

YAËL GRONNER

Accompagnement à l'évolution des organisations et du leadership

Facilitation en Intelligence Collective

Animation et formation en codéveloppement



CÉCILE CARCELES

Facilitation et accompagnement sur le chemin de la gouvernance partagée
Facilitation de cercles de codéveloppement



Mon livret d'apprentissage de CoDeV



« Si deux individus se rencontrent et échangent un dollar, ils se quittent tous les deux avec un dollar. Si deux individus se rencontrent et échangent une idée, ils se quittent tous les deux avec au moins deux idées. »

Thomas Jefferson

L'UDN ET CETTE FORM'ACTION

L'UNIVERSITE DU NOUS

AVEC CÉCILE CARCELES

L'Université du Nous a été créée en 2010. Elle a pour finalité d'accompagner la transformation sociétale en favorisant l'émergence de nouvelles formes d'organisations.

Sa raison d'être en 2017 est: «Faire humanité / Explorer la posture de coopération / Cultiver l'autonomie et les communs.» L'UdN se situe à l'intersection de 3 mouvements d'innovation sociale: le faire ensemble, l'apprendre ensemble et les communs de la connaissance.

En mars 2017, en partenariat avec l'Université des Colibris, l'UdN a produit un MOOC sur la Gouvernance Partagée. Résultat des ces 7 années de recherches expérimentales, ce MOOC a touché plus de 10 000 personnes, et généré plus de 10h de contenus multimédias en licence CC By SA. L'objectif était de créer une communauté apprenante pour relier et soutenir les explorateurs et exploratrices du Faire Ensemble. Fort de cette expérience, l'UdN souhaite aller plus loin en réunissant usagers et producteurs de ces nouvelles formes de gouvernance autour d'une plateforme qui contribuera à soutenir la transition démocratique. Une plateforme juridique coopérative, par la création d'une SCIC. Une plateforme numérique centrée sur la gouvernance partagée, par l'assemblage de différentes briques open source (réseau social, cartographie, documents partagés, gestion de projets, e learning...) permettant de faciliter la mise en lien, l'entraide, le co apprentissage, la création et la diffusion de communs sur l'Etre et le Faire ensemble et préfigurant une économie du bien commun.

« L'Université du Nous existe pour m'apprendre à coopérer et contribuer avec tous les acteurs volontaires à une transition sociétale. Elle m'offre un espace d'expérimentation, de transmission et d'accompagnement favorisant l'élévation de ma conscience afin de construire, d'animer et d'accompagner des « Nous » actifs et engagés ».

LE PARTENARIAT

L'UdN a sollicité Yaël Gronner pour apporter le processus du Co-développement professionnel.

«Nous avons fait ce choix parce que cette méthode nous paraît particulièrement adaptée pour servir l'un des axes de notre nouvelle raison d'être: cultiver l'autonomie et les communs.

En effet cette méthode permet, un peu comme le Jeu du TAO, de développer nos capacités à apprendre ensemble en coopérant autour d'une situation concrète portée par une personne dans son organisation. Les apprentissages ainsi développés sont contextualisés et peuvent donner lieu à la création de communs de la connaissance diffusables au delà du groupe.

C'est une méthode simple, facile d'accès, et en même temps un véritable chemin d'apprentissage au niveau de l'écoute, de l'art du questionnement, de l'ouverture qui s'invite dans les processus d'intelligence collective,... tant au niveau de l'animation que de la participation.

Le Codéveloppement nous permet d'éviter la position d'accompagnant.e «expert.e» de la gouvernance partagée, pour proposer une offre d'accompagnement en «posture basse», permettant de «d'accompagner à s'accompagner soi- même».

Pour toutes ces raisons, nous choisissons d'investir le co-développement comme un axe stratégique de développement des offres de l'Udn et de la communauté.»

A QUI S'ADRESSE CETTE FORM'ACTION ?

À celles et ceux qui ont déjà l'expérience d'animation de groupes et veulent intégrer dans leurs activités professionnelles ou citoyennes une nouvelle façon de faire: l'animation de groupe de co-développement.

UN PARCOURS DE FORM'ACTION

Le CoDeV est un processus, qui génère apprentissages et questionnements sur la durée. C'est aussi une pratique qui nécessite des temps d'intégration, d'expérimentations, de suivi.

C'est pourquoi nous avons choisi de proposer cette formation sous la forme d'un parcours, constitué de :

- 2 journées consécutives en présentiel
- 2 à 3 séances de codéveloppement supervisées à distance

LA PARTICIPATION CONSCIENTE

Cette form'action est proposée en partie en Participation Consciente. La Participation Consciente, concept déposé en licence CCbySA, s'appuie sur trois règles:

- C'est la somme en euro que vous donnez en conscience pour ce que vous avez vécu et en fonction du soutien que vous souhaitez apporter à notre proposition.
- Elle est obligatoire, et aucun prix ne sera exigé ou proposé.
- La remise se fait à la fin de l'expérience de façon non-anonyme sans justification du don réalisé. Elle fait toujours l'objet d'un temps de partage et d'explication en début d'expérience.

CONTEXTES

Le codéveloppement est un processus tout-terrain, utilisable dans des contextes variés: collectivités territoriales, associations, TPE, entreprise du CAC40, groupes de chercheurs d'emplois, groupes de thérapeutes, etc... et avec tous "types" de personnes.

