

Contrat relationnel du pôle professionnel de formateurs **du 4.03.2020**

Membres présents ce jour : Sophie BARRON, Sylvain BOYER, Emmanuelle CHAPLAULT, Hélène HAGEL LOUSTALOT, Régine LAUNAY, Sylvie NAU, Anne Béatrice MARTINEZ, Thuy VICTOR, Harmony VILMONT, Cécile VRAIN

| Bien communiquer¹ | Se sentir en confiance et impliqué | Etre efficace ensemble |
|---|---|---|
| Discipline relationnelle | Etre dans une relation d'autoformation au sein du groupe formateur | Avoir des outils communs (communication, informations sur la formation professionnelle et autres) |
| Parler pour soi ou le groupe mais pas pour l'autre | Une animation agile : une animation en fonction du groupe | Des outils numériques adaptés |
| Etre clair / Clarifier/ se faire comprendre (clair et précis dans les informations partagées) / Se faire comprendre / Résumer en 3 points | Bien se connaître | Mettre fin à l'absentéisme |
| Etre concis dans son propos | Communiquer ensemble entre chaque réunion | Respecter un timing |
| Bien définir les sujets abordés | Egalité : autoriser la parole de l'autre et les projets de l'autre : pas de grade de formateur | Ne pas diverger, s'éloigner du sujet |
| Respect du temps de parole | Se faire confiance malgré nos différences | Disposer d'une centrale |
| Se fixer des objectifs et un planning pour les réaliser | Le respect des différences : de points de vue, de besoins, d'attentes, de vocables, de connaissances... | Faire que le groupe formateurs soit une priorité d'action : 6 mois avant la fin du datadock |
| Utiliser un vocabulaire partagé | Solidarité | Définir les règles d'usage de nos outils |
| Etre présent (physiquement et psychologiquement) | Développer les capacités | Fixer les missions de chacun, vérification de la réalisation, rémunération des responsables du pôle formation / Bien définir les missions de chacun / Définir des rôles tournant dans les |

¹ Les listes qui suivent n'ont aucune valeur hiérarchique les unes avec les autres

| | | |
|---|--|--|
| | | réunions (rapporteur, animateur, rédacteur, gardien du temps, responsable du bonheur du groupe...) |
| Travailler dans la réciprocité | Proposer, partager ses idées, ses compétences | Se responsabiliser |
| Bienveillance / Se comporter de manière bienveillante | Bonne humeur : pour être dans une humeur constructive de travail | Travailler en mode projet |
| Respect réciproque | Fiabilité | Travailler dans une démarche de conflit bienveillant / dispute intellectuelle / controverse professionnelle : être capable de se dire qu'on n'est pas d'accord, se confronter aux idées, dans le respect. Défendre son propos c'est important pour échanger les idées. |
| Liberté : liberté d'expression, de choix | L'attention portée à soi, aux autres, au collectif, au projet | Les personnes présentes sont aptes à prendre une décision |
| Etre dans une démarche d'émancipation vis à vis des personnes qui constituent le groupe formateur | Confiance et soutien mutuels | Donner la parole à tous |
| Créer un outil de communication à distance pour échanger entre chaque réunion | S'assurer que chacun-e ait la parole | Accepter de faire parti du groupe, d'un collectif |
| Respecter la parole de l'autre | Partager un enjeu commun, (trouver ce qui nous rassemble) | Avoir conscience du bien commun : structure pour œuvrer pour soi et pour les autres |
| Ne pas se couper la parole x2 / Comment je prends la parole sans interrompre l'autre ? | Assumer son choix d'être en coopérative (indépendance -> oui, avancer seul(e) -> non | Bien définir les objectifs, les délais |
| Mieux se connaître et mieux connaître les enjeux | Relation plus saine avec la coopérative et ne plus se sentir d'être un « problème à résoudre » à cause de la réforme professionnelle mais plutôt un défi à relever | Pouvoir s'appuyer sur le réseau |

| | | |
|---|--|---|
| Ecouter / S'écouter / S'entendre / Se rendre disponible | Pouvoir poser des questions en toute confiance sans se sentir juger | Structure le temps de parole pour que chacun puisse s'exprimer et que les réunions soient efficaces |
| | Compréhension des enjeux | Expression des compétences : qu'est-ce qu'on peut amener aux autres ? |
| | Déléguer la confiance au groupe | Accepter les compromis : les présents prennent les décisions pour tous |
| | Rendre visible les lieux d'implication | Prendre des décisions, être dans l'action |
| | Grader l'implication : comment faire pour m'impliquer et raccrocher les wagons ? Rendre possible le fait de s'impliquer plus ou moins en fonction du temps d'activité qui varie en fonction du temps / Evaluer des charges d'activités | Travail en commission, puis décision en plénière |
| | Savoir si ce projet est vraiment soutenu par odyssee : administrativement et financièrement | Engagement |
| | Avoir la parole | Définir un chef de projet / pilotage |
| | Des règles claires : décision et fonctionnement | Etre tous convaincus par ce que l'on défend collectivement |
| | | Susciter l'envie du collectif : Redonner et susciter le désir : prochains enjeux ? |
| | Intégrer les nouveaux arrivants | |
| | Connaître et comprendre les enjeux du pôle formation | |

Il est établi que le contrat relationnel vit et mouvant.

Ce contrat relationnel est posé le 4.03.2020, il est validé et approuvé à l'unanimité par les membres du groupe présents et il est modifiable.

Le contrat relationnel est renvoyé avant chaque réunion et sera soumis à la consultation et la validation du groupe au début de chaque regroupement.