

## Co-formation des animateurs de réseau

### « Un métier en évolution »

28 novembre au 1<sup>er</sup> décembre 2017 - Paris

Un espace dédié au CR et annexes de la cofo est ouvert sur le wikini des réseaux : <http://ppa.ecole-et-nature.org/wiki-reseaux-territoriaux/wakka.php?wiki=ParametresUtilisateur>

- Identifiant : EspaceReseaux
- Mot de passe : territoires

## Le métier : Missions et compétences

### ■ Représentations initiales « L'animation de réseau, c'est quoi pour moi ? »

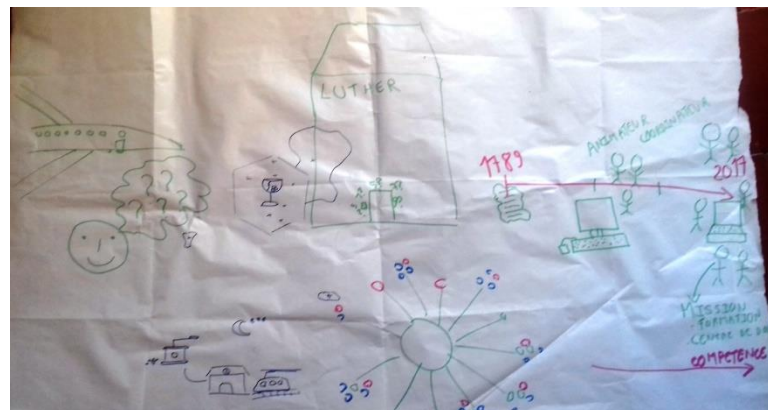
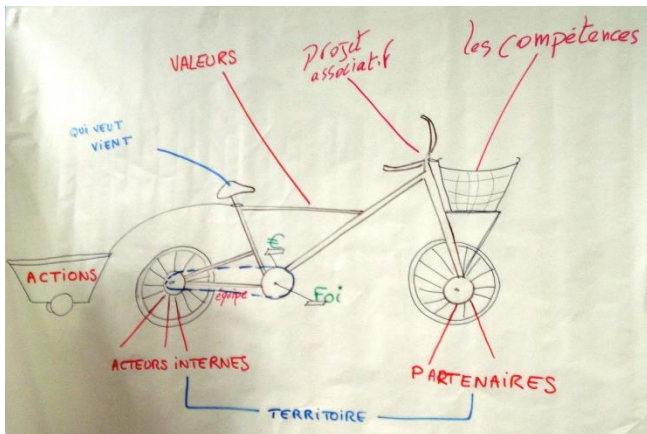
#### Brise-glace et représentations

→ Positionnement géographique

→ « Débat mouvant aux 4 coins » :

- c'est de l'animation de réseau / ce n'est pas
- je pratique / pratique pas

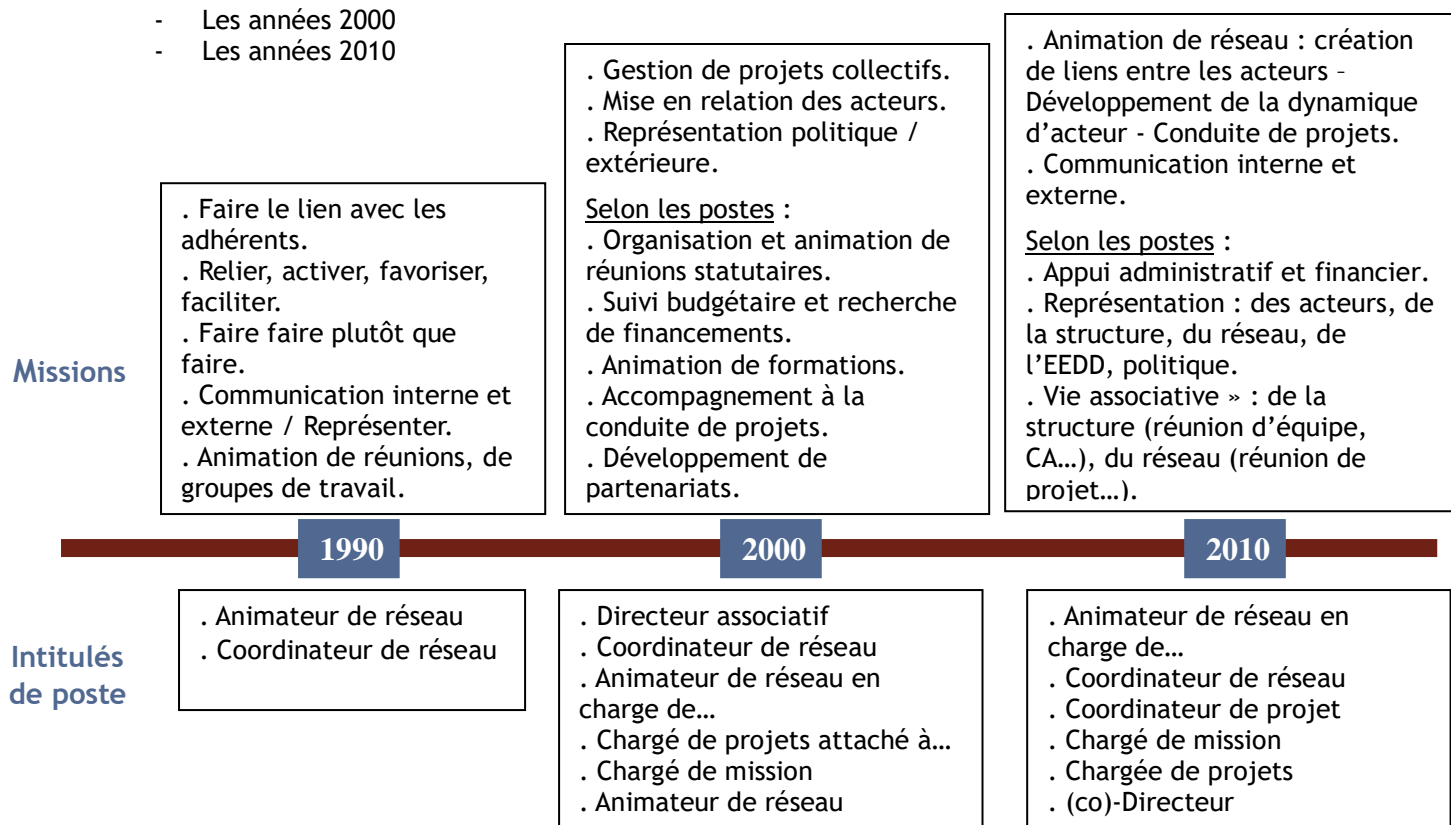
Dessiner l'animation de réseau → restitution



## ■ L'évolution du métier depuis les années 90

A partir de diverses ressources (ouvrage « Fonctionner en réseau », fiches de poste de 2002 à 2017, fiches métier 2013, offres d'emploi, Paysage des réseaux 2007, 2012, 2016...), réalisation d'une frise collective sur le métier, identifiant 3 grandes périodes :

- Les années 1990
- Les années 2000
- Les années 2010



## ■ Les différentes compétences de l'animateur de réseau

Cf. fiche métier « Animateur de réseau » réalisée en 2013 :

<http://reseaucoleetnature.org/system/files/fiche-animateur-reseau-vf.pdf>

Compétences de base	Annexes
Développement de liens entre les acteurs de l'éducation à l'environnement organisés dans les différents territoires	Animation de centre de ressources Formation Dispositifs pédagogiques Secrétariat
Coordination de projets (groupes de travail, partenariats)	
Fonctionnement / Vie associative - animation de réunion ; groupe de travail ; - organisation d'événements ;	
Représentation : - des acteurs - de l'EEDD	
Communication	
Valorisation des projets du réseau	Réalisation de supports de communication

- Discussion autour des limites de chaque poste, des responsabilités, de la graduation hiérarchique, de la légitimité assumée, du projet politique.  
Quand l'équipe s'étoffe et que chaque salarié est coordonnateur / animateur de réseau, il devient difficile de cerner le métier.

