

FACILITER DEMAIN

LA GAZETTE
DU FESTIVAL



**Facilitation : un métier à professionnaliser
et/ou des compétences transverses à
démocratiser ?**

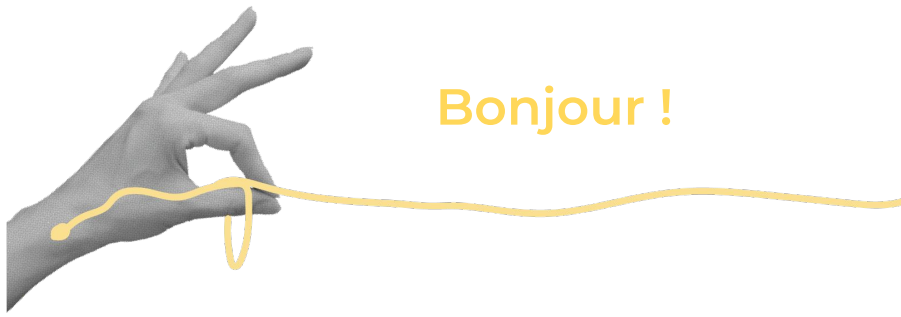
**Festival de la facilitation
Première édition**



<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.fr>



YA+K



Bonjour !

Vous tenez entre vos mains (ou devant vos yeux) la gazette de la première édition du Festival Faciliter Demain organisé par YA+K le 5 octobre 2023 à Villejuif sur le thème :

FACILITATION : Un métier à professionnaliser et/ou des compétences transverses à démocratiser ?

Quel bonheur et quelle fierté aussi de partager cette belle matière collective co-crée à 50 voix et 100 mains ! Merci à tous les contributeurs et contributrices qui ont embarqué avec nous pendant cette belle journée questionnant la place de la facilitation dans le monde de demain !

Dans cette gazette vous trouverez la retranscription des échanges qui ont tissé la conférence participative d'ouverture ainsi que les comptes-rendus de tous les ateliers du Forum Ouvert, rédigés par les porteurs et porteuses de sujets*. Au total ce sont 14 sujets qui ont été abordés au cours de cette journée placée sous le signe de la co-construction et de la spontanéité !

Nous vous souhaitons une belle continuation à toutes et à tous dans vos projets de vie respectifs.

Joyeuse lecture à toutes et à tous !

Facilitement vôtre,

L'équipe YA+K

*Cette gazette est accessible en open-source selon la [licence Creative Commons](#) afin d'être partagée au plus grand nombre sous condition d'en citer la source. Merci ;)

SOMMAIRE



RESTITUTION DE LA CONFÉRENCE PARTICIPATIVE - page 5

FACILITATION ET NATURE - page 11

COMMENT CRÉER DES ESPACES DE PRATIQUE DE LA FACILITATION (au delà de la formation) - page 12

DES IDÉES POUR PROFESSIONNALISER LES FACILITATEURS PONCTUELS - page 13

LA FACILITATION - LES FACILITATIONS : RÉALITÉ ET REPRÉSENTATION - page 14

SPORT ET FACILITATION - page 15

COMMENT REDONNER LE POUVOIR D'AGIR AUX JEUNES ? - page 16

JEU ET FACILITATION : un outil puissant pour... - page 17

CE QUI NOUS RELIE - page 19

FACILITER À L'INTÉRIEUR DES ORGANISATIONS/DE L'EXTÉRIEUR - page 20

FACILITATION ET ARGENT - page 21

COMMENT FACILITER DES TEMPS EN FAMILLE ? - page 22

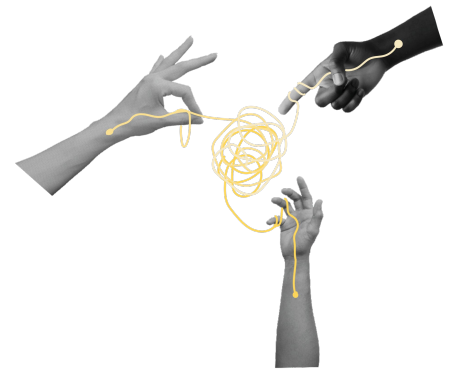
CERTIFICATION DES FACILITATEURS PROFESSIONNELS : OÙ EN EST-ON ? POUR QUOI FAIRE ? - page 23

FACILITATION - PÉDAGOGIE - RÉGÉNÉRATION - page 24

L'INDUSTRIE N'ATTIRE PAS/PLUS LES JEUNES, LA FACILITATION SERAIT-ELLE UNE DES SOLUTIONS ? - page 25

RESSOURCES - page 26

LISTE DES CONTRIBUTEUR·RICE·S



Amélie Rimbeault
Claire Verkest
Florence Begouen
Martin Préaud
Laurence Perrin
Florian Lamaire
Camille Sitbon
Delphine Gourlez
Vanessa Huertos
Anne-Charlotte Chatard
Naima Bouguerioune
Anne Gabillard
Gaël Thomé
Fanny Devoghelaere
Jean-Philippe Poupard
Estelle Auguin
Sylvie Bouaniche
Leila Lamaire
Alexandra Royan
Aurélie Choplin
Ludivine Siret
Suzanne Yvonnet
Charlaine Crutz
Anne Maurin-Monin
Gaelle Dujardin
Kasha Dougall
Lucie De Villeneuve
Christine-Anne Chevy
Solenne Darrestieu Muret
Etienne Bureau
Maëlle Gaultier
Charlotte Bousseau
Marion De Marcellus
Isabelle Goyon
Erwann Guedeux
Sonia Camus
Olivier Mallah
Karine Turcin
Marion Olekhnovitch
Maylis Vitrac
Frédéric Flèche
Laura Chagneux Becker
Gaëlle Blanchard
Elise Becker
François Zoubir
Florent Ploujoux
Romain Maurer

RESTITUTION DE LA CONFÉRENCE PARTICIPATIVE



L'intention de cette conférence est de **proposer quatre regards, pistes permettant d'ouvrir l'exploration du champ des possibles**. Cette conférence participative, après 4 premiers tours d'échanges initiaux, a offert la possibilité à chaque participant de contribuer à l'échange.

Les personnes présentes au sein du cercle de parole initial sont :



Marion Olekhnovitch, facilitatrice au sein de [YA+K](#), et animatrice de la conférence



Leila Lamaire-Maringer, leader des programmes leadership, transformation culturelle et accompagnement du changement au sein de Société Générale Assurances



Jean-Philippe Poupard, fondateur de [Formapart](#) et auteur du livre "[Devenir Facilitateur](#)"



Estelle Auguin, facilitatrice et sociologue, et co-fondatrice de [l'école du sens](#)



Sylvie Bouaniche, consultante, coach et superviseure



Les principes du cercle de parole et d'écoute ont guidé cette conférence :

- Écouter avec leur coeur, c'est à dire avec l'intention de comprendre
- Parler avec le coeur : invitation à parler au "je", à partir de ce qui vient à l'individu, en évoquant votre expérience et votre vécu plutôt qu'un point de vue.
- Aller à l'essentiel
- Être spontané : le plus possible, mettez de côté ce que vous avez préparé ou répété et essayez de parler de ce qui se présente pour vous en ce moment

#1

Quel est le fil / quels sont les fils qui nous relient (toi et YA+K) et quel est le fil qui te relie au thème de la journée d'aujourd'hui ?

Marion Olekhnovitch

"Leila Lamaire-Maringer, tu es aujourd'hui leader des programmes leadership, transformation culturelle et accompagnement des changements au sein de Société Générale Assurance."

Marion Olekhnovitch

"Jean-Philippe, tu es fondateur de Formapart et auteur du livre "Devenez facilitateur". Le premier lien avec toi s'est fait pour moi à travers la lecture de ce livre. Nous nous étions eus une première fois au téléphone en 2018, à un moment où je me trouvais dans une voie de professionnalisation. Je t'ai recontacté au mois de juin."

Marion Olekhnovitch

"Estelle Augin, tu es formatrice et sociologue, et co-fondatrice de l'école du sens. Le fil s'est tissé entre nous via Jean-Philippe, en partageant le sujet qui nous tient à cœur. Jean-Philippe me partage alors le fait que Sonia et toi avez co-créé une formation à la facilitation pédagogique à destination des enseignants. Nous nous sommes alors appelées..."

Marion Olekhnovitch

"Sylvie Bouaniche, tu es coache, superviseure, formatrice. Le fil s'est tissé il y a presque un an, dans le cadre d'une formation à la radical collaboration. Nous avons discuté autour d'une machine café..."

