

**ENCORE**

**UN PEU DE RÉPI !**

**Rencontres  
Échanges  
Partage  
Informations**

**Des retours d'expériences  
sur des outils pour mobiliser  
les membres d'un groupe en  
fonction de leur niveau  
d'investissement**

# INTRODUCTION

**Ce livret part d'une idée, d'une envie collective que nous avons eu dans un petit jardin botanique médiéval dans le village de Saint Jean de Buèges.**

**Nous avons tous.tes comme thématique commune la mobilisation de nos publics. Lors d'une séance de chapeau de bono, nous sommes arrivés à cette idée : travailler sur la méthode REPI, plus particulièrement sur les 12 travaux de l'implication. En continuant nos échanges une forme se dessine, celle de rendre compte de nos expérimentations au sein de nos structures, celle de pouvoir témoigner de la réussite ou non des outils testés.**

**Puis nous avons appris l'existence d'un livret d'outils sur le REPI créé par une précédente promo d'Animacoop dans lequel des outils était classés selon les marches du REPI. Tout se connecte entre animacopiens.**

**On vous propose donc une suite à cet outil créé en 2022, un complément fait de témoignage qui, nous l'espérons, donnera à chacun.e l'envie d'aller plus loin.**

**Bonne lecture.**

# PRÉSENTATION DE L'OUTIL

Ce carnet vise à partager des retours d'expérience sur l'utilisation d'outils conçus pour encourager la mobilisation au sein d'un collectif, d'un groupe ou d'une association.

En nous appuyant sur la méthode RÉPI (proposée par Jean-Michel CORNU) et les 12 travaux de l'implication (proposés par Jeff Rochas-Parrot d'Animacoop), qui permettent de rendre visible les différents niveaux d'investissement au sein d'un groupe ainsi que le besoin de chaque groupe, nous avons créé ces fiches d'expériences.

Les fiches sont classées par intercalaire en fonction des quatre différents niveaux d'implication.



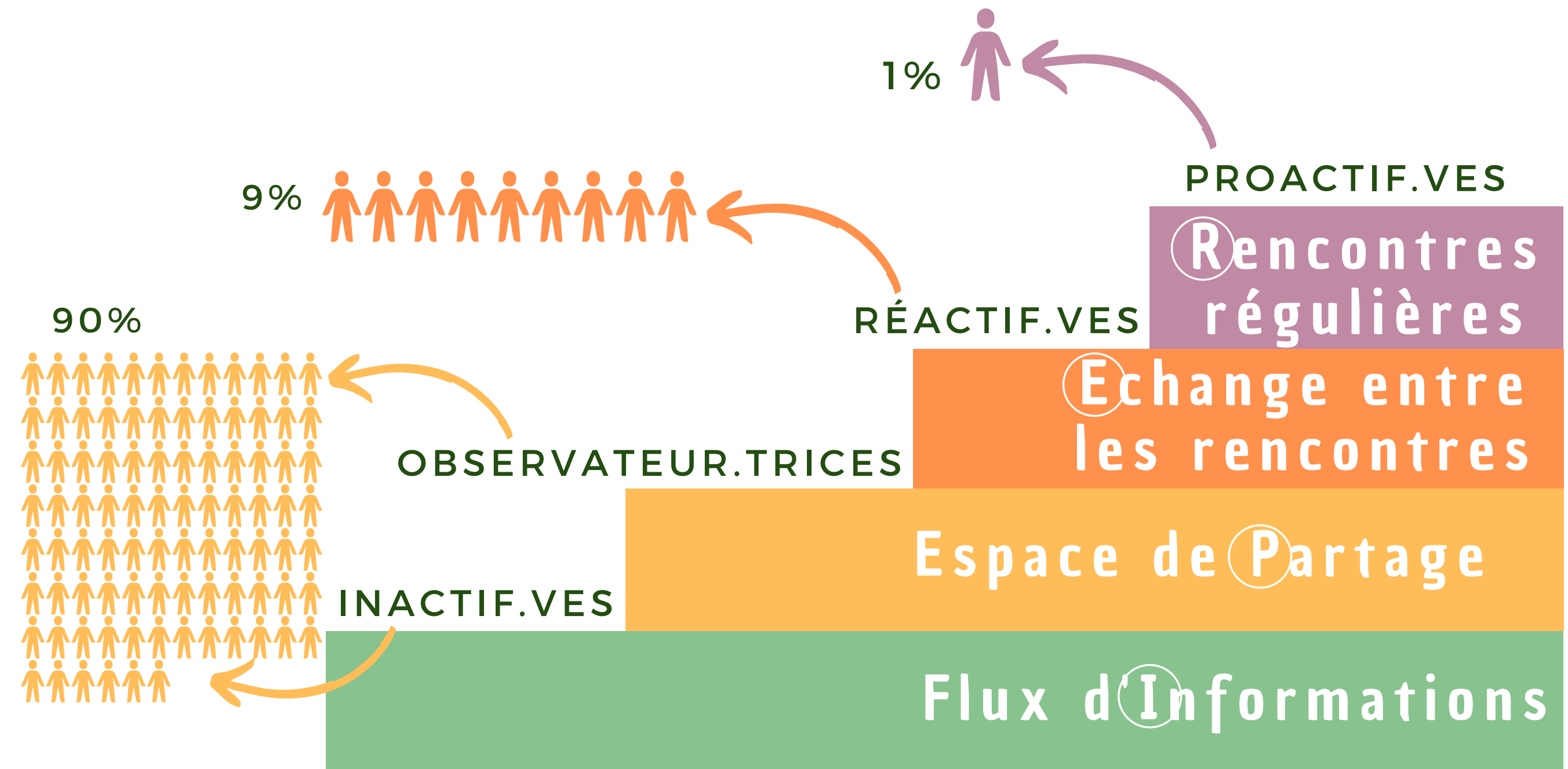
Des fiches qui reprennent des retours d'expérience



# LA MÉTHODE RÉPI

D'après Jean-Michel Cornu

Tout groupe est constitué d'un ensemble d'individus impliqués dans le projet à différents degrés nécessitant des activités adaptées. Les voici :



- R comme "Rencontres" (synchrones) : elles concernent les plus actif.ves
- É comme "Échanges entre les rencontres" (asynchrones) : cette activité permet de ne pas oublier les moins actif.ves (en particulier les « observateur.ices » qui pour certain.es pourront un jour devenir actif.ves).
- P comme "Partage", et plus précisément "Espace de partage" : ce n'est pas un simple flux qui passe dans le temps. Il permet de retrouver les éléments importants en fonction de la thématique plutôt que de celui du moment où ils ont été apportés. C'est un peu la mémoire du groupe.
- I comme "Information". Elle concerne tout le monde (y compris ceux qui sont actuellement, en dehors de la communauté), mais comme c'est trop souvent la première (et parfois la seule) activité à laquelle on pense, elle est placée en dernier !