- Discussion autour du terme « co-directeur » : exemple du REN : co-direction « unique » avec le bureau.  
Il ne faut pas avoir peur des mots : ingénierie de projet - Direction - Gestion financière...  
Pour certaines équipes ou personnes, besoin d'identifier les personnes qui vont trancher et donc d'avoir une structuration pas complètement horizontale.
- Réflexion à avoir sur la valorisation de notre métier et des compétences du réseau : ingénierie de projet, direction, accompagnement des territoires.
- Evolution en lien avec la formation.  
Le niveau d'étude n'était pas spécifié dans les 90'. L'est-il aujourd'hui ?  
Voir les référentiels de formation : comment ont-ils évolués ?  
Le lien à la formation : il n'y a pas de métier sans formation professionnelle qualifiante. Avec le BEATEP on avait une liberté dans la construction d'une identité professionnelle. Avec le BPJEPS, c'est devenu très technique. La place sur la réflexion éducative et politique est très compliquée à trouver, alors que l'on demande aux animateurs de réseau d'être sur une posture politique pour accompagner la mise en œuvre des politiques publiques.  
↳ Le BPJEPS n'est pas la formation qui convient aux animateurs de réseau puisqu'il vise à former des animateurs de terrain.

## ■ Les méthodes et outils d'animation

Lors du rendez-vous téléphonique de l'automne, auquel a participé une vingtaine de personnes, ont déjà été identifiés différents outils et usages :

- Se connaître : cartographie.
- Communiquer, échanger : réunion en ligne, listes de diffusion.
- Partages de ressources : dropbox, google drive, cloud.
- Se synchroniser : framadate, doodle, agendas partagés.
- Collecter les données collectivement : nuages de mots, formulaire : framaform, lime survey.
- Réfléchir et écrire ensemble : carte mentale, framapad, wikini.
- Diffuser des informations : site, blogs, lettres, réseaux sociaux.

Cf. doc « Co-construction à distance » en ligne sur le wikini.

Pour poursuivre le partage d'outils et techniques d'animation (à distance et en physique), une fiche à compléter par chacun(e) est proposée. Cf. doc « Fiche Animation et outils à distance » en ligne sur le wikini.

Les animateurs qui souhaitent contribuer peuvent renseigner la fiche et soit l'enregistrer sur le wiki, soit l'envoyer à Fabienne au REN.

Il est convenu d'y inscrire également les références de livrets et autres documents de recensement d'outils et méthodes existants.

Pour aller plus loin, on peut aussi faire des retours des méthodes, outils utilisés, quelles adaptations faites, dans quel contexte...

### Des outils d'ores et déjà recensés :

#### Des ouvrages :

- 65 outils pour accompagner le changement individuel et collectif, ed.Eyrolles, Arnaud Tonnelé, 2011  
<https://www.eyrolles.com/Entreprise/Livre/65-outils-pour-accompagner-le-changement-individuel-et-collectif-9782212548433>
- Faire ensemble : outils participatifs pour les groupes, associations et collectifs, Marina Robina, 2013  
[http://www.passerelleco.info/article.php?id\\_article=1778](http://www.passerelleco.info/article.php?id_article=1778)
- Animafac : débattre autrement. Téléchargeable : <http://www.animafac.net/media/guidedebattre-autrement.pdf>
- Animation linguistique, OFAJ. Téléchargeable : <https://www.ofaj.org/media/die-sprachanimation-in-deutsch-franzosischen-jugendbegegnungen.pdf>

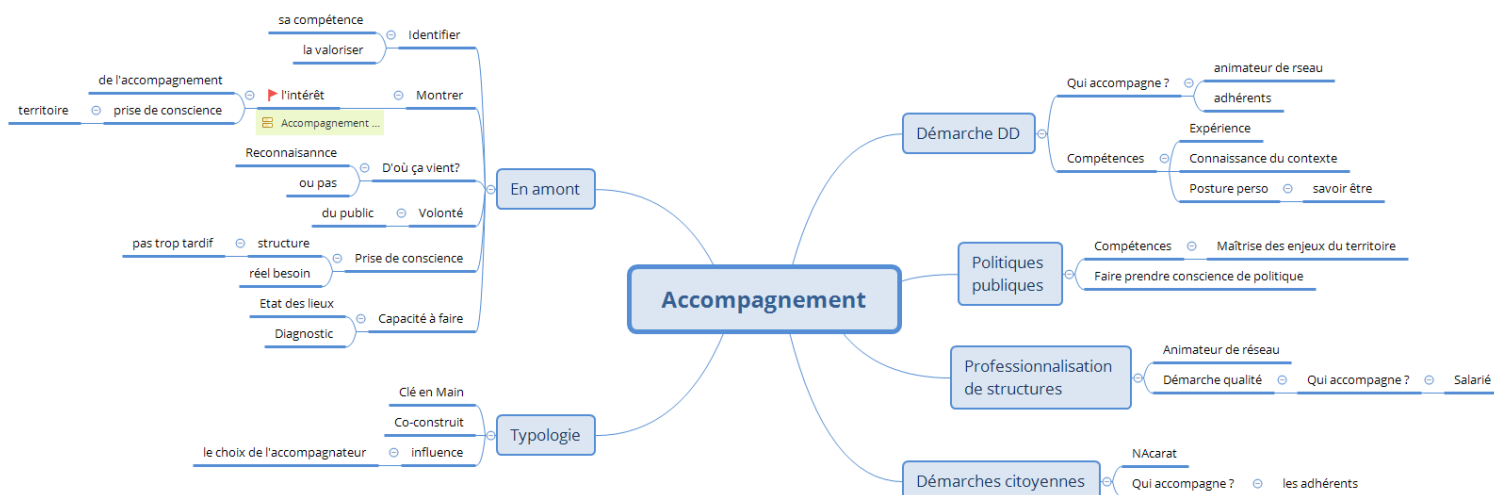
#### Des sites :

- Multibào : <http://www.multibao.org/>
- Site : Work lab : <http://worklab.fr/site/>
- Outils réseaux : <http://www.outils-reseaux.org/PagePrincipale>

## L'accompagnement

---

## ■ Les différents types d'accompagnement



## ■ Témoignages

3 illustrations différentes d'accompagnement sont présentées. Un travail d'analyse collective est ensuite réalisé afin d'identifier ce qui peut être similaire, spécifique et faire le lien avec les travaux sur les compétences de l'animateur de réseau.

Un temps en fin de journée pour faire le lien avec ce que peut faire chacun d'entre nous en termes d'accompagnement.

### Accompagnement de démarches (type démarche de développement durable) - REEL 48

Seuls les anciens ou responsables de structures peuvent-ils faire de l'accompagnement ?

La question de l'expérience, de l'assurance, est importante car il faut notamment être en capacité d'accepter que l'on puisse ne pas atteindre ses objectifs, capacité à prendre du recul... Savoir lâcher prise.

▲ Attention : des animateurs qui se retrouvent en posture d'accompagnateurs avec un vécu douloureux car par outillés, pas en capacité.

↳ Il faut accepter que tout le monde ne puisse être en mesure de faire de l'accompagnement.

Le savoir-être est primordial.

Un préalable indispensable : prise de conscience des établissements à accompagner sur l'intérêt et le bienfondé de la démarche.

↳ S'appuyer sur les personnes relais dans l'établissement.

L'accompagnement s'inscrit sur la durée.

#### Quelle formation des accompagnateurs ?

Formation-action ?

Une formation à mettre en place au niveau national du type formation Accompagnement des Démarches de DD mise en place par le REN en 2008-2009 ?

Formation « Accompagner l'accompagnement ».

Analyse de pratiques entre pairs.

## Référentiel régional de qualité en EEDD - GRAINE PdL

---

Cf. doc « Référentiel régional de qualité en EEDD - GRAINE PdL » en ligne sur le wiki.  
ou présentation démarche et outils en ligne : <http://graine-pdl.org/le-reseau/le-referentiel-regional-de-qualite-de-l-eedd>

Accompagnement réalisé par un salarié du GRAINE. Auparavant un adhérent missionné pour le faire. Mi-temps au GRAINE sur Tableau de bord et référentiel.

