



Fondation internet nouvelle génération

70 rue amelot 75011 paris
t (33) 1 43 38 62 62 f (33) 1 43 38 73 78
mél infos@fing.org http://www.fing.org

Fing Fondé par L'isoc France, L'acsel et L'afem



Vous et Vidéon : les neuf clés de la participation

Ce guide a pour but de vous aider à regarder les différentes facettes de la coopération à Vidéon. Au travers de neuf thèmes, nous vous proposons de **mieux comprendre par vous-même ce qui se passe au sein de Vidéon.**

Pendant la lecture, gardez un stylo auprès de vous. Pour chaque domaine abordé, des questions vous sont proposées afin que vous puissiez faire le parallèle avec ce que vous connaissez de Vidéon. Vous n'aurez pas à montrer vos réponses à quiconque. En fait, **ce document ne sera même pas récupéré, il n'est fait que pour vous !** Alors n'hésitez pas à répondre de façon personnelle sur la manière dont vous ressentez les choses.

Il est cependant important que vous répondiez par écrit aux questions qui suivent, même si ces réponses ne seront visibles que par vous-même. En effet, dans la dernière partie, **nous vous inviterons à vous servir de ce que vous avez écrit.** Pour gagner du temps, vous pouvez répondre par des mots clés.

Dans un deuxième temps, **une séance collective sera organisée.** Elle aura lieu à Vidéon lors du CA du 3 juillet. Elle permettra d'échanger sur plusieurs des thèmes. Vous pourrez ne parler alors que des aspects que vous souhaitez partager avec les autres.

Ce guide est le fruit du travail réalisé par le Groupe Intelligence Collective de la Fondation Internet Nouvelle Génération. Depuis deux ans, ce groupe a cherché à mettre en perspective les approches très variées de ses membres, à la fois théoriques et sur le terrain. Il s'agit encore d'une version expérimentale qui ne demande qu'à se développer. La dernière page vous propose de dire ce que vous pensez de ce guide et ce qu'il vous a apporté ou non. Vous pouvez transmettre cette page (et seulement celle-là) à Vidéon pour aider le groupe Intelligence Collective à développer cet outil afin qu'il puisse être mis à disposition d'une grande variété de groupes.

1	Votre intérêt et celui du groupe.....	3
2	A quel point est-on conscient de ce qui se passe ?	7
3	Faciliter la coordination	9
4	Un groupe structuré pour un objectif donné.....	11
5	Un groupe aux évolutions multiples.....	12
6	Les Elements partagés par les membres du groupe.....	14
7	Les contraintes externes	16
8	L'environnement comme moyen de cohésion	17
9	Effets collectifs obtenus.....	19
	En guise de conclusion	20
	Une dernière chose : aidez-nous à vous aider.....	21

1 VOTRE INTERET ET CELUI DU GROUPE

En général, défendez-vous votre intérêt ou bien celui du groupe ? Probablement un peu des deux. Nous sommes à la fois un peu individualiste et un peu altruiste, mais ces deux comportements posent un problème lorsque votre intérêt se retrouve en conflit avec celui du groupe :

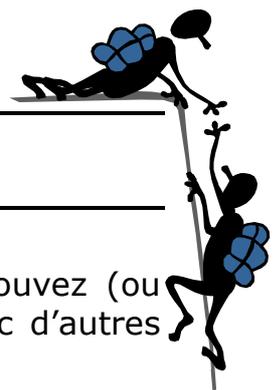
- Si vous vous comportez de façon individualiste vous allez agir au détriment du groupe
- Si vous vous comportez de façon altruiste, vous allez agir au détriment de vous-même...

Au-delà de l'altruisme et de l'individualisme, il existe une troisième stratégie : faire en sorte que l'intérêt du groupe et votre intérêt convergent le plus possible. C'est la base de l'approche coopérative dont nous donnerons des exemples plus loin dans ce questionnaire. Mais la première étape consiste à être conscient des **convergences et divergences d'intérêts**.



