



FORMATION/ACTION



Développer le Pouvoir d'Agir des Jeunes

31 MARS & 1 AVRIL



L'ANIMATION JEUNESSE, LA POLITIQUE JEUNESSE ET LE POUVOIR D'AGIR, UNE AFFAIRE PARTAGÉE ?

2 & 3 JUIN

NOS POSTURES D'INTERVENTION ADAPTÉES À LA PÉDAGOGIE DE L'ENGAGEMENT

6 & 7 OCTOBRE

DE L'ÉMERGENCE DE LA PAROLE À LA STRUCTURATION D'UNE ACTION COLLECTIVE

Séminaire 2 | 2 et 3 juin 2022

Nos postures d'intervention adaptées à la **pédagogie de l'engagement**

- Acquérir de l'outillage méthodologique pour développer le DPA : la roue du DPA (Développement du Pouvoir d'Agir)
- Observer et développer les postures adaptées à l'accompagnement DPA



Les objectifs de ce deuxième séminaire



DPA : Appréhender le DPA par processus

- ❑ Une vision schématique de processus d'accompagnement d'une démarche collective du Développement du Pouvoir d'Agir. Appréhender la phase d'écoute, la phase de groupe, la phase de l'action dans l'espace public.

La notion d'aller-vers (Jérôme Guillet)

- ❑ Notion d'aller-vers (L'aller-vers, une pratique de terrain comme une surface de travail populaire).
- ❑ Des passants aux habitants : L'enquête de territoire pour des solutions endogènes.



Observer les postures associées en cohérence avec le DPA

- ❑ Travail sur les différentes postures : médiateur, animateur, passeur ou facilitateur, organisateur (utilisation du kit DPAJ UR CSX PDL).





1^{ère} partie de la matinée - 9h30

- 15 mn Bienvenue | Les ambitions de ce nouveau séminaire | Quelques informations pratiques
- 1 h Retour sur votre mission pendant l'inter-séminaire.

Pause 15 mn

2^{ème} partie de la matinée - 11h00

- 30 mn Ré immersion dans le Pouvoir d'agir : les points de convergence dans les différents courants
- 45 mn DPA : Un processus d'accompagnement : la célèbre roue ! Regard général sur la roue, en détail sur la phase d'écoute, la suite demain matin.



Quelques petits **détails d'organisation** de la formation-action



Horaires :

9H30 – 12H30
13H30 – 17H30

Les repas (sur place)

12H30 – 13h30

Se repérer dans les différents lieux:

Carte dans votre pochette

Pour aller d'un espace de travail à un autre : Une couleur sur votre badge, l'affichage au powerpoint ou bien encore votre accompagnateur de structure

Une information administrative sur la formation, une absence, un document à signer, ...

formation.paysdelaloire@centres-sociaux.fr

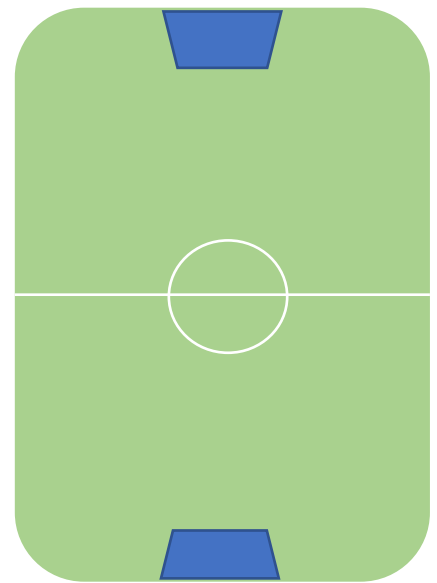
Sur le plan pédagogique, une aide, un soutien particulier : votre accompagnateur de structure pendant toute la formation

Quelques principes :

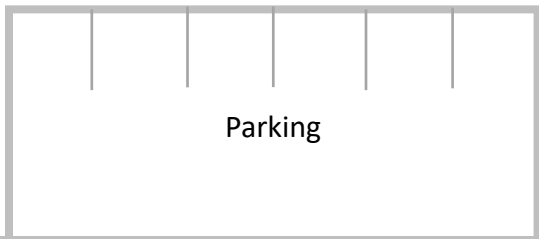
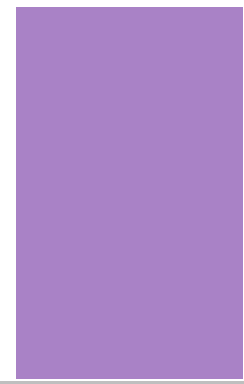
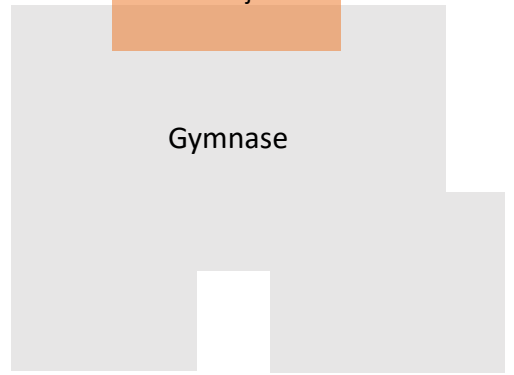
- Ponctualité ;
- Co-responsabilité ;
- Attention aux inégalités de situation,
- Confidentialité ;
- Écoute.

Protocole sanitaire | Référent Covid : Soizic





Salle de convivialité « Corfec »
Accueil tous les jours
Tous les déjeuners



Petite Salle Bleue
19 personnes

Petite Salle Jaune
19 personnes

Un petit coin de la Salle Rose
19 personnes

Salle Rose
Plénière
60 personnes
Salle plénière pour nos regroupements



Petite Salle orange
30 personnes

Petite Salle verte
30 personnes



Votre mission pendant l'inter-séminaire, c'était comment ?



1 h

Un temps pour échanger sur :

Au sein de votre structure

- Ce que vous avez fait ;
- Ce qui a été facilitant et les difficultés rencontrées (organisation, postures de la structure, des collègues ou élus,..) ;
- Les belles énergies ou motivations ou possibilités que vous avez perçues au service du DPA, pour les jeunes, vers d'autres publics, plus globalement dans la structure

Avec les collègues des autres structures, toujours dans la petite salle

- Recherche collective de solution sur la difficulté majeure qui s'est posée à vous pendant cette mission.



ANIMATION :

1. Par structure : Réfléchir et remplir le support de restitution

15min

2. Avec les autres structures de votre salle : Partage de votre bilan sur vos missions

30min

3. Avec les autres structures de votre salle :

Recherche collective de solution sur la difficulté majeure qui s'est posée à vous pendant cette mission

15min

The image shows a digital workshop template with a Super Mario Bros. theme. At the top left, there are four colored squares with the letters 'D', 'P', 'A', and 'J'. In the top right corner, there are three small portrait photos of people. The main content area is a light blue background with several text boxes:

- STRUCTURE :** A large white box with a black border containing the text "RAPPEL DE VOTRE MISSION INTER-SÉMINAIRE :".
- Ce que vous avez fait :** A white box with a black border.
- Mission accomplie ?** A white box with a black border containing the text "Mission accomplie ?" and three checkboxes: Oui, Presque, Pas encore.
- Ce qui a été facilitant :** A white box with a black border containing the text "Ce qui a été facilitant : (Organisation, postures de la structure, des collègues, des élus...)" and a small icon of a red mushroom.
- Les difficultés rencontrées :** A white box with a black border containing the text "Les difficultés rencontrées : (Organisation, postures de la structure, des collègues, des élus...)" and a small icon of a Goomba enemy.
- Les belles énergies, motivations ou possibilités que vous avez perçues :** A white box with a black border containing the text "Les belles énergies, motivations ou possibilités que vous avez perçues :" and a small yellow star icon.
- Quelle(s) solution(s) sur les difficultés rencontrées :** A white box with a black border containing the text "Quelle(s) solution(s) sur les difficultés rencontrées : Avec les collègues des autres structures" and a small icon of a question mark block.

The bottom of the template features a brick floor with a castle on the left, a green pipe in the center, and a Goomba enemy on the right. A red flag on the right says "POUVOIR D'AGIR".



Le Pouvoir d'Agir, les **points de convergence**



Le Pouvoir d'Agir s'inscrit dans un principe d'égalité, entre les personnes (sans discrimination de jeunesse, d'âge, de culture) :

Les personnes ont des **ressources** sur lesquelles il est nécessaire de s'appuyer (elles ne sont pas en « carences » ou à « réparer »!).

« Personne n'éduque autrui, personne ne s'éduque seul, les hommes s'éduquent ensemble » Freire.

Le Pouvoir d'Agir s'inscrit dans une volonté d'action / de pragmatisme :

L'importance de définir **des objectifs concrets** de transformation.

« L'action est à l'organisation ce que l'oxygène est au corps humain » Chambers.

L'importance des mobilisations individuelles et collectives pour changer les choses.



Le Pouvoir d'Agir, les points de convergence



Le Pouvoir d'Agir associe pouvoir et démocratie :

Il y a **DU** pouvoir dans nos sociétés démocratiques, il faut en comprendre la répartition et savoir organiser les relations entre les détenteurs de pouvoir. Il ne s'agit donc pas de conquérir le pouvoir politique mais de gagner du pouvoir sur sa vie et son environnement et au-delà, d'accroître les possibilités d'action de la société civile (société civile forte, citoyenneté active).

Le Pouvoir d'Agir a une finalité : Construire une société plus juste.

Avec l'idée qu'il faut **agir à la fois sur les personnes, les groupes** (émancipation individuelle et collective) **et le système dans son ensemble** (transformation sociale).

Une vision du Pouvoir d'Agir qui diffère des idées suivantes :

- Il faut seulement changer le système (c'est lui qui produit l'injustice sociale) ;
- Il faut changer les gens



DÉVELOPPEMENT DU POUVOIR D'AGIR

Un processus d'accompagnement d'une démarche collective



- ❑ Acquérir de l'outillage méthodologique pour développer le Pouvoir d'Agir



Pas de recette miracle...



Mais quelques étapes...

