



Cofinancé par
l'Union européenne

MODULE 1 - U.A.1.3

GUIDE DE MÉTHODES POUR LA TRANSFORMATION ÉCOLOGIQUE COLLECTIVE DANS LES ORGANISATIONS

Créer une dynamique
COLLECTIVE
pour se transformer !





R

emerciements :

Autrici, autori - Auteurs.s - Autoras, autores Textes:

Le Mille e Una Notte: Milvia Rastrelli, Miriam Ferrara, Mario Mangiacotti, Caterina Pepe e Giovanni Esposito

Ligue de l'Enseignement de la Loire: Clémentine Roux-Frappaz, Franck Beysson, Pierre-Alain Larue

FAGIC: Israel Mercader Soto, Francisco Vargas Porras, Jordi Perales Gimenez, Anabel Carballo Mesa

Conception graphique et mise en page : Franck Beysson et Clémentine Roux-Frappaz (Ligue de l'Enseignement de la Loire).

Crédits photos de première page : © ligue de l'enseignement de la Loire

L'ensemble des contenus est déposé sous licence CC-BY-NC-SA
2025 © Transformer

Retrouvez cet ouvrage et d'autres outils en téléchargement libre
sur le site Internet <https://erasmus-transformer.le1000e1notte.it/>

PROGETTO ERASMUS+ TRASFORMAZIONE ECOLOGICA RESILIENTE - 2021-1-IT02-KA220-ADU-000035323
Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas
nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne
ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.

SOMMAIRE GÉNÉRAL

Introduction	P. 3	Objectifs et compétences	11
Retour sur les tests en France	4	Appuis vidéos	15
Les acteurs du projets	6	Module 1	19
Organisation des modules	8	Module 2	75
Sommaire détaillé	9	Module 3	117

Introduction : un parcours formatif en trois modules et 34 activités

Faire face à la triple crise planétaire – écologique, sociale et économique – **requiert la formation de compétences nouvelles**, des compétences pour la vie¹ et pour la durabilité² avec le but de faciliter l'adaptation et l'atténuation des effets croissants des changements climatiques et environnementaux déjà visibles. Ces derniers sont vérifiés et étudiés par de nombreuses organisations internationales : GIEC (Groupe d'Experts Intergouvernemental sur l'Évolution du Climat sous l'égide de l'Organisation des Nations Unies et de l'Organisation Mondiale pour la Météorologie)³, Organisation Mondiale de la Santé⁴, Union Internationale pour la Conservation de la Nature⁵, UNEP, UNESCO⁶, IPBES⁷ (Intergovernmental Science-Policy Platform on Biodiversity and Ecosystem Services), réseau européen Nature 2000⁸.

Parallèlement, il faut que les adultes acquièrent des compétences spécifiques pour se débrouiller et pour évoluer dans la complexité et l'incertitude croissante du monde contemporain⁹.

Ces « compétences personnelles, sociales, pour l'apprentissage tout-au-long de la vie et vertes », individuelles et collectives, sont des préalables pour **comprendre la complexité des effets des actions humaines sur le Climat et inversement**, ainsi que sur la Biosphère (la sphère de la vie, les sols, les eaux de surface et souterraines, l'air, le vivant, les plantes, les animaux sauvages et domestiques, les êtres humains). C'est également un préalable pour **entrer en action, soit sur un plan individuel, soit au niveau collectif**, sur le poste de travail comme dans la vie sociale du temps libre.

1 https://joint-research-centre.ec.europa.eu/lifecomp_en?prefLang=fr

2 GreenComp, Le cadre européen des compétences en matière de durabilité - Publications Office of the EU

3 <https://www.ipcc.ch/languages-2/francais/>

4 <https://www.who.int/fr/>

5 <https://iucn.org/fr>

6 <https://whc.unesco.org/fr/biodiversite/>

7 <https://www.ipbes.net/fr>

8 <https://www.eea.europa.eu/themes/biodiversity/natura-2000/the-natura-2000-protected-areas-network>

9 E. Morin, Les sept compétences clés, Éditions du Seuil, 2000.

Retour des tests réalisés en France



Cette démarche de développement des compétences a été mise en place à la Ligue de l'Enseignement de la Loire dans le but d'engager un plan d'action de transition écologique et sociale partagé. **Ces 2 pages sont consacrées à notre retour d'expérience pour vous permettre d'en tirer quelques enseignements.**

Notre organisation est composée de plus de 120 salariés répartis sur différents sites géographiques. C'est une structure complexe où 80% du personnel travaillent dans le médico-social et le restant dans divers secteurs de l'éducation populaire. Seuls quelques uns d'entres nous travaillent dans le champ de l'éducation et de la formation à l'environnement et à la transition écologique. L'adhésion à la démarche n'était pas acquise.

Un préalable, une démarche validée et soutenue par la direction.

La mise en place de la dynamique s'est faite **dans la durée, avec un appui de la direction générale dès le démarrage** pour valider sa mise en oeuvre car :

- d'une part cette démarche implique que les salariés dégagent du temps de travail au service de cette initiative,
- et d'autre part car il s'agit pour la direction de s'engager par la suite à porter financièrement et politiquement un plan d'actions issu des dialogues et décisions d'orientations des équipes. Il n'y a pas de "chèque en blanc", mais l'engagement pour la direction de faire le maximum est un préalable nécessaire pour que les personnels puissent travailler le sujet en sachant que la direction est favorable à la démarche et s'y engage sérieusement.

Si vous n'êtes pas dans une situation soutenant de votre hiérarchie vous pouvez travailler de façon plus autonome avec des groupes de volontaires de votre organisation, vous former hors temps de travail si besoin, et vous orientez vers l'action à travers le module 3.2.

Les étapes de mise en place.

La démarche a été mise en place sur 2 années :

- 1ère information des salarié-es (rapide rappel contextuel des enjeux climatiques et environnementaux et projet de travail) pour créer une adhésion collective à la démarche puis planification collective des dates de formation.

- Réalisation obligatoire d'une demi-journée de formation pour chaque salarié à partir des **modules 2.1, 2.6, 2.7 et 2.9**. Le but était de créer une culture commune et de monter collectivement en connaissances pour agir ensuite. Au total 8 demi-journées réunissant à chaque fois entre 10 et 25 salariés.

- Réalisation d'une seconde série de demi-journées quelques mois plus tard et basées sur l'étoile du changement (**module 3.1**) pour trouver et valider les axes d'actions consensuels.

Après ces 2 temps, des évaluations des formations ont été conduites avec des niveaux de satisfaction des salarié-es très élevés (moyenne à 8/10).

- Consolidation des résultats et mise en forme, partage interne du travail de tous les groupes.

- Mises en place autonome des actions pouvant être organisées par les salariés et les directions locales (AMAP, ajustement de chauffage, covoiturage...)

- Soumission à la direction des priorités d'actions nécessitant une validation de la direction (investissement financier ou travail politique à mener par la Ligue).

Au total environ 40 priorités ont été définies dont la moitié nécessitait validation de la direction. 80% de ces dernières ont été validées par la direction et un plan d'actions est en cours de réalisation. Ce plan est et sera à suivre dans la durée pour appuyer si nécessaire les équipes et la direction dans leurs initiatives. Cette démarche s'est révélée efficace, tant dans la mise en place, que dans les résultats déjà obtenus pour et par les participant-es.





Les acteurs du projet

La Cooperative Sociale Le Mille e Una Notte en Italie, la Ligue de l'Enseignement de la Loire en France et la Federaci3n de Asociaciones Gitanas de Catalu1a en Espagen, co-porteurs et cr3ateurs de « TRANSFORMER », remercient l'ensemble des personnes et organismes qui ont contribu3 au la r3alisation de ce projet.



LES SOUTIENS FINANCIERS

Le d3veloppement ainsi que la diffusion des productions n3cessitent des ressources financi3res. L'Europe est le premier soutien du projet avec son programme "Erasmus +". A celui-ci s'ajoutent d'autres organismes qui, via le soutien de nos structures, ont permis l'3mergence et le d3veloppement de ce projet. Sans eux, TRANSFORMER n'existerait pas. Merci.



LES PARTENAIRES PÉDAGOGIQUES ET SCIENTIFIQUES

Le GIEC Italien, les experts du réseau régional RESINA de la Région du Lazio, avec mention spéciale pour les Musée de Fleuve de Nazzano et Musée de l'Énergie de Ripi, ainsi que du Département de l'Environnement/Service Zones protégées et sauvegarde de la biodiversité de la Ville Métropolitaine de Rome et de la Fondation Bioparc de Rome ont fournis un appui scientifique fondamentale au projet. Ensuite, selon les territoires, différents organismes ont joué un rôle d'appuis scientifiques en réalisant des témoignages vidéos d'experts. D'autres partenaires participent d'un point de vue éducatif à travers les tests des outils et ressources pédagogiques et/ou leurs déploiements. Merci à tous également pour cette aide précieuse. En deuxième de couverture se trouvent également des remerciements nominatifs pour les contributrices et contributeurs. Merci.



Les contenus que nous développons n'engagent que les porteurs du projet. Les interprétations, positions et recommandations y figurant ne peuvent être attribuées aux relecteurs/trices et organismes partenaires.



ORGANISATION DES MODULES

Ce document est structuré en 3 parties. Chacun des 3 modules suivants propose des séances/activités pour permettre à un-e formateur/trice de construire un parcours interne de travail collectif incluant donc 3 étapes.

Selon votre situation de travail, vous choisirez parmi chaque module, les activités et séquences qui vous semblent adaptées : la connaissance mutuelle des personnes qui composent votre organisme et vos habitudes de travail collectif (**plutôt le module 1**), la nécessité de faire culture commune sur certains enjeux du changement climatique et de la transition écologique et sociale (**plutôt le module 2**) ou de passer rapidement à l'action (**module 3**). Toutes ne le seront pas nécessairement.

Ces parcours composent au total plusieurs journées de formation.

MODULE 1 : Apprendre à dialoguer et à faire ensemble

P 19

MODULE 2 : Mieux comprendre le climat et les impacts des actions humaines sur la Biosphère

P 75

MODULE 3 : Agir, soi, et avec les autres

P 117

SOMMAIRE DÉTAILLÉ DES MODULES

MODULE 1 : Apprendre à dialoguer et à faire ensemble

Ensemble d'activités facilitant la connaissance mutuelle des personnes qui composent votre organisme et vos habitudes de travail collectif. Les techniques d'activités en gras sont utilisées et adaptées concrètement dans [les modules 2 et 3](#).

U.A 1.1 - S'OUVRIRE ET DIALOGUER AVEC LES AUTRES	P.19	U.A 1.3 - AGIR SUR LE TERRAIN, ÉLARGIR LE CHAMP DES POSSIBLES	.46
1. S'échauffer avec Transformer ! ;	.24	1. Atelier de théâtre interculturel	.47
2. Le tapis de symboles et mémoires vivantes du changement climatique ;	.26	2. La rubrique capacité	.49
3. Les « Livres vivants » ;	.28	3. La chaîne d'idées	.51
4. Angles et vues ;	.30	4. L'étoile du changement	.53
5. Brainstorming - Remue-méninges ;	.32	5. Les forces sur le terrain	.55
6. Brainwriting – Écrire ce qu'on a en tête ;	.34	6. Analyse FFOM – Forces, faiblesses, opportunités et menaces	.57
7. Vision board : gardons le cap !	.37	7. Les cinq « Pourquoi ? »	.59
U.A 1.2 - APPRENDRE À SE CONNAÎTRE POUR S'AUTONOMISER EN TANT QU'AGENT DE TRANSFORMATION ÉCOLOGIQUE ET SOCIALE RÉSILIENTE	.39	U.A 1.4 - COMMUNIQUER POUR UNE TRANSFORMATION ÉCOLOGIQUE ET SOCIALE RÉSILIENTE.	.61
1. La pierre parlante ;	.40	1. Les pages jaunes ;	.29
2. La « roue des dix valeurs universelles » pour les agents de transformation écologique et sociale résiliente ;	.42	2. Atelier participatif ;	.45
3. Le « gâteau de mariage » ;	.44	3. Atelier world café.	.45
		U.A 1.5 - APPRENDRE LES UNS DES AUTRES : CLIMAT, ART ET CULTURE.	.68
		1. Promotion des valeurs écologiques au Parc ;	.29
		2. Promotion des valeurs écologiques et du bien-être personnel ;	.45
		3. Théâtre éco-responsable avec des costumes recyclés	.45

MODULE 2 : Mieux comprendre le climat et les impacts des actions humaines sur la Biosphère

Ensemble d'activités pour créer une culture commune autour de certains enjeux du changement climatique et de la transition écologique et sociale.