Selon Jean-Michel CORNU, il est essentiel de répartir le peu de temps dont vous disposez pour avoir même très imparfaitement ces quatre activités et votre groupe se développera de façon naturelle, sans rien oublier.



# LES 12 TRAVAUX DE L'IMPLICATION

D'après Jeff Rochas-Parrot d'Animacoop

On "n'implique" pas une personne. Au mieux, on peut "travailler sur les conditions de son implication". C'est l'objectif de ces 12 travaux ! L'idée n'est pas de tous les faire soit même mais de s'assurer qu'ils soient tous mis en place.



## Les 12 travaux de l'implication

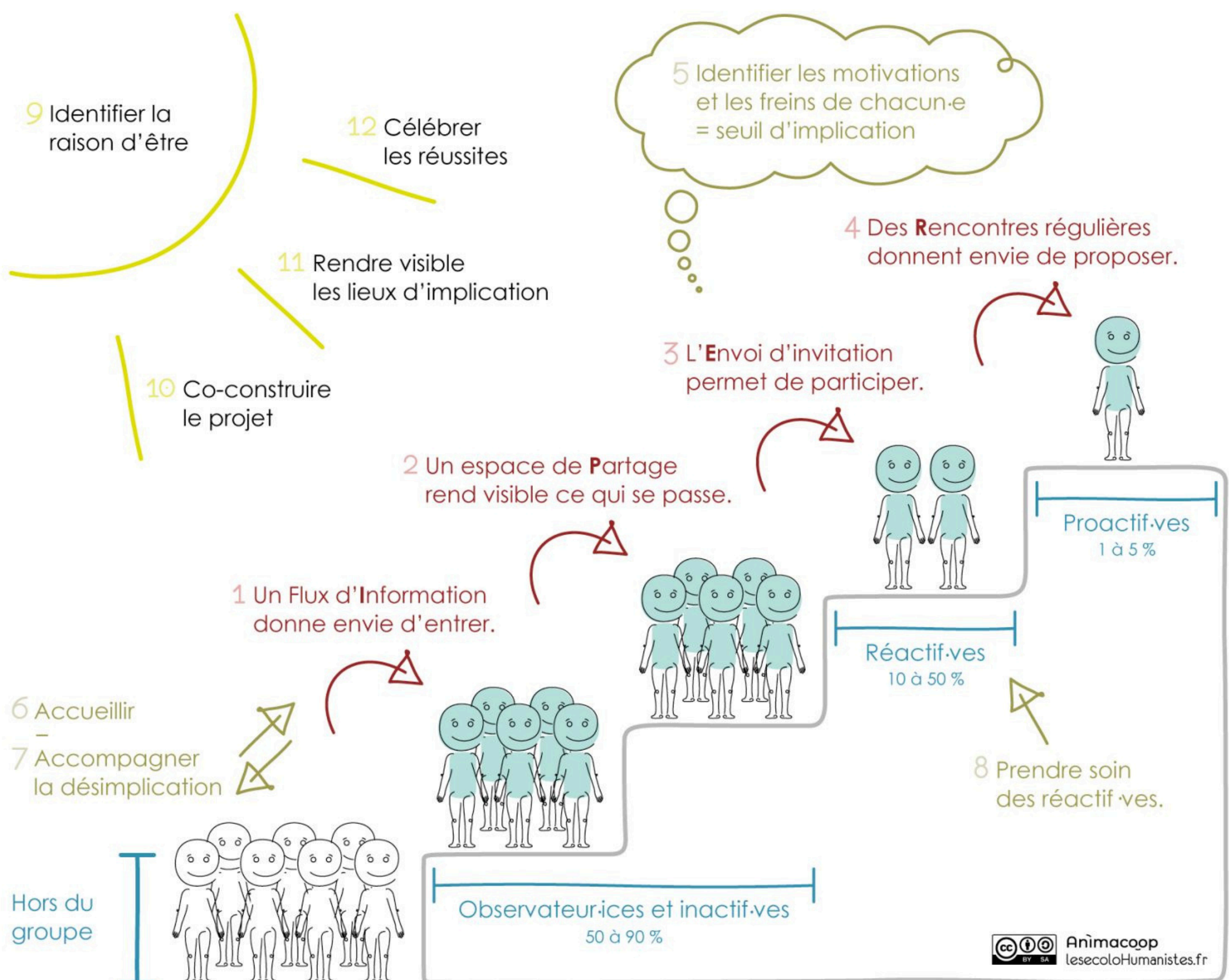
Comment favoriser l'implication dans mon collectif ?

0. Mon groupe

1-4 Fluidifier l'implication

5-8 Prendre soin des personnes

9-12 Prendre soin du groupe



# FICHE TYPE



## OBJECTIFS

Objectif de l'action

---



## TAILLE DU COLLECTIF

Nombre de  
personnes

---



## TYPE DE PUBLIC

Ex : salariés, bénévoles...

---



## DURÉE

Durée de l'action  
(préparation + animation)

---



## RESSOURCES

Ce qu'il faut pour mettre  
en place l'action : RH,  
matériel...

## DESCRIPTION DE L'OUTIL

En quoi consiste l'outil concerné ?

## CONTEXTE

Dans quel contexte se situe  
l'action ?