1. Quel est le **problème** ici et maintenant ?
2. Qu'en pensent les personnes **concernées** ?
3. Dans cette situation, **qui veut changer quoi et pourquoi** ?
4. Qu'est-ce qui est possible de **faire ici et maintenant** ?
5. Qu'est-ce **qui a été tenté** et **quels enseignements** pouvons-nous en tirer ?

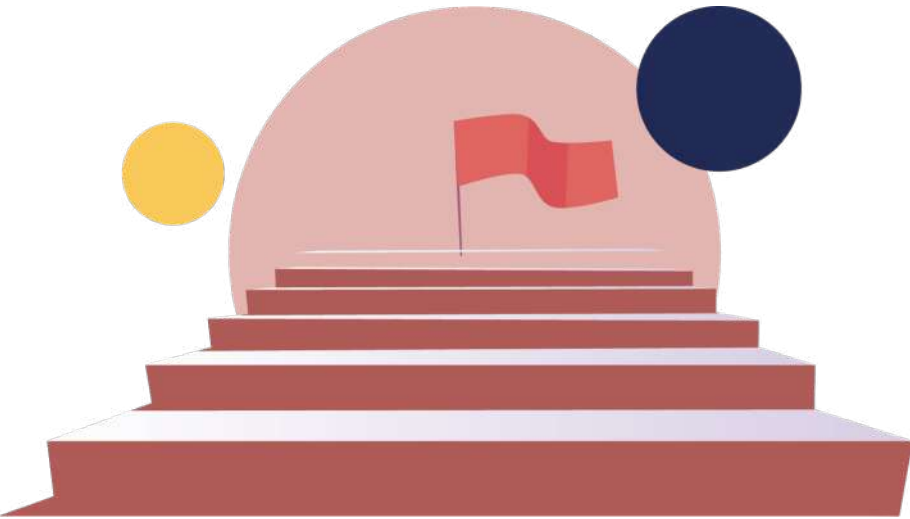
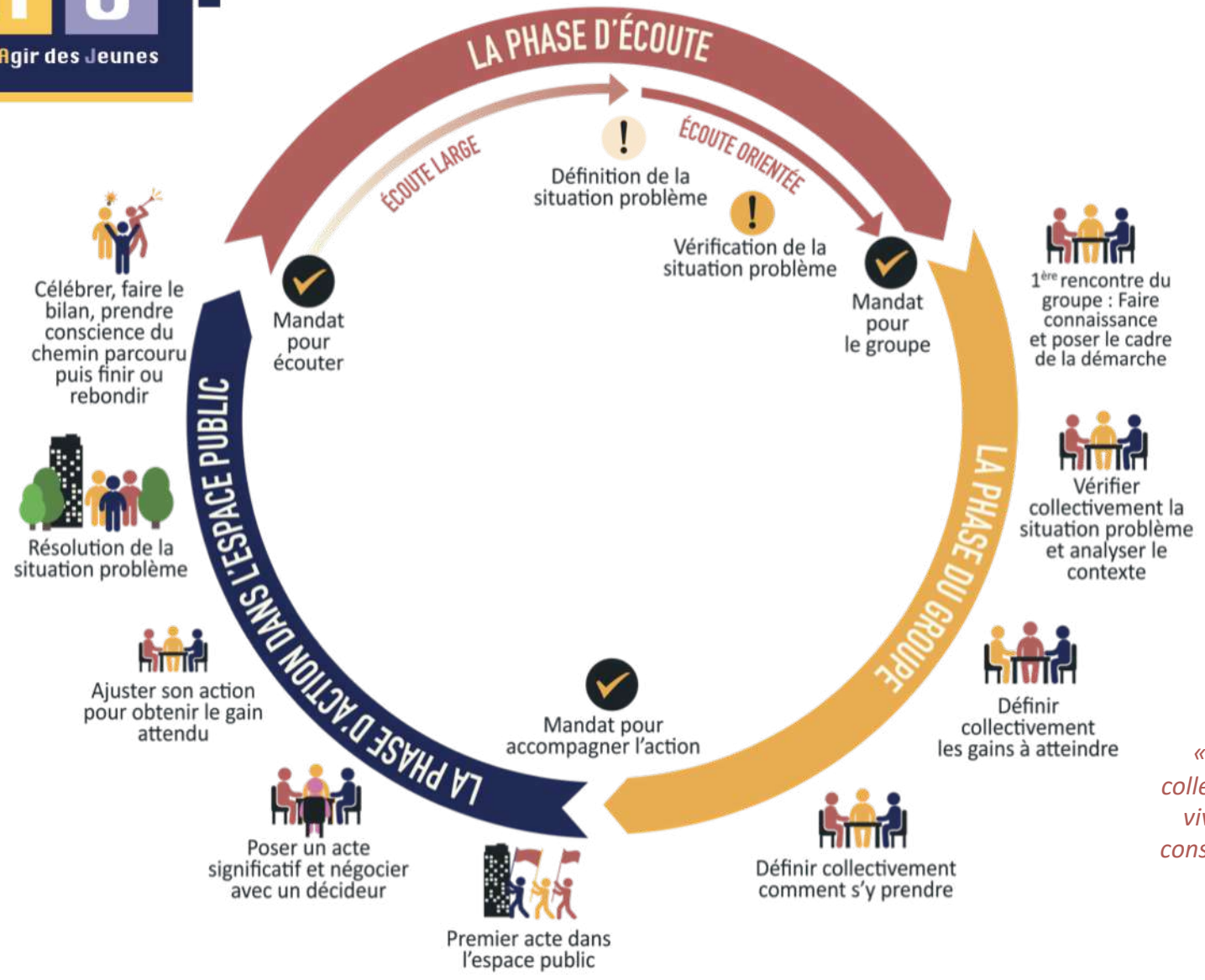


Schéma simplifié d'un processus



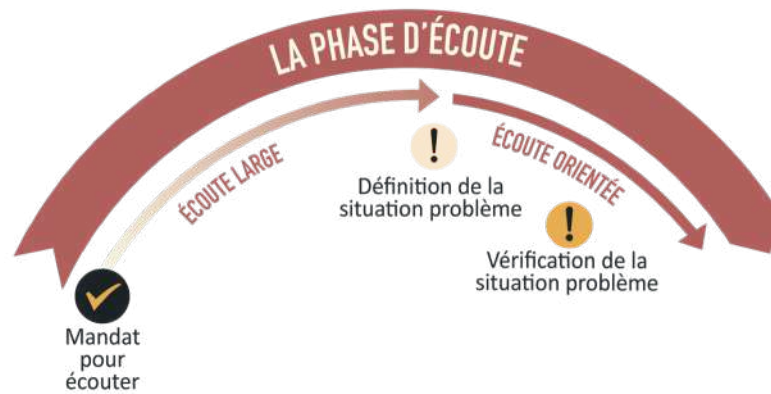
« La conscientisation est une dynamique collective qui conduit un ensemble d'individus vivant la même situation [...] à en devenir conscient et à s'en affranchir en se définissant un projet commun. »

Bernard Dumas et Michel Séguier

Largement inspiré de la démarche FAVE développée par l'URACS



La phase d'écoute



L'écoute large :

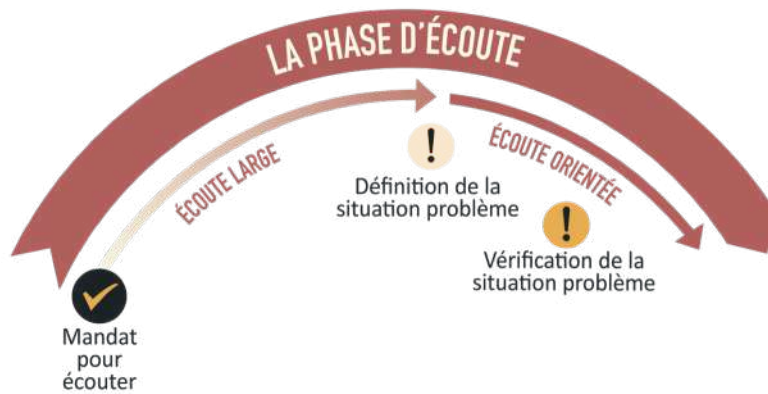
L'écoute large permet à la structure de tendre l'oreille et d'être **réceptive aux situations qui posent problème aux jeunes**, et qui ne sont pas habituellement écoutées dans la mesure où elles peuvent ne pas concerner directement votre structure.

En étant à l'écoute des situations qui posent problème aux jeunes, notre structure se décentre de sa propre action. Elle se positionne comme une structure qui accompagne les jeunes vers leur **émancipation**. La résolution du problème soulevé ne concernera peut-être pas l'action classique de notre structure !

Faire de l'« **écoute large** » doit être **acceptée par l'ensemble de la structure**. C'est sa posture qui est en jeu vis-à-vis des jeunes. Il s'agit alors de vérifier auprès de l'ensemble des acteurs de la structure si un **mandat*** pour le faire est souhaité !

** Dans ce processus, le mandat est la formalisation d'une « autorisation à agir » donnée à l'animateur, qui agit dans le cadre d'un projet politique et technique. Le mandat est à vérifier et interroger au fil des différentes étapes.*

La phase d'écoute



La situation problème ou sociale insatisfaisante :

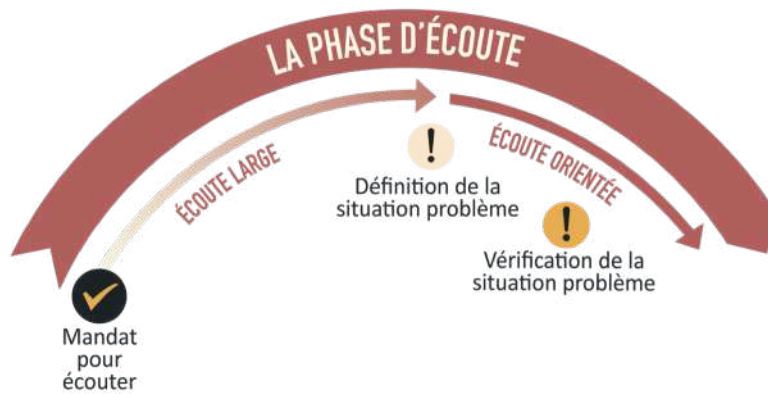
- Les besoins, colères et intérêts des jeunes sont des moteurs de mobilisation.
- L'écoute large** permet de recueillir, auprès des jeunes, une ou plusieurs **situations problèmes ou sociales insatisfaisantes**.
- C'est à partir de cette situation que pourra s'élaborer une **action collective**.