UNI 2.1 - LE CLIMAT	P.80	UNI 2.6 - LES EFFETS REBONDS	P.102
UNI 2.2 - LA SITUATION CLIMATIQUE	86	UNI 2.7- PERSONNES ET TERRITOIRES RÉSILIENTES	.106
UNI 2.3 - CLIMAT ET EAU	89	UNI 2.8 - 12 RAISONS D'AGIR	.110
UNI 2.4 - CLIMAT ET BIODIVERSITÉ	93	UNI 2.9 - DES PRATIQUES INSPIRANTES	.114
UNI 2.5 - CLIMAT ET BIEN-ÊTRE PLANÉTAIRE	98		

MODULE 3 : Agir, soi, et avec les autres

Ensemble d'activités pour passer rapidement à l'action (une culture commune sur les enjeux est recommandée (module 2)).

UNI 3.1 - AGIR ENSEMBLE DANS L'ORGANISME	P.121
UNI 3.2 - METTRE EN MOUVEMENT LES ACTIONS INDIVIDUELLES DANS UNE DÉMARCHÉ COLLECTIVE.	.130



OBJECTIFS ET COMPÉTENCES des modules de formation TRANSFORMER :

MODULE 1

- U.A. 1.1 : Apprendre à s'ouvrir et dialoguer** - Acquérir les compétences nécessaires pour animer des groupes d'adultes en utilisant des méthodes et techniques, sélectionnées dans le cadre du projet Transformer, visant à encourager l'autoréflexion et l'ouverture au dialogue et à la confrontation constructive avec autrui.
- U.A. 1.2 : S'autonomiser en tant qu'agents de transformation écologique et social résiliente** - Savoir mettre en place des méthodes et des techniques qui stimulent la connaissance de soi et de ses valeurs et attitudes, d'où découlent les comportements.
- Apprendre à se connaître pour faciliter les parcours de transformation individuels et collectifs.
- U.A. 1.3 : S'activer et expérimenter des nouveaux comportements et actions** - Savoir appliquer des méthodes et des techniques qui facilitent, promeuvent, améliorent l'activation de nouveaux comportements, projets, actions en faveur de la transformation écologique et sociale résiliente.
- U.A. 1.4 : Communiquer la transformation écologique et sociale résiliente** - Identifier les différentes situations défavorables qu'il est possible de rencontrer dans la communication et apprendre à les gérer efficacement.
- Maîtriser l'art d'organiser un discours de manière structurée et claire.
- Acquérir des techniques informelles adaptées à une communication écologique, sociale et résiliente.
- U.A. 1.5 : Apprendre avec l'Art** - Apprendre à apprécier la Nature et l'Art comme base pour agir en faveur d'une transformation écologique (et sociale) résiliente qui allie notre plaisir au respect des autres êtres vivants et des écosystèmes.

MODULE 2

- U.A. 2.1 : Le Climat** - Comprendre la différence entre « météo » et « climat » ;
- Aborder la question des émotions liées au changement climatique ;
- Comprendre les différentes approches autour des émissions responsables du changement climatique pour mieux appréhender son origine et ses causes, sa définition, son étude ;
- Comprendre les notions d'empreinte carbone et d'empreinte écologique (surface nécessaire à produire nos ressources et éliminer nos déchets) ;
- Identifier les pistes de réduction de son empreinte écologique et les solutions pour vivre ensemble sur la Terre.
- U.A. 2.2 : La Situation Climatique** - Comprendre les causes de l'augmentation des gaz à effet de serre (CO₂) dans l'atmosphère ;
- Apprendre à évaluer son propre impact sur l'augmentation des émissions de CO₂.
- U.A. 2.3 : Climat et Eau** - Connaître les 9 limites planétaires à l'intérieur desquelles l'humanité peut encore évoluer de manière durable et responsable ;
- Comprendre l'importance de l'eau et des milieux aquatiques en tant que régulateurs de la température et du climat au niveau planétaire ;
- Connaître les altérations des cycles biogéochimiques de l'eau ;
- Connaître quelques bonnes pratiques de gestion et de conservation des écosystèmes aquatiques marins et/ou continentaux ;
- Apprendre à identifier les bonnes pratiques pour l'environnement et celles qui peuvent encore être améliorées.

U.A. 2.4 : Climat et Biodiversité

- Comprendre les impacts du changement climatique rapide (déclenché par le réchauffement de la planète) sur les écosystèmes et la biodiversité mondiale, européenne, dans le hotspot climatique de la région Méditerranéenne très riche de biodiversité et grandement menacée ;
- Comprendre les conséquences que le déclin de la biodiversité peut avoir sur notre mode de vie.
- Connaître et évaluer, selon le modèle du GIEC/UICN, certaines pratiques au niveau européen qui permettent de diffuser des informations sur le sujet et/ou de conserver la biodiversité au niveau des espèces et des populations locales ;
- Identifier les espèces en danger et les espèces exotiques envahissantes

U.A. 2.5 : Climat et Bien-être planétaire

- Comprendre les impacts du changement climatique sur la santé, physique et mentale ainsi que les interconnexions entre la bonne gestion de l'environnement (air, eau, sols, etc.) et de la biodiversité et des espaces naturels et/ou verts et la santé humaine et le bien-être.
- Apprendre ce que sont les notions de « risque », « danger », « exposition », « vulnérabilité » et de « extrêmes climatiques »

U.A. 2.6 : Le Climat et les Effets Rebond

- Comprendre la notion d'effet rebond ;
- Appréhender l'effet rebond pour mieux le limiter ;
- Embrasser la complexité dans la durabilité en formant à une vision systémique.

U.A. 2.7 : Personnes et territoires résilientes

- Comprendre les différents impacts de divers secteurs humains d'activité.
- Apprendre les notions-clés de « adaptation », « mitigation » « résilience », « ville résiliente ».
- Prendre conscience des trois niveaux de la résilience - individuelle, interpersonnelle et communautaire – et de l'importance d'assumer comportements résilients ainsi que de s'engager dans initiatives, projets, activités et actions de développement durable et résilient par rapport aux impacts territoriaux du changement climatique et de ses effets.

U.A. 2.8 : 12 Raisons d'agir

- Identification et déconstruction des discours de l'inaction face au changement climatique ;
- Construction des discours qui poussent à l'action.

U.A. 2.9 : Des pratiques inspirantes

- Analyser une pratique environnementale dans son ensemble ;
- Analyser les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces auxquelles un groupe inter-associatif, un comité de citoyens, un réseau, un projet est confronté ;
- Dans le cadre de la mise en œuvre d'un projet, concentrer l'attention et les efforts sur les points forts et travailler à réduire les faiblesses et à minimiser les menaces en tirant le meilleur parti des opportunités disponibles.

MODULE 3

U.A. 3.1 : Agir ensemble dans l'organisation

- Trouver des idées pour agir dans l'établissement en faveur d'une transition écologique et sociale rapide,
- Ouvrir différents horizons de réflexion,
- Se mettre dans une dynamique d'action collective,
- Savoir prendre une position et activer des changements de comportement sur 6 thèmes liés à la transition écologique et sociale.

U.A. 3.2 : Mettre en mouvement les actions individuelles dans une démarche collective

- Permettre aux participant·es de trouver des idées pour agir personnellement en faveur d'une transition écologique et sociale rapide.
- Ouvrir différents horizons de réflexion.
- Utiliser la volonté d'engagement commune pour impulser des démarches individuelles soutenues.
- Savoir prendre une position et activer des changements de comportement sur 6 thèmes proposés.



CADRE DE RÉFÉRENCE des compétences :

	COMPÉTENCES LIFE-COMP FORMÉES (schéma page suivante)	COMPÉTENCES GREENCOMP FORMÉES	7 COMPÉTENCES-CLÉS (E. MORIN)
MODULE 1			
U.A. 1.1 : Apprendre à s'ouvrir et dialoguer	P1 – P2 - P3 - S1 – S2 - S3	Compétence 1 – Incarner les valeurs de la durabilité 1.1. Donner valeur à la durabilité 1.2. Promouvoir l'équité et l'éthique 1.3. Promouvoir la Nature Compétence 3 – Imaginer l'avenir de la durabilité 3.1. Imaginer des futurs alternatifs 3.2. Adaptabilité 3.3. Pensée explorative	Compétence 1 : Les cécités de la connaissance : l'erreur et l'illusion Compétence 3 : Enseigner la condition humaine Compétence 4 : Enseigner l'identité et la conscience terrienne Compétence 6 : Enseigner la compréhension (obstacles, éthique, conscience de la complexité)
U.A. 1.2 : S'autonomiser en tant qu'agents de transformation écologique et social résiliente	S1 – S2 - S3 – L1 – L2- L3		
U.A. 1.3 : S'activer et expérimenter des nouveaux comportements et actions	P1 – P2 - P3 - S1 – S2 - S3 – L1 – L2- L3		
U.A. 1.4 : Communiquer la transformation écologique et sociale résiliente	S1 – S2 - S3		
U.A. 1.5 : Apprendre avec l'Art	P3 – S1 – S2 - S3		
MODULE 2			
U.A. 2.1 : Le Climat	S1 – S2 – S3 - L2- L3	Compétence 1 – Incarner les valeurs de la durabilité 1.1. Donner valeur à la durabilité, 1.2. Promouvoir l'équité, 1.3. Promouvoir la Nature, Compétence 2 – Embrasser la complexité dans la durabilité 2.1. Pensée critique, 2.2. Pensée systémique, 2.3. Problem solving, Compétence 3 – Imaginer l'avenir de la durabilité 3.1. Imaginer de futurs alternatifs, 3.2. Adaptabilité, 3.3. Pensée explorative Compétence 4 – Agir pour la durabilité 4.1. Action individuelle et 4.3. Identifier les responsabilités des acteurs politiques	Compétence 2 : Le principes d'une connaissance pertinente Compétence 4 : Enseigner l'identité et la conscience terrienne Compétence 5 : Affronter les incertitudes (connaissances, réel, incertitudes de l'écologie de l'action) Compétence 6 : Enseigner la compréhension (obstacles, éthique, conscience de la complexité) Compétence 7 : L'éthique. Enseigner la démocratie et la citoyenneté terrestre
U.A. 2.2 : La Situation Climatique	S2 - S3 – L1 – L2- L3		
U.A. 2.3 : Climat et Eau	S2 - S3 – L1 – L2- L3		
U.A. 2.4 : Climat et Biodiversité	P3 - S2 - S3 – L1 – L2- L3		
U.A. 2.5 : Climat et Bien-être planétaire	P1 – P2 - P3 - S1 – S2 - S3 – L1 – L2- L3		
U.A. 2.6 : Le Climat et les Effets Rebond	S1 - S2 - S3 – L1 – L2- L3		
U.A. 2.7 : Personnes et territoires résilients	P1 – P2 - P3 - S1 – S2 - S3 – L1 – L2- L3		
U.A. 2.8 : 12 Raisons d'agir	P1 – P2 - P3 - S1 – S2 - S3 – L1 – L2- L3		
U.A. 2.9 : Des pratiques inspirantes	P1 – P2 - P3- S1 – S2 – S3 -L1- L2- L3		