## DÉROULÉ DE L'ACTION

**Comment l'action a-t-elle été mise en œuvre ? Quelles ont été les étapes-clés ? Quelle méthodologie a été adoptée ?**



### POINTS DE VIGILANCE

**Quels sont les pré-requis pour l'animateur ou le groupe pour pouvoir mettre en œuvre cet outil ? Les difficultés rencontrées peuvent vous aider à rédiger cette partie.**



### EVALUATION

**Efficacité de l'outil/démarche par rapport aux objectifs fixés. par ex "on s'était fixé l'objectif de 20 personnes, ça a été atteint ou pas, on a distribué tant de document sur tant de documents prévus"**





## LEÇONS APPRIS

**Attention: adopter une rédaction en “je”**  
**Quelles difficultés rencontrées ?**  
**Quelles pistes d'amélioration pour ce projet ?**  
**Quels conseils pour de futurs porteurs de projets ?**  
**Quelles ont été les forces, faiblesses, opportunités et menaces de l'action ?**  
**Et si c'était à refaire ?**



## REFERENCES

**Bibliographie, “Pour aller plus loin” , lien vers les ressources d'Animacoop/Interpole ou autre**



## AUTEUR.RICE

**Nom de l'auteur, Qui contacter pour en savoir plus ?**  
**Coordonnées**  
**(facultatif)**



# FLUX D'INFORMATION

À DESTINATION DES "INACTIFS.VES" MAIS  
AUSSI DE TOUT LE MONDE !

Informé et se tenir informé·e demandent de la concentration, de la motivation, de l'intérêt pour la chose, du temps, etc.

L'enjeu pour l'animateur·trice est de trouver l'équilibre entre trop et pas d'information, de cibler les destinataires (éviter l'infobésité) sans oublier personne (la boulette!)



# POUR LES INACTIFS.VES

**L'information sur les activités et le fonctionnement du groupe est la base de la vie du collectif. Ce sont ces informations qui vont susciter leur intérêt et petit à petit les amener à s'investir.**

**Sans ce liant, les membres vont s'éloigner et le groupe va s'étioler. Il est donc important de maintenir le lien entre les membres, aussi éloigné.es soient-iels, en leur donnant accès à des informations sur le sujet et les activités qui les réunissent et sur le fonctionnement pour qu'iels puissent s'impliquer. Pour les inactif.ves, il faut proposer des choses qu'iels n'ont pas besoin d'aller chercher : il faut que ça arrive directement dans leur boîte mail, affiché à côté de la machine à café, etc.**

**Rappeler régulièrement que le groupe a besoin de bénévoles pour mener à bien une action ou un projet, solliciter les membres pour un événement leur permettra de prendre part à la vie du collectif à leur mesure.**

**Différents outils peuvent être utilisés :**

- **Un site ou un blog régulièrement mis à jour**
- **Le bulletin d'information au format papier**
- **La lettre d'information régulière en format numérique**
- **Les réseaux sociaux**
- **L'information par voie d'affichage**

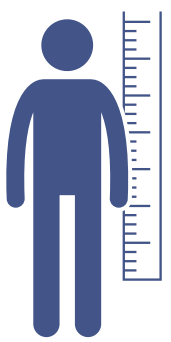
1: UN FLUX  
D'INFORMATION  
QUI DONNE ENVIE  
D'ENTRER

# MAILING LIST



## OBJECTIFS

Mobiliser plus de bénévoles



## TAILLE DU COLLECTIF

2000



## TYPE DE PUBLIC

Adhérents bénévoles



## DURÉE

Mise à jour de la liste et  
partage d'informations au  
fil de l'eau



## RESSOURCES

Le logiciel CiviCRM, un  
ordinateur (avec internet),  
un salarié ou bénévole

## DESCRIPTION DE L'OUTIL

Le partage d'informations par mail à une large liste de diffusion (ensemble des bénévoles/adhérents et/ou abonnés à notre Newsletter et nos communiqués de presse) permettant à des personnes hors du réseau eau de s'informer de ses actions et de leur donner envie d'y entrer.

## CONTEXTE

Notre association de protection de l'environnement est structurée en différents réseaux thématiques (eau, mer, déchets, etc.) de bénévoles échangeant des informations, actualités, documents de travail sur les sujets concernés. Ce réseau représente environ 40 personnes. Nous avons également une liste de diffusion beaucoup plus large, comprenant environ 2000 personnes, permettant de diffuser nos newsletter, communiqués de presse, etc.

## DÉROULÉ DE L'ACTION

Le départ ou désinvestissement de certain.e.s bénévoles nous obligeait à chercher à impliquer de nouvelles personnes. Peu après sa création, une salariée et un bénévole de notre association ont créé un lien d'inscription permettant de recevoir nos actualités (Communiqués de presse et Newsletter). L'inscription à ce lien incrémente automatiquement l'adresse mail de la personne dans une liste "CiviCRM" intitulée "diffusion NS et CP". Ce lien figure sur notre site internet et sur nos réseaux sociaux. Par ailleurs, la liste peut être alimentée "à la main" par un salarié, par exemple après un événement en présentiel ou des personnes ont indiqué leur souhait de recevoir nos informations et nous ont communiqué leur mail. Ce canal permet la diffusion de nos victoires juridiques, contributions aux politiques publiques, invitation aux formations, documents de sensibilisation, etc. au plus grand nombre. C'est principalement par ce canal que les membres "hors du groupe" s'informent des actions de notre réseau eau. Une fois une candidature envoyée, elle est instruite par notre bureau et une réponse (souvent positive) est envoyée au candidat.



### POINTS DE VIGILANCE

Il faut veiller à nettoyer régulièrement la liste des adresses mail (spams), éviter les adresses mails en doublon, s'assurer qu'il y a une possibilité de se désabonner à ces informations, ne pas envoyer de mails trop régulièrement (infobésité), à se renseigner sur le profil des candidats (le réseau eau échange sur des documents de travail, des notes internes, etc.)



### EVALUATION

Faire entrer au moins 5/10 profils intéressants et/ou motivés de bénévoles dans le réseau eau par an. Objectif en partie atteint (3 personnes/an)





## LEÇONS APPRISSES

La liste de diffusion NS et CP me paraît être un outil indispensable pour informer les personnes qui souhaitent suivre nos actualités de nos actions. Le mail est encore très utilisé par de nombreuses personnes pour s'informer, notamment par celles et ceux qui ne disposent pas des réseaux sociaux. Le fait que notre objectif de base ne soit qu'en partie atteint est certainement lié au fait que le réseau eau n'est que très peu mentionné dans nos communications mail. Par ailleurs, aucun mail (mis à part celui relayant notre rapport d'activité) ne mentionne son fonctionnement et les candidats doivent contacter directement le salarié pour se renseigner et comprendre ce qui peut être attendu d'eux/elles. Certains mails pourraient remercier les membres du réseau eau pour leur implication (par exemple à la rédaction d'un document de sensibilisation) et mentionner la possibilité d'y candidater en renvoyant vers un document indiquant la marche à suivre, les attendus, le "processus d'instruction" des demandes, etc."