Critères pour identifier une situation problème :

- Elle est **définie par les jeunes concernés eux-mêmes avec leurs mots** (« moi, je n'arrive pas ... »).
- Elle est **concrète** (décrite par des faits vécus).
- Elle est **actuelle** (elle s'inscrit dans le quotidien, le présent).
- Les **jeunes sont prêts à se mobiliser pour agir dessus**.



La phase d'écoute



L'écoute orientée :

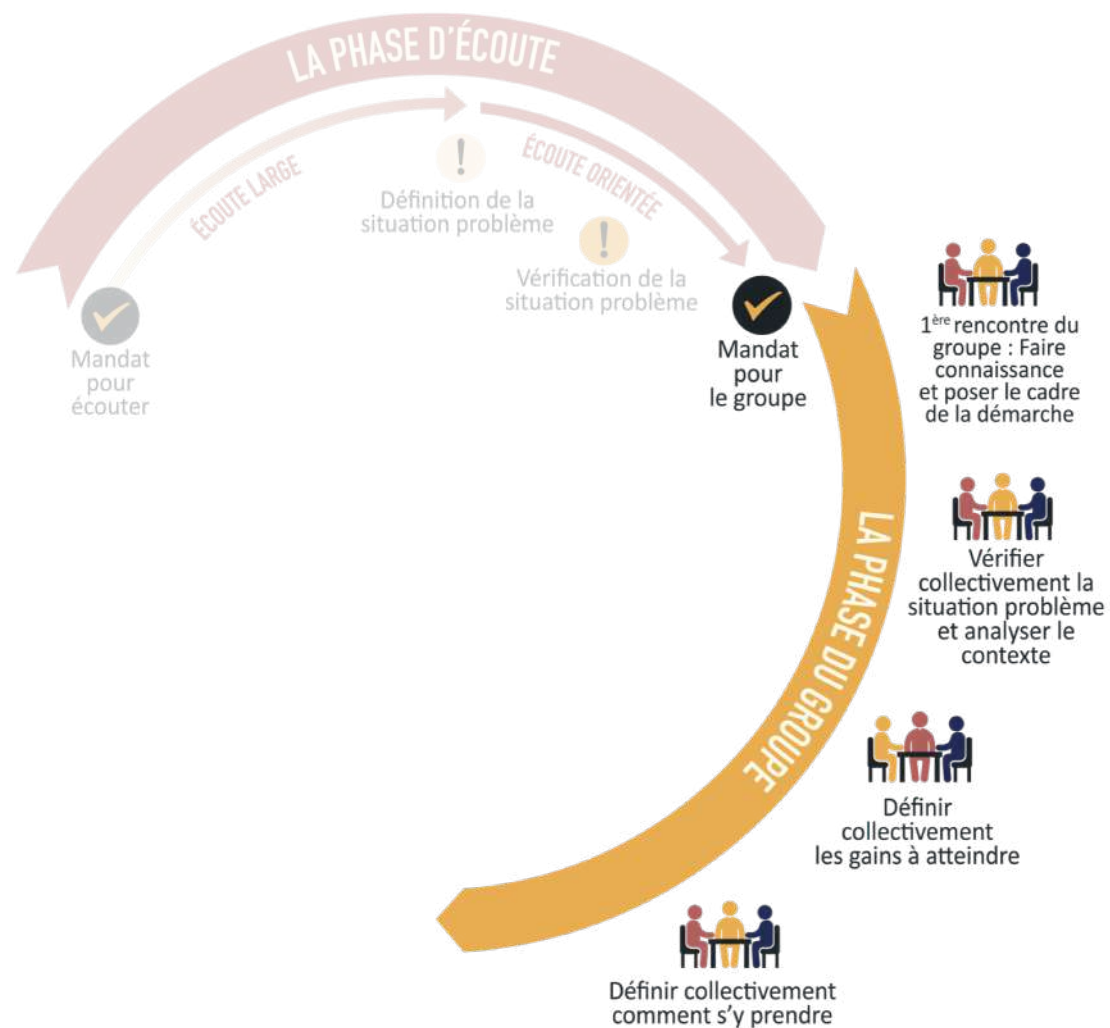
Lorsqu'une situation-problème est repérée, les acteurs (bénévoles, salariés) passent à une seconde étape, celle de **l'écoute orientée**.

Dans le cadre de celle-ci, il s'agit de **vérifier si la situation-problème concerne plusieurs jeunes** et surtout de voir si un **groupe est prêt à se mobiliser pour tenter d'agir dessus**. Si ce n'est pas le cas, les acteurs abandonnent. En aucun cas, ils ne doivent faire *pour* les jeunes dans le cadre d'une Action visant à développer le Pouvoir d'Agir !

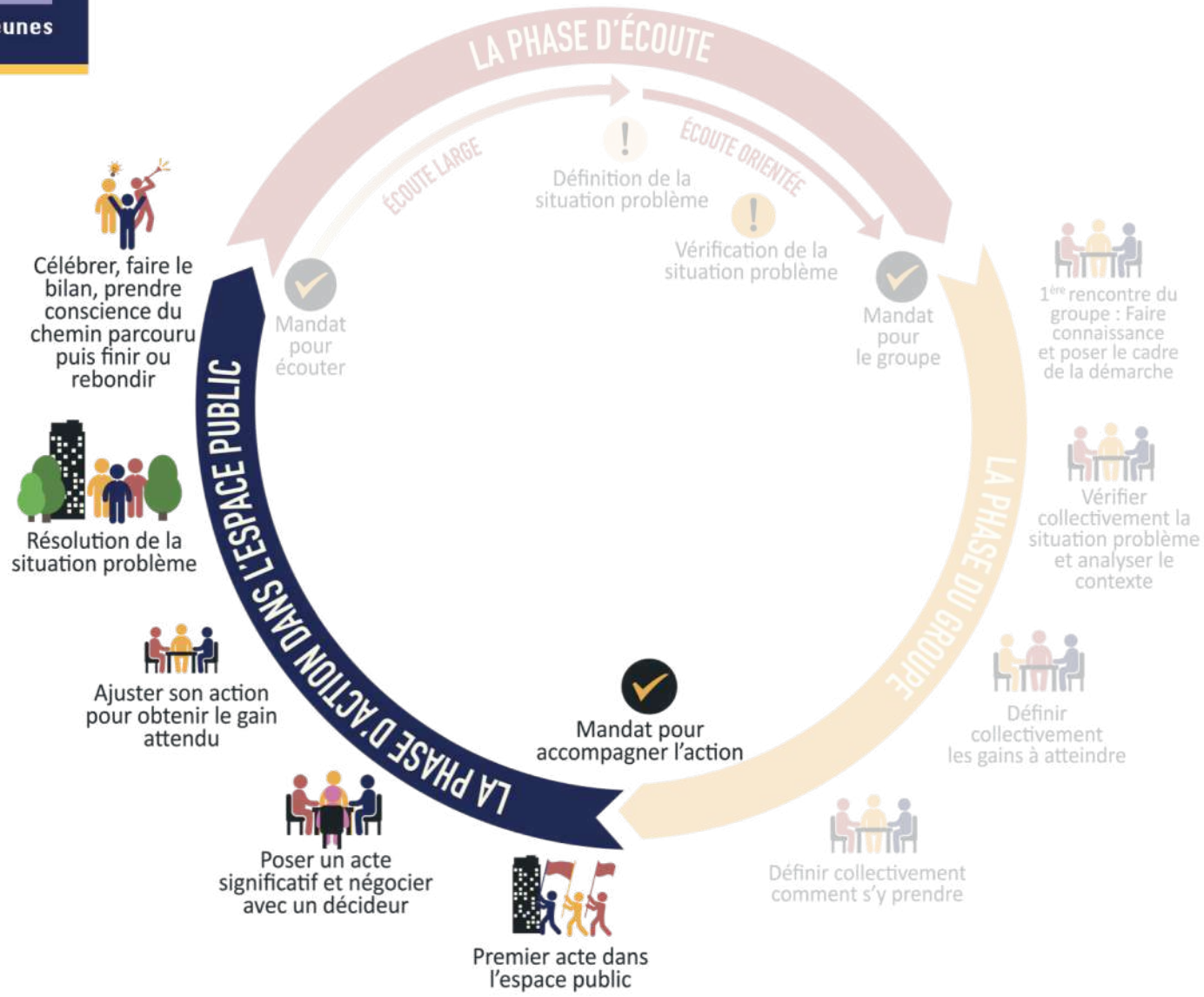
Une fois la situation-problème confirmée et qu'un groupe de jeunes est prêt à se mobiliser, l'animateur doit à nouveau vérifier s'il a un **mandat : celui du groupe**.



La phase du groupe



La phase d'action dans l'espace public





Au programme cet après-midi :



45 mn

Pour engager de l'écoute large, allons vers : **Réalisez la carte d'écoute de votre territoire !**

3 h

La notion **d'Aller-Vers** par **Jérôme Guillet** :

- L'Aller-Vers, une pratique de terrain comme une surface de travail populaire.
- Des passants aux habitants : L'enquête de territoire pour des solutions « endogènes ».





45 min

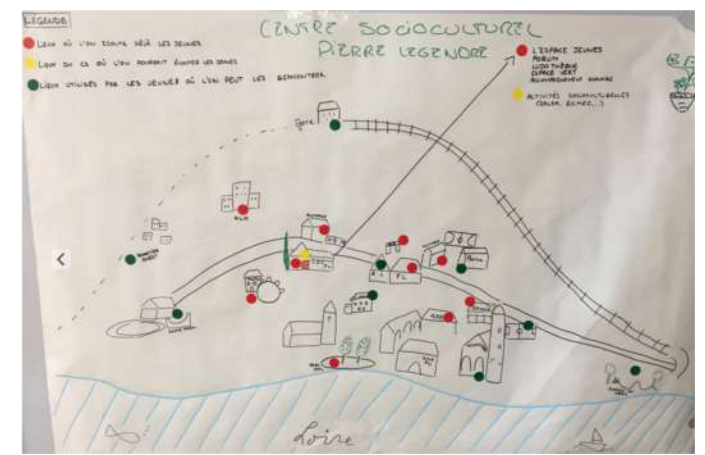
Par structure, sur un paperboard, dessiner une carte avec les éléments suivants (nommer votre territoire) :

- ❑ Les contours de votre territoires (quartier, village, ville...)
- ❑ Les éléments structurant votre territoire (fleuve, mer, grands immeubles, écoles, collèges, espaces commerciaux, salle de sport,....)
- ❑ Votre structure.

