



Cofinancé par
l'Union européenne

GUIDE DE MÉTHODES POUR LA TRANSFORMATION ÉCOLOGIQUE COLLECTIVE DANS LES ORGANISATIONS

Créer une dynamique
COLLECTIVE
pour se transformer !





R

emerciements :

Autrici, autori - Auteure.s - Autoras, autores Textes:

Le Mille e Una Notte: Milvia Rastrelli, Miriam Ferrara, Mario Mangiacotti, Caterina Pepe e Giovanni Esposito

Ligue de l'Enseignement de la Loire: Clémentine Roux-Frappaz, Franck Beysson, Pierre-Alain Larue

FAGIC: Israel Mercader Soto, Francisco Vargas Porras, Jordi Perales Gimenez, Anabel Carballo Mesa

Conception graphique et mise en page : Franck Beysson et Clémentine Roux-Frappaz (Ligue de l'Enseignement de la Loire).

Crédits photos de première page : © ligue de l'enseignement de la Loire

L'ensemble des contenus est déposé sous licence CC-BY-NC-SA
2025 © Transformer

Retrouvez cet ouvrage et d'autres outils en téléchargement libre
sur le site Internet <https://erasmus-transformer.le1000e1notte.it/>



SOMMAIRE GÉNÉRAL

Introduction	P. 3	Objectifs et compétences	11
Retour sur les tests en France	4	Appuis vidéos	15
Les acteurs du projets	6	Module 1	19
Organisation des modules	8	Module 2	75
Sommaire détaillé	9	Module 3	117

Introduction : un parcours formatif en trois modules et 34 activités

Faire face à la triple crise planétaire – écologique, sociale et économique – **requiert la formation de compétences nouvelles**, des compétences pour la vie¹ et pour la durabilité² avec le but de faciliter l'adaptation et l'atténuation des effets croissants des changements climatiques et environnementaux déjà visibles. Ces derniers sont vérifiés et étudiés par de nombreuses organisations internationales : GIEC (Groupe d'Experts Intergouvernemental sur l'Évolution du Climat sous l'égide de l'Organisation des Nations Unies et de l'Organisation Mondiale pour la Météorologie)³, Organisation Mondiale de la Santé⁴, Union Internationale pour la Conservation de la Nature⁵, UNEP, UNESCO⁶, IPBES⁷ (Intergovernmental Science-Policy Platform on Biodiversity and Ecosystem Services), réseau européen Nature 2000⁸.

Parallèlement, il faut que les adultes acquièrent des compétences spécifiques pour se débrouiller et pour évoluer dans la complexité et l'incertitude croissante du monde contemporain⁹.

Ces « compétences personnelles, sociales, pour l'apprentissage tout-au-long de la vie et vertes », individuelles et collectives, sont des préalables pour **comprendre la complexité des effets des actions humaines sur le Climat et inversement**, ainsi que sur la Biosphère (la sphère de la vie, les sols, les eaux de surface et souterraines, l'air, le vivant, les plantes, les animaux sauvages et domestiques, les êtres humains). C'est également un préalable pour **entrer en action, soit sur un plan individuel, soit au niveau collectif**, sur le poste de travail comme dans la vie sociale du temps libre.

1 https://joint-research-centre.ec.europa.eu/lifecomp_en?prefLang=fr

2 GreenComp, Le cadre européen des compétences en matière de durabilité - Publications Office of the EU

3 <https://www.ipcc.ch/languages-2/francais/>

4 <https://www.who.int/fr/>

5 <https://iucn.org/fr>

6 <https://whc.unesco.org/fr/biodiversite/>

7 <https://www.ipbes.net/fr>

8 <https://www.eea.europa.eu/themes/biodiversity/natura-2000/the-natura-2000-protected-areas-network>

9 E. Morin, Les sept compétences clés, Éditions du Seuil, 2000.

Retour des tests réalisés en France



Cette démarche de développement des compétences a été mise en place à la Ligue de l'Enseignement de la Loire dans le but d'engager un plan d'action de transition écologique et sociale partagé. **Ces 2 pages sont consacrées à notre retour d'expérience pour vous permettre d'en tirer quelques enseignements.**

Notre organisation est composée de plus de 120 salariés répartis sur différents sites géographiques. C'est une structure complexe où 80% du personnel travaillent dans le médico-social et le restant dans divers secteurs de l'éducation populaire. Seuls quelques uns d'entre nous travaillent dans le champ de l'éducation et de la formation à l'environnement et à la transition écologique. L'adhésion à la démarche n'était pas acquise.

Un préalable, une démarche validée et soutenue par la direction.

La mise en place de la dynamique s'est faite **dans la durée, avec un appui de la direction générale dès le démarrage** pour valider sa mise en oeuvre car :

- d'une part cette démarche implique que les salariés dégagent du temps de travail au service de cette initiative,
- et d'autre part car il s'agit pour la direction de s'engager par la suite à porter financièrement et politiquement un plan d'actions issu des dialogues et décisions d'orientations des équipes. Il n'y a pas de "chèque en blanc", mais l'engagement pour la direction de faire le maximum est un préalable nécessaire pour que les personnels puissent travailler le sujet en sachant que la direction est favorable à la démarche et s'y engage sérieusement.

Si vous n'êtes pas dans une situation soutenant de votre hiérarchie vous pouvez travailler de façon plus autonome avec des groupes de volontaires de votre organisation, vous former hors temps de travail si besoin, et vous orientez vers l'action à travers le module 3.2.

Les étapes de mise en place.

La démarche a été mise en place sur 2 années :

- 1ère information des salarié-es (rapide rappel contextuel des enjeux climatiques et environnementaux et projet de travail) pour créer une adhésion collective à la démarche puis planification collective des dates de formation.

- **Réalisation obligatoire d'une demi-journée de formation** pour chaque salarié à partir des **modules 2.1, 2.6, 2.7 et 2.9**. Le but était de créer une culture commune et de monter collectivement en connaissances pour agir ensuite. Au total 8 demi-journées réunissant à chaque fois entre 10 et 25 salariés.

- **Réalisation d'une seconde série de demi-journées** quelques mois plus tard et basées sur l'étoile du changement (**module 3.1**) pour **trouver et valider les axes d'actions consensuels**.

Après ces 2 temps, des évaluations des formations ont été conduites avec des niveaux de satisfaction des salarié-es très élevés (moyenne à 8/10).

- **Consolidation des résultats et mise en forme, partage interne du travail** de tous les groupes.