Leila Lamaire-Maringer

"Depuis toute petite, c'est le collectif qui m'anime. J'ai la conviction que le collectif peut faire bouger les choses, notamment en entreprise. Ma première rencontre avec YA+K a eu lieu en haut d'une tour, avec Florent. On a depuis tissé des programmes autour du pitch, puis plus récemment autour de la facilitation et la transmission de la posture au sein de l'entreprise."

Jean-Philippe Poupard

"Oui, suite à un poste linkedin sur le festival de la facilitation. Je me suis toujours dit qu'il faudrait un jour qu'on organise un énorme festival avec toutes les chapelles. Le festival m'a rappelé ce projet un peu fou. Pour ma part, c'est la conduite du changement qui a toujours été mon fil conducteur. C'est ce qui m'a amené à la facilitation, que je vois comme un outil, un moyen pour permettre de grandes choses collectives."

Estelle Augin

"Oui, nous avons pour projet d'ouvrir un collège Montessori depuis presque 10 ans. J'ai découvert la facilitation à cette époque-là. L'éducateur Montessori est en partie dans cette posture. Le projet a depuis évolué, et est devenu l'école du sens : un écosystème de recherche en pédagogie, avec une revue dans laquelle nous donnons à voir. Nous ouvrirons prochainement un collège, et nous faisons de la formation. Nous avons commencé à former des enseignants il y a 3 ans maintenant. Depuis l'année dernière, nous formons des enseignants au sein d'un collège public avec l'intention d'apporter de l'autonomie aux collèges."

Sylvie Bouaniche

"...où tu me partageais ton désir de continuer à te professionnaliser. J'ai alors évoqué avec toi la supervision pour apporter une réponse à cette intention. Après une vingtaine d'années de coaching, j'ai décidé de me former à la supervision des métiers d'accompagnement. Ce qui m'intéressait était justement d'aider à professionnaliser, qui est pour moi un fil conducteur de mon parcours, auprès de personnes des ressources humaines et d'acteurs du changement. Quand nous nous sommes rencontrés à la formation, j'ai trouvé que l'équipe YA+K dégageait une superbe énergie."

#2

Quel est l'ouvrage que vous êtes en train de tisser ou de tricoter en ce moment, en lien avec la professionnalisation ou la démocratisation/vulgarisation de la facilitation ?

Sylvie Bouaniche

“La supervision correspond à l'idée d'élaborer une réflexion, à partir de sa pratique, et de poursuivre ainsi son apprentissage. Cela se concrétise par un temps d'hygiène, pour soi, seul ou avec des pairs. On travaille alors sur ce que l'on traverse en pratiquant, en repérant parfois des zones d'inconfort. Nous travaillons sur 3 niveaux : le geste métier, la prise de recul par rapport à la situation client, et la construction de son identité professionnelle (quel rôle ? pour qui ? au service de quoi ?).

Cette pratique est passionnante, car elle aide à mes yeux à mettre des frontières sur des rôles qui ne sont pas toujours si clairs que cela. Ce travail aide à nommer, à formaliser, mais aussi à voir les porosités et à identifier les complémentarités potentielles entre les différents rôles d'accompagnement. Et je continue d'apprendre énormément des personnes que je supervise.

J'ai également beaucoup plaisir à contribuer à la démocratisation, en adoptant une posture de coach ou de formatrice, et en formant des formateurs.”

Leila Lamaire-Maringer

“Le métier de coach interne résonne pour moi. J'ai eu l'intuition de la nécessité de démocratiser la compétence de facilitation, ou de transformateurs au sein de l'entreprise, avec en ligne conductrice la question de comment des individus peuvent contribuer à contaminer par leur pratique. Une communauté de hackers avait précédemment été créée au sein de la Société Générale. J'ai cherché à reprendre ces principes en créant une communauté de facilitateurs en interne. On a cet enjeu de professionnalisation, par exemple au travers de cercles de développement, où des cas sont posés et invitent à réfléchir.”

Jean-Philippe Poupard

“J'ai deux choses sur le métier à tisser en ce moment. Après avoir formé beaucoup de facilitateurs en France depuis notre création, aujourd'hui, et grâce à nos clients, nous formons des chefs de projet et des managers aux compétences de facilitation dans le cadre de leur métier. Nous sommes en train d'imaginer un parcours sur cette compétence spécifique.

Par ailleurs, après avoir longtemps réfléchi à une V2 de mon livre, j'ai été convaincu de la nécessité d'en écrire un nouveau, portant sur la facilitation du changement.”

TISSER



Estelle Augin

“On a lancé, vendredi dernier, une année d'accompagnement de 15 enseignants au sein d'un collège public. Après une journée de lancement, des journées de formation et un accompagnement vont désormais avoir lieu. Certaines personnes étaient initialement réticentes. J'ai débuté en étant découragée, avec un changement de posture tellement important proposé aux enseignants. Nous avons décidé de faire un diagnostic partagé de l'école. Tous m'ont partagé le questionnement de ce qu'ils allaient devenir. D'eux-même, ils ont fait le constat d'un décalage réel avec la société. Une personne, avant le déjeuner, a partagé la nécessité de créer des collectifs. Je suis ressortie de cette journée avec la patate. Et finalement, quand ensemble, ils ont pu prendre du recul sur l'état de l'école, ils ont pu collectivement réfléchir à comment faire évoluer leurs pratiques. Avec toujours des réticences inhérentes au changement radical de posture, dans un contexte de sur-accessibilité de la connaissance, et un changement nécessaire de méthode d'accompagnement. En aidant les professeurs à devenir facilitateurs, nous contribuerons à mes yeux à transformer les jeunes eux-mêmes en facilitateurs.”

#3

Quels sont les nœuds dans la pelote auxquels vous êtes/avez-été confrontés ?
À quels dilemmes êtes-vous confrontés dans l'articulation professionnalisation ET vulgarisation ?
Comment les avez-vous dénoués ou qu'est-ce qui vous aiderait à les dénouer ?



Leila Lamaire-Maringer

“Je vois le risque, à démocratiser, de perdre la notion de ce que les personnes sont en train de faire. Quand c'est ponctuel, on constate par exemple une difficulté pour les personnes dont ce n'est pas le métier principal à cadrer efficacement la demande. Pratiquant le cadrage de la demande depuis longtemps, c'est un geste que je trouve compliqué à démocratiser, celui d'aller regarder ce qui se trouve derrière la demande. N'aurions-nous pas intérêt à muscler ce geste qui constitue le point de départ ?

Chez les managers que nous formons à la facilitation, je sens par ailleurs qu'il est parfois compliqué de faire cohabiter deux casquettes.”



Jean-Philippe Poupard

“Je vois deux principaux freins :

- Le déploiement débute souvent à l'initiative d'une incantation managériale. Et il y a parfois un tel défaut de cohérence de la part du dirigeant, qu'au final, le discours managérial n'étant pas tenu en haut, la transformation s'en voit freinée.
- Nous sommes dans un contexte extrêmement tendu. Si on compare le contexte des organisations aujourd'hui à ce qu'il était il y a 10 ou 20 ans, il y a une mise en tension incroyable, avec un enchaînement de plans de transformation. On se pose la question de comment c'est possible. Dans ces pratiques, on voit un moyen d'être plus efficaces, alors même que ce que l'on fait, c'est ralentir, car c'est dans la lenteur que l'on va dans la profondeur. À mes yeux, il faut que nous acceptions d'aller plus lentement, et c'est à contre courant de ce que vivent les entreprises aujourd'hui.”



Sylvie Bouaniche

“Nous nous posons exactement la même question avec les managers coach, notamment lorsqu'on est celui qui fixe les objectifs et évalue la performance.

Je vois comme point de vigilance le lieu où la facilitation, avec la posture associée, peut être pratiquée. L'enjeu de congruence est réel à mes yeux, pour intervenir avec une posture de facilitation dans des situations alignées avec l'intention.

Se pose aussi pour moi la question de quand les choses doivent bouger. Parfois, il ne faut pas que ça bouge à mes yeux.

Pour un manager, se pose pour moi la question de comment son état d'esprit bouge via la facilitation. La position de chacun par rapport à l'autorité, au pouvoir, sont clés.”



Estelle Augin

“Les freins dans l'éducation nationale sont d'autant plus importants que l'éducation nationale est une institution ultra hiérarchisée, du ministre jusqu'à l'élève. Cette hiérarchie est ahurissante, et personne ne peut être autonome dans cette institution. Amener la promesse d'apporter de l'autonomie aux gens est créateur de peurs pour les personnes. C'est un frein gigantesque à mes yeux. Les professeurs, dans la pratique, se sont retrouvés très angoissés de ne pas savoir ce qu'ils allaient faire avec les élèves. L'enjeu de leur apporter de l'autonomie est crucial pour moi.”