1.1 Pouvez-vous citer un ou plusieurs cas où votre intérêt converge avec celui du groupe (mais également d'autres personnes dans le groupe) :

1.2 Pouvez-vous citer un ou plusieurs cas où vous vous trouvez (ou vous êtes trouvé) en conflit d'intérêt avec le groupe ou avec d'autres membres du groupe ?



En dehors de la convergence ou du conflit d'intérêt, il se peut que votre intérêt soit simplement différent du reste du groupe. Cette divergence n'est pas négative en soi et apporte même de l'ouverture au groupe (à condition bien sûr que le nombre d'actions divergentes reste limité pour éviter que le groupe ne parte dans tous les sens). Mais, même bénéfique, ce type d'**approche « à angle droit »**, est souvent mal accepté par les autres membres.

1.3 Pouvez-vous citer un ou plusieurs cas où votre intérêt n'est ni dans le sens ni contraire à celui des autres mais simplement différent ?

1.4 Pouvez-vous citer un ou plusieurs cas où les actions d'une personne dans le groupe vous semblent aller dans un sens autre que la majorité du groupe ? Cela a-t-il un effet bénéfique et/ou problématique ?

Même si votre intérêt va dans le même sens que celui du groupe, cela ne veut pas dire que vous allez **vous impliquer** pour autant. Plusieurs facteurs entrent en ligne de compte.

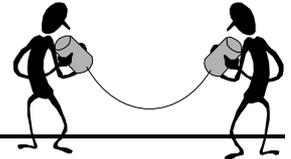
1.5 Quelles sont vos motivations (ou vos manques de motivation) à participer ? (*apprendre des choses nouvelles, le plaisir d'être avec le groupe, la reconnaissance obtenue, l'utilité des choses réalisées...*)

1.6 Quels sont les points qui freinent votre participation ? (*le manque de confiance, vos problèmes personnels de temps ou de sécurité, la peur de vous sentir piégé par votre implication et de ne pas pouvoir vous désengager lorsque vous le souhaitez...*)

Le **niveau d'implication** n'est pas toujours homogène. Vous pouvez être très impliqués dans certaines activités et beaucoup moins dans d'autres.

1.7 Pouvez-vous citer un ou plusieurs domaines dans lesquels vous êtes proactif (vous prenez des initiatives) ?

1.8 Pouvez-vous citer un ou plusieurs domaines dans lesquels vous êtes plutôt en « mode réactif » ?



1.9 Pouvez-vous citer un ou plusieurs domaines où vous êtes plutôt observateur (vous êtes intéressé par ce qui s'y passe mais n'êtes pas actif) ?

1.10 Pouvez-vous citer un ou plusieurs domaines dans lesquels vous êtes totalement inactif (sans même suivre ce qui s'y passe) ?

2 A QUEL POINT EST-ON CONSCIENT DE CE QUI SE PASSE ?

La plupart du temps, nous ne sommes pas conscients des mécanismes qui se jouent dans nos relations avec les autres et avec le groupe, même si... nous ne sommes pas conscient de cette... inconscience.

Un des objectifs de ce questionnaire est de vous permettre d'aborder en toute conscience le plus d'aspects possibles sur les relations entre vous et le groupe.

Lorsque nous discutons ensemble, cela permet d'aller encore plus loin. On peut parler de « conscience collective ». Ces trois niveaux de conscience (ou d'inconscience) cohabitent.

Parfois, tout le monde peut être conscient individuellement d'un point particulier, sans que celui-ci ait pu faire l'objet d'une concertation. Les conflits ont tendance à nous faire perdre cette conscience collective et parfois même notre conscience individuelle.

2.1 Pouvez-vous citer un ou plusieurs aspects dont le groupe est **collectivement conscient** grâce à une concertation ?

2.2 Pensez-vous être **conscient des buts du groupe et des règles** qui y sont utilisées ? Pensez-vous que ces points sont au moins partiellement partagés dans le groupe ?

