



## 5mn d'éduc pop #4

Voici la newsletter de mon activité, Sans Transition, centrée sur l'éducation populaire et la socianalyse. Dans cette newsletter, 4 rubriques :

- Le #4 de ma websérie sur l'éduc pop : [Comment faciliter la participation de chaque personne ?](#)
- un zoom sur un outil d'éducation populaire : [le Débat Mouvant](#)
- un usage de la socianalyse : [Clarifier la place des fondateurs](#)
- un zoom sur une de mes formations : [Critique de l'idéologie de la Bienveillance](#)

*Les boutons et les hyperliens renvoient à des pages de mon site internet.*

## Comment faciliter la participation de chaque personne ?



Une grande difficulté dans l'animation d'un groupe consiste à réguler la parole. Sans régulation, la parole est effectivement souvent réservée à quelques personnes, les plus habituées ou légitimes à la prendre, de par leur ascendant sur le groupe, liée à leur position hiérarchique, mais aussi leur ancienneté, leur genre (masculin), leur race (blanche) ou leurs diplômes (élevés).

Plutôt que d'affronter collectivement la différence d'influence des participants à une réunion, l'idée est souvent de s'en remettre à un animateur, qui lui-même va facilement s'en remettre à l'usage d'outils. Je n'y crois pas. Voilà quelques conseils issus de ma pratique de l'éducation populaire pour faciliter la participation de chaque personne à un groupe.

[Ici la suite du texte](#)

Liens vers les différents numéros de "5mn d'éduc pop" déjà en ligne :

- #1 : [Qu'est-ce que l'éducation populaire ?](#)
- #2 : [Comment mobiliser ?](#)
- #3 : [Comment animer des réunions participatives ?](#)
- #4 : [Comment faciliter la participation de chaque personne ?](#)
- #5 : [Faut-il des outils pour animer une réunion ?](#)
- #6 : [Comment décider ?](#)

# Un outil d'éduc pop : Le Débat Mouvant



Un Débat Mouvant, c'est un outil de débat basé sur une affirmation clivante donnée par l'animateur. Les participants sont alors invités à se positionner physiquement et individuellement d'un côté ou de l'autre de l'animateur, suivant s'ils sont d'accord ou pas avec l'affirmation énoncée.

L'animateur va ensuite donner la parole alternativement à chaque camp, invitant à chaque fois une personne à donner un argument justifiant sa position. Les personnes du camp d'en face séduites par l'argument sont alors invitées à changer de camp, d'où le nom de débat mouvant.

En général, 4 ou 5 arguments pour et contre l'affirmation proposée sont ainsi récoltés, avant de proposer un second débat mouvant ou de proposer une autre consigne permettant d'entrer plus finement dans le sujet à débattre. Un débat mouvant dure ainsi entre 10 et 15mn.

Une série de débats mouvants permet ainsi à un grand groupe de s'approprier de manière dynamique plusieurs sujets en ayant rapidement accès aux arguments pour et contre de chaque sujet. Idéal par exemple pour mettre à

niveau tous les participants d'une assemblée générale sur les différents enjeux à débattre !

Dans mon histoire personnelle, j'ai rencontré le débat mouvant en rejoignant l'équipe de formatrices et formateurs BAFA et BAFD de l'association STAJ Touraine. Il s'agissait alors de proposer, pendant les stages BAFA et BAFD, à chaque stagiaire de se positionner, pour ou contre, sur toute une série d'enjeux pédagogiques traversant le métier d'animateur tels que : "il ne faut jamais punir un enfant", "sans contre-indication médicale, chaque enfant doit goûter tous les plats proposés", ou "les jeux à élimination sont à proscrire".

Si je n'ai pas vu cet outil utilisé dans d'autres organismes BAFA pour lesquels j'ai aussi encadré, j'y ai par contre croisé bien d'autres manières créatives et ludiques d'organiser des discussions ! Au sein de la SCOP Le Pavé, c'est d'ailleurs surtout en puisant dans ces outils issus du BAFA que la pédagogie des stages s'est construite. C'était d'ailleurs aussi la volonté de l'équipe : redonner de la valeur et de la visibilité à des pratiques injustement méconnues, voire méprisées.

Aux débuts du Pavé, je trouvais particulier de vendre des prestations d'experts de l'éducation populaire ou d'animer des groupes de professionnels avec des consignes imaginées dans des colos ou des stages BAFA. Ce syndrome de l'imposteur s'est dissous devant cette évidence : animer une réunion d'enfants demande bien plus qu'animer une assemblée générale ou un colloque !

[Plus d'infos sur le Débat Mouvant](#)

## **Clarifier la place des fondateurs**



*Dans votre organisation, lesquelles de ces places occupent les personnes fondatrices ?*

A l'origine d'une organisation, il y a nécessairement une ou plusieurs personnes. Puis de nouvelles personnes vont rejoindre l'aventure... et nécessairement se référer au passé, pour le poursuivre ou le transformer. Et voilà les fondateurs pris dans ce drôle de statut mélangeant gardien du temple, pourvoyeur de légitimité, figure du passé...