Une condition importante est de privilégier un groupe qui est en équivalence de pouvoir au sein du collectif ou de l'organisation. Il va être plus difficile de faire vivre un groupe qui réunirait des personnes ayant autorité les unes sur les autres, donc des relations structurelles de pouvoir. Dans ce cas, des prises de pouvoir peuvent être déployées rapidement et la liberté d'expression, ainsi que le principe d'équivalence dans le groupe, peuvent en être fortement déstabilisés.

Le Codeveloppement est très efficace en « inter », pour des personnes venant d'horizons divers comme pour des personnes occupants les mêmes fonctions (managers, dirigeants, 1ers liens,...). Il peut aussi se décliner dans une grande organisation, en « intra », pour une équipe constituée; et en transversal : groupe de codéveloppement pour des personnes occupant les postes de ressources humaines, pour l'ensemble des responsables qualité d'une entreprise, etc...

MISE EN PLACE DE GROUPES DE CODEV

Avant la mise en place d'un groupe de codéveloppement professionnel :

- Clarifier la finalité, les objectifs et les résultats attendus.
- Constituer un groupe sur la base du volontariat.
- Poser les conditions de confidentialité et du cercle de confiance.
- Se renseigner sur les relations structurelles entre les personnes et élaborer un cadre en fonction, qui sera validé par tou.te.s les participant.e.s à l'ouverture du premier CoDeV du groupe. (Voir ci-dessus "Contextes de mises en oeuvre")

LE CADRE DE SECURITÉ

Dans la pratique telle que nous la proposons, un cadre de sécurité est explicité en amont de l'ouverture des espaces de parole. Ce cadre de sécurité peut aussi être appelé «bulle de confort» ou «charte relationnelle». Il est validé par tou.te.s les membres du cercle de codéveloppement. Ce moment permet de s'entendre sur les conditions qui vont permettre à chacun.e dans ce groupe de se sentir à l'aise, d'être suffisamment en confiance pour être en lien avec son authenticité, qui comporte des zones de vulnérabilité comme des zones de confiance. De notre point de vue, la coopération ne peut être effective que dans un espace où il est possible d'être pleinement soi, dans les limites du travail de chacun.e.

Il peut être installé de façon très simple: chaque membre propose des mots, comme bienveillance, écoute,... qui forment un ensemble, et qui sont notés et reste affichés le temps du cercle de codéveloppement. Il est possible à chacun.e, comme à la personne en charge de la facilitation, de s'y référer au cours du travail. Il est important de ne pas en faire un idéal inatteignable, ce sont des intentions sur lesquelles nous sommes d'accord et nous sommes d'accord pour nous soutenir à rester dans ce cadre, pour nous remettre en question lorsque d'autres estiment que nous en sortons.

Si le cadre est amené par le groupe, la personne en charge de la facilitation y participe aussi. De notre point de vue, il est important qu'y soient posés des mots afférents à la bienveillance, l'écoute, la liberté de parole, la souveraineté, la confidentialité. Le niveau de langage, les mots choisis, sont propre au groupe.

LE CODEV EN PRATIQUE

LE RÔLE DU.DE LA FACILITATEUR.TRICE

- En amont, co-élaborer avec les décideur.deuse.s de l'organisation le format spécifique du groupe de co-développement: objectifs de la démarche, constitution du groupe, durées (des séances, du parcours,...), cadre de travail,...

PENDANT LE CERCLE :

■ Position haute sur la structure et la forme

Le.la facilitateur.trice :

- Explique l'esprit et la méthode du CoDev ;
- Définit les termes : client.e, consultant.e, etc ;
- Donne des repères et des consignes claires aux participant.e.s ;
- Co-élabore le cadre de sécurité avec le groupe et veille à son respect;
- Assure l'attention et le veille du groupe autour du , au service du client ;
- Veille à respecter la liberté et souveraineté du.de la client.e de décider ce qu'il.elle souhaite faire avec les apports des consultant.e.s.
- Maintient la posture "le.la client.e sait le mieux ce qui est juste pour lui.elle" ;
- Reste en position méta pendant le déroulement ;
- Garde le temps ;
- Veille à la circulation de la parole ;
- Clarifie / stimule / facilite /organise
- Est Attentif.ive à l'énergie et la dynamique du groupe ;
- Encourage le groupe dans la phase de questionnements à explorer des champs non explorés.

■ Position basse sur le fond et le contenu

Le.la facilitateur.trice :

- Veille de ne pas parler en tant "qu'expert.e" du contenu. Les expertises se trouve dans le groupe ;
- Est Attentif.ive à la forme et au ton de ses interventions
- S'exprime sur le contenu avec la même humilité que les autres participant.e.s dans le cercle - il.elle précise alors qu'il.elle intervient avec "sa casquette de consultant.e" ;
- S'exprime en dernier sur le contenu, avec mesure et parcimonie ;
- Offre son écoute profonde au client et au groupe

(Inspiré de : "Le codéveloppement professionnel. Guide du facilitateur", avril 2018)

