

(re)lancer une dynamique bénévole : ressources

vous pouvez partager ces informations à qui vous voulez :)

Leadership partagé

[Rôles corbeaux, grâces, dragons, serpents, araignées \(starhawk, micropolitique des groupes\)](#)

Etapas de lancement

[Selon Transition 2.0](#)

[4 étapes issues de la méthode "Rêve du dragon"](#)

[4 étapes pour lancer un grand groupe bénévole selon Imagination for People : "une heure par semaine pour animer une communauté"](#)

[Théorie du U : 4 qualités d'écoute, 5 étapes](#)

Formations aux dynamiques de groupes bénévoles

Motivation des bénévoles

[modèle fonctionnaliste \(Clary et Snyder, 1999\)](#)

Renforcer les liens

[Etude de cas personnels](#)

[Jeu du Tao](#)

[Créer l'intimité \(voire tomber amoureux :\) en 36 questions](#)

Le mois prochain, "Comment mieux décider ensemble ?"

[Sociocratie.](#)

[Holacracy.](#)

[Organisation opale \(plus connu sous "teal organisation"\) \(Frédéric Laloux\)](#)

(retrouvez toutes les ressources du cycle dynamiques bénévoles et intelligence collective sur le [groupe Facebook dédié](#))

Leadership partagé

Rôles corbeaux, grâces, dragons, serpents, araignées
(starhawk, micropolitique des groupes)

http://micropolitiques.collectifs.net/IMG/article_PDF/article_a24.pdf

Corbeau (air) : visionnaire, planificateur

conseil : partager leur influence en traitant ensemble les questions qu'ils soulèvent

Grâce (feu) : enthousiasme, accueille les nouveaux venus

conseil : tenir compte des qualités du dragon

Dragon (terre) : veille aux ressources du groupe, à ses frontières et donne voix à ses limites.

conseil : nourrir les dragons permet de tenir dans le temps, faire tourner le rôle

Serpent (eau) : attention à comment les gens se sentent, aux conflits irrésolus

conseils : poser des questions, être médiateur plutôt que juge ou thérapeute,
faire tourner le rôle

Araignée : personne ou groupe central disposant des informations

conseil : partager la responsabilité, que ce soit le rôle d'un processus de communication

Etapes de lancement

Selon Transition 2.0

[documentaire Transition 2.0](#) (VOST)

Il décrit 4 étapes dont les 2 premières sont

1. Démarrage

étape focalisée sur

- la vision partagée

prise de conscience, de préférence créative, ludique et participative ;) (événements, affichage, voire porte à porte) et écoute ouverte des besoins et rêves de son territoire (demander aux voisins leurs rêves pour leur quartier...)

- la création d'un groupe coeur

(témoignage : "les personnes qui viennent sont les bonnes personnes")

Il n'y a pas d'ordre dans ces 2 actions: les événements de prise de conscience peuvent amener à créer un groupe. Inversement, former un groupe coeur permet d'organiser plus facilement ces événements de prise de conscience.

2. Approfondissement

On se sent devenir une organisation, et avoir besoin de faire les choses de manière plus structurée, plus formelle.

Des projets concrets sont également lancés.

L'agriculture urbaine est souvent l'une des premières activités (pas besoin de grand chose pour commencer)

Rêver, planifier, mener les **actions** concrètes, et penser à **célébrer** avant de recommencer

C'est une étape où certains groupes explosent ou s'épuisent (conflits internes, épuisement des leader...) Une des raisons est "l'effet doughnut" : les plus actifs s'investissent dans les actions concrètes. Le groupe coeur, qui anime la dynamique territoriale, se vide. Il est conseillé de maintenir un groupe coeur minimal, faisant du lien et des événements pour continuer à faire vivre le collectif.

4 étapes issues de la méthode "[Rêve du dragon](#)"

Rêver, planifier, agir, célébrer

4 étapes pour lancer un grand groupe bénévole selon Imagination for People : “une heure par semaine pour animer une communauté”

Un groupe au delà de 12 personnes fonctionne différemment. L’usage d’outils numériques devient souvent critique. Imagination for people tire le bilan de leur expérimentation avec des groupes bénévoles.