Jean-Philippe Poupard

“Ce qui permettra la démocratisation, c'est la démonstration de l'efficacité de ce que l'on fait. Si on y parvient, cela se propagera naturellement.”

#4

Et pour l'avenir, quels sont les fils que vous avez envie de tirer ? ou les liens que vous avez envie de tisser ?

Jean-Philippe Poupard

"Pour moi, il faut que les citoyens soient confrontés à ce que cela signifie d'être souverain en tant que citoyen, en leur donnant la possibilité de contribuer à ce que vivre ensemble signifie pour eux, en les responsabilisant sur leur parole, sur ce à quoi ils s'engagent en allant voter.

On pourrait imaginer par exemple d'élire des maires par des processus d'élections sans candidat. De l'exemplarité doit être remise dans la vie citoyenne. Je suis très touché de voir ces initiatives de magasins auto-organisés, où différents citoyens se répartissent la charge. J'espère qu'elles vont se démultiplier, et montrer que ces initiatives contribuent à rendre les citoyens plus heureux."

Leila Lamaire-Maringer

"J'ai envie de témoigner sur un domaine familial. Je mets beaucoup de modalités de facilitation au service de décisions à prendre en famille. Et je vois aujourd'hui mon fils me demander de l'aide pour en faire de même au sein de sa colocation. Ce qui m'a stimulée, c'est de chercher notre modèle de gouvernance en famille, et je peux rêver que plus de familles en fassent de même. J'ai des amies qui ont par exemple commencé à faire du co-développement entre copines !"

Jean-Philippe Poupard

"Avant-hier soir, notre voisin médecin dînait à la maison. Il travaille dans un EHPAD. C'était très intéressant de l'entendre décrire les aberrations du système de santé, notamment dans les EHPADs. Je pense que si l'on était tous confrontés plus souvent à ce type de discours, nous prendrions conscience de la possibilité d'agir chacun et chacune à notre échelle. J'en nourris la conviction de la nécessité de créer des espaces de dialogue pour permettre ce type d'échanges. Et pour cela on a pas besoin d'attendre d'autres outils spécifiques."

Leila Lamaire-Maringer

"J'en suis profondément convaincue !"

Sylvie Bouaniche

"Tout à fait, avec un vraie ouverture à la différence."

Estelle Augin

"Sur le sujet de l'éducation, on organise des séjours de vacances où les jeunes sont acteurs de leurs vacances, avec des agoras tous les matins et des animateurs formés à la facilitation et à la créativité. Pour moi, c'est au cœur de cette citoyenneté, avec l'organisation des tâches par les enfants eux-mêmes. C'est pour moi très important que les élèves soient formés à cela, en imaginant que les élèves puissent imaginer comment aménager les espaces extérieurs, leur classe, etc. Cela contribuera à mes yeux à l'intention de prise en main de sa vie, individuellement et collectivement."

Sylvie Bouaniche

"Mon vœu le plus cher est que mes enfants soient éduqués autrement. J'ai deux ados qui s'ennuient dans leur collège. On voit la société bouger en intégralité, à la différence de l'éducation nationale qui n'a pas bougé à mes yeux. Je rêve que ces outils soient mis au service de l'éducation, qui doit pour moi être le chantier prioritaire en France.

Au delà de ça, je crains d'être le cordonnier le plus mal chaussé, et je me dis que j'ai quelques axes de progression à adresser dans ma vie personnelle.

Pour revenir sur les entreprises, il est important pour moi d'être bien au clair sur l'intention derrière notre posture : au service de quelles intentions nous plaçons-nous ? J'ai l'envie d'avoir cette grande lucidité pour faire preuve de congruence dans mes choix.

J'ai par ailleurs l'envie de transformer les relations managériales, et de contribuer à mener à des relations d'adultes à adultes."

Estelle Augin

"Cela me fait penser aux attaques d'établissements scolaires ayant eu lieu pendant les émeutes de l'été 2023. Dans une des villes, on a fait appel à nous pour repenser à ce qu'il s'est passé. Après une étude sociologique, nous envisageons l'animation d'un forum ouvert pour permettre des espaces d'écoute et de dialogue, avec l'intention de redonner aux gens du pouvoir d'agir.

Il y a du travail, mais c'est enthousiasmant !"

← Poursuite des échanges en ouvrant le cercle aux autres participants - 20 minutes



“J’ai noté quelque chose sur la notion de casquette, notamment quand les managers sont formés au coaching, non pas pour se professionnaliser mais acquérir des compétences. Il y a quelque chose de difficile dans cette posture, de rester manager en mobilisant des outils de coaching ou de facilitation. Il y a aussi une professionnalisation avec des personnes qui ne font que cela, avec une vigilance déontologique à intégrer dans la pratique.”

“J’ai la conviction qu’on peut transmettre, initier dans des organisations très hiérarchiques, en adressant des petites poches. Si on part avec une vraie intention de transformation, on peut y dédier 12 générations. J’ai la conviction que nous pouvons y aller par petits pas.”

“Je n’en suis pas encore au stade où j’arrive, dans un même moment, à jongler avec la posture de consultante et la posture de facilitatrice. Je pense en revanche qu’en tant que manager, on peut amener une posture, des méthodes et des outils de facilitation, en y allant pas à pas. On peut tout à fait, en tant que manager d’une équipe conséquente, et avec les objectifs en tête, avoir également le souci du développement de son équipe, où on peut, à mes yeux, endosser cette posture de facilitation.”

“Quand j’ai en coaching individuel des jeunes de 18 à 30 ans, chacun me partage l’inutilité d’être dans ce monde eu égard à l’absence de pouvoir d’agir. Je les sens dans de grandes injonctions paradoxales, où ils sont amenés à construire un monde en suivant des cours désalignés. En leur expliquant que nous allons vivre un temps de co-orientation, je suis fasciné de les voir médusés, me demandant comment le cours va être noté. J’essaie de les tutoyer pour les secouer, de pousser les tables, etc. Les étudiants sont tellement stressés qu’il leur faut un vrai temps avant d’accepter un changement de posture. Ils se demandent réellement comment cela va se passer, et se retrouvent tétanisés.”

À la suite des témoignages initiaux, les participants présents ont tous eu la possibilité de contribuer à la conversation. Ce temps a été organisé de la façon suivante : une chaise est laissée vide dans le cercle central. Les volontaires qui souhaitent prendre la parole passeront du cercle extérieur au cercle intérieur. Les intervenants et intervenantes pourront si ils ou elles le souhaitent rejoindre le cercle extérieur.

“Lorsque j’interviens auprès d’un client, je me sens plus consultant que facilitateur. J’apporte mes convictions et une manière de voir les choses. Quand l’accompagnement vient, je me sens, lorsque l’intimité est là, en situation d’être un peu plus coach. Face à un groupe, je suis évidemment facilitateur. Je jongle ainsi avec ces casquettes. En revanche, je suis très clair sur les casquettes que je prends à un instant donné. Je pense que c’est aussi cette conscience qu’il faut amener : vous êtes vous, simplement vous portez une casquette différente en fonction des situations. Cela peut être un levier pour faciliter la compréhension.”



“Cette question des casquettes me fait penser à d’autres choses, et notamment une situation vécue récemment. Au début de l’année, je me suis dit que je vieillissais, et c’est dur ! Je facilite pour la fresque du climat, en allant dans certaines grandes écoles pour reconnecter avec les jeunes. J’ai eu quelques occasions de le faire, avec des jeunes de 5 à 23 ans. De cette curiosité, je me suis retrouvée dans une situation avec des jeunes étudiants de 17-18 ans qui, après avoir dit bonjour, se sont alignés au fond de la classe. J’ai vu l’image de jeunes s’alignant pour être fusillés, les garçons d’un côté, les filles de l’autre. J’ai été profondément choquée par ce moment. Ils m’ont parlé de leur sentiment d’impuissance par rapport à leur propre vie, et de cette sensation d’être désemparés et démunis de tout pouvoir sur leur existence. J’aimerais redonner la conscience à ces jeunes qu’ils ont ce pouvoir et que c’est ce dont on a besoin pour faire avancer les choses.”





“Je voulais revenir sur la notion de casquettes qui m’a interpellée. Je travaillais dans un domaine où l’on devrait théoriquement avoir le plus de relations sociales (dans le médico-social).