DÉTAILS DES ÉTAPES

LE VISIBLE: LES 7 ÉTAPES

ÉTAPES	RÔLES
1 Emergence et choix du cas du jour	À chaque séance, l'un.e des participant.e.s à tour de rôle est choisi.e pour être le.la « client.e » et les autres deviennent ses « consultant.e.s ».
2 Exposé	<ul style="list-style-type: none">■ Le.la participant.e expose le sujet de son choix sur lequel il souhaite travailler, afin de réfléchir à l'exercice de son métier entre professionnels.■ Les consultant.e.s écoutent. <p>« Pouvoir partager des questionnements, trouver et avoir des réponses et se rendre compte que l'on est toutes concernées par les mêmes problématiques. »</p> <p>Sophie, formatrice consultante</p>
3 Questions de clarification	<ul style="list-style-type: none">■ Les «consultant.e.s» découvrent la problématique de leur «client.e», ils.elles posent des questions pour bien comprendre la problématique et pouvoir dans les phases suivantes être au serive de cette problématique et due.de la client.e. Il.elle.s développent leurs capacités à écouter, à analyser, pour mieux décider, accompagner.■ Le.la client.e répond et précise
4 Contrat de consultation Demande précise	<p>Cette étape est l'étape de l'entrée dans le champ du ou des besoins du.de la client.e.</p> <p>Le.la participant.e accompagné.e exprime de quelle manière il.elle souhaite être aidé.e pour mettre en place de manière concrète un changement vers la réussite de son objectif.</p> <p>C'est le "contrat de consultation", que les consultant.e.s reformulent ou font évoluer et sur lequel toutes et tous s'entendent.</p>

DÉTAILS DES ÉTAPES

<p>5</p> <p>Consultation tous azimuts</p>	<ul style="list-style-type: none">■ Les consultant.e.s produisent: formulation de leurs impressions, commentaires, témoignages, interprétations, suggestions, hypothèses, analogies,... <p>L'objectif de ce travail collégial est d'apporter au à la client.e sa propre vision de la situation, des remarques, des suggestions grâce à ses expériences, pour l'aider à avancer.</p> <ul style="list-style-type: none">■ Le.la client.e écoute, fait préciser, note, s'interroge.
<p>6</p> <p>Synthèse et plan d'action</p>	<ul style="list-style-type: none">■ Le la « client.e » assimile les informations et fait une synthèse de ce qu'il.elle a retenu. Il.elle construit un plan d'actions et le présente. Lors d'une séance suivante, il pourra faire un retour au groupe sur les effets produits.■ Les consultant.e.s l'aident à finaliser.
<p>7</p> <p>Apprentissages, régulation et évaluation</p>	<ul style="list-style-type: none">■ Chacun.e fait un bilan de ce qu'il.elle retient de la séance, car le.la client.e tire des enseignements mais les autres apprennent également en même temps, pour dupliquer sur leur propre situation. <p>Ils et elles partagent leur évaluation et se régulent en échangeant des feed-back et en partageant leur expérience de la séance.</p> <p>« Ça fait sauter le plafond de verre que tu mets toi-même sur un problème. Tu es comme un poisson rouge qui tourne en rond dans son bocal, et d'un seul coup des gens autour de toi viennent et te disent : « pourquoi tu tournes en rond dans ton bocal et tu passes le temps à te mordre la tête ? ». Je réalise « Ah j'ai d'autres copains de l'autre côté de l'aquarium, je ne suis pas seul ! ». Ils t'ajoutent de l'oxygène et on fait sauter le bocal ! »</p> <p>Philippe, manager chez Air Liquide.</p>

LE CODEV EN PRATIQUE

PAROLES DE PARTICIPANT.E.S

« J'ai découvert les expériences professionnelles des autres et réalisé que c'était très proche de mon vécu, que les autres qui avaient un métier très différent du mien pouvaient m'aider à régler mes problèmes. »

Agnès, secrétaire médicale.

« Je tournais autour du problème depuis des mois.... Le travail en groupe m'a permis de clarifier les choses. J'ai aujourd'hui plus d'espace intellectuel et je suis donc beaucoup plus efficace au travail. »

Marie, dirigeante d'une TPE

« Je trouve que c'est un cadeau extraordinaire d'offrir à quelqu'un de pouvoir exposer une situation qui lui est difficile. J'ai trouvé la qualité d'écoute assez impressionnante et la diversité des partages extraordinaire. »

Claire, avocate-médiatrice

CODEV → les étapes du processus!