MODULE 3

U.A. 3.1 : Agir ensemble dans l'organisation

U.A. 3.2 : Mettre en mouvement les actions individuelles dans une démarche collective

P1 – P2 - P3 - S1 – S2 - S3 – L1 – L2- L3

Compétence 1 – Incarner les valeurs de la durabilité

1.1. Donner valeur à la durabilité

Compétence 2 – Embrasser la complexité dans la durabilité

2.1. Pensée critique, 2.2. Pensée systémique, 2.3. Problem solving,

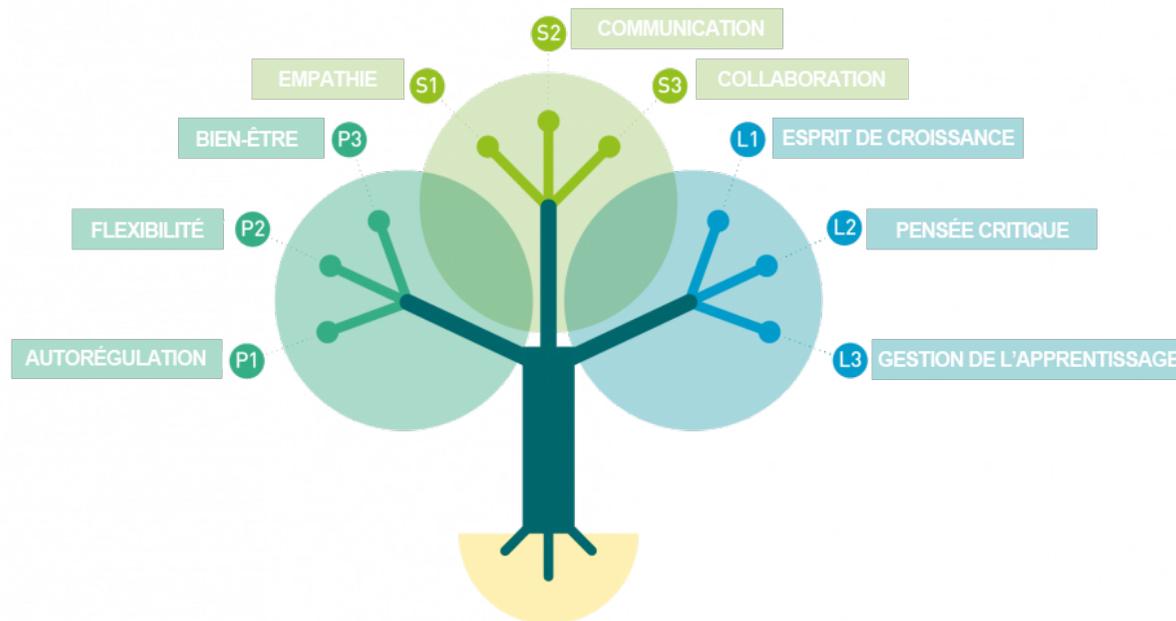
Compétence 3 – Imaginer l'avenir de la durabilité

3.1. Imaginer de futurs alternatifs, 3.2. Adaptabilité, 3.3. Pensée explorative

Compétence 4 – Agir pour la durabilité

4.1. Initiative individuelle, 4.2. Action collective, 4.3. Identifier les responsabilités des acteurs politiques

Compétences 1 à 7



APPUI VIDÉOS en complément des modules :





CAPSULES VIDÉO 	Durée en min./ sec.	SUJETS	LIEN CANAL YOUTUBE DU PROJET : https://www.youtube.com/@progetto_transformer	U.A Unités d'apprentissage liées
1. Transforma tu oficina <i>Transformez votre bureau</i>	3:41	Pratiques pour la transformation de l'organisation du travail à la FAGIC, Fédération des associations tsiganes de Catalogne	https://www.youtube.com/watch?v=qCSiHP6Bm0Y	1.1, 1.2, 1.3, 3.1, 3.2
2. Huertos urbanos <i>Jardins urbains</i>	3:15	Jardins communautaires urbains pour la ville résiliente de Barcelone, en Espagne	https://www.youtube.com/watch?v=RPDrEqC8K0k	1.1, 1.1, 1.3, 2.7, 3.1., 3.2.
3. Repair Café	2:05	Espace collectif pour la ville résiliente et active - réparation d'objets	https://www.youtube.com/watch?v=yLiB3CRu94c	1.1, 1.2, 1.3, 2.7, 3.1, 3.2
4. TRANSFORMER - Pratiques citoyennes	2:32	Luttés citoyennes et engagement climatique dans les communes de l'agglomération de Roanne, district 42 de la Loire	https://www.youtube.com/watch?v=CXGcGiiIjqw	2.8., 3.1., 3.2.
5. MON VILLAGE espace de biodiversité	2:55	Protection de la biodiversité par les citoyens des communes de Roanne, district de la Loire42	https://www.youtube.com/watch?v=uOrm9VJ2Iy4	1.1, 1.2.,1.3., 2.4. 2.7.
6. RIO RIPOLL <i>Rivière Ripoll</i>	6:13	Régénération de la rivière Ripoll en Catalogne	https://www.youtube.com/watch?v=k7pxNGP-vZM	1.1, 1.2, 1.3, 2.3
7. Parc Bésos	2:05	Régénération de la rivière Bésos à St. Andria del Besós, municipalité de la ville métropolitaine de Barcelone	https://www.youtube.com/watch?v=_gtnKozE-Zw	2.3.

8. ORTO MAGICO 1	6:59	Intégration des personnes handicapées dans l'agriculture biologique par la coopérative sociale « Orto Magico » de Rome	https://www.youtube.com/watch?v=QKFgtWeDXpU	2.5., 2.7
9. ORTO MAGICO 2	7:30	Intégration des personnes handicapées dans l'agriculture biologique par la coopérative sociale « Orto Magico » de Rome	https://www.youtube.com/watch?v=6yqvrTOLJL0	2.5., 2.7
10. CONSOMMER	2:45	Vidéo pratique pour apprendre à mieux consommer	https://www.youtube.com/watch?v=l09nRAGag6M	3.1., 3.2.
11. Climate change 2 - Intervista a Giulia Galluccio, Director of Information and Decision-making at CMCC (GIEC Italien) <i>Changement Climatique 2</i>	2:14	Message aux jeunes sur l'importance d'en savoir plus et de transmettre des informations scientifiquement valides sur le changement climatique aux autres	https://www.youtube.com/watch?v=Xl7g3dSJ4n0	2.2.
12. Climate change 1 – Intervista a Giulia Galluccio, Director of Information and Decision-making at CMCC (GIEC Italien) <i>Changement Climatique 1</i>	3:25	Message aux adultes sur l'importance d'en apprendre davantage et de partager de l'information sur les changements climatiques avec les autres	https://www.youtube.com/watch?v=aeWFAF6lOmI	2.2.
13. 1. VMR - Il Valore della Biodiversità: messaggio per gli adulti <i>Les valeurs de la biodiversité</i>	4:18	3 experts en biodiversité et diffusion scientifique - Corrado Battisti, Umberto Pessolano et Roberto Rosso - discutent de la valeur de la biodiversité	https://www.youtube.com/watch?v=6Ww7aSl6_Rw	1.1, 1.2, 1.3, 2.4.
14. 2. VMR - Le Minacce: messaggio per gli adulti <i>Les menaces de la biodiversité</i>	6:05	3 experts en biodiversité et diffusion scientifique - Corrado Battisti, Umberto Pessolano et Roberto Rosso - discutent des menaces à la biodiversité	https://www.youtube.com/watch?v=-iSuCsKCIWU	1.1, 1.2, 1.3, 2.4.
15. 3. VMR - Il Valore della Biodiversità - Le Risposte ai problemi: messaggio epr gli adulti <i>Les réponses</i>	5:49	3 experts en biodiversité et diffusion scientifique - Corrado Battisti, Umberto Pessolano et Roberto Rosso - discutent de réponses aux menaces à la biodiversité	https://www.youtube.com/watch?v=-QeZcpb7Xxc	1.1, 1.2, 1.3, 2.4., 3.1., 3.2.
16. Le città Verdi - Mes- saggio di Isabelle Dullaert - Vice-presidente della rete europea Association des Voies Vertes - Villes vertes	4:29	Isabelle Dullaert, vice-présidente de l'Association Européenne des Voies Vertes, envoie un message aux citoyens européens sur l'importance des voies vertes, de la mobilité durable et des villes vertes	https://www.youtube.com/watch?v=e7juTzR7oQA	2.6., 2.7.

17. Cambiamenti climatici <i>Changement climatique</i>	3:00	Umberto Pessolano, directeur du River Museum, parle de l'impact de CC sur la biodiversité	https://www.youtube.com/watch?v=bR98dwv-Jhw	2.2., 2.4.
18. Gestione minacce all'ambiente <i>Gestion des menaces environnementale</i>	4:17	Corrado Battisti, professeur d'écologie appliquée et responsable de l'aire protégée spéciale du marais Torre Flavia, parle de la gestion des menaces environnementales	https://www.youtube.com/watch?v=1tx-9PgHxTo	2.4.
19. Monumento di Torre Flavia - Ladispoli <i>Monument naturel de Torre Flavia - Ladispoli</i>	4:54	Corrado Battisti, professeur d'écologie appliquée et responsable de l'aire protégée spéciale du marais Torre Flavia, explique son importance pour la protection d'un marais côtier	https://www.youtube.com/watch?v=qUXs5xtreSM	2.4.
20. Parco di Bracciano: il lago <i>Parc de Bracciano: le lac</i>	6:42	Daniele Badaloni, directeur du parc naturel régional des lacs de Bracciano et Martignano, explique l'importance pour la biodiversité des lacs du parc naturel régional de Bracciano et Martignano	https://www.youtube.com/watch?v=eEb_5t2lYRI	2.4.
21. Parco Bracciano: il contratto di lago <i>Parc de Bracciano: le contrat du lac</i>	4:33	Daniele Badaloni, directeur du parc naturel régional des lacs de Bracciano et Martignano, explique la catastrophe environnementale de la goutte de 2m d'eau dans le lac Bracciano en raison de CC et des prélèvements d'eau excessifs pour donner de l'eau à la ville de Rome et la solution (encore partielle mais sur la bonne voie) à travers le contrat du citoyen du lac	https://www.youtube.com/watch?v=idVDb8UhVgY	2.3., 2.7., 2.8
22. Parco Bracciano: i cinghiali <i>Parc de Bracciano: les sangliers</i>	4:46	Guido Baldi, coordinateur des guides de la nature du parc régional des lacs de Bracciano et Martignano explique les dilemmes de la gestion de la biodiversité : le cas de la prolifération du sanglier	https://www.youtube.com/watch?v=WActa050QGA	2.4.
23. Parco Braccio: il lupo <i>Parc de Bracciano: le loup</i>	2:07	Guido Baldi, coordinateur des guides de la nature du Parc Régional des Lacs de Bracciano et Martignano explique les dilemmes de la gestion de la biodiversité : le cas du « retour » du loup	https://www.youtube.com/watch?v=bVWXbSA_nI	2.4.
24. TRANSFORMER CONSOMMER	2:45	Vidéo pratique pour apprendre à mieux consommer	https://www.youtube.com/watch?v=l09nRAGag6M	3.1., 3.2.
25.-37. Caccia al tesoro nella Natura <i>Chasses au trésor dans la nature</i>	1:02-1:40	13 Mini vidéos silencieuses de 1 min. /1 min. et demi chacune pour animer des discussions collectives sur la valeur de la Nature et des différents écosystèmes (urbains et côtiers)	https://www.youtube.com/@progetto_transformer	2.3, 2.4., 2.5.



