



## **Dynamique autour d'un projet d'accompagnement à la parentalité**

### **Un projet n'est pas un programme d'actions**

La participation ne se décrète pas. Selon la logique d'un processus ascendant, elle est stimulée par la volonté des individus par leur capacité à agir. Le but à atteindre est le résultat d'un cheminement collectif, il n'est pas prévu à l'avance. La démarche participative s'inscrit dans un véritable processus de changement et implique au groupe de partir d'un constat, d'un diagnostic ou d'une cause. La démarche participative pour construire le sens commun de l'action s'inscrit dans la logique de projet. Aussi, la notion de projet participatif s'oppose à celle d'un programme qui est défini clairement au départ et juxtaposé sur une population ciblée. Ce programme s'applique et ne prend pas en compte la particularité de chaque individu qui compose le groupe. Le programme se réalise de façon descendante.

### **Un projet réunit plusieurs personnes et favorise la dynamique de groupe**

Tous les projets « Parentalité » n'ont pas la même ampleur. Cependant, la caractéristique d'un projet « Parentalité » est de s'inscrire dans une démarche participative. La rencontre des différents acteurs dans la construction d'un projet autour d'une problématique commune (professionnels, représentants d'associations, élus, parents...) a plusieurs objectifs :

- Valorisation et promotion des compétences des personnes
- Implication et engagement des personnes
- Apport de ressources au projet selon la spécificité de chacun des participants

Ce sont des facteurs de réussite du projet. Il faut tout de même porter une attention aux personnes engagées, elles ont rarement neutres par rapport au sujet développé. Leur force sera leur énergie et leur faiblesse, la perte en objectivité.

La réalisation d'actions communes en passant par la conscience des buts est un des enjeux d'une dynamique de groupe aboutie. C'est ainsi qu'émerge l'acteur collectif. Le groupe peut-être un vecteur de changement et transformer des habitudes sociales ancrées (Lewin, K).



*Document réalisé par nos soins*

## Posture du chef de projet ou de l'équipe-projet

Un chef de projet ou une équipe-projet doit être clairement identifié et légitimé : Il est donc nécessaire de préciser le rôle de chacun et les modalités de travail et d'implication des acteurs. Cette étape est primordiale pour les fondations du projet.

Intervenant(e) auprès du groupe en s'appuyant sur des méthodes actives dont la visée est d'agir avec les personnes et non à leur place. Il ou elle occupe un rôle de médiation et doit être attentif-ve à chaque membre du groupe et à la place qu'il occupe en prenant en compte les personnes dans leur globalité. Pour cela, il ou elle est amené (e) à décrypter et interpréter les différents codes sociaux afin d'utiliser un vocabulaire commun et accessible à tous. Cela ne doit pas représenter un frein pour la mise en place d'un éventuel projet. D'autre part, La participation des personnes doit se réaliser dans un cadre d'équité et de respect mutuel en prenant en compte une approche multiculturelle pour enrichir les échanges au service d'un projet commun.

Cette posture est garante de l'engagement des membres dans cette première étape par la reconnaissance des capacités des uns et des autres dans leur contribution dans la réalisation du projet et la confiance apportée à l'ensemble des membres. Si le chef ou l'équipe (du projet) est à l'initiative du projet, il ou elle doit d'autant plus faire preuve d'abnégation dans l'évolution du projet ; et doit s'effacer devant les nouvelles énergies qu'il ou elle a été cherché à l'extérieur et permettre au groupe de s'appropriier le projet.