## REFERENCES

Bibliographie, "Pour aller plus loin", lien vers les ressources d'Animacoop/Interpole



AUTEUR.RICE

# FAVORISER LE PASSAGE

OBSERVATEUR.ICES

INACTIF.VES

Espace de Partage

Flux d'Informations

Dans un groupe, les "observateur.ices" sont les membres qui suivent les travaux du groupe, les utilisent pour ielles, même s'ielles ne participent pas.

Pour l'animateur.ice, la difficulté est qu'on ne peut pas faire la différence entre l'observateur.ice et l'inactif.ve, puisque ni l'un.e ni l'autre ne donne signe de vie.

Ceci-dit, à la différence des inactif.ves, les observateur.ices peuvent faire la démarche d'aller chercher l'information là où elle se trouve et peuvent participer à certains événements même si c'est juste de manière passive.

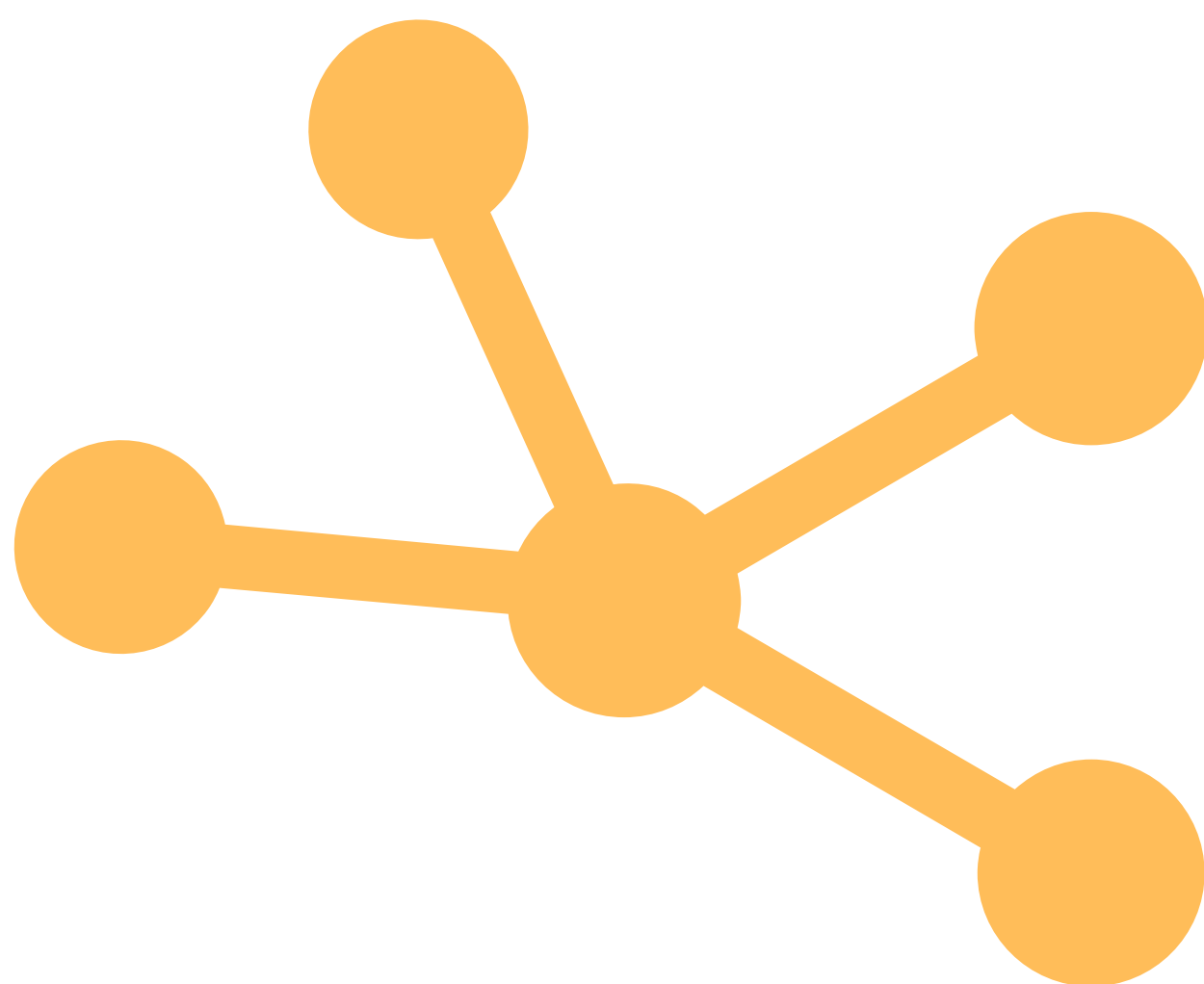
Les espaces de partage (comme la gare centrale) ou les méthodes d'animation (comme l'élevator pitch ou les tables des découvertes) sont de bons outils pour faire découvrir les projets aux observateur.ices, mais aussi pour les inciter à devenir réactif.ves.

# ESPACE DE PARTAGE

**LE PARTAGE EST TRÈS IMPORTANT POUR  
LES OBSERVATEUR.ICES QUI SUIVENT LE  
GROUPE À DISTANCE.**

**Qui détient les informations ? Où la trouve-t-on?**

**Des outils adaptés vont permettre de rendre le groupe plus autonome, car chacun·e peut prendre l'initiative d'aller chercher l'information, sans attendre les messages de l'animateur·trice.**



# FAVORISER LE PASSAGE

RÉACTIF.VES

OBSERVATEUR.ICES

Exchange entre  
les rencontres

Espace de Partage

Les observateurs.trices (et inactif.ves) sont environ 90 dans un groupe de 100.

Les échanges entre les rencontres rendent l'accès à l'information plus simple et maintiennent le lien avec les observateurs.trices.

Les **réactif.ves** quant à eux sont une dizaine pour un groupe de cent personnes.

**Iels réagissent lorsqu'on les sollicite.**

Les échanges entre les rencontres participent à prendre soin d'eux, ce sont les proactif.ves de demain.

Pour anticiper le renouvellement de forces vives dans le groupe, l'animateur.trice peut **aller chercher** les réactif.ves par petite touche, en leur donnant l'occasion de s'exprimer.