SEUL ON VA PLUS VITE, ENSEMBLE, PLUS LOIN





MODULE 1:

Apprendre à dialoguer et à faire ensemble

SOMMAIRE

U.A 1.1 - S'OUVRIR ET DIALOGUER AVEC LES AUTRES	P. 23
U.A 1.2 - S'AUTONOMISER EN TANT QU'AGENT DE TRANSFORMATION ÉCOLOGIQUE ET SOCIALE RÉSILIENTE	P. 39
U.A 1.3 - EXPÉRIMENTER DES NOUVEAUX COMPORTEMENTS ET SE METTRE EN ACTION	P. 46
U.A 1.4 - COMMUNIQUER POUR UNE TRANSFORMATION ÉCOLOGIQUE ET SOCIALE RÉSILIENTE	P. 61
U.A 1.5 - APPRENDRE LES UNS DES AUTRES : CLIMAT, ART ET CULTURE.	P. 68

MODULE 1 : 5 UNITES D'APPRENTISSAGE



DESCRIPTION GÉNÉRALE

La triple crise planétaire – écologique, sociale et économique – requiert la formation de compétences transversales pour la durabilité, applicables dans tous les domaines d'activité. Former les adultes aux compétences nécessaires à la durabilité et à la transformation écologique et sociale de nos sociétés est devenu incontournable.

Cette transformation des attitudes et des comportements est à la fois individuelle et collective. Il est donc essentiel d'apprendre à exprimer ses visions, idées, aspirations et besoins de manière non conflictuelle et sereine dans un cadre de groupe, tout en développant des capacités de dialogue et d'action collective.

Le module 1 vise à développer ces compétences personnelles et sociales indispensables pour favoriser une prise de conscience collective et une capacité à agir ensemble.

Le module 1 se compose de cinq grands groupes d'activités :

Unité d'apprentissage 1.1 : S'ouvrir et dialoguer avec les autres (7 activités) ;

Unité d'apprentissage 1.2 : S'autonomiser en tant qu'agent de transformation écologique et sociale résiliente (3 activités) ;

Unité d'apprentissage 1.3 : Expérimenter des nouveaux comportements et se mettre en action (7 activités) ;

Unité d'apprentissage 1.4 : Communiquer pour une transformation écologique et sociale résiliente (3 activités) ;

Unité d'apprentissage 1.5 : Apprendre les uns des autres : climat, art et culture (3 activités).



DURÉE TOTALE DU MODULE

Les 23 activités prévues ont une durée estimée de 30 minute à 1h normalement, pour une durée totale du module de 5 à 20-22 heures.



OBJECTIFS GÉNÉRAUX

- Introduire le parcours de formation TRANSFORMER en proposant des bases sur le changement climatique et la notion de résilience, tout en développant un langage commun et des compétences pour dialoguer avec des personnes aux idées et valeurs variées ;
- Offrir aux participant·e·s l'occasion de s'impliquer et de se mettre en action à travers des activités de groupe visant à apprendre à dialoguer et à collaborer avec les autres, que ce soit sur leur lieu de travail, au sein d'un groupe de volontaires, d'une association de quartier, en famille, ou dans d'autres contextes ;



COMPÉTENCES DÉVELOPPÉES PAR LE MODULE 1 DE TRANSFORMER

MODULE 1

U.A. 1.1 : Apprendre à s'ouvrir et dialoguer

- Acquérir les compétences nécessaires pour animer des groupes d'adultes en utilisant des méthodes et techniques, sélectionnées dans le cadre du projet Transformer, visant à encourager l'autoréflexion et l'ouverture au dialogue et à la confrontation constructive avec autrui.

U.A. 1.2 : S'autonomiser en tant qu'agents de transformation écologique et social résiliente

- Savoir mettre en place des méthodes et des techniques qui stimulent la connaissance de soi et de ses valeurs et attitudes, d'où découlent les comportements.
- Apprendre à se connaître pour faciliter les parcours de transformation individuels et collectifs.

U.A. 1.3 : S'activer et expérimenter des nouveaux comportements et actions

- Savoir appliquer des méthodes et des techniques qui facilitent, promeuvent, améliorent l'activation de nouveaux comportements, projets, actions en faveur de la transformation écologique et sociale résiliente.

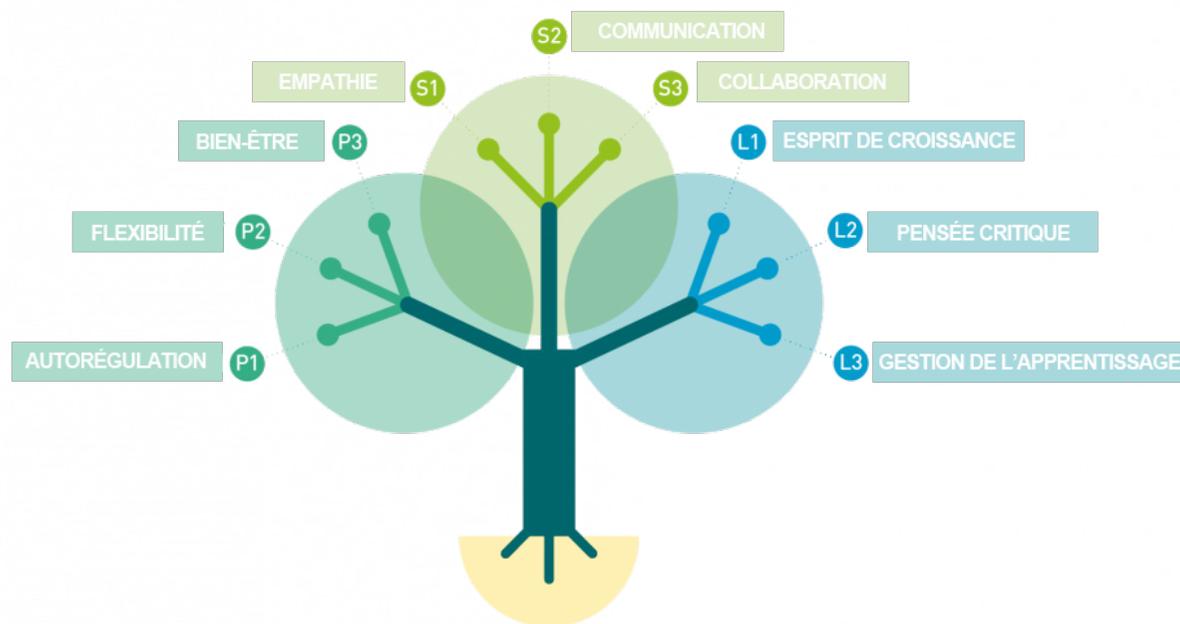
U.A. 1.4 : Communiquer la transformation écologique et sociale résiliente

- Identifier les différentes situations défavorables qu'il est possible de rencontrer dans la communication et apprendre à les gérer efficacement.
- Maîtriser l'art d'organiser un discours de manière structurée et claire.
- Acquérir des techniques informelles adaptées à une communication écologique, sociale et résiliente.

U.A. 1.5 : Apprendre avec l'Art

- Apprendre à apprécier la Nature et l'Art comme base pour agir en faveur d'une transformation écologique (et sociale) résiliente qui allie notre plaisir au respect des autres êtres vivants et des écosystèmes.

	COMPÉTENCES LIFE-COMP FORMÉES (schéma page 11)	COMPÉTENCES GREENCOMP FORMÉES	7 COMPÉTENCES-CLÉS (E. MORIN)
MODULE 1			
U.A. 1.1 : Apprendre à s'ouvrir et dialoguer	P1 – P2 - P3 - S1 – S2 - S3	Compétence 1 – Incarner les valeurs de la durabilité 1.1. Donner valeur à la durabilité 1.2. Promouvoir l'équité et l'éthique 1.3. Promouvoir la Nature Compétence 3 – Imaginer l'avenir de la durabilité 3.1. Imaginer des futurs alternatifs 3.2. Adaptabilité 3.3. Pensée explorative	Compétence 1 : Les cécités de la connaissance : l'erreur et l'illusion Compétence 3 : Enseigner la condition humaine Compétence 4 : Enseigner l'identité et la conscience terrienne Compétence 6 : Enseigner la compréhension (obstacles, éthique, conscience de la complexité)
U.A. 1.2 : S'autonomiser en tant qu'agents de transformation écologique et social résiliente	S1 – S2 - S3 – L1 – L2- L3		
U.A. 1.3 : S'activer et expérimenter des nouveaux comportements et actions	P1 – P2 - P3 - S1 – S2 - S3 – L1 – L2- L3		
U.A. 1.4 : Communiquer la transformation écologique et sociale résiliente	S1 – S2 - S3		
U.A. 1.5 : Apprendre avec l'Art	P3 – S1 – S2 - S3		



LifeComp L'arbre de compétences décrit neuf compétences, organisées en trois domaines : le domaine « personnel » (P1, P2, P3), le domaine « social » (S1, S2, S3) et le domaine « apprendre à apprendre » (L1, L2, L3) / © EU 2020, creative commons (CC BY 4.0)

1.3 : Agir sur le terrain, élargir le champ des possibles

RÉSUMÉ

Ce troisième volet du premier module de formation vise à fournir des méthodes et techniques particulièrement efficaces et simples à mettre en œuvre pour accompagner l'analyse des besoins, la cartographie et l'analyse multi-acteurs. Il inclut également d'autres outils de mise en action et de prise de décision, tels que l'étoile du changement.

OBJECTIFS DE L'UNITÉ 1.3

Savoir appliquer des méthodes et des techniques qui facilitent, promeuvent, améliorent l'activation de nouveaux comportements, projets, actions en faveur de la transformation écologique et sociale résiliente.

CONTINUITÉ PÉDAGOGIQUE

Pour aller plus loin :

Les unités du module 2 approfondissent les aspects scientifiques liés aux thématiques de la Transformation Écologique et Sociale Résiliente de nos organisations, villes, sociétés dans le sens d'une transition écologique juste et d'une transition vers des modèles concrets de développement durable.

DURÉE

D'une à six heures, selon le nombre de participant·es et les activités que vous avez l'intention de mettre en pratique.

ACTIVITÉS PROPOSÉES :

1. Atelier de théâtre interculturel // Développer la créativité et briser la glace à travers l'enchaînement d'une histoire improvisée et inspirée d'objets.
2. La rubrique capacité // Découvrir et réunir les capacités opérationnelles de chacun pour mettre efficacement en place des actions.
3. La chaîne d'idées // Méthode créative de libération de l'esprit (le sandwich sans pain !) pour élargir l'horizon de recherche de solutions.
4. L'étoile du changement // Trouver et prioriser les actions à mettre en place en partant de la situation existante.
5. Les forces sur le terrain // Identifier les jeux d'acteurs et ceux qui seront freins ou aides.
6. Analyse FFOM – Forces, faiblesses, opportunités et menaces // Prendre du recul sur une situation pour en déduire un plan d'actions
7. Les cinq « Pourquoi ? ». // Analyser un problème en remontant aux causes premières.

ACTIVITÉ 1 : ATELIER DE THÉÂTRE INTERCULTUREL



RÉSUMÉ

Cette activité permet de développer la créativité et de briser la glace à travers l'enchaînement d'une histoire improvisée et inspirée d'objets.



DURÉE ET NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 1h à 1h30 suivant le nombre de participants.

Jusqu'à 20 participants.



MATÉRIEL NÉCESSAIRE

Noms matériels	Nombre	Aperçus	Noms matériels	Nombre	Aperçus
Objets divers placés intentionnellement dans la pièce	2-3 de plus que le nombre d'individus		Chaises	10-20	
Lecteur de musique (pour agrémenter d'un fond sonore si vous le souhaitez)	1		Micro (facultatif)	1	



DÉROULEMENT DE SÉANCE SUGGÉRÉ : ATELIER THÉÂTRE INTERCULTUREL

Description des étapes de l'activité

Aperçus du matériel à utiliser

Activité 1 - Atelier théâtre interculturel - Durée estimée : 1h à 1h30 - Nombre de participants : jusqu'à 20.