[4 étapes pour mettre en place ou développer son groupe](#), par Marika Bernier et Jean-Michel Cornu, Imagination for People
ou, plus complet le guide de l’animateur “une heure par semaine pour animer une communauté” ([téléchargement gratuit sur inscription](#))

Théorie du U : 4 qualités d’écoute, 5 étapes

Synthèse officielle sur la théorie du U

<https://www.presencing.com/sites/default/files/page-files/TU-ExecSum-French.pdf>

4 qualités d’écoute

1. téléchargement (de ce que je sais déjà)
2. factuelle (ouverture à de nouveaux faits)
3. empathique (ouverture du cœur)
4. générative (ouverture de ma volonté, de mon identité) : “Je ne peux pas exprimer cette expérience par des mots. Tout mon être a ralenti. Je me sens plus tranquille, présent, plus proche de qui je suis vraiment. Je suis connecté à quelque chose plus grand que moi.”

5 étapes

1/ CO-INITIER : Construire une intention commune

S’arrêter, écouter les autres. Écouter ce que la vie vous appelle à faire

2/ CO-SENTIR : Observer, Observer, Observer

Aller vers le plus grand potentiel et Écouter, esprit et cœur grands ouverts

3/ PRESENCING : Se Connecter à la Source d’Inspiration et de Volonté

4/ CO-CREER : Prototyper le Nouveau par des exemples vivants pour explorer le futur par l’action

5/ CO-EVOLUER : Incorporer le Nouveau aux Ecosystèmes qui permettent de voir et d’agir à partir de l’ensemble

Formations aux dynamiques de groupes bénévoles

Atelier du nous par l'[université du nous](#)

Formations "[launch](#)", "[Thrive](#)" et "[effective group](#)" par les villes en transition (si intéressé, il est possible de monter une formation, [contacter les villes en transition](#))

Motivation des bénévoles

modèle fonctionnaliste (Clary et Snyder, 1999)

- Motivation par les valeurs : il s'agit d'exprimer des croyances ou d'agir en fonction de croyances qu'on considère importante ;
- Motivation à la Compréhension : vouloir en apprendre plus sur le monde ou exercer des habiletés ;
- Motivation à la Promotion du Soi ('Enhancement') : se développer psychologiquement, conforter son image de soi ;
- Motivation carriériste : acquérir de l'expérience en relation avec ses projets professionnels ;
- Motivation sociale : entretenir ou agrandir son réseau de relations sociales ;
- Motivation à la Protection du Soi : diminuer des sentiments négatifs, résoudre ses problèmes personnels.

une proposition d'adaptation de ces catégories de motivations par Thomas

Sens, Efficience, Plaisir, Liens, Grandir

- + (au début) **comprendre**
- + (avec le temps) **attachement identitaire à l'organisation** (*cela a des désavantages*)

Renforcer les liens

Etude de cas personnels

[format "dialogue génératif"](#) présenté lors du Mooc sur la théorie du U

Jeu du Tao

<http://jeudutao.fr/>

Créer l'intimité (voire tomber amoureux ;) en 36 questions

Une application de l'intimité croissante ;)

[Voici les 36 questions du Dr Arthur Aron](#)

Set 1 :

1. Si vous vous aviez le choix de n'importe qui dans le monde, qui inviteriez-vous à dîner?
2. Aimerez-vous être célèbre? De quelle manière?
3. Avant de passer un appel téléphonique, répétez-vous parfois ce que vous allez dire? Pourquoi?
4. A quoi ressemblerait une journée "parfaite" pour vous?
5. Quand avez-vous chanté pour vous-même pour la dernière fois? Pour quelqu'un d'autre?
6. Si vous pouviez vivre jusqu'à 90 ans et garder soit l'esprit soit le corps d'un trentenaire pour les 60 dernières années de votre vie, que choisiriez-vous?
7. Avez-vous un pressentiment secret sur la façon dont vous allez mourir?
8. Citez trois choses que vous et votre partenaire semblez avoir en commun.
9. De quoi vous sentez-vous le plus reconnaissant dans votre vie ?
10. Si vous pouviez changer quelque chose dans la façon dont vous avez été élevé, de quoi s'agirait-il?
11. Prenez quatre minutes et racontez l'histoire de votre vie à votre partenaire, avec le plus de détails possible.
12. Si vous pouviez vous réveiller demain en ayant acquis une qualité ou une compétence, laquelle serait-ce