2.3 Pouvez-vous citer un ou plusieurs cas où vous avez été suffisamment **conscient des intérêts d'un autre membre** ? Pouvez imaginer une solution pour que son intérêt converge avec le votre ?

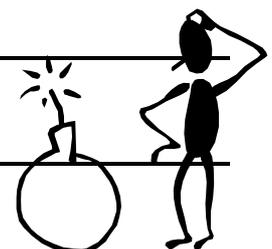
2.4 Pouvez-vous citer un ou plusieurs cas où vous n'avez pas été conscient (ni intéressé par le devenir) de l'intérêt de l'autre (*dans ce cas, la phrase type est souvent « **c'est son problème** »...*)



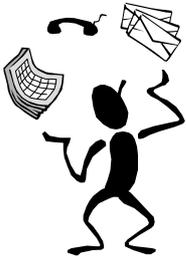
Lorsqu'il y a une agression volontaire ou non, nous réagissons le plus souvent de façon instinctive. Même si nous prenons des arguments qui nous semblent rationnels, le fond du problème est le plus souvent de ne pas perdre la face ou de défendre nos intérêts (consciemment ou inconsciemment).

Un cas problématique très fréquent arrive lorsqu'il existe **un conflit d'intérêt dont le groupe n'est pas collectivement conscient**. Il se traduit par l'agression, le plus souvent non visible par le reste du groupe, de l'une des parties sur l'autre. En parler publiquement dans le groupe est perçu comme une agression envers celui que l'on dénonce. Si vous vous y risquiez vous vous retrouveriez agressé par tout le groupe... (*on parle de triade « Sauveur » « bourreau » « victime ». Dans ce cas les rôles tournent et le « sauveur » est rapidement perçu comme le « bourreau »*)

2.5 Quels sont les aspects qui, vous semblent-il, posent **problèmes pour être discutés collectivement**?



3 FACILITER LA COORDINATION



Il existe **plusieurs tâches critiques dans un groupe**. Suivant la maturité, la taille ou l'organisation, ces tâches peuvent être concentrées entre les mains d'une ou quelques personnes - le(s) coordinateur(s) - ou bien tourner entre les membres ou même encore être parfois assurées collectivement.

3.1 Pour les tâches suivantes à votre avis qui les assume (le(s) coordinateur(s), des membres, le groupe collectivement) ? Selon vous, par rapport à l'organisation et la maturité du groupe quelle serait pour ces mêmes tâches la répartition souhaitable actuellement ?

	Actuellement	Souhaitable
Définition des objectifs	_____	_____
Etre la mémoire des objectifs	_____	_____
Répartition des tâches	_____	_____
Assurer la cohérence des actions	_____	_____
Réaliser les tâches critiques	_____	_____
Identifier les tâches non réalisées	_____	_____
Vérifier la réponse aux besoins	_____	_____
Synthèse des actions et échanges	_____	_____
Valoriser les actions à l'extérieur	_____	_____
Faire converger les intérêts	_____	_____
Faciliter l'implication des membres	_____	_____
Définir qui coordonne	_____	_____

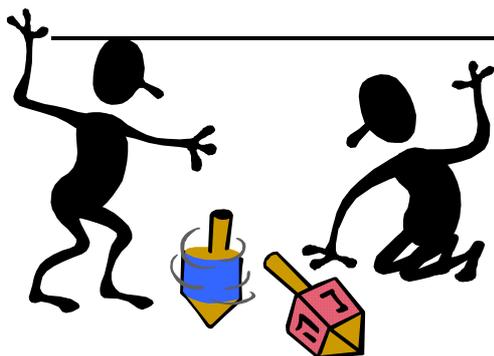
3.2 Quelle proposition pourriez-vous imaginer pour **faciliter certaines tâches de coordination** ?