- **Mises en place autonome des actions** pouvant être organisées par les salariés et les directions locales (AMAP, ajustement de chauffage, covoiturage...)

- **Soumission à la direction des priorités d'actions nécessitant une validation** de la direction (investissement financier ou travail politique à mener par la Ligue).

Au total environ 40 priorités ont été définies dont la moitié nécessitait validation de la direction. 80% de ces dernières ont été validées par la direction et un plan d'actions est en cours de réalisation. Ce plan est et sera à suivre dans la durée pour appuyer si nécessaire les équipes et la direction dans leurs initiatives. Cette démarche s'est révélée efficace, tant dans la mise en place, que dans les résultats déjà obtenus pour et par les participant-es.





Les acteurs du projet

La Cooperative Sociale Le Mille e Una Notte en Italie, la Ligue de l'Enseignement de la Loire en France et la Federació de Asociaciones Gitanas de Cataluña en Espagen, co-porteurs et créateurs de « TRANSFORMER », remercient l'ensemble des personnes et organismes qui ont contribué à la réalisation de ce projet.



LES SOUTIENS FINANCIERS

Le développement ainsi que la diffusion des productions nécessitent des ressources financières. L'Europe est le premier soutien du projet avec son programme "Erasmus +". À celui-ci s'ajoutent d'autres organismes qui, via le soutien de nos structures, ont permis l'émergence et le développement de ce projet. Sans eux, TRANSFORMER n'existerait pas. Merci.



Cofinancé par
l'Union européenne



Loire
LE DÉPARTEMENT

LES PARTENAIRES PÉDAGOGIQUES ET SCIENTIFIQUES

Le GIEC Italien, les experts du réseau régional RESINA de la Région du Lazio, avec mention spéciale pour les Musée de Fleuve de Nazzano et Musée de l'Énergie de Ripi, ainsi que du Département de l'Environnement/Service Zones protégées et sauvegarde de la biodiversité de la Ville Métropolitaine de Rome et de la Fondation Bioparc de Rome ont fournis un appui scientifique fondamentale au projet. Ensuite, selon les territoires, différents organismes ont joué un rôle d'appuis scientifiques en réalisant des témoignages vidéos d'experts. D'autres partenaires participent d'un point de vue éducatif à travers les tests des outils et ressources pédagogiques et/ou leurs déploiements. Merci à tous également pour cette aide précieuse. En deuxième de couverture se trouvent également des remerciements nominatifs pour les contributrices et contributeurs. Merci.



Ajuntament de Sant Adrià de Besòs



Ajuntament de Sabadell



Ajuntament de LA GARRIGA



Comune di Ripi



MUNICIPIO ROMA VIII



Les contenus que nous développons n'engagent que les porteurs du projet. Les interprétations, positions et recommandations y figurant ne peuvent être attribuées aux relecteurs/trices et organismes partenaires.



ORGANISATION DES MODULES

Ce document est structuré en 3 parties. Chacun des 3 modules suivants propose des séances/activités pour permettre à un·e formateur/trice de construire un parcours interne de travail collectif incluant donc 3 étapes.

Selon votre situation de travail, vous choisirez parmi chaque module, les activités et séquences qui vous semblent adaptées : la connaissance mutuelle des personnes qui composent votre organisme et vos habitudes de travail collectif (**plutôt le module 1**), la nécessité de faire culture commune sur certains enjeux du changement climatique et de la transition écologique et sociale (**plutôt le module 2**) ou de passer rapidement à l'action (**module 3**). Toutes ne le seront pas nécessairement.

Ces parcours composent au total plusieurs journées de formation.

MODULE 1 : Apprendre à dialoguer et à faire ensemble

P 19

MODULE 2 : Mieux comprendre le climat et les impacts des actions humaines sur la Biosphère

P 75

MODULE 3 : Agir, soi, et avec les autres

P 117

SOMMAIRE DÉTAILLÉ DES MODULES

MODULE 1 : Apprendre à dialoguer et à faire ensemble

Ensemble d'activités facilitant la connaissance mutuelle des personnes qui composent votre organisme et vos habitudes de travail collectif. Les techniques d'activités en gras sont utilisées et adaptées concrètement dans [les modules 2 et 3](#).

U.A 1.1 - S'OUVRIRE ET DIALOGUER AVEC LES AUTRES

P.19

1. S'échauffer avec Transformer ! ; .24
2. Le tapis de symboles et mémoires vivantes du changement climatique ; .26
3. Les « Livres vivants » ; .28
4. Angles et vues ; .30
5. Brainstorming - Remue-méninges ; .32
6. Brainwriting- Écrire ce qu'on a en tête ; .34
7. **Vision board : gardons le cap !** .37

U.A 1.2 - APPRENDRE À SE CONNAÎTRE POUR S'AUTONOMISER EN TANT QU'AGENT DE TRANSFORMATION ÉCOLOGIQUE ET SOCIALE RÉSILIENTE

.39

1. La pierre parlante ; .40
2. La « roue des dix valeurs universelles » pour les agents de transformation écologique et sociale résiliente ; .42
3. Le « gâteau de mariage » ; .44

U.A 1.3 - AGIR SUR LE TERRAIN, ÉLARGIR LE CHAMP DES POSSIBLES

.46

1. Atelier de théâtre interculturel .47
2. La rubrique capacité .49
3. **La chaîne d'idées** .51
4. **L'étoile du changement** .53
5. **Les forces sur le terrain** .55
6. **Analyse FFOM – Forces, faiblesses, opportunités et menaces** .57
7. Les cinq « Pourquoi ? » .59

U.A 1.4 - COMMUNIQUER POUR UNE TRANSFORMATION ÉCOLOGIQUE ET SOCIALE RÉSILIENTE.

.61

1. Les pages jaunes ; .29
2. Atelier participatif ; .45
3. Atelier world café. .45

U.A 1.5 - APPRENDRE LES UNS DES AUTRES : CLIMAT, ART ET CULTURE.

.68

1. Promotion des valeurs écologiques au Parc ; .29
2. Promotion des valeurs écologiques et du bien-être personnel ; .45
3. Théâtre éco-responsable avec des costumes recyclés .45

MODULE 2 : Mieux comprendre le climat et les impacts des actions humaines sur la Biosphère

Ensemble d'activités pour créer une culture commune autour de certains enjeux du changement climatique et de la transition écologique et sociale.