Identifiez et placez ensuite des gommettes sur ...

- Les lieux où vous écoutez déjà les jeunes ;
- Les lieux déjà investis par la structure où vous n'écoutez pas encore les jeunes, alors que ce serait chouette de le faire ;
- Les lieux fréquentés (utilisés par les jeunes) non investis par la structure où vous pourriez les rencontrer pour les écouter.

Ces lieux identifiés seront des points d'appui dans le travail d'inter-séminaire





La notion d'Aller-Vers | Jérôme Guillet

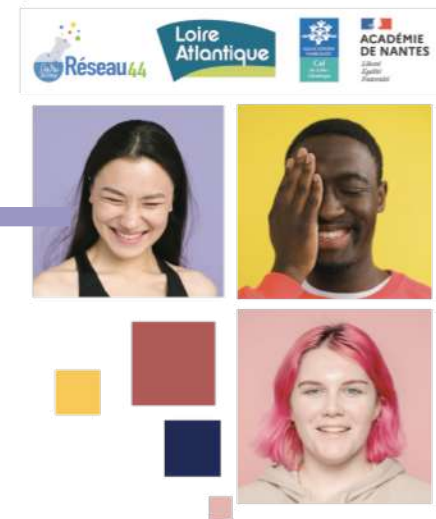
- ❑ L'aller-vers, une pratique de terrain comme une surface de travail populaire ;
- ❑ Des passants aux habitants : L'enquête de territoire pour des solutions endogènes.



4^{ème} jour



Au programme de la matinée



- 1h* Pour mieux cerner, s'appropriier chacune des étapes de la roue « processus d'accompagnement»
- 45 mn* Restitution des travaux de groupe (présentation des éléments essentiels en 15 mn par étape)
- 15 mn* **Pause**
- 1h* Tout est question de posture



Pour mieux cerner les étapes de la roue



1 h

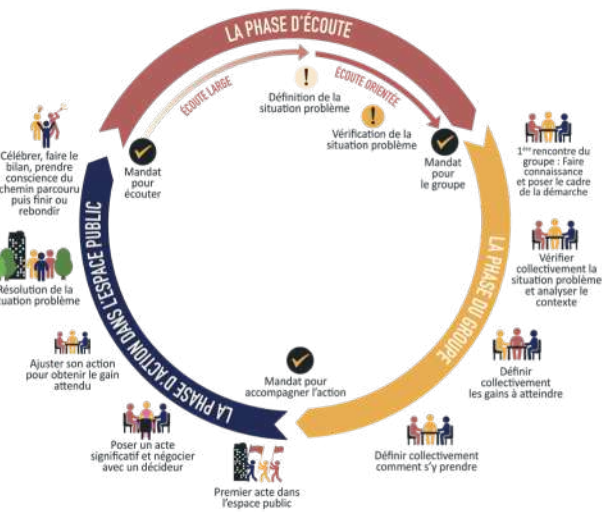
Vous allez vous répartir en 3 groupes, en fonction de la phase de la roue que vous souhaitez approfondir ;

- Groupe 1** : Phase d'écoute (salle orange) avec Marion et Tifenn
 - Groupe 2** : Phase du groupe (salle verte) avec Jacques et Anne
 - Groupe 3** : Phase d'action dans l'espace public (salle bleu) avec Luc et Valérie
- Vous retrouvez sur la porte de la salle l'étape du schéma choisi

À l'aide des supports à disposition, vous allez créer sur un paperboard votre propre synthèse (forme possible : carte mentale, schéma, phrases clés,...) 15 mn maxi de présentation

Les supports à disposition :

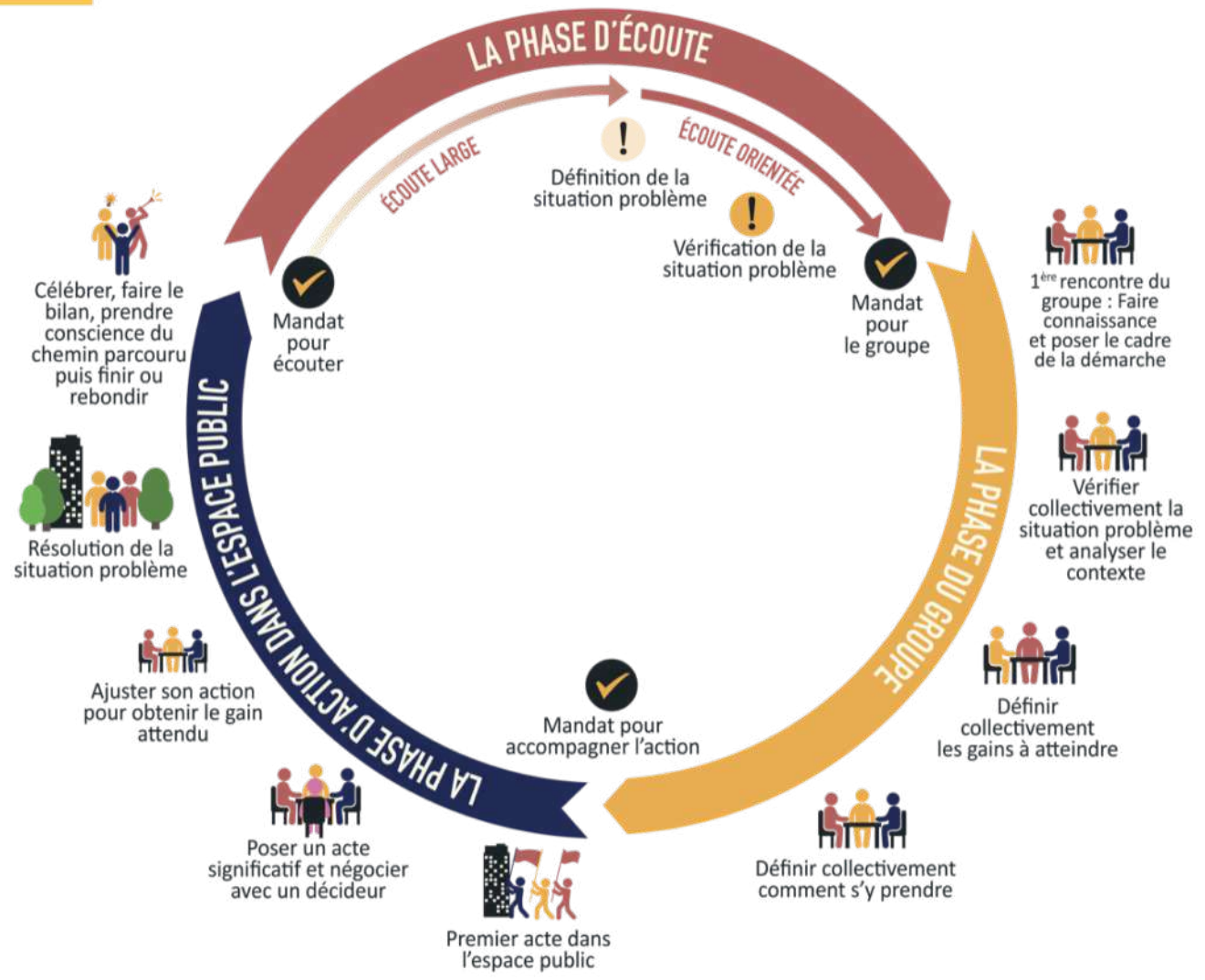
- Les slides dans votre dossier ;
- Le livret D.P.A.J. :
 - Phase d'écoute : Page 29-36
 - Phase de groupe : Page 37 à 45
 - Phase d'action : Page 47 à 53



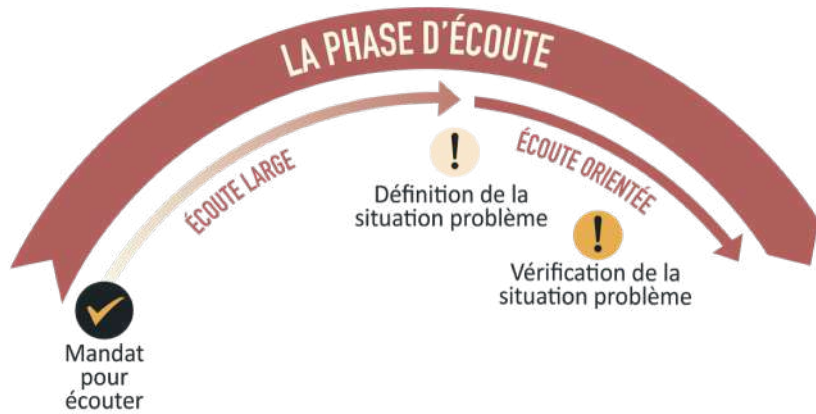
Plus de détails sur les 3 phases de la roue DPA



Schéma simplifié de la démarche DPA



La phase d'écoute, une étape de **conscientisation**



Étape 1 : Entrer en relation

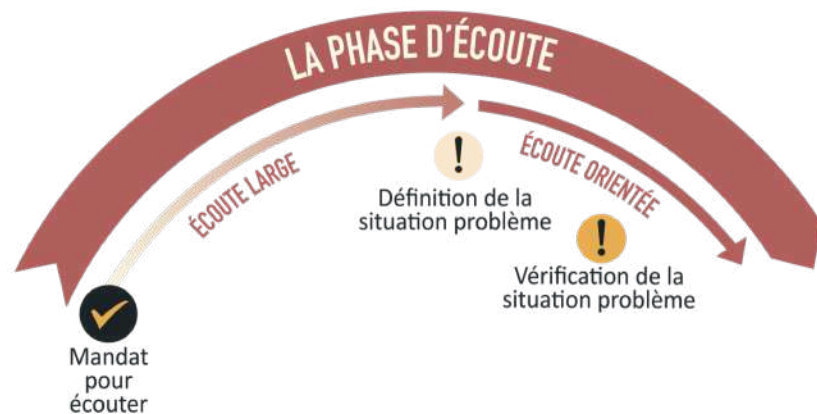
- Il s'agit d'entrer en relation tout en **gardant la « juste distance »** ;
 - On ne se livre pas au-delà de ce qui est possible pour soi (mais on se livre un peu, on entre en relation).
 - Ce que me dit la personne est son affaire, pas la mienne.
- J'évite les « projections ».**

Le type de questions que l'on peut poser :

*Comment allez-vous ? Comment va la vie dans le quartier ? Comment vous sentez-vous ici ? ...
Et moi... (se livrer aussi un peu – parler de soi pour être dans une relation équitable : une personne face à une personne¹)*

¹ En référence à la méthode « One to one » de Saul Alinski - Manuel de l'animateur social, Une action directe de non violence, 1971

La phase d'écoute



L'écoute large :

L'écoute large permet à la structure de tendre l'oreille et d'être **réceptive aux situations qui posent problème aux jeunes**, et qui ne sont pas habituellement écoutées dans la mesure où elles peuvent ne pas concerner directement votre structure.