Pourtant, je tombais sur des managers arrivant avec leur casquette de direction et se positionnant en seuls preneurs de décisions. En fin de compte, l’histoire de la casquette fait peur à mes yeux, et contribue à oublier qui nous sommes. Nous ne devrions pas craindre un policier, de la même façon que nous ne devrions pas avoir peur d’un directeur parce que c’est écrit sur sa porte. Avant de parler de casquettes, parlons plutôt de personnes, avec des compétences, des difficultés, et en se demandant comment on peut, à partir de là, accompagner en utilisant des outils.”



“Je voulais rebondir sur le sujet des enfants et des jeunes, qui est un sujet qui me touche particulièrement. Dans la Convention Internationale des Droits de l’Enfant, il est stipulé comme droit fondamental le droit à la participation. J’ai envie de partager des ressources que vous trouverez sur [My.unicef.fr](https://my.unicef.fr), et qui pourraient permettre aux jeunes de prendre conscience de leurs droits.”

“La distinction entre rôles et personnes me semble fondamentale. L’holocratie a pour vocation de clarifier les rôles dans l’organisation. C’est pour moi très aidant, en plus de la facilitation.”

👉 Récolte façon "Witness circle" - 15 min



Un dernier tour de cercle, appelé "Witness Circle", permet à chaque participant de s'exprimer en relevant un mot, une expression ou une phrase qu'il a entendu dans le cercle en complétant la phrase : "J'ai entendu quelqu'un dire..."

- "J'ai entendu dire qu'il fallait être clair dans les casquettes, et une autre personne dire ne pas aimer les casquettes.
- J'ai entendu quelqu'un dire que la transformation prend du temps.
- J'ai entendu quelqu'un dire que créer un diagnostic avec les profs aide à faire évoluer les pratiques.
- J'ai entendu quelqu'un dire qu'il était clé de redonner du pouvoir aux gens.
- J'ai entendu dire qu'il y a des quantités d'initiatives locales qui ouvrent de nouvelles manières de faire.
- J'ai entendu dire que nous avons vite besoin de recréer des espaces de dialogue.
- J'ai entendu parler de l'espace my.unicef.
- J'ai entendu parler de l'urgence de reparler conscience du pouvoir d'agir aux jeunes.
- J'ai entendu dire que la diversité des profils apporte de la richesse.
- J'ai entendu énoncer les principes du cercle de parole et d'écoute.
- J'ai entendu dire qu'il fallait prendre sa vie en main, d'un point de vue individuel et collectif.
- J'ai entendu dire qu'il y a un marché de 1,2 millions de personnes à former à la facilitation.
- J'ai entendu dire qu'il y avait des élections sans candidat.
- J'ai entendu dire qu'il est important de ralentir dans une société accélérée.
- J'ai adoré entendre quelqu'un parler de facilitation au sein de la famille
- J'ai entendu parler de la conscience de la casquette qu'on amène.
- J'ai entendu dire qu'il fallait remettre de l'exemplarité dans son modèle.
- J'ai entendu la joie et l'inquiétude d'enseignants.
- J'ai entendu l'importance de redonner la conscience que chacun a du pouvoir.
- J'ai entendu parler de gouvernance partagée et d'holacratie, et j'ai déposé un livre à ce sujet !
- J'ai entendu parler de la facilitation dans plein de domaines de la vie de tous les jours.
- J'ai entendu plusieurs participants parler de la notion du pouvoir d'agir.
- J'ai entendu parler d'une forme de renoncement dans l'entreprise, et de l'effet immédiat dans une petite entreprise.
- J'ai entendu parler des gens avant les individus et leurs casquettes.
- J'ai entendu l'importance du cadre et des décideurs.
- J'ai entendu qu'au sein du marché de 1,2 millions de personnes, 15 s'étaient déjà engagées dans une initiative qui m'inspire énormément.
- J'ai entendu dire que la facilitation peut être utilisée pour être plus performant alors qu'elle vise à ralentir.
- J'ai entendu parler de la supervision des métiers de l'accompagnement.
- J'ai entendu des personnes qui veulent changer le monde.
- J'ai entendu une invitation à écouter, parler avec le coeur et rendre les gens heureux.
- J'ai entendu parler des problèmes d'exemplarité dans l'éducation nationale, le médico-social, etc.
- J'ai entendu parler des droits de l'enfant, qui sont pour moi le début.
- J'ai entendu parler d'ouverture à la différence.
- J'ai entendu dire que la facilitation a sa place dans plein de sphères.
- J'ai entendu parler de congruence et de clarté de nos intentions.
- J'ai entendu parler de l'importance de créer des espaces de dialogue, avec les jeunes et moins jeunes.
- J'ai entendu cette phrase non formulée : si on m'impose je m'oppose ou je me mets en pause, et si on m'implique je m'applique."



Le Forum Ouvert est une pratique d'intelligence collective créée par Harrison Owen dans les années 80. Elle permet de créer une dynamique de réflexion et de production sur des problématiques qui sont importantes pour les participants, avec des groupes de 5 à ... 2000 personnes ! La spécificité de cette méthode est que l'ordre du jour de la rencontre n'est pas construit à l'avance : ce sont les participants qui ouvrent des espaces de dialogue et de co-construction, en proposant eux-mêmes les thématiques qu'ils jugent importantes autour d'une problématique donnée.

[Voir la fiche méthodologique](#)



FACILITATION ET NATURE

PORTEUR.EUSE DU SUJET

Claire VERKEST

AVEC LA CONTRIBUTION DE

Maëlle, Suzanne,
Jean-Philippe, Fanny, Karine,
Solenne, Anne M., Estelle,
Florence, Lucie, Fred

Horaire et lieu : 14h30 à 15h20 dans la salle Créa



L'ATELIER RÉSUMÉ EN 1 OU 2 PHRASES

Les échanges se sont orientés sur les méthodes en lien avec la nature, l'environnement choisi, les limites de l'activité en extérieur, l'impact de la nature sur les participants et les ressources sur ce sujet.

"Penser le cadre comme une membrane vivante" - "Grande richesse autour de la notion d'Ecosystème (dans la nature et dans les organisations)"



IDÉES CLÉS DISCUTÉES

2 portes d'entrée : la thématique où l'enjeu est en lien avec la nature, ou la méthode et l'environnement sont orientés vers la nature.

Plusieurs méthodes avec la nature :

- Espace temps court : ice breaker, énergiser
- Déambulation, cheminement (ex : marche d'émerveillement, socratique, en binôme, rapide, Deep Time Walk (avec idée originale de l'adapter au groupe : historique de l'entreprise, ou du projet...)), et si possible réfléchir l'adéquation du type de marche avec la thématique ou l'enjeu visé.
- Métaphores avec la nature : lien environnement de travail et écosystème, rythme de la nature / rythme du projet, vocabulaire de la nature qui offre de l'inspiration, un esprit créatif
- Workshop en forêt
- Collecte d'éléments naturels et création collective
- Photolangage en vrai
- Météo intérieure
- S'inspirer

Lieux inspirants : Lieux symboliques (ex : chêne centenaire), Serres des jardins botaniques, parcs, forêt (attention aux demandes éventuelles d'autorisations pour occupation des lieux), Bord de mer, Jardin et/ou cours à proximité des lieux de rencontre, lieux ouverts sur l'extérieur et dédiés à l'accueil de groupe (écolieux, gîtes de groupes...)

Limites de la facilitation en extérieur : météo qui n'est pas clémente, voire inconfortable ; bruits, distractions, acoustique, lieux fréquentés par du public, participants qui n'ont pas envie de s'asseoir dans l'herbe...

Impact sur les participants :

- s'oxygéner, se dynamiser, espace de respiration
- Espace d'inspiration (respiration et créativité)
- La marche : aide au cheminement intérieur, vide la tête (d'un point de vue physiologique)
- Observation : développe l'acuité, l'analyse, la prise de recul : parallèle possible avec la thématique ou l'enjeu
- Binôme côte à côte : permet des échanges différents
- Sortir les participants de leur zone de confort (Attention à rester sécurisant)
- Créer des espaces de discussion en petits groupes
- Rythmes différents
- Ancrage : se connecter au vivant



ACTIONS ÉVENTUELLES PROPOSÉES

Ressources :

Livres et magazines :

- Cultiver son équipe
- Tout tourne rond sur cette terre - Marine Simon
- La tribu du vivant

Podcast :

- Tout tourne rond sur cette terre - Marine Simon

Film qui donne envie d'être revu :

- Le cercle des poètes disparus



COMMENT CRÉER DES ESPACES DE PRATIQUE DE LA FACILITATION (au-delà de la formation)

PORTEUR.EUSE DU SUJET

Martin Preaud

AVEC LA CONTRIBUTION DE

Naima, Ludivine,
Anne-Charlotte, Karine, Gaël,
Anne G, Sonia, Marion, Fred

Horaire et lieu : 14h30 à 15h20 dans la cour



L'ATELIER RÉSUMÉ EN 1 OU 2 PHRASES

Un atelier consacré à l'imagination ou au retour d'expérience sur la manière de transformer l'essai post-formation, et se tester en sécurité, à plusieurs, sur des pratiques de facilitation. L'enjeu premier : faire communauté autour de la pratique en établissant des règles qui sécurisent tout le monde.



