

Initiatives TICE

Compte-rendu du point d'information collectif « Mettre en réseau, c'est quoi ? » du 05/04/18

Ce ne sont pas les outils qui font la collaboration !

« Mettre en réseau : est-ce bien le terme approprié aux objectifs et moyens de votre projet ? à ses participants ? Comment le vérifier ? Quelles questions se poser ? leur poser ? Comment mieux comprendre son groupe ? Quelle posture privilégier en tant qu'animateur ? Avant de choisir et de proposer parmi les outils possibles celui ou ceux qui seront les plus appropriés... »

Animation : Hélène et Fred

Participants : Hélène, Fred, Florestan, Hamid, Aude, Marie-Laure, Iris

Ce CR n'a de sens que s'il est lu en parallèle du **diaporama de présentation** de Jean-Michel CORNU sur la thématique de « La coopération en 28 mots-clés » sur lequel se base tout ce temps d'échange. Voici le lien vers la page de l'ebook de Cooptic qui reprend le diaporama ainsi que des vidéos de Cornu expliquant certaines d'entre elles.

<http://ebook.coop-tic.eu/francais/wakka.php?wiki=LaCooperationEn28Motscles>

Constat d'un fréquent « aveuglement paradigmatique » quand on est animateur de groupe : besoin d'apport d'une vision globale.

d'où la proposition de Cornu d'établir un « tableau de bord » des choses à penser :

Articulé en 2 temps :

- 1) Mieux comprendre son groupe
- 2) Agir

et sur 3 dimensions :

- 1) Environnement
- 2) Groupe
- 3) Personnes

On va surtout lors de ce point d'info aborder la dimension « mieux comprendre », et les écueils que l'on peut rencontrer dans nos tentatives.

Dans cette approche, on ne compte ni sur l'altruisme ni sur l'implication des personnes...mais plutôt sur le fait de trouver des leviers et d'abaisser les difficultés pour faire converger l'intérêt que chacun a à participer à un groupe. Autrement dit, l'objectif est de faire converger l'intérêt individuel et collectif

Quand on parle de réseau, de quoi on parle ?

Première question à se poser :

« Le groupe que j'anime, est-ce plutôt...

- un groupe de travail ?
- une communauté ?
- un réseau ? »

- un **groupe de travail** = des gens qui se réunissent afin de PRODUIRE qch = un but précis, connu, effectif. Ce qui nous réunit, c'est que l'on veut réaliser cette chose. Une fois que la chose est faite, le groupe n'a plus raison d'être.

- une **communauté** se réunit autour d'une notion d'IDENTITE (ex : communauté religieuse... ou tous les gens qui habitent tel village). Sentiment d'appartenance à une même chose, ou même centre d'intérêt... Ils ne vont pas produire qch ensemble, mais ils ont une culture commune et un sentiment d'appartenance

- un **réseau** : l'objectif est que les membres COMMUNIQUENT entre eux, aient des relations. (ex : début de tela-botanica = liste de diffusion, sans objectif de production, ni même communauté à la base). Pas forcément produire qch. Si réseau assez important, des groupes de travail vont se créer à l'intérieur pour produire des choses.

NB : Réseau de structures différent de Réseau de personnes

Ex : Dans la plupart de nos projets européens, on est la plupart du temps sur des groupes de travail. Après, comme les participants se sont « connus », on peut se recroiser, mais plus en soi, il n'y a plus d'existence du collectif au-delà du projet. Cela peut semer des graines pour la suite, ou pas du tout... !

Donc : Être animateur de *réseau*, c'est pas pour produire qch, il n'y a pas de fin dans la durée, mais juste mener à bien l'objectif de *communiquer*.

NB : Souvent, un groupe de travail travaille pour produire à une communauté plus large que lui, qui les dépasse (ex : communauté éducative)

Nombre de personnes, y'a-t-il des « seuils » ?

Réseau intéressant à partir d'une certaine taille.

L'habitude de travailler ensemble et d'utiliser des outils vont définir le niveau de maturité du réseau.