3.3 Différents « tableaux de bord » écrits ou graphiques peuvent aider le coordinateur, mais aussi les membres, à mieux voir les effets de leurs actions sur le résultat d'ensemble. Quelles seraient selon vous les informations qui vous seraient les plus utiles pour **mieux voir le résultat de ce que vous faites au sein du groupe** ? (liste des résultats obtenus, revue de presse, pourcentage de membres actifs, fréquence des rencontres, nombre de participants à ces rencontres ...)

Les **outils informatiques** (sur Internet ou non) peuvent aider à se coordonner pour certaines tâches (relancer les membres par email, mettre à disposition de tous les informations sur une page Web ou blog, écrire un texte commun sur une Wiki...). Mais ces outils peuvent également servir de prétexte pour ne pas s'investir directement et attendre que l'outil fasse tout seul le travail de coordination...

3.4 Pouvez-vous citer un ou plusieurs exemple(s) où les outils techniques ont facilité les échanges et la coordination ?

3.5 Pouvez-vous citer un ou plusieurs exemples(s) où les outils techniques ont eu au contraire un effet inverse (pas d'implication des participants) ?



4 UN GROUPE STRUCTURE POUR UN OBJECTIF DONNE

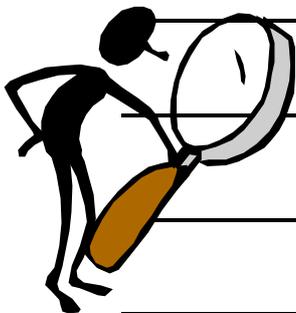
Le résultat obtenu par le groupe n'est pas dû simplement aux actions des membres. Un groupe par exemple est structuré en fonction d'un objectif particulier :

- Produire des choses pour le reste du monde (un « **groupe de travail** » tourné vers l'environnement extérieur)
- Assurer une identité au groupe en tant que tel (une « **communauté** » tournée vers le groupe en tant que tel)
- Faciliter les relations entre les membres (un « **réseau** » tourné vers les membres du groupe)

4.1 A votre avis, dans quel but principal est structuré le groupe auquel vous appartenez ?

4.2 Les deux autres objectifs sont-ils malgré tout bien pris en compte ?

4.3 Quelles propositions pourriez-vous faire pour mieux développer l'un ou l'autre des objectifs ci-dessus sans pour autant le faire au détriment des autres ?



5 UN GROUPE AUX EVOLUTIONS MULTIPLES

On distingue deux types d'évolution :

- L'évolution de la **relation entre le groupe et ses membres**
- L'évolution de la **relation entre le groupe et son environnement**

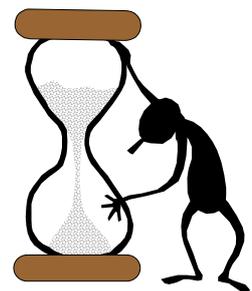
Chacune des évolutions peut se concevoir en 3 phases de maturité :

- La « **phase enfant** » (peu d'influences sur le fonctionnement du groupe en dehors de l'initiateur)
- La « **phase adolescente** » (un niveau cherche à influencer l'autre)
- La « **phase adulte** » (les niveaux interagissent entre eux et s'autorégulent)

Voici un tableau qui récapitule ces différents points :

	Relation : groupe - membres	Relation : groupe - environnement
Enfant	Seul le coordinateur interagit avec le groupe.	Le groupe n'est pas visible de l'extérieur, et il n'y a pas de retour de l'extérieur vers le groupe.
Ado	Les membres cherchent à interagir avec le groupe (sans le coordinateur ou contre lui).	Le groupe reçoit peu de retours, à moins que l'environnement ne mette en valeur le groupe qui ne peut pas le faire seul.
Adulte	Les membres influencent le groupe et il y a autorégulation car le groupe a une influence sur les membres.	Le groupe présente ce qu'il fait à l'extérieur et l'extérieur réagit. De plus, des liens avec d'autres groupes se tissent.

La maturité d'un groupe ne se confond pas avec la maturité de ses membres : un groupe peut être immature alors que ses membres sont matures (ou inversement).