IDÉES CLÉS DISCUTÉES

- Créer des espaces sécurisés : un cadre et des règles d'interaction clairs, transparence sur les objectifs et les conditions d'intervention, qui prennent en compte les potentiels impacts de transformation personnelle induits par le passage à une posture de facilitation
- Se tester : une notion à préciser. Tester quelque chose de nouveau pour le plaisir de se l'approprié ou se tester en mode 'répétition générale' avant une échéance, sur un déroulé, un morceau, une séquence. Sur quoi se tester : sujet réel ou pour 'faire semblant' ?
- Avec qui se tester : entre pairs facilitateurs (processus apprenant en miroir) ou avec des collègues, amis, famille (pour l'exemple)
- La facilitation comme état d'esprit susceptible de remises en question profondes occasionnant des chocs culturels. Nécessité d'avancer doucement, dans un cadre sécurisé et contenant pour les personnes : "j'étais pas venue pour me faire révolutionner !"
- L'importance de la communauté ou des petits comités (à construire avec les apprenants) pour construire un cadre d'échange sécurisé
- Modes de test, quelques exemples et retours d'expérience
 - Fred Facilitation Club : un 2ème module de formation facilitation consacré à la pratique = venez tenter, prendre des risques, vous tester
 - en formation codev : chacun anime un fast codev pour prendre en main la méthodo et recevoir du feedback
 - Communauté "never done before" : sessions de 'safe test' en ligne avec des pairs
 - intégrer la pratique dans l'ingénierie de formation pour donner la possibilité de prendre en main les outils
 - dans le cadre d'un événement, faire matcher facilitateurs qui veulent se tester (en étant accompagnés) et porteurs de sujets bien dimensionnés
 - Codev du Codir avec leurs petits enfants pour libérer le pouvoir de questionnement intergénérationnel
 - Deep work sessions entre professionnels : des séquences de 50', caméra ouverte et son coupé, chacun sur son objectif (présenté en amont) puis debrief à la fin du temps (exemple : je construis mon déroulé et je l'explique)
- Ressources : podcast Workshops work, communauté Utilo, Communauté "never done before"



ACTIONS ÉVENTUELLES PROPOSÉES

- Proposer d'intervenir en pro bono auprès d'associations pour se tester (en étant clair et transparent sur le cadre d'intervention)
- Proposer aux personnes formées d'intervenir de manière croissante post-formation : observateur > co-facilitateur > facilitateur (penser la progressivité de la pratique)
- Demander aux personnes inscrites en formation de venir avec un projet/un sujet à expérimenter par la suite (ou dans le cadre d'une formation longue)
- Formaliser l'engagement à pratiquer à l'issue de la formation : plan d'action individuel, cartes postales à +6mois/1 an confiées à un collègue ou ami, rdv téléphonique inscrit à l'agenda à +3 mois, etc.
- Réinterroger les objectifs de formation : sensibiliser, former des facilitateurs, faire communauté, construire une communauté animée par ses membres ?

FACILITER
DEMAIN





DES IDÉES POUR PROFESSIONNALISER LES FACILITATEURS PONCTUELS

Horaire et lieu : 14h30 à 15h20 dans Atelier #2

PORTEUR.EUSE DU SUJET

Leila Lamaire Maringer

AVEC LA CONTRIBUTION DE

Aurélié

Amélie

Fanny

Olivier

Gaël



L'ATELIER RÉSUMÉ EN 1 OU 2 PHRASES

Enjeu d'animation de communauté et structurer des moments d'échanges et de formation, enjeu valorisation
Comment mettre en correspondance les compétences et usages



IDÉES CLÉS DISCUTÉES

- comment créer un écosystème vertueux pour ceux qui facilitent ponctuellement?
- créer des expériences : facilitateurs qui se font la main et d'autres découvrent
- actions de bénévolat (make sense)

Quel niveau attendu d'un facilitateur ponctuel :

- se dire qu'un facilitateur junior se concentre sur certaines activités

Exemple la fresque du climat en pratiquant on devient fresqueur. L'association envoie un fresqueur seul en entreprise quand il a animé XX fois

Définir des usages, ou familles de compétences pour avoir du graduel :

- faciliter un brainstorm
- Designer un atelier
- cadrer une demande

Faire savoir, créer des ponts entre bénéficiaires et facilitateurs pour développer la pratique. Quel lien entre les demandeurs et ceux qui ont la compétence?

- filtrage à l'entrée
- comment s'assurer que les bonnes compétences sont au bon endroit?
- ou bien open source

Formation continue

Compagnonnage mentorat, parrainage

ANIMATION COMMUNAUTÉ

- réunions régulières ouvertes sur actualités, nouveautés, actualités, échanges (café tous les 2 mois ONF)
- ressourcerie
 - banque de design commun
 - choses clés en main (créer un cadre de confiance, partager des représentations...)
- animation communauté de pairs
 - échanges
 - lieu d'exercice, tester modalités mises dans la ressourcerie

Cofaciliter et question répartition des rôles

shadowing

spécialisation : chacun va là où cela l'intéresse, exploration et partage mise en commun ensuite (avec les rituels)

libérer du temps : enjeu ONF avec lettre de mission

évaluation croisée



> LA FACILITATION - LES FACILITATIONS : RÉALITÉ ET REPRÉSENTATION
> FAIRE QU'UN DANS LA DIVERSITÉ
> QUALITÉ DE LA RELATION (inclusion/ouverture/influence)

Horaire et lieu : 14h30 à 15h20 dans la salle à manger

PORTEUR.EUSE DU SUJET

Gaëlle /Charlène/ Charlotte

AVEC LA CONTRIBUTION DE

Isabelle, Kasha



L'ATELIER RÉSUMÉ EN 1 OU 2 PHRASES

Crédibilité de la représentation du métier de facilitateur, en écho à la diversité des facilitateurs.
Donner envie de renforcer l'intelligence collective vs des process à appliquer



IDÉES CLÉS DISCUTÉES

Avant d'aller sur le fond du sujet, comment faire relation, être en lien, apprendre de l'autre, renoncer à tenir ses opinions à tout prix ?
Dans le cadre de l'entreprise, contrainte de la confiance client à respecter.

Comment crédibiliser la discipline de la Facilitation pour qu'elle soit vendable autant en entreprise, qu'en asso, que dans l'ESS. Quelle posture ?

Facilitation : intervient sur le processus, comment on fait émerger la recherche de solutions. Comment emmener un collectif dans un design qu'on a co-construit ?

Objectif : le livrable est le produit de l'intelligence collective du groupe

Comment arriver à acclimater un groupe quand le temps d'intervention en facilitation est court ?

Risque de faire un pansement. Comment faire passer en préalable la question de la qualité de la relation ?

Nécessité d'intervention sur le process et aussi sur le cadre pour réguler voire méta communiquer.

Distinct du coaching d'équipe dont sujet est la relation entre les gens. Objectif de moyen pas de résultat.

Quelle image de la facilitation en entreprise, quelle perception de sa valeur ? Qu'est-ce que renvoie la communauté des facilitateurs avec ses profils divers ?

Distinguer : la facilitation qui s'appuie sur des outils d'intelligence collective et les identités de facilitateurs (cf : l'artisan boulanger et ses pains)

Les choix éthiques pèsent dans les choix des clients.

Sentir aussi si adéquation ou non avec le client.

De quel facilitateur les clients ont-ils besoin ?

De quels clients a besoin le facilitateur ?

La perte de pouvoir implicite liée à la démarche « facilitation-Intelligence collective » peut représenter un frein pour les commanditaires

Ne pas oublier les acteurs que sont les facilités.

Le facilitateur, posture neutre, en distinguant clairement l'expertise métier, le consulting et la facilitation.

Est-ce que l'on vend de la facilitation / du coaching / du consulting ou un livrable ? Apporter de la clarté dès le départ.