¼ temps salarié financé par les partenaires.

2 comités de validation annuels.

Accompagnement individualisé des structures + 2 jours collectifs annuels avec aspect formation (intervention sur l'évaluation) + ateliers d'échanges de pratiques.

Plus-value :

- Pour le réseau : professionnalisation des structures.
- Valorisation des actions d'EEDD.
- Valorisation des structures.
- Suivi, analyse et état des lieux annuel diffusé aux partenaires.
- L'accompagnement individuel permet de structurer et de prendre du recul sur leurs pratiques.
- Implication des salariés et administrateurs sur le volet EEDD.
- Suivi individualisé pour les adhérents

**Quid des structures qui ne s'inscrivent pas dans la démarche ?**

Environ 20 structures sur 82 adhérentes.

Les membres de la commission contactent annuellement les structures qui ne sont pas inscrites dans la démarche afin de voir ce qui ferait qu'elles s'y inscriraient.

Ce n'est pas parce qu'une structure n'est pas inscrite dans la démarche qu'elle ne peut bénéficier d'un appui des partenaires (conditions bien affichée par le GRAINE).

Pas un label mais pour les appels à mission, l'intégration dans la démarche est un critère.

Actuellement seulement des associations sont inscrites mais des collectivités s'interrogent, ce qui pourrait nécessiter de faire bouger quelques critères (comme le bénévolat).

**Est-on dans une posture d'accompagnateur ?**

Pour accompagner la démarche y-a-t-il besoin de compétences spécifiques d'accompagnateur ?

↳ Pas dans une posture « savoir-faire » de l'accompagnateur ; l'accompagnement se traduit plus par la mise à disposition d'outils, l'élaboration collective d'un protocole à suivre.

Si ce n'est identifier les besoins de formation, de mise en place d'outils....

Qu'est-ce qu'il faudrait pour que ce soit de l'accompagnement ?

↳ C'est de l'accompagnement mais pas besoin de compétences spécifiques d'accompagnateur.

↳ Peut-être est-ce simplement de l'animation de réseau ?

## Accompagnement de type DLA - Bruno Lorient

---

Dispositif construit par la DGEFP et la Caisse des Dépôts suite à la fin du dispositif « Emplois Jeunes », dans l'idée de consolider les emplois et les activités d'utilité sociale.

Cf. présentation en ligne : <http://www.info-dla.fr/>

Passe par un appel à projet.

Passe aussi par les fonds France Active.

Un DLA ne peut jamais être imposé à une association : c'est une démarche volontaire.

**Organisation du dispositif :**

Deux instances au niveau national :

- Comité de pilotage stratégique : Il a pour mission de fixer les orientations du dispositif et de suivre leurs mises en œuvre. DGEFP, Caisse des Dépôts, Mouvement associatif, Association des Régions de France et selon ses besoins des réseaux parties prenantes du DLA.
- Comité de pilotage opérationnel : Il met en œuvre les orientations stratégiques du dispositif, s'assure du suivi opérationnel et veille à la mise en œuvre du DLA sur l'ensemble du territoire. DGEFP, Caisse

des Dépôts, Mouvement associatif. Il s'élargit deux fois par an à des représentants de pilotes locaux et opérateurs DLA afin d'alimenter les réflexions par leurs expériences terrain.

#### Deux instances territoriales :

- Comité de pilotage régional : Il élabore la stratégie partagée du dispositif au niveau régional sur la base des orientations nationales et de l'analyse des besoins. Il a également pour mission d'organiser le dialogue de gestion avec les structures porteuses de DLA départemental et DLA régional et de suivre l'activité et l'impact du dispositif au niveau régional. Il est composé des pilotes financeurs du territoire, dès lors qu'ils soutiennent de façon continue les DLA départementaux et/ou régionaux (Direction nationale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE), Direction régionale de la Caisse des Dépôts, collectivités territoriales, etc,...), et des pilotes non financeurs, représentants des bénéficiaires du dispositif (Mouvements associatifs régionaux,...)
- Comité de pilotage départemental : Il a pour objectif d'identifier des besoins d'accompagnement sur son territoire et de les communiquer au comité de pilotage régional pour alimenter l'analyse des besoins et la stratégie partagée et de suivre l'activité du DLA. Il est composé des financeurs locaux (unité territoriale de la DIRECCTE, Direction Régionale de la Caisse des Dépôts, Conseil général, et autres financeurs du département) et, selon les territoires, des pilotes non financeurs (Mouvement associatif, réseaux associatifs, partenaires de l'accompagnement, ...).

#### **L'accompagnement DLA se déroule selon 4 grandes étapes :**

##### 1. Accueil et orientation

Le chargé de mission DLA reçoit la structure pour un temps d'échange et d'information afin d'analyser et de déterminer la pertinence d'une intervention DLA. Le chargé de mission DLA peut également orienter vers d'autres acteurs de l'accompagnement ou personnes ressources.

##### 2. Diagnostic partagé et plan d'accompagnement

Le chargé de mission DLA réalise, avec la structure (bénévoles compris), un diagnostic partagé de sa situation, identifie la problématique et formule des préconisations.

Le Comité de pilotage territorial émet un avis sur les préconisations faites et définit le plan d'accompagnement (intérêt : avoir un guichet institutionnel unique).

Si la structure accepte les préconisations qui découlent de ce diagnostic, le chargé de mission élabore et met en place avec elle un plan d'accompagnement.

Ce plan d'accompagnement comprend une ou plusieurs actions d'appui de différentes natures, échelonnées dans le temps. Il peut comprendre des prestations de conseil individuelles et/ou collectives (ingénieries) réalisées par un prestataire, un appui technique, du mécénat de compétences ou des actions initiées par la structure elle-même en interne.

En fonction de la problématique traitée, l'accompagnement peut être individuel ou collectif :  
Accompagnement individuel : 3 à 4 jours financés - Accompagnement collectif (type structuration du réseau Pétale 07 : 10 j financés).

##### 3. Mise en place du plan d'accompagnement

Le chargé de mission DLA recherche un prestataire pour mettre en œuvre le plan d'accompagnement validé par la structure. Cet accompagnement prend souvent la forme d'une ou de plusieurs missions de conseils, individuelles ou collectives, financées par le DLA et qui peuvent durer entre 2 et 5 jours.

##### 4. Consolidation de l'accompagnement (suivi)

Tout au long de l'accompagnement, le chargé de mission DLA s'assure du bon déroulement de la mission. Le suivi, appelé phase de consolidation de l'accompagnement, vise à mesurer l'impact et l'appropriation de l'action menée sur le développement des activités et des emplois de la structure.

#### **Le réseau d'EEDD peut avoir sa place dans ce dispositif.**

En PDL, le GRAINE s'est positionné comme prestataire DLA sur projet asso - pérennité structure - stratégie de com.

#### Compétences :

- état des lieux et de diagnostic de structure.
- connaissance des dispositifs d'aide à l'emploi.

### Plus-value pour le réseau :

- reconnaissance du secteur, du champ pro ;
- donne un vrai regard argumenté sur une filière et un métier ;
- financière (si prestataire DLA) ;
- professionnalisation (si prestataire DLA).

On a des compétences en termes d'accompagnement à valoriser dans certains domaines comme :

- Elaboration d'un projet asso.
- Gestion Ressources Humaines.

Quelle posture ? Accompagnement comité DLA ou prestataire DLA ?

## ■ De l'animation de réseau à l'accompagnement

2 types d'accompagnement :

- Clé en main : il existe déjà une démarche (type eco-école).
- Accompagnement éducatif avec co-construction de la démarche.