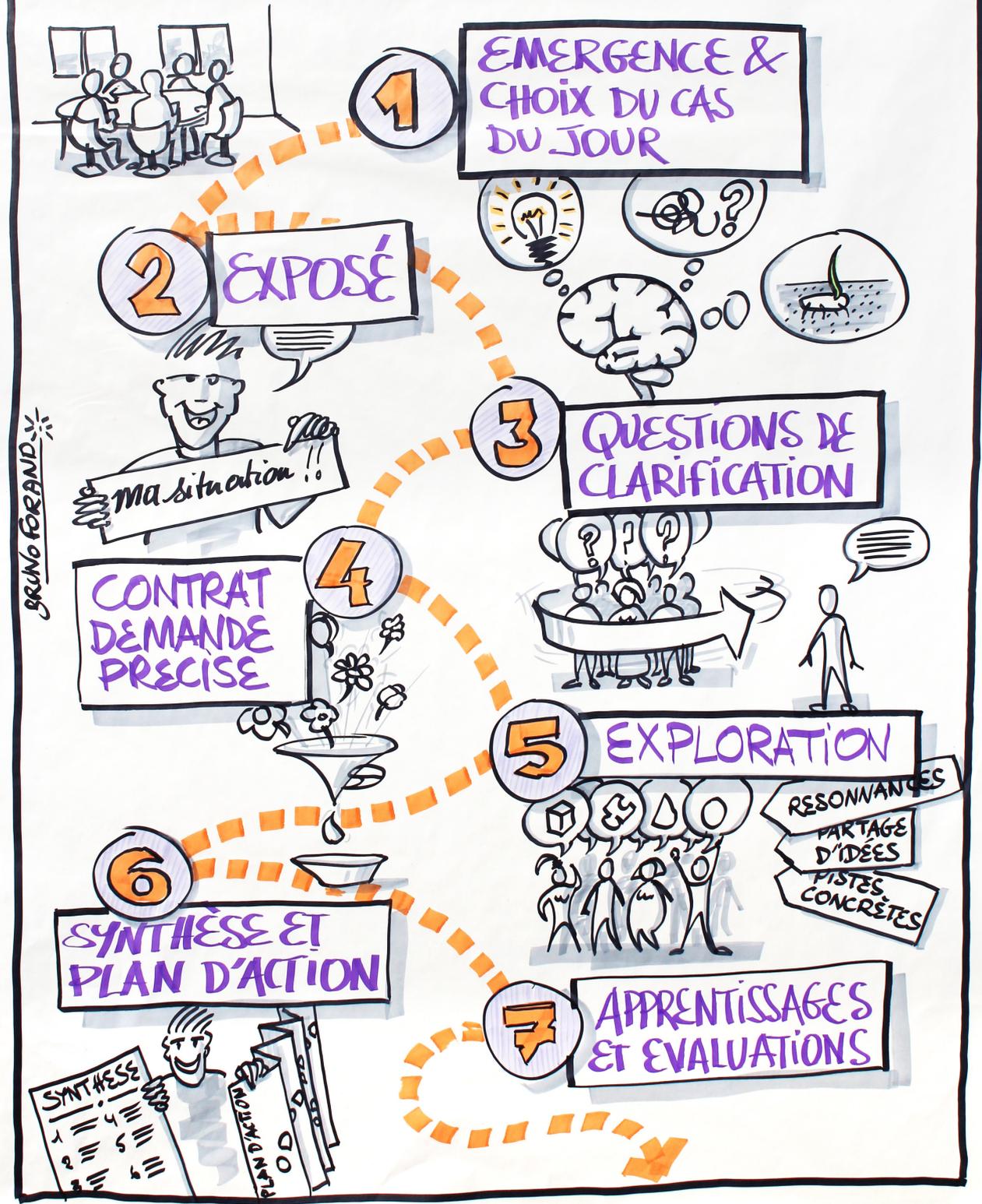


Illustration conçue par Yaël Gronner et Bruno Forand

« On aperçoit tout d'abord une méthode de résolution de problèmes. mais en réalité c'est aussi et surtout une méthode de développement professionnel. En effet, à l'occasion de la résolution de problèmes le.la «client.e» découvre ses angles morts, ses oeillères, ses hypothèses d'action à réviser. Il.elle apprend à découvrir et à faire évoluer son «modèle» de fonctionnement. Il.elle découvre comment être plus efficace dans ses collaborations. Quand aux consultant.e.s, ils.elles apprennent tout autant. »*

L'INVISIBLE

Les 6 principes du codéveloppement*

- 1 La pratique a des savoirs que la science ne produit pas.
- 2 Apprendre une pratique professionnelle c'est apprendre à agir.
- 3 Échanger avec d'autres permet des apprentissages impossibles autrement.
- 4 Le praticien en action est une personne unique dans une situation unique.
- 5 La subjectivité de l'acteur est aussi importante que l'objectivité de la situation.
- 6 Le travail sur l'identité professionnelle est au cœur du codéveloppement.

*Champagne, C., Payette, A., (2000).

APPRENTISSAGES POSSIBLES À CHAQUE ÉTAPES

ÉTAPES	CLIENT.E	CONSULTANT.E.S
<p>2</p> <p>Exposé de la problématique ou du projet</p>	<p>Objectiver, aller à l'essentiel, découvrir ce que je connais, me connaître un peu plus...</p>	<p>Ecouter en même temps l'autre et soi-même, percevoir les non-dits, retenir des réactions spontanées...</p>
<p>3</p> <p>Clarification de la problématique: questions d'information</p>	<p>Être concret.e et précis.e, distinguer les impressions des données factuelles, découvrir du nouveau dans ce que je connais tant, me faire interroger sur des facettes de ma situation ou de ma pratique que je ne vois pas ou que je ne veux pas voir...</p>	<p>Distinguer les vraies questions factuelles des interprétations ou des évaluations déguisées, retenir le goût de sauter aux solutions; les faits sont la base de l'efficacité...</p>
<p>4</p> <p>Contrat de consultation</p>	<p>Réussir une synthèse claire, formuler mes attentes, demander ce dont j'ai besoin...</p>	<p>Reformuler en synthèse, exprimer des divergences si nécessaires...</p>

CE QUE PERMET LE CODEV

ÉTAPES	CLIENT.E	CONSULTANT.E.S
<p>5</p> <p>Réactions, commentaires, suggestions pratiques des consultant.e.s</p>	<p>Recevoir diverses réactions et y distinguer ce qui peut m'être utile, surmonter mes réactions émotives à certains feed-back moins agréables, prendre des notes dans le feu des échanges, diriger le processus et intervenir si nécessaire...</p>	<p>Distinguer mes intérêts de ce qui est utile au client.e, oser dire des choses importantes, apprendre l'art de ne pas blesser en disant des choses désagréables, distinguer diverses formes de feed-back...</p>
<p>6</p> <p>Synthèse et plan d'action(s)</p>	<p>Ramasser des informations disparates dans une perspective pragmatique, concrète, réaliste; imaginer de petits projets concrets qui auront de l'impact...</p>	<p>Orienter la réflexion vers des actions adaptées aux besoins du client.e, conformes à ses capacités et qui lui donneront plus de pouvoir sur sa pratique professionnelle...</p>
<p>7</p> <p>Conclusion: évaluation et intégration des apprentissages par chacun.e</p>	<p>Distinguer l'essentiel de l'accessoire.</p>	<p>Effectuer des comparaisons interactives.</p>

LE BOUQUET DE MATURATION

Ces apprentissages se font à chaque séance et s'inscrivent aussi dans le temps. Les réflexions collectives qui ont lieu à chaque séance de CoDeV servent de support à un apprentissage de chacun.e dans la durée.