# ÉCHANGES ENTRE LES RENCONTRES

LES ÉCHANGES ENTRE LES RENCONTRES SONT PRINCIPALEMENT À DESTINATION DES "RÉACTIF.VES" ET DES "OBSERVATEURS.TRICES"

Les échanges donnent à voir au groupe les éléments essentiels du projet entre les rencontres (ordre du jour, synthèse, suites à donner...). En indiquant en quelques mots ou points forts, tout le monde peut suivre l'avancée des travaux, du projet, sans devoir lire l'intégralité des comptes-rendus sur des moments asynchrones.



# OUTIL SCARF



## OBJECTIFS

Identifier les facteurs de motivation (individuel / collectif)



## TAILLE DU COLLECTIF

10 à 12 personnes



## TYPE DE PUBLIC

Tout individu ou groupe impliqué dans une dynamique collective (projet, réseau, équipe)



## DURÉE

Selon ambition (échelle ; traduction en plan d'action , ...), session de travail de 2h à 3h



## RESSOURCES

De quoi écrire (papier ou ordinateur)

## DESCRIPTION DE L'OUTIL

Outil issu des neurosciences identifiant cinq domaines qui influencent la motivation et le comportement des individus dans un contexte social et professionnel. Une connaissance du profil motivationnel des membres d'un collectif permettra d'adapter les stratégies de communication et de gestion afin de créer un environnement où chacun.e se sent motivé.e, impliqué.e et soutenu.e.

## CONTEXTE

L'outil SCARF a été expérimenté à mi-parcours d'un projet de changement institutionnel afin de remédier à une baisse de motivation des partenaires du projet. Le profil motivationnel peut être élaboré à l'échelle d'un individu et/ou un collectif. Il permet d'adapter (opérationnaliser) les mécanismes et processus de gestion et de communication au profil motivationnel de l'individu et/ou du groupe

## DÉROULÉ DE L'ACTION

SCARF est un cadre théorique développé par **David Rock** qui se concentre sur les cinq domaines qui influencent la motivation et le comportement des individus dans un contexte social et professionnel. Le modèle SCARF est largement utilisé dans le domaine du leadership, de la gestion d'équipe et du développement personnel pour créer des environnements de travail plus motivants et productifs.

- **Status (Statut)** : Se réfère à la position sociale d'un individu par rapport aux autres. Une menace au statut peut provoquer de l'anxiété et réduire la motivation.
- **Certainty (Certitude)** : Renvoie à la prévisibilité des environnements. Les incertitudes peuvent créer du stress, tandis que des informations claires peuvent favoriser un sentiment de sécurité.
- **Autonomy (Autonomie)** : Évoque le degré de contrôle qu'une personne a sur ses décisions et ses actions. Plus un individu se sent autonome, plus sa motivation augmente.
- **Relatedness (Relation)** : Fait référence à la capacité d'établir des liens et des relations avec les autres. Un environnement où les relations sont positives réduit la menace sociale.
- **Fairness (Équité)** : Indique la perception de la justice et de l'égalité dans les interactions. Une perception d'équité renforce l'engagement et la motivation, tandis que les inégalités peuvent entraîner des conflits.

Utiliser le modèle SCARF pour motiver les membres d'un groupe implique d'adapter vos interactions et stratégies de gestion en fonction des cinq éléments du modèle.

Le déroulement s'est fait comme suite:

- Un.e facilitateur.trice lit les différentes questions (situations) en lien avec les cinq domaines cités ci-dessus.
- Chaque participant.e évalué sur une échelle de 1 (pas du tout) à 7 (totalelement) à quel point il est d'accord avec la citation.
- Le profil motivationnel sortant de cet exercice est mis en discussion et décliné (optionnel) en plan d'action concret.

Le questionnaire est disponible sur:  
[https://neuroleadership.com/research/tools/nli-scarf-assessment/assessment\\_fr](https://neuroleadership.com/research/tools/nli-scarf-assessment/assessment_fr). Modalités d'utilisation à vérifier.



## EVALUATION

Retour intéressant sur le profil motivationnel du groupe  
Adaptation des méthodes management du projet. Des entretiens individuels ont été organisés avec chaque partenaire pour discuter de ses attentes managériales et le degré de soutien souhaité pour la mise en oeuvre du projet dans son institution.

## LEÇONS APPRISES

Il me semble très utile de comprendre dès le début d'une collaboration les facteurs de motivation des membres d'un collectif avec qui on travaille régulièrement et d'y adapter son style managérial (outils et posture). Je conseille de re-conduire cet exercice à des moments clés d'un projet ou vie de réseau / collectif (pex lors d'un changement dans le contexte)



## REFERENCES

- <https://web.archive.org/web/20100705024057/>
- [http://your-brain-at-work.com/files/nli\\_scarfus.pdf](http://your-brain-at-work.com/files/nli_scarfus.pdf)
- <https://modelthinkers.com/mental-model/scarf-model>
- <https://www.newcampus.com/frameworks/scarf-model-for-team-motivation>



AUTEUR.RICE



# FAVORISER LE PASSAGE

PRO-ACTIF.VES

Rencontres  
régulières

RÉACTIF. VES

Espace de Partage

Les proactif.ves d'aujourd'hui finiront par se dés-impliquer. La question n'est pas "si", mais "quand".

Pour anticiper le renouvellement de forces vives dans le groupe, l'animateur.trice peut aller chercher les réactif.ves par petite touche, par exemple :

- en leur donnant l'occasion de s'exprimer
  - en dehors des réunions, lors de temps moins formels
  - anonymement parfois (boîtes à idées ouvertes, questionnaire en ligne...)
- en les sollicitant directement pour une petite action, ou pour une aide ponctuelle
  - en les remerciant, en rendant visible et ainsi valorisant leur investissement.

Il est donc important d'être très vigilant.e à l'accueil de nouvelles personnes, sans quoi la motivation à s'impliquer davantage peut partir aussi vite qu'elle est arrivée ! Dans certains groupes, l'accueil des nouvelles personnes est un rôle à part entière.

