

Valoriser et pérenniser la dynamique de projet

Les compétences collectives acquises à remobiliser

Au cours des trois années que dure la décharge, le-la chargé-e de projet est amené-e à valoriser le projet et à réfléchir à sa pérennisation. Cela passe par la prise en compte de points de vigilance et l'acquisition de compétences individuelles et collectives. Trois ateliers ont été proposés sur chacun de ces aspects aux participants du séminaire de regroupement de 2016. Deux équipes ayant travaillé sur le même sujet ont restitués leurs réflexions en s'affrontant avec humour lors d'une joute d'improvisation.

Les participants de deux équipes ont travaillé sur les compétences collectives que peuvent acquérir les porteurs de projet pendant 3 ans pour les remobiliser et les valoriser ensuite dans une dynamique de projet de l'établissement.

Les deux groupes (les Tout-terrains et le vol migratoire) se sont interpelés par une Battle bienveillante sur les principales compétences collectives acquises et à remobiliser.



L'équipe du Vol migratoire : la rigueur et l'organisation



L'équipe des Tout-terrains : la bienveillance

Chez les tout-terrains, un chargé de projet tiers temps qui se sent seul prend conscience des compétences acquises par le collectif qu'il anime : meilleure communication, écoute des attentes de chacun, délégation des actions et meilleure efficacité. La co-création d'outils de pilotage permet d'avancer avec plus de rigueur : planification, fiches actions... Cela permet aussi une meilleure capitalisation du travail accompli. Le chargé de projet se trouve rassuré quant à la pérennité de cette dynamique, même après la fin de la décharge !

L'équipe du Vol migratoire a utilisé la métaphore du voyage et de la migration pour expliquer les étapes d'un projet. Le départ se fait du « continent diagnostic » jusqu'au « cap de l'apprentissage ». Ce voyage est possible grâce à la motivation de chacun, renforcé par la valorisation des agents, la bienveillance et l'entraide.

Les deux groupes étaient d'accord sur l'importance de la capitalisation, représentée par un « oiseau migrateur DRAAF » volant d'un groupe à l'autre du début du sketch jusqu'au dernier mot.

Les compétences collectives acquises re-mobilisables

Avoir des collectifs identifiés

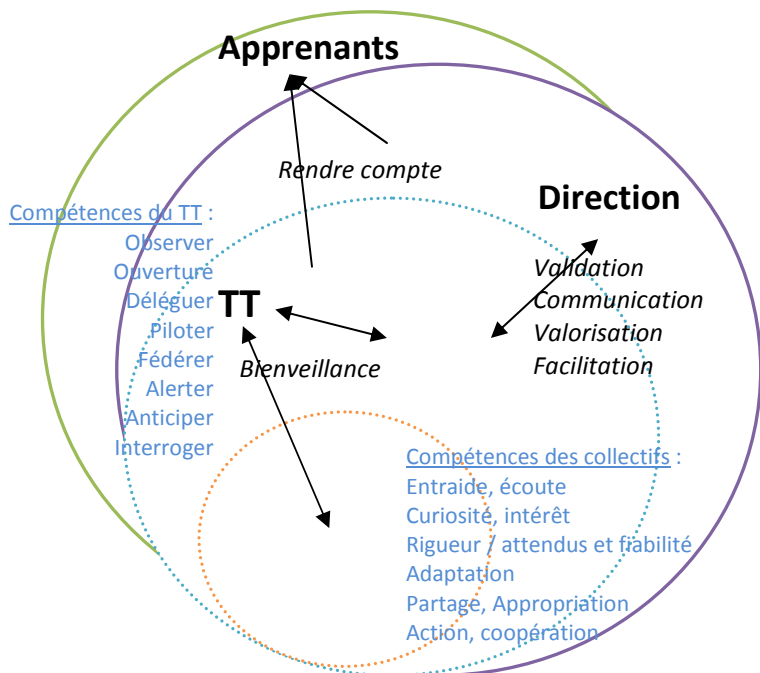
- Réaliser un diagnostic pour se projeter
- Identifier les différents collectifs selon les niveaux de décisions ou de réalisation
- Identifier la complémentarité des compétences techniques

Etre un collectif organisé et cohérent

- Prendre en compte les différences individuelles pour co-construire un socle commun
- Valoriser les compétences individuelles complémentaires pour les remobiliser
- Avoir un chargé de projet qui fédère mais qui aussi aiguillonne
- Avoir une culture partagée pour aller dans le même sens
- Avoir un collectif évolutif, pragmatique et souple
- Déléguer et transmettre des informations pour répartir des actions ensemble (chargé de projet, élèves, collègues et partenaires)
- S'écouter, entendre les attentes de chacun
- Avoir des outils de coordination co-construits et des outils de prise de décision
- Prendre en compte que le travail collectif demande de la patience, chacun avance à son rythme
- S'appuyer sur la progression du projet, par les actions concrètes reconnues par tous au cours du temps, pour rapprocher les membres du collectif
- S'entraider
- Créer des relais sur lesquels s'appuyer
- Elaborer un bilan complet avec la participation de chacun, garder une trace

Le collectif permet de :

- Se rassurer mutuellement face à l'inconnu de l'ampleur de la mission, pour se lancer
- Etre mieux adapté face aux obstacles
- Fédérer au-delà de l'EPLEFPA



Organiser, partager, animer, produire et ... capitaliser !

Schématisation des relations entre différents collectifs, représentés par les cercles, et de leurs compétences et place du porteur de projet (TT) au sein de ces collectifs