

10 capacités critiques pour mener des changements systémiques

Objectifs de l'outil

- Déclencher ou amorcer les échanges

Durée de l'animation

- 10 à 30 minutes

Taille du groupe

- Peu importe

Description sommaire

Cette activité est issue des travaux du [projet CorDesCaps](#) (Corenforcement des capacités à mener des changements systémiques justes, inclusifs et durables).

L'outil proposé permet aux personnes participantes de choisir une capacité qu'elles souhaitent mettre en application durant la rencontre à partir d'un répertoire de 10 capacités.

La valeur ajoutée

L'outil proposé permet aux personnes participantes de choisir une capacité qu'elles souhaitent mettre en application durant la rencontre à partir du répertoire des 10 capacités critiques pour mener des changements systémiques issu du [projet CorDesCaps](#), coordonné conjointement avec Innoweave. Nous vous invitons donc à lire la [description](#) et la [synthèse](#) des 10 capacités, puis à les utiliser en début ou en fin de rencontre en guise de réchauffement, de présentation des personnes participantes ou en mode appréciatif.

Matériel requis

- Une [affiche ou une diapositive PowerPoint](#) présentant les 10 capacités.

10 capacités critiques pour mener des changements systémiques

Déroulement de l'animation

Préparation

Avant de commencer, affichez au mur les 10 capacités ou projetez la diapositive les présentant.

ÉTAPE 1 **Prise de contact avec les 10 capacités critiques** 🕒 2 À 10 MINUTES

- **Option A** : demandez aux gens de les lire et de réfléchir à celle qu'ils choisiront d'expérimenter pendant la rencontre (cette option n'est pas à privilégier s'il y a un risque d'avoir de faibles lecteurs dans votre groupe).
- **Option B** : faites-en la lecture à voix haute.
- **Option C** : expliquez chacune des 10 capacités sommairement dans vos mots.

Note : L'activité fonctionne quand même dans le cas où vous laissez les gens se faire leur propre idée de ce que signifient ces capacités, et en dépit du fait qu'ils ne s'en forgent pas nécessairement une compréhension commune.

ÉTAPE 2 **Choix d'une capacité à expérimenter**

Laissez un temps de réflexion pour que les personnes participantes choisissent quelle capacité elles tenteront de mettre en œuvre pendant la rencontre.

ÉTAPE 3 **Tour de table**

Chaque personne se présente en nommant quelle capacité elle a choisi, et idéalement pourquoi elle l'a choisie. Si le groupe est trop grand pour un tour de table collectif, vous pouvez faire des tours de table par petits groupes. De retour en grand groupe, vous pouvez ensuite nommer une capacité à la fois et demander aux gens qui l'ont choisie de lever la main. Cela vous donnera une idée des capacités qui devraient s'actualiser pendant la rencontre.

Invitez les personnes participantes à nommer à nouveau la capacité qu'elles ont choisie quand elles interviendront pendant la rencontre.

ÉTAPE 4 **Appréciation de l'expérimentation**

Il est intéressant et utile de prendre un moment à la fin de la rencontre pour faire un bilan de l'expérimentation. On pourra par exemple demander au groupe :

- Avez-vous réussi à expérimenter les capacités choisies?
- Est-ce que ça a changé ou transformé quelque chose dans vos contributions aux échanges?
- Qu'est-ce qu'on apprend collectivement de cet exercice?

10 capacités critiques pour mener des changements systémiques

Pièges à éviter

Le plus grand piège est probablement de ne pas faire la partie d'appréciation puisque c'est celle-ci qui permettra de découvrir et d'ancrer les apprentissages individuels et collectifs.

Suggestions et variantes

Plutôt que de faire choisir une capacité à chacun·e, on pourrait aussi laisser intervenir le hasard en faisant piger une capacité par les personnes participantes dans un chapeau.

Références

[Rapport du projet CorDesCaps.](#)