UNI 2.1 - LE CLIMAT	P.80	UNI 2.6 - LES EFFETS REBONDS	P.102
UNI 2.2 - LA SITUATION CLIMATIQUE	86	UNI 2.7 - PERSONNES ET TERRITOIRES RÉSILIENTES	.106
UNI 2.3 - CLIMAT ET EAU	89	UNI 2.8 - 12 RAISONS D'AGIR	.110
UNI 2.4 - CLIMAT ET BIODIVERSITÉ	93	UNI 2.9 - DES PRATIQUES INSPIRANTES	.114
UNI 2.5 - CLIMAT ET BIEN-ÊTRE PLANÉTAIRE	98		

MODULE 3 : Agir, soi, et avec les autres

Ensemble d'activités pour passer rapidement à l'action (une culture commune sur les enjeux est recommandée (module 2)).

UNI 3.1 - AGIR ENSEMBLE DANS L'ORGANISME	P.121
UNI 3.2 - METTRE EN MOUVEMENT LES ACTIONS INDIVIDUELLES DANS UNE DÉMARCHE COLLECTIVE.	.130



OBJECTIFS ET COMPÉTENCES des modules de formation TRANSFORMER :

MODULE 1

U.A. 1.1 : Apprendre à s'ouvrir et dialoguer	- Acquérir les compétences nécessaires pour animer des groupes d'adultes en utilisant des méthodes et techniques, sélectionnées dans le cadre du projet Transformer, visant à encourager l'autoréflexion et l'ouverture au dialogue et à la confrontation constructive avec autrui.
U.A. 1.2 : S'autonomiser en tant qu'agents de transformation écologique et sociale résiliente	- Savoir mettre en place des méthodes et des techniques qui stimulent la connaissance de soi et de ses valeurs et attitudes, d'où découlent les comportements. - Apprendre à se connaître pour faciliter les parcours de transformation individuels et collectifs.
U.A. 1.3 : S'activer et expérimenter des nouveaux comportements et actions	- Savoir appliquer des méthodes et des techniques qui facilitent, promeuvent, améliorent l'activation de nouveaux comportements, projets, actions en faveur de la transformation écologique et sociale résiliente.
U.A. 1.4 : Communiquer la transformation écologique et sociale résiliente	- Identifier les différentes situations défavorables qu'il est possible de rencontrer dans la communication et apprendre à les gérer efficacement. - Maîtriser l'art d'organiser un discours de manière structurée et claire. - Acquérir des techniques informelles adaptées à une communication écologique, sociale et résiliente.
U.A. 1.5 : Apprendre avec l'Art	- Apprendre à apprécier la Nature et l'Art comme base pour agir en faveur d'une transformation écologique (et sociale) résiliente qui allie notre plaisir au respect des autres êtres vivants et des écosystèmes.

MODULE 2

U.A. 2.1 : Le Climat	- Comprendre la différence entre « météo » et « climat » ; - Aborder la question des émotions liées au changement climatique ; - Comprendre les différentes approches autour des émissions responsables du changement climatique pour mieux appréhender son origine et ses causes, sa définition, son étude ; - Comprendre les notions d'empreinte carbone et d'empreinte écologique (surface nécessaire à produire nos ressources et éliminer nos déchets) ; - Identifier les pistes de réduction de son empreinte écologique et les solutions pour vivre ensemble sur la Terre.
U.A. 2.2 : La Situation Climatique	- Comprendre les causes de l'augmentation des gaz à effet de serre (CO₂) dans l'atmosphère ; - Apprendre à évaluer son propre impact sur l'augmentation des émissions de CO₂.
U.A. 2.3 : Climat et Eau	- Connaître les 9 limites planétaires à l'intérieur desquelles l'humanité peut encore évoluer de manière durable et responsable ; - Comprendre l'importance de l'eau et des milieux aquatiques en tant que régulateurs de la température et du climat au niveau planétaire ; - Connaître les altérations des cycles biogéochimiques de l'eau ; - Connaître quelques bonnes pratiques de gestion et de conservation des écosystèmes aquatiques marins et/ou continentaux ; - Apprendre à identifier les bonnes pratiques pour l'environnement et celles qui peuvent encore être améliorées.

U.A. 2.4 : Climat et Biodiversité	- Comprendre les impacts du changement climatique rapide (déclenché par le réchauffement de la planète) sur les écosystèmes et la biodiversité mondiale, européenne, dans le hotspot climatique de la région Méditerranéenne très riche de biodiversité et grandement menacée ; - Comprendre les conséquences que le déclin de la biodiversité peut avoir sur notre mode de vie. - Connaître et évaluer, selon le modèle du GIEC/UICN, certaines pratiques au niveau européen qui permettent de diffuser des informations sur le sujet et/ou de conserver la biodiversité au niveau des espèces et des populations locales ; - Identifier les espèces en danger et les espèces exotiques envahissantes
U.A. 2.5 : Climat et Bien-être planétaire	- Comprendre les impacts du changement climatique sur la santé, physique et mentale ainsi que les interconnexions entre la bonne gestion de l'environnement (air, eau, sols, etc.) et de la biodiversité et des espaces naturels et/ou verts et la santé humaine et le bien-être. - Apprendre ce que sont les notions de « risque », « danger », « exposition », « vulnérabilité » et de « extrêmes climatiques »
U.A. 2.6 : Le Climat et les Effets Rebond	- Comprendre la notion d'effet rebond ; - Appréhender l'effet rebond pour mieux le limiter ; - Embrasser la complexité dans la durabilité en formant à une vision systémique.
U.A. 2.7 : Personnes et territoires résilientes	- Comprendre les différents impacts de divers secteurs humains d'activité. - Apprendre les notions-clés de « adaptation », « mitigation » « résilience », « ville résiliente ». - Prendre conscience des trois niveaux de la résilience - individuelle, interpersonnelle et communautaire – et de l'importance d'assumer comportements résilients ainsi que de s'engager dans initiatives, projets, activités et actions de développement durable et résilient par rapport aux impacts territoriaux du changement climatique et de ses effets.
U.A. 2.8 : 12 Raisons d'agir	- Identification et déconstruction des discours de l'inaction face au changement climatique ; - Construction des discours qui poussent à l'action.
U.A. 2.9 : Des pratiques inspirantes	- Analyser une pratique environnementale dans son ensemble ; - Analyser les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces auxquelles un groupe inter-associatif, un comité de citoyens, un réseau, un projet est confronté ; - Dans le cadre de la mise en œuvre d'un projet, concentrer l'attention et les efforts sur les points forts et travailler à réduire les faiblesses et à minimiser les menaces en tirant le meilleur parti des opportunités disponibles.