Préalable :

- L'assurance : Identifier et valoriser ses compétences.
- Comment a été identifié le besoin ? Il faut qu'il y ait une demande / démarche volontaire.
- La prise de conscience que l'accompagnement existe et qu'il est utile.
- Conscientisation des réels besoins.
- Capacité à faire un état des lieux / diagnostic.
- Connaissances contextuelles : du territoire et de ses enjeux, du milieu scolaire - du milieu associatif... Cf. livret de l'IFREE « **Accompagner des démarches de développement durable des collectivités** » : <http://www.ifree.asso.fr/images/publications/livrets/pdf/livret-ifree-n3.pdf>

Compétences :

- Viser à la neutralité.
- Etre honnête : dire clairement si cela a du sens ou pas pour nous.
- Etre garant de la méthode et du sens.
- Cf. **fiche métier « Accompagnateur de démarches de DD »** réalisée en 2014 : <http://reseaucoleetnature.org/system/files/gpec-fiche-profil-acc3d.pdf>  
☞ Le parallèle avec le métier d'animateur

## ■ Les compétences de l'accompagnateur

**Savoirs :**

- Connaissances spécifiques liées à l'objet de l'accompagnement et à la culture propre des structures dans lesquelles on intervient.
- Maîtrise du concept de la démarche d'accompagnement.
- Maîtrise des méthodologies de montage de projet, diagnostic / état des lieux.
- Maîtrise de techniques d'animation participatives.
- Connaissance du territoire, du contexte, des acteurs et du cadre réglementaire.
- Connaissance du fonctionnement et de l'organisation des structures bénéficiaires de l'accompagnement.

**Savoirs faire :**

- Maîtrise d'outils et méthodes d'élaboration et de gestion de projet selon une méthodologie participative.
- Capacité à intégrer la dimension éducative dans l'accompagnement des personnes.
- Capacité à analyser le contexte d'une démarche (le contexte historique, les réalités sociales, éducatives et culturelles des publics concernés).
- Comprendre et savoir se repérer dans l'organisation, les enjeux et le fonctionnement des territoires (compétences annexes).
- Savoir mettre en œuvre des démarches participatives de concertation et de négociation.
- Maîtrise des techniques d'animation de réunions, de groupes de travail, dans une démarche participative.
- Maîtrise de méthodes et outils d'évaluation.

- Capacité à conduire un diagnostic.
- Capacité d'analyse, de synthèse et de rédaction.
- Capacité à communiquer aisément dans différentes situations : argumenter, négocier, animer des débats.
- Inscrire son action dans les valeurs de l'éducation populaire (à reformuler) → Education émancipatrice
- Maîtrise des outils collaboratifs numériques.

#### Savoirs être :

- Sensibilité et motivation pour le sujet accompagné.
- Sens de l'innovation et de la créativité, de l'initiative, curiosité.
- Aisance relationnelle (aptitudes à dynamiser le travail avec les partenaires et acteurs locaux, aisance dans la prise de parole, diplomatie).
- Intérêt pour les démarches d'intelligence et de construction collective (travail en lien avec des groupes de travail participatifs multi-partenariaux).
- Capacité à faciliter la participation de tous les acteurs impliqués.
- Capacité d'écoute active et bienveillante.
- Aptitudes au travail collaboratif au sein d'une équipe et d'un réseau.
- Autonomie, sens des responsabilités, discrétion, sens de l'engagement.
- Sens de l'organisation.
- Capacité de prise de distance.
- Capacité à créer un cadre bienveillant : motiver, rassurer, susciter de la confiance, veiller à l'honnêteté dans les échanges.
- Capacité à ne pas se substituer aux acteurs de la structure accompagnée, rendre les acteurs autonomes dans la mise en place de la démarche.
- Se connaître soi-même : confiance en soi (pas de transfert)...
- Savoir identifier « l'individualité de la personne » : les typologies d'individus et leurs composantes (NBTI).
- Savoir identifier et faire évoluer ses postures.
- Capacité à analyser sa pratique.

## Gouvernance et concertation en réseau

---

- Les différentes formes de gouvernance et de fonctionnement en réseau.
- Des outils et leurs procédures de mise en œuvre pour décider ensemble.

### ■ Témoignage REEL 48

Cf. doc « Co-construction à distance » en ligne sur le wikini.

2016 - Rencontres avec les adhérents et les partenaires pour leur demander leur avis sur ce qu'est le réseau, comment il fonctionne. Diagnostic établi. Définition de trois grands chantiers : Qualité pédagogique, gouvernance, vie du réseau.

2017 - Mise en œuvre des chantiers. « Repensons le réseau ».

2 réunions de CA avec présence des salariés.

SCOP l'Orage en accompagnement sur 2 jours sur la gouvernance : essentiellement sur la question de la place des salariés : Comment le CA peut se réapproprier le projet associatif plutôt que seulement suivre les salariés ?

Idée de rencontre d'administrateurs entre eux pour des échanges sur le projet associatif et le fonctionnement du réseau.

CA : 13 administrateurs dont 10 qui suivent attentivement les affaires.

Constitué seulement d'associations + Sup Agro au CA. Un collège « individuels » où il n'y a personne depuis deux ans. Le collège « partenaires » ne fonctionne pas mais une nouvelle forme est actuellement réfléchi pour le rendre fonctionnel.

Questionnement sur la mobilisation au-delà du CA : proposé mais pas très incitatif donc uniquement 2 structures à venir sur 45.

☞ Constat : Le choix de la gouvernance se fait à un moment donné, en fonction de l'influence des acteurs du territoire, des structures et de leur fonctionnement.



### La participation en 8 niveaux (Source : Scop Le Pavé) -

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

Niveau	Qualification	Définition
1	Manipulation	Ces niveaux supposent un public passif à qui on fournit des informations pouvant être partiales ou partielles.
2	Instruction	
3	Information	Le public est informé sur ce qu'il va se produire, ce qu'il est en train de se produire et sur ce qu'il s'est déjà produit. Aucun avis n'est demandé.
4	Consultation	Le public a la parole mais n'a aucun pouvoir dans la prise en compte de son point de vue.
5	Implication	Les opinions du public ont quelques influences mais ce sont encore les détenteurs du pouvoir qui prennent les décisions.
6	Partenariat	Les participants peuvent négocier avec les décideurs, incluant un accord sur les rôles, les responsabilités et les niveaux de contrôle. Les décisions sont discutées et co-construites.
7	Délégation partielle de pouvoir	Les participants ont le pouvoir sur une partie du projet. ▲ S'il manque l'information c'est délicat et cela peut vite s'apparenter à de la manipulation.
8	Délégation totale du pouvoir	Autogestion. Démocratie participative

### World Café

- Les acteurs : qui participe à notre réseau ?
- Les processus, les interactions et les lieux d'interaction entre les acteurs
- Les outils de la démocratie : qu'est-ce qui organise ces interactions ?

### ■ Co-construction

#### Méthode:

- Temps individuel pour réfléchir aux **caractéristiques d'un projet en commun** co-construit.
- Dessin d'une main ou chacun note en face d'un doigt une caractéristique.
- Partage collectif avec la méthode du rebond (on lève la main quand on a la même caractéristique).

3 entrées ressortent :

#### Caractéristiques

- Associer tous les acteurs dès le possible / Co-construire / Fédérer autour d'un objet / Sens, Valeurs partagées / Enjeux partagés / Echanges / projet partagé / ouverture / Intérêt pour le projet / Information commune
- Projections - Suites (donne naissance à d'autres projets) - Augmenter en compétences / Progresser ensemble / Se nourrir
- Animation / Rôle des salariés dans la recherche de financement et la coordination
- Convivialité
- Parties prenantes
- Besoin et dynamique exprimés par les adhérents
- Compétences spécifiques au projet
- Ecoute

#### Déroulement concret :

- Rencontre physique / Journée de travail en présentiel / Outils collaboratifs
- Temps / Durée
- Investissement

#### Démarche :

- Mode de gouvernance clair / Horizontalité / Prise de décision collégiale / Diversité / Préserver la place de chacun
- Ancrage territorial / Diagnostic

- Pédagogie de projet / Construit avec les participants / vivre ensemble
- Evaluation tout au long du projet / Suivi
- Priorisation / Définition / Action
- Visibilité et valorisation du projet

### Synthèse avec l'abaque de Régnier

☞ Un abaque de Régnier est un outil visuel d'aide à la prise de décision facilitant la négociation collective.

