

URBAN GARDENING

The Urban Gardening Role in Improving of Adults' Skills and Community Growth

Krakowskie Centrum Zarzadzania i Administracji Sp. z o.o.
HELLAS FOR US
PRISM

Iniciativi za grajdansko obshtestvo
EPLEFPA
Youth Eurasia
ACD LA HOYA



URBAN GARDENING

The Urban Gardening Role in Improving of Adults' Skills and Community Growth



Krakowskie Centrum Zarządzania i Administracji Spółka z o.o.:
Maria Karkowska , Krzysztof Karkowski

HELLAS FOR US:
Eleni Papargyri

PRISM:
Fausto Amico, Simone Indovina

Iniciativi za Grajdansko Obshtestvo:
Magdalena Benina, Nicola Benin, Iliyana Benina

EPLEFPA:
Benedicte Liaigre, Francoise Roudiere, Emilie Ferrer,
Christine Denjean

Youth Eurasia:
Meriç Tahan, Nilay Yılmaz, Fatma Büşra Algeç

ACD LA HOYA
Eduardo Macio Agullo, Alba Estefania Mateu Romero



JARDINAGE URBAIN

Le rôle du jardinage urbain dans l'amélioration des compétences et la croissance communautaire des adultes

ERASMUS + AC2

Coopération pour l'innovation et l'échange de bonnes pratiques
Partenariat stratégique pour l'éducation des adultes

Numéro de projet et d'agrément - 2017-1-PL01-KA204-038330



SESSION 1

INTRODUCTION À L'ÉDUCATION ENVIRONNEMENTALE



DOCUMENT 1.1

INTRODUCTION À L'ÉDUCATION ENVIRONNEMENTALE

L'éducation environnementale est un processus qui permet aux individus d'explorer les questions environnementales, de participer à la résolution de problèmes et de prendre des mesures pour protéger l'environnement. Par conséquent, les personnes acquièrent une compréhension plus approfondie des questions environnementales et possèdent les compétences nécessaires pour prendre des décisions avisées et responsables.

- Sensibilisation et sensibilité à l'environnement et aux enjeux environnementaux
- Connaissance et compréhension de l'environnement et des problématiques
- Attitudes préoccupantes pour l'environnement et motivation à améliorer ou à maintenir la qualité de l'environnement
- Compétences pour identifier et aider à résoudre les difficultés environnementales
- Participation à des activités qui mènent à la résolution de problèmes environnementaux

L'éducation environnementale ne préconise pas un point de vue ou un plan d'action particulier. Au contraire, l'éducation environnementale enseigne aux individus comment évaluer les différentes dimensions d'une question par la pensée critique et elle développe leurs propres aptitudes à résoudre les problèmes et à prendre des décisions.

Source: <https://www.epa.gov/education/what-environmental-education>



DOCUMENT 1.2

LE DÉVELOPPEMENT DURABLE.

“Le développement durable consiste à utiliser les ressources pour répondre aux besoins des citoyens d’aujourd’hui tout en préservant l’utilisation de ces mêmes ressources pour les besoins des générations futures. Le développement durable, c’est assurer une meilleure qualité de vie pour tous, aujourd’hui et pour les générations à venir.” (Partha das Sharma : 2008).

<https://saferenvironment.wordpress.com/2008/09/29/sustainable-and-green-city-development-for-achieving-all-round-better-environment/>

EXPLICATION SIMPLE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE [VIDÉO]

https://www.youtube.com/watch?v=_5r4loXPyx8

L’Agenda 2030 des Nations Unies pour le développement durable a été adopté par les chefs d’État et de gouvernement en septembre 2015. L’Agenda 2030 est un nouveau plan d’action pour les peuples, la planète et la prospérité, qui s’articule autour de 17 objectifs de développement durable et de 169 cibles connexes. Transformer notre monde : L’Agenda 2030 des Nations Unies, pour le développement durable (2015).

<https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>

QUELQUES CONTRIBUTIONS DES JARDINS URBAINS AU DÉVELOPPEMENT DURABLE:

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



- Approvisionnement alimentaire pour les citoyens (“Environ 15 % de la nourriture mondiale est maintenant cultivée dans les zones urbaines. Selon l’Organisation des Nations Unies pour l’Alimentation et l’Agriculture , les fermes urbaines fournissent déjà de la nourriture à environ 700 millions d’habitants des villes, soit environ un quart de la population urbaine mondiale.” Food Tank 2015).
- Cultiver la justice alimentaire et l’équité dans les communautés.
- La revitalisation des terrains urbains.
- La reconnexion culturelle avec la terre par le biais de l’éducation.

Plus d’informations et des exemples de jardins urbains sont présentés :

<https://foodtank.com/news/2015/07/urban-farms-and-gardens-are-feeding-cities-around-the-world/>



DOCUMENT 1.3

LES DIFFERENTS TYPES (EXEMPLES) DE JARDINS URBAINS

1. LE JARDIN SUR LES TOITS.

Utiliser l'espace sur les toits pour cultiver de la nourriture. Les toits verts peuvent réduire les îlots de chaleur urbains et contribuer à améliorer la qualité de l'air. Les jardins sur les toits en milieu urbain font de plus en plus partie de la société moderne. Il s'agit d'une occasion sans fin pour les particuliers et les entreprises de créer et d'entretenir un jardin sur le toit de l'immeuble. Les grands immeubles de bureaux urbains emploient souvent des jardiniers pour gérer leurs espaces sur les toits, ce qui permet aux travailleurs de profiter des pauses et de s'éloigner de l'environnement agité de travail situé en dessous.

2. LE JARDIN POTAGER.

Les jardins sont de toutes les formes et de toutes les tailles et reflètent habituellement un aspect de la personne qui les entretient. Cela implique souvent de partager la production avec la famille, les amis et les voisins, car il en résulte généralement un surplus au moment de la récolte. Sinon, les aliments peuvent être conservés et entreposés.

3. L'AMÉNAGEMENT PAYSAGER DE RUES.

L'aménagement de rues résidentielles. Il peut s'agir de jardins communautaires gérés par un quartier.



4. LE MUR VÉGÉTAL.

Utiliser l'espace sur les murs intérieurs et extérieurs pour cultiver des fruits/ légumes ou des fleurs.

5. LA FERME VERTICALE.

La possibilité de cultiver dans des tours afin de réduire l'emprise agricole au sol.

6. LE JARDIN TACTIQUE – LE KEYHOLE GARDEN.

Utiliser de petits espaces disponibles pour l'agriculture d'une manière pratique et rapide qui ne nécessite pas d'investissements importants. Par exemple, un jardin en trou de serrure qui remplace une place de stationnement dans une rue.

7. L'APICULTURE URBAINE.

L'apiculture urbaine est un loisir assez courant qui peut avoir des avantages pour l'environnement local.

8. LE JARDIN COMMUNAUTAIRE.

Le jardin communautaire est un espace public où vous pouvez généralement louer un terrain pour y planter des plantes ornementales, comestibles et médicinales, comme vous le souhaitez. Non seulement les jardins communautaires donnent accès à des produits frais, mais ils embellissent les quartiers, donnent un sentiment d'appartenance à la communauté et un lien avec l'environnement. Certains jardins communautaires sont entretenus en commun, permettant à tous ceux qui travaillent dans le jardin d'avoir une part de sa richesse.

9. LE JARDIN D'EAU.

Le jardin d'eau peut être composé de n'importe

quel récipient contenant de l'eau - d'un étang ou d'un demi-baril à une vieille baignoire ou à une jardinière étanche. Les jardins d'eau sont généralement conçus pour inclure des plantes aquatiques, des poissons et d'autres formes de vie aquatique. Ils peuvent être aussi simples qu'un couple de plantes dans un bol, ou de grands étangs complexes équipés de chutes d'eau, de filtres et de nombreuses espèces de végétaux différentes.

10. LA SERRE.

Serre résidentielle, communautaire ou commerciale.

11. LE JARDIN FORESTIER.

Le jardin en forêt urbaine peut inclure diverses cultures telles que des fruits, des noix, des herbes et des légumes.

SOURCES:

http://www.growing-life.com/shop/urban_gardening_guerilla_gardening_community_gardens.html

<https://weburbanist.com/2008/07/09/5-different-types-of-gardening-unconventional-and-conventional-urban-planting/>

<https://simplicable.com/new/urban-agriculture>

DOCUMENT 1.4

LES PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DE L'ÉCOLOGIE DANS LE JARDINAGE URBAIN

- PLANTER DES ARBRES:**
- Effets positifs sur la santé physique et mentale des communautés locales - amélioration de la marche à pied, aide à la récupération des patients, réduction du stress,
 - Meilleure qualité de l'air,
 - Biodiversité - attrayante et/ou essentielle pour d'autres espèces, les arbres relient les citoyens à la nature,
 - Refroidissement et mise à l'abri,
 - Réduction du bruit,
 - Réduction du ruissellement des eaux pluviales et du drainage urbain durable,
 - Approvisionnements alimentaires locaux dans le cas des arbres fruitiers,
 - Rôle esthétique dans le paysage de la ville,
 - Augmentation de la valeur de la propriété et effets positifs sur les clients des magasins de la rue,
 - Ralentir les voitures.

Liens utiles:

<http://www.miasto2077.pl/przewodnik-jak-sadzic-drzewa-w-miescie/> <https://www.trendhunter.com/trends/combat-rising-temperatures>

PLANTES ET CONSTRUCTIONS ANTI-POLLUTION (PLANTATION VERTICALE):

- Réduction de la pollution de l'air par les plantes, les arbres et les arbustes - absorbant le dioxyde de carbone et produisant de l'oxygène,
- Certaines espèces réduisent la pollution



de l'air : les arbres - " Les chercheurs ont évalué la capacité de chaque plante à absorber le CO2 dans un cycle de vie de 30 ans et sa transformation ultérieure en biomasse ainsi que sa capacité à fixer des produits chimiques tels que le benzène, l'oxyde d'azote, la dioxine et de nombreux autres par la cuticule et les poils végétaux. Dans cette ville, les arbres ont une fonction détoxifiante parce qu'ils peuvent filtrer les polluants atmosphériques." <https://www.lifegate.com/people/lifestyle/city-trees-smog-pollution>

- Les jardins verticaux,
- Le refroidissement des îlots urbains, la réduction des bruits forts, l'amélioration de l'efficacité énergétique d'un bâtiment,
- Un mur vert dans des rues de type canyon emprisonne ou absorbe de grandes quantités de dioxyde d'azote et de particules.

Liens utiles:

<https://news.nationalgeographic.com/news/2013/03/pictures/130325-green-walls-environment-cities-science-pollution/> <https://news.nationalgeographic.com/news/2013/03/pictures/130325-green-walls-environment-cities-science-pollution/> <https://greenroofs.org/about-green-walls/>

PLANTES ET PARCS SUR LES PARKINGS:

- Réduire le ruissellement de l'eau de pluie,
- Aider à réduire la vitesse.

Lien utile:

<https://sustainability.ncsu.edu/blog/changeyourstate/managing-urban-runoff/>

DES PRÉS DANS LA VILLE:

- La biodiversité,
- Des filtres de l'air,
- La possibilité pour les insectes de venir récolter du pollen,
- Nécessitent moins d'eau et de tonte (économie d'énergie) que les pelouses et les plates-bandes,

- N'ont pas besoin d'engrais et de produits phytosanitaires.

Liens utiles:

<http://laka.org.pl/> <http://www.abc.net.au/gardening/factsheets/a-meadow-in-the-city/9435310> <http://www.wildlifeinthecity.org/urban-wildlife/create-your-own-mini-meadow/> <https://pursuit.unimelb.edu.au/articles/a-woody-meadow-in-the-heart-of-the-city>

PRODUCTION ALIMENTAIRE BIOLOGIQUE / AGRICULTURE URBAINE:

- Réduction des émissions de carbone liées au transport, à l'emballage et à la vente d'aliments provenant de l'extérieur de la ville,
- Implication de techniques innovantes pour augmenter la qualité et la quantité des plantes,
- Plus de possibilités d'emploi et de bénévolat,
- Une meilleure gestion de l'alimentation et des déchets, adaptée aux besoins de la population,
- Meilleure santé - réduire la malnutrition, les problèmes de santé liés à l'alimentation, garder la forme,
- Meilleure qualité alimentaire,
- Éducation sur l'alimentation, la nature, l'écologie, etc
- Plus d'espaces verts - valeur esthétique, meilleure utilisation de l'eau de pluie, espaces de repos pour la communauté, lutte contre l'effet d'îlot thermique en fixant le carbone par photosynthèse.

Liens utiles:

<http://edition.cnn.com/2010/WORLD/europe/04/08/urban.farming.city.growing.food/index.html> <http://www.dw.com/en/turning-gray-into-green-urban-farming-around-the-world/g-40423158> <http://ecourbangardens.org/programs/grow-gardens/> <https://www.ecowatch.com/urban-farming-david-suzuki-1984874080.html> <https://www.farmgarden.org.uk/about-us> <https://www.theecologycenter.org/resources/10-ways-urban-farms-benefit-the-community/>

INTRODUCTION À L'ÉDUCATION ENVIRONNEMENTALE

ACTIVITÉS / MÉTHODES

1. Le formateur souhaite la bienvenue aux participants et présente un diaporama (par exemple) sur les principaux objectifs du module et les principaux aspects de l'éducation environnementale (à partir du Document 1.1.).
Durée : 5 à 10 minutes.
2. Signification de l'écologie dans le contexte local.
Discussion de groupe : le formateur demande aux participants ce que l'écologie signifie pour eux. La discussion devra être facilitée pour identifier les attitudes écologiques ou leurs limites dans le groupe de participants. Par exemple, le formateur peut demander aux participants de dresser deux listes de pratiques de jardinage - une liste contenant les activités écologiques qui ont des résultats positifs sur l'environnement et la seconde liste contenant les activités qui ont des résultats négatifs sur l'environnement.
Le processus et les résultats de cet exercice dépendent fortement du niveau de conscience écologique et des attitudes du groupe. Le formateur doit être préparé et apprendre à connaître le groupe avant la formation.
Durée : 15 à 20 minutes.
3. Le développement durable : aspects environnementaux, sociaux, économiques : présentation multimédia par le formateur à l'aide du document 1.2, qui comprend également un lien vers un court métrage disponible en ligne.
Durée : 10 à 15 minutes.
4. Signification des jardins urbains en écologie (environnement).
Le formateur présente les différents types de jardins urbains à l'aide des exemples du Document 1.3.
Durée : 30 minutes.
5. Exercice de groupe : le formateur forme des groupes de 3-4 participants, avec des exemples variés de jardins urbains. Chaque groupe souligne quelques-unes des fonctions les plus importantes des jardins urbains dans la promotion d'un comportement pro-écologique dans les communautés locales.
Durée : 10 à 20 minutes.
6. Présentation des résultats par chaque groupe et discussion de groupe. Après la présentation, le formateur peut distribuer le Document 1.4. "Les principaux éléments de l'écologie dans le jardinage urbain".
Durée : 10 à 15 minutes.
7. Temps pour les questions et conclusion de la session
Durée : 10 minutes.



DURÉE

1,5 h – 2 h

EQUIPEMENTS ET MATERIELS

Ordinateur. Vidéoprojecteur. Des feuilles de papier. Stylos. Table ou support pour présentation sur papier.

Document 1.1. /Document 1.2./ Document 1.3. /Document 1.4

RESSOURCES

Des liens sont disponibles dans les documents à distribuer.

NOTES POUR LE FORMATEUR

Il s'agit d'une partie plus théorique dont les résultats seront utilisés lors des prochaines sessions (Session no. 2, 3 & 4), lorsque les participants mettront en œuvre leurs idées issues de cette session. Le formateur pourrait également utiliser le matériel des sessions 9 et 18, qui portent sur les thèmes des jardins écologiques, de la biodiversité, des déchets de jardin, des produits organiques, du sol, etc.

Néanmoins, la session doit être fortement liée aux situations réelles et à l'environnement local dans lequel vivent les participants. On peut mentionner la perspective globale, mais l'accent doit être mis sur ce qui est local.

Le formateur doit connaître les connaissances et les attitudes préliminaires du groupe avant la formation. Le travail avec les aînés sera très probablement différent de celui avec les jeunes générations, qui ont tendance à avoir une plus grande conscience écologique. Néanmoins, il pourrait être intéressant de former un groupe mixte en termes d'âge. Certaines parties ou l'ensemble de la session peuvent être dispensées en dehors de la classe, par exemple pour être combinées avec des visites dans différents types de jardins.





SESSION 2

ANALYSE DU CONTEXTE COMMUNAUTAIRE LOCAL: L'ANALYSE SWOT



DOCUMENT 2.1

EXEMPLE D'ANALYSE SWOT

CONTEXTE : PALERME, ITALIE	
FACTEURS INTERNES	
FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> •Disponibilité d'espaces verts pour aménager des jardins communautaires. •Disponibilité de fonds nationaux, régionaux et locaux pour l'aménagement de jardins communautaires. •Projets et initiatives nationaux, régionaux et locaux en cours pour un développement vert et durable. •Réseau actif de parties prenantes locales et d'acteurs clés engagés dans le développement d'un jardin communautaire. •Accroître la diversité interculturelle et intergénérationnelle en exprimant le besoin de nouveaux lieux où les citoyens peuvent coexister et développer un avenir commun. •Un riche patrimoine historique, culturel et architectural qui pourrait être synergique à la valorisation des jardins communautaires. 	<ul style="list-style-type: none"> •Des espaces verts dégradés et abandonnés dans les périphéries. •Les espaces verts ne sont toujours pas définis en l'absence de stratégies et de politiques appropriées. •Faible disponibilité des ressources financières nécessaires au démarrage et à l'entretien d'un jardin communautaire. •Faible participation des membres de la communauté aux initiatives publiques et/ou communes. •Un taux de criminalité élevé qui rend les périphéries dangereuses. •Les zones vertes détériorées et abandonnées deviennent des décharges ouvertes et illégales
FACTEURS EXTERNES	
OPPORTUNITES	MENACES
<ul style="list-style-type: none"> •Plus grande attractivité du concept de "jardin communautaire". •Susciter l'intérêt des politiques nationales, régionales et locales pour la régénération des espaces verts et des périphéries abandonnés de la ville. •Un système alimentaire communautaire plus résilient et plus durable. •Possibilités de co-développement, de co-éducation et de dialogue interculturel dans la ville. •Possibilités pour les personnes âgées de revenir aux valeurs et aux traditions rurales tout en vivant dans une ville. •Possibilités de développer des activités éducatives en coopération avec les écoles, les universités et les centres d'éducation des adultes. •Augmentation du sentiment de fierté et d'appartenance des membres de la communauté 	<ul style="list-style-type: none"> •Dégradation et valeur ajoutée sous-développée des espaces verts abandonnés et des périphéries en général. •Les décharges ouvertes et illégales augmentent l'incidence des maladies et des affections •L'absence de jardins communautaires et d'espaces verts en général pourrait diminuer l'attrait de la ville. •L'absence de lieux de rencontre communautaires pourrait accroître l'exclusion sociale et les ségrégations. •Réduction des dépenses dans le secteur public et/ou des politiques environnementales. •Incapacité d'assurer la durabilité et le financement à long terme de l'entretien du jardin communautaire. •L'urbanisation rapide et désordonnée, qui fait des établissements urbains une source majeure d'émissions de GES et, en même temps, les rend plus vulnérables aux impacts du changement environnemental mondial

DOCUMENT 2.2

LA MATRICE SWOT

CONTEXTE :	
FACTEURS INTERNES	
FORCES	FAIBLESSES
FACTEURS EXTERNES	
OPPORTUNITES	MENACES

L'activité vise à analyser les forces et les faiblesses internes, les opportunités externes et les menaces d'un contexte communautaire spécifique pour développer des jardins urbains. La situation est analysée en cherchant des moyens d'exploiter les points forts pour surmonter les faiblesses identifiées, et des occasions peuvent être saisies pour minimiser les menaces dans les contextes communautaires où l'on s'attend à établir le jardin urbain. L'analyse FFPM est souvent le point de départ de projets et d'initiatives qui appuient les interventions visant à améliorer le bien-être et la croissance durable des collectivités. L'analyse SWOT doit être conçue comme un processus participatif encourageant la participation active des membres et des parties prenantes de la communauté locale, facilitant ainsi l'intégration des aspects culturels, sociaux et environnementaux locaux dans l'analyse. Pour ce faire, il faut consulter les bénéficiaires et les intervenants visés au moyen de groupes de discussion, de réunions communautaires, de sondages, etc.



ACTIVITÉS / MÉTHODES

- 1. Au début de l'activité, il est suggéré de montrer aux participants un exemple pratique sur la façon d'utiliser et de développer l'outil (Document 2.1). Les participants devraient être invités à soulever et à répondre conjointement à des questions spécifiques déterminant les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces.
 - Comment pouvons-nous tirer parti de nos forces?
 - Comment minimiser l'effet de nos faiblesses?
 - Comment pouvons-nous tirer parti de nos possibilités?
 - Comment pouvons-nous faire face efficacement à nos menaces?
- 2. Présenter la matrice SWOT (Document 2.2) et former des groupes de 4-5 participants. Inclure des personnes d'horizons différents pour encourager l'apprentissage multidimensionnel: différents groupes d'âge, nationalité, sexe, milieu social et profession diverses.
- 3. Inviter chaque groupe à faire un remue-méninges et à identifier dans la matrice FFPM les possibilités de développer des jardins urbains dans les contextes communautaires et dans des activités pro-écologiques:
 - Points forts: les attributs internes positifs du contexte communautaire.
 - Faiblesses: les attributs internes négatifs du contexte communautaire.
 - Opportunités: facteurs externes qui pourraient améliorer les perspectives de la communauté.
 - Menaces: facteurs externes qui pourraient miner les perspectives de la communauté.
- 4. Inviter chaque groupe à présenter les résultats finaux et tous les participants à fournir une feed-back.

DURÉE

2 heures

TEMPS DE PRATIQUE

3 à 7 jours de travail individuel des participants

EQUIPEMENTS ET MATERIELS

Stylos, feuilles de tableau de papier, post-it.
Document 2.1, Document 2.2

RESSOURCES

/

NOTES POUR LE FORMATEUR

/



SESSION 3

PRÉPARER DES ACTIVITÉS LOCALES DE SENSIBILISATION AUX ATTITUDES ET HABITUDES RESPECTUEUSES DE L'ENVIRONNEMENT



DOCUMENT 3.1

**EXEMPLES DES
DIFFÉRENTES FORMES
D'ACTIVITÉS LOCALES DE
PROMOTION D'ATTITUDES
ET D'HABITUDES
RESPECTUEUSES DE
L'ENVIRONNEMENT,
Y COMPRIS
L'ENVIRONNEMENT
SOCIAL:**

- 1. Organisation d'interventions (par exemple dans les écoles locales).
- 2. Organisation d'événements locaux.
- 3. Organisation des concours, en informer la presse locale ou sur Internet.
- 4. Distribution de dépliants dans la communauté locale.
- 5. Affichage
- 6. Campagne médiatique dans la presse locale, le site Web, les médias sociaux (p. ex. Facebook), etc.
- 7. Organisation d'expositions.



DOCUMENT 3.2

Après le travail réalisé en groupe, chaque groupe doit présenter son travail à l'ensemble des participants comme suit :

1. LA CONSTITUTION DU GROUPE

De combien de personnes, le groupe est-il constitué et qui est le leader.

2. LES OBJECTIFS DE LA CAMPAGNE

Il ne suffit pas d'aller sur le terrain et de simplement sensibiliser les gens ; vous devez établir la manière dont le succès de la campagne doit être mesuré. Par exemple, le succès sera mesuré par le nombre de jardins qui seront créés. En outre, il est important de fixer une période fixe de temps qui sera consacrée à la sensibilisation.

3. LE PUBLIC CIBLÉ

Avoir un public cible spécifique à l'esprit est primordial pour s'assurer que votre message s'adresse aux groupes de personnes concernés. De plus, la détermination du public cible identifie les meilleurs médias à utiliser afin de les atteindre et où les situer géographiquement. Par exemple, sensibiliser à l'influence des jardins urbains sur l'environnement local dans votre village ou une partie de votre ville.

4. LES STRATÉGIES DE CAMPAGNE DE SENSIBILISATION

- Quel type de campagne sera organisé.
- Quel type d'activités devrait être développé : du début à la fin.

- Qui sera responsable de chaque activité.
- Quand cette campagne sera organisée - calendrier.
- Les coûts de l'ensemble de la campagne.

Source:

<http://www.documentcapture.co.uk/2015/01/5-steps-implementing-successful-awareness-campaign/>



DOCUMENT 3.3

NEUF ÉTAPES DE LA MISE EN ŒUVRE D'UNE CAMPAGNE DE SENSIBILISATION RÉUSSIE

1. ÉTABLIR LES OBJECTIFS (BUTS) DE LA CAMPAGNE.

La première étape de la mise en place d'une campagne est de décider ce que vous voulez accomplir. Tels seront vos objectifs. Il ne suffit pas de sortir et de sensibiliser les gens. Bien que l'objectif évident soit de sensibiliser les gens à votre cause, vous pouvez vous fixer des objectifs plus précis pour y parvenir.

Vous devez également déterminer la manière dont le succès de la campagne doit être mesuré. Une partie de l'identification de vos objectifs est de savoir à quoi ressemble le succès. En outre, il est important de fixer une période fixe de temps qui sera consacrée à la sensibilisation.

La mesure du succès peut provenir de nombreux domaines, dont :

- Le nombre de personnes qui utilisent les ressources.
- Le feedback de la communauté.
- Les enquêtes formelles de la communauté et leurs opinions.
- Le nombre de personnes qui assistent aux événements et aux activités de sensibilisation.

Ces mesures devraient être spécifiques, réalistes et axées sur le temps. Par exemple, le succès peut être mesuré par le nombre de jardins qui seront créés dans votre région l'année prochaine.

2. DÉFINIR UN PUBLIC CIBLE.

Avoir un public cible spécifique à l'esprit est primordial pour s'assurer que votre message s'adresse aux groupes de personnes concernés. Même si vous voulez cibler une communauté entière, vous pouvez diviser cette population en sous-ensembles pour créer une campagne convaincante pour chaque groupe. Par exemple, vous pourriez demander à vos plus jeunes bénévoles de cibler leurs camarades de classe, tandis que les bénévoles les plus expérimentés se concentreront sur la sensibilisation des entreprises locales.

De plus, la définition du public cible permet d'identifier les meilleurs médias à utiliser pour les atteindre et où les situer géographiquement. Vous serez également en mesure de formuler des stratégies de campagne appropriées une fois que vous connaîtrez bien votre groupe cible. Vous devez connaître l'âge des gens qui vivent dans votre région (p. ex. la plupart sont des aînés ou plus ont des enfants en âge scolaire). Lorsque vous connaîtrez votre groupe cible, vous serez en mesure d'adapter votre campagne aux besoins de votre cible. Identifier différentes stratégies de campagne à utiliser. Vous pouvez organiser un rassemblement dans un parc local pour sensibiliser les gens ou demander à des bénévoles de se tenir au coin de la rue avec des panneaux faits à la main ou de distribuer des dépliants. Vous pouvez lancer une campagne sur les médias sociaux pour rejoindre les utilisateurs en ligne et les tenir

au courant de votre cause.

Ne vous concentrez pas sur une seule stratégie, mais utilisez des stratégies différentes, qui plairont à des publics différents. Mais la dernière étape est l'efficacité. Cela signifie que vous voulez atteindre le plus de gens possibles avec le moins de ressources possibles.

3. RÉALISER DES RECHERCHES SUR LA CAUSE.

Connaître tous les faits sur la cause pour laquelle vous faites campagne est crucial pour le succès d'une campagne. Il est important que votre équipe de bénévoles et votre personnel soient également préparés. Avant de lancer votre campagne, organisez une réunion pour passer en revue les faits pertinents sur la cause et répondre aux questions des bénévoles sur ce que la campagne vise exactement à accomplir.

4. TROUVER LES RESSOURCES

Les campagnes de sensibilisation exigent beaucoup de ressources. Vous avez peut-être un budget fixe pour mettre en œuvre votre campagne. L'argent n'est pas la seule ressource que vous utiliserez. Toutes les ressources suivantes sont nécessaires à une bonne campagne de sensibilisation

A) IDENTIFIEZ VOTRE SOUTIEN.

Vous aurez peut-être besoin de leur soutien. Essayez d'identifier les institutions (organisations, groupes formels / non formels, etc.) qui voudront connaître les préoccupations que vous voulez aborder et comprendre pourquoi vous croyez que c'est un problème dans votre communauté. Ces institutions doivent également être consultées avant de commencer votre campagne. Ils peuvent avoir des suggestions à prendre en considération avant et pendant votre campagne. Cela peut changer la façon dont vous atteindrez vos objectifs.

B) L'ARGENT.

Il est important de savoir combien d'argent vous avez à dépenser pour votre campagne avant de commencer. Cela déterminera la façon dont vous ferez de la publicité pour votre campagne, par exemple en payant pour une annonce dans le journal ou en parlant de votre événement à la radio. Essayez de trouver des bénévoles et impliquez-les dans l'organisation de la campagne.

C) LE TEMPS

Le temps est une ressource importante, surtout si vous avez d'autres emplois ou seulement quelques personnes pour aider à organiser des événements. Lorsque vous planifiez le calendrier de votre campagne, déterminez avec soin combien de temps chaque événement que vous organisez nécessite. Sachez combien de temps il faudra pour planifier, organiser et préparer les événements. Décidez si vous aurez besoin de bénévoles ou de l'aide d'autres programmes, et combien de temps ils donneront pour assurer le succès de votre campagne.

D) LE MATÉRIEL PROMOTIONNEL.

Les campagnes de sensibilisation utilisent souvent du matériel promotionnel pour attirer l'attention sur votre sujet ou votre événement. Ces documents promotionnels sont essentiels à toute campagne parce qu'ils fournissent un moyen passif de permettre à la personne qui les reçoit de repartir avec de l'information sur votre sujet.

Le matériel promotionnel se présente sous deux formes :

- Matériel promotionnel acquis auprès d'autres sources (p. ex. d'autres ONG, les autorités locales) pour donner à votre communauté une compréhension du sujet.
- Matériel promotionnel qui met en évidence des faits et de l'information sur le sujet préparé par vous-même. Il peut également inclure des informations sur la forme supplémentaire de

la campagne (par exemple, des événements) dans votre communauté sur le même sujet, organisée par vous ou par d'autres.

Gardez à l'esprit que votre matériel promotionnel pour votre campagne peut changer au fil du temps et doit être recréé fréquemment. Lorsque vous achetez ou fabriquez du matériel promotionnel, pensez à du matériel ou des documents qui peuvent durer plus longtemps et qui nécessitent moins de travail pour être commandés ou refaits. Passez vos commandes à l'avance pour vous assurer qu'elles arrivent avant de commencer votre campagne de sensibilisation.

Vos ressources déterminent la façon dont vous sensibiliserez les gens à un sujet et le type d'événements que vous pouvez offrir. Comme pour les objectifs, il est important d'aborder ces ressources avant la mise en œuvre de votre campagne.

5. CRÉER DES PLANS D'ACTION POUR LA CAMPAGNE.

Lorsque vous avez un calendrier et un plan pour votre campagne, soyez précis. Chaque événement ou programme doit être planifié. Planifiez et préparez-vous à ce que vos bénévoles et les autres intervenants restent impliqués. Avec le calendrier en main, dressez des listes pour chaque activité et travaillez avec ces listes. L'idée générale de la planification devrait répondre aux questions qui, quoi, où, quand, pourquoi et comment.

- QUI comprend le public ou les membres de la communauté que vous espérez atteindre et les bénévoles, le personnel, les partenaires, les ou les experts dont vous avez besoin pour que la campagne fonctionne.

- QUOI est la description de l'événement. Quels types d'activités auront lieu durant cet événement ? Quelles sont les ressources impliquées dans les coulisses de l'événement?

- OÙ couvre l'endroit où l'événement aura lieu

et où vous allez faire de la publicité pour votre événement.

- QUAND comprend les dates et heures des événements et ce qui doit se passer avant l'événement. Quand allez-vous commencer à faire de la publicité pour l'événement et quand l'événement aura-t-il lieu?

- POURQUOI est le but de votre campagne. Dans votre "pourquoi", concentrez-vous sur chaque objectif et sur l'événement qui permettra d'atteindre l'objectif. Indiquez comment vous prévoyez atteindre l'objectif.

- COMMENT inclut les méthodes que vous utilisez pour annoncer et coordonner votre événement. Cette étape doit décrire ce que vos ressources, bénévoles et membres du personnel devront faire pour cet événement.

Vous devriez être en mesure de répondre à chacune de ces questions concernant votre planification afin de vous préparer et d'établir des plans pour la suite des événements.

6. TROUVER DES PARTENAIRES.

Les partenaires facilitent toute campagne de sensibilisation, en particulier lorsqu'ils donnent accès à un public plus large. Lorsque vous menez votre campagne, vous n'avez pas besoin d'être et ne devriez pas être seul dans vos démarches

Au cours d'une campagne, vous pouvez créer des partenariats solides avec des membres de votre communauté ou d'autres personnes influentes qui se soucient des enjeux et du succès de ce que vous voulez accomplir.

Chaque fois que vous rencontrez un partenaire potentiel, demandez-lui comment vous pourriez vous entraider. Connaître le soutien que vous pouvez vous apporter les uns aux autres augmentera vos chances d'établir des relations à long terme.

7. IMPLEMENT.

Divide your volunteers up into groups to participate in specific campaign activities.

Encourage these groups to meet individually to plot out their activities.

Carry out your campaign over anywhere from a week to a month. Don't condense all of your strategies into one event-filled day. Stretch them out to extend your campaign and raise as much awareness as you can.

Throughout the campaign, your focus should be on accomplishing your goals, adjusting as necessary, and assessing the effect or impact. Be aware of your contracts or investments that are set in stone. Adjusting the way you accomplish your goals and changing your plans as the program evolves is okay. If you do change or remove an event, be sure to notify your audience as necessary in advance. With the proper planning and support, you should be able to adapt and measure your campaign accordingly.

When conducting a longer campaign, fatigue of education can set in. Your educational trainings may start to blur together if you have multiple events. It's important to take care of yourself during this time.

Flooding your community with information on a specific topic is always good, but make sure you have a good support in place or resources for the community members ahead of time. Be careful to not lose the ability to measure the impact of your campaign.

8. MEASURE THE AWARENESS CAMPAIGN.

If you cannot measure, you cannot improve. Ensure you have the appropriate success measures. In the instance when a campaign is running for a long period of time, a month by month comparison identifies success factors and outlines areas for improvement, thus you are refining and changing the campaign constantly which makes way for achieving maximum reach.

Measuring your goals continuously during the campaign will make evaluation easier. Collect feedback from your volunteers and partners

as you put your campaign into action. When measuring the goals of your campaign, you want to look at each event as an individual piece, and then identify common trends through the entire campaign.

Reviewing the success of individual events can occur by collecting feedback at each and every event. Using individual surveys allow you to determine what programs work better than others, or what information might be helpful for community members. Measuring the entire campaign is a little more complicated. This will require you to collect information on things like: increased reporting of incidents, people utilizing support systems, and an overall decrease in incidents.

9. CONTINUE ONGOING AWARENESS.

Prevention and awareness campaigns are most effective when they are part of an ongoing program. Although you are going to spend large amounts of time preparing for your specific campaign, you should also consider long-term prevention.

One of the best ways to carry-out your campaign during the year is to continue to host similar events or provide education to make awareness of the issue part of your community. Another option is to create new ways of engaging community members, keeping track of their information, and building a list of who might be willing to volunteer with future events.

<http://www.documentcapture.co.uk/2015/01/5-steps-implementing-successful-awareness-campaign/>

<https://psacorp.com/main/default/t-creating-a-successful-awareness-campaign.aspx>



PRÉPARER DES ACTIVITÉS LOCALES DE SENSIBILISATION AUX ATTITUDES ET HABITUDES RESPECTUEUSES DE L'ENVIRONNEMENT.