MODULE 3

U.A. 3.1 : Agir ensemble dans l'organisation	- Trouver des idées pour agir dans l'établissement en faveur d'une transition écologique et sociale rapide, - Ouvrir différents horizons de réflexion, - Se mettre dans une dynamique d'action collective, - Savoir prendre une position et activer des changements de comportement sur 6 thèmes liés à la transition écologique et sociale.
U.A. 3.2 : Mettre en mouvement les actions individuelles dans une démarche collective	- Permettre aux participant·es de trouver des idées pour agir personnellement en faveur d'une transition écologique et sociale rapide. - Ouvrir différents horizons de réflexion. - Utiliser la volonté d'engagement commune pour impulser des démarches individuelles soutenues. - Savoir prendre une position et activer des changements de comportement sur 6 thèmes proposés.



CADRE DE RÉFÉRENCE des compétences :

	COMPÉTENCES LIFE-COMP FORMÉES (schéma page suivante)	COMPÉTENCES GREENCOMP FORMÉES	7 COMPÉTENCES-CLÉS (E. MORIN)
MODULE 1			
U.A. 1.1 : Apprendre à s'ouvrir et dialoguer	P1 – P2 - P3 - S1 – S2 - S3	Compétence 1 – Incarner les valeurs de la durabilité 1.1. Donner valeur à la durabilité 1.2. Promouvoir l'équité et l'étique 1.3. Promouvoir la Nature Compétence 3 – Imaginer l'avenir de la durabilité 3.1. Imaginer des futurs alternatifs 3.2. Adaptabilité 3.3. Pensée explorative	Compétence 1 : Les cécités de la connaissance : l'erreur et l'illusion Compétence 3 : Enseigner la condition humaine Compétence 4 : Enseigner l'identité et la conscience terrienne Compétence 6 : Enseigner la compréhension (obstacles, éthique, conscience de la complexité)
U.A. 1.2 : S'autonomiser en tant qu'agents de transformation écologique et social résiliente	S1 – S2 - S3 – L1 – L2- L3		
U.A. 1.3 : S'activer et expérimenter des nouveaux comportements et actions	P1 – P2 - P3 - S1 – S2 - S3 – L1 – L2- L3		
U.A. 1.4 : Communiquer la transformation écologique et sociale résiliente	S1 – S2 - S3		
U.A. 1.5 : Apprendre avec l'Art	P3 – S1 – S2 - S3		
MODULE 2			
U.A. 2.1 : Le Climat	S1 – S2 – S3 - L2- L3	Compétence 1 – Incarner les valeurs de la durabilité 1.1. Donner valeur à la durabilité, 1.2. Promouvoir l'équité, 1.3. Promouvoir la Nature, Compétence 2 – Embrasser la complexité dans la durabilité 2.1. Pensée critique, 2.2. Pensée systémique, 2.3. Problem solving, Compétence 3 – Imaginer l'avenir de la durabilité 3.1. Imaginer de futurs alternatifs, 3.2. Adaptabilité, 3.3. Pensée explorative Compétence 4 – Agir pour la durabilité 4.1. Action individuelle et 4.3. Identifier les responsabilités des acteurs politiques	Compétence 2 : Le principes d'une connaissance pertinente Compétence 4 : Enseigner l'identité et la conscience terrienne Compétence 5 : Affronter les incertitudes (connaissances, réel, incertitudes de l'écologie de l'action) Compétence 6 : Enseigner la compréhension (obstacles, éthique, conscience de la complexité) Compétence 7 : L'éthique. Enseigner la démocratie et la citoyenneté terrestre
U.A. 2.2 : La Situation Climatique	S2 - S3 – L1 – L2- L3		
U.A. 2.3 : Climat et Eau	S2 - S3 – L1 – L2- L3		
U.A. 2.4 : Climat et Biodiversité	P3 - S2 - S3 – L1 – L2- L3		
U.A. 2.5 : Climat et Bien-être planétaire	P1 – P2 - P3 - S1 – S2 - S3 – L1 – L2- L3		
U.A. 2.6 : Le Climat et les Effets Rebond	S1 - S2 - S3 – L1 – L2- L3		
U.A. 2.7 : Personnes et territoires résilients	P1 – P2 - P3 - S1 – S2 - S3 – L1 – L2- L3		
U.A. 2.8 : 12 Raisons d'agir	P1 – P2 - P3 - S1 – S2 - S3 – L1 – L2- L3		
U.A. 2.9 : Des pratiques inspirantes	P1 – P2 - P3- S1 – S2 – S3 -L1- L2- L3		

MODULE 3

U.A. 3.1 : Agir ensemble dans l'organisation

U.A. 3.2 : Mettre en mouvement les actions individuelles dans une démarche collective