Chaque personne réagit à chaque affirmation à l'aide d'un code couleur. Ici, 4 couleurs ont été retenues :

- Vert : je suis ok
- Bleu : je fais confiance au groupe
- Jaune : j'ai une question, besoin de précision
- Rouge : je ne suis pas d'accord

5 items les plus plébiscités ont été retenus et soumis à l'ensemble des participants. Les résultats collectés sont présentés dans une grille où se dessine alors la géographie du groupe.

Items retenus	Oui	Non	Je fais confiance au groupe
Diversité	10		3
Associer les acteurs	10		3
Déroulement concret	9		4
Démarche	10	1	2
Se nourrir / Progresser / Suites	8	1	5

## ■ La mobilisation : l'exemple des Scouts et Guides de France - Mathieu Bellay

Scouts et Guides de France est une association qui a presque 80 000 adhérents. En croissance tous les ans depuis 2005. 800 structures locales. 15 000 bénévoles. 120 salariés.

Un mouvement essentiellement bénévole (sont considérés comme bénévoles uniquement les majeurs). Font bien la différence entre ceux qui vivent le scoutisme (les jeunes) et ceux qui vont le proposer, encadrer, des animateurs à la Présidence.

Une des associations du scoutisme en France : les Scouts et Guides de France (SGDF) - Association d'église mais pas de l'église, indépendante, contrairement au secours catholique. Ouverte à tous, réellement. Fait partie de l'organisation du Scoutisme français : on y retrouve une association par spiritualité : catholique, laïque, bouddhiste, protestante, musulmane, judaïque.

Engagement bénévole conséquent : 2 WE sur 3, formation pendant les vacances. Pour les salariés c'est aussi très prenant soir et week-end car les bénévoles sont dispos à ces moments-là.

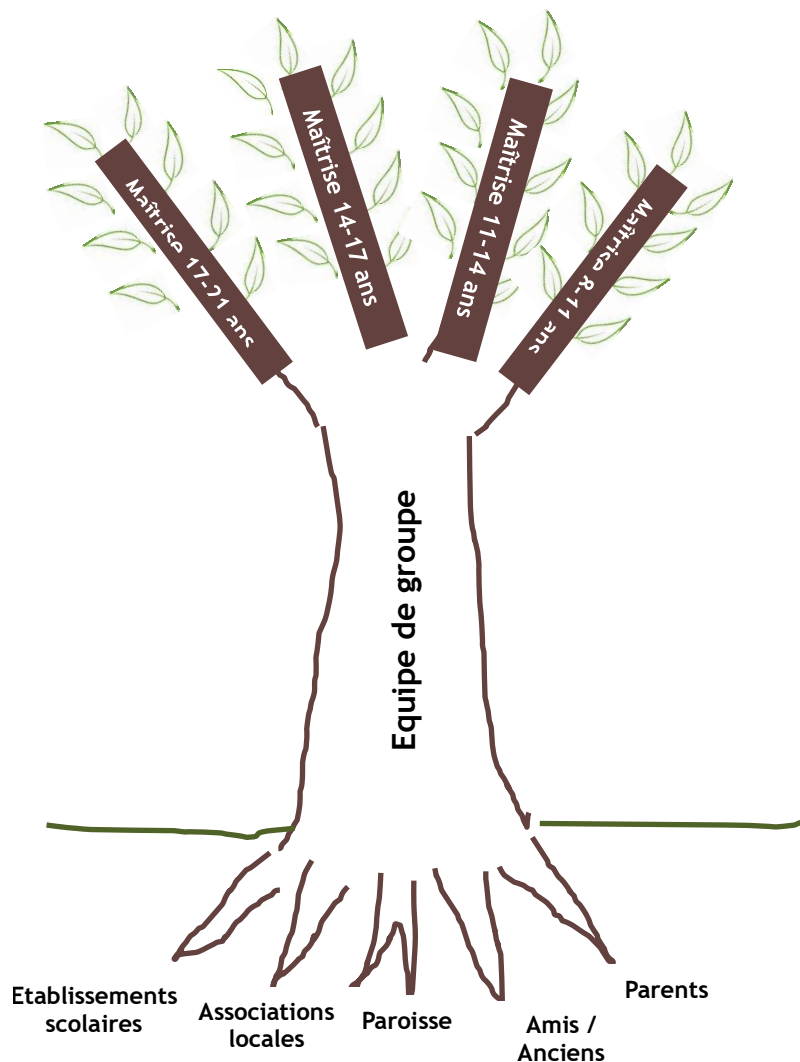
Un mandat salarié ne peut aller au-delà de 3 ans. C'est clairement défini dans le fonctionnement des SGDF.

Premier objectif du mouvement : la paix et la mixité sociale qui passe par l'émancipation. Première intuition de Baden Powell : si les gens se rencontrent, ils font la paix.

### Un fonctionnement en réseau

La question des réseaux est importante, car nécessité d'avoir un accompagnement des groupes répartis sur l'ensemble du territoire. Le mouvement cherche à avoir des groupes au moins dans tous les départements.

Un salarié « animatif », (qui est la plupart du temps un bénévole qui donne beaucoup de son temps et que l'on « récompense »). En quelque sorte un "Scout pro", contrairement aux salariés administratifs.



Un groupe Scout est une structure d'accueil collectif de mineurs qui fonctionne avec une équipe de groupe (les cadres), avec un responsable, un secrétaire, un trésorier (bureau associatif) et un aumônier (soit un prêtre, soit un laïque en charge de la spiritualité du groupe). Différentes branches, chaque branche représente une tranche d'âge : 8-11 / 11-14 / 14-17 et 17-21 ans

Chaque équipe de groupe est associée à 5 réseaux :

- . La paroisse.
- . Le tissu associatif local : intérêt de faire partie du tissu associatif et de jouer la solidarité associative. Il peut par exemple y avoir des campagnes de recrutement d'équipes bénévoles conjointes.
- Ecoles (relation privilégiée avec l'enseignement catholique).
- Les anciens et amis : associé au sentiment d'appartenance. On ne dit pas "j'ai fait du scoutisme", mais "je suis scout". Une des clés de la mobilisation. Importance de les tenir informés. Permet d'entretenir la mémoire du groupe.
- . Les parents (éventuellement les grands-parents) : à constituer et animer en priorité / appui bénévole sur les événements. C'est le réseau qui va donner au groupe l'esprit de convivialité, la dynamique. Un membre de l'équipe de groupe va être identifié pour animer le groupe des parents.

Les réseaux sont aussi des comités d'appuis sur lesquels l'équipe s'appuie. Il faut structurer cet appui, le mobiliser. Cela permet aussi de s'appuyer sur son environnement, cela ouvre vers de nouveaux réseaux, vers le territoire.

Indispensable d'identifier et mobiliser les compétences. D'où l'importance de tenir des bases de données. L'informatisation des bases date des années 2000. Mais importance de l'actualiser en permanence.

Nécessité d'identifier aussi sa communauté d'appui, notamment pour les groupes naissants. C'est souvent la paroisse car c'est un système qui fonctionne. Mais cela peut aussi être des écoles, notamment les écoles privées catholiques.

Chacun de ces réseaux va être relai d'infos, d'opinions... qui permet au groupe d'avoir un rayonnement positif, dans la mesure où tout se passe bien.

Chez les Scouts quasiment tout le monde est nommé, sauf le CA. Les nominations se font en cascade, toujours descendante.

Un groupe peut aller de 5, 10 membres (dans un petit village) et peut monter jusqu'à 300.

Il y a environ 10 000 jeunes en liste d'attente en France.

Plus grosse croissance sur le périurbain.

Un groupe va avoir une spiritualité, mais les membres peuvent avoir des obédiences différentes.

### **Mobilisation et fidélisation des bénévoles**

#### **La méthode Scout - 7 éléments fondamentaux :**

- La vie dans la nature.
- La vie en équipe : de 4 à 8 personnes qui ont leur propre modèle de gouvernance.
- Progression personnelle : acquisition de compétences, savoir-faire, savoir-être. Valorisée par un système de badge.
- Relation éducative qui vise à se faire grandir mutuellement.
- Cadre symbolique : ce qui fait qu'on est Scout et pas autre chose. Eclaireur, pionnier, la tenue, le foulard... Rentrer dans un imaginaire. Va permettre de décliner le sentiment d'auto-appartenance. La tenue fait partie de ce cadre symbolique.
- Le projet : ce à quoi je m'engage - L'auto-éducation par l'action : pas de savoir descendant mais par l'action. (pédagogie de projet).
- L'implication locale serait la huitième branche, elle a été décidée l'été dernier. Au service de la société, là où je suis.