ACTIVITÉS / MÉTHODES

1. Le formateur souhaite la bienvenue aux participants et présente un diaporama sur différentes formes d'activités locales visant à promouvoir des attitudes et des habitudes respectueuses de l'environnement, y compris l'environnement social (en utilisant le Document 3.1)
2. Exercice de groupe. Les participants forment des groupes (dans lesquels ils travailleront pendant cette session et aussi pendant l'organisation des activités choisies). Après la formation des groupes, le formateur présente les points qui doivent être pris en compte par chaque groupe. Document 3.2.
Chaque groupe choisit un chef. Sous la direction de l'animateur, ils discutent et choisissent l'activité de promotion d'attitudes et d'habitudes respectueuses de l'environnement, qu'ils mettront en œuvre dans une communauté locale sélectionnée. Ils prennent en considération, entre autres, les résultats des recherches sur la communauté locale, qui ont été préparées lors de la session précédente. Chaque groupe indique les ressources et les actions utiles : financières, personnelles, matérielles, plans, etc. Le chef du groupe répartit les tâches entre les membres, détermine le temps nécessaire à la préparation des tâches et la façon de communiquer entre les membres du groupe.
3. Le responsable du groupe présente les résultats du travail de groupe.
4. Le formateur fait une synthèse des résultats du travail de groupe. Le formateur résume le travail de groupe et donne aux participants les instructions pour le travail de la session 5, élaborées à l'aide du Document 3.3. Le formateur fixe la date de la réunion dans le cadre de la session 5 (présentation des résultats des travaux de tous les groupes)
5. Temps pour les questions et la conclusion



DURÉE

1 h 45 min. – 2 h 45 min.

EQUIPEMENTS ET MATERIELS

Ordinateur. Vidéoprojecteur. Des feuilles de papier. Stylos. Table ou support pour présentation sur papier. Feutres
Document 3.1 Document 3.2 Document 3.3

RESSOURCES

/

NOTES POUR LE FORMATEUR

Il s'agit de la phase plus théorique et préparatoire de la formation dont les résultats seront utilisés lors de la session 5, au cours de laquelle les participants mettront en œuvre leurs idées issues de cette session.

Lorsqu'il s'agit de distribuer le document 3, le formateur peut envisager de le distribuer aux groupes pendant l'activité de travail de groupe n° 3.2 - au stade des premières discussions sur l'activité de sensibilisation aux attitudes et habitudes respectueuses de l'environnement.





SESSION 4

PRÉPARATION DE LA CAMPAGNE D'INFORMATION



DOCUMENT 4.1

DÉFINITION ET TYPES DE CAMPAGNES D'INFORMATION

Une campagne d'information doit générer une réelle information sur le sujet pour les publics externes. La campagne d'information a deux rôles :

1. La campagne d'information comme outil pour informer le public sur le sujet. C'est la campagne indépendante.
2. La campagne d'information est organisée pour informer le public sur les autres activités, par exemple sur la campagne de sensibilisation, un événement éducatif (atelier, formation, séminaire promotionnel, conférence), une fête thématique. C'est la campagne de lancement.

DÉFINITION ET TYPES DE CAMPAGNES D'INFORMATION

Méthodes de communication	Activités de communication
Publicité	Panneaux d'affichage. Atribus. Taxis. Affiches / Sites d'affichage gratuits. Peinture éphémère. Publicité à la télévision et à la radio. Publicité en ligne. Publicité dans la presse.
Relations publiques	Briefing des médias locaux (TV, radio, presse et médias en ligne). Événement(s) de lancement. Lien vers les événements nationaux. Dossiers de presse et points de presse. Bulletins d'information du Conseil Municipal.
Méthodes directes	Dépliants. Cartes Calendriers. Prospection porte-à-porte. Prospection téléphonique.

Engagement collectif	<p>Long-term engagement programmes (cooperation with the local groups and organizations).</p> <p>Face-to-face meetings with key local community groups (religious, cultural, charitable and voluntary, youth and environmental), tenants groups and other local housing groups).</p> <p>Local events (meetings).</p> <p>Roadshows.</p> <p>Drop-in days.</p>
En ligne	<p>Sites web.</p> <p>Emails.</p>
Réseaux sociaux	<p>Facebook.</p> <p>Twitter.</p> <p>Blogs.</p> <p>You Tube.</p>



DOCUMENT 4.2

CONSEILS : COMMENT ORGANISER LA CAMPAGNE D'INFORMATION

1. CONSEILS GÉNÉRAUX.

Vous devez utiliser un certain nombre d'activités pour chaque méthode de communication parce qu'aucune méthode ne sera efficace en soi et chaque activité (comme les méthodes correspondantes) a ses avantages et ses inconvénients dans différentes situations. De plus, vous devez élaborer une stratégie intégrée comportant une gamme d'activités et de méthodes de communication qui se chevauchent. Cela maximisera les chances d'atteindre vos publics cibles en diffusant vos messages par différentes méthodes sur une certaine période de temps et augmentera l'impact global de vos communications.

2. CONSEILS POUR LA PUBLICITÉ :

- Toutes les publicités doivent être conformes aux dispositions légales.
- La publicité ne peut que communiquer et promouvoir des messages simples
- Les publicités doivent être conçues et testées avec soin.
- Prévoyez suffisamment de temps pour vous renseigner sur la publicité locale et pour vous familiariser avec elle.

3. CONSEILS POUR LES RELATIONS PUBLIQUES :

- Accroître la notoriété d'une campagne dans une région ou au sein d'un public particulier.
- Aider une campagne à se démarquer par des événements et des activités créatives.
- Appuyer d'autres activités de communication.
- Une bonne photographie, un bon design et

de bonnes images sont très importants.

4. CONSEILS POUR L'ENGAGEMENT COLLECTIF :

- Présentoirs, expositions, spectacles et événements tels que des campagnes itinérantes (dans les centres commerciaux, les centres-villes, etc.) qui ciblent les résidents locaux et sont conçus pour un engagement personnalisé. Le choix d'un bon emplacement et d'un bon moment est crucial.
- Les réunions publiques sont des événements ciblant les résidents locaux et conçus pour un engagement individuel. Un bon choix de l'emplacement et de l'heure est essentiel.
- Assister à des événements et des spectacles publics populaires - comme des fêtes locales, des spectacles etc. Plus votre affichage est engageant, mieux c'est, car il encouragera plus de gens à venir échanger
- Vous pourriez même créer vos propres journées d'événements, de sensibilisation ou d'activités - mais n'oubliez pas de prévoir un délai suffisant pour la planification et la publicité.
- Les écoles devraient être considérées comme faisant partie d'un processus plus large d'engagement des membres de la communauté locale.

Voici quelques facteurs clés à prendre en compte lors de la planification d'un événement :

- L'été est généralement plus propice à la tenue d'événements (surtout à l'extérieur)

- Identifier et planifier les événements régionaux clés qui pourraient être utilisés pour les événements de communication.
- Prenez soin de choisir des événements qui atteindront réellement vos résidents et non des visiteurs d'ailleurs.
- N'oubliez pas de faire connaître vos événements au public ciblé.

5. CONSEILS POUR LA COMMUNICATION EN LIGNE / NUMÉRIQUE:

- Utilisez non seulement le site Web de votre institution, mais demandez aussi à vos amis et aux ONG locales de mettre des informations sur leurs sites Web.
- Essayez de trouver les sites Web spécialisés où vous pouvez publier vos informations gratuitement.
- Les courriels et les bulletins électroniques sont un moyen utile de communiquer avec des personnes clés et de les tenir informées, p. ex. les intervenants, etc.
- Le contenu et la mise en page doivent être simples.
- Évitez les graphiques complexes qui sont lents à télécharger pour de nombreux utilisateurs.
- Rendre l'accès aux informations importantes aussi facile que possible - l'utilisateur devra être en mesure de trouver ce dont ils ont besoin en deux ou trois clics de souris.
- Affichez un lien ou une icône de campagne sur la page d'accueil, qui renvoie à des organisations et campagnes régionales, nationales ou de comté.
- Ayez un point de contact disponible - il peut s'agir d'une adresse électronique ou d'un numéro de téléphone.
- Tenez le site à jour, il n'y a rien de pire qu'un contenu non actualisé.

6. CONSEILS POUR LES RÉSEAUX SOCIAUX:

- Les réseaux sociaux sont le terme donné à Internet et aux canaux et outils mobiles qui

permettent aux utilisateurs d'interagir entre eux et de partager leurs opinions, leurs expériences et leur contenu.

- Les médias sociaux impliquent les communautés ou les réseaux et encouragent la participation et l'engagement.

- Les canaux des réseaux sociaux les plus couramment utilisés sont : Twitter, Facebook, Blogs et You Tube.

- Vous devez vous assurer que cela correspond à votre stratégie de communication au sens large. Expliquez clairement ce que vous voulez réaliser grâce à vos communications, avec qui vous voulez communiquer et identifiez les réseaux qu'ils utilisent.

- L'utilisation des réseaux sociaux exige une planification et une interaction continue avec les auditoires, ce qui peut prendre du temps.

7. SUIVI ET ÉVALUATION

Chaque activité doit avoir son propre système de suivi et d'évaluation pour savoir si elle a réussi à atteindre ses buts et objectifs. Vous devez mesurer les intrants, les résultats et les impacts (le cas échéant) de chaque activité et déterminer s'ils ont atteint leur but et leurs objectifs. Par exemple, le suivi et l'évaluation d'un événement pourraient comprendre :

- Le nombre d'événements organisés (input).

- Le nombre de personnes présentes à l'événement (résultat).

- Le nombre de personnes à qui on a parlé (résultat).

- La quantité d'information retirée (résultat).

- Un sondage auprès des participants (tous ou un échantillon) pour obtenir de l'information sur les attitudes, la compréhension et les opinions à l'égard de l'événement (impact).

Lien utile:

<http://www.wrap.org.uk/sites/files/wrap/Campaign%20Activities.pdf>

PRÉPARATION DE LA CAMPAGNE D'INFORMATION.

ACTIVITÉS / MÉTHODES

1. Le formateur souhaite la bienvenue aux participants et présente un diaporama sur différents types de campagnes d'information pour faire connaître les activités locales visant à promouvoir des attitudes et des habitudes respectueuses de l'environnement, y compris l'environnement social (campagnes de sensibilisation) en utilisant les exemples du Document 4.1.
Le formateur explique les liens entre la campagne d'information et la campagne de sensibilisation.
Durée : 20 à 30 minutes.
2. La discussion de groupe. Le formateur anime la discussion entre les participants sur l'utilisation des campagnes d'information pour promouvoir la campagne de sensibilisation et d'autres activités locales. Le but de cette activité est de faire comprendre aux participants le lien entre la campagne d'information et la campagne de sensibilisation.
Durée : 10 à 20 minutes.
3. Le travail de groupe. Les participants travaillent dans les mêmes groupes que lors de la session n°3. La tâche de chaque groupe est de choisir trois types de campagne d'information pour promouvoir la campagne de sensibilisation prévue par ce groupe pendant la Session n°3 et d'expliquer pourquoi ces types de campagne d'information sont judicieux pour promouvoir leur campagne de sensibilisation.
Durée : 15 à 30 minutes.
4. L'animateur présente les résultats du travail de groupe.
Durée : selon le nombre de groupes : 5 à 10 minutes pour chaque groupe.
5. Le formateur résume le travail de groupe et donne aux participants les instructions de travail pour la session n° 5. Il/elle présente également un diaporama, développé à l'aide du Document 4.2. Le formateur informe les participants qu'ils doivent inclure au moins un type de campagne d'information pour promouvoir leur campagne de sensibilisation.
Durée : 15 à 30 minutes.
6. Temps pour les questions et la conclusion.
Durée : 10 à 20 minutes.



DURÉE

1 h 25 min. – 2 h 40 min.

EQUIPEMENTS ET MATERIELS

Ordinateur. Vidéoprojecteur. Des feuilles de papier. Stylos. Table ou support pour présentation sur papier.
Document 4.1. Document 4.2.

RESSOURCES

/

NOTES POUR LE FORMATEUR

Cette session est liée aux sessions 3 et 5. Les connaissances acquises lors de cette session peuvent être utilisées lors de la session n° 5 pour promouvoir l'activité locale à mettre en œuvre par les participants.

Le formateur doit analyser le travail de groupe et, si nécessaire, montrer aux participants les limites de leurs idées, ainsi que les opportunités qu'ils n'ont peut-être pas remarquées, par exemple la possibilité de réduire ou d'éviter les coûts grâce à des partenariats avec différentes organisations, etc.





SESSION 5

ORGANISATION DES ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION ET DE LA CAMPAGNE D'INFORMATION



DOCUMENT 5.1

**CHAQUE GROUPE
DOIT PRÉSENTER LES
RÉSULTATS DE SES
ACTIVITÉS COMME SUIV :**

1. Les objectifs de la campagne.
2. Le public cible.
3. Les types d'activités mises en œuvre.
4. Le lieu et la date de l'organisation de la campagne.
5. Les coûts de l'ensemble de la campagne.
6. La présentation visuelle (photos, vidéo, etc.).



ORGANISATION DES ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION ET DE LA CAMPAGNE D'INFORMATION.

ACTIVITÉS / MÉTHODES

1. Le formateur souhaite la bienvenue aux participants et les interroge sur leur décision concernant la préparation des activités locales. Les responsables de chaque groupe sont présents pour décrire brièvement la campagne d'information prévue : ce qu'ils prévoient de faire, où et quand. Après toutes les présentations, le formateur et les responsables s'accordent sur :
 - le calendrier des activités locales,
 - date limite pour l'arrivée de toutes les activités locales,
 - forme et fréquence des contacts entre le groupe et le formateur,
 - date de la prochaine réunion commune, au cours de laquelle tous les groupes devront présenter les résultats de leurs travaux.Le formateur présente les lignes directrices pour la préparation de la présentation des résultats des activités locales à l'aide du document 5.1.
Durée : 30 à 45 minutes.
2. Travail de groupe et mise en place d'activités locales. Tous les groupes travaillent à l'organisation et à la mise en œuvre d'activités locales d'éducation à l'environnement avec l'utilisation de jardins urbains selon leurs plans établis lors de la session n° 4.
Durée : 2 semaines - 6 semaines selon le type d'activités prévues par les groupes. Cette période doit être convenue avec tous les responsables de groupe au cours de la 1ère activité. Le formateur doit tenir compte des possibilités réelles de l'organisation de toutes les activités locales par tous les groupes.
3. Réunion de tous les participants. Le formateur souhaite la bienvenue aux participants et demande aux animateurs de présenter les résultats de leur travail. Chaque groupe présente les résultats de son travail
 - description du travail du groupe préparé conformément aux lignes directrices - Document 5.1. l'activité locale qu'il a réalisée avec des photos, des films, etc.Durée : en fonction du nombre de groupes et de la forme de présentation.
15 à 20 minutes pour chaque groupe.
4. Le formateur résume le travail de groupe. Temps pour les échanges et la conclusion
Durée : 15 à 30 minutes.



DURÉE

En salle 1 h 45 minutes – 3 h 15 minutes
Activités extérieures : 2 à 6 semaines.

EQUIPEMENTS ET MATERIELS

Ordinateur. Vidéoprojecteur. Des feuilles de papier. Stylos. Table
ou support pour présentation sur papier.
Document 5.1

RESSOURCES

/

NOTES POUR LE FORMATEUR

La session est en lien avec les sessions 3 et 4.





SESSION 6

LES DIFFÉRENTS TYPES ET FORMES DE JARDINS



DOCUMENT 6.1



LES TYPES DE JARDINS

Les jardins urbains sont un moyen de récupérer des espaces dans la ville, afin qu'ils puissent être utilisés par les citoyens. Selon le quartier, nous pouvons nous orienter vers différents types de jardins. Tous ont en commun l'éducation environnementale et la coexistence.

TYPES DE JARDINS (typologie)

Jardins familiaux: Ils sont utilisés en famille

Jardins sociaux: vergers pour personnes âgées

Jardins solidaires: aux secteurs les plus défavorisés de la société tels que les associations d'alcooliques anonymes ou les quartiers en situation d'exclusion sociale qui servent à alléger les dépenses du ménage et à créer des emplois pour ses habitants.

Jardins éducatifs: utilisation par les écoles et diffusion des connaissances



DOCUMENT 6.2



FORMES DE JARDINS

En fonction de l'espace où l'on veut situer le jardin, on peut lui donner une forme ou une autre. Si l'espace n'est pas asphalté, on peut cultiver sur le sol.



Photo de Maria Dolores Anton Bolaños



Photo de Maria Dolores Anton Bolaños



Si le sol est asphalté, nous pouvons cultiver dans des bacs à fleurs, des tables de culture et des récipients



Photo de Maria Dolores Anton Bolaños

Nous devons essayer de tirer le meilleur parti de l'espace dont nous disposons.
Adapter également différentes façons de cultiver pour les personnes à mobilité réduite.

DOCUMENT 6.3

DES FORMES DE JARDINS POUR CHAQUE GROUPE D'UTILISATEURS

Le jardin sur des tables de culture ou dans des récipients : Pour les personnes âgées qui ne peuvent pas se pencher ou pour les personnes à mobilité réduite et en fauteuil roulant.

PETITS JARDINS SURÉLEVÉS SUR TERRE OU SUR SOL: POUR LES ÉCOLES ET POUR FACILITER LE TRAVAIL



Source:

<https://pixabay.com/es/huerto-urbano-1114524/>

JARDINS POTAGERS VERTICAUX : COMPLÉMENTAIRES D'AUTRES VERGERS OÙ L'ESPACE MANQUE, PAR EXEMPLE SUR LES TERRASSES



Photo de [Daniel Funes Fuentes](#) on [Unsplash](#)

JARDIN EN POTS, TABLES DE CULTURE, JARDINIÈRES : EN TERRASSES DE CENTRES SOCIAUX, JEUNES, SENIORS



Source:

<https://pixabay.com/es/fresas-cultivo-ecológico-comida-3233492/>

JARDINS POTAGERS AU SOL : POUR LES JARDINS FAMILIAUX, POUR LES PERSONNES MENACÉES D'EXCLUSION SOCIALE, LES DEMANDEURS D'EMPLOI. POUR PROFITER DE L'ESPACE INOCCUPÉ DANS LES VILLES



Photo de Maria Dolores Anton Bolaños

LES DIFFÉRENTS TYPES ET FORMES DE JARDINS.

OBJECTIF DE LA SESSION

- L'objectif de cette session est de connaître les besoins de chaque association, quartier, école pour la création du type de jardin : social (pour les seniors), quartier, récupération des espaces dans la ville, éducation, solidarité....
- En plus de reconnaître la forme la plus appropriée en fonction de l'espace où se trouve le jardin : potager au sol (de formes différentes, rectangulaire, circulaire, triangulaire...), jardin surélevé sur tables de culture, en plates-bandes, en pots...
- Cette session est en lien aux sessions 2, 3 et 5.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Après la formation, les participants seront capables de :
- - localiser les besoins du quartier ;
- - comprendre les différents types de jardins ;
- - savoir utiliser l'espace pour localiser les jardins ;
- - découvrir les différentes formes des jardins ;
- - développer leurs compétences en matière de planification et d'organisation du travail ;
- - augmenter la créativité ;
- - développer leurs compétences de fonctionnement dans l'environnement local
- - développer leur esprit d'équipe et connaître plusieurs méthodes de travail en équipe ;
- - développer des aptitudes sociales.

ACTIVITÉS / MÉTHODES

- 1ère activité : Le formateur réalisera un diaporama sur différents types de jardins en fonction des besoins du quartier (solidaire, social, jardin scolaire...) Exemple du Huerto de la Cuerna à Elche. Présentation du document 6.1.
Durée : 30 min
- 2ème activité : Les participants sont divisés en groupe, au maximum 4-5 dans chaque groupe. Le formateur leur demande de choisir un type de jardin ; ils doivent discuter, se mettre d'accord et préparer une présentation sur le type de jardin choisi et la raison.
- 3ème activité : Le formateur montre un diaporama sur les différentes formes du jardin en fonction de l'espace à utiliser. Présentation du document 6.2.
Durée : 30 min
- 4ème activité : Les participants sont divisés en groupes, au maximum 4-5 dans chaque groupe. Puis, le formateur donne une feuille sur laquelle chaque groupe dessine la forme du jardin qui peut tenir dans l'espace dont il dispose. Après avoir parlé et décidé en groupe, ils devront présenter leur travail aux autres et expliquer leur choix ensemble pour la plénière.
Durée : 30 min
- L'animateur de chaque groupe présente les résultats de leur

DURÉE

travail en fonction de la liste des activités.
Durée : en fonction du nombre de groupes. 2 à 3 minutes pour chaque groupe.

3 h – 3 h 30 minutes

EQUIPEMENTS MATÉRIELS

Ordinateur. Vidéoprojecteur. Des feuilles de papier. Stylos. Table ou support pour présentation sur papier. Feutres
Document 6.1 Document 6.2 Document 6.3

RESSOURCES

/

NOTES POUR LE FORMATEUR

Peut être développé aussi longtemps que le formateur le décide, il est également possible d'ouvrir la discussion en plénière ou d'avoir une bonne expérience des participants sur les formes et les différents types de jardin.





SESSION 7

MISE EN PLACE DES OBJECTIFS DU PROJET : BESOINS DES BÉNÉFICIAIRES ET DES UTILISATEURS, OBJECTIFS GÉNÉRAUX ET OPÉRATIONNELS



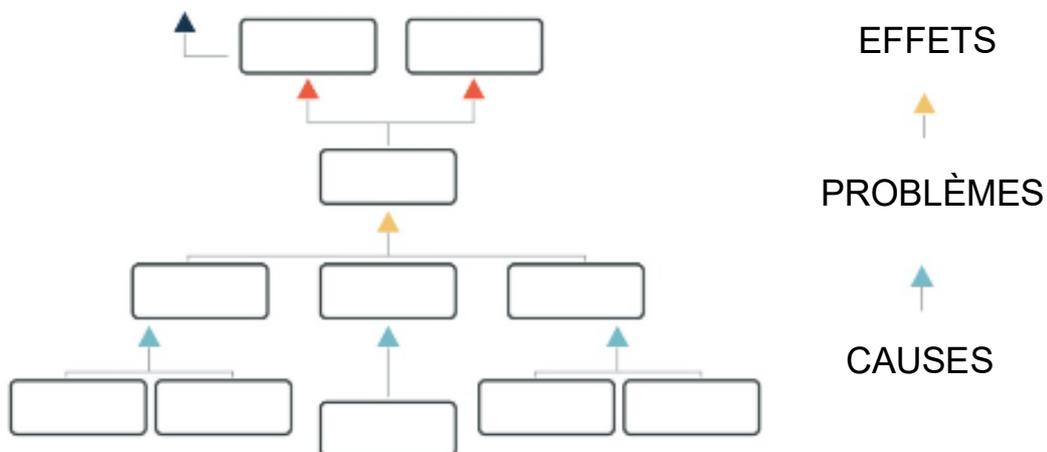
DOCUMENT 7.1

INTRODUCTION À L'ARBRE À PROBLÈMES

ÉVALUATION DES BESOINS

Une bonne évaluation des besoins est vitale pour la réussite d'un projet et le développement d'un jardin urbain durable. Cette activité aidera les participants à effectuer une évaluation des besoins et à mettre en place des objectifs de projet cohérents qui répondent aux problèmes réels des bénéficiaires de la collectivité ciblée. Les bénéficiaires et les autres parties prenantes participent à l'analyse afin d'assurer la pertinence, la durabilité et la faisabilité du jardin collectif. Un leader de la collectivité devrait apprendre aux membres de celle-ci à communiquer et à s'exprimer, à analyser et à comprendre le contexte dans lequel ils vivent, à résoudre les problèmes auxquels ils sont confrontés et à changer la réalité. Un leader ne transfère pas les contenus, n'impose pas de solutions de haut en bas. Le leader de la collectivité est un expert dans l'art du questionnement, créant des conditions dans lesquelles chaque personne peut apprendre à s'exprimer et à faire des recherches au sein d'un groupe et faciliter un processus commun d'analyse et de planification. L'analyse est présentée sous forme de diagramme montrant les effets d'un problème et ses causes.

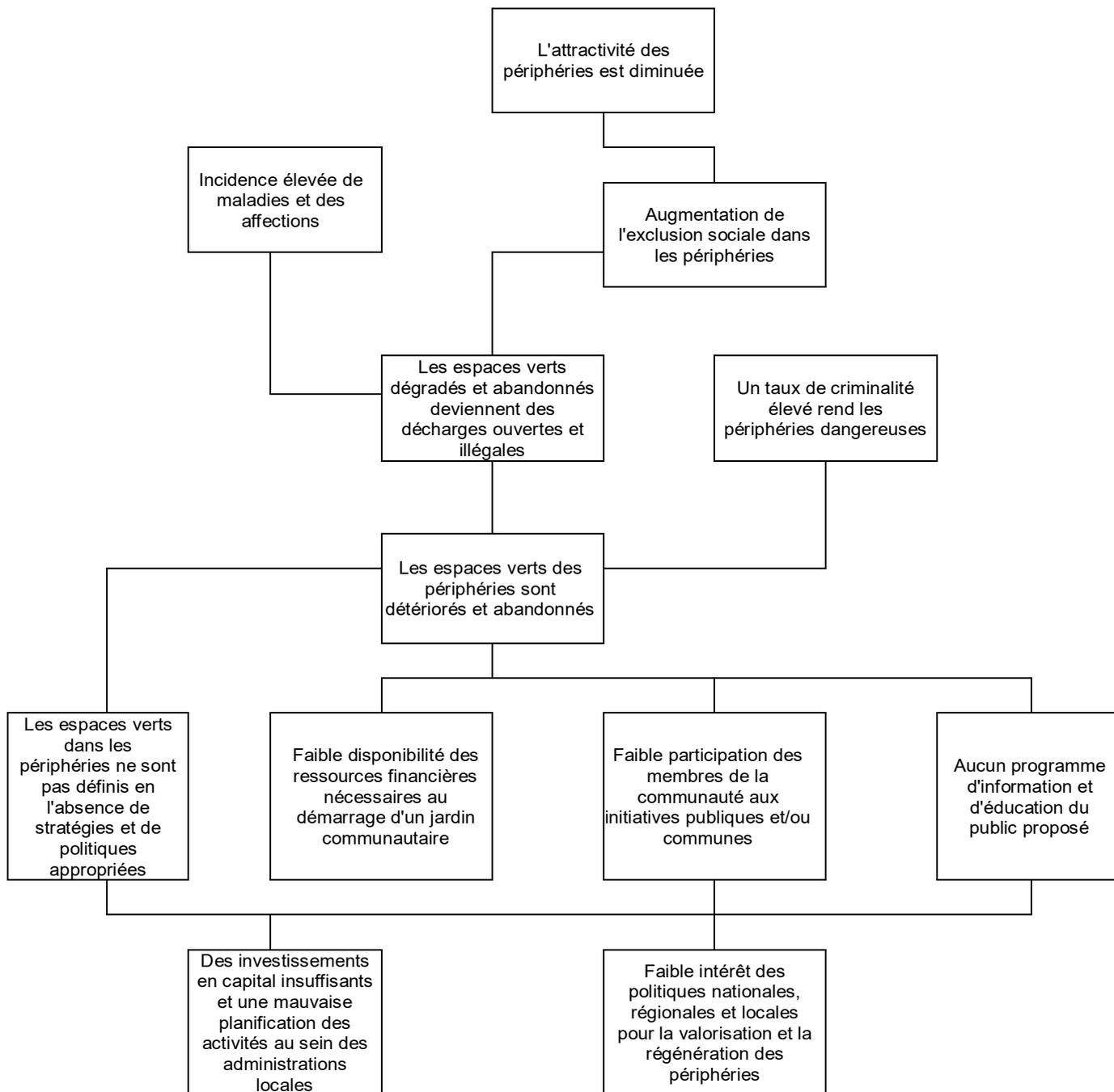
L'arbre à problèmes



EXEMPLE

Au cours des dernières décennies, les zones rurales périphériques ont été confrontées à des défis sociaux et économiques, tels que la restructuration économique, le chômage, l'émigration et le vieillissement de la population. L'exemple comprend une analyse contextuelle des périphéries de Palerme afin de créer des jardins communautaires dans des espaces verts abandonnés.

L'ARBRE À PROBLÈMES



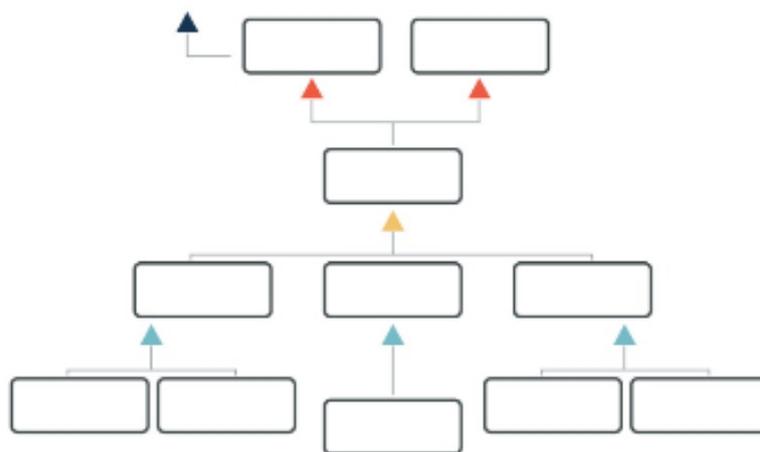
DOCUMENT 7.2

INTRODUCTION À L'ARBRE DES OBJECTIFS

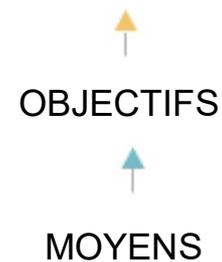
ANALYSE DES RÉPONSES

Les “ situations négatives “ de l'arbre à problèmes sont converties en solutions, exprimées en “ réalisations positives “. Par exemple, les “espaces de rencontre interculturels limités et les initiatives pour les membres des communautés locales et les réfugiés” sont convertis en “espaces de rencontre interculturels et les initiatives pour les membres des communautés locales et les réfugiés sont augmentées”. Ces réalisations positives sont en fait des objectifs et sont présentées sous la forme d'un diagramme d'objectifs montrant une hiérarchie moyens - fins. Ce diagramme donne une image de la situation future souhaitée.

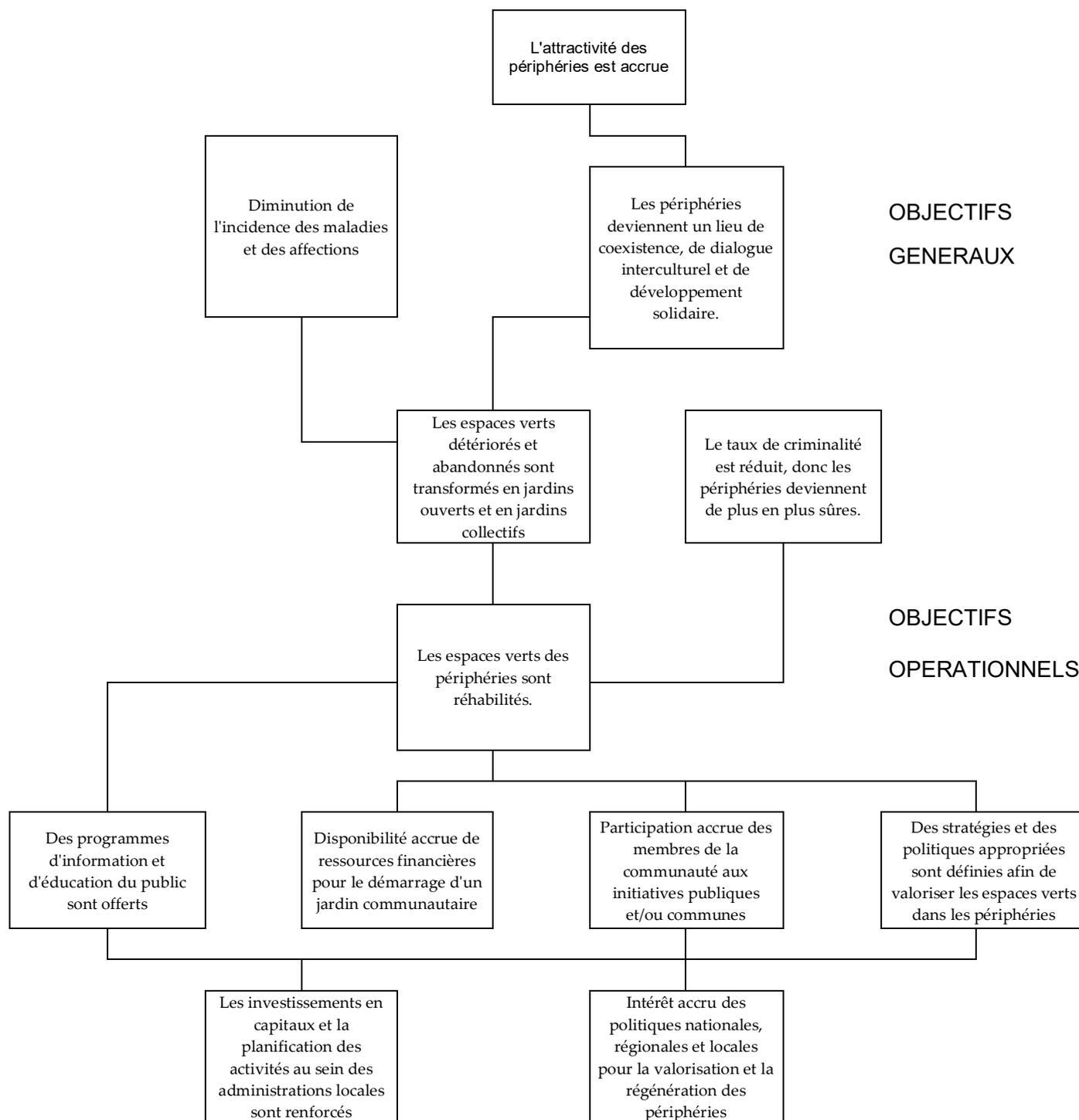
L'Arbre à objectifs



RÉSULTATS ATTENDUS



EXEMPLE D'ARBRE À OBJECTIFS



DOCUMENT 7.3

INTRODUCTION AU CHOIX DE LA STRATÉGIE

ANALYSE DE LA STRATÉGIE:

Comme vous le verrez dans l'arbre des objectifs, il y a beaucoup de problèmes et de solutions potentielles (objectifs). Il est important de souligner le principe qu'un projet ne peut pas résoudre tous les problèmes. L'analyse des stratégies implique de décider quels objectifs seront inclus dans l'intervention spécifique (IN), et quels objectifs demeureront hors de portée (OUT).