P1 – P2 - P3 - S1 – S2 - S3 – L1 – L2- L3

Compétence 1 – Incarner les valeurs de la durabilité

1.1. Donner valeur à la durabilité

Compétence 2 – Embrasser la complexité dans la durabilité

2.1. Pensée critique, 2.2. Pensée systémique, 2.3. Problem solving,

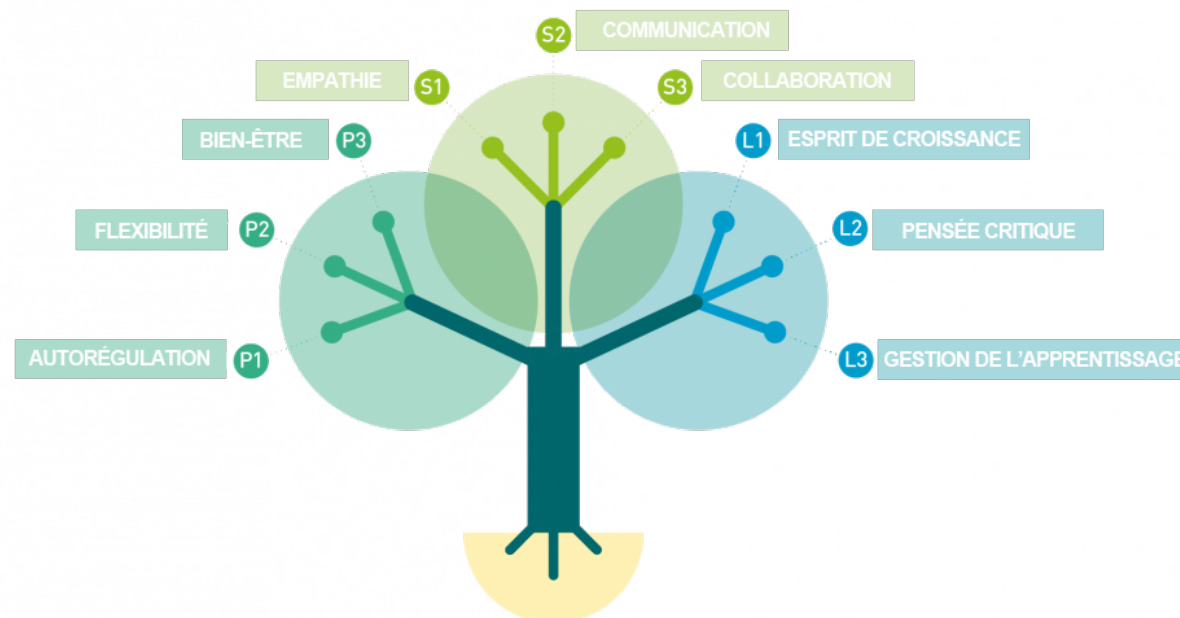
Compétence 3 – Imaginer l'avenir de la durabilité

3.1. Imaginer de futurs alternatifs, 3.2. Adaptabilité, 3.3. Pensée explorative

Compétence 4 – Agir pour la durabilité

4.1. Initiative individuelle, 4.2. Action collective, 4.3. Identifier les responsabilités des acteurs politiques

Compétences 1 à 7



APPUIS VIDÉOS en complément des modules :

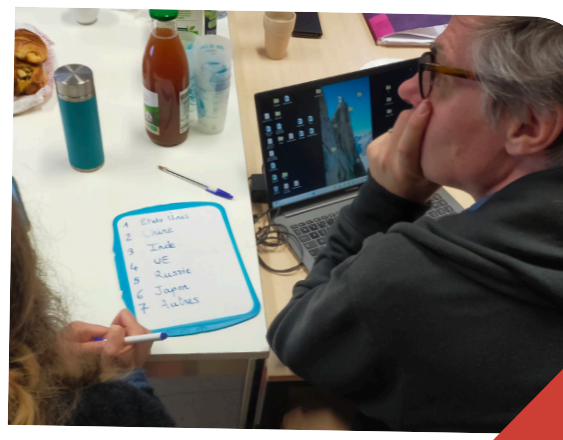




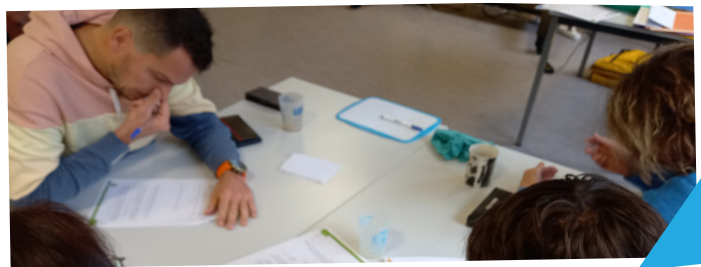
CAPSULES VIDÉO 	Durée en min./ sec.	SUJETS	LIEN CANAL YOUTUBE DU PROJET : https://www.youtube.com/@progetto_transformer	U.A Unités d'apprentissage liées
1. Transforma tu oficina <i>Transformez votre bureau</i>	3:41	Pratiques pour la transformation de l'organisation du travail à la FAGIC, Fédération des associations tsiganes de Catalogne	https://www.youtube.com/watch?v=qCSiHP6Bm0Y	1.1, 1.2, 1.3, 3.1, 3.2
2. Huertos urbanos <i>Jardins urbains</i>	3:15	Jardins communautaires urbains pour la ville résiliente de Barcelone, en Espagne	https://www.youtube.com/watch?v=RPDrEqC8K0k	1.1, 1.1, 1.3, 2.7, 3.1., 3.2.
3. Repair Café	2:05	Espace collectif pour la ville résiliente et active - réparation d'objets	https://www.youtube.com/watch?v=yLiB3CRu94c	1.1, 1.2, 1.3, 2.7, 3.1, 3.2
4. TRANSFORMER - Pratiques citoyennes	2:32	Luttes citoyennes et engagement climatique dans les communes de l'agglomération de Roanne, district 42 de la Loire	https://www.youtube.com/watch?v=CXgCgijfjqw	2.8., 3.1., 3.2.
5. MON VILLAGE espace de biodiversité	2:55	Protection de la biodiversité par les citoyens des communes de Roanne, district de la Loire42	https://www.youtube.com/watch?v=uOrm9VJ2ly4	1.1, 1.2.,1.3., 2.4. 2.7.
6. RIO RIPOLL Rivièra Ripoll	6:13	Régénération de la rivière Ripoll en Catalogne	https://www.youtube.com/watch?v=k7pxNGP-vZM	1.1, 1.2, 1.3, 2.3
7. Parc Bésos	2:05	Régénération de la rivière Bésos à St. Andria del Besós, municipalité de la ville métropolitaine de Barcelone	https://www.youtube.com/watch?v=_gtnKozE-Zw	2.3.