En étant à l'écoute des situations qui posent problème aux jeunes, notre structure se décentre de sa propre action. Elle se positionne comme une structure qui accompagne les jeunes vers leur **émancipation**. La résolution du problème soulevé ne concernera peut-être pas l'action classique de notre structure !

Faire de l'« **écoute large** » doit être **accepté par l'ensemble de la structure**. C'est sa posture qui est en jeu vis-à-vis des jeunes. Il s'agit alors de vérifier auprès de l'ensemble des acteurs de la structure si un **mandat*** pour le faire est souhaité !

** Dans ce processus, le mandat est la formalisation d'une « autorisation à agir » donnée à l'animateur, qui agit dans le cadre d'un projet politique et technique. Le mandat est à vérifier et interroger au fil des différentes étapes.*





La phase d'écoute, une étape de **conscientisation**



Étape 2 : Identifier la situation-problème - la conscience individuelle

La conscientisation selon Paulo Freire est un processus par lequel des femmes et des hommes des couches populaires s'éveillent à leur réalité socioculturelle, repèrent pour les dépasser les aliénations et les contraintes auxquelles ils sont soumis, s'affirment en tant que sujets acteurs de leur devenir et conscients de leur histoire.

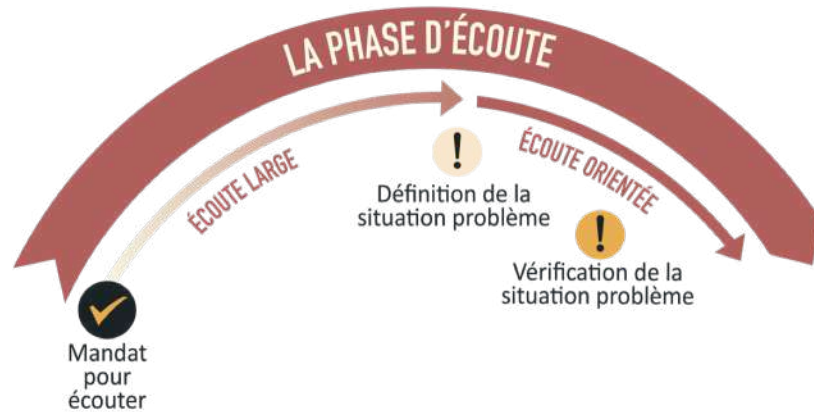
Le type de questions que l'on peut poser :

- J'ai entendu que ... j'ai l'impression que ... j'ai ressenti que ...
- Pouvez-vous expliquer votre situation ?
- Qu'est-ce qui vous pose problème / difficulté ?
- En quoi ça pose problème / difficulté ?
- Vous êtes en colère ? Indigné ? Gêné ? ...
- Qu'est-ce que vous avez déjà fait par rapport à cette situation ? Avez-vous entrepris des démarches par rapport à cette situation ?
- ...

Si la personne dit « je veux m'en sortir », « je ne veux plus subir cette situation » alors...



La phase d'écoute



La situation-problème ou sociale insatisfaisante :

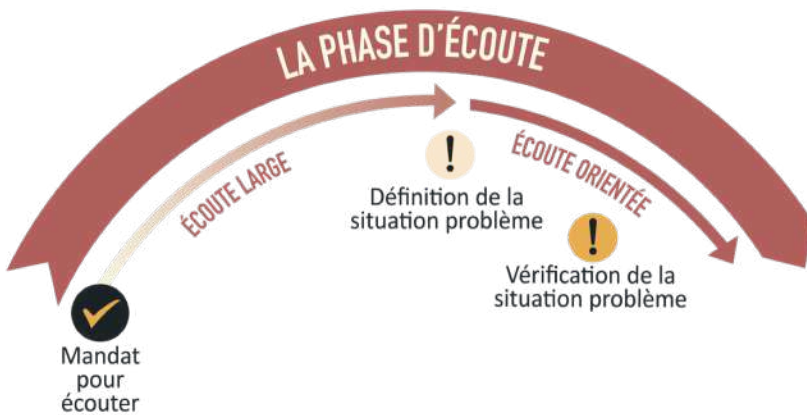
- Les besoins, colères et intérêts des jeunes sont des moteurs de mobilisation.
- L'écoute large** permet de recueillir, auprès des jeunes, une ou plusieurs **situations-problèmes ou sociales insatisfaisantes**.
- C'est à partir de cette situation que pourra s'élaborer une **action collective**.

Critères pour identifier une situation-problème :

- Elle est **définie par les jeunes concernés eux-mêmes avec leurs mots** (« moi, je n'arrive pas ... »).
- Elle est **concrète** (décrite par des faits vécus).
- Elle est **actuelle** (elle s'inscrit dans le quotidien, le présent).
- Les **jeunes sont prêts à se mobiliser pour agir dessus**.



La phase d'écoute



L'écoute orientée :

Lorsqu'une situation-problème est repérée, les acteurs (bénévoles, salariés) passent à une seconde étape, celle de **l'écoute orientée**.

Dans le cadre de celle-ci, il s'agit de **vérifier si la situation-problème concerne plusieurs jeunes** et surtout de voir si un **groupe est prêt à se mobiliser pour tenter d'agir dessus**. Si ce n'est pas le cas, les acteurs abandonnent. En aucun cas, ils ne doivent faire *pour* les jeunes dans le cadre d'une Action visant à développer le Pouvoir d'Agir!

Une fois la situation-problème confirmée et qu'un groupe de jeunes est prêt à se mobiliser, l'animateur doit à nouveau vérifier s'il a un **mandat : celui du groupe**.





La phase d'écoute, une étape de **conscientisation**



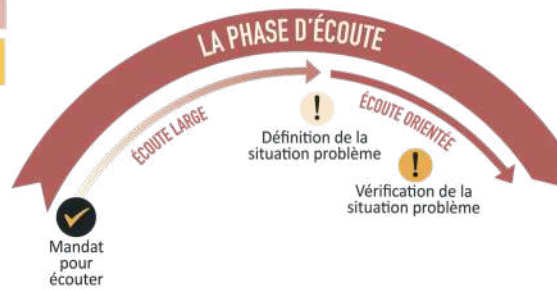
Étape 3 : Avec d'autres, la conscience collective

- ❑ Attention, **l'envie de passer en collectif est la condition nécessaire à l'organisation d'une première rencontre** ... autrement dit, si la personne n'est pas motivée pour le temps collectif, on arrête là !
- ❑ Si la personne est d'accord pour partager avec d'autres sur la situation-problème – si la personne est prête à se battre pour que la situation change, elle peut mobiliser elle-même d'autres personnes pour constituer **un « groupe moteur », fait de plusieurs personnes prêtes à se retrouver pour essayer d'agir sur la situation-problème.**
- ❑ Vous expliquez aussi **votre rôle, celui de votre structure** : L'accompagnement et ses limites, les possibles et impossibles pour votre structure. Concrètement, vos capacités d'animation de réunion, la possibilité d'utiliser une salle du Centre Social, le projet qui vise à accompagner les projets des habitants...

Le type de questions que l'on peut poser :

- ❑ Souhaitez-vous que l'on en parle à plusieurs ? ... que l'on se réunisse ?
- ❑ Pensez-vous que d'autres jeunes rencontrent le même problème / la même difficulté ?
- ❑ Connaissez-vous d'autres jeunes dans la même situation que vous ?
- ❑ En avez-vous parlé avec d'autres ?
- ❑ Le problème / la difficulté est-elle partagée par d'autres jeunes ?
- ❑ Il semblerait que d'autres doivent se poser les mêmes questions...
- ❑ Et la constitution d'un collectif ?
- ❑ Et si on constituait un groupe pour voir ce que l'on peut faire ?
- ❑ Si on s'organise ensemble, on pourrait peut-être trouver des solutions, agir sur la situation...
- ❑ À plusieurs, on a plus de chances de pouvoir changer les choses.
- ❑ Tout seul, vous n'arriverez pas à aboutir – il serait peut-être intéressant de se rassembler avec d'autres jeunes dans la même situation afin d'avoir plus de poids, qu'en pensez-vous ?
- ❑ Puisque vous êtes motivés, on se retrouve quand ? Où ?
- ❑ Vous cherchez à mobiliser d'autres jeunes concernés ?
- ❑ Je peux prendre vos coordonnées pour que nous restions en relation ?





La phase d'écoute, une étape de **conscientisation**



Étape 4 : La conscience sociale et politique lorsque le groupe se retrouve

De la prise de conscience **individuelle, collective, sociale et politique**, naît la **mobilisation**

Le type de questions que l'on va se poser ensemble :

- D'où vient le problème ? Qui est concerné par le problème ? (La commune ?, l'État ?, l'Office HLM ?, ...).
- Nous sommes quelques-uns à nous retrouver qui d'autre pourrait être concerné dans notre quartier ? territoire ?
- Est-ce que ça n'arrive que chez nous ?
- Sur quoi faut-il agir / sur qui faut-il agir pour que les choses changent ?