5.1 Pouvez-vous citer des situations sur lesquelles vous pouvez vous baser pour savoir où en est la relation entre le groupe et ses membres ? (*coordinateur qui se plaint parce qu'il est tout seul à travailler, coordinateur qui se plaint parce que les membres n'en font qu'à leur tête, coordinateur qui se plaint parce que les membres n'ont plus besoin de lui ;-), membres qui proposent des initiatives, membres qui cherchent à s'affirmer ou à défendre le groupe...*)

5.2 Pouvez-vous citer des situations sur lesquelles vous pouvez vous baser pour savoir où en est la relation entre le groupe et son environnement ? (*visibilité, liens avec d'autres groupes, retours de l'extérieur...*)

5.3 Quelles propositions pourriez-vous faire pour aider le groupe à mûrir tout en respectant son rythme d'évolution.



6 LES ELEMENTS PARTAGES PAR LES MEMBRES DU GROUPE

Il existe des éléments qui sont partagés par les membres du groupe, comme par exemple, des documents archivés, des règles de fonctionnement, etc. Ces éléments peuvent faciliter la convergence des membres dans une direction commune.

6.1 Pouvez-vous citer des éléments qui forment ce qu'on appelle « la mémoire du groupe » ? (*archives, chartes, plans d'actions, résultats obtenus, plaquettes de présentation...*)



6.2 Il est difficile de connaître à l'avance les types de connaissances qui seront partagées. Pouvez-vous imaginer des actions qui permettraient de mieux retrouver a posteriori les connaissances communes issues des apports de chacun ?

6.3 Connaissez-vous les règles et normes sociales utilisées dans le groupe ? Pensez-vous que vous pouvez les trouver facilement ?

6.4 A votre avis, les éléments partagés dans le groupe (règles, connaissances...) sont-ils bien conservés sur le long terme, ou bien y a-t-il une part de « révisionnisme » ?

6.5 Quels sont, à votre avis, les mécanismes que l'on retrouve dans le groupe et qui sont valables en général, c'est-à-dire indépendants des membres ? (« économie du don » facilité par un environnement d'abondance, vision à long terme, mécanismes d'estime...) ? Favorisent-ils ou rendent-ils plus difficile la coopération entre les membres ?



7 LES CONTRAINTES EXTERNES

Les contraintes qui viennent de l'environnement sont par exemple des contraintes de résultats, de délais, de recherche de financements...

Elles peuvent avoir un **impact négatif** sur le groupe, en mobilisant de l'énergie sur des activités qui ne sont ni motivantes ni porteuses, en stressant ou en épuisant les membres.

Mais ces contraintes peuvent aussi avoir un **impact positif** comme lorsqu'un groupe se retrouve « dos au mur » et qu'il se crée une effervescence liée à la difficulté à surmonter.

7.1 Pouvez-vous citer des contraintes externes qui ont (ou ont eu) plutôt comme effet de paralyser le groupe ?

7.2 Pouvez-vous citer des contraintes externes qui ont (ou ont eu) plutôt un effet stimulant sur le groupe ?



8 L'ENVIRONNEMENT COMME MOYEN DE COHESION

L'environnement est parfois perçu comme quelque chose dont il faut se protéger et parfois au contraire comme une mise en valeur du groupe et de ses membres.

Dans les 2 cas, la cohésion produite par l'environnement sera de nature différente :

- Dans un premier temps, assez souvent, **l'environnement est perçu comme quelque chose dont il faut se protéger ou se méfier**, les membres ont tendance à « se serrer les coudes ». Mais cette adversité peut aussi avoir des conséquences fâcheuses pour le groupe. D'une part, toute l'énergie peut être concentrée contre l'extérieur, au détriment de l'avancement du groupe. D'autre part, les divergences internes peuvent être vues comme trop dangereuses. Cela peut parfois conduire le groupe à s'enfermer dans une vision unique.
- Par la suite, lorsque le groupe acquiert une certaine légitimité au travers de ses productions, **l'environnement est perçu comme mettant en valeur le groupe**. La cohésion en découle, car il est intéressant d'appartenir à un groupe ayant une forte reconnaissance et visibilité. De plus, ce phénomène pousse aussi à une plus grande ouverture vers l'extérieur et favorise ainsi les interactions avec celui-ci.