Représenté en structure en forme de diamant avec au cœur :

- La Loi et la Promesse : loi écrite au niveau national, une charte d'engagement sur la base de la loi mondiale. La prise de confiance va passer par l'engagement passé. Une loi pour chaque tranche d'âge avec un rituel de ré-engagement. On y retrouve le monde, l'écologie, les enfants au cœur de la charte, Dieu la spiritualité. De nombreux adultes bénévoles n'ont pas fait leur engagement d'adulte.

L'engagement se formalise par une cérémonie, un rituel.

Les petits font de leur mieux pour respecter la loi commune et les grands s'engagent et prennent des responsabilités. Ils apprennent à s'engager et à faire ce qu'ils disent.

#### **La réussite de l'engagement :**

- On va vers une responsabilisation (chef de groupe).
- c'est cadré, on est formé et accompagné.
- On prend part aux décisions.

On est motivé par :

- le défi ;
- la cause, les valeurs ;
- l'appartenance ;
- la progression rapide, la prise de responsabilité.

Intrinsèque au mouvement, le mouvement permanent entre les différentes fonctions. Un grand turn-over "interne". Certainement beaucoup d'énergie gaspillée mais contribue à la dynamique.

#### **Soutien aux jeunes adultes :**

Chaque adulte dans le mouvement a un double accompagnement (par la formation et par le chef de groupe). C'est rassurant. Personne n'est jamais seul. Chronophage mais cela fonctionne.

Les anciens qui ont quitté le mouvement et qui deviennent parents peuvent à nouveau y revenir par le biais du réseau "parents". Si, en plus ils sont sollicités pour devenir "chef" de groupe c'est encore mieux. D'où l'intérêt de maintenir les bases de données à jour.

Un moyen de garder le contact avec les anciens : organiser des événements !

- pour ceux qui sont branchés écologie, un événement dans la nature ;
- pour ceux qui sont branchés église, les lumières de Bethléem ;
- ...

Les réseaux proposent (donner envie de venir), structurent et fidélisent (donner envie de rester). Ce sont 3 axes de développement du groupe qui sont mis en place pour l'animation des 5 réseaux.

↳ Cela ne fonctionne pas forcément parfaitement dans tous les groupes.

#### **Un processus d'AG sur 6 mois :**

Chaque groupe local prépare l'AG avec des éléments de réflexion : par exemple la diversité, comment fait-on pour ouvrir plus ?

Les groupes élisent leur représentant pour aller en réunion de territoire.

Une réunion est organisée entre les responsables de territoire et le national pour préparer l'AG. Y sont présents des représentants de chaque groupe. Environ 1 000 participants. Il peut y avoir aussi des observateurs (environ 400) qui n'ont pas droit de vote. L'équipe nationale n'a pas droit de vote.

Les frais sont pris en charge par chaque structure.

#### **Financement**

Les familles paient une cotisation en fonction de leur quotient familial. Le montant va de 30 à 150 euros/an. Les groupes locaux vendent des calendriers et contribuent ainsi au financement du national.

+ contribution supplémentaire si besoin de financer une activité particulière.

#### **Recrutement / Accueil des membres du groupe bénévoles**

Formalisé via un contrat qui fixe les objectifs et précise la durée du mandat.

Une fois le contrat passé, il y a la nomination et une prise de fonction "publique", annoncée à l'occasion d'un événement.

Pour atteindre les objectifs :

- une formation initiale et continue (inscrite dans le contrat, donc obligatoire pour poursuivre sa mission). Personne n'a la fonction de "formateur", mais c'est un bénévole qui forme d'autres bénévoles. Celui qui forme c'est celui qui fait le « métier » ;
- l'accompagnement toujours fait pas 2 personnes : l'expert métier et un chef d'équipe.

A la fin du mandat (en moyenne 3 ans), on fait une évaluation qui va aboutir soit au renouvellement du mandat, soit à une autre mission, ou le départ / remerciement officiel. Un des objectifs est de ne pas maintenir dans la fonction sur la durée. 3 renouvellements maximum.

Le principe du mouvement est de donner des responsabilités aux personnes avant qu'elles ne soient compétentes. Elles le sont une fois qu'elles partent. Apprentissage par l'expérience.

Le système d'acquisition des compétences est très important : un livret est fourni aux jeunes. Ils sont incités à le mettre dans leur CV car c'est un plus en terme de capacité d'adaptation.

La principale manière de rejoindre le mouvement c'est la cooptation.

Il y a les week-ends "invite un copain". Ce sont bien les activités "camp"... qui fait que cela fonctionne.

L'intérêt d'avoir de très nombreux bénévoles permet de mutualiser, notamment par écrit, d'accompagner d'autres mouvements scouts.

## **■ Les leviers à la mobilisation**

### **L'exemple de Mobil'idées - Briec**

Cf. <http://www.mobilidees.org/>

#### **Objectifs :**

- Impliquer
- Faciliter la participation
- Rassembler
- Mettre autour d'une table
- Faire venir pour faire

#### **Qui ?**

- Adhérents individuels - associations et autres
- Partenaires

### Différents niveaux de mobilisation :

Leur principe, afficher sur leur site les différentes possibilités de mobilisation "comment devenir bénévole" avec description concrètes des tâches. Mise à disposition d'un "Espace collaboratif des bénévoles". Volonté de rendre visible le fonctionnement organique avec un espace de partage de la vie quotidienne, mise à disposition tous les CR....

Avec ce fonctionnement, un bénévole peut aussi recruter d'autres bénévoles.

### L'Exemple du GRAINE PDL - Mobilisation du conseil d'administration - Sophie Descarpentries

---

Suite à une baisse importante du nombre d'administrateurs (descendu à 4), un courrier a été adressé à tous les adhérents et partenaires et une AG extraordinaire a été organisée afin de d'informer et de faire prendre conscience qu'il était impossible aux 4 administrateurs de poursuivre ainsi et que l'implication d'autres administrateurs dans le CA était indispensable.

Tous les partenaires et de nombreux adhérents étaient présents. Un débat sur la mobilisation a été organisé.

3 mois après, élection du CA en AG : 12 personnes élues.

☞ Attention toutefois à l'engagement « pompier », du « sauveur » qui s'engage seulement parce qu'il y a nécessité et non par conviction ou volonté forte.

Une réflexion a été menée pour que la situation ne se reproduise pas : garder les adhérents impliqués et en faire venir de nouveaux.

#### **Ce qui a été mis en place :**

- Sollicitation de personne à personne (pas tout azimut), quand une personne identifiée par les administrateurs et salariés semble « prête », pour ses caractéristiques représentatives, lui parler ce qu'elle pourra faire et de ce que l'on ne lui demandera pas.
- Un texte rédigé pour expliquer ce qu'est être administrateur au CA GRAINE PDL et mise en lumière de la plus-value d'être administrateur, de l'aspect formatif (formation, acquisition de connaissances, expérimentation de nouvelles méthodes/nouveaux outils) ainsi que des différents niveaux d'engagement possibles : simple administrateur (participation aux réunions de CA), co-référent ou référent d'un groupe de travail / d'une commission, bureau en co-présidence.
- Calendrier annuel des CA posé 1 mois après l'AG.
- Pas de réunion de bureau. ODJ co-construit par mail avec la salariée, coordonnatrice générale du réseau.
- Lien, solidarité et complémentarité entre administrateurs, également hors réunion.
- Valorisation, visibilité des présences : lors de l'AG les administrateurs présentent le rapport d'activité, représentations et travail des administrateurs valorisés dans la Gazette, édito écrit par tous...
- 1 liste de diffusion CA-Salariées + 3 types d'objets de mail : [pour information] [à lire] [réponse attendue].
- Pour tout nouvel adhérent : parrainage, souvent par un administrateur qui l'invitera à une réunion de commission de travail. Livret d'accueil.