La phase de groupe



La composition du groupe moteur :

Pour qu'un collectif fonctionne correctement (capacité de concevoir, d'agir ensemble), on admet généralement que le **nombre optimal se situe entre 8 et 12 personnes.**

La responsabilité de l'animateur est de **garantir, autant que possible, les conditions de réussite du groupe.** Pour cela, dans la phase d'écoute et de conscientisation, il doit veiller à ce qu'un groupe d'une taille suffisante se mette en place. L'objectif minimum : **8 personnes !**

En effet, lorsqu'un groupe démarre à 5 - 6 personnes, que l'une ou l'autre le quitte – on se retrouve alors bien souvent avec un groupe trop restreint pour avancer. Il est donc important de veiller à la création d'un **groupe « moteur » capable de porter un projet – même si un ou deux membres le quittent !**

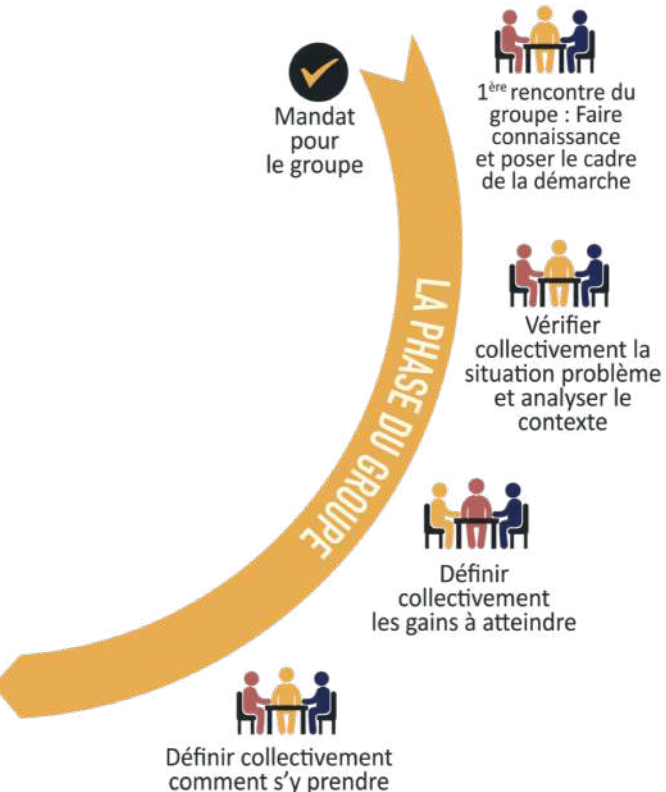
Les premières personnes engagées sont bien souvent **les mieux placées pour mobiliser d'autres personnes** – l'animateur a alors pour rôle de veiller à ce que les motivations d'engagement des nouvelles personnes **sont en lien avec la volonté d'agir sur la situation-problème.**

Lorsque ce n'est pas le cas, la personne s'engage pour de « fausses » raisons et ne va pas pouvoir contribuer au projet collectif.

Un groupe moteur c'est :

- des personnes qui ont la même vision de la situation-problème.
- des **personnes concernées** par la situation-problème (eux-mêmes, leur entourage familial ...) - attention au risque de «passager clandestin» (une personne militante qui défend d'autres intérêts que ceux d'agir sur la situation-problème).
- des personnes **qui veulent agir** pour changer les choses (des personnes concernées).

Si ces trois conditions sont réunies, vous êtes prêts à passer à la phase du collectif.



La phase de **groupe**



Les missions du groupe :



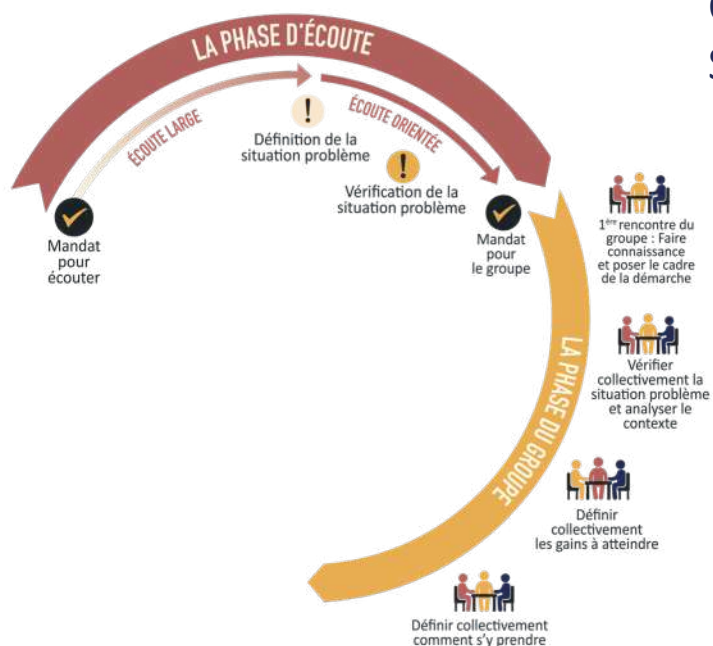
1. Le groupe se retrouve pour **discuter, analyser, vérifier la situation-problème.**
2. Il s'agit ensuite d'**analyser le contexte de cette situation** :
Qui sont les alliés ? / Quels sont les leviers ? / Quels sont les freins ?
3. Il **définit les gains à atteindre** en agissant sur cette situation : *Qu'est-ce que le groupe a à y gagner ? Qu'est-ce que la collectivité a à y gagner ?*
4. Il **définit la ou les actions à mener** :
Comment s'y prendre ? la stratégie, les choix d'actions...
5. Enfin, le groupe **planifie son projet.**

Le rôle de l'animateur est de dynamiser cette phase et de la permettre logistiquement (prêt de salle par exemple).

Le mandat pour passer en groupe



L'animateur social doit être autorisé par sa structure (direction/CA) à engager le passage en groupe sur la situation-problème repérée. C'est cette situation-problème qui peut poser problème au Centre Social (porteur de conflit par exemple).



Ce mandat précise par écrit :

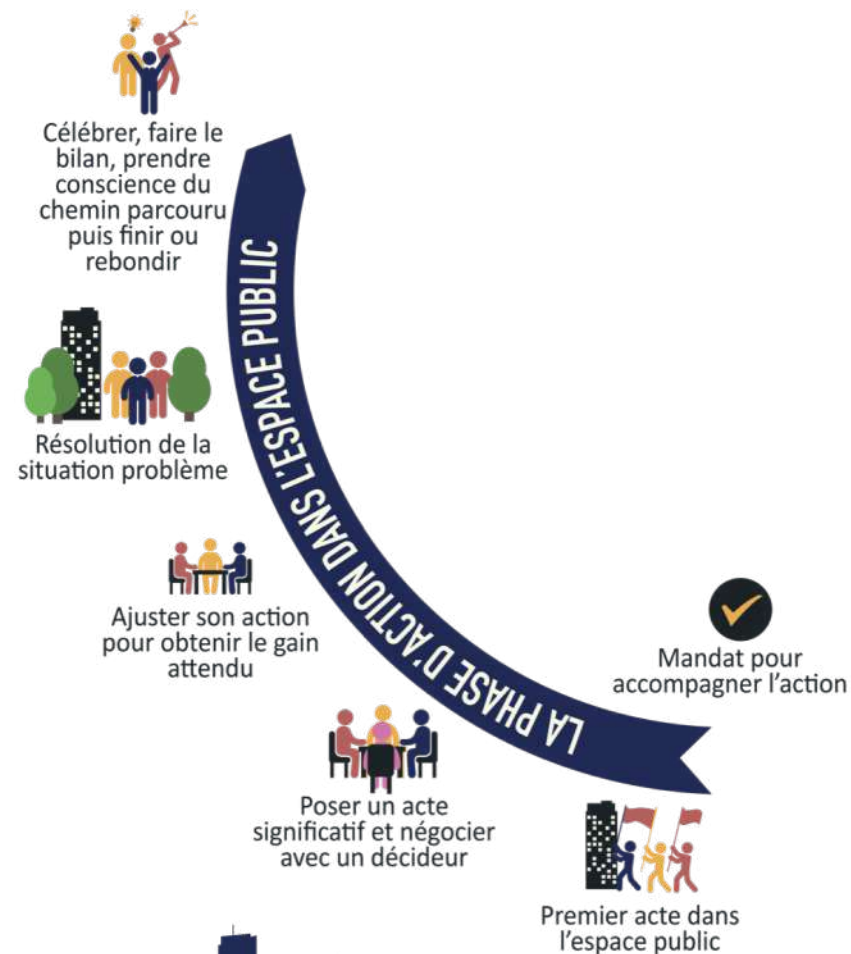
- Le passage en groupe comme autorisé ;
- Un volume horaire (repères) et une durée (pour 3 mois, un an) ;
- Les contours de ce qui sera travaillé : les limites également de ce qui ne sera pas travaillé (si prise de pouvoir par quelques personnes, si la démarche qui tourne dans dimensions de violence, ...) ;
- Les modalités de rendu régulier (en réunion d'équipe, en lien avec la direction, en C.A ...).

Si la structure pose l'action collective à visée émancipatrice comme importante, alors ce mandat doit être anticipé. Nous découpons cela de façon un peu « mécanique ». Il est important d'anticiper ces mandats pour faciliter la mise en œuvre de l'action collective.





Le mandat pour passer en groupe



1- C'est quoi l'espace public ?

Le terme public renvoie au fait que jusqu'à présent seuls les membres du groupe dans l'espace privé de leur rencontre travaillaient sur la situation. L'acte significatif qu'ils vont poser va rendre public leur mobilisation. Ce premier acte peut donc très simplement consister par un courrier de demande de rendez-vous avec le décideur.

2 - Un acte significatif = un truc violent ?

La nature de cette action est forcément **non-violente**. Ainsi les modes d'actions utilisées ne porteront pas atteinte à l'intégrité physique et morale de la cible. Le but de ce type d'actions est d'exercer une contrainte tout en sensibilisant l'opinion publique.

