

# LIVRET D'ACCUEIL

*Ce livret est annexé à la convocation des stagiaires dans le cadre de formation inter-organisations.  
Il est complété par le règlement intérieur.*

Bonjour,

Vous êtes inscrit.e à une session de formation organisée par l'Institut des Territoires Coopératifs, de la SAS INOVANE. Nous vous remercions de votre confiance et espérons que ce stage répondra à vos attentes. Vous trouverez ci-après quelques informations nécessaires au bon déroulement de votre parcours.

## 1 Présentation de l'InsTerCoop

L'Institut des Territoires Coopératifs (<http://www.instercoop.fr>), une initiative de la SAS INOVANE, est un centre d'action-recherche-transmission sur la coopération. Il développe une connaissance spécifique pour mettre la coopération en action. Ses travaux sont soutenus par la Fondation Crédit Coopératif et l'Institut Caisse des Dépôts pour la recherche.

Son approche est originale : Elle part de l'expérience vécue des praticiens de la coopération, rencontrés lors de longues itinérances à pied, dans une démarche phénoménologique et maïeutique, et mobilise les principes de la pensée complexe pour mettre en lumière les liens implicites entre le territoire, les collectifs et les personnes.

A partir des 3 itinérances menées en 2016 et de la rencontre de 200 personnes, acteurs de 34 initiatives dans des domaines très variés, l'InsTerCoop a mis en évidence des principes d'action de la coopération. Ses travaux débouchent sur le concept de « maturité coopérative », dont dépend notre capacité à développer des aptitudes coopératives durables. On peut parler de maturité coopérative d'une personne, d'un collectif, et d'un territoire.

Le pôle « Transmissions » de l'InsTerCoop accompagne des personnes ou des organisations qui souhaitent « croître en maturité coopérative ». Il accompagne également les animateurs de réseaux et de territoires pour leur transmettre son approche de compréhension élargie à la fois humaine et systémique.

## 2 Convocation

La convocation est adressée à chaque stagiaire par email, au moins quinze jours avant le début de la formation. Si ce délai devait être abrégé en raison d'un événement exceptionnel, tel que l'attente de la confirmation d'inscriptions à la formation, les stagiaires déjà inscrits en sont avisés au moins quinze jours avant le début de la formation, et invités à confirmer ou infirmer leur participation.

La convocation mentionne les lieu, date, horaire de la formation, ainsi que les arrêts de transport en commun (métro en particulier) à proximité.

Le numéro de téléphone du lieu de la salle est également mentionné, ainsi que celui du formateur.

### 3 Accessibilité de la salle

---

En formation inter-organisations, les salles sont louées auprès de sociétés spécialisées en location de salles de formation et de réunion. Conformément à la loi du 11.02.2005, lors de la préinscription en ligne, sur le site de l'InsTerCoop, les stagiaires sont invités à mentionner un éventuel handicap nécessitant des locaux aménagés (ascenseur, accès en fauteuil...). Dans cette hypothèse, l'InsTerCoop s'assure que la salle retenue leur est adaptée.

Les organismes auprès desquels l'InsTerCoop loue des salles de formation ont souscrit une assurance responsabilité civile professionnelle.

### 4 Matériel

---

Les salles louées par l'InsTerCoop sont toutes équipées de deux paperboards. Elles peuvent en outre être équipées d'un vidéo projecteur (sur demande).

### 5 Question des stagiaires en amont de la formation

---

Les stagiaires ont la possibilité d'adresser à l'InsTerCoop des questions auxquelles ils souhaitent qu'il soit répondu durant la formation. L'InsTerCoop n'y répond pas par écrit, mais intègre les questions au contenu de la formation, si elles sont d'intérêt général et si elles entrent dans le champ du programme de formation dont les stagiaires ont pris connaissance sur le site de l'InsTerCoop.

### 6 Déroulement de la formation

---

Après un temps d'accueil informel, les formations débutent par un tour de table, après que le formateur se soit présenté, ait présenté sommairement l'InsTerCoop et ait introduit le sujet de la formation.

Le tour de table fait partie intégrante de la formation et ne se résume pas à énoncer son nom et sa fonction. Les stagiaires sont invités à indiquer ce qu'ils attendent de la formation, et éventuellement à formuler des questions spécifiques dans les mêmes conditions et limites que celles pouvant être posées en amont de la formation.

Toutes les formations font l'objet d'une pause de 10 minutes le matin et l'après-midi, ainsi que d'une pause d'une heure pour déjeuner. L'heure de déjeuner est convenue d'un commun accord entre le formateur et les stagiaires. Elle se situe généralement vers 12h15.

Sauf indication contraire, l'InsTerCoop n'organise pas le déjeuner en formation inter-entreprises. Des lieux de restauration à proximité de la salle sont prévus. Il est d'usage que le formateur propose aux stagiaires de prendre le repas en commun.

## 7 Principes pédagogiques

---

Nous adoptons une démarche inductive, qui part systématiquement de l'expérience du stagiaire. Le participant est mis en situation active. L'objectif du parcours n'est pas seulement un transfert de connaissances mais une appropriation, par l'expérience, des savoir-faire et savoir-être nécessaires au passage à l'action. Le plan de masse des formations tient compte des 4 phases de l'apprentissage :

- Étape 1 – Le sujet est « Inconsciemment Incompétent » : Il ne connaît pas ses lacunes
- Étape 2 – Il devient « Consciemment Incompétent » : Il est alors conscient de ses lacunes
- Étape 3 – Puis, il devient « Consciemment Compétent » : Il est capable de combler ses lacunes, mais cela nécessite un effort de sa part, de la pratique, de la répétition et du temps.
- Étape 4 – Il parvient finalement à être « Inconsciemment Compétent » : Sa lacune n'existe plus, il la comble sans même y penser.