8. ORTO MAGICO 1	6:59	Intégration des personnes handicapées dans l'agriculture biologique par la coopérative sociale « Orto Magico » de Rome	https://www.youtube.com/watch?v=QKFgtWeDXpU	2.5., 2.7
9. ORTO MAGICO 2	7:30	Intégration des personnes handicapées dans l'agriculture biologique par la coopérative sociale « Orto Magico » de Rome	https://www.youtube.com/watch?v=6yqvrtOLJL0	2.5., 2.7
10. CONSOMMER	2:45	Vidéo pratique pour apprendre à mieux consommer	https://www.youtube.com/watch?v=l09nRAGag6M	3.1., 3.2.
11. Climate change 2 - Intervista a Giulia Galluccio, Director of Information and Decision-making at CMCC (GIEC Italien) <i>Changement Climatique 2</i>	2:14	Message aux jeunes sur l'importance d'en savoir plus et de transmettre des informations scientifiquement valides sur le changement climatique aux autres	https://www.youtube.com/watch?v=Xl7g3dSJ4n0	2.2.
12. Climate change 1 – Intervista a Giulia Galluccio, Director of Information and Decision-making at CMCC (GIEC Italien) <i>Changement Climatique 1</i>	3:25	Message aux adultes sur l'importance d'en apprendre davantage et de partager de l'information sur les changements climatiques avec les autres	https://www.youtube.com/watch?v=aeWFAF6lOmI	2.2.
13. 1. VMR - Il Valore della Biodiversità: messaggio per gli adulti <i>Les valeurs de la biodiversité</i>	4:18	3 experts en biodiversité et diffusion scientifique - Corrado Battisti, Umberto Pessolano et Roberto Rosso - discutent de la valeur de la biodiversité	https://www.youtube.com/watch?v=6Ww7aSl6_Rw	1.1, 1.2, 1.3, 2.4.
14. 2. VMR - Le Minacce: messaggio per gli adulti <i>Les menaces de la biodiversité</i>	6:05	3 experts en biodiversité et diffusion scientifique - Corrado Battisti, Umberto Pessolano et Roberto Rosso - discutent des menaces à la biodiversité	https://www.youtube.com/watch?v=-iSuCsKCIWU	1.1, 1.2, 1.3, 2.4.
15. 3. VMR - Il Valore della Biodiversità - Le Risposte ai problemi: messaggio epr gli adulti <i>Les réponses</i>	5:49	3 experts en biodiversité et diffusion scientifique - Corrado Battisti, Umberto Pessolano et Roberto Rosso - discutent de réponses aux menaces à la biodiversité	https://www.youtube.com/watch?v=-QeZcpb7Xxc	1.1, 1.2, 1.3, 2.4., 3.1., 3.2.
16. Le città Verdi - Mes- saggio di Isabelle Dullaert - Vice-presidente della rete europea Association des Voies Vertes - Villes vertes	4:29	Isabelle Dullaert, vice-présidente de l'Association Européenne des Voies Vertes, envoie un message aux citoyens européens sur l'importance des voies vertes, de la mobilité durable et des villes vertes	https://www.youtube.com/watch?v=e7juTzR7oQA	2.6., 2.7.

17. Cambiamenti climatici <i>Changement climatique</i>	3:00	Umberto Pessolano, directeur du River Museum, parle de l'impact de CC sur la biodiversité	https://www.youtube.com/watch?v=bR98dwv-Jhw	2.2., 2.4.
18. Gestione minacce all'ambiente <i>Gestion des menaces environnementale</i>	4:17	Corrado Battisti, professeur d'écologie appliquée et responsable de l'aire protégée spéciale du marais Torre Flavia, parle de la gestion des menaces environnementales	https://www.youtube.com/watch?v=1tx-9PgHxTo	2.4.
19. Monumento di Torre Flavia - Ladispoli <i>Monument naturel de Torre Flavia - Ladispoli</i>	4:54	Corrado Battisti, professeur d'écologie appliquée et responsable de l'aire protégée spéciale du marais Torre Flavia, explique son importance pour la protection d'un marais côtier	https://www.youtube.com/watch?v=qUXs5xtreSM	2.4.
20. Parco di Bracciano: il lago <i>Parc de Bracciano: le lac</i>	6:42	Daniele Badaloni, directeur du parc naturel régional des lacs de Bracciano et Martignano, explique l'importance pour la biodiversité des lacs du parc naturel régional de Bracciano et Martignano	https://www.youtube.com/watch?v=eEb_5t2lYRI	2.4.
21. Parco Bracciano: il contratto di lago <i>Parc de Bracciano: le contrat du lac</i>	4:33	Daniele Badaloni, directeur du parc naturel régional des lacs de Bracciano et Martignano, explique la catastrophe environnementale de la goutte de 2m d'eau dans le lac Bracciano en raison de CC et des prélèvements d'eau excessifs pour donner de l'eau à la ville de Rome et la solution (encore partielle mais sur la bonne voie) à travers le contrat du citoyen du lac	https://www.youtube.com/watch?v=idVD8U8VgY	2.3., 2.7., 2.8
22. Parco Bracciano: i cinghiali <i>Parc de Bracciano: les sangliers</i>	4:46	Guido Baldi, coordinateur des guides de la nature du parc régional des lacs de Bracciano et Martignano explique les dilemmes de la gestion de la biodiversité : le cas de la prolifération du sanglier	https://www.youtube.com/watch?v=WActa050QGA	2.4.
23. Parco Braccio: il lupo <i>Parc de Bracciano: le loup</i>	2:07	Guido Baldi, coordinateur des guides de la nature du Parc Régional des Lacs de Bracciano et Martignano explique les dilemmes de la gestion de la biodiversité : le cas du « retour » du loup	https://www.youtube.com/watch?v=bVWXbSA_nI	2.4.
24. TRANSFORMER CONSOMMER	2:45	Vidéo pratique pour apprendre à mieux consommer	https://www.youtube.com/watch?v=l09nRAGag6M	3.1., 3.2.
25.-37. Caccia al tesoro nella Natura <i>Chasses au trésor dans la nature</i>	1:02-1:40	13 Mini vidéos silencieuses de 1 min. /1 min. et demi chacune pour animer des discussions collectives sur la valeur de la Nature et des différents écosystèmes (urbains et côtiers)	https://www.youtube.com/@progetto_transformer	2.3, 2.4., 2.5.



**SEUL ON VA PLUS VITE,
ENSEMBLE, PLUS LOIN**





MODULE 3 :

Agir, soi, et avec les autres

SOMMAIRE

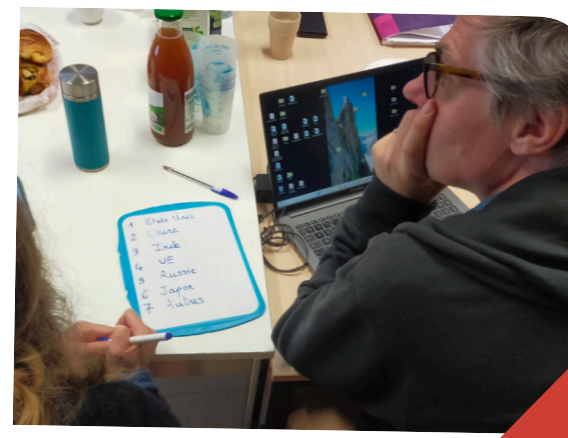
UNI 3.1 - AGIR ENSEMBLE DANS L'ORGANISME