*Avant l'activité : Les participants doivent être informés de s'habiller confortablement.
Les objets sélectionnés doivent être disposés sur une table*

1. L'animateur demande aux participants de se rassembler en cercle et de faire cinq minutes d'étirement léger pour se détendre.
2. L'animateur demande à chacun de choisir et de prendre un objet du groupe d'objets disposé sur la table.
3. En s'inspirant de l'objet qu'il tient dans ses mains, un premier participant commence à improviser librement ce qu'il veut : une histoire, un événement, une émotion, un état d'esprit dans la forme expressive qu'il souhaite, de la poésie, du théâtre, du chant, de la danse, de la prière... L'histoire est poursuivie par le participant n° 2, puis par le n° 3 et ainsi de suite jusqu'à ce que vous arriviez au dernier.
4. L'exercice se termine par des applaudissements mutuels. Cette animation est très utile pour « briser la glace », pour apprendre à se connaître avant de commencer à concevoir des tâches communes plus structurées.



Discussion : Le théâtre d'improvisation interculturel est un théâtre créatif basé sur la formation, la danse, le chant, le rythme et sur l'improvisation. Il est très utile pour aller au-delà des différences culturelles et des barrières linguistiques. Cette activité doit être menée par un acteur, un facilitateur ou un médiateur. Elle fonctionne parfaitement avec des groupes allant jusqu'à 20 personnes d'âges et d'origines et/ou de nationalités différents.

La créativité ouvre de nombreuses portes car elle développe l'empathie, la curiosité, l'intérêt pour l'écoute, le désir d'apprendre, l'imagination et la fantaisie, autant de compétences utiles lorsqu'il s'agit d'organiser des parcours de mobilisation collective.

ACTIVITÉ 2 : LA RUBRIQUE DES CAPACITÉS



RÉSUMÉ

Cette activité permet de découvrir et réunir les capacités opérationnelles de chacun pour mettre efficacement en place des actions.



DURÉE ET NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 1h environ.

De 8 à 15 participants.



MATÉRIEL NÉCESSAIRE

Noms matériels	Nombre	Aperçus	Noms matériels	Nombre	Aperçus
Rubriques capacités	1 A4 par participant		Tableau / Paperboard	1	
Stylos et marqueurs	Autant que de participants				



DÉROULEMENT DE SÉANCE SUGGÉRÉ : LA RUBRIQUE DES CAPACITÉS

Description des étapes de l'activité

Aperçus du matériel à utiliser

Activité 2 - La rubrique des capacités - Durée estimée : 1h - Nombre de participants : 8 à 15.

1. L'animateur introduit une problématique spécifique liée à la transformation écologique et sociale actuelle, au changement climatique, et à la manière de réorganiser nos sociétés pour qu'elles soient écologiquement durables, sobres et protégeant la biodiversité. Il propose un exemple concret ou une idée d'intervention (qui peut être issue des fiches "Pratiques inspirantes" de Transformer et invite chaque participant à imaginer le rôle qu'il pourrait jouer, ce qu'il pourrait faire ou créer pour contribuer à une amélioration. Il distribue alors les "Rubriques capacités" et demande, en 8 à 10 minutes, de remplir cette fiche en indiquant ce qu'ils savent le mieux faire, ce qu'ils ont déjà réalisé en lien avec le thème, et ce qu'ils n'ont jamais fait. Ils sont également invités à s'auto-évaluer selon quatre types de compétences :

1. Organisationnelles,
2. Imaginatives et entrepreneuriales,,
3. Communicatives et relationnelles,
4. Analytiques, incluant observation et étude.

2. L'animateur demande à chacun, à tour de rôle, de lire ce qu'il a écrit. Pendant ce temps, avec l'aide de deux participants, il reporte les informations au tableau divisé en quatre zones correspondant aux différentes catégories de compétences. Une fois tous les retours notés, il prend une photo pour conserver une trace des compétences identifiées, afin de les partager avec l'ensemble du groupe lors de futures séances d'étude, de réflexion, ou de travail collaboratif.

3. L'animateur forme quatre sous-groupes en veillant à ce qu'ils soient composés de personnes qui « couvrent » les quatre domaines de capacité et demande de concevoir, en 15-20 minutes, une idée-projet chacun.

4. Enfin, les idées de projet sont lues à haute voix, commentées et inventoriées dans un texte de synthèse ou un journal de bord mis à la disposition de tous. Ce document servira de référence pour l'avenir et pourra être utilisé comme base pour une analyse de faisabilité, en vue de déterminer ce qu'il serait possible de réaliser tant dans le cadre professionnel que dans l'environnement proche, comme le quartier, etc.



Discussion : En conclusion, les facilitateurs font une synthèse des idées de projets créées par les 4 groupes . Si d'autres commentairesont donnés, les rajouter quels qu'ils soient.



1. Capacités organisationnelles

2. Capacités d'imagination entrepreneuriale

3. Capacités communicatives et relationnelles

4. Capacités analytiques, d'observation et étude d'une question

ACTIVITÉ 3 : LA CHAÎNE D'IDÉES

RÉSUMÉ

C'est une méthode créative de libération de l'esprit (le sandwich sans pain !) pour élargir l'horizon de recherche de solutions en faisant appel à la spontanéité de l'esprit, sous contrainte de temps.

 **DURÉE :** De 45 minutes environ.

MATÉRIEL NÉCESSAIRE

Noms matériels	Nombre	Aperçus	Noms matériels	Nombre	Aperçus
Feuilles blanches à plier en quatre et couper	Au moins 50 A4		Stylos		

DÉROULEMENT DE SÉANCE SUGGÉRÉ : LA CHAÎNE D'IDÉES

Description des étapes de l'activité	Aperçus du matériel à utiliser
--------------------------------------	--------------------------------

Activité 3 - La chaîne d'idées - Durée estimée : 45 min.

Comme son nom l'indique, cette activité consiste à énoncer un certain nombre d'idées et à les aligner les unes après les autres. Prévoyez des crayons et du papier pour prendre des notes.

1. Annoncez l'objectif principal de l'activité : trouver le maximum d'idées pour répondre à une question donnée. Précisez que les participants peuvent répondre spontanément, que vous ne devez pas vous sentir ridicule, que vous devez laisser libre cours à votre imagination en exprimant n'importe quelle idée, même la plus bizarre, en continuant à chercher de nouvelles idées, car le but est précisément de concevoir le plus possible...

2. Formez des groupes de participants de 2/5 personnes chacun. Entamez **la première phase**, celle du « chauffage des neurones » en posant la question suivante : « Comment faire un sandwich sans pain ? ». Commencer par une question amusante comme celle-ci est le point de départ idéal pour faire comprendre le principe de l'activité et libérer les esprits.





Description des étapes de l'activité

Aperçus du matériel à utiliser

3. Chaque groupe devra trouver le maximum d'idées en 3 minutes et créer une longue chaîne d'idées. Chaque idée sera écrite sur un côté d'un morceau de papier qui sera ensuite placé sur le sol composant une chaîne. Il n'y a aucune limitation d'aucune sorte.

Une fois les 3 minutes terminées, demandez aux groupes de comparer la longueur de chaque chaîne et de chercher des idées communes. Ensuite, demandez à chaque groupe d'identifier sa meilleure réponse et de la partager avec les autres.

4. Passez à **la deuxième phase** en informant les groupes que les idées jusqu'alors notées sont désormais à oublier. Ils doivent maintenant trouver de nouvelles idées, toujours dans un délai de trois minutes.

Au bout des trois minutes, comparez les idées des différents groupes et décidez ensemble, en plénière, de la ou des idées les plus pertinentes.

Note : En répétant la même séquence que précédemment, cela démontrera qu'il est possible de générer une quantité infinie d'idées. Ce second tour révèle généralement des idées plus originales et fait ressortir davantage de créativité.

5. Dans une **troisième phase**, traitez d'un "vrai" problème en accordant plus de temps à la réflexion. Écrivez la question suivante au tableau : « Puisque les objets numériques ont un impact environnemental et social, comment le prendre en compte et agir en conséquence à l'école ? ». Les participants ont alors 10 minutes pour répondre à la question. Comme précédemment, vous pouvez ensuite faire une comparaison des chaînes puis un choix de la meilleure idée du groupe, "oublier" les chaînes trouvées jusque là et disposer de 10 minutes supplémentaires pour créer de nouvelles chaînes.

Enfin, comparez les idées des différents groupes et sélectionnez en plénière, la ou les idées les plus pertinentes de la première et de la deuxième chaîne.

Discussion : Ce type d'activité éducative vise à stimuler la créativité. Elle permet de faire émerger de nombreuses idées, plus ou moins farfelues, mais qui ouvrent de nouveaux horizons communs de réflexion. Vous pouvez réfléchir collectivement à la façon d'agir dans votre organisme. L'activité suivante propose de mettre à profit ce travail de réflexion : il ne s'agira plus d'identifier une ou plusieurs idées, mais de trouver comment agir à plusieurs niveaux.



ACTIVITÉ 4 : L'ÉTOILE DU CHANGEMENT

RÉSUMÉ

Activité d'analyse d'un contexte pour le faire évoluer à partir d'actions choisies. Elle fonctionne en collectif mais se décline aussi en individuel (voir 3.2).

 **DURÉE** : 1h environ.

 **MATÉRIEL NÉCESSAIRE**

Noms matériels	Nombre	Aperçus	Noms matériels	Nombre	Aperçus
Feuilles blanches à plier en quatre et couper	Au moins 50 A4		Etoile du changement	1A3	

DÉROULEMENT DE SÉANCE SUGGÉRÉ : L'ÉTOILE DU CHANGEMENT

Description des étapes de l'activité	Aperçus du matériel à utiliser
--------------------------------------	--------------------------------

Activité 4 - L'étoile du changement - Durée estimée : 1h.

1. Pour continuer l'activité sur la chaîne des idées et essayer de donner corps aux idées qui ont émergé des groupes, vous pouvez utiliser la technique de « l'étoile du changement ». Cette animation peut cependant être réalisée sans avoir travaillé la « chaîne d'idées » décrite ci-dessus.

Cette activité s'inspire de la méthode d'animation développée au Canada (merci aux auteurs) : <https://communagir.org/contenus-et-outils/communagir-pour-emporter/les-outils-d-animation/etoile-du-changement/>

2. Répartissez les participants en 5 groupes correspondant à cinq des branches de l'étoile du changement : **Groupe 1** : Créer / Démarrer; **Groupe 2** : Maintenir/Protéger; **Groupe 3** : Amplifier / Agrandir; **Groupe 4** : Réduire/diminuer; **Groupe 5** : Cesser / Supprimer.

Énoncez un objectif commun à tous les groupes comme par exemple : «**Agir pour une transformation écologique et sociale résiliente de notre ville, notre quartier ou notre territoire, etc.**».

3. Chaque groupe répondra aux questions suivantes selon sa catégorie :

- **Créer/démarrer** : Qu'est-ce qui pourrait être inventé qui est absent pour le moment ? Quelles nouvelles actions vont pouvoir être mises en place ?

- **Maintenir/Protéger** : Qu'est-ce qui fonctionne bien maintenant et qui doit être entretenu, entretenu, protégé? De quoi devrions-nous nous inquiéter? Pour ce faire, appuyez-vous sur des choses qui fonctionnent déjà bien et que vous n'avez aucun intérêt à perdre.

- **Amplifier/Magnifier** : Qu'est-ce qui fonctionne bien et qu'est-ce qui pourrait être développé davantage? Qu'est-ce qui a été commencé, a du potentiel et mérite plus d'efforts et d'énergie?

- **Réduire/Diminuer** : Contrairement au précédent, qu'y a-t-il qui est encore pertinent, mais auquel moins de temps, d'énergie ou de ressources devraient être consacrés?

- **Cesser/Supprimer** : Qu'est-ce qui était pertinent dans le passé, mais qui n'est plus pertinent aujourd'hui, et peut être laissé pour faire place à quelque chose de plus pertinent aujourd'hui?

- **Mise en pratique** : par où commencer notre transformation ? Selon nous, quels sont les premiers éléments à mettre en œuvre parmi toutes les propositions? Cette branche de l'étoile du changement sera travaillée collectivement dans un second temps.