Au-delà de ces principes nos principes pédagogiques s'appuient sur 3 démarches :

- Démarche appréciative : Les démarches appréciatives (comme par exemple l'exploration appréciative – aussi appelée « appreciative inquiry »), partent du constat que l'apprentissage par les réussites est plus rapide, plus créatif et plus constructif que l'apprentissage par l'échec. Nous privilégions donc l'appréciation et la valorisation des expériences positives. Ce parti-pris permet à chacun de s'appuyer sur son potentiel pour « créer des possibles » et ainsi obtenir des résultats plus ambitieux et porteurs de sens que les approches classiques orientées « résolution de problèmes » et « audit » qui sont centrées sur l'analyse des déficits.
- Déviance positive : Par des stratégies qui leur sont propres certains individus, sont aptes à résoudre des problèmes complexes qui rendent démunis la plupart des gens. Identifier leurs comportements hors du commun permet d'apporter des solutions nouvelles. Cette pratique, issue d'une coopération entre les sciences humaines et sociales et le monde de l'aide humanitaire, fait appel aux différentes intelligences qui vont induire un comportement (l'intelligence émotionnelle, l'intelligence relationnelle, l'intuition...), et pas seulement à l'intelligence intellectuelle et rationnelle. C'est parce qu'il y a déviance qu'il y a innovation.
- Codéveloppement professionnel : Un processus qui consiste à partir de l'expérience plutôt que du savoir et à apprendre les uns des autres pour améliorer ses pratiques.

## 8 Supports de formation

---

A un moment approprié durant la formation (et généralement pas au strict démarrage), les participants reçoivent un support de formation sous forme papier. Le support n'est pas assimilable à un cours dont la lecture dispenserait de suivre la formation. Il constitue un recueil de repères, et de références pour le stagiaire. Cette documentation pédagogique fait largement appel au langage symbolique et analogique (symboles, métaphores, paraboles...) pour faciliter les prises de conscience durable. En couleur, ce document comprend :

- Les principes et mécanismes dont la connaissance et la compréhension sont nécessaires à l'appropriation des comportements requis, souvent sous la forme de diagramme, ou de logigramme
- Des repères qui permettent aux participants de se situer personnellement

- Des symboles et métaphores qui permettent aux participants de fixer de manière durable les éléments de l'apprentissage
- Des fiches « Outils »
- Des fiches « Méthodes »

Ce document est également constitué d'espaces libres pour permettre aux participants de s'interroger sur leurs propres pratiques, et de s'approprier les concepts vus en formation.

Suivant les formations, d'autres éléments peuvent être distribués aux stagiaires, comme par exemple des ouvrages écrits par les formateurs, sur le thème traité.

## 9 Animation de la formation

---

L'animation de la formation elle-même ne fait appel à aucun moyen technique particulier : Nous n'utilisons plus de projection, qui réduisent l'interactivité des formations et limite la souplesse nécessaire à une démarche réellement inductive. Nous utilisons en revanche des tableaux de papier, pour y capturer à la fois des apports de l'intervenant, et les interactions des participants. La restitution du contenu « capturé » sur ce support papier est envoyée à chaque participant et vient compléter la documentation déjà remise.

## 10 Évaluation de la formation

---

L'évaluation de la formation est conduite de plusieurs manières différentes et complémentaires :

En continu : l'intervenant invite les participants à faire des synthèses intermédiaires, à la fin de chaque séquence (au minimum chaque demi-journée), pour vérifier les points qu'ils jugent clés dans le sujet abordé, faire le pont entre l'apprentissage réalisé et la mise en œuvre opérationnelle dans leurs situations professionnelles et personnelles, et la manière dont ils envisagent de mettre ce changement en œuvre. Ce tour de table réflexif des stagiaires permet aux formateurs d'évaluer le niveau d'appropriation et les éventuels points de blocage. À partir du contenu de ce tour de table, le formateur peut être amené à modifier le programme, ou les démarches pédagogiques pour coller à la réalité des participants.

En fin de formation, les stagiaires renseignent un formulaire d'évaluation afin d'évaluer notamment la perception par le stagiaire de l'effectivité du transfert de connaissance.

Un temps de réflexion individuelle est donné aux participants afin qu'ils puissent exprimer, lors d'un tour de table de clôture, les éléments saillants qu'ils retiennent de la formation et la manière dont ils vont s'en saisir dans les situations professionnelles et personnelles qu'ils rencontrent.

Enfin, les parcours longs sont marqués par l'échanges de pratiques sur la mise en applications concrètes des apprentissages effectués. Ces sessions permettent aux formateurs d'évaluer l'opérationnalité des savoir-faire et savoir-être acquis durant la formation.

Dans tous les cas, plusieurs mois après la formation, nous recontactons les participants (et les prescripteurs) pour recueillir leur regard « à froid », non sur la formation en elle-même, mais sur les résultats concrets et opérationnels qu'elle a pu produire pour le stagiaire et pour son environnement. Cette consultation se fait par courriel.