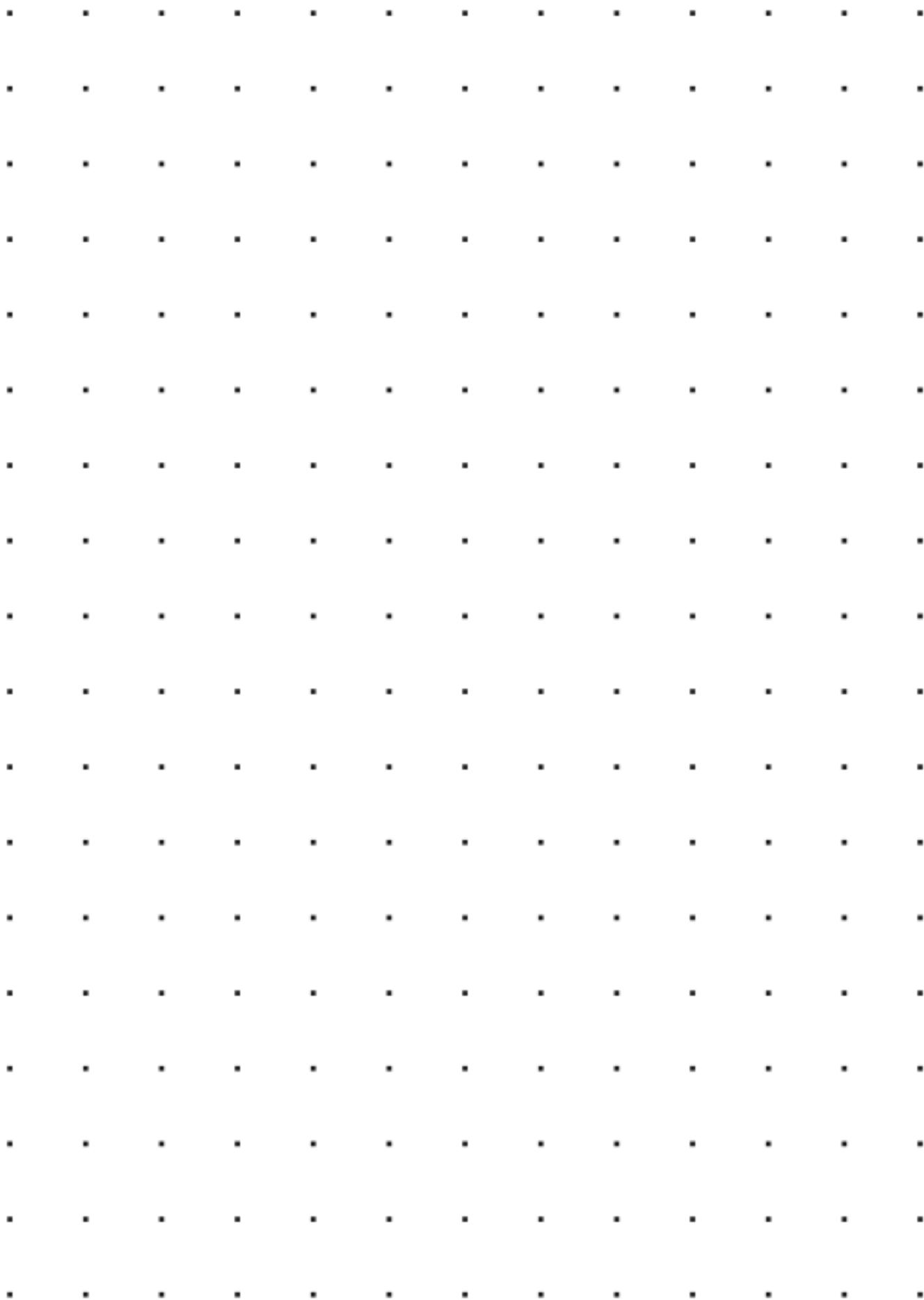
CODÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET «EMPOWERMENT»

