

15 % pour des changements concrets

Objectifs de l'outil

- Réfléchir et analyser collectivement

Durée de l'animation

- 30 à 60 minutes

Taille du groupe

- Peu importe

Description sommaire

La théorie de la communication engageante nous apprend qu'il est primordial d'amener les gens à se mettre « le pied dans la porte » lorsqu'il est question de favoriser le passage de la parole à l'action. Autrement dit, les gens sont plus disposés à se mettre en action s'ils ont déjà posé un acte allant dans le même sens antérieurement. Cette activité vise donc à augmenter le potentiel d'engagement individuel des personnes participantes suite à un travail collectif et permet d'initier des dynamiques de changement.

La valeur ajoutée

« Qui n'est jamais sorti d'une rencontre de travail collectif avec la déplaisante impression que tout ce qui a été dit et réalisé risque fort de ne pas avoir de suite? En effet, il est facile de terminer une rencontre en nommant haut et fort des phrases comme « à l'avenir, il faut ceci... » ou « suite à cette journée, nous devons cela... ». Cet exercice permet de s'engager concrètement dans l'action. »



Sébastien Martineau

Conseiller en développement collectif

Matériel requis

Du papier-affiche ou un support visuel électronique sur lesquels sont inscrites les questions du 15 % pour des changements concrets.

15 % pour des changements concrets

Déroulement de l'animation

Préparation

Écrire les questions sur du papier-affiche ou un support visuel électronique.

ÉTAPE 1

Présentation de l'activité

 2 MINUTES

Expliquez les points suivants :

- Tous les changements majeurs passent par un ensemble de stratégies.
- Des stratégies collectives ne peuvent être menées à bien sans changements de pratiques et sans engagements individuels.
- Les personnes participantes sont appelées à passer individuellement à l'action suite aux étapes de compréhension et de décision qui ont été menées et réalisées collectivement.
- Le but de l'activité est de se donner des engagements réalistes et à la portée des personnes participantes plutôt que de se fixer des objectifs certes intéressants mais inatteignables.
- 15 % d'engagement supplémentaire et concret est un chiffre peu exigeant qui peut faire une différence importante sur les dynamiques en faveur du changement. Exemples : contacter telle personne que l'on connaît bien et que l'on sait en position de faire avancer un dossier; planifier du temps de travail sur le sujet et le mettre tout de suite son agenda; faire suivre de l'information pertinente pour alimenter et pousser plus loin la réflexion sur un sujet particulier; porter les décisions prises collectivement au cours de la journée au comité de direction de son organisation, etc.

Présentez les questions sur du papier-affiche ou un support visuel électronique :

- Quel est votre 15 % d'efforts supplémentaires, pour des changements concrets, dans une perspective individuelle?
- Sur quoi avez-vous la liberté et le pouvoir d'agir dès maintenant?
- Qu'est-ce que vous pouvez changer dans vos pratiques dès maintenant sans ressource ni pouvoir additionnel?

ÉTAPE 2

Réflexion individuelle

 5 MINUTES

En silence, chaque personne est invitée à réfléchir aux questions de façon individuelle et à prendre en note ses idées.

ÉTAPE 3

Présentation en sous-groupe

 MAX 12 MINUTES

En sous-groupes de 2 à 4 personnes, chaque participant·e expose ses idées à tour de rôle (3 minutes par personne).

15 % pour des changements concrets

Déroulement de l'animation

ÉTAPE 4

Approfondissement en sous-groupe

 MAX 30 MINUTES

Les membres du sous-groupe s'accompagnent mutuellement afin de pousser plus loin la réflexion de chacun·e (5 à 7 minutes par personne, une personne à la fois). Les autres personnes participantes jouent alors le rôle de consultantes (demande de clarification, offre de conseils, pistes alternatives de solutions pour favoriser le passage à l'action).

Pièges à éviter

Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse ici. Chacun peut identifier ce que représente son propre 15 %. Cette activité vise à engager librement et non pas à enchaîner. Conséquemment, les autres membres du sous-groupe ne doivent pas juger ou évaluer ce 15 % en regard des étapes de compréhension et de décision qui ont été menées et réalisées collectivement, mais plutôt essayer de comprendre ce qui amène la personne à identifier des idées comme son 15 %, et l'inviter à approfondir.

Suggestions et variantes

Après avoir fait l'activité 15 % pour des changements concrets lors d'une journée de travail collectif, vous pourriez débiter la rencontre suivante en demandant aux personnes participantes où elles en sont dans la mise en œuvre des idées identifiées lors de l'activité.

Références

Adapté sous toutes réserves de [15% Solutions](#) tiré du site [Liberating Structures](#) sous une licence [Creative Commons](#). Traduit par Communagir.