Set 2 :

13. Si une boule de cristal pouvait vous révéler la vérité sur vous, votre vie, le futur ou quoi que ce soit d'autre, que voudriez-vous savoir?
14. Y a-t-il une chose que vous rêvez de faire depuis longtemps? Pourquoi ne l'avez-vous pas faite?
15. Quel est le plus grand accomplissement de votre vie?
16. Quelle est la chose la plus importante pour vous en amitié?
17. Quel est votre plus beau souvenir?
18. Quel est votre pire souvenir?
19. Si vous saviez que vous alliez mourir soudainement dans un an, changeriez-vous quelque chose à votre façon de vivre? Pourquoi?
20. Que signifie l'amitié pour vous?
21. Quels rôles jouent l'amour et l'affection dans votre vie?
22. Échangez alternativement avec votre partenaire quelque chose que vous considérez être chez lui une caractéristique positive. Partagez-en cinq au total.
23. Dans quelle mesure votre famille est-elle unie et chaleureuse ? Pensez-vous que votre enfance a été plus heureuse que celle de la plupart des gens?
24. Que pensez-vous de votre relation avec votre mère?

Set 3

25. Énoncez chacun trois vérités commençant par le mot "nous". Par exemple, "Nous nous sentons tous les deux dans cette pièce..."
26. Complétez cette phrase : "J'aimerais avoir quelqu'un avec qui partager..."

27. Si vous deviez devenir un ami proche de votre partenaire, dites-lui ce qui serait important qu'il ou elle sache.
28. Dites à votre partenaire ce que vous aimez chez lui ou chez elle; soyez très honnête cette fois, en disant des choses que vous ne diriez peut-être pas à une personne que vous venez de rencontrer.
29. Partagez avec votre partenaire un moment embarrassant de votre vie.
30. Quand avez-vous pleuré devant quelqu'un pour la dernière fois? Et tout seul?
31. Dites à votre partenaire une chose que vous appréciez déjà chez lui ou chez elle.
32. De quoi ne peut-on pas rire?
33. Si vous deviez mourir ce soir sans la possibilité de communiquer avec qui que ce soit, que regretteriez-vous le plus de n'avoir pas dit à quelqu'un? Pourquoi ne pas le lui avoir dit encore?
34. Votre maison, contenant tout ce qui vous appartient, prend feu. Après avoir sauvé vos proches et vos animaux de compagnie, vous avez le temps d'aller récupérer en toute sécurité une seule chose. Laquelle serait-ce? Pourquoi?
35. Parmi tous les membres de votre famille, la mort de qui vous toucherait le plus? Pourquoi?
36. Partagez un problème personnel et demandez à votre partenaire comment il le gèrerait. Demandez également à votre partenaire de vous dire comment il pense que vous vous sentez par rapport à ce problème.
- (37. Regardez votre partenaire dans les yeux en silence pendant quatre minutes.)

Le mois prochain, “Comment mieux décider ensemble ?”

Quelques approches théoriques impliquant une autre manière de prendre ensemble des décisions qui pourraient être abordées le mois prochain

Sociocratie,

souvent utilisée

Holacracy,

qui intègre et fait évoluer plusieurs principes de la sociocratie. Ce mode n'est pas conçu pour les organisations bénévoles mais de nombreux groupes bénévoles en ont tiré des choses intéressantes.

Organisation opale (plus connu sous “teal organisation”) (Frédéric Laloux)

Une généralisation de l'holacracy, applicable aux groupes bénévoles.

Auto organisation, authenticité et raison d'être évolutive caractérisent les organisations opales. Je recommande la conférence du chercheur F Laloux à ce sujet, inspirant :

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

Questions pertinentes : quel est votre processus de gestion de conflits ?

et aussi

Appreciative inquiry, scrum, trello, loomio, cobudget ...