Constat a été fait lors du travail engagé sur le modèle économique et stratégique du GRAINE que la mobilisation des administrateurs variait selon les périodes. Toutefois, le nombre d'administrateurs mobilisés ne varie ; principe du « vase communicant ».

### Le centre 1901 dédié au milieu associatif, Besançon - Frédéric Sergent

---

**Cf. B'Rêves d'assos** : lettre d'information thématique

Le n° 25 « Renouveler les forces vives » avec des préconisations pour assurer la relève : [http://www.besancon.fr/gallery\\_files/site\\_1/346/8344/8346/11547/ba-n25.pdf](http://www.besancon.fr/gallery_files/site_1/346/8344/8346/11547/ba-n25.pdf)

- **Mobiliser** : recruter régulièrement de nouveaux membres, organiser leur accueil et les impliquer dans la vie du groupe.
- **Repérer** : identifier les personnes qui par leurs compétences, qualités et motivations, sont susceptibles d'assurer la relève.
- **Déléguer** : lister les tâches et demander individuellement à des personnes de prendre une responsabilité.

- **Former** : faciliter le renouvellement des responsables associatifs par la formation et l'accompagnement.
- **Pratiquer la transparence** : rédiger des lettres de mission des bénévoles (activités à accomplir, compétences apportées, temps à consacrer...).
- **Avoir une vision à long terme** : choisir le bon moment pour organiser la succession.
- **Faciliter la transition** : Organiser les archives et tenir les dossiers à jour.

### A retenir / réfléchir :

- Impliquer les jeunes : services civiques (parcours d'engagement).
- Question d'appartenance : comment créer un sentiment d'appartenance, comment on communique sur notre appartenance (au réseau, affichage) ?
- Contact individuel, reconnaissance.
- Création d'évènements et d'espaces

## De l'accompagnement de projet à l'accompagnement au changement

---

Témoignage du GRAINE Bourgogne-Franche-Comté sur le projet CERPE et la méthode utilisée - Hervé Brugnot - Frédéric Sergent

Présentation des travaux issus de la commission CERPE du GRAINE Bourgogne Franche-Comté : Commission d'expérimentation et de Recherche en Pédagogie de l'Environnement  
Comment travaille-t-on avec le public adulte ?

### Éléments de contexte :

Le projet démarre suite aux Assises de l'EEDD fin 2012 avec l'idée de mettre en place un petit collectif pour échanger, expérimenter sur de nouvelles méthodes pédagogiques en EEDD.

Le groupe devient la Commission D'Expérimentation et de Recherche en Pédagogie de l'Environnement. (CERPE)

### Les constats suivant sont alors posés :

- Initialement quelques formateurs sont arrivés au sein du groupe avec des malaises suite à des pratiques autour de la communication engageante. On est des éducateurs à l'environnement on nous demande d'accompagner des changements, or ce n'est plus dans notre champ de compétences. La théorie de l'engagement de Joule : dommage de ne s'appuyer que sur cette théorie qui s'approche de la manipulation...
- Certains éducateurs ont développé des outils ou des savoir-faire en EEDD qui, dans certains cas, peuvent être partagés, enrichis et formalisés.
- Notre culture évolue rapidement ; est-ce que nos pédagogies sont encore adaptées aux nouvelles situations ?
- Nos pédagogies ne sont pas toujours en adéquation avec les valeurs de l'EEDD.
- De nouvelles découvertes dans les domaines de la psychologie, des neurosciences de la sociologie... pourraient être prises en compte et permettraient de faire évoluer nos pratiques.
- Des méthodes pédagogiques plus spécifiquement adaptées aux adultes sont à développer.

### Les travaux menés :

- En 2013/2014, le CERPE lance un travail sur les représentations initiales (RI) et réalise une première synthèse regroupant les théories sur les RI et des exemples d'activités pour la partie mise en pratique. A l'automne, une conférence sur l'éco-psychologie réunie 50 adhérent autour de 6 ateliers.
  - ↳ Premiers questionnements sur les valeurs et l'éthique de l'accompagnement aux changements.
- 2015 : Lancement de l'écriture d'une première série d'une quinzaine de fiches, questionnement sur l'éthique qui deviendra l'introduction du travail du groupe. Objectifs : vulgariser toute la réflexion, les concepts scientifiques et permettre de passer de la théorie à la pratique.
- Automne 2015 : Organisation d'une deuxième conférence sur éduquer, conduire ou accompagner le changement avec Dominique Cottureau et Lara Mang-Joubert.

Cf. Vidéo et synthèse de la conférence en ligne : <http://www.graine-bourgogne-franche-comte.fr/>

En 2016, le CERPE poursuit le travail engagé sur les fiches (finalisation) et produit 8 nouvelles fiches (travail en cours). Le résultat ce sont les fiches mais ce qui importe c'est surtout la démarche de co-construction avec des adhérents.

- Pour 2017, le CERPE souhaite finaliser le travail engagé en proposant de mettre en place une formation/action permettant de partager avec un plus grand nombre les outils produits.

Le Graine Rhône Alpes a aussi fait des fiches pratiques sur les modèles théoriques du changement de comportement mais elles sont différentes de celles de la CERPE.

**Cf. les fiches pratiques :** <http://www.graine-auvergne-rhone-alpes.org/index.php/component/content/article/36/1262-ecocitoyennete-des-adultes-accompagner-le-changement.html>

Avant les outils, il faut questionner l'éthique et la posture. D'où journée d'échange inter-réseaux BFC et RA. La question du sens est primordiale.

**Cf. vidéo synthèse de la journée :** <http://graine-auvergne-rhone-alpes.org/index.php/component/content/article/32/1282-accompagner-le-changement-vers-la-transition-ecologique-questionner-les-pratiques-pratiquer-le-questionnement.html>

Une des problématiques rencontrée en Franche-Comté est d'arriver à trouver une entrée logique aux fiches. Comme il n'y a pas un ordre précis et que cela dépend de chacun, l'idée première était de partir d'une carte mentale représentant l'ensemble des fiches.

Hervé a travaillé sur un outil « jeu de cartes », déjà testé en formation qui permet d'avoir une entrée propre à chacun.

Nous avons collectivement testé l'outil.

### **Accompagner à quel changement ?**

**Cf. doc « Accompagner au changement » en ligne sur le wikini.**

Nous devons avoir la volonté de s'afficher en tant que compétents pour accompagner au changement (Cf. formation "accompagnement au changement de l'Ademe, qui n'est pas sur la même approche).

Mais il faut avant tout répondre à une question éminemment politique et stratégique. On accompagne au changement pour quoi ? Pour modifier nos changements de consommateurs (moins ou mieux) ou vers un changement vers une transition sociale (changement culturel) ?

Doit-on être sur une approche "savoir-faire" (type changement de comportements, acquisition d'un savoir-faire de mieux trier ses poubelles, les gestes au quotidien, rapide, opérationnel, massification) ou sur une approche "savoir-être", moins mesurable ?

Si on est sur une approche de penser le monde autrement, cela questionne les fondements de l'éducation à l'environnement.

Cela questionne aussi le lien avec les politiques publiques.

Changement des comportements : on part du principe que les personnes ont un mauvais "comportement". Evoque la notion de bien et de mal, la morale... Et là on n'est plus dans le changement des comportements.

Réflexion en cours sur les garde-fous pour s'assurer que notre accompagnement n'est pas de la manipulation. Un cadre posé sur les principes d'éthique et de valeurs.

### **La courbe du deuil**

Un outil pour comprendre que lors de l'accompagnement d'un groupe il est indispensable de prendre en compte chacun individu en fonction du « niveau » où il se situe et d'adapter son accompagnement à la situation de chacun

**Cf. en ligne** [http://kolibricoaching.com/wp-content/uploads/2011/02/courbe\\_deuil.jpg?x24951](http://kolibricoaching.com/wp-content/uploads/2011/02/courbe_deuil.jpg?x24951)



## Bilan

---

### **Le top :**

Le principe de la co-formation, l'échange d'expérience, de points de vue, le partage.