ACTIONS ÉVENTUELLES PROPOSÉES

Intervention binôme :

Facilitateur : véhicule de la transformation, tient le cadre, anime la dynamique collective

Consultant : accompagne le sujet, donne son input sur l'apport d'idées

Cadrer l'intervention, en amont, en étant attentif à la qualité relationnelle au sein de l'équipe.



SPORT ET FACILITATION

Horaire et lieu : 14h30 à 15h20 dans le bureau

PORTEUR.EUSE DU SUJET

Elise Becker

AVEC LA CONTRIBUTION DE

François
Florian
Romain
Camille
Vanessa
Erwann



L'ATELIER RÉSUMÉ EN 1 OU 2 PHRASES

Partage d'expériences sur les différents vécus dans nos sports, les ponts qu'on peut faire entre la facilitation et le sport.



IDÉES CLÉS DISCUTÉES

Parallèles entre la facilitation et le sport :

- poser un cadre à chaque séance pour que chacun se sente en confort pendant l'entraînement
- compétence du coach : donner le sens de l'exercice + clarté des consignes
- créer des temps d'inclusion (temps de "décharge" pour être pleinement présent pendant l'entraînement)/de déclusion (ressenti sur l'entraînement, feedback)
- se positionner en cercle : on est ensemble, au même niveau // cercle de parole en facilitation
- coach mental : facilite les discussions, favorise l'échange

Où est-ce qu'on peut mettre de la facilitation dans le sport?

- temps de débrief
- apprendre à se connaître/tisser des liens/éviter des clivages au sein d'une équipe
- fixer ou discuter les objectifs de saison
- animer un bilan de saison
- donner la parole à chacun.e : à chaque entraînement (ex : ROTI en fin d'entraînement ou dans quelle émotion j'arrive au début de l'entraînement) ? Des points durant la saison, points d'étapes dans les objectifs.
- Créer des temps d'échange avant/après l'entraînement, les matchs, formel ou informel
- co construire les entraînements pour s'assurer que le contenu corresponde aux envie des joueur.ses
- Engagement au sein du club, dans les différentes instances/événements, favoriser la participation (notamment des jeunes, espace d'expérimentation de la citoyenneté). / Pédagogie Montessori : chaque tranche d'âge est éducatrice pour la tranche d'âge précédente : favoriser l'engagement : faciliter pour accompagner les jeunes dans cette responsabilité

Comment amener de la facilitation dans des sports ultra codifiés? Codes et règles propres à chaque sport qui sont plus ou moins formalisés (très formalisés dans certains => moins de place à la co construction). Coach peut être vu comme un "expert" avec une hiérarchie très forte.



ACTIONS ÉVENTUELLES PROPOSÉES

-



COMMENT REDONNER LE POUVOIR D'AGIR AUX JEUNES ?

PORTEUR.EUSE DU SUJET

Marion de Marcellus

AVEC LA CONTRIBUTION DE

Sylvie, Delphine, Etienne,
Alexandre, ChistineAnne,
Lucie, Delphine, Estelle

Horaire et lieu : 14h30 à 15h20 dans la salle Cocon



L'ATELIER RÉSUMÉ EN 1 OU 2 PHRASES

Poser un cadre permission, protection pour l'enfant, le jeune qui génère de la responsabilisation et de la confiance. Retirer tout ce qui fait pression et sur les enfants et sur l'encadrement



IDÉES CLÉS DISCUTÉES

- Leur donner confiance en eux en leur faisant vivre des situations où chacun révèle ce qu'il est
- Leur donner des responsabilités, appliquer le principe de subsidiarité, les impliquer dans la vie sociale de l'établissement
- Permettre aux enfants de mieux se connaître et faire une grande place à l'Ecoute
- Revisiter la formation des professeurs
- Organiser une vie communautaire : place du sport, des jeux collectifs, de l'inclusion pour créer une fierté d'appartenance
- Organisation de l'Espace : liberté de mouvement
- Une autre façon d'évaluer, changer ainsi le statut de l'erreur, souligner les points forts et les talents
- Donner de la valeur aux intelligences multiples
- Pourquoi j'apprends : question de sens, école est un lieu de vie où on relie les apprentissages à la vie quotidienne



ACTIONS ÉVENTUELLES PROPOSÉES

Top down et bottom up pour travailler sur le niveau national et local:
Au niveau institutionnel imposer une formation à la facilitation pour les enseignants (outils, rôle, posture, processus)
Faire témoigner les pionniers qui ont déjà des nouvelles pratiques
Proposer des espaces d'échange de pratique aux enseignants



JEU ET FACILITATION : un outil puissant pour...

Horaire et lieu : 14h30 à 15h20 dans Atelier #1

PORTEUR.EUSE DU SUJET

Gaëlle Blanchard

AVEC LA CONTRIBUTION DE

Anne G

Aurélie

Gael

Sonia

Ludivine

Olivier

Naïma



L'ATELIER RÉSUMÉ EN 1 OU 2 PHRASES

Discussion sur la place du jeu en facilitation : questionner le terme de "jeu", sa mise en pratique et lister des pistes d'utilisation.



IDÉES CLÉS DISCUTÉES

QUESTIONNER LE TERME DE JEU :

- Très souvent -> image de plaisir, de rire
- > de team building amusant et léger
- > parfois même infantilisant

Pour certains publics il vaut mieux utiliser les termes de :

- activité ou activité ludique
- expérience apprenante
- jeu pédagogique

Dans ce contexte le facilitateur a un rôle de cadrage, d'accompagnement, et surtout de **débrief pour DONNER DU SENS.**

Pour certains, il est important d'indiquer le sens, le POURQUOI du jeu avant de jouer pour éviter les frustrations pendant le temps de jeu. Mais dans d'autres cas il peut être intéressant de n'indiquer le POURQUOI qu'à la fin au moment du débrief pour faire émerger les apprentissages/compétences mobiliser des participants.

Le jeu comme révélateur du fonctionnement d'équipe.

Mots clés = IMMERSION - PLAISIR (libérer des tensions) - SORTIR DU CADRE (lâcher prise, décalage avec la réalité) - CHANGEMENT DE RYTHME - ÉQUIVALENCE (remettre tout le monde à égalité, permet de laisser la place aux talents et aux personnalités de chacun.e, complémentarité et richesse des profils de participants) - CHALLENGE - RAPPORT AUX AUTRES (stimulation des relations interpersonnelles, communication, collaboration)

LE JEU COMME :

- > temps défini avec des règles qui détermine des conditions de victoire
- > mécanique ludique à mobiliser > GAMIFICATION = apporter des mécanismes de jeu pour stimuler, rendre impactant

LE JEU PAR LE CORPS = ETRE ACTEUR

- > Permet de vivre des émotions
- > Mobilise le trio gagnant : Tête-coeur-corps
- > Stimuler les participants

JEU ET FACILITATION : un outil puissant pour...

Gaëlle BLANCHARD

EXEMPLES D'UTILISATION :

1. Utiliser des jeux de construction (lego, puzzle, [château de carte](#), etc.) pour construire ensemble. Permet de développer la communication + se mettre au service de l'équipe + mis en exergue des différentes personnalités au sein d'un collectif
2. Création d'une ludothèque : jouer pour jouer sans poser d'objectif. Permet inconsciemment de travailler des compétences douces sans avoir besoin forcément de les pointer du doigt. S'autoriser à jouer "sans but". Permet de développer l'écoute, la créativité, la complicité au sein d'un groupe, la créativité, l'esprit d'équipe.
3. Théâtre d'improvisation : jouer avec le corps et l'espace, avec des situations, etc.
4. Jeux de société collaboratifs à tester pour s'inspirer : Galerapagos, Pandemic, The Game
5. Escape game : pour une immersion maximale
6. Mini jeu : Applaudir ensemble en groupe sans indiquer de départ comme testé ensemble ce matin ou une variante : compter en équipe de [1 à 20](#). Permet de faire groupe, de développer l'écoute, de se synchroniser



CE QUI NOUS RELIE

PORTEUR.EUSE DU SUJET

Charlaine Crutz

AVEC LA CONTRIBUTION DE

Gael
Sylvie

Horaire et lieu : 15h50 à 16h40 dans Atelier #2



L'ATELIER RÉSUMÉ EN 1 OU 2 PHRASES

Trouver un ADN commun qui nous relie avec la méthode Why How What.