- **En-dessous de 12 personnes :**

Jusqu'à 12 personnes on estime qu'une personne *seule* peut manager un groupe. A 12, tout le monde peut aussi avoir une *vision* sur les 12 autres (leur implication, leur travail...).

Cela pose des questions dans les groupes-projets de 15 à 20 personnes, qui fonctionnent très souvent moins bien. 12 = limite théorique

- **Au-dessus de 100 personnes :**

Autre limite à 100 personnes : au-delà de 100 personnes, on retrouve **à peu près toujours la même proportion de proactifs** (1 à 5%), de **réactifs** (10- 40%), d'**observateurs**, et d'**inactifs**.

NB : si on augmente la taille de son groupe, alors on augmente le nombre de proactifs et réactifs, et on augmente le nombre de chance que les observateurs deviennent actifs.

- **Entre 12 et 100 personnes...**

Grou trou noir entre 12 et 100 personnes... trop pour se rendre compte de ce que font les gens, et pas assez pour avoir assez d'actifs. ..

Comment jouer sur la dynamique du groupe ?

Agir sur l'environnement : Imposer et mettre en place des réunions, des outils pour les membres du groupe, imposer un format au début, former etc... pour que ça facilite... même organiser du festif...un brise-glace..

Agir sur le groupe : augmenter sa taille, voire le management, faire en sorte qu'il y ait une culture commune, introduire des nouvelles personnes

Agir sur les personnes : aider les personnes en difficulté, travailler sur les motivations (ne pas partir du fait qu'il y ait de bonnes ou de mauvaises motivations ! on fait avec !

Posture de l'animateur :

Être en « attention » par rapport à l'environnement, aux personnes, et pas en « intention ». Pas contre, on peut être en "intention" vis-à-vis du *groupe* (ex : choisir volontairement d'essayer d'augmenter sa taille). Ne pas forcer les gens.

Question : impact sur le format d'animation ?

Réponse : suivant l'avancée que le groupe a.

- Au début : collectif chaotique

Animateur : position en intention = assez forte pour mener la barque, le temps que ça se structure

- Puis : définition progressive d'un objet commun, peut-être qu'il y aura moins de personnes dans le groupe (certains ne seront pas intéressés par l'objet commun)
- Ensuite : avec la dynamique du travail collaboratif, émergence de sous-groupes du fait de la maturité des personnes, sans qu'il y ait besoin d'un animateur qui gère tout...

Pour des questions de clarté, l'intention doit être claire dans la tête de l'animateur, et pour les membres du groupe. Cela peut permettre de devenir une intention partagée. L'intention peut aussi évoluer.

Nous, on se retrouve souvent dans une volonté de *collaboratif* dans des systèmes *constraints*.

Le niveau de maturité du « groupe »:

On le reconnaît au cri de l'animateur !

- Au début, groupe comme un enfant / l'animateur dit "c'est moi qui fait tout"
- Puis, groupe comme adolescent / l'animateur dit "ils font n'importe quoi"
- Puis, groupe devient adulte / l'animateur dit "ils n'ont plus besoin de moi", mais l'animateur est toujours nécessaire pour donner de l'intention au niveau de l'environnement (ex : méthode de prise de décisions, outils)

Danger = "le syndrome de Frankenstein" : on ne peut pas prévoir que le groupe va devenir à l'âge adulte. On ne peut pas « naître adulte ».

Ex : tela-insecta a voulu se créer et devenir direct comme tela-botanica qui a traversé plein d'étape pour devenir ce qu'il est. Forcément, ça n'a pas marché...

Donc petite conclu intermédiaire :

- quelle est la **vocation** de mon groupe ? (groupe de travail ? communauté ? réseau ?)
- est-ce que mon groupe a l'**habitude** de travailler **ensemble** ?
- pour du travail à distance, quelle est leur **habitude** de travailler avec ces **outils** ?
- **au début, être peu ambitieux**, leur apprendre à travailler ensemble, commencer avec le MAIL...

Permettre au groupe d'apprendre à travailler ensemble et à prendre conscience qu'il est un groupe

Pour cela, **élever le niveau de conscience du groupe, comment montrer au groupe qu'il est un groupe.**
Des petits trucs à dire « en plus » qui créent du lien : faire un **trombi**, proposer aux gens de dire des trucs dont ils sont fiers...