Découvrir ce format de co-fo et de durée longue.

Etre là.

Le travail sur l'évolution du métier.

Des interventions diversifiées.

Les échanges. Les rencontres

Les nouveaux.

L'ambiance. Pleins de bons moments partagés.

Le travail sur les représentations du 1<sup>er</sup> jour.

La bataille de boules de neige.

Découvrir, réaliser l'évolution du métier.

La diversité des participants. Le fait qu'on est sur de l'éducation populaire, personne n'arrive avec du savoir, on partage.

Le groupe et l'implication de chacun dans la prépa, l'animation et les échanges. Très facilitant.

### **Ce qui est pointé :**

La nécessaire adaptation de notre métier au regard du contexte.

Enfin un temps de co-fo qui donne de la réflexion sur l'avenir.

Mon cheminement sur le métier et le contenu de la formation.

La clarification de la mission d'animation de réseau.

L'enthousiasme du groupe.

Un réel temps réflexif.

La clarification de la dimension d'accompagnement.

Découvrir la dimension du réseau à la fois au niveau national, au niveau de la transmission et la volonté d'être toujours en évolution.

Diversité des personnes, des parcours et des expériences partagées. Important d'avoir encore des espaces comme cela.

Les différents outils et méthodes d'animation utilisés, la créativité qui a fait l'ADN du groupe.

La durée. On a hésité à réduire le temps. Finalement les 4 jours ont permis d'échanger, de creuser, de créer une réellement dynamique.

On a pris le temps de prendre du temps pour ces 4 jours.

La densité du programme. Il faut que l'on apprenne à les faire moins denses pour aboutir les réflexions.

Manque de temps sur l'analyse de pratique. Il faut que l'on en fasse plus, on a des méthodes...

Les repas du midi, pas assez variés et le retard du dernier jour.

### **Ce que je n'ai pas aimé :**

Le manque d'aération. Des fins de journées saturées suite à un programme chargé.

La densité du programme. Il faut que l'on accepte de donner un peu moins.

Sa « posture » de stagiaire car en questionnement en parallèle vis-à-vis de sa formation.

La première journée un peu longue et pas forcément utile.

Le témoignage scout, impression de perte de temps. Il aurait été plus intéressant d'avoir un témoignage d'un réseau intervenant sur une autre thématique (social ?).

Il y a de nouvelles têtes mais il y a aussi plein de gens qui n'étaient pas là. Trop de réseaux pas représentés.

Les repas du midi trop redondants.

Le café et la salle le dernier jour.

Mon niveau d'implication

Le décalage posture animatrice et administratrice.

Rien.

### **Ce qui me tient à cœur :**

Une belle co-formation, avec une implication de chacun et les intervenants « extérieurs ». On sent la volonté de poursuivre.

La dynamique de groupe.

Questionner pourquoi le REN continue à exister et à se différencier des autres réseaux.

On est dans le même réseau, avec la même vision de la société. Plein de temps d'échange autour de cette question.

Le métier a de manière plus claire aujourd'hui une notion d'utilité sociale.

La place de l'humain dans nos pratiques.

Mettre en pratique ce que l'on a vu. Instaurer et maintenir un lien avec l'outre-mer.  
La notion de co-fo - La co-fo en réseau.  
Poursuivre le travail en inter réseau.  
Continuer de gratter et creuser ce qu'il y a derrière le métier d'accompagnateur.  
Mettre en place une formation en avril 2018 en Lozère pour faire évoluer le réseau vers de l'accompagnement de territoire.  
Décalage posture animatrice et administratrice.

### **Ce qui était trop court :**

Pas de temps d'analyse après les témoignages.  
Le débat sur les CPIE .  
Les temps d'échanges informels qui prenaient sur les temps de repos. Les temps d'échanges informels n'ont pas été organisés.  
La semaine de formation.  
Le travail en sous-groupes.  
Ne pas pouvoir aboutir.  
Les nuits.  
Les temps d'échanges avec Mathieu et sur les freins et leviers à la mobilisation.  
La partie sur la gouvernance.

### **Ce que j'emporte :**

Le mystère des bouteilles qui se vident...  
Conscientiser la sociologie de l'accompagnement.  
La richesse et les échanges.  
L'énergie et le souvenir.  
Envie d'aller plus loin, de creuser le sujet, de me former.  
L'effet vitamine. Reboostant, redonne du sens.  
De nouveaux visages.  
En tant qu'administrateur, le lien avec la réalité de terrain, de projets. Redonne de l'énergie pour prochaines réunions de bureau de CA.  
Faire le lien avec mon parcours pro. La notion d'être accompagnateur au changement fait du sens avec son parcours précédent.  
L'intervention sur l'accompagnement.  
Les fous rires, la bonne humeur.  
L'envie de se revoir.  
Le jeu de cartes d'Hervé.  
L'envie de poursuivre la réflexion sur l'accompagnement.  
L'intervention de Mathieu.  
L'envie d'aller creuser certaines choses.  
En tant qu'administrateur, le lien avec des réalités de terrain, de projets.

## J'ai envie de... besoin de...

---

Un panneau d'affichage était à disposition des participants tout au long de la co-formation leur permettant de noter au fil de l'eau leurs envies, besoins...

J'ai envie de :

- Poursuivre la cofo - Refaire des cofo
- Faire du lien entre l'évolution de nos changements de compétences et GPEC (qui permet de donner un cadre et trouver des financements).
- Que les réseaux qui ne participent pas assez participent plus.
- Savoir pourquoi les animateurs de réseau qui ne sont pas là ne sont pas là.
  - ↳ Identifier ce qu'il faudrait leur proposer, comment répondre à leurs attentes.
  - ↳ Préciser le nom des personnes qui n'ont pu venir dans le CR
- Partager et faire partager la roue psychopédagogique.

J'ai besoin de :

- Anticiper plus les dates.
- Que la cofo ait lieu à une autre période : plutôt fin de printemps / début d'été
- Creuser le côté psycho.
- Faire le lien avec mes projets et savoir si j'ai besoin de ça.
- Qu'il y ait un portage / suivi au niveau national: Comment on accompagne l'évolution de nos métiers ?
- Montage de formation en indépendant. Eventuellement des projets là-dessus.

## Les participants

---

<b>Brault</b>	<b>Estelle</b>	<b>GRAINE Pays de la Loire</b>
<b>Cendrier</b>	<b>Sandrine</b>	<b>REEL 48</b>
<b>Chadenier</b>	<b>Fabienne</b>	<b>REN</b>
<b>Descarpentries</b>	<b>Sophie</b>	<b>GRAINE Pays de la Loire</b>
<b>Euphrasie</b>	<b>Chloé</b>	<b>GRANDDIR</b>
<b>Fam-Menth</b>	<b>Nathalie</b>	<b>GRAINE Pays de la Loire</b>
<b>Gritte</b>	<b>Michèle</b>	<b>GRAINE Pays de la Loire</b>
<b>Huber</b>	<b>Juliane</b>	<b>REN</b>
<b>Kania</b>	<b>Olivier</b>	<b>REEL 48</b>
<b>Loriot</b>	<b>Bruno</b>	<b>Administrateur Réseau Ecole et Nature</b>
<b>Mevel</b>	<b>Brieuc</b>	<b>OCCE07</b>
<b>Plumet</b>	<b>Pascal</b>	<b>GRAINE Grand-Est</b>
<b>Sergent</b>	<b>Frédéric</b>	<b>GRAINE Bourgogne Franche-Comté</b>
<b>Tavernier</b>	<b>Angélique</b>	<b>GRAINE Pays du Nord</b>

## Les animatrices/coordinatrices/directrices de réseau qui n'ont pu venir

---

<b>Couteau</b>	<b>Géraldine</b>	<b>REEA</b>
<b>Houbart</b>	<b>Sophie</b>	<b>REEB</b>
<b>Ladeveze</b>	<b>Elise</b>	<b>GRAINE AURA</b>
<b>Planchot-Kermorvan</b>	<b>Anne</b>	<b>GRAINE Normandie</b>
<b>Pruneau</b>	<b>Emmanuelle</b>	<b>GRAINE Normandie</b>