P. 121

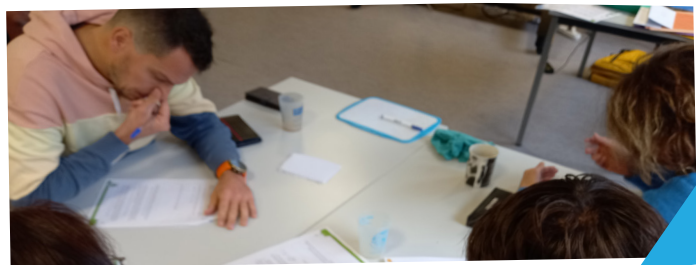
**UNI 3.2 - METTRE EN MOUVEMENT LES ACTIONS
INDIVIDUELLES DANS UNE DÉMARCHÉ COLLECTIVE**

P. 130





**SEUL ON VA PLUS VITE,
ENSEMBLE, PLUS LOIN**



MODULE 3 : AGIR, SOI, ET AVEC LES AUTRES



DESCRIPTION GÉNÉRALE

Dans ce module sont décrites deux utilisations possibles d'un outil d'aide à la décision connu et appelé "l'étoile du changement".

A l'aide de fiches thématiques adaptées à chaque contexte, il s'agira de déterminer quelles actions vous prioriserez pour commencer ou poursuivre votre engagement dans la transition écologique et sociale.

Les deux méthodes sont adaptées à différents objectifs et contextes de mise en action :

- 3.1 : Agir ensemble dans l'organisme (les décisions sont collectives et portées ensemble)
- 3.2 : Mettre en mouvement les actions individuelles dans une démarche collective (les décisions sont individuelles mais soutenues dans une démarche collective).



OBJECTIFS GÉNÉRAUX

- Comprendre et trouver comment agir dans différents champs de nos vies ;
- Mettre en place des méthodes de mises en actions collectives dans et hors d'un organisme ;
- Mettre en place des pistes d'actions.



COMPÉTENCES DÉVELOPPÉES PAR LE MODULE 3 DE TRANSFORMER

- Construire une vision systémique de la problématique du climat ;
- Développer l'esprit critique, la communication, l'empathie et une vision éthique ;
- Proposer des solutions pour répondre aux enjeux climatiques en tenant compte de leurs conséquences à plus ou moins long terme, en favorisant la créativité, un travail collaboratif, et la prise de décision et de responsabilité.

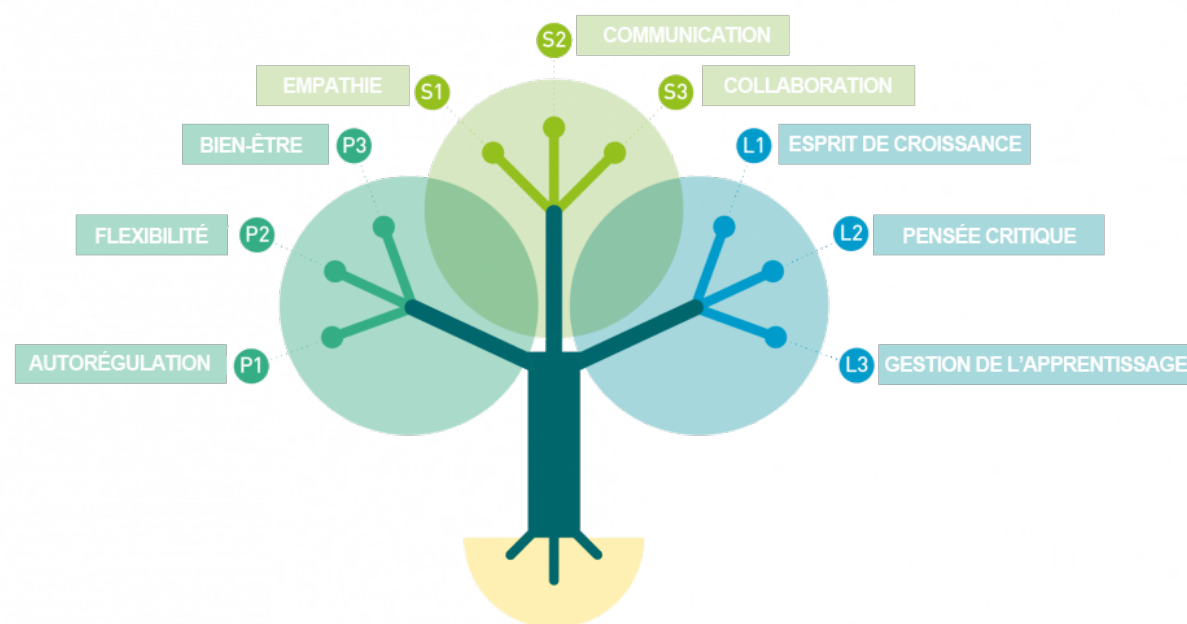
U.A. 3.1 : Agir ensemble dans l'organisation

- Trouver des idées pour agir dans l'établissement en faveur d'une transition écologique et sociale rapide,
- Ouvrir différents horizons de réflexion,
- Se mettre dans une dynamique d'action collective,
- Savoir prendre une position et activer des changements de comportement sur 6 thèmes liés à la transition écologique et sociale.

U.A. 3.2 : Mettre en mouvement les actions individuelles dans une démarche collective

- Permettre aux participant·es de trouver des idées pour agir personnellement en faveur d'une transition écologique et sociale rapide.
- Ouvrir différents horizons de réflexion.
- Utiliser la volonté d'engagement commune pour impulser des démarches individuelles soutenues.
- Savoir prendre une position et activer des changements de comportement sur 6 thèmes proposés.

	COMPÉTENCES LIFE-COMP FORMÉES (schéma page 11)	COMPÉTENCES GREENCOMP FORMÉES	7 COMPÉTENCES-CLÉS (E. MORIN)
MODULE 3			
U.A. 3.1 : Agir ensemble dans l'organisation		Compétence 1 – Incarner les valeurs de la durabilité 1.1. Donner valeur à la durabilité	
U.A. 3.2 : Mettre en mouvement les actions individuelles dans une démarche collective	P1 – P2 – P3 – S1 – S2 – S3 – L1 – L2 – L3	Compétence 2 – Embrasser la complexité dans la durabilité 2.1. Pensée critique, 2.2. Pensée systémique, 2.3. Problem solving, Compétence 3 – Imaginer l'avenir de la durabilité 3.1. Imaginer de futurs alternatifs, 3.2. Adaptabilité, 3.3. Pensée explorative Compétence 4 – Agir pour la durabilité 4.1. Initiative individuelle, 4.2. Action collective, 4.3. Identifier les responsabilités des acteurs politiques	Compétence 1 à 7



LifeComp L'arbre de compétences décrit neuf compétences, organisées en trois domaines : le domaine « personnel » (P1, P2, P3), le domaine « social » (S1, S2, S3) et le domaine « apprendre à apprendre » (L1, L2, L3) / © EU 2020, creative commons (CC BY 4.0)

3. 2 : Mettre en mouvement les actions individuelles dans une démarche collective.

