :

- ce que je retiens de la formation (tête)
 - les outils de la coopération
 - l'observation approfondie lors de la balade
 - la communication non violente
- ce qui m'a touché le plus « moment pépète » (cœur)
 - la dynamique de groupe durant les ateliers
 - le repas partagé autour du lac
 - les discussions entre pairs
- ce avec quoi je repars (pieds)
 - les chapeaux de Bono
 - la décision par consentement
 - la qualité de l'accueil et l'organisation



L'évaluation via le questionnaire de satisfaction

Durant tout le cycle des 4 formations, un questionnaire de satisfaction a été distribué à tous les participants. Ce questionnaire a été envoyé aux participants une semaine après la fin de la formation avec un délais de réponse 30 jours après.

L'idée étant d'avoir un retour à froid de la formation pour donner un temps de recul aux participants pour évaluer le contenu de la formation.

Le retour de ces questionnaires sera analysé par un organisme tiers aux 4 structures porteuses du projet afin d'avoir un regard neutre.

Le bilan des formations sera intégrée aux projet prochainement.

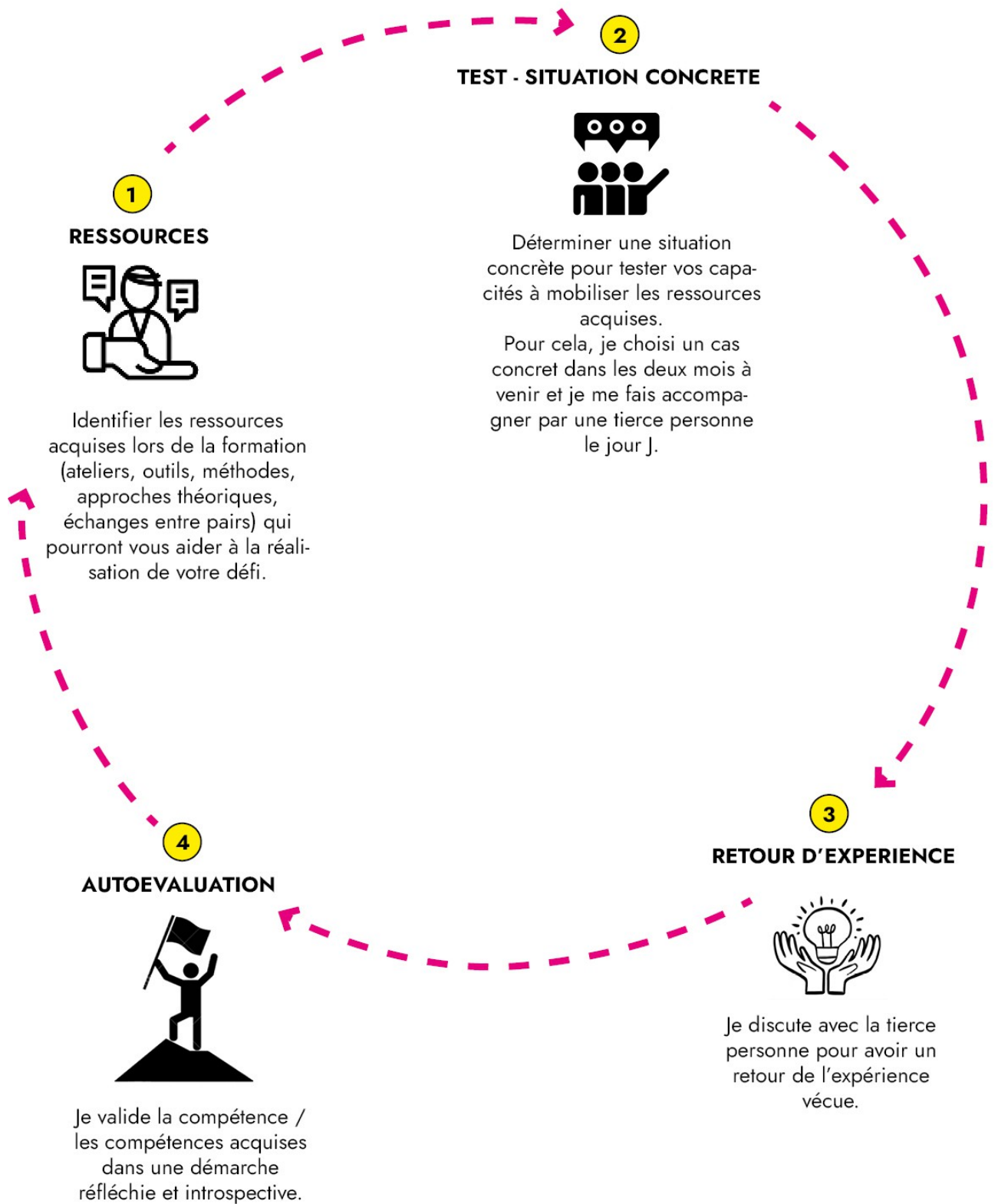
Le processus d'acquisition de la compétence

Nous avons distribué un formulaire intitulé « Processus d'acquisition de la compétence » à la fin de la formation. Ce formulaire a vocation à servir d'outil d'auto-évaluation de l'apprenti souhaitant évoluer vers l'acquisition d'une ou plusieurs compétences identifiées lors de la formation.

La formation a permis aux apprentis d'expérimenter et découvrir différentes ressources (connaissance théoriques, ateliers, ice-breakers, méthodes participatives...). Pour que ces ressources deviennent des compétences, elles doivent être vécues en milieu professionnel. Le formulaire indique les étapes à suivre par l'apprenti pour valider l'acquisition de la compétence identifié.

Les étapes proposés à l'apprenti sont les suivantes :





Le retour de ce questionnaire est volontaire. La date limite pour le retour a été fixé pour fin octobre afin de donner du temps aux participants de mettre en place le protocole.

Conclusion

Ces deux jours de formation ont été l'occasion de tester un programme de formation sur un groupe d'une vingtaine de professionnels de différentes disciplines et origines mais partageant une appétence pour les enjeux de la transition écologique.

Globalement, les ateliers se sont déroulés dans de bonnes conditions et le public a montré un vif intérêt par les questions posées.

Il nous reste à garder un point de vigilance vis—à-vis de la gestion du temps qui n'as pas été respecté.

Le recours à différentes méthodes pédagogiques nous a permis d'expérimenter et de faire découvrir aux apprentis un certain nombre de ressources (approches théoriques, ateliers participatifs, outils, méthodes...). Ces ressources ont été partagées pour donner envie aux participants de poursuivre leur travail vers l'acquisition de la compétence en passant par une phase de test en milieu professionnel.

Nous avons partagé à ce titre un formulaire guide pour accompagner l'apprenti vers l'acquisition de la compétence. Il reste cependant la question de l'efficacité de cette méthode puisque il n'y aura pas de suivi réel de l'équipe pédagogique sur le processus réalisé par l'apprenti après la formation.

This document is solely the responsibility of the author and the Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained therein.

This project has been funded with the support of the European Commission.