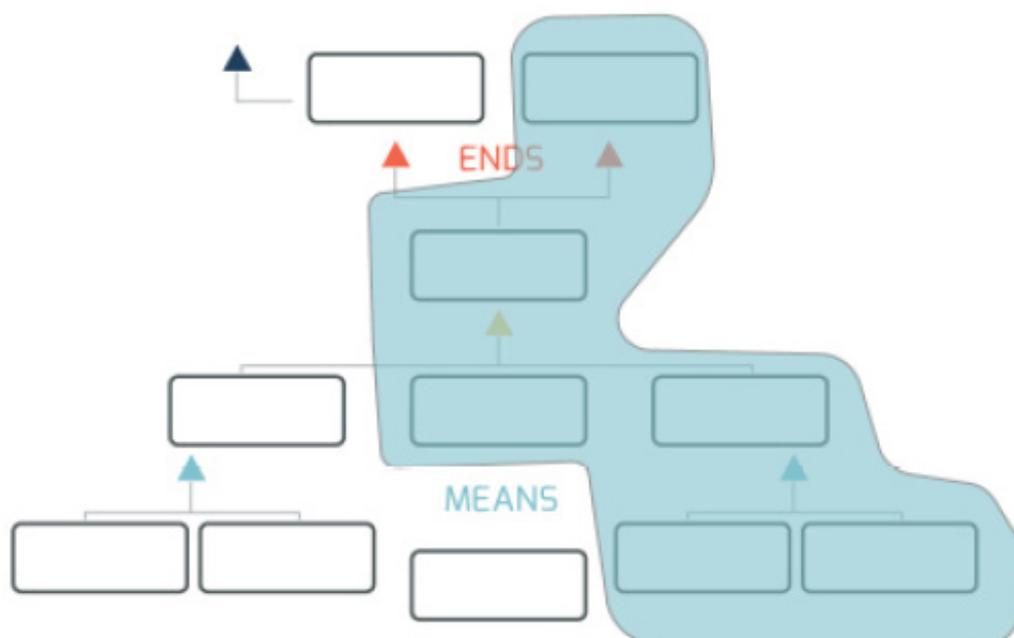
Les critères suivants peuvent être utilisés pour guider un choix :

- Compétences clés internes et expertise
- Complémentarités avec d'autres politiques ou activités sociales
- Cohérence avec les priorités de la communauté
- Probabilité d'atteindre les objectifs
- Participation des partenaires communautaires et des intervenants
- Coûts et avantages économiques et financiers
- Impact sur la communauté et l'environnement

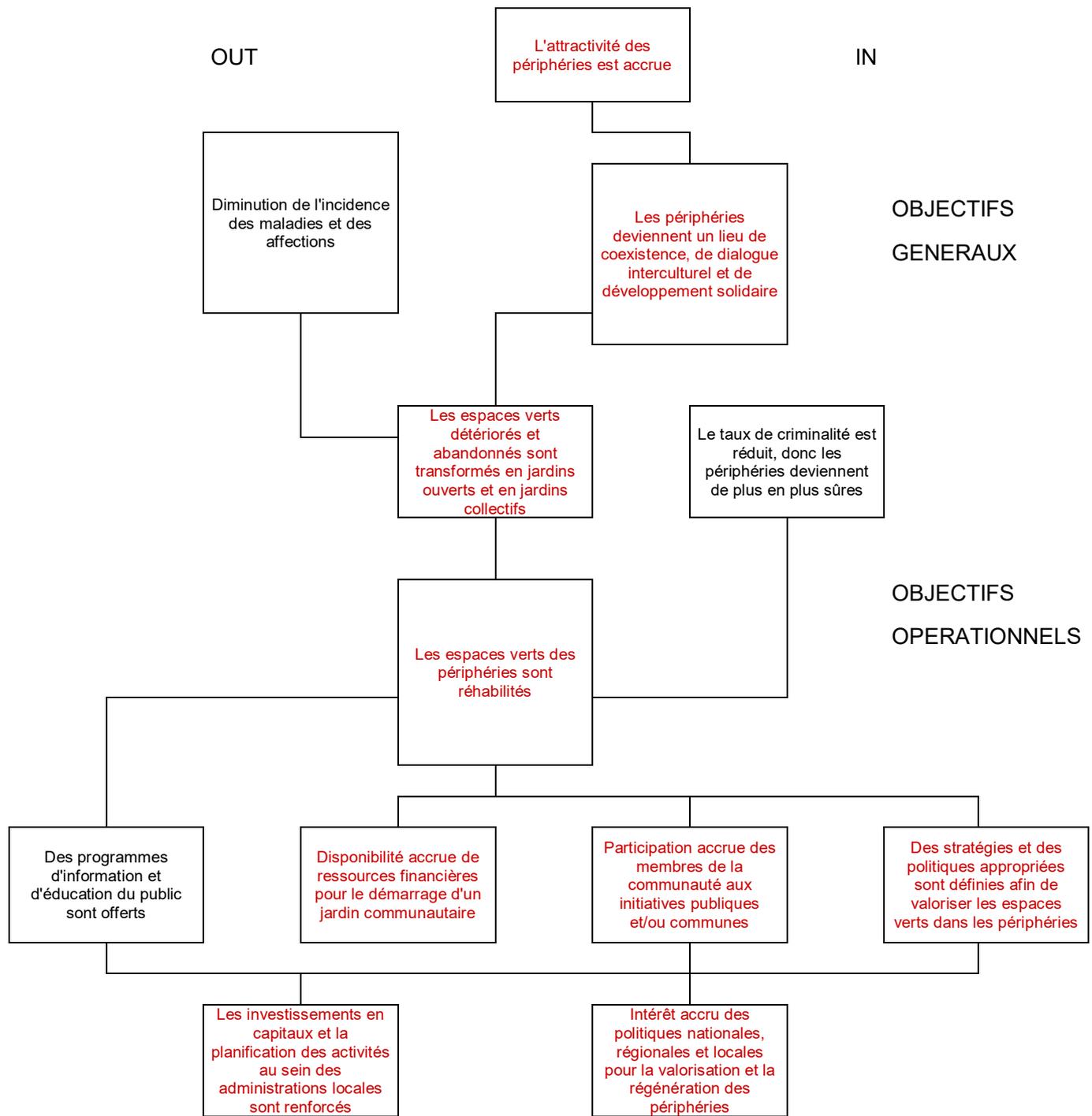
La stratégie retenue servira ensuite à identifier l'objectif global et les objectifs opérationnels du jardin collectif :

- Objectif général : l'impact général du développement auquel contribue le jardin collectif.
- Les objectifs opérationnels : les bénéfices attendus pour le(s) groupe(s) cible(s) et les membres de la communauté.

L'ARBRE À OBJECTIFS



EXEMPLE DE STRATEGIE



OBJECTIF GÉNÉRAL

- Favoriser la coexistence, le dialogue interculturel et le co-développement dans les périphéries de Palerme.

OBJECTIF(S) OPÉRATIONNEL(S)

- Transformer les espaces verts dégradés et abandonnés dans les périphéries urbaines en jardins ouverts et communautaires.

MISE EN PLACE DES OBJECTIFS DU PROJET : BESOINS DES BÉNÉFICIAIRES ET DES UTILISATEURS, OBJECTIFS GÉNÉRAUX ET OPÉRATIONNELS.

ACTIVITÉS / MÉTHODES

PARTIE 1. ÉVALUATION DES BESOINS:

Consignes pour le formateur :

1. Présentez l' "arbre des problèmes" (Document 7.1) et formez des groupes de 3-4 participants.
2. Comme point de départ, invitez chaque groupe et les participants à identifier et à énoncer le problème central dans la collectivité ciblée qu'ils veulent aborder.
3. Invitez chaque groupe dans un brainstorming à analyser tous les problèmes liés au problème central. Chaque problème identifié doit être inscrit sur une carte.
4. Invitez chaque groupe à établir une hiérarchie des causes et des effets : les problèmes qui causent directement le problème central sont présentés ci-dessous ; les problèmes qui sont des effets directs du problème central sont présentés ci-dessus.
5. Invitez chaque groupe à relier les problèmes par des flèches de cause à effet. Les liens entre les causes et les effets doivent être clairs et avoir un sens logique. Les participants doivent examiner le diagramme et en vérifier la validité et l'exhaustivité. Une fois terminé, l'arbre à problèmes représente un résumé de la situation négative existante.
6. Invitez chaque groupe à présenter

PARTIE 2. ANALYSE DES RÉPONSES:

Consignes pour le formateur:

1. Présenter l' "arbre des objectifs" (les relations de cause à effet sont transformées en liens moyens-fins) à l'aide du document 7.2.
2. Invitez chaque groupe à reformuler toutes les situations négatives de l'analyse des problèmes en situations positives qui sont souhaitables et réalisables de façon réaliste.
3. Invitez chaque groupe à vérifier les relations moyens-fins pour s'assurer de la validité et de l'exhaustivité de la hiérarchie.
4. Si nécessaire, chaque groupe devrait réviser les énoncés, ajouter de nouveaux objectifs s'ils semblent pertinents et nécessaires pour atteindre l'objectif au niveau supérieur suivant, supprimer les objectifs qui ne semblent pas appropriés ou nécessaires.

PARTIE 3. ANALYSE DE LA STRATÉGIE:

Consignes pour le formateur, invitez chaque groupe à :

1. Diviser l'arbre des objectifs en différents groupes d'objectifs.
 2. Nommer tous les groupes identifiés.
 3. Définir et convenir des critères de sélection d'une stratégie
 4. Comparer les alternatives en utilisant les critères de sélection et exclure les options irréalisables et/ou irréalistes.
 5. Choisir une catégorie spécifique à développer pour en faire une stratégie d'intervention.
 6. Indiquer l'objectif général et le(s) but(s) opérationnel(s).
- Vous pouvez utiliser le document 7.3.



DURÉE

4 heures

TEMPS DE PRATIQUE

3- 7 jours de travail individuel pour les participants.

EQUIPEMENTS MATÉRIELS

Feutres, paperboard, post-it.
Document 7.1 Document 7.2 Document 7.3

RESSOURCES

Commission européenne Office de coopération EuropeAid, Project Cycle Management Guidelines,
https://ec.europa.eu/europeaid/sites/devco/files/methodology-aid-delivery-methods-project-cycle-management-200403_en_2.pdf

NOTES POUR LE FORMATEUR

Les participants doivent expliquer comment la stratégie choisie répond aux problèmes et aux besoins identifiés des groupes ciblés, et pourquoi d'autres réponses n'ont pas été choisies.





SESSION 8

DESIGN THINKING - INTRODUCTION. LES ÉTAPES (PHASES) DE CRÉATION DU PROJET



DOCUMENT 8.1

DESIGN-THINKING

HISTOIRE DU DESIGN-THINKING

C'est une idée fautive courante de penser que le design est nouveau. Le design est pratiqué depuis des temps immémoriaux : monuments, ponts, automobiles, métros sont autant de produits finaux des processus de conception. Tout au long de l'histoire, les bons concepteurs ont appliqué un processus créatif centré sur l'être humain pour construire des solutions significatives et efficaces.

Au début des années 1900, les designers Charles et Ray Eames, époux et épouse, ont pratiqué l'apprentissage par la pratique, explorant une gamme de besoins et de contraintes avant de concevoir leurs chaises Eames, dont la production se poursuit encore aujourd'hui, soixante-dix ans après. Dans les années 1960, la couturière Jean Muir était bien connue pour son approche "de bon sens" du design vestimentaire, mettant autant l'accent sur la façon dont ses vêtements se portaient que sur leur esthétique pour autrui. Ces concepteurs étaient des innovateurs de leur temps. Leurs approches peuvent être considérées comme des exemples précoces de la pensée créative, car ils ont chacun développé une compréhension approfondie de la vie de leurs utilisateurs et des besoins non satisfaits. Milton Glaser, le concepteur du célèbre logo I ♥ NY, décrit bien cette notion : "Nous regardons toujours, mais nous ne voyons jamais vraiment...c'est l'acte d'attention qui vous permet de vraiment saisir quelque chose, d'en devenir pleinement conscient."

Malgré ces (et d'autres) premiers exemples

de produits centrés sur l'homme, le design a toujours été une pensée après coup dans le monde des affaires, appliquée uniquement pour retoucher l'esthétique d'un produit. Cette application de design d'actualité a conduit les entreprises à créer des solutions qui ne répondent pas aux besoins réels de leurs clients. Par conséquent, certaines de ces entreprises ont déplacé leurs concepteurs de la fin du processus de développement du produit, où leur contribution est limitée, au début. Leur approche de conception centrée sur l'être humain s'est avérée être un différenciateur : les entreprises qui l'ont utilisée ont récolté les bénéfices financiers de la création de produits façonnés par les besoins humains.

Pour que cette approche puisse être adoptée dans les grandes organisations, il fallait qu'elle soit normalisée. C'est le design thinking, un cadre formalisé d'application du processus de conception créative aux problèmes commerciaux traditionnels.

La pensée du design a été inventée dans les années 1990 par David Kelley et Tim Brown d'IDEO, avec Roger Martin, et a résumé des méthodes et des idées qui ont été brassées pendant des années en un seul concept unifié.

<https://www.nngroup.com/articles/design-thinking/>

L'idée du Design Thinking est née et s'est développée théoriquement à l'Université de Stanford en Californie. L'un de ses fondateurs,



comme on l'a dit plus haut, est David M. Kelley. En 2004, à l'Université de Stanford, le Design Institute a été créé. Elle s'appelle la Stanford Design School et c'est un centre de projet interdisciplinaire qui permet aux étudiants de différents domaines de mettre en œuvre des projets basés sur la pensée design pour des entreprises, des fondations ou des communautés locales.

En 2007, à Postdam, l'école HPI School of Design Thinking a ouvert ses portes. En partenariat avec l'école de design de Stanford, elle promeut le Design Thinking en Europe.

La pensée design est une idéologie soutenue par un processus connexe. Une définition complète exige une compréhension des deux.

ESSENCE DU DESIGN THINKING

Au cours des dernières années, les domaines du design, des affaires et de la technologie ont accordé de plus en plus d'attention à ce concept

Selon la définition du Merriam Webster Dictionary, concevoir, c'est "planifier et prendre des décisions concernant quelque chose qui est en cours de construction ou de création", et penser, c'est "utiliser son esprit pour produire des idées, des décisions - - etc. Néanmoins, lorsqu'ils sont mis ensemble, des mots clairement définis désignent un concept difficile à définir et à comprendre.

L'idéologie de la pensée conceptuelle affirme qu'une approche pratique et axée sur l'utilisateur de la résolution de problèmes peut mener à l'innovation, et que l'innovation peut mener à la différenciation et à un avantage concurrentiel. Cette approche pratique et centrée sur l'utilisateur est définie par le processus de conception-pensée et comprend six phases distinctes, telles que définies et illustrées ci-dessous.

Design Thinking est une méthodologie utilisée par les concepteurs pour résoudre des problèmes complexes et trouver des solutions souhaitables pour les clients. Un état d'esprit de conception n'est pas axé sur

- les problèmes, mais sur les solutions et l'action
- en vue de créer un avenir plus attrayant. La
- pensée conceptuelle fait appel à la logique, à
- l'imagination, à l'intuition et au raisonnement
- systémique pour explorer les possibilités de
- ce qui pourrait être - et pour créer les résultats
- souhaités qui bénéficient à l'utilisateur final (le
- client).

• <https://www.creativityatwork.com/design-thinking-strategy-for-innovation/>

- "La pensée du design peut être décrite
- comme une discipline qui utilise la sensibilité
- et les méthodes du concepteur pour faire
- correspondre les besoins des gens avec ce qui
- est technologiquement faisable et ce qu'une
- stratégie commerciale viable peut transformer
- en valeur client et en opportunité de marché.

• - Tim Brown PDG, IDEO

• <https://www.creativityatwork.com/design-thinking-strategy-for-innovation/>



PHASES DU DESIGN-THINKING

6 Phases : Comprendre, Définir, Imaginer, Modéliser, Tester et Implanter.

1. PHASE D'EMPATHIE / INITIATION:

Effectuez des recherches afin d'acquérir des connaissances sur ce que vos utilisateurs font, disent, pensent et ressentent. Imaginez que votre objectif est d'améliorer l'expérience d'intégration des nouveaux utilisateurs. Dans cette phase, vous parlez à un éventail d'utilisateurs réels. Observez directement ce qu'ils font, comment ils pensent et ce qu'ils veulent, en vous demandant par exemple ce qui motive ou décourage les utilisateurs ou où ils éprouvent de la frustration. L'objectif est de recueillir suffisamment d'observations pour que vous puissiez vraiment commencer à sympathiser avec vos utilisateurs et leurs points de vue.

La première étape de la Pensée du Design est la compréhension profonde des besoins et des problèmes de l'utilisateur. La clé est d'identifier les motivations cachées et intuitives qui influencent les choix et le comportement des gens.

2. CERNER / DÉFINIR:

Combinez toutes vos recherches et observez où se trouvent les problèmes de vos utilisateurs. En identifiant les besoins de vos utilisateurs, commencez à mettre en évidence les possibilités d'innovation. Reprenons l'exemple de l'intégration. Dans la phase de définition, utilisez les données recueillies dans la phase d'empathie pour glaner des idées. Organisez toutes vos observations et établissez des parallèles entre les expériences actuelles de vos utilisateurs. Existe-t-il un point commun à plusieurs utilisateurs différents ? Identifier les besoins non satisfaits des utilisateurs.

A ce stade, l'équipe fait une synthèse des informations recueillies lors de la phase d'empathie, afin de définir, quel est le problème exact. Cette étape exige de briser les cadres de pensée et les habitudes qui limitent la perspective.

3. IDÉE / IMAGINER:

Faites un remue-méninges sur une gamme d'idées folles et créatives qui répondent aux besoins non satisfaits des utilisateurs identifiés lors de la phase de définition. Donnez-vous, ainsi qu'à votre équipe, une totale liberté ; aucune idée n'est trop extravagante et la quantité l'emporte sur la qualité.

À cette étape, rassemblez les membres de votre équipe et esquissez de nombreuses idées différentes. Ensuite, demandez-leur de partager leurs idées, de mixer et de remixer, en s'appuyant sur les idées des autres.

En d'autres termes, la phase d'idéation consiste à créer et à développer des solutions. Il s'agit d'une étape générative du processus de réflexion sur la conception. L'outil de base ici est le Brainstorming.

4. PROTOTYPE / RÉALISATION DE PROTOTYPES:

Le but de cette phase est de comprendre quelles composantes de vos idées fonctionnent et lesquelles ne fonctionnent pas. Dans cette phase, vous commencez à peser l'impact par rapport à la faisabilité de vos idées par le biais d'un retour d'information sur vos prototypes. Rendez vos idées tactiles. S'il s'agit d'une nouvelle page d'accueil, dessinez un wireframe (schéma) et recueillez des commentaires en interne. Modifiez-le en fonction du retour d'information, puis modélisez-le à nouveau en un clin d'œil. Ensuite, partagez-le avec un autre groupe de personnes.

A ce stade, un prototype physique est élaboré. Le plus important est de présenter visuellement l'idée aux utilisateurs et de recueillir rapidement leurs opinions sur la solution. Parfois, un dessin suffit.

5. TEST / PHASE DE TEST:

Le point de vue des utilisateurs. Demandez-vous si cette solution répond aux besoins des utilisateurs et si elle a amélioré leur façon

de se sentir, de penser ou d'accomplir leurs tâches. Mettez votre prototype devant de vrais clients et vérifiez qu'il atteint vos objectifs. Le point de vue des utilisateurs lors de l'intégration s'est-il amélioré ? La nouvelle page de renvoi augmente-t-elle le temps ou l'argent consacré à votre site ? Pendant que vous réalisez votre vision, continuez à tester en cours de route. A ce stade, la solution choisie est vérifiée

- pour les possibilités d'implémentation dans l'environnement choisi.

6. MISE EN ŒUVRE:

- Mettez la vision en pratique. Assurez-vous que votre solution se matérialise et a un impact sur les utilisateurs ciblés. C'est la partie la plus importante de la pensée du design, mais c'est celle qui est le plus souvent



Graphique de Nevena Mitsina

oubliée. Comme le prêche Don Norman, "nous avons besoin de plus de design." La réflexion sur le design ne vous libère pas de la conception proprement dite. Ce n'est pas de la magie. Les mots de Milton Glaser résonnent : "Il n'y a pas de type créatif. Comme si la créativité était un verbe, un verbe qui prend beaucoup de temps. Il s'agit de prendre une idée dans sa tête et de la transformer en quelque chose de réel. Et ce sera toujours un processus long et difficile. Si tu le fais bien, tu auras l'impression de travailler."

La phase de mise en œuvre représente des solutions fonctionnelles à petite échelle, testées de manière répétée, qui sont fabriquées et mises sur le marché ou appliquées dans le monde réel. Très souvent, le cycle original en 7 étapes, suggéré par Kelly ou la version ultérieure en 6 étapes est réduit à un cycle en 5 étapes.

SOURCES:

<https://www.interaction-design.org/literature/article/5-stages-in-the-design-thinking-process>

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/76809/Veselova_Emilija.pdf?sequence=1

<https://www.interaction-design.org/literature/article/5-stages-in-the-design-thinking-process>

<https://dschool-old.stanford.edu/sandbox/groups/designresources/wiki/36873/attachments/74b3d/ModeGuideBOOTCAMP2010L.pdf?sessionID=8af88fee76ecd1fb7879c915073461486c425622>

https://job-wizards.com/en/design-thinking-buzzword-or-the-new-magic-formula/?gclid=EAlaIQobChMIIZXViZWS2wIV_EY0bCh18dwLyEAAAYASAAEgIF1PD_BwE

<https://www.creativityatwork.com/design-thinking-strategy-for-innovation/>

<https://think360studio.com/what-is-design-thinking-and-design-thinking-process/>

DOCUMENT 8.2

LA LISTE DES TÂCHES POUR LE TRAVAIL DE GROUPE. 1ÈRE VARIANTE DU TRAVAIL DE GROUPE.

I. DESCRIPTION DE LA TÂCHE:

- Le jardin choisi est axé sur les groupes ethniques
- Le lieu disponible est l'espace entre deux immeubles d'appartements, habités principalement par des représentants des minorités ethniques.
- Habituellement, la plupart d'entre eux représentent une part importante des demandeurs d'emploi.

Leur engagement dans le projet poursuivra un triple objectif:

1. L'espace doit être transformé en un lieu de détente agréable ;
2. La reconstruction de l'espace disponible devrait encourager le développement des compétences et des habitudes de travail ;
3. Le travail dans le jardin stimulera l'amélioration des compétences sociales et de la communication.

En tenant compte du fait que la majorité des représentants de ce groupe ciblé ont des familles nombreuses avec beaucoup de jeunes enfants, il faut créer un projet, adapté à leurs besoins.



2ÈME VARIANTE DU TRAVAIL DE GROUPE, CENTRÉ SUR LES SENIORS

I. DESCRIPTION DE LA TÂCHE:

- Le jardin choisi s'adresse à un groupe de personnes âgées.
- Le lieu disponible est l'espace entre deux immeubles, habité principalement par des représentants du groupe ciblé.

Leur engagement dans le projet poursuivra les objectifs suivants:

1. L'espace doit être transformé en un lieu de loisirs agréable, adapté aux besoins de ce groupe d'âge;
2. Le travail dans le jardin devrait ajouter de l'importance à la routine quotidienne des personnes âgées.
3. Le travail dans le jardin doit stimuler la communication entre eux et avec les autres représentants de la collectivité;
4. La reconstruction du jardin devrait stimuler la socialisation.

II. APRÈS LE TRAVAIL DE GROUPE, CHAQUE GROUPE DOIT PRÉSENTER SON TRAVAIL COMME SUIVIT:

1. Combien y a-t-il de personnes dans le groupe et qui est le leader?
2. L'objectif principal du projet.
3. Public ciblé.
4. Principales activités dans les différentes étapes du projet.

Pour les étapes de prototypage et d'essai, les membres des deux groupes peuvent utiliser des croquis ou des dessins du jardin urbain souhaité. La phase d'essai peut être réalisée en échangeant les croquis entre les deux groupes, suivie d'une évaluation du produit de l'autre groupe.

DESIGN THINKING - INTRODUCTION. LES ÉTAPES (PHASES) DE CRÉATION DU PROJET

OBJECTIF DE LA SESSION

- Comprendre les fondements de l'élaboration d'un projet.
- Recevoir, améliorer et promouvoir les connaissances sur le processus de Design Thinking - les étapes (phases) de la création du projet.
- Maîtriser les compétences pour concevoir un projet.
- Encourager l'implication et la participation active au niveau local.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Après la formation, les participants seront en mesure de:

- développer leurs compétences en matière d'organisation du travail;
- d'acquérir des connaissances sur le processus de création d'un projet;
- d'acquérir des compétences pour un comportement assertif;
- accroître leurs compétences en communication interpersonnelle;
- améliorer leur capacité à travailler en équipe;
- accroître leur tolérance à l'égard de l'opinion des autres;
- savoir prévoir les risques ou les menaces potentiels.

ACTIVITÉS / MÉTHODES

1ère activité: Le formateur souhaite la bienvenue aux participants et présente le thème "design thinking". S'appuyant sur les connaissances de base des participants, il/elle initie une activité de brainstorming "Qu'est-ce que le design thinking ?" Le mot "design" a plusieurs significations et le but du brainstorming est de les ébaucher afin de ne traiter par la suite qu'une signification spécifique. Le formateur inscrit sur une affiche toutes les variantes proposées. Chaque participant qui a suggéré un sens doit expliquer ce qu'il comprend et l'utiliser.

Durée : 5-10 minutes.

2ème activité: Le formateur résume les résultats du brainstorming.

Durée : 5-10 minutes

3ème activité: Le formateur présente un diaporama sur l'essence de la stratégie de pensée conceptuelle et ses étapes (phases), à l'aide du Document 8.1.

Durée : 10 à 20 minutes

4ème activité: Exercice de groupe: Rédaction d'un projet de reconstruction d'un jardin urbain. Les participants forment deux groupes de 6 à 10 personnes. Chaque groupe nomme un responsable.

- Après avoir formé les groupes, le formateur remet à chaque
- animateur le Document 8.1. avec les étapes du processus de
- réflexion sur la conception et le Document 8.2. “La liste des
- tâches pour le travail de groupe”. Les deux groupes doivent
- rédiger un projet de reconstruction d’un jardin urbain, destiné à
- l’un des groupes cibles suivants : groupe minoritaire / personnes
- âgées, en suivant les étapes du processus de conception.
- Sous la direction du responsable, les membres des groupes
- discutent et choisissent les activités à réaliser à chaque étape
- du projet. Chaque groupe indique différents types de ressources
- : information, financières, personnelles, matérielles. L’animateur
- répartit les tâches entre les membres du groupe et détermine le
- temps nécessaire à la préparation des tâches.

Durée : 50 - 60 minutes

5ème activité: L’animateur présente les résultats du travail de groupe en fonction de la liste des tâches.

Durée : 10 minutes pour chaque groupe

6ème activité : Le formateur résume ce que les participants ont appris et partage leurs observations et leurs impressions sur le processus de communication entre les membres des deux groupes.

Durée : 10 à 15 minutes.

7ème activité : Temps pour les questions et la conclusion.

Durée : 15 à 20 minutes.

1h 45 minutes – 2 h 15 minutes

Ordinateur. Vidéoprojecteur. Des feuilles de papier. Stylos. Table ou support pour présentation sur papier. Feutres
Document 8.1 Document 8.2

/

1. Les groupes ciblés, inclus dans l’activité 4, pourront être modifiés en fonction de l’opinion du formateur et de la situation particulière.

2. Le formateur peut également choisir l’une des deux variantes proposées pour l’activité 4 ou utiliser le travail de groupe suggéré comme modèle et, en conséquence, préparer le sien, en tenant compte de la situation locale.

DURÉE

EQUIPEMENTS
MATÉRIELS

RESSOURCES

NOTES POUR LE
FORMATEUR

EXEMPLE DE RÉSULTATS ATTENDUS DU TRAVAIL DE GROUPE.

Exemple de résultats attendus du travail de groupe.

1. Le groupe se compose de 5 membres : A, B, C, D, E. Leader du groupe A.
2. Objectif principal : Acquérir des compétences pour la rédaction d'un projet, centré sur la reconstruction / préservation d'un jardin urbain, en utilisant la structure du design thinking
3. Public ciblé : membres d'une collectivité ethnique dont la majorité des membres sont des représentants de chômeurs ou des personnes âgées.
4. Les activités suivantes :
 - **Compréhension** - décider du type d'experts qu'ils souhaitent consulter ; recueillir autant d'informations que possible et déterminer les questions clés ;
 - **Définir** le(s) problème(s) central(aux) ;
 - Générer des idées pour la reconstruction de l'espace urbain, afin de répondre le mieux possible aux besoins du groupe ciblé
 - **Prototypage** - Réalisation d'une version sous la forme d'un croquis ou d'un dessin du jardin reconstruit souhaité ;
 - **Tests** - les prototypes peuvent être partagés / échangés entre les groupes et testés au sein de l'équipe elle-même.





SESSION 9

**LES COMPOSANTES DE
L'AMÉNAGEMENT D'UN
JARDIN. CONCEPTION D'UN
JARDIN ÉCOLOGIQUE.
BIODIVERSITÉ DANS LE
JARDIN. COMPRÉHENSION
DE LA VIE DU JARDIN
ET COMMENT ATTIRER
LA BIODIVERSITÉ. LES
DÉCHETS DU JARDIN**



DOCUMENT 9.1

ÉLÉMENTS QU'UN JARDIN DOIT POSSÉDER

1. Une terre ou un endroit pour grandir :

Sol

Tables de culture

Pots

2. Accès à l'eau :

Irrigation au goutte-à-goutte : faire un meilleur usage de l'eau

Arrosoirs

3. Cabane pour les outils, avec des outils :

Lieu de compostage : C'est l'endroit où sont jetés les restes organiques du jardin et de la maison. Il est nécessaire d'en avoir un, car les changements de culture produisent de nombreux restes de plantes. Grâce aux micro-organismes, les "déchets" seront transformés en sols riches en nutriments.



Source:

<https://pixabay.com/es/arrojar-galpón-de-herramientas-1086472/>

QU'EST-CE QUE LA BIODIVERSITÉ ?

C'est la diversité des animaux et des plantes qui vivent dans un lieu donné. Lorsque nous faisons référence à la biodiversité du jardin, nous nous référons à toutes les plantes, insectes et animaux qui



Photo de Maria Dolores Antón Bolaños

y vivent. Comme dans une forêt, dans le jardin s'établissent entre eux des interactions (comme celles de la chaîne trophique : herbivores, carnivores, omnivores, détritivores...) formant un écosystème. En améliorant la biodiversité du jardin nous améliorons la santé, puisque nous tentons d'atteindre un équilibre.

LES ÉLÉMENTS QUI AMÉLIORENT LE JARDIN

1. Des haies de plantes méditerranéennes : Ils attirent les pollinisateurs, servent de refuge à la faune auxiliaire, protègent contre le vent, sont adaptés au climat, ne nécessitent pas de soins particuliers et servent à préparer des réserves naturelles qui améliorent la santé du jardin.

Quelques exemples :

- Cumin (*Carum carvi*) - la sarriette (*Satureja montana*)
- Armoise et Armoise (*Artemisia* sp.) - Aloe vera
- Angélique (*Archangelica* sp.) - Anis (*Pimpinella anisum*)
- Capucine (*Tropaeolum majus*) - Lavande (*Lavandula*)
- Camomille (*Chamaemelum nobile*) - Marjolaine (*Origanum majorana*)
- Melissa (*Melissa officinalis*) - Menthe (*Mentha piperita*)
- Ortie (*Urtica dioica*) - Pyrethre (*Anacyclus pyrethrum*)
- le ricin (*Ricinus communis*) - le romarin (*Rosmarinus officinalis*)
- Sauge (*Salvia officinalis*) - Sauco (*Sambucus nigra*)
- Stevia (*Stevia rebaudiana*) - Tanaisie (*Tanacetum vulgare*)
- Thym (*Thymus vulgaris*) - Valériane (*Valeriana officinalis*)
- Échinacée (*Echinacea* sp.) - Consoude (*Symphytum officinale*) -
- Lavande (*Lavandula angustifolia*) - Verveine (*Aloysia citrodora*)
- Hysoppe (*Hyssopus officinalis*) - Laurier (*Laurus nobilis*)

2. Hôtel à insectes

Endroit où dorment les prédateurs du jardin.



Photo de Maria Dolores Antón Bolaños

Exemples d'insectes bénéfiques (prédateurs) dans le jardin :

Les coccinelles et leurs larves.

Larves d'autres coccinellidés. *Scymnus*

Larves de syrphides

Chrysopes.

Des guêpes parasites.

Mirides.

3. Un bassin : Améliore la biodiversité en attirant plus de prédateurs comme les oiseaux.

4. Nichoirs pour oiseaux et chauves-souris

DOCUMENT 9.2

LES PILIERS DE L'AGRICULTURE BIOLOGIQUE

LES TYPES D'ASSOCIATIONS

- Les répulsifs d'insectes et parasites, par exemple l'oignon repousse la mouche de la carotte ou la sécrétion des racines de la carotte favorise la croissance des pois, ou le souci et l'œillet, qui attaquent les nématodes.
- Complément nutritionnel. Associations de plantes qui ne sont pas en compétition pour la nourriture et qui, dans certains cas, se complètent, par exemple, les haricots fixent l'azote de l'air dans le sol et les radis le consomment.
- Utilisation de l'espace. Un exemple d'origine précolombienne est l'association du maïs, des haricots et des courges, le maïs sert de tuteur aux haricots, ils fixent l'azote atmosphérique et la citrouille forme une couverture végétale qui aide à maintenir l'humidité du sol.

LA ROTATION DES CULTURES

Pour les sécrétions métaboliques, les besoins en nutriments, en parasites et en maladies, la plupart des légumes devraient être cultivés en rotation :

- Elle consiste à ne pas répéter la culture au même endroit pendant plusieurs années et à l'alterner avec des cultures de besoins nutritionnels complémentaires.
- Problèmes de monocultures :
- Epuisement ou excès de nutriments.
- Parasites spécifiques.

TYPES DE ROTATION DES CULTURES

Il existe différentes méthodes de rotation, qui diffèrent par exemple dans la façon de regrouper les légumes :

-La rotation selon le système biodynamique classe les légumes selon la partie de la plante développée comme aliment, en :

- Fruits, besoin de phosphore (1ère année)
- Feuilles, besoin d'azote (2ème année)
- Fleurs, besoin de phosphore (3ème année)
- Racines, besoin de potassium (4e année)

1ÈRE ANNÉE

FRUITS	FEUILLES
RACINES	FLEURS

2ÈME ANNÉE

FEUILLES	FLEURS
FRUITS	RACINES

3ÈME ANNÉE

FLEURS	RACINES
FEUILLES	FRUITS

4ÈME ANNÉE

RACINES	FRUITS
FLEURS	FEUILLES

- **Rotation pour les besoins nutritionnels, classement des légumes en fonction des besoins en nutriments :**

-TRÈS EXIGEANT : Tomates, choux, concombres, choux-fleurs, bettes, maïs, pommes de terre, épinards, citrouilles, pastèques, aubergines, melons, courgettes. (1ère année)

-MÉLIORANTS : Trèfles, haricots, luzerne, mélilot. (2ème année)

-MOYEN D'EXIGENCE : Laitue, scaroles, poireaux, carottes, betteraves rouges, radis. (3ème année)

-PETITE DEMANDE : Ail, oignons, radis. (4e année)

TRES EXIGEANT	AMELIORANT
PETIT DEMANDE	MOYENNE DEMANDE

AMELIORANT	MOYENNE DEMANDE
TRES EXIGEANT	PETIT DEMANDE

PETIT DEMANDE	TRES EXIGEANT
MOYENNE DEMANDE	AMELIORANT

MOYENNE DEMANDE	PETIT DEMANDE
AMELIORANT	TRES EXIGEANT

- **Rotation par groupe de familles, basée sur la précédente, puisque les plantes d'une même famille ont généralement les mêmes besoins nutritionnels. Le jardin est divisé en 4 parties, appelées selon la méthode de Gaspar gentleman "stops":**

- ARRÊTER "A". Solanacées : (1ère année)
En été : tomates, aubergines, poivrons, piments,

En hiver : pommes de terre.

- ARRÊTER "B". Légumineuses et crucifères : (2ème année)

En été : haricots (larges, étroits), haricots, radis, moutarde, roquette.

En hiver : haricots, pois, pois mange-tout, haricots, radis, choux, brocoli, roquette.

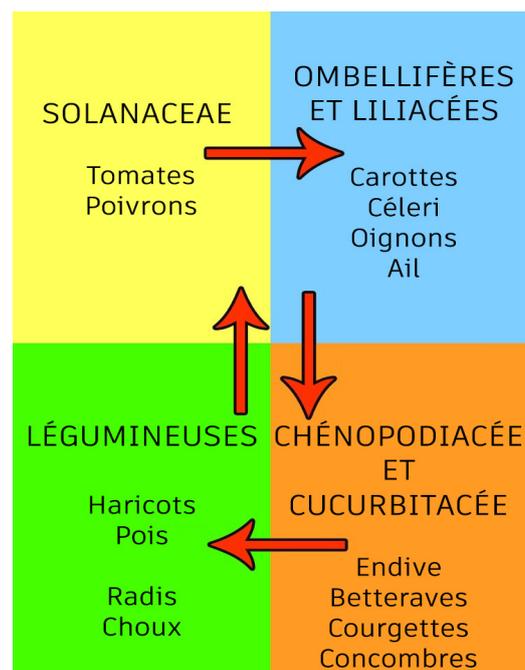
- ARRÊTER "C". Composite, chénopodiacee et cucurbitacée : (3ème année)

En été : laitue, tournesol, bette, endive, betterave, courgette, melon, pastèque, concombre.