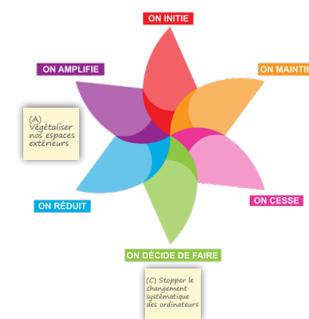
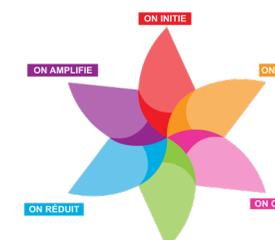
4. Si la chaîne d'idées a déjà été créée, les groupes pourront choisir les meilleures idées parmi celles proposées et les ajouter à la branche de l'étoile sur leur branche de l'étoile. Chaque groupe dispose de 15 minutes pour réfléchir et choisir des idées qu'il souhaite associer à sa branche. Bien sûr, ils peuvent ajouter de nouvelles idées (une idée par morceau de papier).

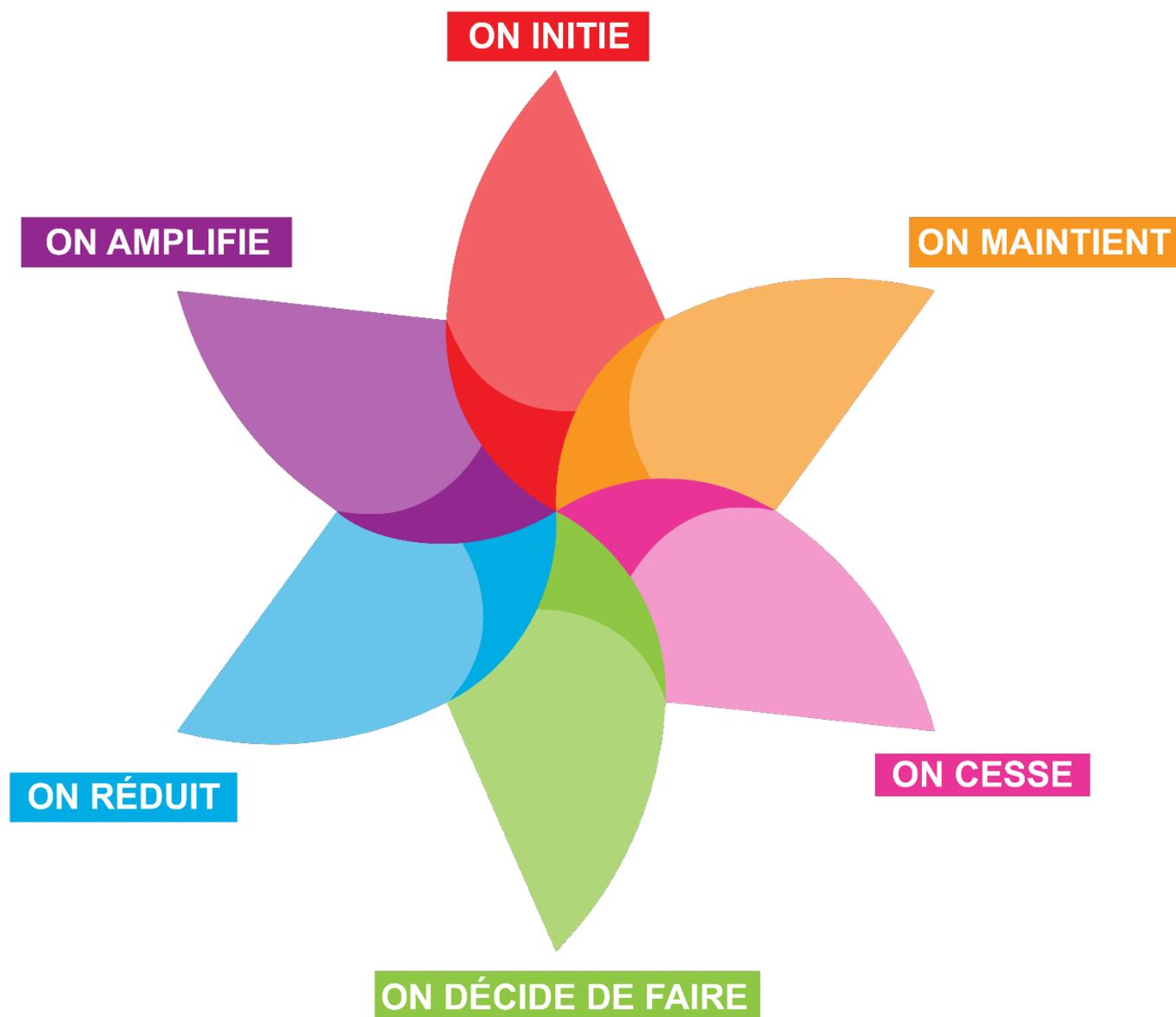
5. Chaque groupe, l'un après l'autre, mettra ses idées sur la pointe de l'étoile correspondant au papier dans ses mains. Les groupes pourront ensuite expliquer leurs choix et leurs propositions. Et ainsi de suite jusqu'à ce que tous les groupes aient placé les idées qu'ils auront sélectionnées.

Les idées doivent être validées au sein de chaque groupe, tout le monde doit être d'accord avec chaque idée. Certaines idées peuvent être déplacées d'une branche à l'autre, modifiées, complétées ou supprimées si elles ne sont pas acceptées par tout le monde.

6. Collectivement, réfléchissez à la proposition parmi toutes celles positionnées sur les 5 branches qui sera la première à partir de laquelle commencer à agir. Sélectionnez ainsi deux ou trois idées prioritaires à mettre en place et déplacez-les sur la branche **Mise en pratique**.

Discussion : Une fois les pistes d'action identifiées, il s'agit de les mettre en pratique. De nombreux niveaux d'action auront émergé (sensibilisation, réduction de certains usages, garanties « digitales durables », achats responsables, etc.). Cette réflexion, menée au niveau d'un groupe, peut être étendue à l'ensemble d'un organisme. La dynamique doit être partagée de manière consensuelle.





L'ÉTOILE DU CHANGEMENT

ACTIVITÉ 5 : LES FORCES SUR LE TERRAIN

RÉSUMÉ

Cette activité permet d'identifier les acteurs qui peuvent influencer positivement ou négativement sur un projet donné, d'estimer leur niveau d'impact et d'en conclure des actions tenant compte de la situation.

DURÉE ET NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 45 minutes à 1h environ.
De 12 à 15 participants.

MATÉRIEL NÉCESSAIRE

Noms matériels	Nombre	Aperçus	Noms matériels	Nombre	Aperçus
Feuilles A4 blanches pliées en quatre et découpées	À adapter en fonction du nombre de participants		Tableau / Paperboard	1	
Tableau mural ou autre support sur lequel afficher et réarranger des bouts de papier écrits par les participants	1		Flèches bleue, vertes et rouges de cinq types d'épaisseur	50	
Stylos et marqueurs	20				



DÉROULEMENT DE SÉANCE SUGGÉRÉ : LES FORCES SUR LE TERRAIN



Description des étapes de l'activité

Aperçus du matériel à utiliser

Activité 5 - Les forces sur le terrain - Durée estimée : 45 min à 1h. - Nombre de participants : 12 à 15

La méthode des forces sur le terrain est un outil simple et efficace pour analyser une situation existante ou planifiée, en identifiant les éléments favorables et défavorables. Adaptée aux groupes de 12 à 15 personnes, cette approche s'inspire des travaux de Kurt Lewin, pionnier de la recherche-action. Elle s'apparente à une séance de remue-méninges qui conduit à l'élaboration d'un plan d'action. L'exercice se déroule en quatre étapes successives :

1. Définition de l'objet d'analyse.

L'animateur invite les participants à définir clairement la situation à analyser (un cas, une idée, un projet ou une initiative). Une fois le sujet sélectionné, il demande à chacun d'identifier les acteurs (associations, institutions, personnes, etc.) qui pourraient être des soutiens ou, au contraire, des opposants potentiels.

2. Expression des points de vue.

Chaque participant dispose de 10 minutes maximum pour noter, sur des feuilles distinctes, une force favorable ou une force défavorable.

3. Organisation des contributions.

Les notes sont ensuite disposées par les participants autour d'une grande flèche centrale, dessinée ou placée par l'animateur sur un tableau, un mur ou tout autre support visible.

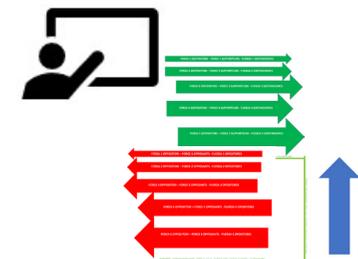
4. Évaluation de l'intensité des forces

L'animateur s'assure d'abord que toutes les contributions notées sont bien des « forces » influençant la situation, et non de simples avantages ou inconvénients. Ensuite, il invite chaque participant à relire attentivement les forces affichées et, en dix minutes maximum, à attribuer à chacune une paire de flèches (rouge pour les forces négatives et vertes pour les forces positives), indiquant ainsi leur degré d'intensité (+ ou -). Cela permet de nuancer les forces selon leur impact potentiel sur la situation. Certaines forces peuvent avoir un effet à la fois positif et négatif selon le contexte.

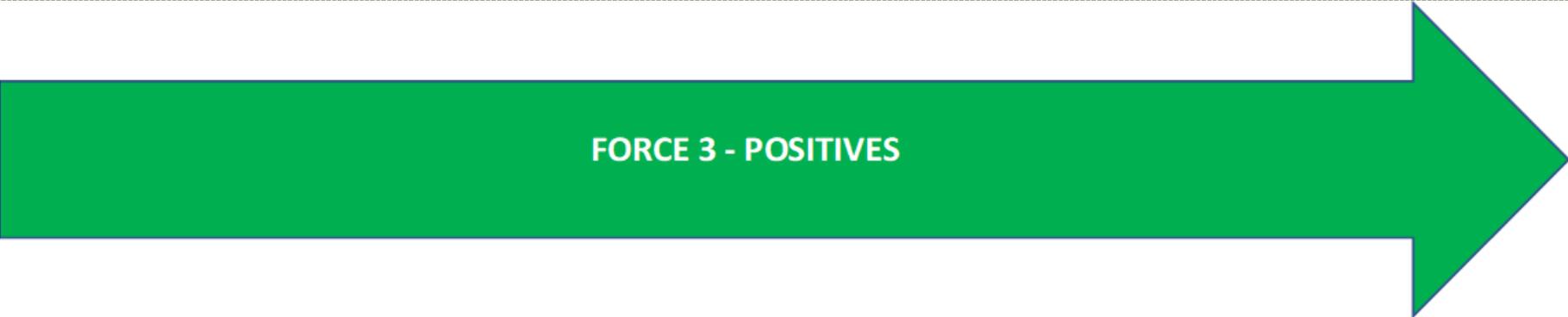
L'animateur regroupe ensuite les forces et leurs flèches d'intensité, et accompagne le groupe dans l'interprétation des résultats obtenus. Il est essentiel d'aider les participants à s'appuyer sur les forces positives, identifiées sur la partie gauche du schéma, pour élaborer des politiques et stratégies visant à neutraliser, réduire ou éliminer les forces d'opposition.

Pour cela, l'animateur utilise un tableau à feuilles mobiles pour noter les suggestions des participants concernant le « Quoi faire », « Comment », « Quand », « Où » et « Par qui ». Il identifie également les personnes responsables de la coordination des actions proposées, en clarifiant les rôles pour faciliter la mise en œuvre des stratégies.