8.1 Pouvez-vous citer des cas où vous avez senti qu'il fallait vous « serrer les coudes » ? (*protection face à une personne extérieure ou un autre groupe, course aux financements...*)

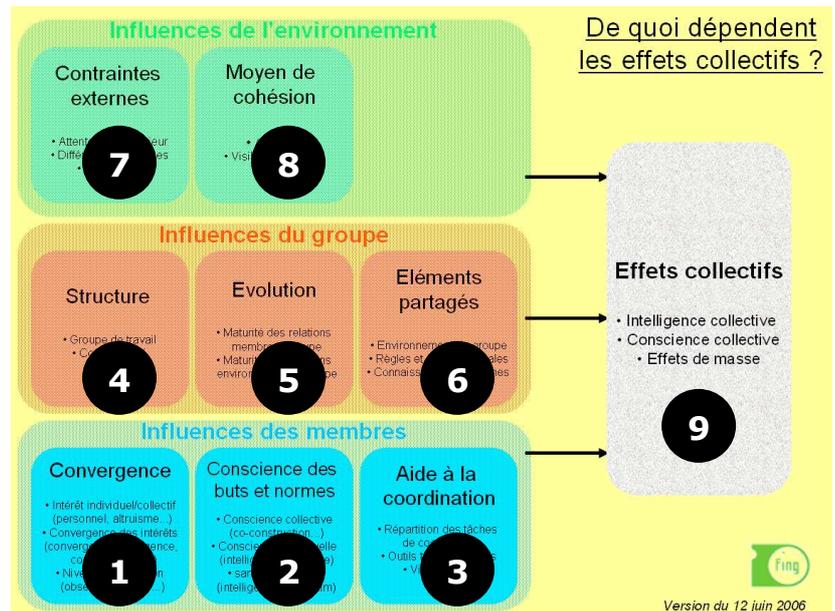
8.2 Pouvez-vous citer des cas où le groupe a perçu l'environnement comme un lieu bénéfique ? (*publication de documents portant facilement le flanc à la critique, intégration de nouveaux membres ayant un profil « différent »...*)

8.3 Pouvez-vous imaginer des actions qui permettraient de mieux asseoir la légitimité du groupe vis à vis de l'extérieur ?



9 EFFETS COLLECTIFS OBTENUS

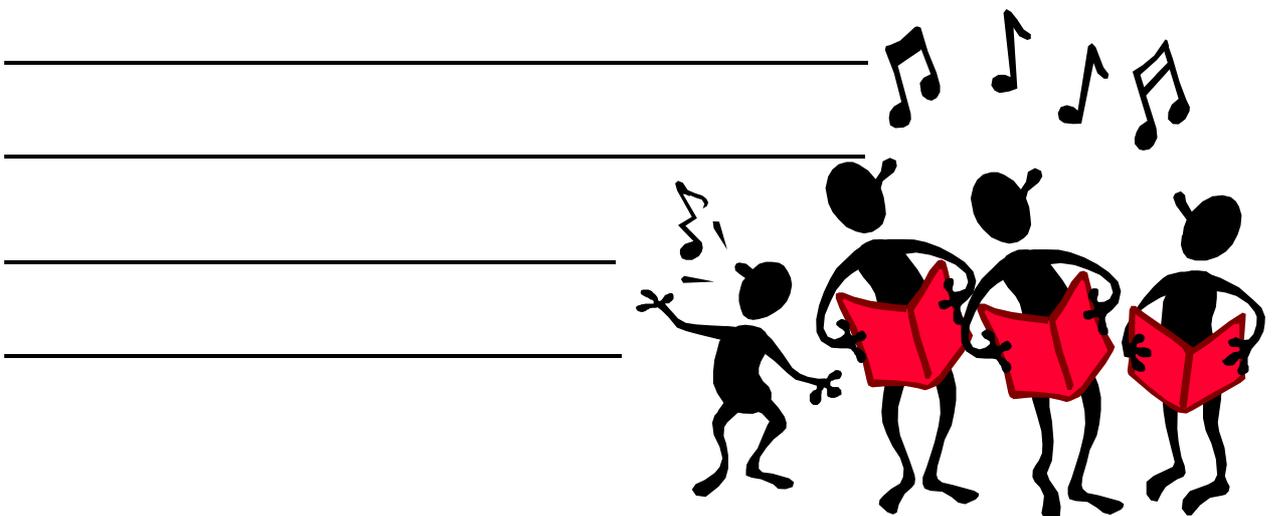
Le groupe n'est pas seulement la somme de ses **membres** (questions 1, 2 & 3). Il est également influencé par l'**environnement** extérieur (questions 7 & 8), mais également par le **groupe** lui-même ayant son identité propre (questions 4, 5 & 6).