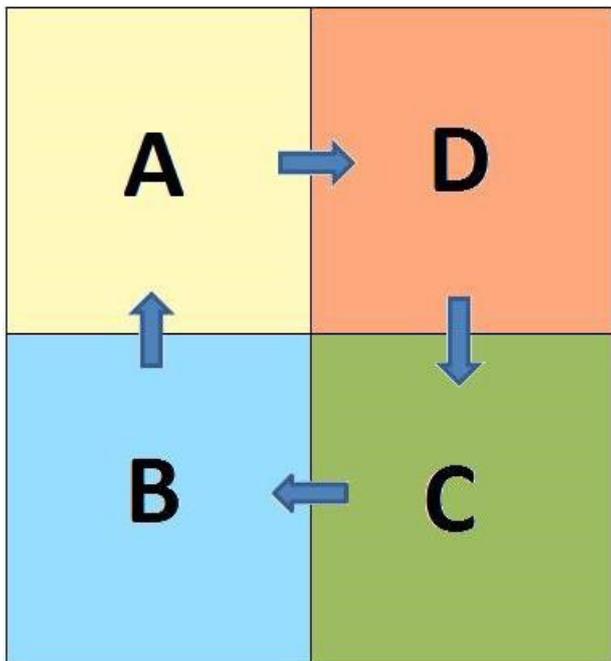
En hiver : laitue, bette, endives, épinards, crevettes, betteraves.

- ARRÊTER "D". Ombellifères et Liliacées : (4e année)

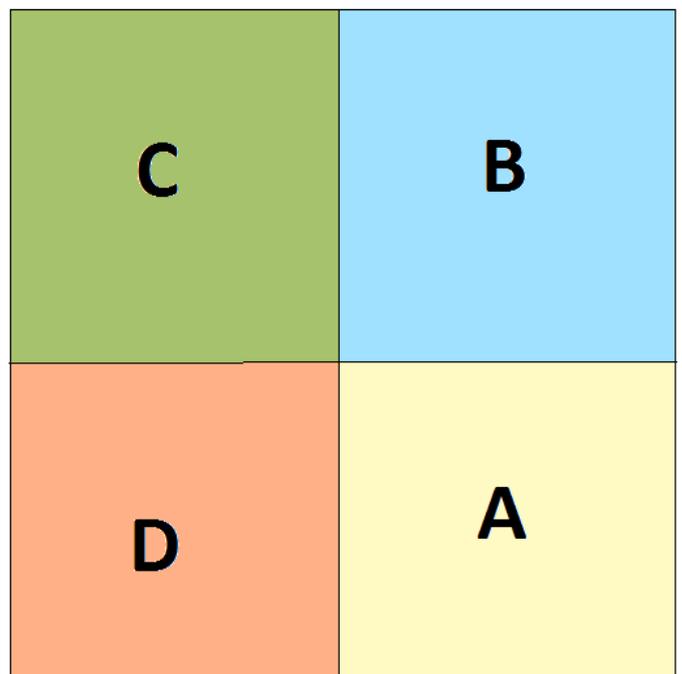
En hiver comme en été : oignons, poireaux, carottes, céleri, persil, ail, fenouil, aneth.



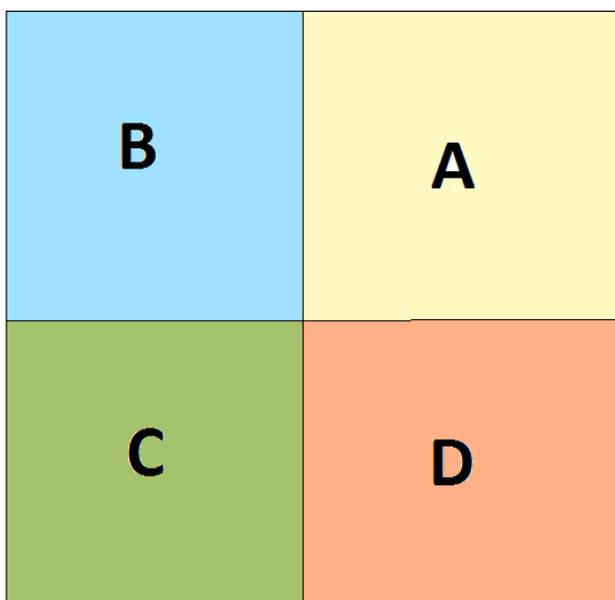
1ÈRE ANNÉE



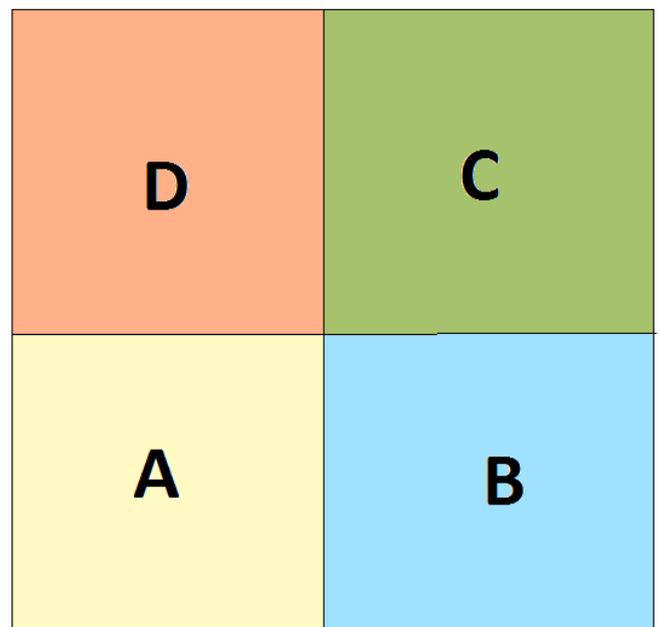
3ÈME ANNÉE



2ÈME ANNÉE



4ÈME ANNÉE



DOCUMENT 9.3

LE COMPOST

Le recyclage de la matière organique générée dans le jardin est très important, car c'est une matière première que nous réutiliserons ensuite pour le sol du jardin sous forme d'engrais.

Pour cela, nous avons besoin :

Un endroit pour localiser le composteur

Choisir le type de compost.



Photo de Maria Dolores Anton Bolaños

POUR FAIRE DU COMPOST:

-Matière organique sèche : paille, feuilles sèches. Elle sert à adoucir la texture et à s'assurer qu'il y a de l'oxygène.

-Matière humide biologique : restes de plantes vertes, restes de nourriture sans huile (pas de viande ni de poisson).

-La décomposition de la matière organique.
Fumier

Auparavant, à la base, nous aurons fait "un lit" de matière sèche. Chaque semaine, nous ajouterons ces éléments au compost, dans l'ordre suivant :

1ère Matière organique humide

2ème Matière organique en décomposition

3ème Matière organique sèche

Dans les composteurs (photo) il faut le tourner quand il atteint un mètre de hauteur, pour s'assurer que la décomposition s'effectue avec de l'oxygène.

Selon le type de compost et la matière organique broyée, la décomposition dure de 3 à 6 mois.

LES COMPOSANTES DE L'AMÉNAGEMENT D'UN JARDIN. CONCEPTION D'UN JARDIN ÉCOLOGIQUE. BIODIVERSITÉ DANS LE JARDIN. COMPRÉHENSION DE LA VIE DU JARDIN ET COMMENT ATTIRER LA BIODIVERSITÉ. LES DÉCHETS DU JARDIN.

OBJECTIF DE LA SESSION

L'objectif de la session est de donner aux participants les connaissances nécessaires pour comprendre le processus et la vie du jardin urbain.
Cette session est en lien avec les sessions 12, 14 et 18.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Après la formation, les participants seront en mesure de :

- d'accroître leurs connaissances sur les jardins écologiques
- d'acquérir les connaissances sur les éléments essentiels d'un jardin écologique
- comprendre comment améliorer la biodiversité dans le jardin.
- de développer leurs compétences dans le recyclage des déchets végétaux.
- développer leurs compétences de travail en équipe et apprendre à connaître les différentes méthodes de travail en équipe ;
- accroître leur créativité.

ACTIVITÉS / MÉTHODES

1ère activité: Le formateur souhaite la bienvenue aux participants et leur demande ce qu'est un jardin et ce qu'est un jardin écologique.

Durée: 10 à 20 minutes.

Ensuite, vous présentez un diaporama sur les composants nécessaires et les éléments qui améliorent le jardin (à l'aide du Document 9.1.).

Durée: 10 à 20 minutes.

2ème activité: Le formateur présente un diaporama sur les piliers de l'agriculture biologique : Association de plantes et rotation. La conception du jardin.

Présentation du document 9.2.

Durée: 45min

3ème activité: Les participants sont divisés en groupes, au maximum 4-5 dans chaque groupe. Le formateur donne ensuite à chaque groupe un thème (Le jardin comme une forêt. L'écosystème le sol, la faune et la flore dans le jardin) Après l'exposé, les membres de chaque groupe élaborent une conclusion commune qui est présentée aux autres participants.

Durée: 30 minutes

L'animateur du groupe présente les résultats du travail de groupe en fonction de la liste des tâches.

- Durée: en fonction du nombre de groupes. 5 à 10 minutes pour chaque groupe.
- **4ème activité:** Le formateur présente un diaporama sur la réalisation du compost et son importance dans un jardin écologique.
- Présentation du document 9.3.
- Durée : 30min
- **5ème activité:** Temps pour les questions et la conclusion
- Time: 15 – 20 minutes

DURÉE

2 h – 2 h 45 minutes

EQUIPEMENTS MATÉRIELS

Ordinateur. Vidéoprojecteur. Des feuilles de papier. Stylos. Table ou support pour présentation sur papier. Feutres
Document 9.1 Document 9.2 Document 9.3

RESSOURCES

/

NOTES POUR LE FORMATEUR

/



EXEMPLE DE RÉSULTATS ATTENDUS DU TRAVAIL DE GROUPE

1. Le groupe se compose de 5 membres : A, B, C, D, E. Leader du groupe A.
2. Objectif principal : Acquérir des compétences pour la rédaction d'un projet, centré sur la reconstruction / préservation d'un jardin urbain, en utilisant la démarche de design thinking.
3. Public ciblé : membres d'une communauté ethnique dont la majorité sont des demandeurs d'emploi ou des personnes âgées.
4. Les activités suivantes :
 - a) **Compréhension** - décider du type d'experts qui sera consulté; recueillir autant d'informations que possible et déterminer les questions clés;
 - b) **Définir** le(s) problème(s) central(aux);
 - c) **Générer** des idées pour la reconstruction de l'espace urbain, afin qu'il puisse répondre le mieux possible aux besoins du groupe ciblé;
 - d) **Prototypage** - Réalisation d'une version sous la forme d'un croquis ou d'un dessin du jardin reconstruit souhaité;
 - e) **Tests** - les prototypes peuvent être partagés / échangés entre les groupes et testés au sein de l'équipe.





SESSION 10

ACTIVITÉS ET RÉPARTITION DES RESPONSABILITÉS AU SEIN DE L'ÉQUIPE DU JARDIN URBAIN



DOCUMENT 10.1

LE DIAGRAMME DE GANTT

Le diagramme de Gantt est un outil de présentation et de transmission visuelle de l'information sur les activités d'un projet. Il aide à identifier leur séquence logique, leur durée prévue, les dépendances qui existent entre les activités, et il fournit une base pour l'attribution des responsabilités de gestion. Une fois le tableau de GANTT préparé, il est possible de préciser davantage les ressources et d'établir un calendrier des coûts.

Tableau du diagramme de Gantt

Activités	Experts concernés	2019 trimestre				2020 trimestre				2021 trimestre				Budget
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	



EXEMPLE

Activités	Experts concernés	2019 trimestre				2020 trimestre				2021 trimestre				Budget	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Évaluation, analyse du contexte planification des objectifs	N.1 Chef de projet, N.1 agronome, membres du collectif.														3,000 €
Identifier un emplacement adéquat	N.1 Chef de projet, N.1 agronome, N.1 expert en urbanisme, N.1 architecte, membres du collectif														/
Mobiliser les intervenants et les partenaires	N.1 Chef de projet, membres du collectif.														/
Conception et construction du jardin	N.1 Chef de projet, N.1 agronome, N.1 architecte, membres du collectif														12,000 €
Constitution de l'équipe du jardin collectif.	N.1 Chef de projet, N.1 agronome, membres du collectif.														/
Cultiver et semer	N.1 Chef de projet, N.2 les jardiniers, membres du collectif.														3,000 €
Récolte	N.1 agronome, N.2 les jardiniers, membres du collectif														3,000 €
Réunions	N.1 Chef de projet, N.2 les jardiniers, membres du collectif.														/

ACTIVITÉS ET RÉPARTITION DES RESPONSABILITÉS AU SEIN DE L'ÉQUIPE DU JARDIN URBAIN

ACTIVITÉS / MÉTHODES

- Sur la base des résultats de la session 7, chaque groupe est invité à décrire le domaine de premier niveau :
- -Objectif général : l'impact général sur la collectivité pour lequel le jardin urbain contribue.
- -Objet : les avantages escomptés liés au(x) groupe(s) ciblé(s).
- -Résultats escomptés : les résultats directs et tangibles nécessaires pour atteindre les objectifs opérationnels et développer le jardin urbain.
- -Activités : le plan de travail qui doit être exécuté pour obtenir les résultats escomptés.
- Le diagramme de Gantt est présenté au groupe. Utilisation document 10.1. Demandez à chaque groupe d'élaborer un tableau de GANTT à l'aide de la liste de contrôle suivante :
- -étape 1 : pour chaque résultat escompté, énumérer les principales activités
- -étape 2 : décomposer les activités en tâches réalisables.
- -étape 3 : clarifier la séquence et les dépendances
- -étape 4 : estimer le démarrage, la durée et l'achèvement de toutes les activités
- -étape 5 : résumer le calendrier des principales activités
- -étape 6 : définir les échéances
- -étape 7 : définir l'expertise et répartir les tâches au sein de l'équipe
- -étape 8 : estimer le budget nécessaire pour développer les activités prévues
- Demandez à chaque groupe de présenter son travail et de partager les résultats de leur apprentissage dans le cadre de l'activité.

DURÉE

2 heures

TEMPS DE PRATIQUE

3- 7 jours de travail individuel pour les participants.

EQUIPEMENTS MATÉRIELS

Feutres, paperboard, post-it.
Document 10.1

RESSOURCES

Commission européenne Office de coopération EuropeAid, Project Cycle Management Guidelines,
https://ec.europa.eu/europeaid/sites/devco/files/methodology-aid-delivery-methods-project-cycle-management-200403_en_2.pdf

NOTES POUR LE FORMATEUR

Au début de l'activité, il est suggéré de montrer aux participants un exemple pratique sur la façon d'utiliser et de développer l'outil. Cette session est en lien avec la session 7



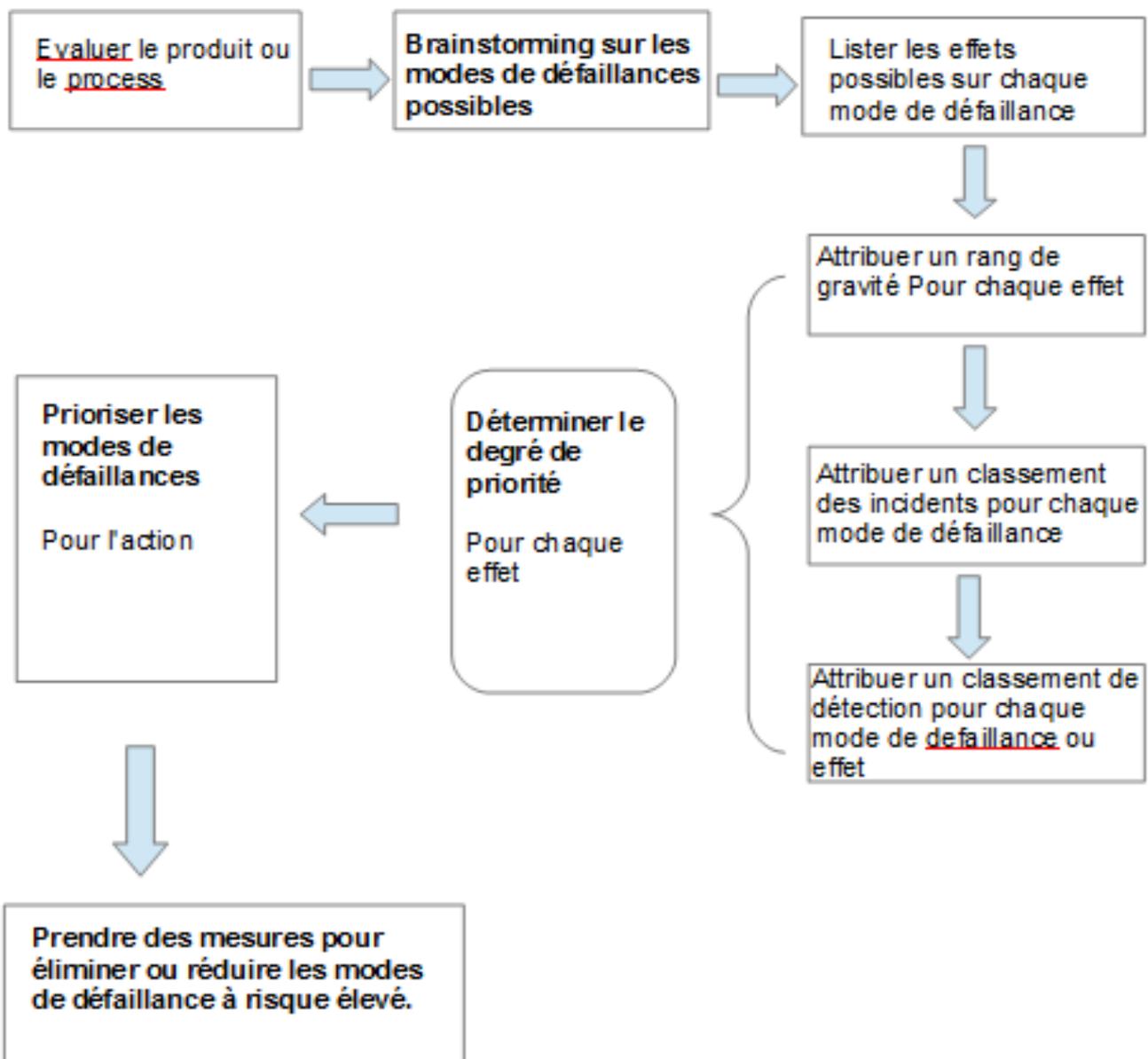
SESSION 11

ANANALYSE DES RISQUESES



DOCUMENT 11.1

ANALYSE DES RISQUES - LES PRINCIPALES ETAPES



DOCUMENT 11.3

MATRICE ANALYSE DE RISQUES (EXEMPLES)

↑ quelle est la probabilité que cela se produise ?	Très probable	Risque acceptable Moyen 2	Risque inacceptable Elevé 3	Risque inacceptable Extreme 5
	Probable	Risque acceptable Faible 1	Risque acceptable Moyen 2	Risque inacceptable Elevé 3
	Peu Probable	Risque acceptable Faible 1	Risque acceptable Faible 1	Risque acceptable Moyen 2
		Limité	Modéré	Important
		La gravité du risque →		

		Gravité			
		1	2	3	4
Probabilité	4	C2	C3	C3	C3
	3	C1	C2	C3	C3
2	C1	C1	C2	C3	
1	C1	C1	C1	C2	

Probabilité	Quasi certain (~90%)	5					
	Très probable (~70%)	4					
	Probable (~50%)	3					
	Peu probable (~30%)	2					
	Improbable (10%)	1					
			1	2	3	4	5

Gravité

Niveau du risque:

Elevé	
Modéré	
Faible	



ACTIVITÉS MÉTHODES

- 1. Le formateur accueille les participants et présente le processus de gestion des risques et les principales étapes de la gestion des risques. (Document 11.1)
- 2. Brainstorming sur les types de risques. A partir de l'exercice, le formateur présente les différents types de risques.
- Durée : 30 minutes
- 3. Exercice de groupe : L'objectif de l'exercice est d'identifier certains risques, leurs impacts et de planifier les actions et mesures à mettre en œuvre.
- Exercice en groupe de 4 à 5 personnes. Chaque groupe choisit son animateur.
- Le formateur remet à chacun le document "Modèle d'analyse des risques". Echanges au sein du groupe. Les risques identifiés sont consignés dans le document distribué (Document 11.2).
- Durée : 45 mn - 1h
- 4. Après ce temps d'échange, l'animateur du groupe présente les résultats aux autres participants.
- Temps : 10 mn pour chaque groupe.
- 5. Matrice des risques
- 1 - Le formateur présente cet outil pour évaluer et hiérarchiser les risques en fonction de la gravité de leur impact et de leur probabilité d'occurrence.
- Document 11.3 " Matrice d'évaluation des risques (exemple) "
- 2 - Exercice en groupe
- Le groupe réfléchit sur 3 risques qui seraient élevés pour le projet selon lui et présente brièvement ces 3 risques aux autres participants. Le formateur, après la restitution, illustre et complète avec des exemples.
- Durée : 45 mn - 1h
- 6. Temps pour les questions et la conclusion
- Durée : 15 minutes.

DURÉE

• 3h – 3h30 minutes

EQUIPEMENTS MATÉRIELS

• Ordinateur. Vidéoprojecteur. Des feuilles de papier. Stylos. Table ou support pour présentation sur papier. Feutres

• Document 11.1 Document 11.2 Documents 11.3

RESSOURCES

• /

NOTES POUR LE FORMATEUR

• Cette session s'inscrit dans le prolongement des sessions précédentes.

• Cette séquence de formation s'appuiera sur les projets en cours d'élaboration.



SESSION 12

ASPECTS GÉNÉRAUX ET ORGANISATIONNELS DE L'IMPLICATION DES BÉNÉVOLES DANS LE CADRE DES JARDINS URBAINS



DOCUMENT 12.1

MÉTHODES DE RECRUTEMENT EN LIGNE DE BÉNÉVOLES DANS LE CADRE DU PROJET

1. Par liste de diffusion : bénévoles actuels - entreprises - associations
2. Par le site Web de l'organisation
3. Par les médias sociaux
 - a) Page Facebook
 - b) Compte Twitter
 - c) Compte LinkedIn
 - d) Compte YouTube

LES DIFFÉRENTES MÉTHODES DE RECRUTEMENT EN LIGNE

1. Contacter des personnes dans l'environnement de travail
2. Contacter des personnes qui ont déjà travaillé comme bénévoles dans le passé
3. Organiser un événement pour attirer des bénévoles
4. Faire de la publicité dans les médias locaux: journaux et télévision/radio
5. Contacter d'autres organisations bénévoles dans la localité telles que les scouts, les groupes religieux, les groupes d'activistes, etc.
6. Présenter la cause à d'autres groupes de bénévoles.
7. Se rendre dans les universités et trouver des étudiants intéressés (volontaires universitaires, stages, thèses, etc.).
8. Tenter de recruter des minorités telles que les migrants, les personnes âgées en visitant des structures sociales telles que les résidences pour personnes âgées.
9. Effectuer du porte-à-porte dans le voisinage
10. Se rendre dans les écoles pour attirer les enfants.

PAR LISTE DE DIFFUSION

Le moyen de communication en ligne le plus courant est l'utilisation du courrier électronique.

Avoir une liste d'envoi qui contiendra des groupes de bénévoles déjà connus vous aidera à avoir un moyen rapide de les informer des nouvelles possibilités de bénévolat.

Vous devrez prendre le temps et la réflexion lors de la préparation de la lettre électronique, afin d'informer le plus adéquatement possible vos bénévoles au sujet d'un nouvel événement pour lequel leur aide sera nécessaire

Aussi, vous devrez avoir à l'esprit de garder les courriels aussi simples que possible et faire attention à la fréquence des courriels envoyés afin de ne pas décourager les bénévoles potentiels.

PAR SITE WEB DE L'ORGANISATION

En ayant un site Web attrayant et clair pour représenter votre structure, vous pouvez attirer des bénévoles.

Le site Web offre l'occasion à votre organisme d'expliquer en détail le poste de bénévole et ce qui sera requis par le bénévole.

N'oubliez pas que la description du poste de bénévole doit être présentée de manière attrayante, en soulignant les avantages et l'expérience que le bénévole va acquérir, par exemple des lettres de recommandation, une expérience professionnelle, des badges et des récompenses.

De plus, une attention particulière devra être

accordée à la publicité pour éviter qu'elle ne soit trompeuse et qu'elle ne donne de fausses promesses que la structure ne sera pas en mesure de tenir.

Les courriels et les médias sociaux devront être reliés au site Web afin d'assurer la cohérence et d'éviter la fragmentation de l'information.

PAR L'UTILISATION DES RÉSEAUX SOCIAUX

Les réseaux sociaux sont l'un des moyens de communication les plus rentables.

Elle donne l'occasion aux organisations d'informer les gens sur leurs activités et leur travail, leur impact dans le monde et le type de soutien dont ils ont besoin.

Les organisations qui créent et partagent l'information la plus intéressante et la plus pertinente sur les réseaux sociaux sont capables de transmettre leur message et d'atteindre de nombreux utilisateurs, parfois des centaines, des milliers ou même des millions selon l'information partagée.

UTILISER FACEBOOK POUR RECRUTER DES BÉNÉVOLES

Il est important d'avoir une photo de profil qui offre une représentation claire de l'organisation. De plus, vous devez donner une indication claire sur la nature de cette organisation. Songez à un petit texte concis et descriptif et peut-être une phrase ou un slogan accrocheur. Par exemple : "Le jardinage est moins cher que la THÉRAPIE et vous obtenez des tomates". De plus, un lien vers le site Web et l'adresse électronique de l'organisme devra être fourni afin de permettre aux bénévoles éventuels d'obtenir facilement tous les renseignements dont ils ont besoin.

Lorsque vous postez, gardez le texte de vos messages aussi court que possible, et gardez à l'esprit que de nos jours, la plupart des utilisateurs utilisent Facebook sur leurs appareils mobiles avec de petits écrans.

Lorsqu'on fait appel à des bénévoles, une façon de contourner ce problème est d'abord

- de lancer un appel à l'action, de sensibiliser
- le public à une situation, d'engager un
- dialogue avec d'autres utilisateurs, de leur
- demander ce qu'ils pensent sur une certaine
- problématique, de les faire sentir impliqués
- dans une cause, de créer une relation ;
- ce sera une base pour la réussite dans la
- recherche de volontaires.

UTILISER TWITTER POUR RECRUTER DES BÉNÉVOLES

Comme sur Facebook, le compte twitter doit avoir un logo clair et toutes les informations relatives à l'organisation doivent être facilement accessibles.

Avoir une idée claire de la démarche et énoncer clairement les objectifs de l'organisation lorsque vous tuittez.

Essayez de créer des hashtags autour des centres d'intérêt de l'organisation. Ces hashtags doivent être courts, spirituels et uniques.

Comme pour tous les réseaux sociaux, essayez de dialoguer avec d'autres utilisateurs, de créer des partisans et des partisans de la cause spécifique, de demander aux bénévoles actuels de suivre le compte Twitter de l'organisation, de bâtir votre appel à l'action et d'appeler des bénévoles.

Vous pouvez trouver et suivre d'autres organisations ayant des causes connexes, créant ainsi une forte communauté en ligne d'utilisateurs qui soutiendront l'organisation.

UTILISER LINKEDIN POUR RECRUTER DES BÉNÉVOLES

LinkedIn est le réseau social pour les professionnels.

Vous devez avoir un logo clair, une photo de couverture appelant à l'action et un énoncé clair des objectifs de l'organisation.

Créer et partager du contenu qui sera intéressant pour attirer d'éventuels bénévoles.

Il est très important d'inclure le mot "Bénévole"

dans l'affichage afin que l'on comprenne immédiatement qu'il s'agit d'une initiative bénévole.

UTILISER YOUTUBE POUR RECRUTER DES BÉNÉVOLES

Bien que YouTube ne soit pas un endroit où vous pouvez afficher directement un poste de bénévole, il s'agit d'un outil puissant pour faire connaître votre organisme auprès du public et ainsi diriger les utilisateurs vers d'autres médias afin d'aider à recruter des bénévoles.

Comme toujours, le contenu créé doit se démarquer.

Essayez de créer un contenu original et authentique qui aura un impact sur le public.

Vous pouvez également diffuser en direct les activités de l'organisation, qu'il s'agisse d'une collecte de fonds ou d'offrir des services à des groupes de personnes dans le besoin.

Racontez comment l'organisation a aidé et fait une différence, pour qu'elle soit aussi réelle que possible.

LES DIFFÉRENTES MÉTHODES DE RECRUTEMENT HORS LIGNE

Il existe de nombreuses façons de contourner les différentes méthodes de recrutement hors ligne.

Vous pouvez contacter directement des personnes de votre environnement de travail qui conviennent au poste de bénévole.

Vous pouvez contacter des personnes qui ont déjà travaillé comme bénévoles dans le passé.

Vous pouvez également organiser un événement afin de recruter des bénévoles.

Vous pouvez faire de la publicité dans les médias locaux comme les journaux et les magazines, mais aussi par l'intermédiaire des radios et chaînes de télévision locales.

Vous pouvez entrer en contact avec d'autres organisations bénévoles de la localité, comme les scouts, les groupes religieux et les groupes d'activistes.

Enfin, vous pouvez demander à des bénévoles actuels qui font partie de différents groupes de bénévoles de présenter votre cause ou votre poste bénévole dans d'autres groupes de bénévoles.

DOCUMENT 12.2

LA LISTE DES ACTIVITÉS POUR LE TRAVAIL DE GROUPE.

Après le travail de groupe, chaque groupe doit présenter son travail comme suit :

1. Quelle méthode de recrutement hors ligne ou en ligne a été choisie
2. Groupe ciblé (bénévoles expérimentés?)
3. Principales activités (préparer une brochure avec appel à volontaires pour travailler dans les jardins urbains)
4. Qui sera responsable de chaque activité.
5. Formulaire de contact entre les membres du groupe.
6. Le calendrier pour la recherche de bénévoles.



ASPECTS GÉNÉRAUX ET ORGANISATIONNELS DE L'IMPLICATION DES BÉNÉVOLES DANS LE CADRE DES JARDINS URBAINS.

OBJECTIF DE LA SESSION

- L'objectif de la session est de présenter
- les différentes façons d'impliquer des bénévoles dans le travail des jardins urbains. Cette session est en lien avec la session 13.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

- 10 - 20 personnes.
- Pendant la session, les participants sont divisés en groupes.
- Chaque groupe est composé de 3-4 personnes (y compris l'animateur).

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Après la formation, les participants seront capables de :
- développer leurs compétences de travail en équipe et apprendre à connaître les différentes méthodes de travail en équipe ;
- découvrir leurs prédispositions et développer leurs compétences en fonction de certains rôles dans l'équipe ;
- développer leurs compétences en matière de planification et d'organisation du travail ;
- accroître leurs compétences en communication interpersonnelle et en négociation ;
- accroître leurs connaissances sur les différentes façons d'organiser les campagnes d'information et les événements ;
- accroître leur créativité ;
- développer leurs compétences de fonctionnement dans l'environnement local.

ACTIVITÉS MÉTHODES

1. Le formateur souhaite la bienvenue aux participants et présente un diaporama sur l'importance d'impliquer les volontaires dans les projets et en particulier dans le travail dans les jardins urbains. (à l'aide du document 12.1.).
Durée : 10 à 15 minutes.
2. Exercice de groupe. Les participants forment des groupes (dans lesquels ils travailleront pendant cette session et aussi pendant l'organisation des activités choisies). Chaque groupe choisit un animateur.
Après la constitution de tous les groupes, le formateur remet à chaque animateur le document 12.2. "La liste des activités pour le travail de groupe".
Ils discutent et choisissent les différentes approches pour trouver des bénévoles prêts à travailler dans les jardins urbains. Le responsable du groupe répartit les tâches entre les membres, détermine le temps nécessaire à la préparation des tâches et la façon de communiquer entre les membres du groupe.
Durée : 20 minutes
3. L'animateur présente les résultats du travail de groupe en fonction de la liste des activités
Temps : en fonction du nombre de groupes. 5 à 10 minutes pour chaque groupe.

DURÉE

1h30 – 2 heures

EQUIPEMENTS MATÉRIELS

Ordinateur. Vidéoprojecteur. Des feuilles de papier. Stylos. Table ou support pour présentation sur papier. Feutres
Document 12.1 Document 12.2

RESSOURCES

NOTES POUR LE FORMATEUR

Cette séance est axée sur la recherche et le recrutement de bénévoles. Il s'agit d'une partie plus théorique qui explique comment trouver des bénévoles potentiels, au cas où vous auriez besoin de travailler avec d'autres personnes. De nombreux organismes ont cependant suffisamment de bénévoles, mais ils ne savent pas comment les retenir. Donc, dans la prochaine séance, il s'agit de savoir comment les retenir, comment les garder heureux et productifs.
N'oubliez pas que vous ne recherchez pas un grand nombre de bénévoles parce qu'il faut du temps pour les former.





SESSION 13

**DÉFINIR L'IDENTITÉ DES
VOLONTAIRES EN LIEN
AVEC LE TRAVAIL DANS LES
JARDINS URBAINS - LES
FACTEURS D'IMPLICATION,
LES FACTEURS FACILITANT
LA CONSTRUCTION DE
RELATIONS, "CE QUE JE
DONNE, CE QUE J'OBTIENS"**



DOCUMENT 13.1

Une fois les bénévoles sélectionnés, que faites-vous d'eux ? Certes, il faut les orienter pour leur offrir la meilleure expérience qui soit. Ce processus s'appelle l'initiation et consiste à faire comprendre aux bénévoles leur rôle et leur contribution aux objectifs de l'organisme.

L'induction comporte trois étapes. Orientation, formation et tutorat ou coaching.

1. L'orientation crée un lien entre les bénévoles et l'organisme, car le bénévole doit être reconnu comme faisant partie de l'organisme.

2. La formation est le processus visant à préparer le volontaire. Plus le bénévole est préparé, plus il sera engagé dans l'organisation.

3. Le tutorat ou coaching est un modèle d'apprentissage personnalisé basé sur une relation avec une personne âgée afin pour le bénévole d'acquérir de l'autonomie ou d'acquérir des compétences spécifiques.

L'insertion est une activité cruciale pour une organisation, car elle permet d'orienter immédiatement un bénévole au sein d'une organisation et de l'intégrer à l'équipe de travail.

L'insertion doit viser principalement à créer de bonnes énergies, en montrant au bénévole comment les choses fonctionnent. Le transfert des informations

aux bénévoles ne devrait pas être trop technique.

Après l'accueil des bénévoles, nous verrons les raisons pour lesquelles il faut retenir le bénévole.

Tout d'abord, vous évitez de perdre du temps à former. De plus, nous avons besoin d'un bénévole qui est satisfait, car les bénévoles insatisfaits vont partir. Plus précisément, les bénévoles sont plus satisfaits:

1. Plus heureux pour leur travail
2. Plus engagés
3. Plus productifs

Le bénévole insatisfait a une "mauvaise" attitude qui affecte :

- l'équipe
- la réputation et la fiabilité de l'organisation

La meilleure façon de savoir si votre bénévole est satisfait est de mener des enquêtes de satisfaction.

Les enquêtes doivent être :

- Anonymes
- Composées de questions directes
- Courtes (20 questions maximum)
- Régulières (tous les 15 jours ou 1 mois selon le type de travail)
- Les questions classées par catégorie (p. ex. environnement de travail, relations avec les gestionnaires, etc.)