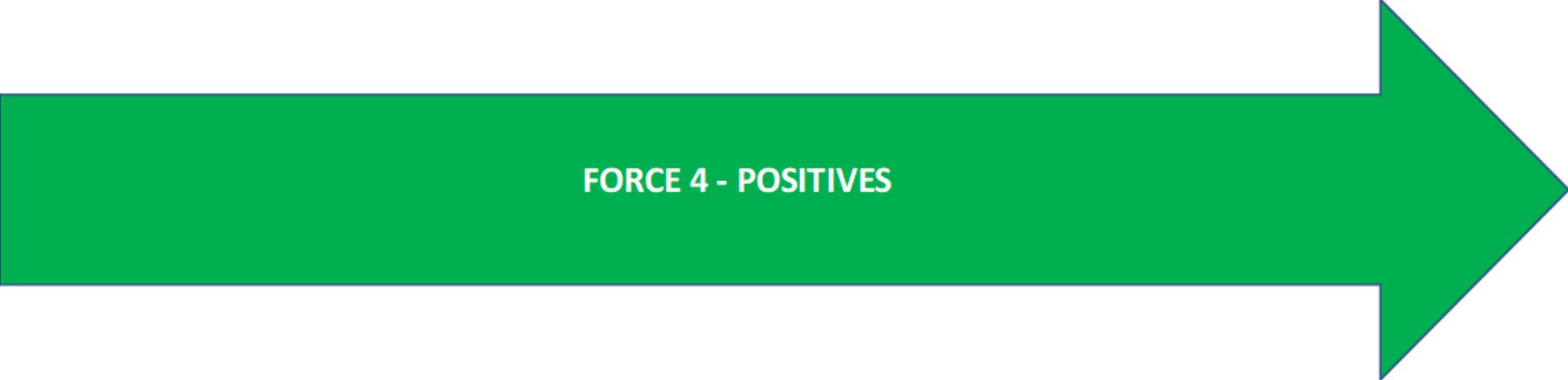
Discussion : La session se termine par l'analyse des forces identifiées et l'élaboration d'une ou plusieurs propositions concrètes d'actions en réponse à la problématique abordée lors de la réunion.



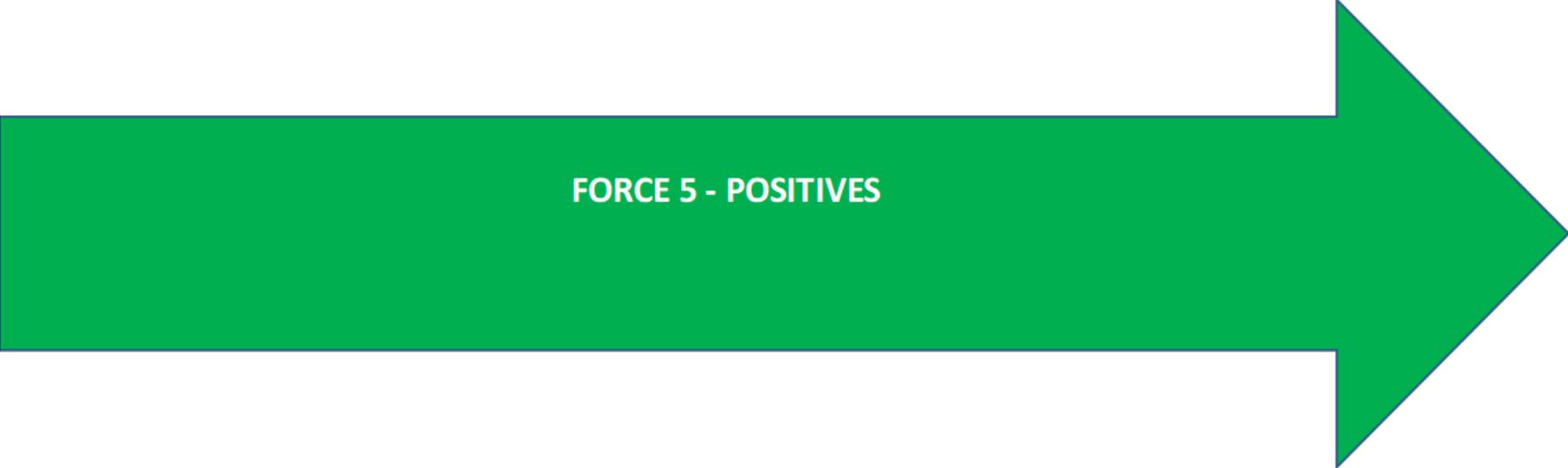




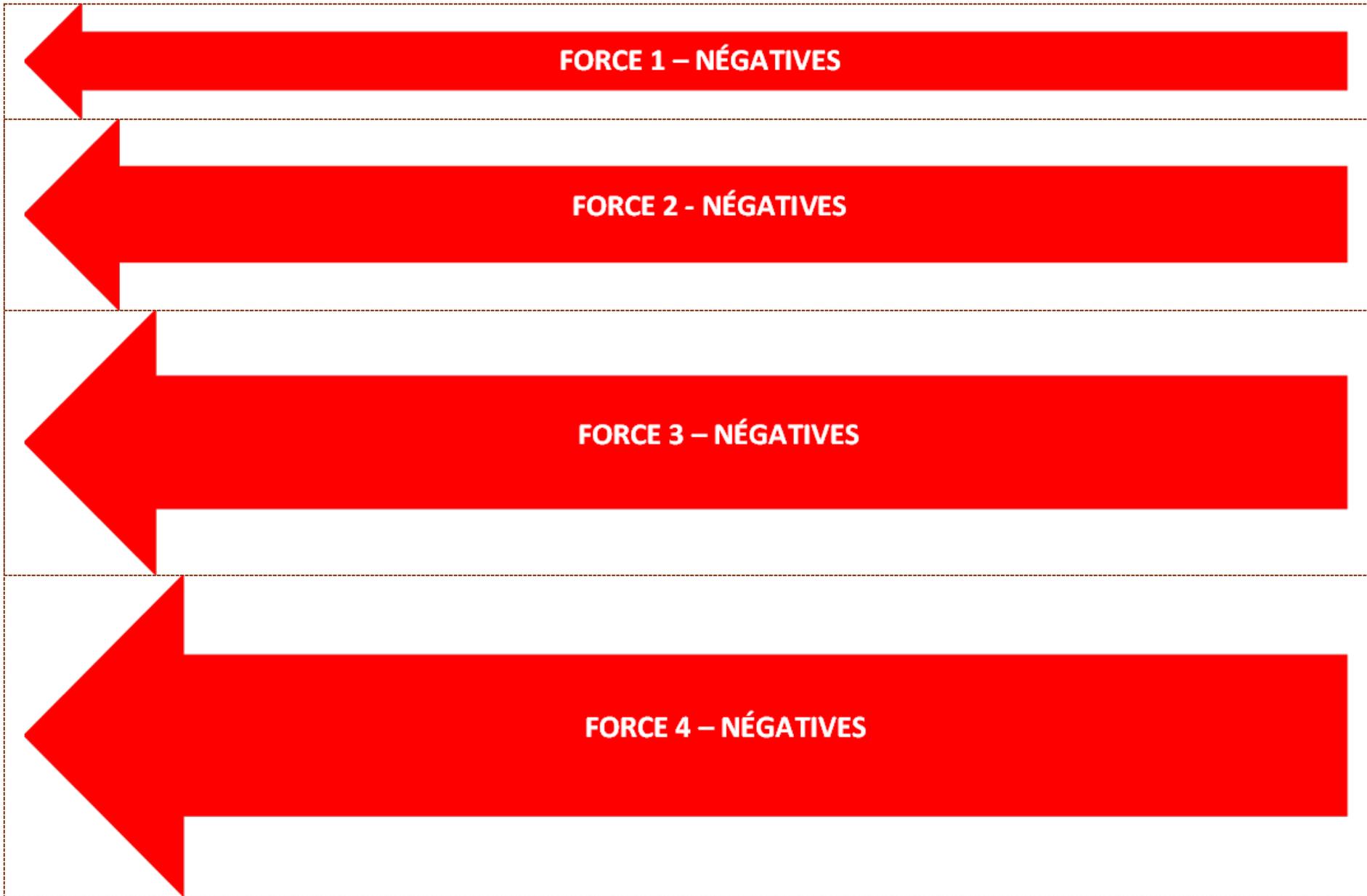
FORCE 3 - POSITIVES



FORCE 4 - POSITIVES



FORCE 5 - POSITIVES





ACTIVITÉ 6 : ANALYSE SWOT (FFOM) - FORCES, FAIBLESSES, OPPORTUNITÉS ET MENACES

RÉSUMÉ

Cette activité permet d'analyser une situation/un projet et son environnement, pour ensuite créer un plan d'action adapté et optimal.

DURÉE : 1h environ.

MATÉRIEL NÉCESSAIRE

Noms matériels	Nombre	Aperçus	Noms matériels	Nombre	Aperçus
Diagramme SWOT A	1 À projeter		Diagramme SWOT B	1 À projeter	

DÉROULEMENT DE SÉANCE SUGGÉRÉ : ANALYSE SWOT (FFOM)

Description des étapes de l'activité	Aperçus du matériel à utiliser
--------------------------------------	--------------------------------

Activité 6 - Analyse FFOM – Forces, faiblesses, opportunités et menaces - Durée estimée : 1h.

L'analyse SWOT (FFOM) est un outil simple mais puissant pour analyser les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces auxquelles un groupe interassociatif, un comité de citoyens, un réseau, un projet est confronté. Il vous aide à concentrer votre attention et vos efforts sur vos forces, en travaillant à réduire les faiblesses, à minimiser les menaces et à tirer le meilleur parti des opportunités. Conçu dans les années quatre-vingt à l'Université Harvard, il a depuis connu une grande diffusion et popularité.

L'analyse SWOT est réalisée en trois phases principales:

1. TRAVAIL SUR LES CIRCONSTANCES INTERNES

Projetez le diagramme SWOT et introduisez le thème à analyser – qu'il s'agisse d'un problème, d'un projet ou d'une initiative – en invitant le groupe à identifier les forces et les faiblesses internes. Ces éléments sont ensuite consignés dans les sections appropriées du schéma.





Description des étapes de l'activité

Aperçus du matériel à utiliser

2. TRAVAIL SUR LES CIRCONSTANCES EXTERNES

L'animateur recueille les retours des participants à travers deux questions explorant les opportunités et menaces externes en lien avec les forces et faiblesses identifiées précédemment. Les questions posées au groupe sont :

- Que faisons-nous, et que pourrions-nous faire, pour transformer les forces de notre initiative/projet/réseau en opportunités ?
- À quelles menaces les faiblesses de notre initiative/projet/stratégie nous exposent-elles ?

3. TRAVAIL SUR LES MANIÈRES DE MAXIMISER FORCES ET OPPORTUNITÉS ET MINIMISER FAIBLESSES INTERNES ET MENACES EXTERNES

Ces questions ouvrent la voie à un débat approfondi sur les possibilités d'innovation et d'amélioration. Le diagramme SWOT B peut être projeté ou affiché pour faciliter la discussion.

Discussion : À la fin de la session, il est essentiel que tous les participants aient une vision globale du problème, de l'initiative, du projet ou de la stratégie analysée. Ils doivent avoir élaboré un plan, un programme ou une stratégie d'intervention visant à atteindre les objectifs fixés. Cela implique de maximiser les forces internes et les opportunités qu'elles génèrent, tout en réduisant les faiblesses internes susceptibles d'accentuer les menaces externes.





PHASE 1 – TRAVAIL SUR LES CIRCONSTANCES INTERNES selon l'ordre 1 et 2 (DIAGRAMME A).

PHASE 2 – TRAVAIL SUR LES CIRCONSTANCES EXTERNES en suivant l'ordre 3 et 4 (DIAGRAMME A).

PHASE 3 – TRAVAIL SUR LE DEUXIÈME DIAGRAMME SOIT SUR LES MANIÈRES DE MAXIMISER FORCES ET OPPORTUNITÉS, SOIT SUR COMMENT MINIMISER FAIBLESSES INTERNES ET MENACES EXTERNES (DIAGRAMME B).