La phase d'action dans l'espace public



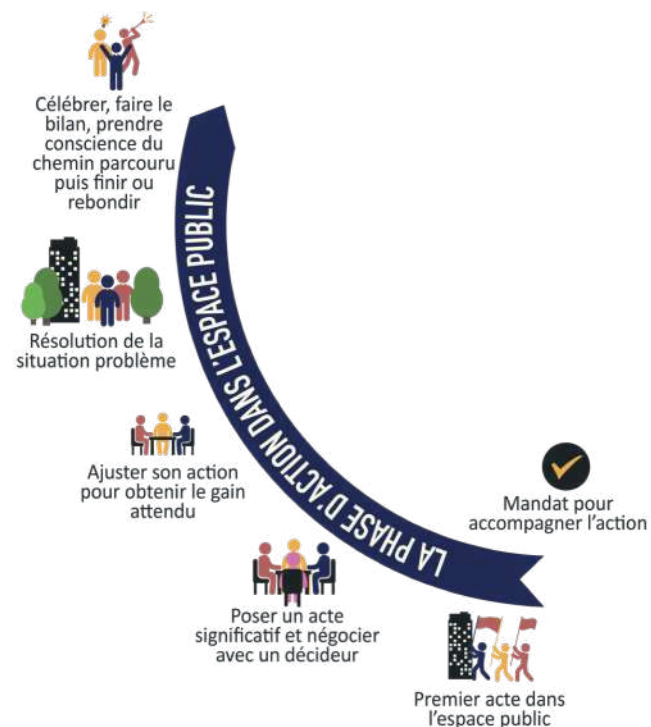
3 - Négocier avec un élu/décideur

Force de l'action non violente + pression de l'opinion publique parce qu'intervention dans l'espace public = **amener la cible à négocier**

Le premier acte peut donc très simplement consister par un courrier de demande de rendez-vous avec le décideur.

À la suite de ce premier acte significatif, **2 possibilités** :

- Le décideur prend une décision qui solutionne la situation-problème ;
- Le décideur n'accorde pas le gain minimal que s'est fixé le groupe mobilisé. Celui-ci se réunit pour décider de la poursuite de l'action.



La phase d'action dans l'espace public



Négocier avec un élu/décideur

En amont, il est nécessaire de préparer la négociation :

- ❑ Répartition des rôles, de la parole, avoir un maximum d'infos pour répondre aux questions, faire un écrit présentant le projet.
- ❑ Savoir ce que l'on est prêt à négocier et ce que l'on ne veut pas négocier : Définir l'objectif maximum (l'idéal), l'objectif minimum et l'objectif réaliste.
- ❑ Se renseigner, connaître son interlocuteur (ses peurs, ses enjeux, ses contraintes, ses représentations, ...) pour préparer son argumentation.
- ❑ Connaître le contexte, l'institution (et sa politique d'action, de financement)... et s'y adapter (s'adapter n'est pas dénaturer le projet).
- ❑ **On peut aussi** : envoyer un dossier de présentation avant, travailler en amont avec le technicien (si possible) pour amener le projet, savoir ce qu'il est possible de demander ...

La présentation de la situation-problème :

- ❑ Présenter votre analyse, votre situation vécue. Il est important de raconter des histoires individuelles courtes pour toucher l'autre au-delà de l'intellect.
- ❑ En quoi est-elle d'intérêt collectif / commun ?
- ❑ En quoi est-elle source d'inégalité / de discrimination ?
- ❑ En quoi concerne-t-elle votre interlocuteur ?

La proposition de solution :

- ❑ Énoncer rapidement votre demande / votre solution, identifier l'intérêt de l'autre / du territoire / des habitants.
- ❑ Proposer une solution gagnant-gagnant (attention, une proposition gagnant-perdant n'est pas acceptable ni pour vous, ni pour votre interlocuteur...).



La phase d'action dans l'espace public



Négocier avec un élu/décideur

La négociation d'un compromis :

- Mettre en évidence la force, le nombre, les retombées médiatiques, les autres partenaires, l'intérêt territorial.
- Exprimer l'objectif attendu – exprimer l'objectif minimum si nécessaire.
- Exprimer clairement les suites que vous donnerez si pas d'accord minimum (votre force consiste dans votre capacité à faire pression).

Et puis parfois ça se joue à l'apéro ou au café, dans les couloirs à la sortie de la réunion.

La finalisation de l'accord

- Ne pas se quitter sans avoir clairement posé les termes de l'accord – les engagements de chacun, les délais, les dates ...
- Poser les modalités de mise en œuvre – *Se revoit-on pour faire un point ?*
- Et après l'accord, on reste en veille, on relance, ...

Alors que pendant l'action c'est « nous contre eux », lors de la négociation c'est « eux à côté de nous ». Alinski



Le mandat pour aller dans l'espace public



- ❑ Avant de passer en groupe, l'animateur a été **autorisé par sa structure** à démarrer un travail collectif avec le groupe en vue d'agir dans l'espace public pour tenter de résoudre la situation-problème.
- ❑ Dans la phase du groupe, le collectif a précisé ses objectifs, sa stratégie et a fait des choix d'action précis. Ces actions peuvent potentiellement mettre la structure en difficulté. L'animateur doit donc, dès que les modalités d'action se précisent, **interpeller la hiérarchie et vérifier son mandat pour accompagner le groupe dans sa phase d'action dans l'espace public.**
- ❑ La structure peut choisir d'accompagner le groupe – tout en posant des limites à cet accompagnement (« *si vous décidez d'agir de la sorte, nous ne vous accompagnerons pas – par contre, dans telles conditions, nous pouvons le faire ..* »).
- ❑ Un groupe peut aussi agir dans l'espace public en n'ayant **plus besoin** de l'animateur.
- ❑ **Quoi qu'il en soit, avant de s'engager dans l'accompagnement d'un groupe qui souhaite agir dans l'espace public, reposer la question du mandat est primordial.**



Le mandat doit être écrit et préciser :

- ❑ l'autorisation de l'accompagnement du groupe dans l'action avec les conditions / limites ;
- ❑ un volume horaire (repères) et une durée (pour 3 mois, un an ...) ;
- ❑ les contours de l'action | *si prise de pouvoir par quelques personnes, si démarche qui tourne dans dimensions de violence, que fait-on ?*
- ❑ les modalités de rendu régulier.

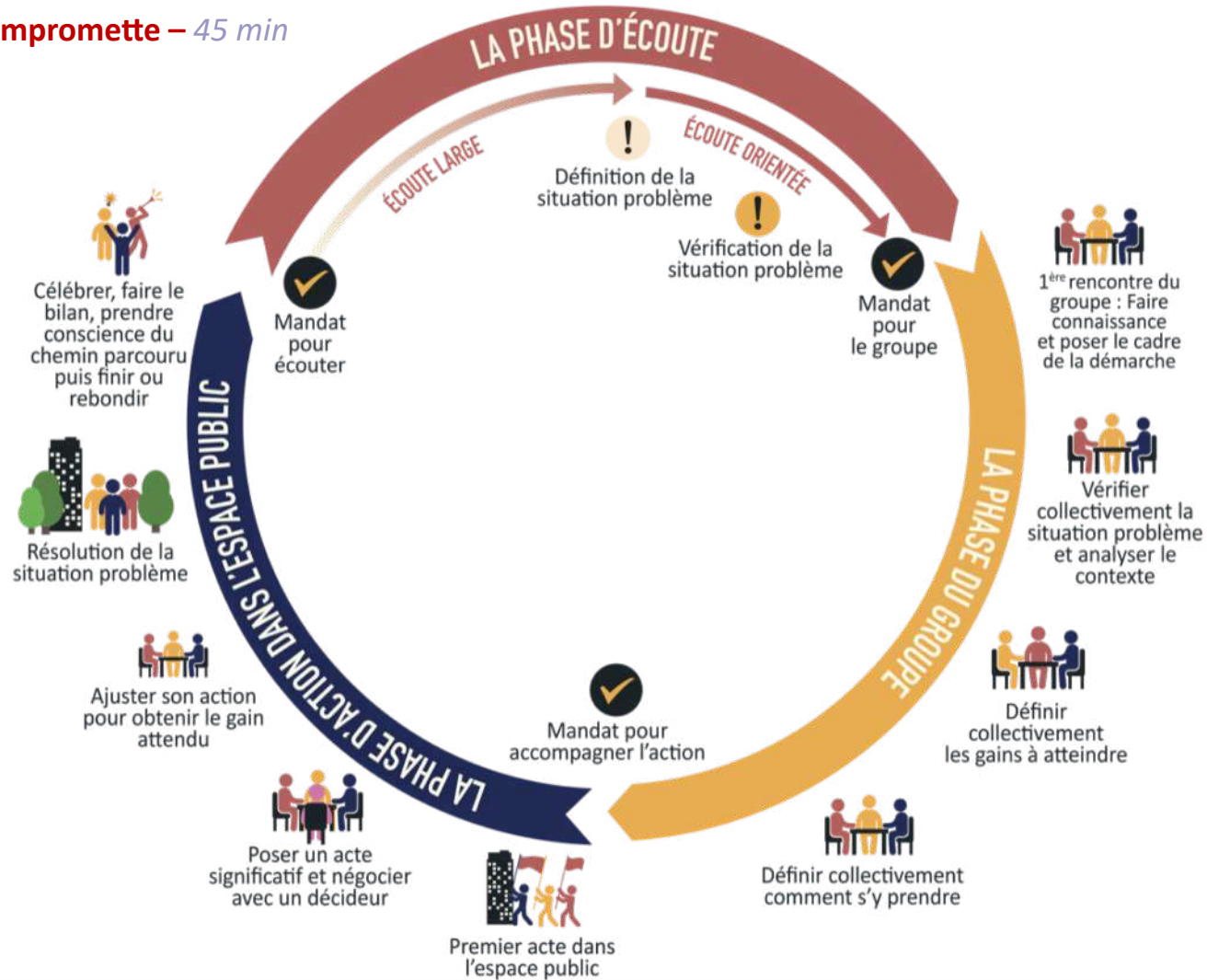


Baromètre de la **compromette**



3. Restitution collective baromètre de la compromette – 45 min

Schéma simplifié de la démarche DPA





ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT DU POUVOIR D'AGIR

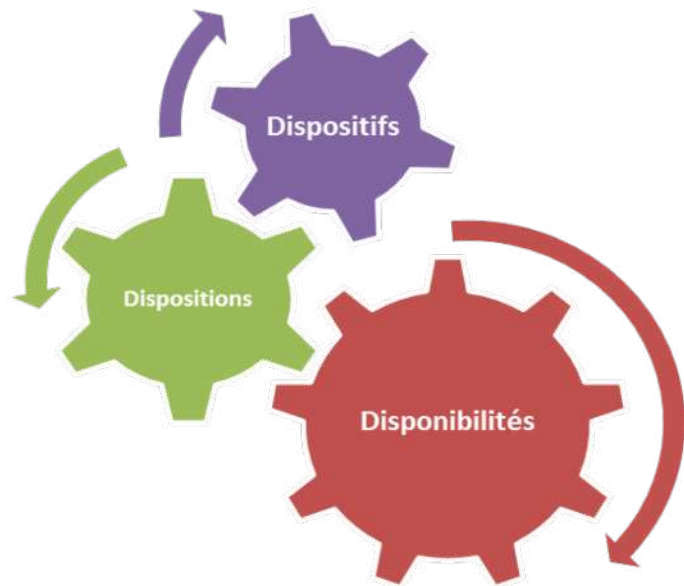
TOUT EST QUESTION DE POSTURE !