Grâce à une enquête de satisfaction, vous pouvez en savoir plus sur:

- Relations interpersonnelles
- Reconnaissance du travail
- Possibilités de formation
- Importance du travail
- Bon environnement de travail

Enfin, pour gratifier les bénévoles sans donner d'argent (c'est le sens du bénévolat au lieu d'un emploi), il faut faire en sorte qu'ils trouvent leur travail valorisant (les réalisations personnelles sont vraiment importantes pour que des bénévoles demeurent dans votre organisme), leur offrir la possibilité de mettre leurs compétences à jour par le travail dans les jardins urbains, leur offrir des possibilités de formation et leur reconnaître un travail.

Il s'agit de renseignements généraux qui peuvent être utilisés dans toutes les organisations et dans la plupart des cas. Dans les groupes, nous utiliserons ces directives pour les bénévoles qui travaillent dans les jardins urbains.



DOCUMENT 13.2

LA LISTE DES ACTIVITÉS POUR LE TRAVAIL DE GROUPE

Après le travail de groupe, chaque groupe doit présenter son travail comme suit :

1. Moyens d'intégrer et de valoriser les bénévoles en fonction du thème choisi par chaque groupe
2. Préparation d'une enquête de satisfaction pour les bénévoles qui travaillent dans les jardins urbains . Préparer un document qui donne des informations sur le travail que les bénévoles ont à faire.
3. Ces documents seront utilisés par chaque organisme pour les bénévoles qui travailleront sur ce projet.
4. Qui sera responsable du document final.
5. Formulaire de contact entre les membres du groupe.
6. Définir les règles, les droits et les devoirs du bénévole et du tuteur.

- Mettre l'accent sur l'aspect social
- Elaborer un règlement commun au jardin.
- Activité extérieure facultative (scénario d'étude de cas)

("Tout doit être fait de manière participative!")



DÉFINIR L'IDENTITÉ DES VOLONTAIRES EN LIEN AVEC LE TRAVAIL DANS LES JARDINS URBAINS - LES FACTEURS D'IMPLICATION, LES FACTEURS FACILITANT LA CONSTRUCTION DE RELATIONS, "CE QUE JE DONNE, CE QUE J'OBTIENS".

OBJECTIF DE LA SESSION

L'objectif de la session est de définir l'identité du bénévole en lien avec son travail dans les jardins urbains. Nous nous concentrerons sur les moyens d'intégrer, de retenir et de valoriser les bénévoles. Cette session est en lien avec la session 12 dans laquelle a été analysée la manière de recruter des bénévoles.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

10 - 20 personnes. Pendant la session, les participants sont divisés en groupes. Chaque groupe est composé de 3-4 personnes (y compris le responsable).

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Après la formation, les participants seront capables de :

- développer leurs compétences de travail en équipe et apprendre à connaître les différentes méthodes de travail en équipe ;
- découvrir leurs prédispositions et développer leurs compétences en fonction de certains rôles dans l'équipe ;
- développer leurs compétences en matière de planification et d'organisation du travail ;
- accroître leurs compétences en communication interpersonnelle et en négociation ;
- d'accroître leurs connaissances sur les différentes façons d'utiliser efficacement les réseaux sociaux au travail
- accroître leur créativité ;
- développer leurs compétences à travailler avec de nombreuses personnes

ACTIVITÉS MÉTHODES

1. Le formateur souhaite la bienvenue aux participants et présente un diaporama sur les moyens de définir l'identité du bénévole en fonction de son travail dans les jardins urbains. (à l'aide du document 13.1.).
Durée : 15 à 20 minutes.
2. Exercice de groupe. Les participants forment des groupes (dans lesquels ils travailleront pendant cette session et aussi pendant l'organisation des activités choisies). Chaque groupe choisit un tuteur.
Après la constitution de tous les groupes, le formateur remet à chaque responsable le Document à distribuer 13.2. "La liste des activités pour le travail de groupe". Ils discutent et choisissent les différentes façons de garder le bénévole productif. Le chef du groupe répartit les tâches entre les membres du groupe, détermine le temps nécessaire à la préparation des tâches et la façon de communiquer entre les membres du groupe.
Durée : 20 minutes
3. Le tuteur présente les résultats du travail de groupe en fonction de la liste des tâches.
Durée : en fonction du nombre de groupes. 5 à 10 minutes pour chaque groupe.

DURÉE

1h30 – 2 heures

EQUIPEMENTS
MATÉRIELS

Ordinateur. Vidéoprojecteur. Des feuilles de papier. Stylos. Table ou support pour présentation sur papier. Feutres
Document 13.1 Document 13.2

RESSOURCES

/

NOTES POUR LE
FORMATEUR

/





SESSION 14

TECHNIQUES NATURELLES DE JARDINAGE



DOCUMENT 14.1

LE MULCH. POURQUOI PAILLER ?

1. Limiter l'arrosage

Les paillis de couverture empêchent les rayons du soleil de frapper directement le sol et freinent considérablement l'évaporation de l'eau. Ajoutez à cela un effet indéniable sur le rayonnement solaire, et celui non négligeable sur le dessèchement du vent : les paillis protègent très efficacement les plantes des vents estivaux souvent très secs.

2. Renforcer les sols fragiles

Ces revêtements naturels assurent leur cohésion et limitent la déstructuration des sols sableux et limoneux. Cette propriété est particulièrement vraie lors de fortes pluies ou d'orages. Les paillis sont alors imparables pour prévenir la formation de croûtes dans les sols limoneux ou les fissures dans les sols argileux.

3. Améliorer la structure du sol

En utilisant un paillage organique qui finira par se décomposer en humus, vous enrichirez le complexe argileux-humide de votre sol et augmenterez sa fertilité

4. Jouer un rôle de régulateur thermique

Le paillage retarde le réchauffement et le refroidissement du sol.

5. Réchauffer les plantes

Beaucoup de matériaux, au lieu d'absorber les rayons du soleil, sont capables par réflexion, de les diriger vers les plantes, favorisant le réchauffement de celles qui sont exigeantes en chaleur.

6. Limiter le développement des mauvaises herbes

Le paillage jouera un grand rôle pour limiter le développement des mauvaises herbes, notamment en inhibant la germination du nombre d'annuelles. Les vivaces (chardon, liseron, chiendent, etc.) survivront, mais seront beaucoup plus faciles à arracher.

DIFFÉRENTS MULCHS

Objectif		Matériaux utilisés	Cultures recommandées
acidifiant		Écorce de pin, aiguille de pin, feuille de fougère, feuille de thuya	Fraises, bruyère
fertilisant		Fougères (k et silice) (N, fe), consoude (k), maïs, herbe, compost	Légumes, fleurs annuelles
longue durée		Paille de blé, Coques cacao, écorce de peuplier, acer palmatum, feutre végétal	Arbres, arbustes, fruitiers
répulsif		Pieride du chou, aiguilles de pins, limaces	Chou, salade

Source: http://www.epl.carcassonne.educagri.fr/fileadmin/user_upload/pdf/CFPPA/Paillages.pdf



DOCUMENT 14.2

LES TRAITEMENTS NATURELS

QUELQUES DÉFINITIONS

Purin : plantes fermentées dans l'eau.

Macération : plantes trempées pendant quelques heures dans l'eau.

Infusion : Plantes directement bouillies dans l'eau.

Décoction : Les plantes trempées sont ensuite bouillies dans l'eau.

• Pourquoi des traitements naturels?

1. Stimuler les défenses des plantes

Comme dans les vaccins, des extraits simuleront les agressions extérieures sur les plantes et éveilleront leurs mécanismes de défense, les plantes seront renforcées et mieux préparées aux attaques extérieures futures : virus, champignons, parasites....

2. Fertiliser et stimuler

Leurs différents composés stimuleront les légumes et favoriseront leur croissance et leur développement. Ils les fertiliseront également en apportant de nombreux éléments tels que l'azote, le phosphate, le potassium, les oligo-éléments, etc.

La vie microbologique du sol va également augmenter et augmenter la disponibilité des nutriments du sol.

3. Protéger les ravageurs

La forte odeur émise par certaines préparations repoussera ou détournera certains ravageurs. Ils ne pourront pas

détecter l'odeur de leur hôte et ne viendront pas pondre, se nourrir, se reproduire, etc.

4. Lutte antiparasitaire

D'autres extraits ont des propriétés insecticides ou acaricides. Ils lutteront directement contre les agresseurs en les tuant : pucerons, acariens, etc.

5. Lutte contre les maladies

Certaines préparations peuvent aider à combattre les maladies une fois qu'elles sont déclarées. Ce sont principalement les maladies fongiques qui sont visées (oïdium, mildiou...). En curatif les résultats sont souvent aléatoires, c'est surtout en prévention que les extraits semblent les plus efficaces.



DOCUMENT 14.3

LES ENGRAIS VERTS

Qu'est-ce qu'un engrais vert ?

Ce sont des plantes qui sont semées dans le but de les enterrer dans les parcelles inoccupées du potager, généralement dans le potager, pour enrichir et améliorer la terre...

Les engrais verts présentent des avantages indéniables :

1. Pour leurs qualités de recouvrement
2. Pour leur capacité à fixer l'azote de l'air
3. Pour leur système racinaire fasciculé qui fragmente la terre compactée
4. Pour leur capacité à retenir les éléments minéraux présents dans le sol et à éviter le lessivage en profondeur
5. Attirer les auxiliaires.

Noms communs et scientifiques	Attractif pour quels ennemis naturels?	Avantages (agronomie)	Inconvénients (agronomie)
Dolique		Apport en azote	Pousse haut
Fénugrec		Craint le gel. Pousse en sol sec	Monte rapidement en graines
Féverole	***	Intéressante avec une crucifère (chou fourrager)	Résiste mal à la sécheresse
Gesse	***	Résistant aux limaces. Apport d'azote	
Lotier	**	Apport d'azote	
Lupin blanc		Croissance rapide. Durée de végétation de 2 à 4 mois en hiver	Cultiver le lupin après une céréale. Eviter les légumineuses comme précédent et éviter le retour du lupin sur la même parcelle afin de réduire les conditions favorables au développement des maladies
Luzerne	***	Très bon fourrage. Excellent fixateur d'azote. Protège la terre contre l'érosion grâce à son racinaire pivotant. Très résistant à la sécheresse. Enrichit le sol en humus. Valable pour une jachère de 3 ans	Ne réussit pas dans toutes les terres. Risques de repousses. Craint l'humidité excessive. Lente à installer
Mélicot	***	Apport d'azote	Monte haut en végétation
Pois fourrager	***	Bonne couverture. Biomasse importante	Sensible au manque d'eau
Trèfle violet	***	Apport d'azote à la terre. S'adapte à tous types de sols. Conseillé après des cultures de crucifères (choux, navets, colza...) Peut se tondre.	Peut repousser après enfouissage. Pousse mieux en association avec du ray-grass. Démarrage assez lent si le sol est froid, peut se faire envahir par de mauvaises herbes. Ne gèle pas. Déconseillé en cas de terrain infesté par le mouron.

Source: arena-auximore.fr/wp-content/uploads/2014/10/fiche_engrais_verts.pdf

DOCUMENT 14.4

LE COMPOST

QUELQUES DÉFINITIONS

Le compost provient de la transformation de déchets organiques (restes de fruits et légumes, herbe, branches...) en présence d'eau et d'oxygène, par des micro-organismes (champignons microscopiques, bactéries...).

A la fin du compostage, de plus gros organismes interviennent : ce sont des décomposeurs tels que les vers de terre, les acariens, les cloportes, les mille-pattes, les coléoptères et de nombreuses autres espèces... Le produit obtenu est comparable à l'humus, très utile en agriculture et en jardinage. IL aide à fournir aux plantes les éléments essentiels à leur croissance.

POURQUOI LE COMPOST?

1. Le compostage permet de limiter la quantité de déchets.
2. C'est un moyen de produire un amendement de qualité pour le sol de votre jardin : il renforce le stock de bourdons du sol et améliore sa fertilité: il favorise la fertilité du sol.
3. De réduire la surcharge des dépôts d'ordures dans les déchets verts et l'incinération.

COMMENT L'UTILISER?

Le jeune compost (6 à 8 mois) est adapté à une utilisation brutale. Il peut être paillé au pied des arbres en toutes saisons et dans les couvertures d'automne. Il protège la

terre contre le soleil, la pluie et le vent, et limite la prolifération des mauvaises herbes. Le compost mature (10 à 12 mois) a un effet amendant et fertilisant. Sa structure grumeleuse est comparable à celle d'un terreau et dégage une odeur agréable de sous-bois.

> Pour le potager

Incorporer le compost superficiellement aux premiers 5-15 cm du sol au moment du semis ou du repiquage.

- Apports de 2 litres / m² : ail, oignons, échalotes, pommes de terre.
- Intrants de 4 litres / m² : haricots, carottes, endives.
- Apports de 5 à 8 litres / m² : tomates, poivrons, salades, poireaux, poireaux, fraises, courges, melons.

> Pour le jardin d'agrément

Plantation : enfouir 20 litres / m² de compost dans le trou de la plantation (mélange ¼ de compost avec ¾ de terre). La pelouse : utiliser le même mélange que pour les plantations et faire des apports superficiels de 2 à 5 litres / m² sur les surfaces gazonnées.

Planteurs, plantes d'intérieur, fleurs et repotage, plantation en pots

Utilisez du compost tamisé et mélangez-le avec de la terre (¼ mélange de compost avec ¾ terre)



1 Select a dry, shady spot near a water source.
Ideal size for your compost area is 3 feet wide by 3 feet deep by 3 feet tall (1 cubic yard). You can buy a bin, use chicken wire, or just isolate an area of ground for your compost heap.

2 Add brown and green material in alternate layers.
Try and keep the ratio roughly 3 parts browns to 1 part greens. Make sure larger pieces of material are chopped or shredded.

3 Keep the compost moist [but not too wet].
Moisture helps with the breakdown of organic matter.

4 Occasionally turn your compost mixture to provide aeration.
This helps speed up the composting process and keeps things airy, which cuts the risk of things getting smelly.

5 As materials breakdown, the pile will get warm.
There might even be steam. Don't be alarmed. That means it's working. Now you just have to wait.

6 All done!
When material is dark with no remnants of food or waste, your compost is ready. Add it to lawns and gardens or anywhere that could benefit from some good soil.

Source :



HANDOUT 14.5

LE COMPOSTEUR

Bac en palettes de bois

Des palettes de bois peuvent servir à construire un bac à compost très bon marché. Vous pouvez ainsi récupérer et recycler vous-même des palettes en bois (attention : ne pas utiliser du bois traité ou des palettes consignées).

Il est facile de retrouver le compost grâce à une façade amovible.

Si vous avez beaucoup de déchets à composter, vous pouvez construire un bac à trois compartiments avec 10 palettes.

Matériaux :

- 4 palettes en bois (non traitées et non consignées)
- 32 vis à bois ou fil métallique
- 4 verrous de culasse

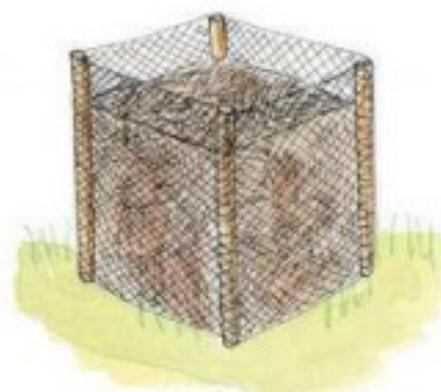
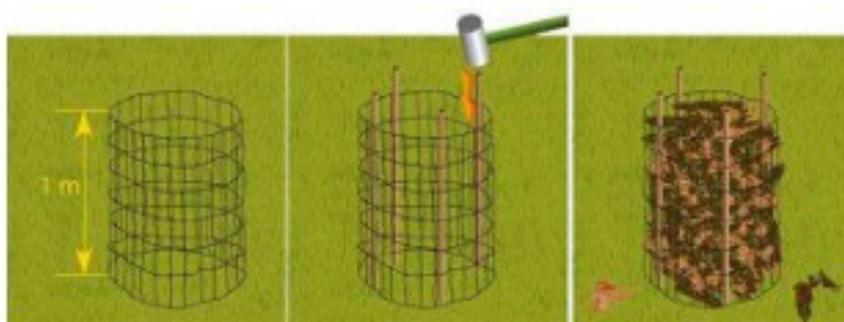


Bac en en treillis métallique

Ce bac est l'un des plus faciles et des moins coûteux à construire. Pour retourner le tas, vous pouvez dérouler le bac, le réinstaller près du tas et remettre le compost dans le bac avec une fourche.

Matériaux :

- Grillage métallique de 1 mètre de haut et d'au moins 3,5 mètres de long (utilisez un treillis ou du grillage galvanisé doté de petites mailles)
- 4 bois de 1 mètre de hauteur



TECHNIQUES NATURELLES DE JARDINAGE

OBJECTIF DE LA SESSION

L'utilisation de techniques naturelles de jardinage est un moyen simple et efficace d'entretenir le jardin tout en préservant l'environnement. Ce module a pour but d'apprendre différentes techniques qui permettront de préserver la nature et sa biodiversité.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

Maximum 15 personnes

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Après la formation, les participants seront en mesure de :

- savoir utiliser les techniques,
- découvrir les techniques naturelles de jardinage,
- planifier et organiser le travail,
- accroître leur créativité.

ACTIVITÉS MÉTHODES

1. Les différents mulchs

- Observation des différents types de paillage
- choix de paillage en fonction des objectifs
- Débarrasser le sol des mauvaises herbes indésirables avant le paillage.
- Affiner et niveler le sol avant le paillage
- Pailler de préférence après un épisode pluvieux
- Si possible, avant de mettre en place le compost

Durée : 1 ou 2 heures

Document 14.1

2. Préparer des traitements naturels

- reconnaissance de plantes pour la fabrication de purins ou de décoctions et autres préparations
- cueillettes de plantes
- préparation de la "recette".

Durée : 1 ou 2 heures

Document de 14.2

3. Les engrais verts

- préparation du sol comme pour un semis de gazon en plaques
- semis d'engrais verts à la volée
- arrosage
- maintien de l'engrais en place jusqu'à la floraison
- fauchage
- séchages d'une semaine à un mois
- incorporations

L'activité se déroulera en plusieurs parties

- de préparation et de semis
- fauchage
- incorporation

Durée C'est une activité d'automne et d'hiver.





Document 14.3

4. Compost

- Construction d'un composteur en palette recyclée
- Le processus d'un compost (couche de brun, couche de vert, couche de brun)

Durée : Cette activité peut se dérouler sur plusieurs séances.

Document 14.4, document 14.5, document 14.6

DURÉE

Sur plusieurs jours

EQUIPEMENTS
MATÉRIELS

Semences, palettes, légumes, brouette
Document 14.1. Document 14.2.

RESSOURCES

/

NOTES POUR LE
FORMATEUR

/





SESSION 15

LE RÔLE DE L'ANIMATEUR BÉNÉVOLE ET LE FONCTIONNEMENT EFFICACE DE L'ÉQUIPE



DOCUMENT 15.1

LA CHECKLIST D'UNE ÉQUIPE EFFICACE

Consignes :

Lisez chaque énoncé, puis cochez la case pour indiquer l'évaluation que vous faites de l'équipe en ce qui concerne cette caractéristique.

Par exemple : si l'atmosphère est toujours "conviviale et agréable" et les personnes sont toujours "impliquées et intéressées", cochez la case 7 pour le premier item

EQUIPE INEFFICACE	CASE CORRESPONDANTE							EQUIPE EFFICACE
	1	2	3	4	5	6	7	
L'ambiance reflète de l'indifférence ou de l'ennui. Ex : les personnes chuchotent entre elles								L'ambiance tend à être conviviale et agréable. Les personnes sont impliquées et intéressées
Peu de personnes parlent. Peu d'efforts sont fournis pour ne pas s'éloigner du sujet de la discussion								La discussion est animée. Chacun y participe. Tout le monde se focalise sur l'essentiel
Le groupe comprend difficilement les missions à mener								Le groupe comprend les missions qui doivent être menées
Pas de réelle écoute dans le groupe. Le groupe ne propose pas d'idées.								Le groupe propose des idées. Chaque idée est entendue.
Les désaccords ne sont pas traités efficacement. Les choses sont soumises au vote sans discussion les. Certaines personnes sont mécontentes des décisions prises								S'il y a un désaccord, le groupe le résout ensemble. Pas de mécontentement sur les décisions prises
Les individus ne disent pas ce qu'ils pensent sincèrement								Les individus se sentent libres de critiquer et de dire sincèrement ce qu'ils pensent
Une ou deux personnes sont dominantes. Tout ce qu'ils disent est considéré comme valable								Tout le monde a le droit de débattre et d'exposer son point de vue.
Aucun intérêt pour ce qui doit être fait. Aucune entraide.								Intérêt commun pour ce qui doit être fait. Entraide
Les décisions sont prises par un ou deux individus. Le leadership n'est pas partagé								Plusieurs personnes mettent à profit leurs compétences en leadership

DOCUMENT 15.2

AUTO-ÉVALUATION DU GROUPE ET DISCUSSION

PREMIÈRE ÉTAPE

Pour l'évaluation et la discussion, utilisez le Document 15.1. avec le Document 15.2.

•Examinez la liste de contrôle d'une équipe efficace et discutez-en avec votre groupe. Après la discussion, notez la performance de votre groupe.

- Les caractéristiques d'un groupe pour être une équipe efficace.
- Les caractéristiques des équipes inefficaces.

Notation

Entre 63 et 45 ans : Équipe efficace

Entre 44 et 27 ans : Assez efficace, mais pour des scores faibles, le travail d'équipe est nécessaire.

Entre 26 et 18 ans : Renforcement d'équipe urgent

(Source : Gardiner, P. D. (2005), Project Management A Strategic Planning Approach. Palgrave Macmillan, Hampshire.)

•Après la notation, discutez des points suivants
Votre performance individuelle et collective dans les jeux de travail en équipe. (Évaluez vos compétences de consolidation d'équipe en tant que groupe dans les jeux en fonction des caractéristiques des équipes efficaces et inefficaces. Et vérifiez la synergie de votre groupe)

Liste de contrôle de votre équipe : Synergie d'une équipe efficace

Grâce à la synergie, l'équipe est en mesure d'accomplir plus que chaque individu seul.

Les membres de l'équipe ont un but commun. Le travail est plaisant et d'une manière ou d'une autre donne satisfaction aux membres de l'équipe.

Et il y a un sentiment d'"esprit d'équipe" au sein de l'équipe et chacun est capable de communiquer ouvertement avec tous les autres.

Quatre caractéristiques d'une équipe de travail performante

Synergie d'équipe ; But commun ; Plaisir et satisfaction ; Communication ouverte

Synergie d'équipe

Dans une équipe de projet, la synergie consiste à trouver un but commun, à utiliser les talents individuels, à équilibrer les rôles et les tâches, à se concentrer sur la résolution de problèmes, à encourager les opinions individuelles, à établir des normes personnelles fortes et à identifier l'équipe.

Objectif commun

Il s'agit de créer une culture du " nous " inspirée, vibrante, courageuse et difficile à faire trembler. Tout le monde connaît les valeurs et les intentions de l'organisation, connaît l'objectif et ce qu'il faut faire ; toutes les idées, préoccupations et désaccords possibles sont discutés ; tout le monde, y compris le chef de l'équipe, travaille à un but commun.

Plaisir et satisfaction

Passer à l'étape suivante avec plus de bonheur, d'énergie et de satisfaction, et le sentiment de progresser dans l'accomplissement de

chaque objectif. Parce que le succès construit le succès. Redéfinir le terme “ plaisir “ pour chaque membre de l'équipe avec les termes humour, jeu, espièglerie, esprit, créativité, etc. en tenant compte de la signification du plaisir et de la satisfaction peut être différente selon l'identité, le contexte socio-économique, la culture familiale, les valeurs individuelles et les personnalités. Établir les objectifs de l'équipe et les faire correspondre avec les objectifs et les attentes de chacun.

Communication ouverte

Les membres de l'équipe ne blâment pas un autre membre pour une erreur qui a pu survenir à cause d'un malentendu, d'un concept erroné, d'une mauvaise communication ou d'un événement indépendant de sa volonté. Partager une vision, des relations, parler ouvertement avec des exemples, bien écouter, faire passer le message sous la bonne forme.

Principales compétences non techniques

Communication

Prise de décision

Auto-motivation

Responsabilité

Flexibilité

Leadership

Travail d'équipe

Créativité et résolution de problèmes

La gestion du temps sous pression

Souvenez-vous : Les équipes ne se forment pas du jour au lendemain. Il faut du temps pour définir l'objectif de l'équipe, ses objectifs de rendement et le niveau de compétence des membres. C'est grâce à ce processus que les membres commencent à se faire confiance les uns les autres et à se faire confiance dans le processus de révision et de mise au point de la réglementation de l'équipe.

DEUXIÈME ÉTAPE

Pour la réflexion et la discussion, utilisez le Document 15.2 avec le Document 15.3.

- Faire correspondre les caractéristiques d'une équipe efficace avec les compétences non techniques. Et discutez des principales compétences non techniques qui peuvent vous permettre d'établir un partenariat fructueux. Ensuite, dressez une liste des problèmes qui peuvent survenir en raison d'un manque de compétences générales clés. Utilisez le Document 15.3 (communication, prise de décision, motivation personnelle, responsabilité, flexibilité, leadership, travail d'équipe, créativité et résolution de problèmes, gestion du temps sous pression) et le Document 15.1.

- Donnez quelques suggestions comportementales pour surmonter l'inefficacité dans le travail d'équipe et les compétences non techniques (liste des choses à faire). Faites une présentation de groupe sur votre liste de problèmes et vos suggestions pour les surmonter.

- Organisez une discussion de groupe pour élaborer une liste de suggestions comportementales (liste de choses à faire).

DOCUMENT 15.3

COMPÉTENCES GÉNÉRALES CLÉS ET SUGGESTIONS COMPORTEMENTALES POUR UN PARTENARIAT RÉUSSI

Quelles sont les compétences générales les plus importantes? Les compétences non techniques consistent surtout à établir des relations de travail constructives avec les autres ou à être une personne constructive et utile.

1. Aptitudes à la communication

Les personnes qui possèdent de solides compétences en communication peuvent établir des relations (de l'établissement de la relation initiale jusqu'à une relation à long terme, bien écouter et varier leur communication en fonction des circonstances).

2. Prendre des décisions

C'est la clé du succès dans la vie. Parfois, la décision n'a même pas d'importance ; ce qui importe, c'est que vous en ayez pris une et que vous soyez passé à autre chose.

3. Motivation personnelle

Les personnes motivées s'entendent bien avec elles-mêmes. Il est bon de travailler avec eux parce qu'ils sont généralement positifs à l'égard de la vie et qu'ils sont capables de s'adapter au changement.

4. Responsabilité

La conscience de soi est une compétence non technique très appréciée ; savoir quand accepter la responsabilité des erreurs que vous avez commises démontre un niveau sain d'humilité et une volonté d'apprendre et de progresser.

5. Flexibilité

Il démontre une capacité et une volonté d'acquérir de nouvelles compétences et une ouverture d'esprit pour de nouvelles tâches et de nouveaux défis.

6. Compétences en leadership

Le leadership peut être considéré comme un ensemble d'autres compétences non

techniques, telles qu'une attitude et une perspective positives générales, la capacité de communiquer efficacement et une aptitude à motiver et à motiver les autres.

7. Aptitudes au travail d'équipe

Travailler en équipe vers un but commun exige l'intuition de savoir quand être un leader, et quand être à l'écoute. Les bons joueurs d'équipe sont perspicaces et réceptifs aux besoins et aux responsabilités des autres.

8. Créativité et capacité de résolution de problèmes

La créativité et la capacité à résoudre les problèmes sont très appréciées parce qu'elles sont difficiles à développer. Il y a beaucoup de gens qui croient que les penseurs créatifs sont nés, pas faits, et il y a certainement des gens qui trouvent ces compétences beaucoup plus faciles. La résolution de problèmes ne requiert pas seulement des compétences analytiques, créatives et critiques, mais aussi un état d'esprit particulier : ceux qui peuvent aborder un problème avec une tête froide et horizontale parviendront souvent à une solution plus efficace que ceux qui ne le peuvent pas. Il s'agit d'une compétence non technique qui peut souvent reposer sur un travail d'équipe solide. Les problèmes ne doivent pas toujours être résolus seuls. La capacité de savoir qui peut vous aider à trouver une solution, et comment ils peuvent le faire, peut être un grand avantage.

9. Gestion du temps et capacité à travailler sous pression

Ces compétences peuvent également être développées. Elles sont aussi très utiles pour organiser une famille ou une équipe et pour s'assurer que le travail est fait.

QUELQUES SUGGESTIONS COMPORTEMENTALES

DO'S LIST " JE DOIS"

- * Observer et écouter attentivement les réactions et les sentiments exprimés par les autres.
- * Utiliser des mots et des phrases avec précision.
- * Parler et écrire en utilisant la grammaire appropriée.
- * Développer une structure logique et présenter les idées dans un ordre logique.
- * Identifier clairement le sujet et indiquer l'objet de la communication.
- * Être à l'heure.
- * Faire preuve d'initiative.
- * Prendre et assumer la responsabilité des décisions.
- * Assumer la responsabilité de vos propres besoins d'apprentissage et de perfectionnement.
- * Partager l'information, les idées et les suggestions d'une manière respectueuse.
- * Donner et recevoir respectueusement les opinions et les commentaires des membres du groupe.



DOCUMENT 15.4

QUESTIONS DE DÉMARRAGE POUR LA DISCUSSION EN PETITS GROUPES

1. Que fait un leader? Quelles sont les compétences requises pour être un leader?
2. Que recouvrent les compétences en gestion?
3. En quoi le leadership et la direction ont-ils des points communs et en quoi diffèrent-ils? Y a-t-il une différence entre un leader et un manager? Pouvez-vous donner des exemples concrets (exemples de cas ou d'actions comportementales) pour rendre ces termes plus clairs
4. Que pensez-vous d'un rôle de chef d'équipe pour motiver un partenariat et une synergie d'équipe?
5. Que pensez-vous d'un rôle de volontaire pour motiver un équipe et pour favoriser la synergie de l'équipe?
6. Qu'est-ce qui vous motive pour mieux travailler?



DOCUMENT 15.5

LEADERSHIP ET GESTION : JEUX DE RÔLE

LEADERSHIP ET GESTION : JEUX DE RÔLE

Le leadership exige que l'on voit la situation dans son ensemble, qu'on inspire, qu'on encourage et qu'on stimule les autres. La gestion, quant à elle, consiste davantage à résoudre les problèmes, à planifier et à mettre en œuvre au quotidien. Cela ne signifie pas que le leadership et la gestion sont distincts l'un de l'autre ; les deux capacités sont exigées dans l'entreprise et même les bénévoles d'un organisme peuvent être des leaders (Hailey, 2006). Les compétences en leadership sont considérées comme " l'ingrédient clé " de la gestion. Les gestionnaires et les dirigeants doivent posséder à la fois des compétences en gestion et en leadership. Un bon gestionnaire est un bon leader et vice versa. La principale différence réside dans le fait qu'on ne peut pas être nommé leader, mais qu'on peut être nommé manager "qu'on ait ou non les qualités requises" pour être leader.

Les leaders guident l'organisation et leur tâche est de prendre l'énergie des bénévoles et des employés et de les guider vers la réalisation de la vision de l'organisation (Reyna 2013) mais aussi de construire une culture organisationnelle durable. La motivation à réussir vient souvent de la tâche à accomplir elle-même, car sa valeur et son importance font appel au but intérieur de l'individu pour faire face à un environnement difficile (Adair 2006) et une organisation doit en tenir compte pour bâtir sa culture.



JEUX DE ROLE

GROUPE 1 (5 ou 6 personnes)

Rôles : Vous, les membres du groupe qui vous soutiennent et les membres du groupe qui ne vous soutiennent pas, un chef d'équipe.

Vous avez une idée pour démarrer une activité de jardinage. Vous pensez que c'est une bonne idée. Mais votre chef d'équipe dit que ce serait une perte de temps. Et certains de vos coéquipiers sont d'accord avec votre chef d'équipe tandis que d'autres vous soutiennent. En tant que groupe, vous devez gérer la situation dans un jeu de rôle négatif sans avoir de compétences relationnelles, de communication ou de gestion ou les utiliser à mauvais escient (communication, prise de décision, motivation personnelle, responsabilité, flexibilité, leadership, travail d'équipe, créativité et résolution de problèmes, gestion du temps sous pression). Vous présentez à l'ensemble du groupe en deux minutes dans une improvisation.

- Choisissez votre rôle et réfléchissez à ce que vous pouvez faire en groupe (5 min.)
- Ensuite, faites votre improvisation de groupe de 2 min.
- Après votre improvisation, tous les groupes donnent leurs réflexions. En tant que groupe, écoutez les hypothèses des autres groupes sur ce que vous avez mis en évidence par votre jeu de soft skills utilisées/non utilisées dans l'improvisation). (5 min)

Questions d'évaluation de groupe

1. Comment était-ce de faire ce jeu de rôle?
2. Comment était-ce de voir ce jeu de rôle?
3. Qu'avez-vous vu dans ce jeu de rôle?
4. Qu'est-ce que cela indique sur les compétences relationnelles, de communication ou de gestion?



GROUPE 2 (5 à 6 personnes)

Rôles : Vous, les membres du groupe qui vous soutiennent et les membres du groupe qui ne vous soutiennent pas, un chef d'équipe.

Vous avez une idée pour démarrer une activité de jardinage. Vous pensez que c'est une bonne idée. Mais votre chef d'équipe dit que ce serait une perte de temps. Et certains de vos coéquipiers sont d'accord avec votre chef d'équipe tandis que d'autres vous soutiennent. En groupe, gérer la situation dans un jeu de rôle positif en utilisant des compétences non techniques, de communication ou de gestion (communication, prise de décision, motivation personnelle, responsabilité, flexibilité, leadership, travail d'équipe, créativité/résolution de problèmes, gestion du temps sous pression) et le montrer aux autres groupes dans une improvisation de 2 minutes.

- Choisissez votre rôle et réfléchissez à ce que vous pouvez faire en groupe (5 min.)
- Ensuite, faites votre improvisation de groupe de 2 min.
- Après votre improvisation, tous les groupes donnent leurs réflexions. En tant que groupe, écoutez les hypothèses des autres groupes sur ce que vous avez mis en évidence par votre jeu de soft skills utilisées/non utilisées dans l'improvisation). (5 min)

Questions d'évaluation de groupe

1. Comment était-ce de faire ce jeu de rôle?
2. Comment était-ce de voir ce jeu de rôle?
3. Qu'avez-vous vu dans ce jeu de rôle?
4. Qu'est-ce que cela indique sur les compétences relationnelles, de communication ou de gestion?



GROUPE 3 (5 à 6 personnes)

Rôles : Vous, quelqu'un qui attend ce livre depuis longtemps, et d'autres personnes dans la bibliothèque (certains sont d'accord ou en désaccord avec vous), un bibliothécaire.

Vous avez rendu un livre de bibliothèque sur les jardins et la conception de jardins urbains qui était en mauvais état. Il fallait le lire dans le jardin comme référence pendant le travail. Malheureusement, il a été endommagé. Le bibliothécaire veut que vous payiez pour le remplacement du livre. Et il y a un autre lecteur dans la bibliothèque qui attend ce livre depuis longtemps. En tant que groupe, vous devez gérer la situation dans un jeu de rôle négatif sans avoir de compétences relationnelles, de communication ou de gestion ou les utiliser à mauvais escient (communication, prise de décision, motivation personnelle, responsabilité, flexibilité, leadership, travail d'équipe, créativité et résolution de problèmes, gestion du temps sous pression) et les montrer aux autres groupes en 2 minutes dans une improvisation.