# DES RENCONTRES RÉGULIÈRES

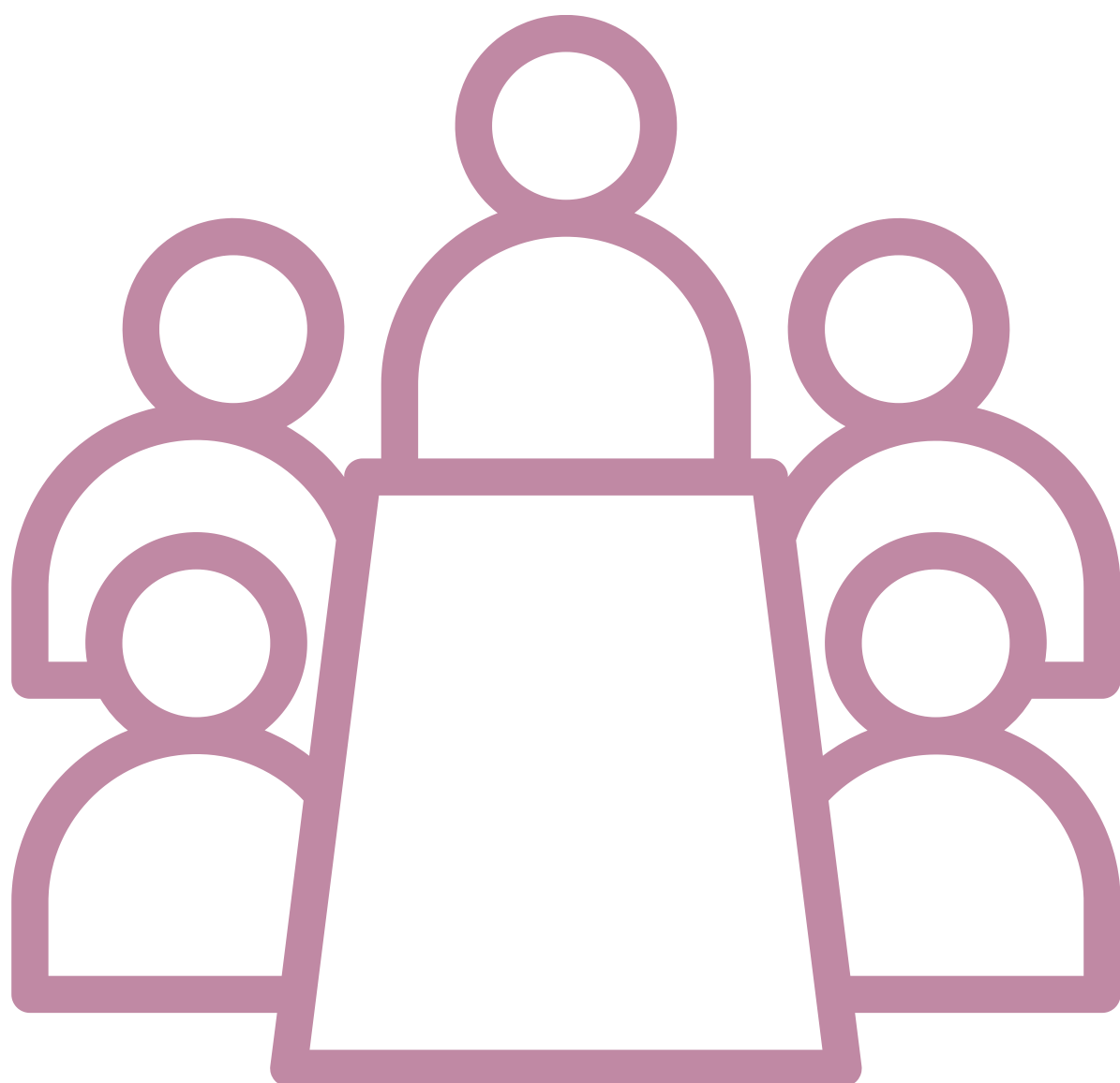
LES RENCONTRES RÉGULIÈRES SONT POUR LES PERSONNES PRO-ACTIVES.

Se rencontrer régulièrement est indispensable au bon déroulement d'un projet. Il est important toutefois d'être vigilant.e au risque de tomber dans ce que l'on appelle la "réunionite aiguë" !

Pour cela il faut prendre le temps de réfléchir aux temps et aux outils mis en place en fonction des besoins, ainsi que de les évaluer.

Il existe nombre d'outils d'animation d'équipe : pour les équipes qui travaillent ensemble au quotidien il y a entre autre **la daily** ou encore **l'agenda agile**.

De manière générale il y a des **indispensables aux réunions**. Depuis notamment le confinement **les réunions en distanciel** se sont développées avec une multitude d'outils.

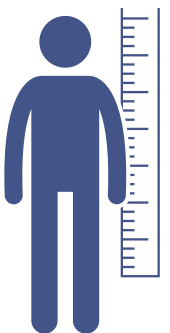


## REMOBILISATION DES BENEVOLES



### OBJECTIFS

- Organiser des réunions régulières pour recréer une dynamique
- Permettre l'implication des bénévoles, anciens mais aussi nouveaux



### TAILLE DU COLLECTIF

130 personnes sur liste dédiée



### TYPE DE PUBLIC

Bénévoles



### DURÉE

Long terme



### RESSOURCES

- Salle de réunion
- Matériel de visioconférence
- Ressource humaine : temps pour suivre le groupe (sans forcément l'animer)

### DESCRIPTION DE L'ACTION

Cette action visait à remobiliser un groupe bénévole "moribond" constitué de personnes intéressées pour le faire vivre, mais avec une dynamique moins forte (très peu de réunions et de projets collectifs). L'idée a été de relancer une mobilisation de nouveaux bénévoles à travers l'organisation de nouvelles réunions et une présentation des projets en cours dans lesquels s'impliquer.

### CONTEXTE

Notre association de protection de l'environnement fonctionne (outre la partie salariée) avec plusieurs groupes bénévoles thématiques (ornithologie, mammalogie, entomologie, herpétologie, zones humides ,...) qui se réuniss(ai)ent régulièrement.

Depuis 2020 et l'absence d'un animateur pour le groupe dédié à l'herpétologie, les réunions se sont espacées et il y a moins de projets bénévoles et d'implication. Une dernière réunion a eu lieu en septembre 2023, caractérisée par une forte baisse de participants (6 comparé aux 20 auparavant).

## DÉROULÉ DE L'ACTION

Suite au constat de l'absence de réunion de bénévoles, j'ai souhaité relancer une dynamique en organisant une nouvelle réunion en fin d'année 2024. La salle est de nouveau disponible depuis septembre, il est donc possible de se réunir en présentiel.