Qu'il est difficile ensuite, pour ces personnes comme pour toutes les autres, de poursuivre l'aventure d'égal à égal ! Une hiérarchie s'installe, formelle ou informelle, explicite ou implicite, souhaitée ou subie, entre les personnes fondatrices de l'organisation et les autres.

Quelle que soit la posture adoptée par les personnes fondatrices et par toutes les autres, quel que soit le tempérament des unes et des autres, il sera à un moment nécessaire de se pencher sur la place des fondateurs, pour la clarifier. Ce qui signifiera, pour une partie de l'organisation, supprimer cette place

d'exception, tandis qu'une autre partie souhaitera l'aménager et l'officialiser, quand d'autres encore s'offusqueront à l'idée même de toucher à ce statut.

Quant à elles, les personnes fondatrices craignent souvent leur exclusion ou l'implosion de l'organisation. Clarifier la place des fondateurs, c'est toucher à l'identité du groupe, et affronter sa mort tel qu'il est constitué, pour en faire naître un nouveau, sur d'autres bases. Si la place des fondateurs est rarement le sujet officiel d'une commande de socianalyse, c'est très souvent un sujet central de l'intervention.

Une socianalyse est un dispositif de travail posé sur la forme existante de l'organisation. Ce dispositif permet de contenir l'organisation le temps qu'elle mute, et sécurise ainsi le passage d'une forme à une autre. Les deux ou trois premiers jours permettent ainsi à chaque position d'être énoncée et entendue, puis à différents scénarios d'être élaborés, sans que l'angoisse de la possible mort du groupe empêche ce travail, qui peut alors être regardée comme l'un des scénarios possibles.

Si l'expérience montre qu'il n'y a pas de solutions toutes faites au problème de la place des fondateurs - l'issue d'une socianalyse est à chaque fois très singulière - il est frappant d'observer combien une place mal ajustée et souvent non-dite, bloque les énergies et les envies au sein d'une organisation. Refuser d'analyser ce type de situation peut même amener à condamner l'organisation.

Ici [des récits de socianalyse](#) présentant, sous un format A4, les enjeux d'une intervention, son déroulement et ses résultats.

**Une socianalyse, comment ça marche ?**

## **La formation "Critique de l'idéologie de la bienveillance"**



En réaction à des fonctionnements laissant le champ libre aux rapports de domination, la bienveillance est devenue dans beaucoup d'organisations une valeur centrale. Il s'agit de respecter chaque personne, de faire en sorte que chacun soit confortable avec le fonctionnement du groupe.

Pour faire vivre cette bienveillance, ces organisations s'appuient le plus souvent sur une charte de bonne conduite (implicite ou explicite) et une batterie d'outils comme la météo intérieure, le cadre de sécurité, la gestion par consentement, le world café, le forum ouvert, l'élection sans candidats...

Or, le fonctionnement de ces organisations reproduit souvent, et rapidement, ce qui souhaitait à tout prix être évité : les rapports de domination, loin d'avoir disparus, se dissimulent dans la maîtrise des outils utilisés, les tensions interpersonnelles se multiplient et le climat se détériore.

La faute est souvent attribuée à des individus, les comportements sont surveillés et la manière de faire ensemble prend le pas sur l'objet de l'organisation. Au bout du compte, ces fonctionnements « bienveillants » finissent souvent par produire des processus d'exclusion et/ou d'épuisement, y compris parmi des bénévoles.

Au passage, l'idéal de bienveillance est devenu une idéologie qui s'impose à chacun sans remise en cause possible. Je propose une formation permettant d'analyser les mécanismes et les principes de cette idéologie, et les limites et les écueils posés par l'usage des outils qu'elle prône.

Cette formation vise à éclairer le glissement d'un idéal de bienveillance, à soutenir, à une idéologie destructrice d'une dynamique de groupe, à combattre.

## Prochaines formations

Voici les prochaines formations que j'organise, vers Rennes :

- [Pratiques de l'éducation populaire](#) : Mardi 18 au Vendredi 21 Février 2025
- [Comment faire équipe](#) : Mardi 22 au Vendredi 25 Avril 2025
- [Intervenir dans l'espace public](#) : Mardi 10 au Vendredi 13 Juin 2025
- [Découverte de la socialanalyse](#) : Lundi 30 juin au vendredi 4 juillet 2025

Ces formations peuvent être prises-en-charge par votre employeur via votre OPCO, et aussi être proposées sur site, chez vous, pour votre collectif ou votre équipe de travail.

Ici [le formulaire pour me contacter](#), et/ou s'abonner à cette newsletter.  
Voilà pour mes nouvelles. Au plaisir de recevoir des vôtres.

Et merci de faire suivre à qui vous pensez !

[www.sanstransition.org](http://www.sanstransition.org)



[Afficher dans le navigateur](#) | [Se désinscrire](#)