- Choisissez votre rôle et réfléchissez à ce que vous pouvez faire en groupe (5 min.)
- Ensuite, faites votre improvisation de groupe de 2 min.
- Après votre improvisation, tous les groupes donnent leurs réflexions. En tant que groupe, écoutez les hypothèses des autres groupes sur ce que vous avez mis en évidence par votre jeu de soft skills utilisées/non utilisées dans l'improvisation). (5 min)

Questions d'évaluation de groupe

1. Comment était-ce de faire ce jeu de rôle?
2. Comment était-ce de voir ce jeu de rôle?
3. Qu'avez-vous vu dans ce jeu de rôle?
4. Qu'est-ce que cela indique sur les compétences relationnelles, de communication ou de gestion?



GROUPE 4 (5 à 6 personnes)

Rôles : Vous, quelqu'un qui attend ce livre depuis longtemps, et d'autres personnes dans la bibliothèque (certains sont d'accord ou en désaccord avec vous), un bibliothécaire.

Vous avez rendu un livre de bibliothèque sur les jardins et la conception de jardins urbains qui était en mauvais état. Il fallait le lire dans le jardin comme référence pendant le travail. Malheureusement, il a été endommagé. Le bibliothécaire veut que vous payiez pour le remplacement du livre. Et il y a un autre lecteur dans la bibliothèque qui attend ce livre depuis longtemps. En tant que groupe, vous devez gérer la situation dans un jeu de rôle négatif sans avoir de compétences relationnelles, de communication ou de gestion ou les utiliser à mauvais escient (communication, prise de décision, motivation personnelle, responsabilité, flexibilité, leadership, travail d'équipe, créativité et résolution de problèmes, gestion du temps sous pression) et les montrer aux autres groupes en 2 minutes dans une improvisation.

- Choisissez votre rôle et réfléchissez à ce que vous pouvez faire en groupe (5 min.)
- Ensuite, faites votre improvisation de groupe de 2 min.
- Après votre improvisation, tous les groupes donnent leurs réflexions. En tant que groupe, écoutez les hypothèses des autres groupes sur ce que vous avez mis en évidence par votre jeu de soft skills utilisées/non utilisées dans l'improvisation). (5 min)

Questions d'évaluation de groupe

1. Comment était-ce de faire ce jeu de rôle?
2. Comment était-ce de voir ce jeu de rôle?
3. Qu'avez-vous vu dans ce jeu de rôle?
4. Qu'est-ce que cela indique sur les compétences relationnelles, de communication ou de gestion?



Discussion avec l'ensemble du groupe

Après les improvisations, tout le groupe discute de la façon dont ces compétences peuvent être utilisées dans leurs travaux de jardinage urbain pour établir une collaboration plus réussie.

1. Comment était-ce de voir ce jeu de rôle ? Quelle est la phrase ou l'expression clé dont vous vous souvenez dans ce jeu de rôle?
2. Qu'avez-vous vu dans ce jeu de rôle?
3. Qu'est-ce que cela indique sur les compétences relationnelles, de communication ou de gestion?
4. Laquelle des situations improvisées vous ressemble le plus dans la vraie vie?
5. Comment gérez-vous cela?
5. Quels sont les principaux éléments nécessaires à la réussite d'un partenariat?
6. Comment pouvons-nous utiliser cette information?



DOCUMENT 15.6

UNE COLLABORATION RÉUSSIE

Une collaboration réussie entre jeunes et adultes, comme tout type de partenariat ou de relation, ne se crée pas du jour au lendemain. Les partenariats jeunes-adultes peuvent s'avérer particulièrement difficiles simplement parce qu'ils ne représentent pas la façon habituelle dont nous nouons les relations avec les autres.

Quelques conditions doivent être en place pour que vos efforts de partenariat soient couronnés de succès :

* Les adultes doivent être prêts à partager leur pouvoir et leur responsabilité.

* Les jeunes doivent être prêts à acquérir du pouvoir et à prendre des responsabilités.

* Les jeunes et les adultes ont besoin des compétences nécessaires pour travailler ensemble avec succès.

* Tout le monde doit oublier tout ce qu'il a toujours pensé des jeunes et des adultes en tant que groupes séparés et commencer à les traiter comme ils traiteraient leurs pairs.

• Les adultes doivent se rappeler ces principes
1. N'attendez pas plus d'un jeune que d'un autre adulte. Si un jeune se présente à une réunion avec 15 minutes de retard, un adulte peut penser : "Aha, un fainéant." Lorsqu'un camarade adulte arrive 15 minutes en retard, la même personne peut penser : " C'est compréhensible. Cette personne a des délais et des pressions." Les jeunes aussi.

2. Traiter les jeunes comme des individus ; ne pas faire en sorte qu'un seul jeune représente tous les jeunes. Les jeunes comprennent que les adultes peuvent véhiculer des images négatives de la jeunesse et peuvent généraliser à partir du comportement de quelques jeunes. Assurez aux jeunes que vous vous intéressez

à leurs opinions individuelles et ne vous attendez pas à ce qu'ils représentent une population entière.

3. Méfiez-vous des interruptions lorsque les jeunes parlent. Pour que le partenariat fonctionne, les jeunes doivent se sentir valorisés et respectés. Dans de nombreuses relations jeunes-adultes, ce respect fait défaut. Lorsqu'ils sont interrompus par un adulte, les jeunes ont tendance à cesser de parler. Les deux parties doivent respecter le droit de l'autre partie d'exprimer ses opinions sans critique ni censure.

4. Rappelez-vous que votre rôle dans un partenariat n'est pas d'être parent. Bien qu'être parent puisse être le rôle le plus important qu'un adulte puisse jouer, le but des partenariats jeunes-adultes est de donner aux deux parties une façon différente d'établir des relations entre elles. C'est normal de demander de l'aide quand on ne sait pas comment faire quelque chose.

• Les jeunes doivent se rappeler ces principes
1. La critique n'est pas nécessairement synonyme de condescendance. Parfois, lorsque des adultes critiquent un jeune, ils le traitent de la même façon qu'un collègue. Rappelez-vous que les adultes ont l'habitude de critiquer les idées des autres. Ce n'est pas parce qu'ils ne sont pas d'accord qu'ils vous congédient.

2. Les adultes ne savent peut-être pas à quel point vous êtes capable. Peut-être qu'ils ne connaissent pas les jeunes de votre âge, alors ils ne savent pas à quoi s'attendre. Vous pouvez les éclairer en leur montrant que vous pouvez gérer des situations matures.

3. Les adultes se sentiront responsables du succès ou de l'échec du projet. C'est

pourquoi il est difficile pour les adultes de partager le pouvoir et l'autorité. Ils ont besoin d'être rassurés que vous êtes prêts à partager les succès et les échecs.

4. C'est normal de demander de l'aide quand on ne sait pas comment faire quelque chose.

(Tiré de The Innovation Center for Community and Youth Development, National Network for Youth, Youth Leadership Institute)

ÉTUDE DE CAS:

Les jeunes en tant qu'objets, les jeunes en tant que bénéficiaires et les jeunes en tant que partenaires approchent

Lofquist (1989) a élaboré et popularisé ce qu'il appelle un "spectre d'attitudes" qui couvre trois attitudes différentes que les adultes peuvent avoir envers les jeunes. Souvent, les attitudes des adultes à l'égard des jeunes déterminent dans quelle mesure ils les "impliquent en tant que partenaires importants dans la prise de décision et les croient capables d'être autonomes ou de prendre des décisions sur les questions qui les touchent.

La jeunesse comme objet : Les adultes savent ce qui est le mieux pour les jeunes et contrôlent les situations dans lesquelles ils leur permettent de s'impliquer. Les jeunes n'ont pas grand-chose à apporter. Les adultes peuvent s'efforcer de maintenir les jeunes dans une position d'impuissance relative. Les adultes ayant de telles opinions n'ont pas l'intention de permettre la participation des jeunes. Les adultes peuvent vraiment croire qu'ils ont besoin de protéger les jeunes de la "souffrance" des erreurs.

Les jeunes en tant que récipiendaires : Les adultes permettent aux jeunes de participer à la prise de décision parce qu'ils pensent que l'expérience sera "bonne pour eux". L'accent est mis sur les jeunes qui apprennent de la "société adulte" et sur le fait que les jeunes ont besoin d'être guidés dans leur participation à la société adulte.

Cette attitude se caractérise par le fait que les adultes permettent aux jeunes de participer

à la prise de décision parce qu'ils pensent que l'expérience sera "bonne pour eux" et que ce sera une excellente occasion de pratiquer quand ils seront des "personnes réelles". Par conséquent, les responsabilités et les tâches souvent déléguées aux jeunes sont soit insignifiantes (peu importe s'ils se trompent), soit désagréables pour les adultes (campagnes de nettoyage sur les routes). Les adultes qui ont de tels points de vue sur la participation des jeunes contrôlent souvent les modalités de cette participation. Par exemple, les adultes invitent deux jeunes représentants à participer à un conseil ou à un comité composé principalement d'adultes. Une telle participation laisse encore les jeunes dans une position relativement impuissante. Ils se rendent compte que leur rôle reste insignifiant et que les adultes conservent la position d'autorité et une grande partie de la responsabilité.

Les jeunes en tant que partenaires : Les adultes respectent les jeunes comme ayant quelque chose d'important à offrir maintenant, et les jeunes sont encouragés à s'impliquer. Les adultes respectent les jeunes comme ayant quelque chose d'important à apporter et les jeunes sont encouragés à s'impliquer". Les adultes estiment que les jeunes sont essentiels au succès d'une initiative ou, dans le cas présent, d'un organisme axé sur les besoins et les enjeux des jeunes. Lorsque les adultes ont de telles opinions, les jeunes sont considérés comme des partenaires égaux dans la prise de décision. Les adultes qui considèrent les jeunes comme des partenaires sont à l'aise de travailler avec des groupes ayant un nombre égal de jeunes et d'adultes.

On pose aux jeunes une série de questions telles que :

- Comment veulent-ils s'impliquer?
- De quel type de formation ont-ils besoin?
- Qu'est-ce qu'ils aimeraient apprendre?
- Selon eux, quel est leur rôle? Quel serait leur rôle?

Grâce à ces relations, les projets et les organisations sont plus efficaces tout en permettant aux jeunes de répondre à de réels besoins de se développer.”(Tiré de The Innovation Center for Community and Youth Development, National

EXERCICE POUR LE TRAVAIL DE GROUPE

Votre groupe travaille sur le projet. Au lieu de se mettre au travail, les adolescents flirtent et rient. Vous n’avez pas l’impression que les affaires vont bien. Un jeune préside le comité et ne fait rien pour remédier à la situation.

Qu’est-ce que vous faites?

Que dites-vous ou que faites-vous lorsque vous voyez le jeune comme un objet, comme un bénéficiaire et comme un partenaire?

Expliquez votre approche.



LE RÔLE DE L'ANIMATEUR BÉNÉVOLE ET LE FONCTIONNEMENT EFFICACE DE L'ÉQUIPE

OBJECTIF DE LA SESSION

L'objectif de la session est de montrer aux participants l'importance d'un fonctionnement efficace de l'équipe et des compétences en communication. Cette session est en lien avec les sessions 12, 13 et 16.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

10 - 20 personnes.
Pendant la session, les participants sont divisés en groupes.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Après la formation, les participants seront en mesure de:

- découvrir les caractéristiques d'une équipe efficace
- d'améliorer leurs compétences de travail d'équipe par le biais de jeux et de l'auto-évaluation.
- se souvenir des termes de jardinage naturel par le biais de jeux.
- d'accroître leurs connaissances sur les compétences non techniques.
- évaluer leurs compétences individuelles et collectives.
- découvrir la différence entre le leadership et la gestion.
- d'accroître leur créativité et leur esprit critique par le biais de jeux de rôle et d'improvisations.

ACTIVITÉS MÉTHODES

1. Introduction

Le formateur présente aux participants les caractéristiques d'une équipe efficace à l'aide du Document 15.1.

Durée : 5 minutes

Document 15.1. "Liste de contrôle d'une équipe efficace"

2. Jardin rétrécissant

Après la présentation d'une équipe efficace, les participants sont répartis en 3 ou 4 groupes (5 à 6 personnes pour chaque groupe, qui travaillent ensemble dans tous les jeux). Le formateur donne à chaque groupe une corde ou une couverture pour marquer leur jardin sur le sol dans lequel chaque membre/élément du groupe peut entrer. Ensuite, chaque fois le formateur leur demande de rétrécir leur jardin dans lequel tout le monde se trouve. Ainsi, les membres du groupe doivent travailler ensemble pour s'assurer que tout le monde ou chaque élément du jardin reste à l'intérieur des limites qui se rétrécissent.

Durée : 10 min

3. A l'aveuglette

Chaque groupe choisit un membre de l'équipe pour lui bander les yeux et lui réserver un espace. Les groupes jouent le jeu en même temps dans leur propre coin. Ils se tiennent tous debout pour spécifier leur propre zone avec le point de départ et les coins autour d'elle pour leur propre membre de l'équipe les yeux

- bandés. Chaque groupe choisit un objet réel symbolisant une
- espèce de fleur rare. Après qu'un des membres du groupe a
- placé son objet symbolique dans la zone identifiée du groupe, ils
- commencent tous à donner des instructions au joueur qui a les
- yeux bandés en criant où trouver cet objet.
- Les joueurs les yeux bandés marchent de leur point de départ à
- leur cible/objet. Lorsqu'un joueur les yeux bandés prend l'objet
- et le ramène au point de départ, un autre membre de l'équipe a
- les yeux bandés. L'équipe qui termine plus tôt ou dans un temps
- donné gagne. Si aucun groupe ne peut terminer la tâche dans le
- temps imparti, le groupe qui fait le plus de tours et qui réussit à
- ramasser des objets remporte la partie.
- Durée : 10 min

4. Bingo

- Le formateur donne à chaque groupe une liste de tâches. La
- première équipe qui complète chaque élément de la liste gagne.
- La liste doit commencer par des tâches simples, des activités de
- plus en plus difficiles à réaliser.
- Durée : 5-7 min

Tâches suggérées pour les jeux Bingo

- Nommez deux fleurs
- Écrire trois outils utilisés dans le jardinage
- Trouvez quelque chose de fleuri et prenez-le en photo. Chantez
- une chanson pendant 30 secondes avec des mots de jardinage
- et enregistrez-la.
- Écrivez les noms des membres du groupe par ordre alphabétique.

5. Réflexion et évaluation après les Jeux

- Partie 1 : Après les jeux de travail en équipe, chaque groupe choisit
- son chef de groupe et, comme première étape de la réflexion,
- le groupe communique et évalue ses compétences de cohésion
- d'équipe en fonction des caractéristiques des équipes efficaces
- sous la direction de son chef. Les membres de l'équipe utilisent
- le même document (distribué dans la partie Introduction, 15.1)
- pour vérifier et découvrir leurs résultats en équipe et le document
- 15.2 pour discuter de leur synergie de groupe en donnant une
- réflexion personnelle et collective.
- Durée : 15 min
- Document 15.1 "Liste de contrôle d'une équipe efficace".
- Document 15.2 "Auto-évaluation de groupe et discussion".

- Partie 2 : utiliser le Document 15.2 avec le Document 15.3.
- Chaque groupe échange entre eux, sous la direction de leur
- responsable, des problèmes qui peuvent survenir en raison d'un



- manque de compétences générales clés (communication, prise de décision, motivation personnelle, responsabilité, flexibilité, leadership, travail d'équipe, créativité et résolution de problèmes, gestion du temps sous pression) dans leurs performances individuelles et collectives dans les jeux auxquels ils ont participé.
- Durée : 15 min
- Document 15.1. "Liste de contrôle d'une équipe efficace"
- Document 15.2 "Auto-évaluation de groupe et discussion".
- Document 15.3 "Compétences clés et suggestions comportementales pour un partenariat réussi".

Partie 3 : Chaque groupe présente son travail en fonction des tâches décrites dans le document 15.2. Mais ils ne partagent avec d'autres groupes que les questions correspondantes et les suggestions comportementales (seulement les questions des numéros 4 et 5 du document 15.2). Après la réflexion en groupe, la discussion avec l'ensemble du groupe consiste à dresser et développer une liste de suggestions comportementales (Liste des choses à faire).

- Durée : 15 min
- Document 15.2 "Auto-évaluation de groupe et discussion".
- Document 15.3 "Compétences clés et suggestions comportementales pour un partenariat réussi".

6. Deuxième activité : Exercice de groupe*

Partie 1 : Les participants forment de nouveaux groupes (4 ou 5 groupes). Chaque groupe choisit un chef. Sous la direction de leur responsable, ils discutent de la gestion des bénévoles en tenant compte des différences entre " leadership " et " gestion " lorsqu'ils travaillent avec des bénévoles dans un jardin urbain ; et discutent du leadership, de la motivation et de la reconnaissance en fonction de questions de démarrage données .

- Durée : 15 min
- Document 15.4 "Leadership et gestion : Questions de démarrage et discussion en petits groupes " .

Partie 2 : Jeux de rôle

Après avoir discuté du leadership, de la motivation et de la reconnaissance à partir de questions données, chaque groupe reçoit le Document 15.5. pour comparer ses réflexions avec les définitions du leadership et de la gestion dans le Document. Ensuite, chaque groupe fait un jeu de rôle et traite la situation donnée de manière négative ou positive à la lumière des idées qu'il a discutées dans son propre groupe. Chaque membre du groupe choisit un rôle et improvise en groupe pendant 2 minutes.



- Après avoir improvisé leur performance, d'autres groupes partagent leurs hypothèses sur les compétences non techniques utilisées ou non dans les jeux de rôle qu'ils regardent. Ensuite, tout le groupe discute des aptitudes à la communication et de la dynamique de la relation entre les jeunes et les adultes et les interactions positives.

• Durée : 60 min

• Document 15.5 "Leadership et gestion : Jeux de rôle"

• 7. Troisième activité : Exercice de groupe

• Le formateur présente les principes clés d'une collaboration réussie entre jeunes et adultes (Document 15.6). Chaque groupe reçoit un cas dans le document à distribuer afin de trouver trois approches pour considérer les jeunes comme des objets, des bénéficiaires et des partenaires. Les groupes travaillent sur le même cas. Ensuite, ils partagent leurs exemples de phrases et de comportements qui mettent l'accent sur les jeunes en tant qu'objets, en tant que destinataires et en tant que partenaires. Ils discutent des suggestions et de l'importance de se voir "comme partenaires" pour une implication maximale avant que les volontaires ne quittent pour participer aux activités.

• Durée : 45 min

• Document 15.6 "Partenariat réussi".

DURÉE

3h30 minutes

EQUIPEMENTS MATÉRIELS

1. Corde ou couverture (Jeu : Jardin rétrécissant)
 2. Un matériel de bandage des yeux et tout objet réel (Jeu : A l'aveuglette)
 3. Des stylos et un téléphone portable pour chaque groupe pour prendre une photo et enregistrer le son (Jeu : bingo)
- Document 15.1 Document 15.2 Document 15.3 Document 15.4
Document 15.5 Document 15.6

RESSOURCES

/

NOTES POUR LE FORMATEUR

/





SESSION 16

INTERCULTURALITÉ





DOCUMENT 16.1

BINGO

Exercice:

Trouvez quelqu'un qui...

A un tatouage

A vécu dans 3 villes

Aime chanter sous la douche

N'a pas de compte Instagram

Aime les romans policiers et les films policiers

A pratiqué ou pratique un sport extrême

A travaillé comme bénévole pendant plus de 5 ans

Joue d'un instrument

Est allé à un concert il y a moins d'un an

N'a jamais goûté un aliment auparavant

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

DISCUSSION EN GROUPE

1. Cela vous a-t-il été facile de trouver des noms?
2. Qu'avez-vous appris sur quelqu'un?
3. Pensez-vous que mieux se connaître aide à devenir partenaire? Comment?
4. En quoi cela nous aide-t-il dans la gestion d'équipe?



DOCUMENT 16.2

“DE LA JEUNESSE À L'ÂGE ADULTE”

DISCUSSION EN GROUPE

EXERCICE

• Quand vous étiez au lycée, que pensiez-vous :

- * du futur
- * du mariage
- * du mariage homosexuel
- * de votre carrière professionnelle
- * de la drogue
- * de la mode
- * des médias (film, musique, etc.)
- * des événements mondiaux

• Que pensaient les adultes de vous et de votre génération ? Que disaient-ils pour vous qualifier ?

• Quelles similitudes et différences avez-vous remarquées alors que vous étiez jeune au même âge dans ces années-là ?

• Comment votre culture de l'âge affecte-t-elle celui ou celle que vous êtes ? Maintenant, comment êtes-vous avec les autres ? Avez-vous changé d'avis ? Avez-vous les mêmes pensées et croyances maintenant ?

• Quel est le but de cette activité ?

• Que pensez-vous de la diversité en termes d'inter-génération ou de styles de vie intergénérationnels ?

• Comment pouvons-nous utiliser cette prise de conscience et cette sensibilité pour construire et soutenir une collaboration entre jeunes et adulte ?



DOCUMENT 16.3

DIVERSITÉ ET PERFORMANCE DU GROUPE

Comment travailler dans un environnement social diversifié et construire une synergie d'équipe si la satisfaction du groupe peut changer en fonction de l'identité, du contexte socio-économique, de la culture familiale, des systèmes de valeurs individuelles et des personnalités ? Est-il possible de trouver un but commun dans un groupe hétérogène ? La diversité perturbe-t-elle le fonctionnement du groupe ou peut-elle être source de travail collectif ?

(Les participants peuvent comparer leurs réponses dans le Document 15.1 de la Session 15 : Compétences générales clés. Discuter également des neuf compétences générales clés mentionnées à la section 15.1 et des relations entre ces compétences et la diversité.)

Quatre caractéristiques d'une équipe de travail performante:

Synergie d'équipe

Dans une équipe de projet, la synergie consiste à trouver un but commun, à utiliser les talents individuels, à équilibrer les rôles et les tâches, à se concentrer sur la résolution de problèmes, à encourager les opinions individuelles, à établir des normes personnelles fortes et une identité collective.

Objectif commun

Il s'agit de créer une culture du « Nous » inspirée, vibrante, courageuse et difficile à

démoraliser. Tout le monde connaît les valeurs et les intentions de l'organisation, connaît le but et ce qui doit être fait, toutes les idées, préoccupations et désaccords possibles sont discutés, tout le monde, y compris le chef de l'équipe, travaille vers un but commun.

Plaisir et satisfaction

Passer à l'étape suivante avec plus de bonheur, d'énergie et de satisfaction, et le sentiment de progresser dans l'accomplissement de chaque objectif. Parce que le succès construit le succès. Redéfinir le terme " plaisir " pour chaque membre de l'équipe avec les termes humour, jeu, espièglerie, esprit, créativité, etc. en tenant compte de la signification du plaisir et de la satisfaction, variable selon l'identité, les origines socio-économiques, les cultures familiales et personnelles et les systèmes de valeurs individuelles et personnelles. Établir les objectifs de l'équipe et les synchroniser avec les objectifs et les attentes de chacun.

Communication ouverte

Les membres de l'équipe ne blâment pas un autre membre pour une erreur qui a pu survenir à cause d'un malentendu, d'un concept erroné, d'une mauvaise communication ou d'un événement indépendant de sa volonté. Partager une vision, des relations, parler ouvertement avec des exemples, bien écouter, faire passer le message sous la bonne forme.

INTERCULTURALITÉ

OBJECTIF DE LA SESSION

L'objectif de la session est de montrer aux participants comment organiser le travail d'un groupe hétérogène. Cette session est en lien avec les sessions 13 et 15.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

10 – 20 personnes

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Après la formation, les participants sont en mesure de :

- apprendre à mieux se connaître
- de prendre conscience de la diversité
- accroître les aptitudes à la communication interpersonnelle, en particulier dans les groupes interculturels ou intergénérationnels
- d'accroître leurs compétences en matière de travail d'équipe
- découvrir l'importance d'une meilleure connaissance de la gestion d'équipe et d'une collaboration

ACTIVITÉS MÉTHODES

1. Bingo

Le formateur remet à chaque participant le document Bingo et lui permet de découvrir qui est qui en marchant et en posant des questions pour remplir rapidement son tableau. Celui qui remplit son tableau le premier gagne la partie.

Ensuite, le groupe discute de son recueil (pour vérifier qui est qui) et de la nécessité d'apprendre à mieux se connaître et de l'importance de mieux se connaître en gestion d'équipe.

Durée : 20 min

Document 16. 1

2. Si j'étais un

Le formateur demande au groupe de choisir une fleur, une plante, un outil, une saison et un animal qui reflète le mieux leur personnalité. Ensuite, les participants parlent de leurs préférences. Ils dessinent la fleur, la plante, l'outil et la saison pour les expliquer en détail.

Questions :

I. Si vous étiez une fleur, laquelle préféreriez-vous? Pourquoi?

II. Si vous étiez une plante, laquelle préféreriez-vous? Pourquoi?

III. Si vous étiez un outil de jardin, lequel préféreriez-vous? Pourquoi?

IV. Si vous étiez une saison, laquelle préféreriez-vous? Pourquoi?

V. Si vous étiez un animal qui vit dans un jardin, lequel préféreriez-vous? Pourquoi?

Durée : 45 min

3. Fête du repas-partage

- Le formateur demande à tout le groupe d'organiser une fête ou un pique-nique dans un jardin et que chacun apporte un plat à partager. Ce plat fait maison peut être un plat local, culturel ou régional. Pendant la fête, chaque aliment est étiqueté avec son nom et sa région. De plus, des musiques traditionnelles, des vêtements, des bonbons et des boissons peuvent être inclus dans le menu. Ensuite, les participants mangent ensemble, parlent de leurs plats en référence à leur culture.
- Certains thèmes de jardin comme le repas-partage de l'alphabet (dans lequel chaque participant prend une lettre d'un légume ou d'un fruit pour faire un plat commençant par cette lettre dans sa culture) ;
- un repas-partage de festivals, cérémonies, rituels, célébrations ou un repas-partage d'aliments verts peuvent être choisis comme thème. Les participants sont également invités à apporter avec eux une histoire locale, une image ou un proverbe traditionnel sur une plante, un fruit, un aliment, etc. Après la fête : Question de réflexion : Que peut-on faire dans les jardins pour les rencontres comme les repas-partage ou les pique-niques ?
- Durée : 90 min

- 4. Les moyens du jardin (Introduction à l'interculturalité)
- Le formateur demande aux participants de réfléchir et d'échanger sur les jardins et les images des jardins.
- Questions d'orientation :
- Qu'est-ce que le jardin signifie pour vous ? Écrivez vos mots clés.
- Qu'y a-t-il dans un jardin ? Parties de jardin, plantes, meubles, etc. Trouvez quelques images ou dessinez un jardin que vous imaginez.
- Pensez-vous que l'image du jardin diffère d'une culture à l'autre ? Connaissez-vous des types particuliers de jardins spécifiques à une culture comme les jardins zen ? Quels types de similitudes ou de points communs existe-t-il entre les différents types de jardins ?
- Qu'est-ce qu'un jardin de la diversité ? Qu'y a-t-il dans les jardins diversifiés ?
- Durée : 60 min

- 5. De la jeunesse à l'adulte
- Le formateur nomme une catégorie en chiffres représentant l'année d'obtention du diplôme d'études secondaires (diplômé ou sur le point de l'obtenir), et écrit ces années sur des post-it. Les participants se rassemblent dans cette catégorie et, en groupe, ils préparent un document à partir des questions du Document 16.2. Les groupes peuvent dessiner, utiliser des images tirées de magazines ou écrire des mots/phrases pour présenter cette



- période. Ensuite, chaque groupe prépare une présentation de
- 2 à 3 minutes pour parler de ce qui se passait dans le monde
- pendant ces années.
- Des années d'études secondaires sur des post-it :
- Avant 1950 ; 1950-1960 ; 1960-1970 ; 1970-1980 ; 1980-1990 ;
- 1990-2000 ; après 2000 ;
- Durée : 90 min
- Document 16. 2

6. Objets 1

Matériau : Post it pour les mots clés

Travail de groupe : Chaque membre du groupe choisit un objet réel qui représente symboliquement une valeur culturelle, une croyance, une attitude, une manière ou un élément culturel typique comme la musique, la nourriture, les vêtements, etc. Les autres membres essaient de deviner ce que cet objet réel représente dans cette culture. La personne qui présente son objet lui donne un nom/titre et écrit 3 mots clés représentant la valeur culturelle qu'il a pour elle. Ensuite, les membres du groupe discutent du terme culture à travers leurs objets. Puis vient la discussion en groupe.

Discussion en groupe

I. Que comprend la culture ?

II. Qu'est-ce qui vous a surpris dans le choix des symboles ou des cultures ?

III. Ce qui est nouveau pour vous ? Un thème ? Un sentiment ? Une action ?

Durée : 45-60 min

7. Objets 2

Après la présentation des objets et la partie devinette, chaque groupe rassemble tous les objets avec leurs mots clés et essaie de découvrir les liens et les relations entre ces objets et les mots clés en fonction des idées qui les sous-tendent. À partir de ces mots et de ces idées, ils essaient de créer un contenu significatif qui couvrira tous les objets, comme s'il s'agissait d'un jardin rempli de fleurs différentes. En pensant à leurs objets tels que la biodiversité en écosystème, ils conçoivent leur jardin urbain multiculturel et lui donnent un nom. Puis chaque groupe présente son jardin. Après les présentations de groupe, tous les groupes essaient de concevoir un grand jardin urbain, en incluant tous les petits jardins, et lui trouvent un nom.

Discussion en groupe

I. Quelles similitudes et différences entre les cultures avez-vous remarquées ?



- II. Sentez-vous que vous faites partie de ce jardin ? Est-ce que
- tout le monde est inclus ?
- III. Comment les traditions culturelles influencent-elles la façon
- dont nous voyons les choses ou les choix que nous faisons ?
- IV. Comment nos identités culturelles influencent-elles la façon
- dont nous interagissons avec ceux qui nous ressemblent ou
- nous ne nous ressemblent pas ?
- V. Comment “être conscient, honnête et plus en contrôle des
- influences” affecte-t-il notre interaction ? (Document 16.3)
- VI. Comment pouvons-nous utiliser nos forces dans les
- similitudes et les dissemblances ?
- VII. Comment pouvons-nous utiliser cette sensibilité pour établir
- et maintenir des relations entre jeunes et adultes ?
- VIII. Comment pouvons-nous bâtir et soutenir une cohabitation
- jeunes-adultes en respectant la diversité ? (inter-culture,
- intergénération, inter-modes de vie)
- Durée : 60-90 min
- Document 16. 3

DURÉE

6 – 7 heures

EQUIPEMENTS
MATÉRIELS

Ordinateur. Vidéoprojecteur. Des feuilles de papier. Stylos. Table
ou support pour présentation sur papier. Feutres
Document 16.1 Document 16.2 Document 16.3

RESSOURCES

/

NOTES POUR LE
FORMATEUR

/





SESSION 17

IDENTIFICATION DES FORCES ET DES FAIBLESSES DES JARDINS URBAINS EXISTANTS / ANALYSE DE L'ENVIRONNEMENT



DOCUMENT 17.1

FORCES

- Cultiver ses propres légumes: légumes plus sains, techniques de culture respectueuses de l'environnement (pas d'utilisation de pesticides, d'herbicides, etc.), économie d'argent, capacité de production possible
- Profiter des espaces: toitures (isolation acoustique et thermique), espaces intérieurs, etc.
- Avantages pour l'environnement urbain: l'eau de pluie est absorbée de nouveau dans le sol, ce qui empêche la surchauffe
- Les citoyens apprennent à se connaître, à coopérer, à communiquer et à participer aux activités du jardin, à se rapprocher de la nature.

FAIBLESSES

- Parfois, tous les types de plantes ne peuvent pas être cultivés dans tous les espaces disponibles.
- S'il y a un problème de drainage, l'utilisation de l'eau potable pour l'irrigation à n'importe quelle échelle à l'extérieur d'un petit jardin est un gaspillage et coûte cher.
- Dans le cas d'un jardin d'eau, il y a un problème avec les moustiques qui sont des vecteurs de maladies.
- Dans un jardin communautaire, il y a des problèmes inévitables qui viennent de personnes qui se disputent pour faire leur juste part du travail et ne pas partager les produits équitablement.



DOCUMENT 17.2

1. Analyse SWOT pour la définition des faiblesses et des forces

2. Un questionnaire pour l'équipe sur les avantages et les inconvénients du jardin

3. Activité extérieure : visite d'un jardin urbain afin de pouvoir remarquer les avantages et les inconvénients de l'activité

4. Rencontre hebdomadaire de discussion qui visera l'amélioration du jardin

5. Organiser des activités dans le jardin pour rapprocher les participants et améliorer leur communication

6. L'existence d'un tableau à feuilles mobiles ou d'un bloc-notes anonyme



IDENTIFICATION DES FORCES ET DES FAIBLESSES DES JARDINS URBAINS EXISTANTS / ANALYSE DE L'ENVIRONNEMENT.

OBJECTIF DE LA SESSION

- L'objectif de la session est de montrer aux participants comment utiliser l'expérience des jardins urbains existants pour en développer de nouveaux. Trouver également des moyens d'impliquer la communauté locale dans les actions que nous menons Cette session est en lien avec Séances 2 et 18

NOMBRE DE PARTICIPANTS

- 10 - 20 personnes.
- Pendant la session, les participants sont divisés en groupes.
- Chaque groupe sera composé de 4 à 6 personnes (y compris le responsable).

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Après la formation, les participants seront en mesure de :
- 1. développer leurs compétences de travail en équipe et apprendre à connaître les différentes méthodes de travail en équipe ;
- 2. renforcer la perception que les jeunes font partie d'un tout et promouvoir les concepts de démocratie et d'égalité
- 3. développer leurs compétences en matière de planification et d'organisation du travail ;
- 4. accroître leurs compétences dans le travail au sein de groupes disparates ;
- 5. accroître leurs connaissances sur les différentes méthodes
- 6. utiliser l'expérience antérieure pour prévenir les problèmes à l'avenir ;
- 7. accroître leur créativité ;
- 8. développer leurs compétences de fonctionnement dans l'environnement local.

ACTIVITÉS MÉTHODES

- 1. Le formateur souhaite la bienvenue aux participants et présente un diaporama sur les faiblesses et les forces des jardins urbains existants. Analyse des risques liés à la réalisation d'un nouveau jardin urbain. (Session 11) Analyse de l'environnement dans lequel nous pouvons créer de nouveaux jardins urbains (à l'aide du document 17.1.).
- Durée : 10 à 15 minutes
- 2. Exercice de groupe. Les participants forment des groupes (dans lesquels ils travailleront pendant cette session et aussi pendant l'organisation des activités choisies). Chaque groupe choisit un chef.
- Après la formation de tous les groupes, le formateur remet le document 17.2 à chaque responsable. "La liste des activités pour le travail de groupe".
- Ils discutent sur les avantages des jardins urbains (environnement, santé, psychologie, socialisation, etc. Chaque groupe indique les différentes techniques nécessaires à la réalisation d'un jardin urbain, en fonction de l'utilisation antérieure de l'espace (parcelle,



• espace public, balcon...). L'animateur répartit les tâches entre les membres du groupe, détermine le temps nécessaire à la préparation des tâches et la façon de communiquer entre les membres du groupe.
• Durée : 20 minutes.