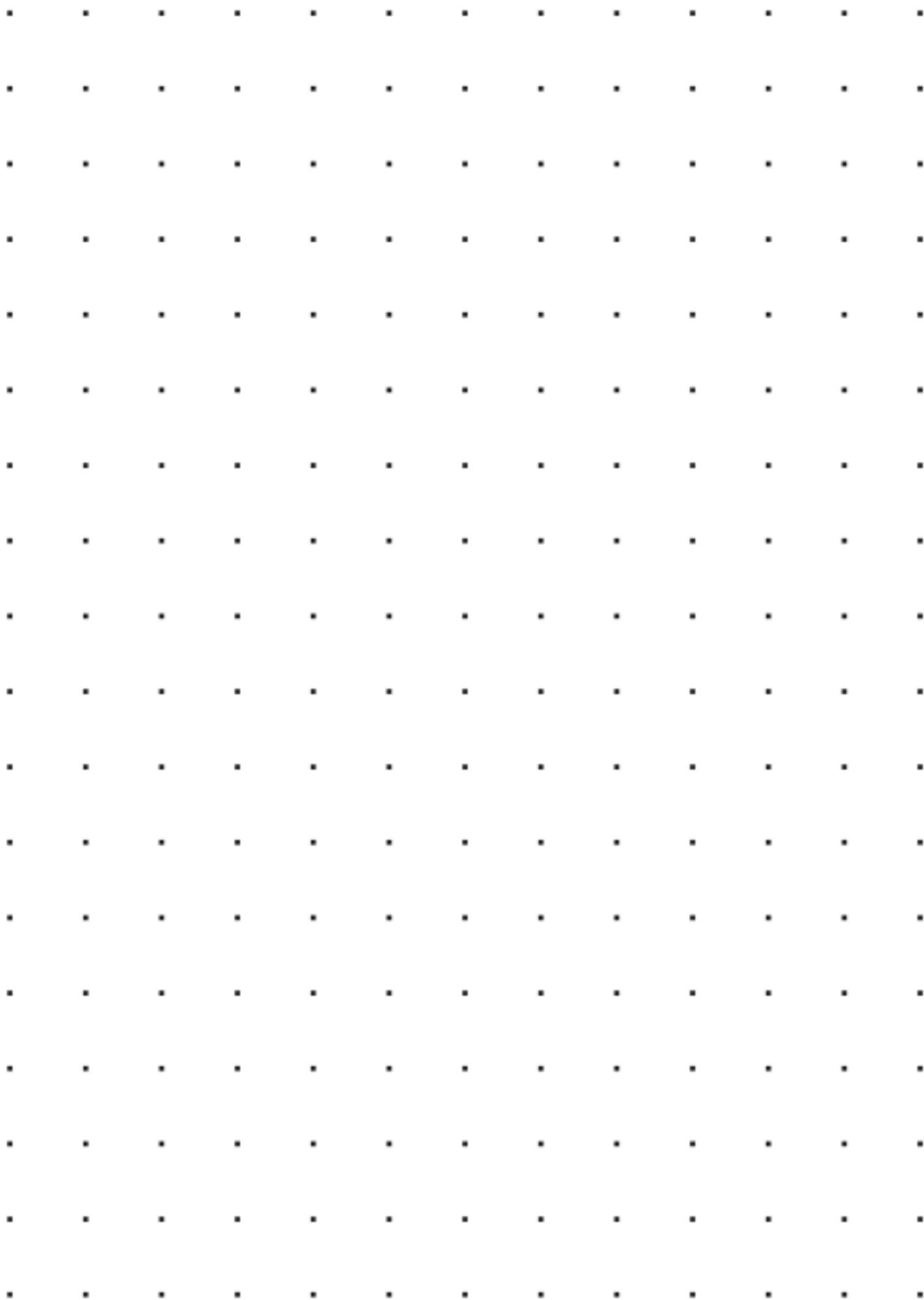
Le Codéveloppement professionnel s'est invité dans mes pratiques de coopération et s'est imposé comme une évidence. Ce qui m'a interpellé, c'est le fait qu'il rassemble des ingrédients qui, versés dans le "chaudron" du cercle, permettent d'ouvrir des espaces d'humanité, d'apprentissages, d'"empowerment".

En premier lieu, par sa spécificité, il permet de vivre ce qui peut être appelé la "vision holoptique". Face à une problématique, une situation qui pose problème à un individu, chacun.e peut constater que les retours (phase d'exploration) prennent des formes et apportent des éléments très divers en fonction des expériences, sensibilités, de chacun.e. Et c'est bien cette somme de retours qui forme un contenu riche, et va aider le.la client.e à avancer et à établir éventuellement un plan d'actions. Cette expérimentation, quand elle se répète, permet d'intégrer peu à peu la prise en compte des points de vue de chacun.e comme équivalents, elle permet de vivre la diversité comme une richesse et de sortir de la logique du débat pour accéder à celle de l'intelligence collective.

Pendant le cercle de travail, en tant que consultant.e, je suis sollicité.e par le codéveloppement à apporter mon expérience, avec la forme qui est la mienne. Ma parole fait partie d'un tout riche, qui nourrit le lien et apporte des éléments à la.au client.e. Ma parole a une valeur, quel que soit l'endroit d'où elle part. Elle est importante. (Pour rendre cela possible, les intentions posées dans le cadre de sécurité (voir plus bas) sont fondamentales.) De la même façon, cette expérimentation répétée alimente la confiance en soi des individus, et leur pouvoir d'agir. Quelle que soit ma position de départ dans mon entreprise, mon collectif, ma vie..., dans le cercle de codéveloppement, je suis sujet de ce qu'il se passe. Enfin, ce que le cercle de co-développement permet d'expérimenter, c'est la dimension collective et ce qu'elle peut apporter à chacun.e. Le codéveloppement propose des allers-retours entre des temps de soi à soi, où je pose ma pensée, élabore ce que j'ai entendu, ce que je souhaite amener; et d'autres temps où je suis en lien et j'alimente ou je reçois du cercle. Ces allers-retours soi-collectif, émission-réception sont aussi des habitudes relationnelles, de travail, qui peuvent alimenter d'autres espaces dans la vie des personnes, que ce soient des espaces professionnels ou privés."