Tout est question de **posture**



La **vie en 3D** qui impacte l'animation spontanée Dispositifs, Dispositions, Disponibilités



En France :

- On a toujours des **dispositifs** associés à des objectifs.
- On a souvent des discours, en termes de positionnement éducatif (voire politique), sur les **dispositions** que l'on prend collectivement.
- On travaille parfois sur les **disponibilités** et la justesse dans la relation : ce qu'on nomme souvent la posture (et qu'il ne suffit pas de nommer mais bien de travailler).

On a rarement conscience qu'il est nécessaire d'articuler ces trois aspects.

Source : Jérôme Guillet – DPAJ 2017

Tout est question de **posture**



Les postures à éviter :

- L'expert intervenant (qui connaît la direction à prendre et la méthode à suivre)
- La « parole d'or » des habitants
- « M. Méthodo » (pour qui l'action est secondaire)
- Le « sauveur » (qui veut faire le changement à la place des personnes)
- Le révolutionnaire (qui veut renverser le système)
- Le moralisateur (« prenez-vous en main »!)
- Le gourou (ma méthode est la bonne, en trois axes stratégiques, trois sous-axes et quinze actions)
- et de manière générale toute forme de prescription...



Tout est question de **posture**



Une question fondamentale dans mon intervention sociale :

Est-ce que mon intervention a permis aux personnes de gagner du pouvoir sur ce qui est important pour elles ?

Des ingrédients, des étapes pour y arriver mais pas de recette :

- Aller-vers les personnes
- Permettre l'**expression** (colères, envies, espoirs, intérêts)
- Former des **personnes-relais**
- Échanges de pratiques, échanges de savoirs**
- Construire des **alliances** entre groupes/associations
- Identifier les **ressources** des personnes et mobilisation de ressources complémentaires
- Objectifs concrets** « célébrés »
- Action de **terrain**, présence dans l'espace public
- Etc...

Aucune méthode ne produit en soi le changement, quel que soit le contexte et les personnes, ce n'est pas possible. Chaque situation nécessite donc d'être créatif !





Vidéo de Yann le bossé



Tout est question de **posture**



Les postures dans lesquelles nous pourrions nous reconnaître

L'organisateur :

En lien avec le diagnostic réalisé lors du renouvellement du projet social (y compris les demandes de la collectivité – fonction parfois assimilée à un service public), ou à l'occasion de l'émergence d'un besoin exprimé par des habitants, le centre social peut-être organisateur d'une activité, d'un service sur le territoire.

Les habitants peuvent contribuer à l'élaboration de cette activité ou de ce service mais c'est le Centre Social qui porte ensuite la mise en œuvre et le suivi. Dans les phases d'évaluation, les habitants peuvent également être partie prenante.

L'animateur :

Le Centre Social anime une activité – toujours à partir de l'expression d'habitants mais cette fois-ci, il le fait AVEC les habitants concernés.

Le médiateur :

Le Centre Social favorise, voire anime, le lien entre des habitants et des décideurs ou entre des partenaires dans l'objectif de réaliser un projet commun sur le territoire, il favorise le lien, le débat, permet la rencontre, propose éventuellement des médiations en cas de conflit ...

Le Centre Social = espace intermédiaire pédagogique : il permet la rencontre, il permet que les uns et les autres grandissent dans la rencontre.



Tout est question de **posture**



Les postures dans lesquelles nous pourrions nous reconnaître

Le passeur : la posture adaptée pour renforcer le Pouvoir d'Agir

Une posture exigeante :



- Un critère pour le « **passeur** », le « **facilitateur** ». La question à se poser : *est-ce que mon intervention a permis aux personnes de gagner du pouvoir sur ce qui est important pour elles ?*
- Pas de recette** ! Chaque situation nécessite d'être créatif.
- Une conception de l'aide centrée sur la production du changement.
- Une conception de l'identité fondée sur la notion de « personne-ressource ».
- Une conception de l'expertise expérientielle fondée sur la notion de « co-construction de changement ».






Au programme de l'après-midi



- 30min  Question de posture : un jeu du kit pour mieux saisir les contours des postures
- 1h15  Un exercice pour être bien au clair sur la définition d'une situation-problème

 **Pause - 15 mn**

Retour dans la grande salle

- 1h15  Ma mission pendant l'inter-séminaire
Préparation à l'écoute large, orientée, et pourquoi pas la réunion d'un groupe moteur, voire une action dans l'espace public.

15 mn  Bilan



1^{er} atelier : Question de posture – Le jeu !



30
mn



Un jeu pour découvrir les postures d'accompagnement qui facilitent le développement du Pouvoir d'Agir.

Répartition dans les salles : 5 groupes de 8 personnes,
Se diriger dans la salle de la couleur de votre badge pour
les deux ateliers qui suivent.



2^{ème} atelier : Un petit exercice pour mieux appréhender une situation-problème ou sociale insatisfaisante



1 h15

La définition d'une situation-problème ou sociale insatisfaisante

1. Trouver des situations-problèmes crédibles – 45 min

- Votre groupe de 8 personnes se divise dans la petite salle en deux groupes. Chaque groupe trouve 2/3 situations-problèmes possibles dans la « vraie vie », qu'il a pu entendre ou bien encore accompagner dans son action jeunesse.
- Sur un paperboard, noter un titre et 2/3 lignes de présentation par situation-problème.

2. Est-ce vraiment des situations-problèmes ? – 30 min

- Toujours dans votre petite salle, mais cette fois tous ensemble, les différents paperboard sont affichés.
- Les participants les lisent et placent une gommette rouge sur celle qui, selon eux, n'est pas une situation-problème qui répond à tous les critères.
- On en discute tous ensemble.

[Rappel] Critères pour identifier une situation-problème :

- Elle est **définie par les jeunes concernés eux-mêmes avec leurs mots** (« moi, je n'arrive pas ... »).
- Elle est **concrète** (décrite par des faits vécus).
- Elle est **actuelle** (elle s'inscrit dans le quotidien, là, ici et maintenant).
- Les **jeunes sont prêts à se mobiliser pour agir** dessus.





Ma mission pendant l'inter-séminaire



1 h15

Préparation à l'écoute large et orientée et pourquoi pas la réunion d'un groupe moteur et une action dans l'espace public

Sur la fiche annexe, répondez aux questions suivantes :

- Quelles questions voulons-nous poser aux jeunes ? (Cf mémo-question dans les slides du matin)
- Où allons-nous les écouter (Cf carte d'écoute du territoire)
- Comment allons-nous les écouter ? Quelle méthode ? (quelle animation ?)
- Qui pour partir à l'écoute des jeunes ?
- Quand pour aller écouter les jeunes ?
- Quelle préparation nécessaire en amont de l'écoute ?
- Avons-nous bien le mandat pour procéder à l'écoute ? Qui pour nous le donner ?
- Comment garde t-on trace de l'écoute large ?

Pour se rendre dans la petit salle : suivre accompagnateur



Ma mission pendant l'inter-séminaire 2-3

Ma structure :

Date de rdv avec mon accompagnateur :



Quelles questions voulons-nous poser aux jeunes ? (Cf mémo-question dans les slides du vendredi matin)	
Où allons-nous les écouter (Cf carte d'écoute du territoire)	
Comment allons-nous les écouter ? Quelle méthode ? (quelle animation ?)	
Qui pour partir à l'écoute des jeunes ?	
Quand pour aller écouter les jeunes ?	
Quelle préparation nécessaire en amont de l'écoute ?	
Avons-nous bien le mandat pour procéder à l'écoute ? Qui pour nous le donner ?	
Comment garde t-on trace de l'écoute large ?	



Bilan de ce séminaire



Alors, ce deuxième séminaire ? Ça roule... ?

Celui ou celle qui reçoit la poule est invité à **partager son retour rapide sur ces 2 jours de formation** (*le contenu, la forme, l'ambiance, le cadre de la formation,...*).

Il apporte (ou envoie) ensuite la poule à la personne de son choix, qui partage son retour... ***Et ainsi de suite !***



Bilan de ce séminaire



Alors, ce deuxième séminaire ? Ça roule... ?



Celui ou celle qui reçoit la poule est invité à **partager son retour rapide sur ces 2 jours de formation** (le contenu, la forme, l'ambiance, le cadre de la formation,...).

Il apporte (ou envoie) ensuite la poule à la personne de son choix, qui partage son retour... ***Et ainsi de suite !***



Avant de se dire au revoir...



Prochain rendez-vous...

Votre accompagnement avec votre accompagnateur cet été

6 & 7 OCTOBRE



DE L'ÉMERGENCE DE LA PAROLE À
LA STRUCTURATION D'UNE
ACTION COLLECTIVE

Et toujours, à votre disposition :
Le tableau de bord de la formation/action

- Ressources présentées et complémentaires
- Informatiques pratiques
- Photos
- ...



<https://pouvoiragirdesjeunes.centres-sociaux.fr>

- Onglet à droite « Tableau de bord DPAJ 2022 » | **Mot de passe** : DPAJ2022