Les effets produits par toutes ces influences peuvent se répartir en 3 grands domaines :

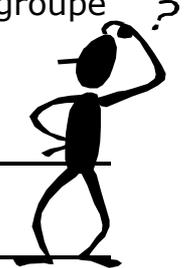
- **L'intelligence collective** (*capacité de s'auto-organiser pour s'adapter et réaliser des objectifs communs*)
- **La conscience collective** (*grâce à la concertation collective entre les membres, cf. question n°2*)
- **Les effets de masse** (*ils peuvent être positifs ou négatifs : liesse, panique, effet panurge...*)

9.1 Pouvez-vous citer des effets collectifs que vous auriez constatés dans le groupe ?



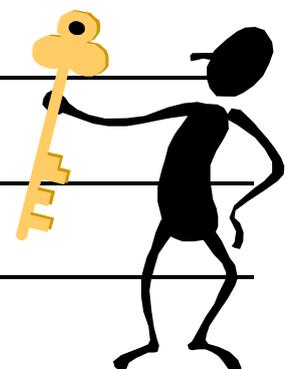
EN GUISE DE CONCLUSION

1. Assurez-vous d'**avoir répondu à l'ensemble des questions**. Si vous n'avez pas trop d'idées pour l'une, essayez de mettre au moins quelques mots !
2. Reprenez l'ensemble de vos réponses et **soulignez les mots qui vous parlent le plus**, qui vous semble les plus importants, que vous aimez le plus...
3. Parmi les mots que vous avez soulignés, **choisissez-en 10** que vous aimez et, si possible, que vous aimeriez partager avec le groupe (vous pouvez aussi faire une phrase avec ces 10 mots...) :



Si vous souhaitez **aborder des points spécifique pendant la séance collective**, vous pouvez les noter ici (essayez de les classer par n° de question pour faciliter l'échange collectif) :

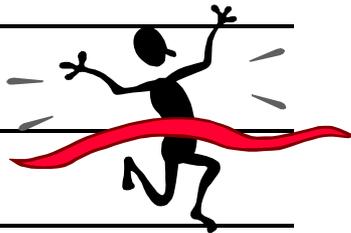
N° : Mots clés :



UNE DERNIERE CHOSE : AIDEZ-NOUS A VOUS AIDER

(feuille à détacher et à nous transmettre !)

Merci d'avoir utilisé cet outil :-) S'il vous reste encore un peu d'énergie, aidez-nous à l'améliorer. Quels sont les aspects qui vous ont semblé utiles ou moins utiles dans ce questionnaire ? Quelles améliorations verriez-vous (en général ou sur des questions particulières) ?



Certains aspects vous semblent-ils manquer ?

Vous pouvez nous remettre cette page (et uniquement celle-ci, le reste est pour vous...)

- en la transmettant à *Vidéon*
- ou en la renvoyant à : *Guilain Omont, Fondation Internet Nouvelle Génération, 70 rue Amelot, 75011 Paris*