IDÉES CLÉS DISCUTÉES

Mots clés :

- Esthétique (du geste)
- Artisan (du changement)
- Plaisir
- Impact
- Rencontre

WHY

- Changer le monde
- Intention de créer du nous / du mieux
- Avoir un impact

HOW

Articuler singularité et collectif
Ouverture à la différence
Permettre le débat
Créer un environnement favorisant l'émancipation / empowerment
Rallumer le désir
Apprentissage en continu

WHAT

Posture haute Gestes métiers
Cadrage de la demande
Design de l'atelier
Poser un cadre et le tenir
Utiliser la dynamique de groupe

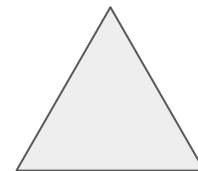
...

Posture basse

Non jugement
Impartialité

...

Qualité de la
relation



Processus de
collaboration

Cadre de
sécurité



ACTIONS ÉVENTUELLES PROPOSÉES

Travail sur la raison d'être et l'identité



FACILITER À L'INTÉRIEUR DES ORGANISATION/DE L'EXTÉRIEUR

Horaire et lieu : 15h50 à 16h40 dans la salle Cocon

PORTEUR.EUSE DU SUJET

Anne Maurin-Monin

AVEC LA CONTRIBUTION DE

Aurélie
Fanny
Lucie
Florence
Solenne
Martin
Florent



L'ATELIER RÉSUMÉ EN 1 OU 2 PHRASES

Les + et les - de la facilitation interne/externe : à terme, le facilitateur externe n'at-il pas pour vocation de disparaître, avec un rôle de facilitation tournant en interne ?

L'ADN du facilitateur / présenter le métier : aider les groupes à travailler de la façon la plus efficace et agréable possible

Proposition : Service public de la facilitation "fonction support" pour les associations notamment.



IDÉES CLÉS DISCUTÉES

La facilitation en interne

- permet de créer une culture du collectif, de travailler dans la durée
- distinction entre le facilitateur interne à 100% et la "casquette", en plus de son métier > risque de ne pas être en capacité d'exercer, sur le niveau d'exigence, sur la confusion avec le GO animateur de session de créativité
- difficulté à dire non quand le processus est biaisé, les conditions pas réunies

La facilitation de l'extérieur

- confère plus de crédit, expérience/expertise perçue
- permet un cadrage plus libre et profond par rapport aux dysfonctionnements
- adaptée sur les transformations plus lourdes avec de plus gros enjeux

A terme :

- disparition des facilitateurs externes ? Interroge l'expertise de cadrage nécessaire
- en interne : des compétences intégrées dans les fonctions ou maintenir des postes dédiés ?

Gros besoins dans les associations, le secteur " non productif"

Pour la participation citoyenne, juxtaposition de réseaux peu interconnectés

Blocages politiques dans les collectivités

ADN commun du facilitateur / comment se présenter ?

Dépend de la maturité sur le sujet des interlocuteurs

A un enfant de 5 ans, comme une évidence sur un métier utile comme le boulanger > se mettre d'accord avec les copains quand on est très nombreux

Vis à vis d'un COMEX : mettre en avant la performance

Des propositions :

- transformer des réunions pourries en temps de travail où l'on se sent responsabilisé et utile
- aider des groupes à être plus intelligents/ performants ensemble
- aider les groupes à travailler de la façon la plus efficace et agréable possible ?



ACTIONS ÉVENTUELLES PROPOSÉES

Une proposition pour les associations : un service public de la facilitation, des aides en facilitation à côté des aides financières (conditionnalité ?)



FACILITATION ET ARGENT

PORTEUR.EUSE DU SUJET

Amélie Rimbeault

AVEC LA CONTRIBUTION DE

Lucie, Kasha, Marion, Camille,
Fred

Horaire et lieu : 15h50 à 16h40 dans la tente



L'ATELIER RÉSUMÉ EN 1 OU 2 PHRASES

Pistes pour trouver des missions de facilitation et légitimer sa position de facilitateur



IDÉES CLÉS DISCUTÉES

- Rejoindre/ créer des réseaux de facilitateurs indépendants (Infusio, World is a game; être sur des gros events, se faire appeler par d'autres experts, se faire référencer par des grandes entreprises # achats événementiels)
- Vulgariser communiquer sur le métier
- Rejoindre des équipes en interne (Pôle emploi, Macif, Société Générale)
- Rejoindre des parcours d'enseignement d'études supérieures
- Trouver ton axe de différenciation (c'est quoi mon +, j'ai envie de travailler sur quoi)
- Travailler la phase de pré-vente
- Définir le livrable (facilitation comme outil; innovation, QVT, transformation de culture/ marque, RSE)
- Formation et certification pour se sentir légitime
- Mapping de l'écosystème: cabinet de coaching/ transfo, événementiel, coworking, associations professionnelles



ACTIONS ÉVENTUELLES PROPOSÉES

Tout ça!



COMMENT FACILITER DES TEMPS EN FAMILLE ?

Horaire et lieu : 15h50 à 16h40 dans la salle Créa

PORTEUR.EUSE DU SUJET

Maëlle Gaultier

AVEC LA CONTRIBUTION DE

Anne
Anne-Charlotte
Erwann
Florian
Karine
Vanessa
Delphine
Gaëlle



L'ATELIER RÉSUMÉ EN 1 OU 2 PHRASES

Nous avons partagé nos succès de temps facilités en famille et ce que cela a apporté. Nous avons également évoqué le dilemme posture haute (autorité) et posture basse (faire grandir, laisser émerger) des parents.



IDÉES CLÉS DISCUTÉES

Différents formats d'outils ou de rituels mis en place en famille :

FRESQUE / MÉTAPHORE VISUELLE

- Arbre de vie pour l'orientation professionnelle avec des adolescents
- Arbre stratégique pour que chacun s'exprime sur sa vision des choses lors du départ d'un enfant à l'étranger
- Affiche pour les règles de vie (fresque co-dessinée)
- Affiche de règles avec un tout-petit, dessinée ensemble
- Outils visuels pour les devoirs (mindmap, faire ses devoirs en marchant, poster de synthèse, formation à la facilitation graphique)

"COUNSELO"

Temps de partage en famille pendant et après les vacances (qui ont fait l'objet d'un atelier avant pour exprimer ses attentes et organiser la logistique)

PAROLE / DEBAT

- Débats mouvants : on se met d'accord avec nos adolescents de nos sorties ou vacances en famille, on pose une question et chacun se positionne dans un coin de la pièce pour dire OUI ou NON, puis on négocie pour tous se retrouver au même endroit, en intégrant les positions des autres

ATELIERS POST-IT

- Atelier de vision pour partager la vision de notre mariage (événement)
- Atelier de résolution de problèmes avec son conjoint

Enseignements clé

- > ces temps en famille sont l'occasion de se dire les choses
- > on sème des graines, même si cela peut sembler frustrant (optimisme du jardinier)



ACTIONS ÉVENTUELLES PROPOSÉES

Comment alterner la posture haute et la posture basse ?

- se mettre à la hauteur des enfants, en silence, pour avoir leur attention
- se former à la gouvernance partagée en famille (*recupérer le nom de la formatrice via Karine*)
- ça dépend du contexte, il faut définir des espace et varier les modalités

OUTILS

- cartes et posters de l'Apprentie girafe, autour de la CNV
- jeu Totem
- aller en extérieur pour animer des temps en famille



CERTIFICATION DES FACILITATEURS PROFESSIONNELS : OÙ EN EST ON ? POUR QUOI FAIRE ?

Horaire et lieu : 15h50 à 16h40 dans la cour

PORTEUR.EUSE DU SUJET

Marion Olekhnovitch

AVEC LA CONTRIBUTION DE

Sonia
Claire
Suzanne
Alexandra
Solène
Aurélié C



L'ATELIER RÉSUMÉ EN 1 OU 2 PHRASES

Des certifications internes existent, plusieurs certification auprès de France Compétences sont en cours de dépôt. Opportunités et limites d'une certification unique du métier de facilitateur



IDÉES CLÉS DISCUTÉES

- Est ce que ça existe déjà une certification? Oui :
 - certification IAF avec un [référentiel de compétences](#) mais soutenance en anglais et adhésion payante à renouveler tous les deux ans.
 - DUIC de l'université de Cergy Pontoise qui délivre un diplôme universitaire
 - certification par méthodes (design thinking, agilité, facilitation stratégique et gestion patrimoniale de Henri Ollagnon, etc.)
- Certaines structures de la facilitation (ex Formapart) ont créé leur certification interne
- Plusieurs structures de la facilitation travaillent en France à la création de certifications reconnues par France Compétences :
 - Formapart + l'École de la Facilitation : sont en train de déposer un dossier auprès de France Compétences
 - Didascalis a déjà une certif déposée à France compétences
 - La Facilitation à une formation certifiante pour les managers facilitateurs (certification manager)
- Mais faut il vraiment aller vers une certification unique du métier de facilitateur? et pourquoi faire?
- Pourquoi une certification :
 - reconnaissance du métier au niveau international
 - se sentir légitime
 - possibilité de financement CPF pour les formations
- Et les jeunes qui vont vouloir ce métier direct après le bac demain ? Quel diplôme on peut leur proposer?
- Tamponner des compétences plutôt que tamponner le métier. Ex : système de badge chez Formapart de 1 à 6 (1= facilitateur praticien à 6= facilitateur professionnel)
- Quid des personnes qui se sont déjà formées il y a longtemps, comment se certifier?
- Est-ce que créer une certification unique ne tue pas la diversité des expériences et des réalités du métier?