DIAGRAMME A

CIRCONSTANCES INTERNES

Analyser les aspects du groupe qui pourraient influencer l'implémentation du projet/de l'initiative imaginé(e) et ses résultats attendus.

CIRCONSTANCES EXTERNES

Analyser le contexte pour identifier les facteurs externes qui pourraient influencer l'implémentation du projet/de l'initiative et ses résultats attendus.

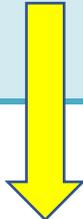
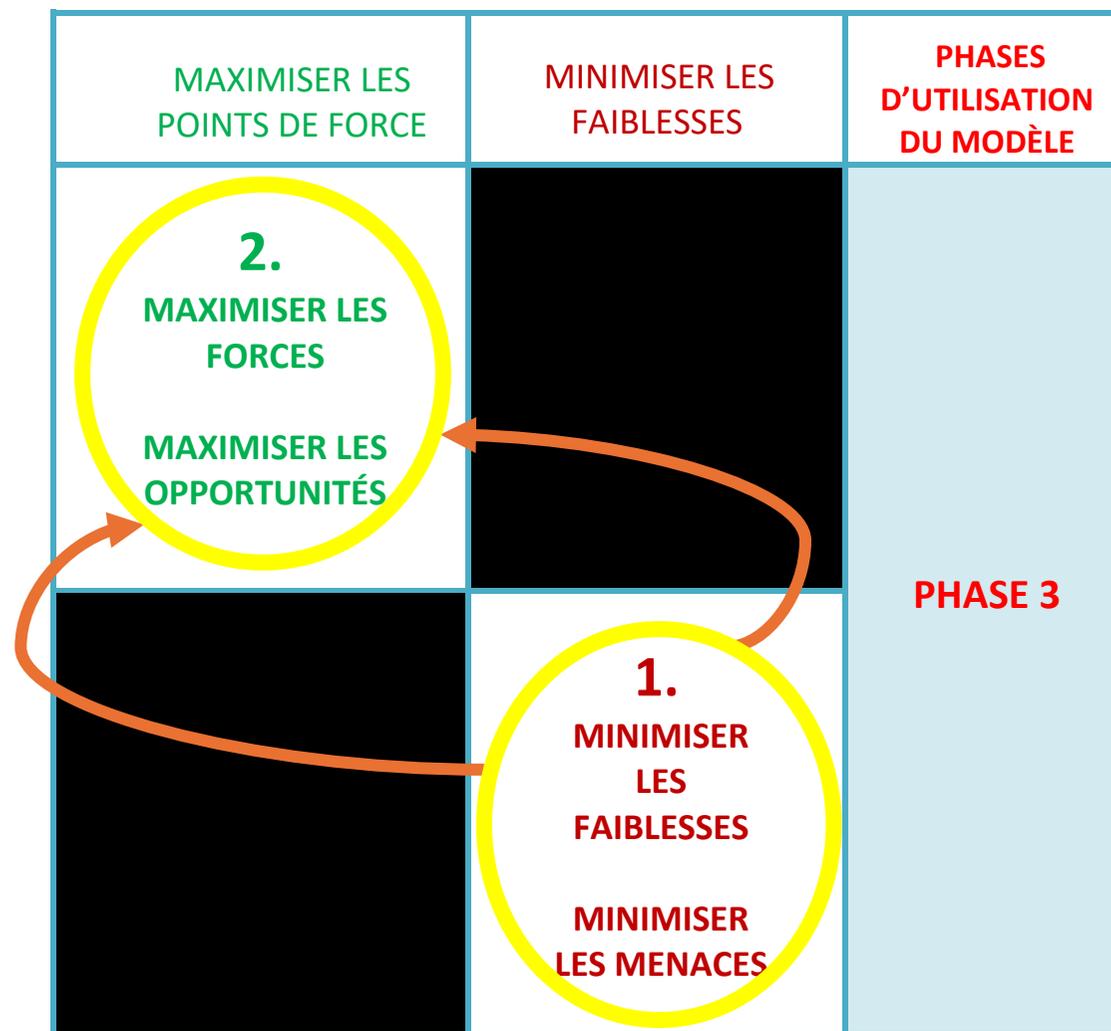
NÉGATIF (FACTEURS DE RISQUE)	POSITIF (FACTEURS DE SUCCÈS)	PHASES D'UTILISATION DU MODÈLE
2. FAIBLESSES	1. FORCES	PHASE 1 
4. MENACES	3. OPPORTUNITÉS	PHASE 2

DIAGRAMME B

Maximiser les opportunités

Minimiser les menaces



ACTIVITÉ 7 : LES CINQ « POURQUOI ? »

RÉSUMÉ

Cette activité permet d'analyser les causes premières d'un problème ou d'une situation en approfondissant toujours plus le "Pourquoi ?" et pouvoir ainsi ensuite agir à la racine.

 **DURÉE :** 1h environ.

MATÉRIEL NÉCESSAIRE

Noms matériels	Nombre	Aperçus	Noms matériels	Nombre	Aperçus
Le décalogue de la ville résiliente	À projeter		Support de projection	1	

DÉROULEMENT DE SÉANCE SUGGÉRÉ : LES CINQ « POURQUOI ? »

Description des étapes de l'activité

Aperçus du matériel à utiliser

Activité 7 - Les cinq « pourquoi ? » - Durée estimée : 1h.

L'outil des cinq « Pourquoi ? » est une méthode simple et très efficace pour analyser les relations de cause à effet ainsi que les solutions potentielles associées.

Comment fonctionne-t-il ?

L'animateur pose la question « Pourquoi ? » cinq fois consécutives à propos d'un problème concret qui entrave la réalisation d'un des dix principes énoncés dans le Décalogue pour la ville résiliente, au cœur du projet Transformer. Le Décalogue est lu par l'animateur en début de session et reste accessible pour consultation tout au long de l'activité.

1. Dans un premier temps, 4 à 5 sous-groupes sont constitués, composés de 4 à 5 personnes chacun. Chaque sous-groupe sera invité à répondre collectivement, question par question, en prenant la parole à tour de rôle.



2. Sur la base d'un problème concret présenté par l'animateur et directement lié au Décalogue selon la méthode décrite précédemment, chaque sous-groupe est invité à identifier une cause principale à la première question "Pourquoi?". L'animateur consigne ces causes. Une fois les 4 ou 5 causes identifiées lors du premier tour, un deuxième tour débute. Chaque cause est analysée en posant à nouveau la question « Pourquoi ? », et ainsi de suite jusqu'à atteindre les 5 niveaux d'analyse successifs.
3. L'animateur peut alors proposer une nouvelle phase pour élaborer des solutions en suivant la même méthode que les cinq « Pourquoi ? » ou en s'arrêtant plus tôt si le temps est limité.

Note : La cartographie de cause à effet peut être développée à la fois dans une direction verticale de haut en bas ou horizontalement de droite à gauche.

Discussion : Le résultat final, à discuter et interpréter collectivement en plénière, doit offrir une vision claire des différents types de relations de cause à effet associés au problème abordé lors de la session. Ce problème, lié au manque de résilience de la ville où vivent les participants ou d'un autre centre urbain qu'ils connaissent, est ainsi mieux compris. En conclusion, la formulation d'hypothèses de solutions au problème analysé favorise une approche pragmatique et constructive, tout en orientant la planification et les actions du groupe.





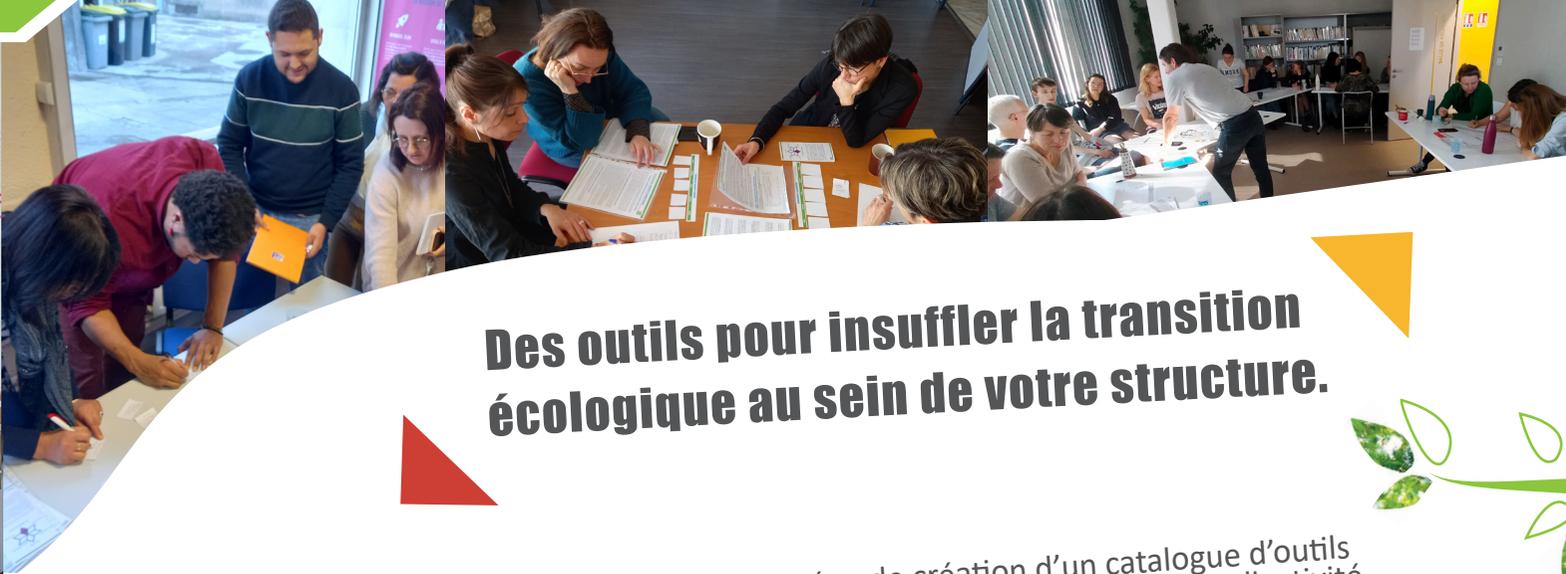
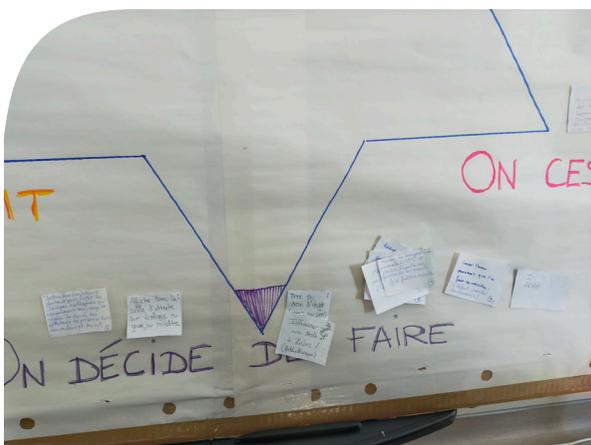
Contacts projet :

France : Franck BEYSSON
cedecole@laligue42.org / 0033 477 71 25 81

Espagne : Bianca GALUSCA
b.galusca@fagic.org / 0034 93 305 10 71

Italie (et autres pays) : Milvia Rastrelli
milvia.rastrelli@lemilleeunanotte.coop / 0039 334 997 12 85





Des outils pour insuffler la transition écologique au sein de votre structure.

TRANSFORMER est un projet européen de création d'un catalogue d'outils d'animation destinés à être utilisés au sein d'une structure (association, collectivité, entreprise, etc.) pour insuffler une dynamique de transition écologique.

Ce catalogue propose des outils pour :

1. S'engager dans une démarche collective permettant de fédérer les équipes autour d'un enjeu transversal dans les services,
2. Faire culture commune autour de connaissances de la transition écologique,
3. Mettre en place des actions concrètes pour entrée pleinement dans la transition écologique.



AVEC LE SOUTIEN ET LA PARTICIPATION DE :



Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.