Niveaux de conscience :

- pas de conscience
- animateur conscient
- membres conscients
- conscience collective

C'est pas les *outils* qui font la collaboration !

Job de l'animateur : renvoyer l'**objet commun** ! renvoyer les **outils communs** !

Développer de la culture commune aussi sur les à-côtés (souvenir de bonne soirée ou autre ex d'Hélène avec "ratafia")

Favoriser l'implication :

- Voir comment **augmenter la motivation**

Ex : Féliciter le travail bien fait, la reconnaissance, etc... et pas les mêmes signes pour chacun, mais en fonction de la sensibilité des personnes.

- Et parallèlement, jouer sur **abaisser les freins** :

Ex : Limiter les outils avec identifiants - mots de passe, mettre des outils simples

Et les mettre en confiance (je n'ose pas faire ceci ou cela)... montrer que s'ils se trompent ce n'est pas grave... mettre en place des moments dédiés... donner le droit de corriger les fautes des autres...

Ex : Pour jouer, faire une faute d'orthographe sur leurs noms, forcément, ça les incite à vouloir corriger et là, leur dire de prendre la souris, le clavier et d'essayer par eux-mêmes de le faire (ex : dans le cadre de la prise en main d'un pad, d'un wiki...)

Montrer aussi aux gens qu'à tout moment, les gens peuvent se désengager (A nuancer : ok dans une assoc... c'est différent d'un partenaire qui touche 200 000€ pour le taf....).

KISS Keep it Simple and Stupid : un truc simple qui implique peu

- **Réactivité** : ne pas laisser les choses pourrir
- **Ce qui reste à l'animateur : les choses critiques** (demande de subvention, rapport intermédiaire) **et la réactivité par rapport à ce qui se passe dans le groupe.**

Ex : Attention au **syndrome "EPM"** "Et puis merde !" "ce n'est pas mon pbl" il faut que l'animateur aille voir ce qui se passe.

Ex : Changer d'outil s'il n'est pas adapté, on n'est pas en mode planifié.

Ex : Attention à l'enthousiasme de départ, commencer doucement.

Ex : Animateur : Montrer que des choses se font dans le groupe, et faciliter l'accès aux choses qui vont se faire.

Ex : Faciliter l'accès à la culture commune et aux outils des nouveaux arrivants.

Comment faire converger les gens ?

Donner une vision à long terme : comment le groupe sait qu'il va se revoir souvent, les gens vont davantage s'ouvrir au collectif

Ex : Étude sur repas commun, si je sais que je vais revoir les gens, j'accepte de partager la note à parts égales, sinon...

C'est bien que la **convergence** soit *dominante*, mais aussi que la **divergence** soit aussi *un peu présente*, et qu'il y ait aussi un peu d'**opposition**

Essayer de sortir du conflit "oui-contre" et aller vers une **cartographie des positions / débats**, qui permet d'avoir une vision globale ("parce que" "mais" "cependant"...)

Ex : argüman outil en ligne qui permet la cartographie des débats, à utiliser impérativement *en amont* d'un débat (et pas pendant)

D'autres dimensions sont ensuite abordées par Hélène : notion de rareté - d'abondance - de don...

Et aussi l'acceptation de l'incohérence (pas évident d'être complexe, cohérent, complet...).

Conclusion

Pour mener une réflexion plus précise sur le lancement d'un projet collaboratif nécessitant l'animation d'un nouveau groupe et le choix d'outils collaboratifs adaptés, vous pouvez être appuyé ponctuellement par le service RDC (Hélène ou Fred). Pensez-y !

On se retrouve bientôt pour un prochain point d'infos Initiatives TICE. Au programme à venir :

- **stratégie digitale réseaux sociaux et news au sein d'un réseau**
- **stratégie audio-visuelle et objectif pédagogique**

Retrouvez également le **CR des points d'infos passés** sur l'intranet :

<https://intranet.cdrflorac.fr/wakka.php?wiki=IniTICE>

ou sur le Réseau/Reseau-Activites/Actions/Initiatives_TICE