Cécile Carceles





POUR ALLER PLUS LOIN A PROPOS DU CODEV

- Entrevue avec Claude Champagne (Association Québécoise de codéveloppement professionnelle 2013)

<https://www.youtube.com/watch?v=qfvalKY1lrY>

- Illustration d'une séance de codéveloppement professionnel (Association Québécoise de codéveloppement professionnelle 2013)

https://www.youtube.com/watch?v=q3f3-cx_TSE

- Un film d'animation présentant le co-développement professionnel :

<https://www.youtube.com/watch?v=hBv8BUmG218>

- « Le groupe de codéveloppement professionnel », Claude Champagne et Adrien Payette, Presses de l'université du Québec, 2010

- « Le codéveloppement professionnel et managérial - L'approche qui rend acteur et développe l'intelligence collective », Dominique Delaunay et Anne Hoffner-Lesure, 2011

Un film d'animation présentant le co-développement professionnel :

<https://www.youtube.com/watch?v=hBv8BUmG218>

Ouvrages :

- « Le groupe de codéveloppement professionnel », Claude Champagne et Adrien Payette, Presses de l'université du Québec, 2010

- « Le codéveloppement professionnel et managérial - L'approche qui rend acteur et développe l'intelligence collective », Dominique Delaunay et Anne Hoffner-Lesure, éditions ems management et société, 2011

- « Le codéveloppement professionnel. Guide du facilitateur », Fabien Rodhain, Laurence Margarita, Odile Denayer, Gilles Schacherer, Editions Yves Michel et Colligence, 2018.



LA COMMUNAUTE APPRENANTE DE L'UDN ET LES JARDINS

LES JARDINIER.E.S DU NOUS

« Dans la vie, il n'y a pas de solution; il y a des forces en marche: il faut les créer et les solutions suivent »



Historique du projet

En 2017, l'UdN s'est associée à l'Université des Colibris, pour proposer un MOOC sur la Gouvernance Partagée. Ses contenus étaient tous en licence libre (CC By SA), accessibles gratuitement et téléchargeables pour être réutilisés en dehors du MOOC, afin de venir soutenir l'apprentissage en présentiel, dans une logique de classe inversée.

Au delà d'une formation en ligne, notre ambition était de relier et soutenir les personnes qui portent les changements de gouvernance dans les organisations, et d'initier ainsi les prémices d'une communauté auto apprenante. Nous avons pour cela mis à profit le partenariat de Colibris avec une plateforme de MOOC (360 Learning), reliée à un Wiki pour l'animation de la communauté.

Pari réussi dans la mesure où :

Nous avons enregistré plus de 20 000 inscrit.e.s, représentant plus de 8000 "jours homme.femme" de formation en ligne.

Nous avons eu de nombreux retours d'expérience d'organisations qui se sont servies de ce MOOC comme un parcours de formation de leurs membres (en suivant le Mooc, ou en y piochant des contenus pour leur usage interne).

La récolte de dons pour ce MOOC s'est élevée à 42 000 €, permettant d'autofinancer en grande partie l'investissement humain et matériel réalisé.

Ce MOOC a donné lieu à 140 rencontres locales et 230 groupes de pairs.

Il s'agit désormais de transformer cette expérimentation ponctuelle, en un dispositif permanent et de mutualiser avec d'autres acteur.trice.s, pour soutenir le développement de communautés apprenantes et de communs sur le Faire Ensemble.

LA COMMUNAUTE APPRENANTE DE L'UDN ET LES JARDINS

Stratégie des alié·e·s: Relier et soutenir les Jardinier·e·s du Nous

Plutôt que chercher à répondre à l'ensemble des besoins des organisations et de leurs membres, notre vision est de soutenir et relier les personnes qui cultivent la coopération au quotidien dans leurs organisations : les Jardinier·e·s du Nous.

Pour cultiver leurs savoirs faire et leurs savoirs être, ils·elles sont invité·e·s à :

Rejoindre une ou plusieurs communautés apprenantes, réunies par territoire ou par thématique (les Jardins du Nous), pour s'entraider, s'entraîner, partager leurs expériences, participer à des groupes d'expérimentation (les Défis du Faire Ensemble).

Faire appel à des professionnel·le·s de la formation et de l'accompagnement, (les Compagnon·ne·s du Nous) qui ont intégré dans leur approche pédagogique cette dimension de communauté et de plateforme de co apprentissage.

Utiliser pour leurs propres besoins d'apprentissage ou pour la transmission interne à leur organisation, des communs pédagogiques (vidéo didactiques, retours d'expériences, exercices d'intégration, fiches process...), les alimenter et les bonifier, par leurs retours d'expériences.

Pour faciliter le développement de ces communautés auto apprenantes et des Communs, nous développons une plateforme digitale de co apprentissage et de co production de communs.

En effet, l'expérience du Mooc a mis en évidence la nécessité de proposer dans un même environnement différentes fonctionnalités permettant de faciliter :

La rencontre entre Jardinier.e.s et leur regroupement en groupe de pairs.

La production et la cartographie des connaissances.

La navigation dans ces communs, et leur assemblage en parcours pédagogiques thématiques accessibles en permanence (MOOC, COOC, SPOC...).