Le groupe possède une liste de diffusion et un canal de discussion sur discord. J'ai commencé par interroger les membres connus sur la pertinence d'une réunion à l'automne et sur la période. Après quelques retours, la semaine a été choisie fin novembre 2024, et la date choisie suite à un sondage sur Discord.

Quelques semaines avant la réunion, l'information sur la réunion et ses objectifs a été diffusée à l'ensemble des membres, via la liste de diffusion. Suite à quelques retours, la format de la réunion a évolué de présentiel à mixte visio + présentiel.

L'objectif de la réunion était de faire un tour des différents projets bénévoles et salariés existants, et comment y participer pour les nouveaux membres, ainsi que de réfléchir collectivement à l'animation du groupe.

Le jour de la réunion, il y a eu une dizaine de participants, uniquement des personnes déjà membres du groupe. Tous connaissaient déjà les différents projets du groupe et y participaient déjà, la réunion n'a donc pas permis de permettre l'implication de nouveaux bénévoles sur ces projets.

La présentation des projets a été faite par les référents projets quand présents, avec temps de questions après chaque présentation.

Pour la partie "réflexion à l'animation du groupe", cela s'est fait via un "brainstorming" des participants, qui a permis de faire sortir des idées, et notamment :

- proposer des activités plus pratiques : sorties terrain plutôt que réunions
- mieux faire vivre le mail
- utiliser un espace partagé d'informations



## POINTS DE VIGILANCE

Attention aux réunions mixtes (visio / présentiel) qui sont plus difficile à animer, avec un risque de "perdre" les personnes à distance





## EVALUATION

L'objectif d'organiser une nouvelle réunion bénévoable a été atteint, mais le nombre de participants (10) n'a pas atteint le nombre fixé (15).

Il a manqué la participation de nouveau bénévoles à cette réunion, un travail est à réaliser pour les mobiliser.

## LEÇONS APPRISES

La première réunion organisée m'a fait ressentir un élan de remotivation, et il faut maintenant réussir à mobiliser de nouvelles personnes (parmi les inactifs ou observateurs) pour permettre en groupe de bien vivre.

Une des difficultés que j'ai rencontrées est la visioconférence : le fait d'avoir ouvert cette possibilité m'a contraint sur le format de la réunion, mais m'a permis d'avoir plus de monde (la moitié des personnes était en visio).

J'aimerais cependant pouvoir organiser, peut-être en expliquant plus concrètement les freins liés à la visio, une réunion uniquement en présentiel. Je suis convaincue que les temps conviviaux permettront à des nouvelles personnes de plus échanger.

Des temps d'échanges hors réunion seront aussi prévus au printemps, pour faciliter l'intégration de nouvelles personnes/

## REFERENCES

Outils d'animation sur les sites Interpole et Communagir



AUTEUR.RICE

## DES RENCONTRES RÉGULIÈRES POUR MAINTENIR LE COLLECTIF



### OBJECTIFS

Redynamiser un collectif d'experts bénévoles dans une association



### TAILLE DU COLLECTIF

12 à 20 personnes



### TYPE DE PUBLIC

Salariés et membres bénévoles



### DURÉE

6 à 7 jours de travail à l'année par salarié.



### RESSOURCES

Un espace adapté à la taille et à la localisation du collectif  
Du temps de l'équipe salariée dans notre cas.

## DESCRIPTION DE L'OUTIL

Organiser des rencontres entre les membres afin que chacun se rencontre. Ces rencontres ont lieu en général 2 fois par an : lors de l'AG et lors des "Universités", séminaires de réflexion organisés par l'association.

## CONTEXTE

L'association est un collectif d'experts de la coopération internationale regroupant une quinzaine de personnes dont 4 salariés. Les membres sont d'origines variées et apportent leurs expertises sur des domaines très différents les uns des autres.

## DÉROULÉ DE L'ACTION

Des départs et arrivées dans l'association ; un projet de mobilité qui a permis de rencontrer un grand nombre d'experts , homologues de l'association dans d'autres pays. de nouveaux questionnements sur les objectifs et la vision de l'association ont impulsé une envie d'élargir le collectif et de favoriser la mobilisation de nouveaux membres. Nous avons complété l'Assemblée Générale annuelle obligatoire par l'instauration d'Universités. Ces journées de réflexion sont consacrées à des thématiques choisies en fonction des intérêts des experts membres du collectif et des enjeux rencontrés dans le secteur de la coopération internationale. Elles permettent d'approfondir des sujets techniques ou stratégiques et de favoriser les échanges d'idées dans un cadre collaboratif.

En parallèle, l'Assemblée Générale, tout en restant centrée sur les aspects institutionnels et administratifs, intègre désormais des sessions de réflexion. Bien que ces sessions soient plus courtes et moins développées que celles des Universités, elles permettent de maintenir une dynamique participative et de créer des opportunités d'échanges enrichissants.

› Mise en œuvre :

L'organisation de ces rencontres repose sur les salariés du collectif, qui prennent en charge :

- La logistique : réservation des lieux et gestion des besoins matériels et techniques.
- La programmation: élaboration du programme des journées, incluant des temps formels (institutionnels ou thématiques) et informels.
- Le contenu : préparation des présentations et discussions, avec la possibilité de solliciter les membres pour enrichir certaines sessions.

› Concrètement cela se fait de la façon suivante

1. Identification des thématiques : recueil des sujets prioritaires auprès des membres pour structurer les agendas de l'AG et des Universités.
2. Planification : définition des dates et organisation des aspects pratiques en concertation avec les membres.
3. Invitation : envoi des convocations contenant l'ordre du jour, le programme détaillé et les objectifs de chaque rencontre.
4. Organisation pratique : mise en place des outils et supports nécessaires pour garantir un déroulement fluide.
5. Animation et suivi : facilitation des discussions, synthèse des échanges et restitution des conclusions ou pistes d'action.

Ainsi, l'Assemblée Générale et les Universités forment un dispositif complémentaire. L'AG, tout en respectant son rôle institutionnel, s'enrichit de moments de réflexion collective. Les Universités, quant à elles, permettent une immersion plus approfondie sur des sujets clés, renforçant l'engagement et la contribution des membres.





## POINTS DE VIGILANCE

Trouver le juste équilibre en matière de régularité est essentiel : organiser des rencontres suffisamment fréquentes pour maintenir les effets positifs, tout en évitant qu'elles deviennent trop pesantes pour les participants et les organisateurs. Par ailleurs, le temps et les ressources nécessaires à leur préparation imposent de limiter leur fréquence pour garantir une qualité optimale.