• 3. Le responsable présente les résultats du travail de groupe en fonction de la liste des tâches. Temps : en fonction du nombre de groupes. 5 à 10 minutes pour chaque groupe

DURÉE

2h - 3h

EQUIPEMENTS
MATÉRIELS

Ordinateur. Vidéoprojecteur. Des feuilles de papier. Stylos. Table ou support pour présentation sur papier. Feutres

RESSOURCES

/

NOTES POUR LE
FORMATEUR

/





SESSION 18

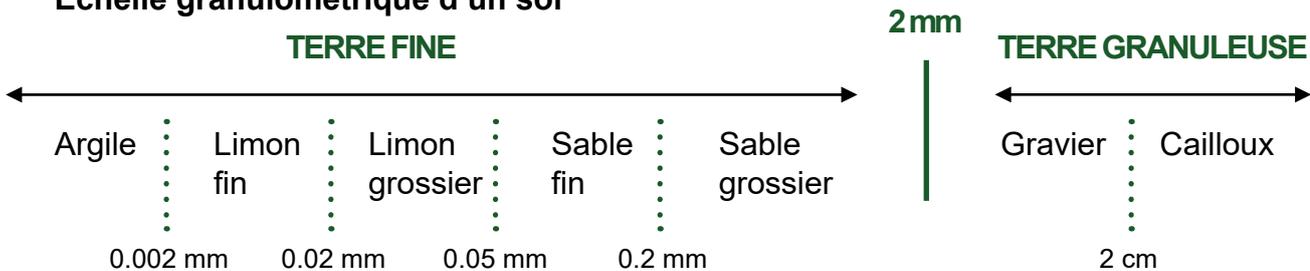
CONNAISSANCES ET COMPÉTENCES DE BASE EN JARDINAGE BIOLOGIQUE PRODUCTIF: CONNAÎTRE LA NATURE DU SOL ET LES AMENDEMENTS



DOCUMENT 18.1

QUELQUES DÉFINITIONS

Echelle granulométrique d'un sol



Caractéristiques du sol

SOL SABLONNEUX

Le sable est l'élément le plus grossier. Ce sont les sols légers. Les sols sablonneux se réchauffent facilement et permettent des cultures précoces. Pauvre en matière organique (car très difficile à retenir), les apports de matière organique (fumier, composts, feuilles, pailles, foin, foin, coupures d'herbe, résidus de culture, brf...) doivent y être fréquents et modérés. Les sols sablonneux sèchent aussi facilement. Souvent acide, il peut être utile d'apporter également des amendements calcaires (type lithothamne). Les engrais verts sont généralement déconseillés en raison des faibles réserves.

LIMONS

Ils donnent au sol un caractère battu et pesant. Les limons représentent la couche intermédiaire entre les argiles et les sables. Les sols limoneux sont généralement battus et se sédimentent facilement. Les engrais verts et une couverture végétale sont bénéfiques et parfaitement adaptés à ce type de sol. Ce sont souvent des terres idéales pour les cultures maraîchères et les arbres fruitiers.

ARGILES

Ce sont les particules les plus fines. Un sol majoritairement argileux est lourd, se réchauffe lentement et se fend en cas de sécheresse (attention au paillage ou au BRF). Il retient efficacement l'eau et les engrais. Les apports de matière organique doivent être espacés dans le temps mais riches.

GRAVIER ET CAILLOUX

Ils filtrent le sol mais réduisent le volume utilisé par les racines.

TEST DU BOUDIN:



Le boudin est souple et malléable :
C'est un sol argileux



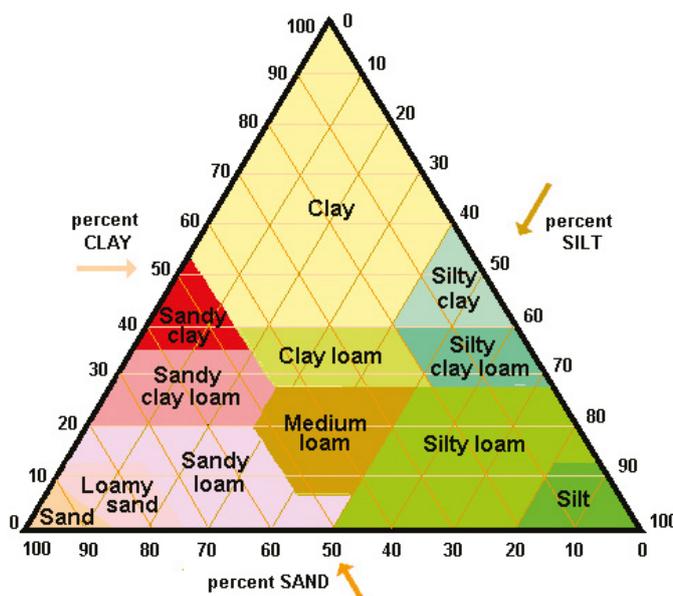
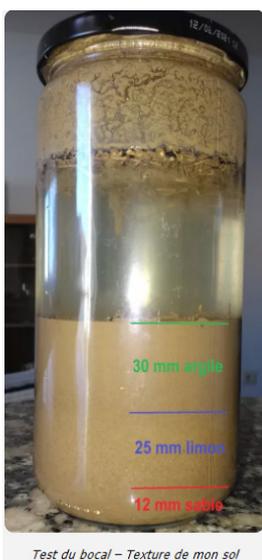
Le boudin est fragile et se défait facilement
C'est un sol limoneux



Impossible de faire un boudin
C'est un sol sablonneux

Source: <https://www.jardiner-autrement.fr/connaitre-la-nature-de-son-sol/>

TEST DU BOCAL:



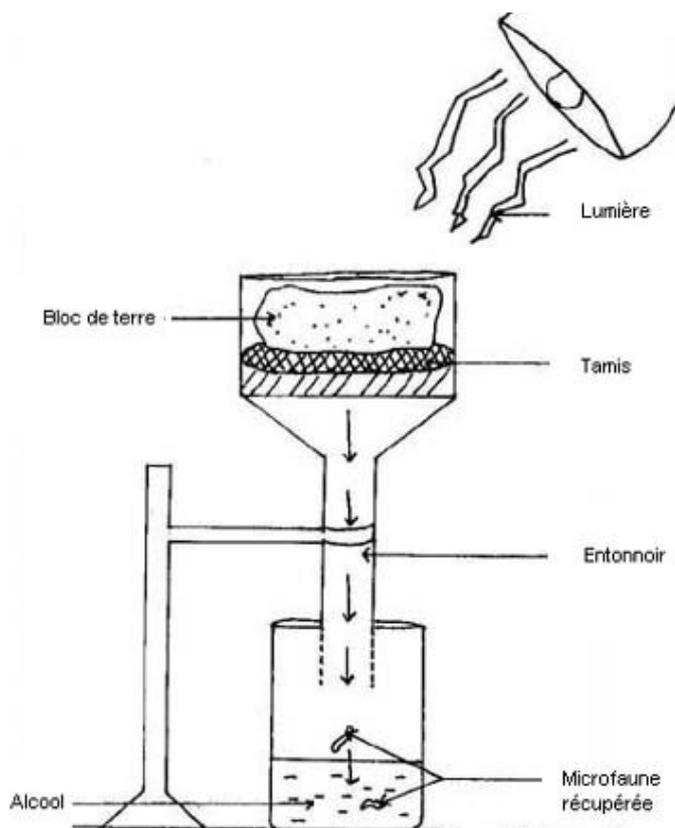
Source: <https://www.permaculturedesign.fr/>

Source: <http://lagardennotes.blogspot.com/2013/10/using-soil-triangle.html>



DOCUMENT 18.2

COMMENT FABRIQUER UN APPAREIL DE BERLÈSE



Source: <http://lewebpedagogique.com/arnaud/category/cours-de-sixieme/borigine-de-la-matiere-des-etres-vivants/b3lactivite-des-etres-vivants-du-sol/>



LES PRINCIPAUX ORGANISMES DE LA FAUNE DU SOL

La macrofaune comprend tous les invertébrés mesurant plus de 2mm

- Centipèdes
- Mille-pattes
- Vers de terre
- Fourmis
- Termites
- Isopodes
- Coléoptères terrestres
- Nématodes
- Collembolles
- Acariens
- Limaces



DOCUMENT 18.3

PH DU SOL

De quoi parlons-nous lorsque nous parlons de pH (ou de potentiel d'hydrogène) ? Le pH est l'unité de mesure de la présence d'ions d'hydrogène dans le sol, ce qui est lié à la nature même du sol. Cette présence est mesurée par un test chimique qui révélera l'acidité, la neutralité ou la basicité du sol, des valeurs allant de 1 à 14, des plus acides aux plus alcalines, la neutralité étant d'environ 7. Ce taux varie non seulement en fonction de la composition du sol, mais aussi de ce qu'il reçoit (pluie, amendements...). Il a un impact direct sur l'assimilation des nutriments par la plante et sur la vie microbienne du sol, dont le rôle est de transformer la matière organique en humus.

Les différents testeurs de pH

Le pH-mètre

Composé d'une sonde et d'un écran pour la lecture de la mesure, c'est le moyen le plus fiable de mesurer l'acidité d'un sol. Après avoir introduit la sonde dans le sol, le capteur mesure la différence de potentiel entre deux électrodes dans la sonde, puis convertit le résultat de la mesure en une unité de pH. Cependant, cela coûte un peu cher et pour un besoin ponctuel, une centaine d'euros peut sembler prohibitif.

Papier indicateur de pH

Moins précis, il est composé de bandes imprégnées d'indicateurs colorés qui apparaissent en fonction de l'acidité du sol. Une échelle de couleurs est fournie sur papier pour comparer la couleur de la bande.

Le test pH mesurant la teneur en chaux

Il existe un palliatif pour déterminer la teneur en chaux du sol. Cette teneur est directement liée à l'acidité du sol. Pour cela, nous utilisons un réactif qui réagit à la présence de chaux par teinture. C'est le test que nous utiliserons.

COMMENT CONNAÎTRE LE PH DE VOTRE SOL?

(<http://www.monjardinpermaculture.fr/pages/le-ph-du-sol>)

1. Creusez le sol à l'aide d'une transplanteuse (petite pelle à main) et prélevez environ 2-3 cm de terre, nettoyée de tout débris.
2. Remplissez un tube ou un petit pot de verre à mi-hauteur.
3. Compléter avec de l'eau à pH neutre (l'eau de pluie est souvent légèrement acide). L'eau distillée (ou déminéralisée) ou l'eau minérale avec un pH de 7 convient.
4. Mélanger vigoureusement après avoir fermé hermétiquement le tube ou le pot.
5. Attendre que la terre descende au fond du récipient, puis mesurer le pH en plongeant une bandelette-test dans l'eau (on trouve des bandelettes d'urine en pharmacie pour quelques euros).
6. Répéter éventuellement l'opération dans différentes parties du jardin car le pH peut varier d'un endroit à l'autre.



COMMENT MODIFIER LE PH?

Nature du sol	Apports	Dose	Méthode
Sol sablonneux	Chaux vive	1T/ha (10kg/are)	A incorporer à la surface du sol A renouveler tous les 3 ans
	Pierre calcaire broyé (castine)	2T/ha (20kg/are)	
Sol argileux	Chaux vive	2T/ha (20kg/are)	
	Pierre calcaire broyé (castine)	4T/ha (40kg/are)	

DOCUMENT 18.4

PLANTES INDICATRICES

PLANTES BIO-INDICATRICES

Qu'est-ce qu'une plante bio-indicatrice?

Les plantes bio-indicatrices sont des plantes qui poussent spontanément et donnent des indications sur le sol.

Lorsque les conditions du sol et du climat sont réunies, ces graines germent, ce qu'on appelle l'émergence dormante. Ainsi, lorsque nous avons une dominance de certaines plantes, nous pouvons en déduire les conditions du sol dans lequel elles ont poussé et la dynamique de celui-ci. On peut ainsi connaître les premières actions à réaliser pour améliorer la fertilité, la structure (trop argileuse, trop sablonneuse...)

QUELQUES PLANTES INDICATRICES

SOL RICHE EN AZOTE

Mouron des oiseaux
(*Stellaria media*)



https://fr.wikipedia.org/wiki/Stellaria_media

Gaillet gratteron
(*Galium aparine*)



https://fr.wikipedia.org/wiki/Gaillet_gratteron#/media/File:Illustration_Galium_aparine0.jpg

Armoise
(*Artemisia vulgaris*)



https://fr.wikipedia.org/wiki/Artemisia_vulgaris#/media/File:Beifuss.JPG



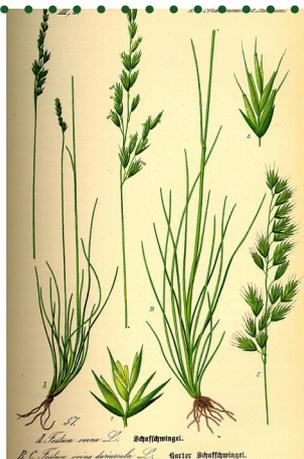
SOL RICHE EN AZOTE

Thym faux pouliot
(Thymus pulegioides)



https://pl.wikipedia.org/wiki/Macierzanka_zwyczajna#/media/File:Thymus_pulegioides.jpg

Fétuque des moutons
(Festuca ovina)



https://en.wikipedia.org/wiki/Festuca_ovina

SOL ALCALIN

Sanicle d'Europe
(Sanicula europaea)



https://fr.wikipedia.org/wiki/Sanicula_d%27Europe

Sauge des prés
(Salvia pratensis)



https://fr.wikipedia.org/wiki/Salvia_pratensis

SOL ACIDE

Nard raide
(*Nardus stricta*)



https://fr.wikipedia.org/wiki/Nardus_stricta

SOL SEC

Camomille des teinturiers
(*Anthemis tinctoria*)



https://en.wikipedia.org/wiki/Cota_tinctoria

SOL HUMIDE

Renoncule rampante
(*Ranunculus repens*)



https://en.wikipedia.org/wiki/Ranunculus_repens

SOL COMPACT

Silverweed
(*Potentilla anserina*)

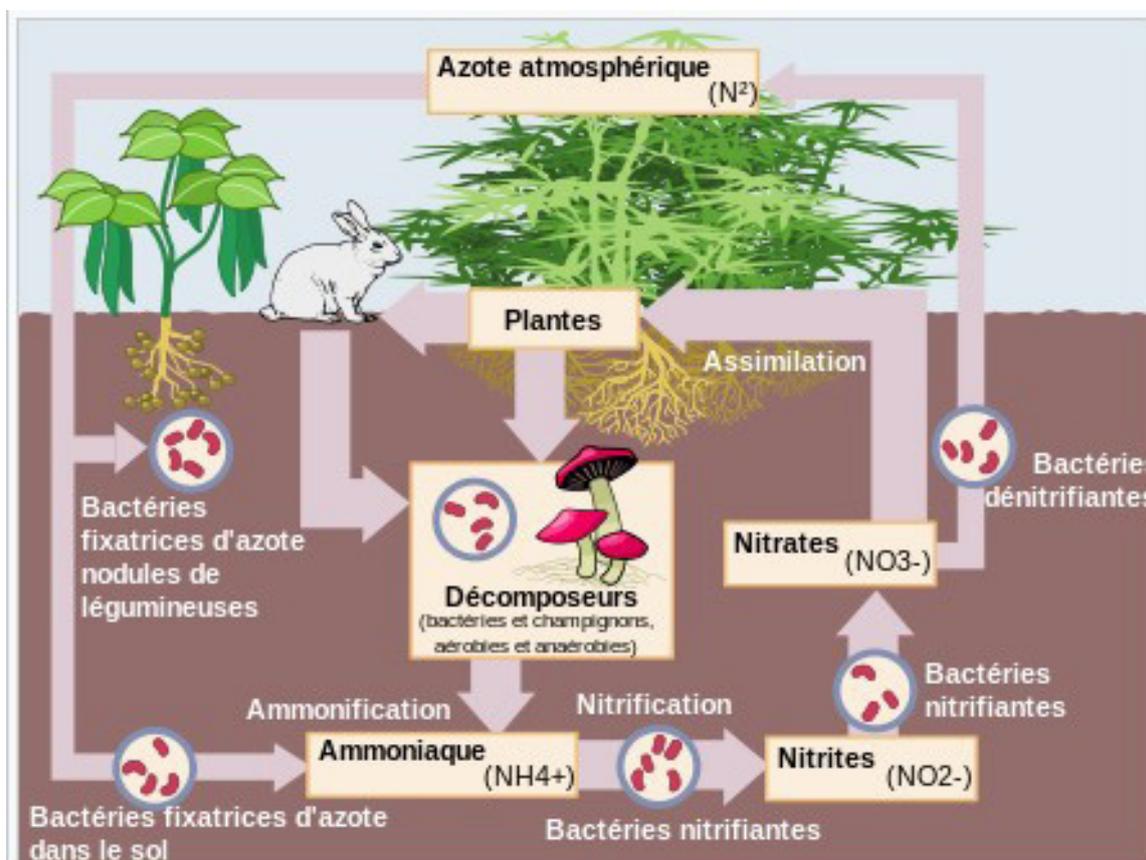


https://en.wikipedia.org/wiki/Argentina_anserina

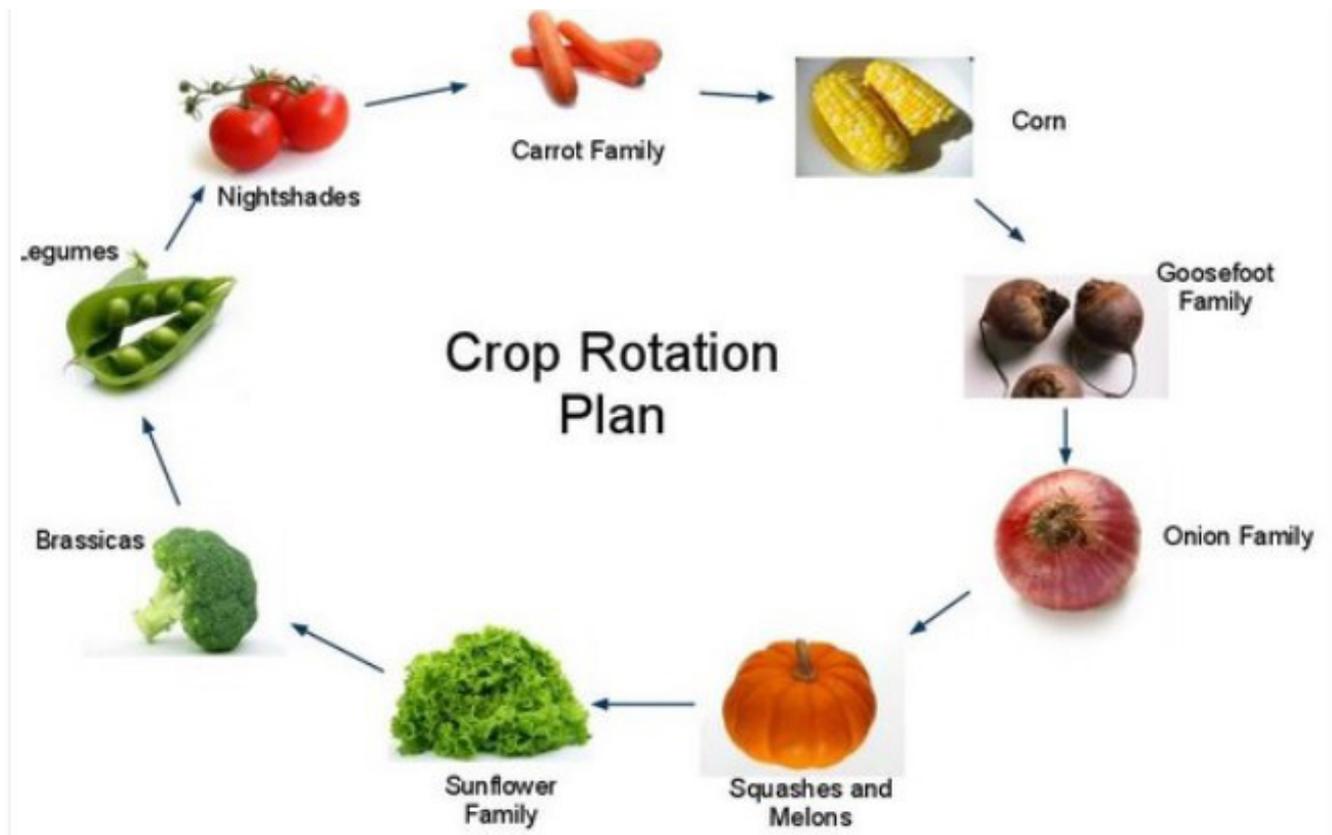
DOCUMENT 18.5

LES AMENDEMENTS DU SOL

Nature du sol	Inputs	Dose / Quantité	Méthode
Sol sablonneux	Tourbe blonde		
	Terreau	2T/ha	Incorporer légèrement
	Fumier		
	Fumier séché		
Sol argileux	Sable de silice	4 à 6 m ³ / are	Pour 20 cm de profondeur ou 30 à 50% du volume du trou
	Tourbe blonde	50 à 100 kg / are	Pour 20 cm de profondeur or 10 à 30% volume du trou
	Terreau	2T/ha	Dans le sol A la surface
	Fumier	30 à 50T/ ha	
	Fumier séché	2 à 5 kg / are	A la surface



Source : https://en.wikipedia.org/wiki/Nitrogen_cycle



BACONNAISSANCES ET COMPÉTENCES DE BASE EN JARDINAGE BIOLOGIQUE PRODUCTIF: CONNAÎTRE LA NATURE DU SOL ET LES AMENDEMENTS.

OBJECTIF DE LA SESSION

- Découvrir les différents éléments permettant de prendre en compte les caractéristiques du sol et se familiariser avec différentes activités simples pour comprendre.
- Développer les connaissances des participants sur le sol et ses caractéristiques.
- Reconnaître le sol comme un véritable écosystème
- Identifier les caractéristiques physiques, biologiques et écologiques du sol
- Encourager les participants, à être observateurs avant d'être acteur

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Après la formation, les participants seront en mesure de :
- Découvrir les outils de diagnostic pour analyser les sols
- Connaître les caractéristiques du sol
- Reconnaître le sol de leur jardin urbain
- Pouvoir adapter leur comportement en matière de jardinage biologique

ACTIVITÉS MÉTHODES

1. Texture du sol
 - a) Test du boudin : Prenez une poignée de terre avec un peu d'eau et pétrissez-la jusqu'à obtenir une sorte de boudin.
Durée : 20 min - 1h
 - b) Test du bocal : pour connaître le nom exact du sol que vous avez testé en fonction de sa composition granulométrique.

Creuser un trou de 8 cm de profondeur dans le sol ;
Prélever de la terre et la mettre dans le bocal de façon à le remplir à moitié.
Remplir le bocal d'eau en laissant quelques centimètres d'air
Fermez le bocal et secouez-le pendant 3 minutes pour séparer les particules ;
Laisser reposer 1 à 3 jours ;
Mesurer les 3 couches (sable, limon et argile) Mesurer la hauteur totale des couches = hauteur sable + hauteur limon + hauteur argile) ;
Déterminer la distribution en % des 3 couches
Document 18.1.
2. Le sol est vivant : vie microbienne du sol
Document 18.2.
3. Test du Ph
Comment tester le Ph
Document 18.3

NOMBRE DE PARTICIPANTS

DURÉE

EQUIPEMENTS MATÉRIELS

RESSOURCES

NOTES POUR LE FORMATEUR

- 4. Les besoins du sol : Plantes bio-indicatrices
- Identifier les plantes et repérer les sols correspondants
- Caractériser le sol du jardin urbain
- Document 18.4
-
- 5. Maintenir la vie et la fertilité du sol
- Comment corriger un sol avec des amendements
- Présentation des substances biologiques et de leur comportement.
- Les rotations possibles
- Document 18.5

10-20 participants

Test du boudin et test du Ph : 10 à 20 mn
Test du bocal : 1h puis de 1 à 3 jours
Quelques jours pour la vie microbologique du sol

Test du boudin : pelle, pioche et un peu d'eau
Test du bocal: bocal plus haut que large, eau, pelle, pioche

<http://lagardennotes.blogspot.com/2013/10/using-soil-triangle.html>
<https://www.youtube.com/watch?v=R24gsQOKops>
<https://potagerdurable.com/faites-connaissance-avec-votre-terre>
<https://www.deco.fr/jardin-jardinage/travaux-entretien/actualite-541740-analyser-ph-sol.html>
<https://www.jardiner-autrement.fr/connaitre-la-nature-de-son-sol/>
<https://www.permaculturedesign.fr/>
http://www.epl.carcassonne.educagri.fr/fileadmin/user_upload/pdf/CFPPA/Analyses_de_sols.pdf
<http://lewebpedagogique.com/arnaud/category/cours-de-sixieme/borigine-de-la-matiere-des-etres-vivants/b3lactivite-des-etres-vivants-du-sol/>
<http://gardensforlife.ie/indicator-plants/>
<http://www.instructables.com/id/Berlese-Funnel/>
http://www.epl.carcassonne.educagri.fr/fileadmin/user_upload/pdf/CFPPA/Plantes_bio-indicatrices.pdf
https://en.wikipedia.org/wiki/Nitrogen_cycle

Les séances sont axées sur les méthodes d'apprentissage par la pratique. Le rôle des formateurs est de contrôler l'efficacité du travail de chaque groupe et, si nécessaire, de conseiller et de guider les chefs de groupe.





SESSION 19

LA GESTION DU JARDIN NÉGLIGÉ. LA PENSÉE CRÉATIVE



DOCUMENT 19.1

PENSÉE CRÉATIVE - DÉFINITION, TECHNIQUES

La plupart des gens associent la créativité aux arts tels que l'écriture d'un roman, la peinture d'un tableau ou la composition musicale. De nombreux emplois exigent une pensée créative, y compris des postes dans le monde des affaires et des sciences. La créativité, c'est tout simplement la capacité d'inventer quelque chose de nouveau. Mais la première chose que vous devez faire est de reconnaître votre propre créativité.

Alors, qu'est-ce que la Pensée Créative ? Penser de façon créative, c'est regarder les choses d'une nouvelle façon. C'est la définition même de "penser en dehors des sentiers battus".

Selon le Business Dictionary, la pensée créative est la suivante : " Une façon d'envisager les problèmes ou les situations d'un point de vue nouveau qui suggère des solutions peu orthodoxes (qui peuvent paraître troublantes au premier abord).

La pensée créative peut être stimulée à la fois par un processus non structuré comme le remue-méninges et par un processus structuré comme la pensée latérale - la capacité de percevoir des modèles qui ne sont pas évidents. Le détective fictif Sherlock Holmes a utilisé la pensée latérale dans une histoire célèbre lorsqu'il a réalisé qu'un chien qui n'aboyait pas était un indice important dans une affaire de meurtre.

Certaines personnes sont naturellement plus créatives que d'autres, mais la pensée créative peut être renforcée par la pratique. Les personnes créatives ont la capacité de concevoir de nouvelles façons d'accomplir

des tâches, de résoudre des problèmes et de relever des défis, tout en apportant une perspective nouvelle et parfois peu orthodoxe à leur travail. Cette façon de penser peut aider les ministères et les institutions à adopter des orientations plus productives. D'où leur valeur pour l'entreprise.

Exemples de pensée créative



Peintre: Abraham Bloemaert



Peintre: Ernest Quost

Les possibilités de pensée créative en milieu de travail varient de la position artistique évidente à la position hautement technique. En général, tout ce qui implique un moment “aha” est considéré comme créatif. Voici quelques exemples d'emplois qui font appel à la pensée créative.

Créativité artistique

Il n'est pas nécessaire d'être un artiste pour que votre travail comporte un élément artistique.

Par exemple, si vous travaillez pour une petite compagnie, la tâche artistique pourrait incomber à celui qui accepte de le faire. Ces tâches comprennent la conception de logos, la rédaction de textes publicitaires, la création de l'emballage d'un produit ou la rédaction d'un script téléphonique pour une collecte de fonds.

La résolution créative de problèmes

La résolution créative de problèmes se démarque par son caractère novateur. Un résolveur de problèmes créatif trouvera de nouvelles solutions, plutôt que de simplement identifier et mettre en œuvre la norme. Vous pourriez faire un remue-méninges pour trouver de nouvelles façons de réduire la consommation d'énergie, trouver de nouvelles façons de réduire les coûts pendant une crise budgétaire ou élaborer une stratégie de litige pour défendre un client. Tout cela implique une pensée créative de votre part.

La créativité en Sciences

Certains pensent que les sciences et l'ingénierie sont exactement le contraire de l'art et de la créativité. Cependant, c'est le contraire qui est vrai. Le domaine des STIM (c.-à-d. les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques) est très créatif.

Par exemple, la conception d'un robot de chaîne de montage plus efficace, la rédaction d'un nouveau programme informatique novateur ou le développement d'une hypothèse vérifiable sont tous des actes très créatifs.

TECHNIQUES DE PENSÉE CRÉATIVE

Quelques-unes des nombreuses techniques disponibles :

1. Remue-méninges

“La meilleure façon d'avoir une bonne idée,

c'est d'en avoir plein.”

Linus Pauling - Double prix Nobel, chimiste, biochimiste et militant pour la paix.

Il est généralement admis que les règles du brainstorming sont:

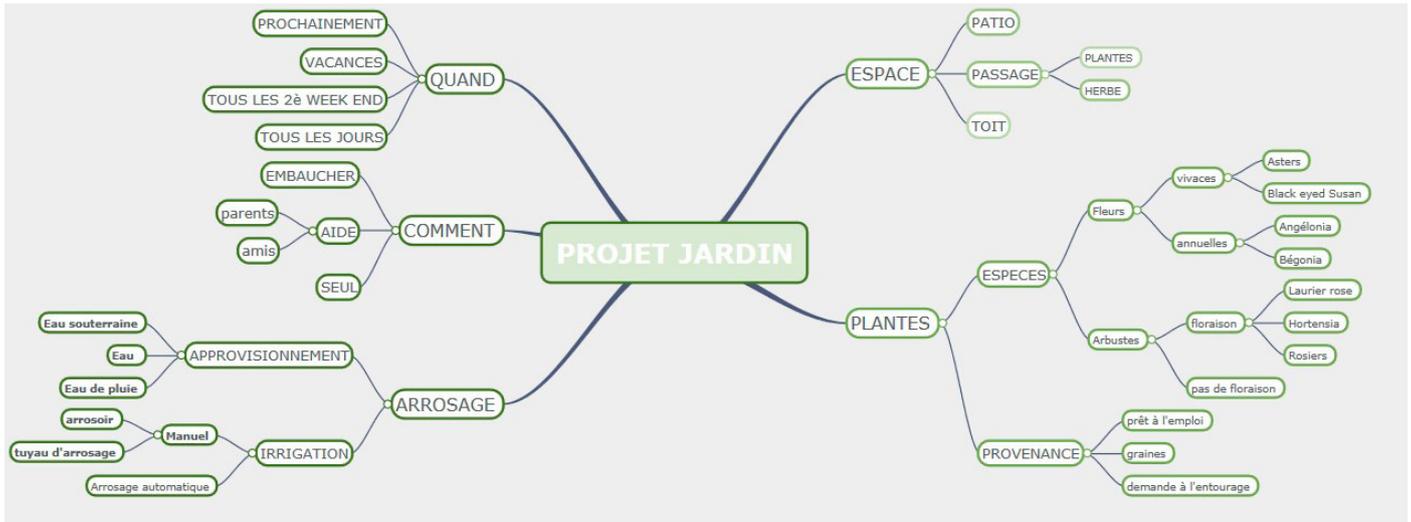
- Tout le monde a son mot à dire
 - Toutes les idées sont également valorisées
 - Il est interdit de critiquer les idées des autres.
- Il y a au moins deux ou trois façons différentes d'organiser des séances de remue-méninges:
- Chacun suit une idée initiale, s'en nourrit pour en générer de nouvelles, jusqu'à un point final, où le groupe se tourne vers une nouvelle idée et fait de même.
 - Les participants sont encouragés à produire plus d'idées à flux libre d'idées non reliées qui peuvent ensuite être regroupées et thématiques plus tard.

Il est également généralement admis qu'après une période initiale de remue-méninges ouverts, il faut prévoir une période d'évaluation des idées où des questions sont posées et des critiques formulées. Il est important de prévoir beaucoup de temps pour le brainstorming ; la première idée est très rarement la meilleure.

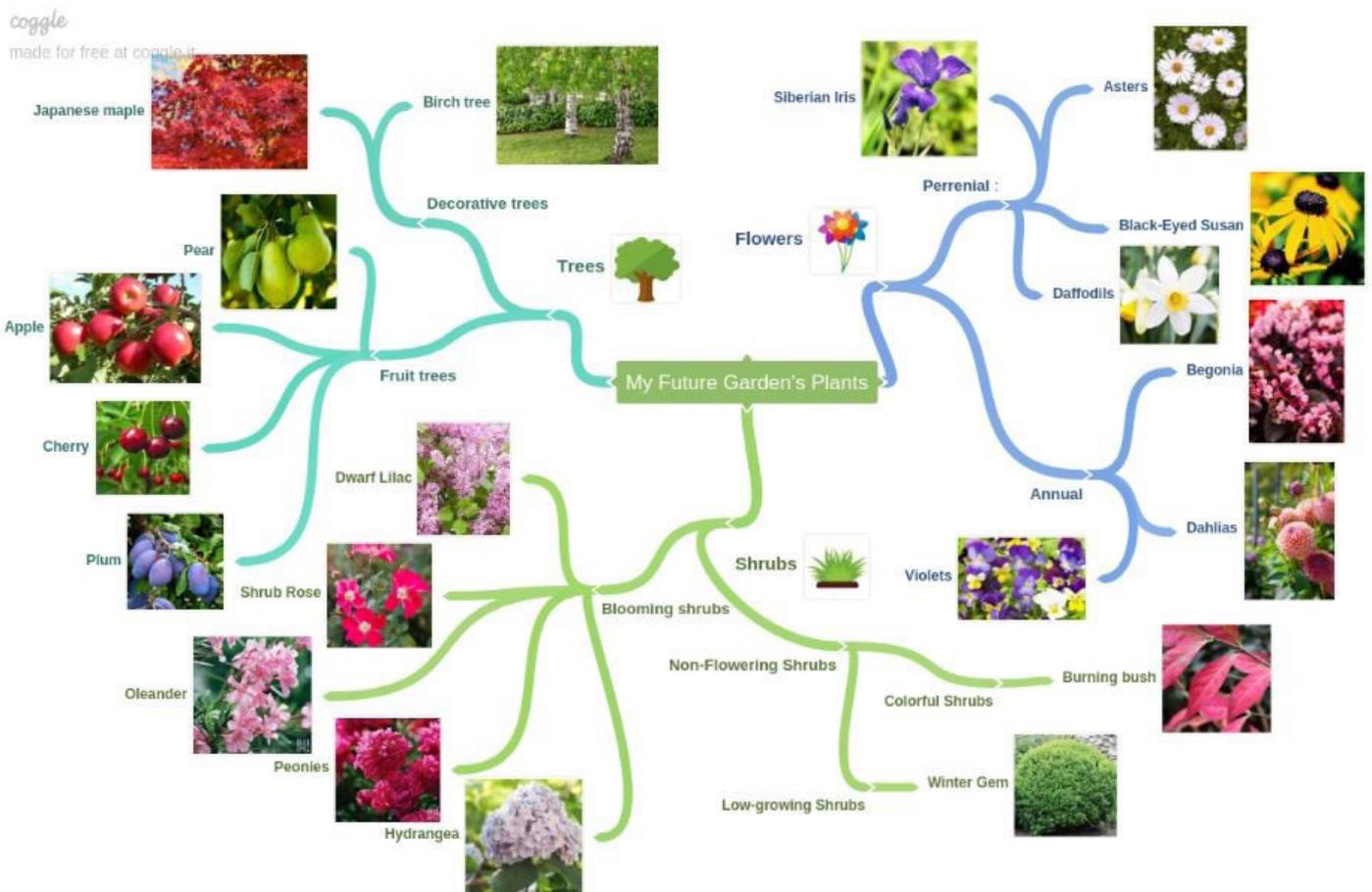
Une façon assez simple de le faire est de dessiner ou de créer quelque chose en trois dimensions. Il peut s'agir d'une activité individuelle ou de groupe. Savoir dessiner n'est pas une condition préalable à cette approche. C'est l'activité, et non la forme précise à la fin, qui est importante.

2. Le mind mapping est une technique créée à l'origine par Tony Buzan, et adaptée par beaucoup d'autres depuis.

2.1 La cartographie mentale utilise des mots reliés par des flèches ou des lignes. C'est un bon moyen de représenter une grande quantité d'informations interconnectées d'une manière assez compacte, et de nombreuses personnes l'utilisent également pour planifier des présentations ou prendre des notes lors de réunions. Les cartes mentales commencent généralement par un seul mot au centre et les idées et concepts reliés rayonnent par des branches.