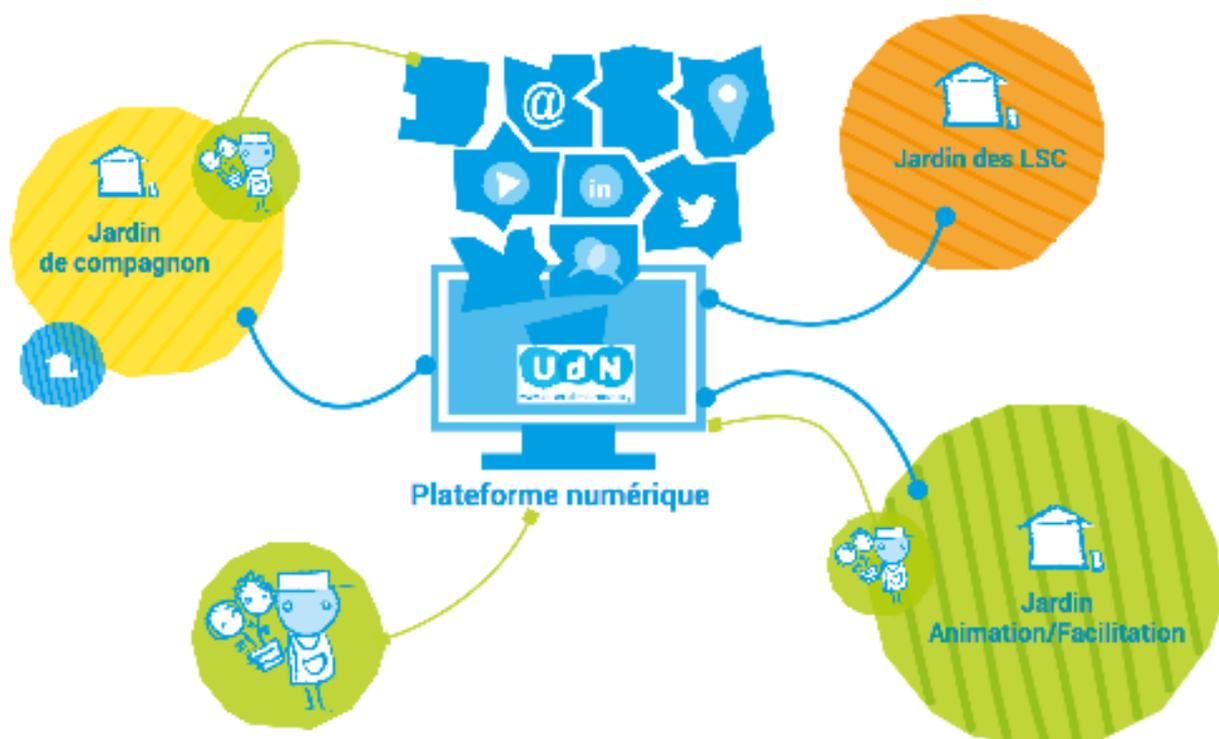
L'enjeu étant de pouvoir proposer à chaque organisation (Organisation partenaire) membre de cette communauté, la possibilité de concevoir des environnements d'apprentissage et de collaboration, dédiés à leurs pratiques de gouvernance et à l'inclusion de leurs nouveaux membres. Ces environnements pédagogiques seront créés, soit par l'intégration de ces communs dans leurs propres éco systèmes numériques, soit en utilisant la plateforme pour créer leur espace dédié.

LA COMMUNAUTE APPRENANTE DE L'UDN ET LES JARDINS

Cette plateforme digitale de co apprentissage sera développée essentiellement à partir d'applications open source, en mutualisant avec d'autres plateformes et acteur.trice.s de l'innovation pédagogique et numérique (logique d'interopérabilité). Son design et son développement seront réalisés sur plusieurs années, par des cycles d'itération courts, en impliquant ses usagers dans des groupes de codesign.

Ses investissements, son administration et son animation seront portée au travers d'une Société Coopérative d'Intérêt Collectif (SCIC) réunissant dans une même gouvernance les différentes parties prenantes, pour que la valeur d'usage et les communs créés par leurs interactions demeurent un bien commun au service de la transition démocratique.

Cette SCIC sera constituée dans le courant de l'année 2019 et réunira en différents collèges : les rôles opérationnels nécessaires au fonctionnement de la communauté et de la plateforme, les Jardinier·e·s du Nous, les Compagnon·ne·s du Nous, les Organisations Partenaires (engagées sur un chemin de gouvernance partagée ou productrices de valeurs pour la communauté).



OÙ EN SOMMES NOUS ? COMMENT CONTRIBUER A CE PROJET ?

En juin 2018 ,nous avons partagé avec notre communauté la vision de ce projet, au travers d'un Wiki:

saison3.jardiniersdunous.org,

pour recueillir des retours permettant des premiers ajustements et pour mobiliser des personnes souhaitant participer à son codesign et à son financement.

D'ici la fin de l'année nous aurons un premier "prototype" à expérimenter, réalisé au plus simple pour répondre aux besoins de la communauté déjà exprimés (accès permanent aux ressources du Mooc, cartographie des Jardiniers du Nous, des Jardins, des Compagnon.ne.s, et des Organisations engagées sur un chemin de gouvernance partagée, webinaires...).

Cette expérimentation nous permettra de codesigner par l'expérience utilisateur.trice, les contenus et activités pédagogiques, les pratiques et moyens d'animation, les modalités de gouvernance, les flux de richesse (monétaire et non monétaire), les fonctionnalités techniques de la future plateforme, qui devrait être lancée fin 2019.

En parallèle de cette expérimentation, il s'agira de mener des chantiers de réflexions stratégiques (benchmark des innovations existantes en matière de modèles socio économiques et d'architectures techniques, mutualisation et interopérabilité avec d'autres mouvements et plateformes, statuts et fonctionnement de la SCIC...) avec les parties prenantes de cette communauté et des organisations partenaires (Finacoop, Assemblée Virtuelle, Plateforme en communs, Animacoop, Manucoop, Colibris...), pour intégrer ces innovations dans le développement de la plateforme digitale et juridique.

Vous souhaitez contribuer à cette aventure collective ?

Par un don financier ponctuel ou mensuel ?

En rejoignant un groupe de codesign ?

En testant les premiers activités ?

Les 3 en même temps ?

Rendez vous sur saison3.jardiniersdunous.org



Co-construire des communautés apprenantes
et des communs pérennes du faire ensemble



« Si tu veux aller vite, marche seul.e,
mais si tu veux aller loin, marchons ensemble »

Proverbe africain