## EVALUATION

Le nombre de membres a augmenté. Nous comptons environ 5 nouveaux membres. Nous remarquons aussi, qu'outre le nombre, des personnes déjà membres se sont impliquées davantage dans le collectif (elles ont gravi des marches de REPI). Enfin, le groupe a gagné en visibilité auprès de lui-même, ce qui a permis de renforcer les liens entre ses membres. Ces moments de rencontre et d'échange favorisent l'interconnaissance, créant des opportunités pour mieux comprendre les rôles, les compétences et les expertises de chacun, tout en renforçant la cohésion du collectif.

## RETOUR DE L'ANIMATEUR.ICE



Organiser ces rencontres a été enrichissant, malgré des défis comme la coordination des agendas et la gestion d'un processus exigeant. Cela m'a fait réaliser l'importance de ces moments pour le collectif. À refaire, je mobiliserais davantage les membres en amont pour partager la charge de travail et enrichir les contenus.

Un des aspects les plus marquants a été de voir tout le groupe prendre conscience des projets menés et des personnes qui y sont impliquées. Cela a offert une vision claire de l'évolution du collectif, tout en mettant en lumière sa richesse et sa force en termes d'expertise. Ce partage a renforcé le sentiment d'appartenance et la fierté d'appartenir à un groupe aux compétences variées et complémentaires.



Mon principal conseil pour de futurs porteurs de projets est d'être conscient du travail que cela représente sans sous-estimer les résultats : ces rencontres génèrent un véritable regain d'intérêt, une nouvelle énergie et une cohésion renforcée au sein du collectif. Elles ont également permis aux salariés de bénéficier de regards neufs et d'idées fraîches sur certains sujets et situations, ce qui a été précieux pour nourrir la réflexion et stimuler l'innovation.

Ces moments ont mis en lumière de nombreuses forces : la qualité des échanges, la mobilisation des membres et les opportunités d'innovation qu'ils offrent. La clé est de trouver le bon équilibre dans la régularité pour maintenir l'élan sans risquer la lassitude.

Pour ne pas laisser s'essouffler ce regain d'intérêt, il est essentiel de continuer à mobiliser les membres de façon régulière, par exemple en poursuivant les travaux ou réflexions initiés durant ces moments. Cela permet de maintenir la dynamique et de transformer ces échanges en actions concrètes et durables.



## REFERENCES

- <https://framadate.org/abc/fr/>
  - <https://interpole.xyz/?>
- L'Agenda Agile Pour Construire L'Ordre Du Jour



AUTEUR.RICE

# AU REVOIR ET MERCI !

## Pourquoi cet outil ?

Plus qu'un outil de référencement de méthodes d'animation, ce document a pour objectif de partager le retour d'expérience et ressenti d'animateur.ices dans leur mise en place. L'outil "magique" n'existant pas, il a semblé important au groupe POP d'explicitier les aspects positifs et négatifs de chacun, ce dans le contexte de leur application. Nous espérons que ce document trouvera son utilité auprès d'animateur.ices désireux de mobiliser les membres de leur groupe en recherchant des outils d'implication au plus proche de leurs problématiques.

Etant donné qu'il ne présente pas au moins un outil pour chacun des 12 travaux de l'implication, ce document fait par et pour les animateur.ices de groupe a vocation à être complété par d'autres pour le rendre plus exhaustif et opérationnel.

Ce carnet est en licence CC by SA, vous pouvez donc l'utiliser et le modifier à votre guise. Nous vous invitons à le compléter avec vos expériences !



Il a été créé sur Canva, nous pouvons vous partager une copie modifiable. Voici le lien :

[https://www.canva.com/design/DAGYVhyhtsA/DINJEa\\_GaxK2CymVgX3QCQ/edit?utm\\_content=DAGYVhyhtsA&utm\\_campaign=designshare&utm\\_medium=link2&utm\\_source=sharebutton](https://www.canva.com/design/DAGYVhyhtsA/DINJEa_GaxK2CymVgX3QCQ/edit?utm_content=DAGYVhyhtsA&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton)

nous vous demandons de faire une copie avant toute modification et de rendre votre version visible, merci par avance.

**Ressources dans lesquelles nous avons généreusement pioché ou dont nous nous sommes inspirés :**

Le site interpolate : <https://interpole.xyz/?PagePrincipale>

<https://communagir.org/>

<https://www.metacartes.cc/>

<https://ladigitale.dev/>

# NOS RETOURS SUR LA MÉTHODE

## Nos expériences des POPs

***Simon “Ce travail POP a été très instructif, car il a été l’occasion de partager les objectifs et problématiques de chaque membre du groupe dans la mobilisation de leur collectif. Je me suis rendu compte que nous partagions beaucoup de questionnements et étions souvent à la recherche des mêmes outils. Avoir ajouté une dimension “retour d’expérience personnelle” à cet outil de référencement me semble très important pour faciliter leur appropriation, leur adaptation, possiblement leur évolution. Sur un aspect plus personnel, travailler dans ce groupe aura été un réel plaisir (légèreté, modestie et respect mutuel) !”***

***Léa: “ Ce moment de POP a été très formateur ! Le délai court nous a poussés à maximiser notre efficacité dans le travail de groupe, révélant notre capacité à produire rapidement un résultat de qualité. J’ai été agréablement surprise par ce que nous avons accompli en si peu de temps. Sur le contenu, je suis convaincue que l’expérience est une connaissance souvent laissée de côté qu’il est pourtant essentiel de mettre en valeur. Je suis donc ravie d’avoir pu participer à ce projet et j’espère qu’il continuera de vivre et sera complété par d’autres animateur.ice.s de collectifs !”***

***Pascaline : “Ce POP et les échanges liés ont été très instructif. Nous avons tous les 5 des problématiques assez similaires de mobilisation de nos différents publics, et assez vite nous avons vu que le partage des expériences des autres enrichissait notre problématiques. J’espère que ce livret pourra continuer d’être alimenté, soit sous cette forme soit sous une autre !***

***Le temps de travail sur le POP en lui même a aussi été très intéressant, de voir comment en un temps relativement court nous avons réussi à nous organiser et à créer un outil concret est plutôt stimulant : jusqu’où aurions nous pu aller avec plus de temps !***

***Merci à mes collègues de POP pour ce chouette travail !”***