ACTIONS ÉVENTUELLES PROPOSÉES

- Et si on prenait le contrepied du système établi de France Compétences et on créait notre propre façon de reconnaître notre métier?
- Rassembler les structures actrices de la facilitation et, en intelligence collective, se mettre autour de la table pour créer un référentiel commun
- Créer les Etats généraux de la facilitation / le Grenelle de la facilitation
- Créer un réseau d'intervision / codev entre facilitateurs
- Certifier les compétences plutôt que le métier



FACILITATION - PÉDAGOGIE - REGENERATION

Comment ramener de la vie grâce à la facilitation dans des cours sur la régénération

Horaire et lieu : 15h50 à 16h40 dans la salle à manger

PORTEUR.EUSE DU SUJET

Ludivine Siret

AVEC LA CONTRIBUTION DE

Estelle
Charlotte
Olivier
Leila

Camille
Karine
Florent
Gaël
Romain



L'ATELIER RÉSUMÉ EN 1 OU 2 PHRASES

Comment rendre des cours sur la régénération eux-même régénératifs
L'importance du comment on apprend et comment on enseigne les sujets



IDÉES CLÉS DISCUTÉES

Éléments de contexte

L'école est aujourd'hui une institution humiliante qui tue l'estime de soi. La facilitation est un outil pour changer l'école (moins de pythagore, plus d'estime de soi et de relations)

Pour aller plus loin :

Ref de livres:

Denis Cristol
Funny Learning B. Bossuat
Philippe 'Carre'
Marine Dumoulin

Outils: Beekast, Klaxoon, Wooclap

Méthodes pédagogiques :

Classe inversée
psychologie environnementale
pédagogie active
apprentissage entre pairs (en particulier pour les formations d'adultes)
lecture collective, cercle de lecture

Stades de pédagogie :

L'incompétence inconsciente
L'incompétence consciente
La compétence consciente
la compétence inconsciente
Pyramide de l'apprentissage

1er chapeau : ancrage pédagogique / donner envie

Feedbacks, debriefing : prise de recul, prendre le temps de bien valider les apprentissages (Ex : double séquence d'ancrage)

Routine de vie de classe : célébrations des réussites voire fête de la défaite
créer l'envie et les déclics

2eme chapeau : Les Challenges pour eux :

Faire le lien entre les savoirs et le concret
Faire le lien entre les activités et les connaissances à acquérir, entre la pratique et les savoirs
Faire de chacun un chercheur : comment aller chercher l'information
Leur apprendre à déconstruire ce qu'ils apprennent
Se poser des questions pour aller chercher la connaissance
Libérer l'initiative
Exposer ses vulnérabilités

3ème chapeau : Les compétences et l'esprit à développer

La confiance en soi
L'agilité / la débrouillardise/ l'autonomie
L'art du feedback (en donner et en recevoir)
L'écoute active
La prise de parole en public
Le storytelling



ACTIONS ÉVENTUELLES PROPOSÉES

1. Se cultiver sur la pédagogie, sur la pédagogie active
2. Créer des séquences pédagogiques structurées : 45mn d'ateliers facilité + 30 mn apports théoriques, feedback, ancrage
3. Alternier entre la facilitation et des moments plus descendants
4. Mettre du jeu dans sa pédagogie
5. Aller hors les murs
6. Ajouter des moments d'inspiration



L'INDUSTRIE N'ATTIRE PAS/PLUS LES JEUNES, LA FACILITATION SERAIT-ELLE UNE DES SOLUTIONS ?

Horaire et lieu : 15h50 à 16h40 dans Atelier #1

PORTEUR.EUSE DU SUJET

Christine-Anne Chevy

AVEC LA CONTRIBUTION DE

Marion D.M
Romain
Kascha



L'ATELIER RÉSUMÉ EN 1 OU 2 PHRASES

Paroles des Jeunes vers les Managers de l'Industrie 'Entendez nos valeurs, écoutez-nous, transformez-vous grâce à la Facilitation, et nous vous rejoindrons.....'



IDÉES CLÉS DISCUTÉES

- Les Produits et les entreprises industrielles sont attractives, mais elles ont de nombreuses contraintes :
 - organisation verticale, rigide, ancestrale, processus lourds complexes, procédures >50 Pages, peu de diversité de genre, de culture,..
- Favoriser, promouvoir l'EaM dans l'Industrie, ex: Total, Alstom,....
- Donner la parole aux Jeunes vers les DRH de l'Industrie
- La Facilitation est une des solutions pour co-construire des solutions techniques, technologiques,...avec les Opérateurs, les Techniciens, et pas seulement. les Ingénieurs, les Managers,..
- La Facilitation permettra de :
 - Casser les Codes, de faciliter la créativité, de créer un environnement favorable à l'Innovation (les Hackathons)
- La Preuve par l'expérimentation



ACTIONS ÉVENTUELLES PROPOSÉES

- 1- Recrutement des Jeunes -> **autrement**
- 2- **Transformation, Formation des Leaders de l'Industrie à la Facilitation**
- 3- **Les Jeunes parlent aux DRH de l'Industrie**
- 4- **Communiquer auprès du Public, des bienfaits, des plaisirs, des succès des Personnes dans l'Industrie** (pas uniquement des difficultés, ou des plans de réduction du Personnel)

RESSOURCES



Voici la liste des ressources partagées lors de l'évènement :

LIVRES

- [Pratique du Forum Ouvert - Un outil pour faciliter l'intelligence collective. Interedition](#)
- [Guide actions : Une fois que tu sais, qu'est-ce qu'on fait ?](#)
- [The art of gathering, Priya Parker](#)
- [L'ICEBERG du RECRUTEMENT: Pour une approche écologique de la ressource humaine en entreprise, Françoise Mourier](#)
- [Reinventing organizations, Frederic Laloux](#)
- [Devenir facilitateur, Jean-Philippe Poupart](#)
- [Une nouvelle technologie managériale : l'Holacracy, CHIQUET Bernard-Marie](#)
- [L'intelligence collective. Co-créons en conscience le monde de demain](#)
- [EMANCIPATIONS, la revue de l'Ecole du Sens](#)
- [Pourquoi faisons-nous ce que nous faisons - Motivation, auto-détermination et autonomie](#)
- [Facilitation City, YA+K](#)

JEUX

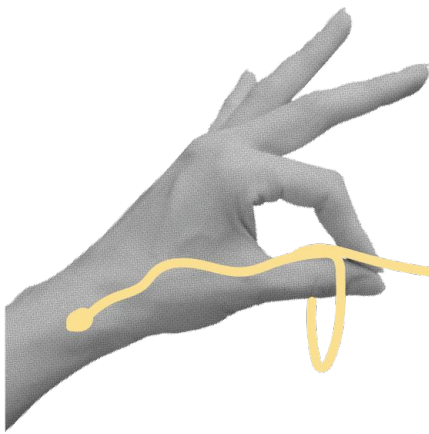
- [Jeu de cartes "Illusion", Oya](#)
- [Le Jeu des COcréations. Cheminez en équipe grâce à l'intelligence collective](#)
- [Rory's Story cube](#)
- [Jeu des émotions](#)
- [ENVOI, Pôle emploi](#)
- [On s'la raconte, YA+K](#)

PODCAST

- [La Foule, YA+K](#)

AUTRE

- [Fiches méthodes autour de la facilitation, YA+K](#)
- [Le blog de YA+K](#)



Et pour continuer à créer du lien :

Venez coworker avec nous dans la maison YA+K,
11 rue Raspail, 94800 Villejuif (Arrêt Villejuif Louis Aragon sur la ligne 7 du métro)

... et à Concarneau !
1 rue des senneurs, 29 900 Concarneau

Contact : team@yaplusk.fr
Site internet : <https://yaplusk.fr/>

Et pour recevoir notre super newsletter compilant de nouvelles ressources,
inspirations et idées pour apprendre et transmettre, c'est par [ici](#) !