2.2. Les images détaillées représentent une version plus visuelle. A nouveau, vous créez l'image d'une situation, mais cette fois en utilisant le moins possible de mots. Les images détaillées incitent à utiliser des couleurs et des symboles.



Envisager l'avenir est un exercice intéressant à faire avec un groupe, surtout en période de changement.

Recouvrez le plus possible un mur avec de grandes feuilles de papier.

Demandez au groupe de commencer par un bord et de dessiner la situation telle qu'elle est actuellement. Aucun mot n'est permis, tout doit être dessiné, bien qu'ils puissent parler de ce qu'ils dessinent.

Demandez-leur ensuite de se déplacer vers le bord opposé et de dessiner la situation idéale pour l'avenir. Encore une fois, aucun mot ne doit apparaître.

L'idée est que la vision des dessins permet de faire un pont entre la situation actuelle et la situation future souhaitée.

3. Situations de jeu de rôle

Le " jeu de rôle " n'inclut pas seulement les jeux de rôle du type " prétendez que je suis votre client ", ou même les exercices de type " promenade dans la pièce en tentant de canaliser un animal ", qui sont souvent considérés, à tort ou à raison, comme une sorte de perte de temps.

Une personne commence par placer tous les autres dans la pièce pour expliquer comment elle voit le problème.

À son tour, chaque membre du groupe se rend à l'endroit qui lui semble le mieux convenir. Et bien sûr, au fur et à mesure que chaque personne bouge, cela affecte les autres membres du groupe, qui veulent ensuite se déplacer.

Le but est atteint lorsque chacun se sent à l'aise dans sa position au sein du groupe, ce qui représente la " forme " du groupe et la dynamique au sein de celui-ci.

Il s'agit d'une technique très efficace, qui peut faire naître des émotions fortes, et qui ne peut donc être mise en œuvre qu'avec un praticien formé à la facilitation émotionnelle.

Même ceux qui sont qualifiés pour animer ce type de jeu de rôle, et qui l'ont fait à maintes reprises, peuvent souvent être surpris par leurs résultats. Se faire passer pour quelqu'un d'autre et gérer les émotions de quelqu'un d'autre a quelque chose d'étonnamment libérateur et peut mener à une pensée extrêmement créative.

L'ouverture d'esprit est la condition préalable la plus importante à la pensée créative

Sources:

<https://www.skillsyouneed.com/ps/creative-thinking.html>

<https://www.thebalancecareers.com/creative-thinking-definition-with-examples-2063744>

<https://www.thespruce.com/gardening-4127766>

https://www.plant-world-seeds.com/?qclid=Cj0KCQjw3drIBRCOARIsAO-hZCkhOxuPpSecMrfeXBkbNcEh7JPxj0umTUZy5m1DHmjAutF66FkZubUaAuVqEALw_wcB

<https://www.bhg.com/gardening/design/nature-lovers/welcome-to-plan-a-garden/>

<http://cp14.nevsepic.com.ua/199/19899/1385207815-poveste-de-vara.jpg>

<http://christianfellowshiptours.ca/wp-content/uploads/2017/11/Keukenhof-Gardens.jpg>

<https://i.pinimg.com/originals/a6/b6/04/a6b6045dd2c05499ac3c364561bf7790.jpg>

<http://www.the-organic-mind.com/how-to-mind-map.html>

<http://apartmentgrown.com/>

DOCUMENT 19.2

EXEMPLES DE JARDINS NÉGLIGÉS ET DE BONNES PRATIQUES

I. Exemples locaux de jardins négligés

A. Espaces de jardins urbains entre les dortoirs des étudiants:



Photos de Nikola Benin



B. Jetée du Danube à Ruse:



Photos de Nikola Benin



EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES, UTILISANT LA PENSÉE CRÉATIVE

A. L'espace urbain dans le quartier voisin de Ruse transformé en un magnifique jardin.

Une jeune famille de Ruse, Bulgarie, a transformé l'espace entre l'immeuble "Chavdar Voyvoda" et les autres immeubles, situés à proximité dans le quartier "Zdravets-Iztok" dans un beau jardin. Ils ont investi de l'imagination et du temps personnel dans la réalisation du projet. Les habitants du quartier racontent que les deux jeunes sont tous les deux engagés dans un travail, mais qu'ils ont trouvé un moyen de faire de cette pelouse peu attrayante une œuvre originale pour le plaisir de leurs voisins et des passants occasionnels.

Notes : Malheureusement, au début de l'été bulgare, lorsque ces photos ont été prises, la plupart des belles fleurs printanières, généralement plantées dans cet endroit, se sont déjà fanées, mais vous pouvez en avoir une idée générale.

Il faut également noter que les pneus automobiles recyclés n'ont qu'une fonction purement décorative - ils sont utilisés à la place du bois pour la clôture ou pour les jardinières, sauvant ainsi la vie de plusieurs arbres.

Il faut également ajouter qu'un jardin ne se compose pas seulement de plantes, il y a aussi beaucoup d'autres éléments. Dans ce cas, vous pouvez voir un puits et quelques installations de jeux pour les enfants.



Photos de Nikola Benin



EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES, UTILISANT LA PENSÉE CRÉATIVE

B. D'autres exemples de beaux jardins urbains à Ruse qui attirent par la diversité des fleurs et autres plantes







Photos de Nikola Benin

Le public visé par la formation : La formation est spécialement conçue pour les personnes ayant une forte présence sociale, intéressées par l'organisation de l'espace public local et des infrastructures telles que les jardins locaux ou des espaces similaires ; les personnes qui souhaitent améliorer la qualité de vie globale et qui souhaitent apprendre ou développer leurs connaissances concernant la réalisation de projets, particulièrement dans la réhabilitation des jardins urbains.

C. D'autres exemples de pensée créative, appliqués aux jardins urbains du monde entier, illustrant différentes approches et techniques :



Photo de Nikola Benin

Les pots de fleurs d'un jardin sur le toit de l'île de Santorin, en Grèce, sont faits de pneus recyclés.

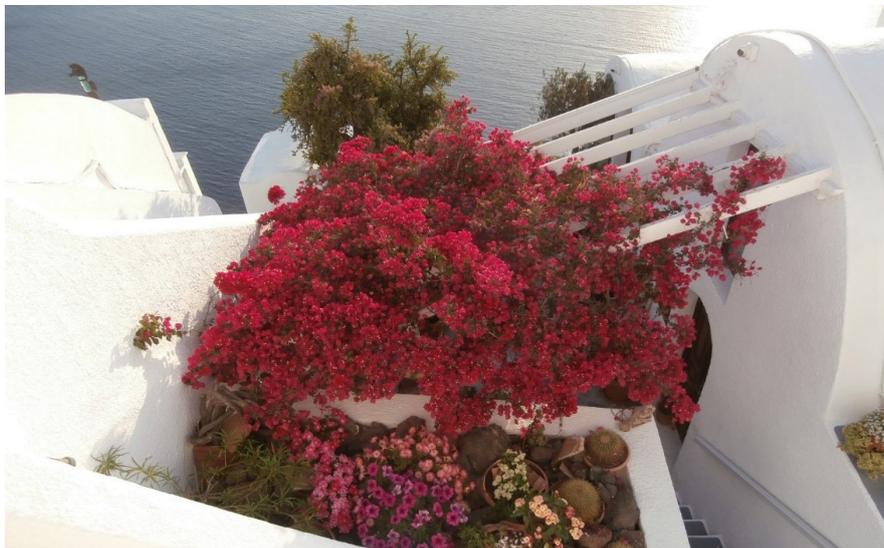


Photo de Nikola Benin

Un petit jardin sur le toit d'une maison sur l'île de Santorin, Grèce.



Photo de Nikola Benin

Un jardin en terrasse, construit sur plusieurs niveaux, à Gibraltar.



Photo de Iliyana Benina

Un jardin de l'Alcazar, Séville, Espagne, combinant beaucoup d'éléments différents: différentes espèces d'arbres, une fontaine et des bancs, en terre cuite et tuiles émaillée.





Photo de Iliyana Benina

Un jardin en terrasse à Salzburg, en Allemagne.



Photo de Iliyana Benina

Les Jardins de Versailles, en France.

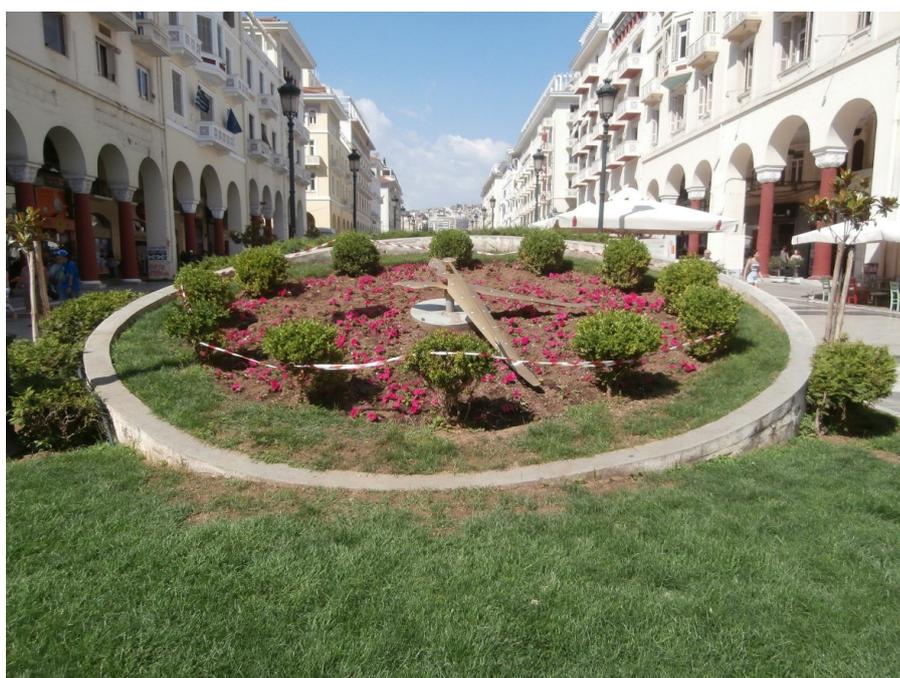


DOCUMENT 19.3



Horloge Fleurie à Genève, en Suisse

Photo de Nikola Benin



Horloge Fleurie à Thessalonique, en Grèce

Photo de Nikola Benin



Photo de Nikola Benin

Un jardin à Séville, en Espagne



Photo de Nikola Benin

Un jardin à Séville, en Espagne



Photo de Nikola Benin

Un jardin potager devant le musée de l'alimentation à Vevey, en Suisse



Photo de Nikola Benin

Un jardin d'une maison à Evian, en France



Photo de Nikola Benin

Un jardin à Kasar, parc national de Chitawan, au Népal

LA GESTION DU JARDIN NÉGLIGÉ. LA PENSÉE CRÉATIVE.

OBJECTIF DE LA SESSION

L'objectif de la session est d'expliquer aux participants le concept de la pensée créative, les principales techniques utilisées, la stratégie et leur application dans la gestion des jardins négligés. Cette session est en lien avec les sessions 7, 20.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Après la formation, les participants seront en mesure de :

1. accroître leurs connaissances sur la nature de la créativité;
2. reconnaître leur propre créativité;
3. savoir comment appliquer une stratégie de pensée créative pour résoudre des problèmes pratiques - gestion d'un jardin négligé;
4. accroître leurs compétences en communication interpersonnelle;
5. développer leurs compétences de travail en équipe ;
6. d'approfondir leurs connaissances sur les différentes techniques et façons de créer des idées, des objets, etc.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

10-20 personnes.
Pendant la session, les participants seront divisés en groupes. Chaque groupe devrait être composé de 4 à 6 personnes (y compris le responsable).

ACTIVITÉS MÉTHODES

1. Le formateur souhaite la bienvenue aux participants et lance une discussion ouverte "Qu'est-ce que la pensée créative ? (Elle pourrait être réalisée alternativement - sous la forme d'un Brainstorming). Toutes les suggestions sont notées sur une affiche par le formateur.
Durée : 10-15 minutes
2. Le formateur résume les résultats de la discussion ouverte (ou du remue-méninges).
Durée : 5-10 minutes
3. Le formateur présente un diaporama sur le concept et les différentes techniques de la pensée créative (à l'aide du document 19.1.).
Durée : 10-20 minutes
4. Exercice de groupe. Les participants forment deux groupes. Chaque groupe choisit un animateur.
Après avoir formé les groupes, le formateur donne les tâches aux deux groupes : à l'aide du Document 19.1. et de l'image du jardin négligé du Document 19.2, les membres du 1er groupe doivent dessiner une esquisse comment ils imaginent le jardin reconstruit en 1 an ; ceux du 2ème groupe doivent dessiner une esquisse comment ils imaginent le jardin renouvelé en 5 ans.
Durée : 45 minutes - 1 heure.
5. L'animateur présente les résultats du travail de groupe



- Durée : 5 à 10 minutes pour chaque groupe.
- 6. Le formateur résume les résultats du travail de groupe.
- Durée : 5 à 10 minutes
- 7. Exercice de groupe. Les participants forment deux groupes.
- Chaque groupe choisit un animateur.
- Les participants des deux groupes reçoivent 7 photos de jardins urbains (identiques pour les deux groupes), illustrant l'application de la méthode de pensée créative. Les membres des groupes doivent les ordonner, selon leur préférence, puis expliquer pourquoi ils l'ont décidé / ordonné de cette façon.
- Durée : 5 à 10 minutes
- 8. Les animateurs présentent les résultats du travail en groupe selon la liste des tâches.
- Durée : 5 à 10 minutes pour chaque groupe.
- 9. Le formateur résume les résultats du travail de groupe.
- Durée : 5 à 10 minutes
-
- Jeu de rôle (optionnel).
- Les participants sont debout en cercle. Un membre est au centre et explique comment il voit le problème résolu de manière créative. Les participants qui aiment son idée ou ses idées se joignent à lui/elle, et ainsi un groupe se forme au sein du groupe. Puis un autre membre se lève au centre et décrit de la même manière son idée ou ses idées.
- Ceux qui admirent son ou ses idées se joignent à lui, y compris ceux qui se sont joints au premier orateur.
- Il pourrait encore y avoir un troisième orateur. De cette façon, la ou les meilleures idées peuvent être sélectionnées. L'orateur qui est suivi par le plus grand nombre de membres du groupe est considéré comme ayant l'idée la plus attrayante.
- Durée : 10 à 15 minutes
- Activité facultative (liée à l'activité précédente) :
- Les membres des groupes expliquent pourquoi ils ont choisi le premier, le deuxième ou le troisième orateur. Que pensent-ils de sa pensée créative qu'ils ont aimée, approuvée, etc.
- Le formateur résume les activités des jeux de rôle.
- Durée : 5 à 10 minutes
- 10. Temps pour les questions et la conclusion
- Durée 10 - 15 minutes

DURÉE

1h 45 minutes – 2h 30 minutes.

EQUIPEMENTS
MATÉRIELS

Ordinateur. Vidéoprojecteur. Des feuilles de papier. Stylos. Table ou support pour présentation sur papier. Feutres
Document 19.1 Document 19.2 Document 19.3



RESSOURCES

<https://www.skillsyouneed.com/ps/creative-thinking.html>

<https://www.thebalancecareers.com/creative-thinking-definition-with-examples-2063744>

<https://www.thespruce.com/gardening-4127766>

https://www.plant-world-seeds.com/?gclid=Cj0KCQjw3drIBRCOARIsAO-hZCkhOxuPpSecMrfeXBkbNcEh7JPxi0umTUZy5m1DHmjAutF66FkZubUaAuVqEALw_wcB

<https://www.bhg.com/gardening/design/nature-lovers/welcome-to-plan-a-garden/>

NOTES POUR LE FORMATEUR

1. Pour la 4ème activité (le premier exercice de groupe), le formateur pourrait utiliser d'autres images de jardins négligés, qui correspondent plus étroitement au contexte particulier et à la situation locale. Cet exercice de groupe pourrait être utilisé comme modèle de ce que l'on peut envisager de faire.

2. Comme on l'a vu plus haut, le jeu de rôle est un jeu de rôle à caractère facultatif

En outre, il convient de noter que par rapport à la 4e activité (le premier travail de groupe), où l'accent est davantage mis sur la pensée créative de l'équipe, le jeu de rôle se concentre davantage sur la pensée créative individuelle, qui est appréciée par les membres des autres groupes et évaluée par ces derniers.



EXEMPLE DE RÉSULTATS ATTENDUS DU TRAVAIL DE GROUPE.

Le groupe se compose de 5 membres : A, B, C, D, E. Chef du groupe : A.

Objectif principal : Développement d'une pensée créative en relation avec la reconstruction (réhabilitation) des jardins urbains et familiarisation avec les bonnes pratiques de leur gestion.

Public ciblé : membres de la communauté X.

A utilisé des techniques de pensée créative : Remue-méninges, cartographie mentale, jeux de rôles, etc.

Les activités suivantes :

- Repérer / localiser les jardins urbains problématiques.

Responsable : l'ensemble du groupe.

- Choisir une méthode de réflexion créatrice / combinaison de méthodes sur la base de laquelle le projet sera préparé.

Responsable : l'ensemble du groupe.

- Préparation des croquis / dessins du jardin reconstruit.

Responsable : l'ensemble du groupe.

- Discussion sur les projets, présentés par les deux groupes ; comparaison des techniques appliquées ; identification des meilleures pratiques.

Responsable : l'ensemble du groupe.

Durée : 45 minutes - 1 heure

Le travail sera effectué par les participants pendant le temps de la formation ; les résultats pourraient être utilisés pour la gestion des espaces négligés.



SESSION 20

NÉGOCIATION ET COMMUNICATION EFFICACES



DOCUMENT 20.1

QU'EST-CE QUE LA NÉGOCIATION?

I. Essence. La négociation est une méthode par laquelle les gens règlent leurs différends. Il s'agit d'un processus qui permet de parvenir à un compromis ou à un accord tout en évitant les arguments et les différends. Les principes d'équité, de recherche d'avantages mutuels et de maintien d'une relation sont les clés du succès.

Des formes spécifiques de négociation sont utilisées dans de nombreuses situations : affaires internationales, système juridique, gouvernement, conflits du travail ou relations domestiques, par exemple. Toutefois, les compétences générales en négociation peuvent être apprises et appliquées dans un large éventail d'activités.

II. Étapes de la négociation. Pour parvenir à un résultat souhaitable, il peut être utile d'adopter une approche structurée de la négociation. Par exemple, dans une situation de travail, il peut être nécessaire d'organiser une réunion au cours de laquelle toutes les parties concernées peuvent se réunir.

Le processus de négociation comprend les étapes suivantes : préparation, discussion, clarification des objectifs, négociation en vue d'un résultat gagnant-gagnant, accord, mise en œuvre d'un plan d'action.

1. Préparation

Avant toute négociation, une décision doit être prise quant au moment et à l'endroit où se tiendra une réunion pour discuter du problème et qui y assistera. L'établissement d'une échelle de temps limitée peut également être utile pour éviter que le désaccord ne se



poursuive.

Cette étape consiste à s'assurer que tous les faits pertinents de la situation soient connus afin de clarifier votre propre position. Dans l'exemple de travail ci-dessus, il s'agit notamment de connaître les " règles " de votre organisation, à qui l'aide est apportée, lorsque l'aide n'est pas jugée appropriée et les motifs de ces refus. Votre structure peut très bien avoir des politiques auxquelles vous pouvez vous référer pour préparer la négociation.

Le fait de se préparer avant de discuter du désaccord permettra d'éviter d'autres conflits et de perdre inutilement du temps au cours de la réunion.

2. Discussion

Au cours de cette étape, les individus ou les membres de chaque partie présentent l'affaire telle qu'ils la voient, c'est-à-dire leur compréhension de la situation.

Les compétences clés au cours de cette étape comprennent le questionnement, l'écoute et la clarification.

Il est parfois utile de prendre des notes pendant la phase de discussion pour noter tous les points soulevés au cas où des éclaircissements supplémentaires seraient nécessaires. Il est extrêmement important d'écouter, car en cas de désaccord, il est facile de commettre l'erreur de dire trop et d'écouter trop peu. Chaque partie devrait avoir une chance égale de présenter son cas.

3. Clarifier les objectifs

Les objectifs, les intérêts et les points de vue des deux parties en désaccord doivent être clarifiés à partir de la discussion.

Il est utile d'énumérer ces facteurs par ordre de priorité. Grâce à cette clarification, il est souvent possible d'identifier ou d'établir un terrain d'entente. La clarification est une partie essentielle du processus de négociation, sans laquelle des malentendus sont susceptibles de survenir, ce qui peut causer des problèmes et des obstacles à l'obtention d'un résultat bénéfique.

4. Négocier en vue d'un résultat gagnant-gagnant

Cette étape est axée sur ce que l'on appelle un résultat " gagnant-gagnant " où les deux parties ont le sentiment d'avoir gagné quelque chose de positif grâce au processus de négociation et où les deux parties estiment que leur point de vue a été pris en compte.

Un résultat gagnant-gagnant est généralement le meilleur résultat. Bien que cela ne soit pas toujours possible, par la négociation, ce devrait être l'objectif ultime.

Les suggestions de stratégies alternatives et de compromis doivent être prises en considération à ce stade. Les compromis sont souvent des alternatives positives qui peuvent souvent apporter plus d'avantages pour toutes les parties concernées que le maintien des positions initiales.

5. Entente

Un accord peut être conclu une fois que les points de vue et les intérêts des deux parties ont été pris en compte.

Il est essentiel que toutes les personnes concernées gardent l'esprit ouvert afin de parvenir à une solution acceptable. Tout accord doit être parfaitement clair afin que les deux parties sachent ce qui a été décidé.

6. Mise en œuvre d'un plan d'action

À partir de l'accord, un plan d'action doit être mis en œuvre pour donner suite à la décision.

Défaut d'accord

Si le processus de négociation échoue et qu'il est impossible de parvenir à un accord, il est nécessaire de fixer un autre rendez-vous. Cela permet d'éviter que toutes les parties ne s'embourbent dans des discussions ou des arguments enflammés, ce qui non seulement fait perdre du temps, mais peut aussi nuire aux relations futures.

Pour en savoir plus <https://www.skillsyouneed.com/ips/negotiation.html>

COMPÉTENCES DE NÉGOCIATIONS EFFICACES

Pour que les négociations soient fructueuses, il faut que les deux parties se réunissent et décident d'un accord acceptable pour les deux parties. Mais pour cela, ils ont besoin de quelques compétences importantes, telles que :

Analyse du problème - compétences pour analyser un problème

Pour être efficaces, les négociateurs doivent avoir les compétences nécessaires pour analyser un problème et déterminer les intérêts de chaque partie à la négociation. Une analyse détaillée du problème identifie la question, les parties intéressées et les objectifs de résultats. Par exemple, dans le cadre de la négociation d'un contrat entre l'employeur et l'employé, le problème ou le point sur lequel les parties ne s'entendent pas peut porter sur le salaire ou les avantages sociaux. L'identification des problèmes pour les deux parties peut aider à trouver un compromis pour toutes les parties.

Préparation - compétences pour se préparer à la réunion

Avant d'entamer une réunion de négociation, le négociateur compétent se prépare pour la réunion. La préparation comprend la détermination des objectifs, des domaines d'activité et des solutions de rechange aux objectifs énoncés. De plus, les négociateurs étudient l'historique des relations entre les deux parties et les négociations passées afin de trouver des points d'entente et des objectifs communs. Les précédents et les résultats passés peuvent donner le ton aux négociations en cours.

L'écoute active

Les négociateurs ont les compétences nécessaires pour écouter activement l'autre partie pendant le débat. L'écoute active implique la capacité de lire le langage corporel ainsi que la communication verbale. Il est important d'écouter l'autre partie pour trouver des points de compromis pendant la réunion. Au lieu de passer le plus clair de son temps de négociation à exposer les vertus de

son point de vue, le négociateur compétent passera plus de temps à écouter l'autre partie.

Contrôle émotionnel

Il est essentiel qu'un négociateur ait la capacité de maîtriser ses émotions pendant la négociation. Bien qu'une négociation sur des questions litigieuses puisse être frustrante, laisser les émotions prendre le contrôle pendant la réunion peut mener à des résultats défavorables. Par exemple, un gestionnaire frustré par l'absence de progrès au cours d'une négociation salariale peut concéder plus que ce qui est acceptable pour l'organisation pour tenter de mettre fin à cette frustration. D'autre part, les employés qui négocient une augmentation de salaire peuvent devenir trop émotifs pour accepter un compromis avec la direction et adopter une approche tout ou rien, ce qui rompt la communication entre les deux parties.

Compétences en communication verbale

Les négociateurs doivent être en mesure de communiquer clairement et efficacement avec l'autre partie pendant la négociation. Des malentendus peuvent survenir si le négociateur n'expose pas clairement son cas. Au cours d'une réunion de négociation, un négociateur efficace doit posséder les compétences nécessaires pour énoncer le résultat souhaité ainsi que son raisonnement.

Collaboration et travail d'équipe

La négociation n'est pas nécessairement une partie contre une autre. Pour être efficace, les négociateurs doivent posséder les compétences nécessaires pour travailler en équipe et favoriser un climat de collaboration pendant les négociations. Ceux qui participent à une négociation des deux côtés de la question doivent travailler ensemble pour parvenir à une solution acceptable.

Résolution de problèmes

Les personnes qui possèdent des

compétences en négociation ont la capacité de chercher diverses solutions aux problèmes. Au lieu de se concentrer sur le but ultime de la négociation, la personne qui possède les compétences nécessaires peut se concentrer sur la résolution du problème, ce qui peut être une panne de communication, au profit des deux parties concernées par le sujet.

Aptitude à prendre des décisions

Les leaders ayant des compétences en négociation ont la capacité d'agir de façon décisive au cours d'une négociation. Il peut être nécessaire, au cours d'une convention collective, de s'entendre rapidement sur un compromis pour mettre fin à une impasse.

Compétences interpersonnelles

Les négociateurs efficaces possèdent les compétences interpersonnelles nécessaires pour maintenir de bonnes relations de travail avec ceux qui participent à la négociation. Les négociateurs qui font preuve de patience et qui sont capables de persuader les autres sans recourir à la manipulation peuvent maintenir une atmosphère positive pendant une négociation difficile.

Éthique et fiabilité

Les normes éthiques et la fiabilité d'un négociateur efficace favorisent un environnement de confiance pour les négociations. Les deux parties dans une négociation doivent avoir confiance que l'autre partie tiendra ses promesses et respectera ses accords. Un négociateur doit avoir les compétences nécessaires pour tenir ses promesses après la fin des négociations.

POUR EN SAVOIR PLUS:

Brenner, Robert C. Body Language in Business How to Sell Using Your Body. Adopted from the book Pricing Guide for Web Services: Internet Source, 1998

Dolan, John P. Simplify Negotiations with the Six Rules of Effective

Communication. Available from: <http://www.myarticlearchive.com/articles/5/024.htm>

- Dolan, John P. How to Overcome the Top Ten Negotiating Tactics. Available from: <http://www.myarticlearchive.com/articles/5/025.htm>
- Glossary of Negotiation Definitions. Negotiation Training Home. 1996–2009. Available from: <http://www.negotiations.com/definition/>
- Kurtus, Ron. Winning a Negotiation // School for Champions, 26 June 2007. Available from: <http://www.school-for-champions.com/competition/negotiation.htm>
- Moorhead, G., Griffin, R.W. Organizational behavior. – Boston: Houghton Mifflin Company, 1989. Available from: <http://www.negotiations.com/definition/>
- Winning Negotiations Skills // Pharmafocus, March 2004. Available from: www.huthwaite.co.uk/pdf/articles/winning-negotiation-skills.pdf
- The Handbook of Communication Skills. 2 ed. Ed. by Owen D. W. Hargie. – London and New York: Routledge, 1997.
- Winning Negotiations Skills // Pharmafocus, March 2004. Available from: www.huthwaite.co.uk/pdf/articles/winning-negotiation-skills.pdf
- <http://smallbusiness.chron.com/top-ten-effective-negotiation-skills-31534.html>
- <http://negotiatelikethepros.com/six-rules-of-effective-communication/>
- <https://www.skillsyouneed.com/ips/negotiation.html>
- <https://www.pon.harvard.edu/daily/dispute-resolution/3-negotiation-strategies-for-conflict-resolution/>
- <https://www.pon.harvard.edu/daily/conflict-resolution/top-ten-conflict-resolution-posts/>



DOCUMENT 20.2

DESCRIPTION DE L'EXERCICE DE GROUPE ET LISTE DES ACTIVITÉS.

DESCRIPTION DE L'EXERCICE DE GROUPE ET LISTE DES ACTIVITÉS

Exercice de groupe: Les participants forment quatre groupes de 4 à 5 personnes. Chaque groupe nomme un responsable.

Le 1er groupe écrit un scénario de négociation avec le maire sur des actions communes pour la réhabilitation d'un jardin particulièrement négligé ; la municipalité est censée fournir gratuitement des fleurs et arbres.

Le 2e groupe écrit un scénario de négociation avec un conseiller municipal sur la nécessité de maintenir les jardins urbains - leur effet social, esthétique et écologique.

Le 3ème groupe écrit un scénario de négociation avec une ONG locale sur les questions écologiques - pour préparer des suggestions pour l'adoption de règlements par la municipalité sur l'entretien des jardins urbains.

Le 4ème groupe écrit un scénario de négociation avec les habitants de l'immeuble, à proximité duquel se trouve le jardin négligé, sur les moyens de motiver les habitants à participer à la revalorisation et à l'entretien du jardin.

Les membres des quatre groupes devraient appliquer et suivre dans la pratique les connaissances sur les phases des négociations.





LA LISTE DES ACTIVITÉS DU TRAVAIL DE GROUPE

Après le travail de groupe, chaque groupe doit présenter son travail comme suit :

1. Combien y a-t-il de personnes dans le groupe et qui est le leader ?
2. L'objectif principal de la réunion de négociation.
3. Public ciblé (maire / conseiller municipal / ONG locale / habitants de l'immeuble).
4. Principales activités - rédaction d'un scénario de réunion de négociation, suivant les étapes du processus de négociation.
5. Qui sera responsable de chaque activité - l'ensemble du groupe.
6. Calendrier.

Coût de la campagne de négociation - sans aucun coût.



NÉGOCIATION ET COMMUNICATION EFFICACES

OBJECTIF DE LA SESSION

L'objectif de la session est d'initier les participants au processus de négociation, à ses phases et de développer des compétences pour une communication efficace. Cette session est en lien avec la plupart des sessions précédentes mais surtout avec les sessions 7, 10, 11, 15, 19.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Après la formation, les participants seront en mesure :

1. d'accroître leurs connaissances sur les fondements de la négociation;
2. connaître les étapes du cycle de négociation ;
3. savoir comment appliquer les connaissances acquises dans le domaine des jardins urbains.
4. développer leurs compétences en matière de planification et de conduite de réunions avec des représentants de diverses institutions;
5. acquérir les compétences nécessaires à une communication efficace;
6. accroître leur capacité de communication interpersonnelle.

ACTIVITÉS MÉTHODES

1. Le formateur accueille les participants, introduit le sujet et présente une diaporama sur les fondements de la négociation, ses phases et les compétences nécessaires pour une communication efficace. Durée : 15 à 20 minutes.
2. Exercice de groupe : Les participants forment quatre groupes de 4 à 5 personnes. Chaque groupe nomme un responsable. Le 1er groupe écrit un scénario de négociation avec le maire sur des actions communes pour la réhabilitation d'un jardin particulièrement négligé ; la municipalité est censée fournir gratuitement des fleurs et arbres. Le 2e groupe écrit un scénario de négociation avec un conseiller municipal sur la nécessité de maintenir les jardins urbains - leur effet social, esthétique et écologique. Le 3ème groupe écrit un scénario de négociation avec une ONG locale sur les questions écologiques - pour préparer des suggestions pour l'adoption de règlements par la municipalité sur l'entretien des jardins urbains. Le 4ème groupe écrit un scénario de négociation avec les habitants de l'immeuble, à proximité duquel se trouve le jardin négligé, sur les moyens de motiver les habitants à participer à la revalorisation et à l'entretien du jardin. Les membres des quatre groupes devront appliquer et suivre dans la pratique les connaissances sur les phases des négociations. Variante de la 2ème activité (exercice de groupe) : Les participants doivent préparer un scénario de négociation avec un représentant des institutions locales, concernant les problèmes des jardins urbains (ils doivent décider quels sont



- les problèmes, en tenant compte de la situation et du contexte locaux), en suivant les étapes et les caractéristiques du processus de négociation.
- Durée : 40 minutes - 50 heures
- 3. L'animateur présente les résultats du travail de groupe en fonction de la liste des activités.
- Durée : 10 minutes pour chaque groupe.
- 4. Le formateur synthétise les résultats du travail de groupe.
- Durée : 5 - 10 minutes
- 5. Jeu de simulation "Raconter une histoire en 1 minute".
- a) Il s'agit d'inventer une histoire illustrant le succès des négociations entre les représentants des autorités locales et les membres d'un des groupes ciblés (seniors, demandeurs d'emploi ou immigrants) concernant la revalorisation d'un jardin urbain laissé à l'abandon.
- b) Tous les participants sont divisés en 4 groupes. Chaque groupe choisit un chef de groupe. Ensuite, les membres du groupe désignent un orateur qui présente leur histoire devant une caméra vidéo.
- c) Les responsables de chaque groupe présentent l'histoire enregistrée, présentée par leurs orateurs.
- Durée : 10 à 15 minutes
- 6. Les présentations vidéo sont suivies d'une discussion ouverte, visant à analyser la présentation orale et le langage corporel des intervenants.
- Durée 10 - 15 minutes
- 7. Le formateur fait une synthèse des résultats du travail de groupe.
- Durée : 5 à 10 minutes
- 8. Temps pour les questions et la conclusion
- Durée : 10 – 15 minutes

2h15 minutes – 2h55 minutes

Ordinateur. Vidéoprojecteur. Des feuilles de papier. Stylos. Table ou support pour présentation sur papier. Feutres
Document 20.1 Document 20.2

<https://www.skillsyouneed.com/ips/negotiation.html>

<http://smallbusiness.chron.com/top-ten-effective-negotiation-skills-31534.html>

<http://www.myarticlearchive.com/articles/5/025.htm>

http://www.unwe.bg/uploads/ResearchPapers/Research%20Papers_vol3_2013_No2_L%20Stoikov.pdf

DURÉE

EQUIPEMENTS
MATÉRIELS

RESSOURCES



NOTES POUR LE FORMATEUR

1. Le formateur peut remplacer les représentants des autorités et institutions locales, désignés pour les quatre groupes, par d'autres de son propre choix.

2. Dans le cas où la 2ème activité - Exercice en groupe, prend plus de temps, la 5ème activité peut être considérée comme facultative.

3. Si vous disposez de suffisamment de temps, nous vous recommandons de réaliser la 5ème activité, car elle est principalement axée sur le langage corporel, l'écoute active et les compétences verbales, qui sont très importantes dans les négociations.

EXEMPLE DE RÉSULTATS ATTENDUS DU TRAVAIL DE GROUPE.

1. Le groupe se compose de 4 à 5 membres : A, B, C, D, Chef du groupe A.

2. Objectif principal : Apprendre et pratiquer les techniques de négociation.

3. Public ciblé (maire / conseiller municipal / ONG locale / habitants de l'immeuble).

4. Les activités suivantes :

Pour mener à bien une ou plusieurs réunions de négociation avec les représentants des différentes autorités locales et les membres des communautés locales, les participants doivent maîtriser les activités suivantes :

- Préparation - décisions concernant le lieu et le choix des représentants, attendus à l'événement.
- Discussion - clarifier la situation.
- Clarifier les objectifs - les intérêts et les points de vue des deux parties doivent être définis avec précision.
- Exercice de résolution de problèmes, axé sur le résultat gagnant-gagnant dans une négociation.
- Définir les pratiques efficaces de communication verbale et d'écoute active.