RÉSUMÉ

L'étoile du changement est un puissant outil de transformation. Elle est utilisée ici comme un outil d'exploration des possibles que chaque individu peut initier en faveur de la transition écologique et sociale.

L'étoile du changement doit permettre rapidement de mettre en lumière l'étendue des idées à creuser pour qu'en fin de rencontre, chaque individu puisse avoir priorisé des actions à mettre en œuvre concrètement pour avancer.

L'étoile du changement s'inspire de la méthode d'animation décrite ici (et nous remercions les auteur·es) et dont vous retrouvez une explication dans le module 1 TRANSFORMER également. <https://communagir.org/contenus-et-outils/communagir-pour-emporter/les-outils-d-animation/etoile-du-changement/>

OBJECTIFS DE L'UNITÉ

- Permettre aux participant·es de trouver des idées pour agir personnellement en faveur d'une transition écologique et sociale rapide.
- Ouvrir différents horizons de réflexion.
- Utiliser la volonté d'engagement commune pour impulser des démarches individuelles soutenues.
- Savoir prendre une position et activer des changements de comportement sur 6 thèmes proposés.

CONTINUITÉ PÉDAGOGIQUE

Prérequis

Le maximum d'informations sur les tenants et les aboutissants de la crise écologique et climatique.

Pour aller plus loin

U.A. 2.2. Comment réduire sa propre empreinte carbone – Exercice 1 : utiliser le calculateur d'empreinte carbone des Nations Unies.

DURÉE : à partir d'1 heure.

SE FORMER

Pour vous approprier au besoin le sujet de cette activité, nous vous recommandons les quelques ressources suivantes :

- Quelques pistes d'actions pour se mettre en mouvement tout de suite sur des petits gestes : <https://pourleclimat.com/50-gestes-pour-protger-notre-environnement/>

- L'étoile du changement dont nous nous sommes inspirés :

<https://communagir.org/contenus-et-outils/communagir-pour-emporter/les-outils-d-animation/etoile-du-changement>

MATÉRIEL NÉCESSAIRE

Noms matériels	Nombre	Aperçus	Noms matériels	Nombre	Aperçus
Fiches « Aide thématique »	6 + 1		Fiche « Etoile du changement individuelle »	1 (1 par groupe ou participant)	
Fiche « La méthode SMART »	1 (1 par groupe ou participant)		Fiche exemple de « Vision Board »	0 ou 1	

Les documents sont disponibles en ligne sur le site internet et / ou dans la malle imprimée. Pour les supports fournis et sur lesquels les participante-s doivent écrire ou qui doivent être doublés, nous vous invitons à faire des photocopies pour préserver vos originaux. Au besoin, l'ensemble des supports sont téléchargeables sur nos sites internet.



DÉROULEMENT DE SÉANCE SUGGÉRÉ : Mettre en mouvement les actions individuelles dans une démarche collective.

Description des étapes de l'unité d'apprentissage

Aperçus du matériel à utiliser

L'étoile du changement :

Elle s'inspire de la méthode d'animation décrite ici (et nous remercions les auteur·es) et dont vous retrouverez une explication dans le module 1 TRANSFORMER également. <https://communagir.org/contenus-et-outils/communagir-pour-emporter/les-outils-d-animation/etoile-du-changement/>

Avant-propos :

- Avec l'aval de la direction ou dans une démarche plus informelle, vous pouvez identifier dans l'organisme les personnes intéressées à se mettre en mouvement pour la transition écologique et volontaires pour chercher à faire mieux dans leur quotidien (professionnel, mais aussi personnel)
- **Cette démarche fait le pari du volontarisme, de l'envie, de la bienveillance mutuelle avec l'envie d'agir ensemble et de se soutenir mutuellement**, par-delà nos différences, dans une dynamique commune.

Cet état d'esprit collectif est important pour la réussite de l'activité et il est important d'en convaincre les potentiels volontaires.

A. Avant l'arrivée du groupe :

Préparez le lieu de formation pour que celui-ci puisse être organisé en 6 pôles de travail où les gens discuteront en sous-groupe. Disposez une fiche d'aide thématique par pôle de travail.

B. Etude de la thématique et recherche des actions (15-20 min) :

1. Présentez les thèmes qui seront travaillés dans le cadre d'une transformation pour la transition écologique :

- Le bien-être planétaire
- La citoyenneté engagée
- Consommer moins et mieux l'énergie et l'eau
- Transformer l'alimentation
- Consommer moins et mieux de biens
- La mobilité durable.

Chaque volontaire choisit un thème qui lui parle.

Variante : Vous pouvez sinon faire le choix en amont, ou avec le groupe, de ne cibler qu'un thème, qui pourra faire l'objet d'un travail plus approfondi par toutes et tous.



Etablir le cadre de confiance collectif



Fiche Aide thématique

Notez l'objectif commun à tous les groupes « Agir pour la transition écologique et sociale au quotidien, **dans ma vie** ».

Demandez à chaque sous-groupe de prendre connaissance des informations de la fiche « Aide thématique » à disposition. Les membres peuvent en discuter pour s'assurer de la bonne compréhension de grandes clefs d'actions indiquées et ils peuvent aussi changer de groupe pour voir les autres thèmes.

C. Recherche des actions (15 minutes environ)

Distribuez à chaque participant la fiche « Etoile du changement individuelle » et pour la ou les thématiques données, chaque participant note (Point num. 1), en partant de son mode de vie actuel, les actions qui lui semblent importantes de :

- **Créer / Initier (I)** : Que faut-il inventer ou mettre sur pied qui est absent actuellement ? Quelles actions nouvelles sont à initier ?

- **Maintenir / Protéger (M)** : Qu'est-ce qui fonctionne bien maintenant et qu'il faut maintenir, voire protéger ? De quoi dois-je prendre soin ? (Pour ce faire, s'appuyer sur des choses qui fonctionnent déjà bien et que l'on n'a pas intérêt à perdre).

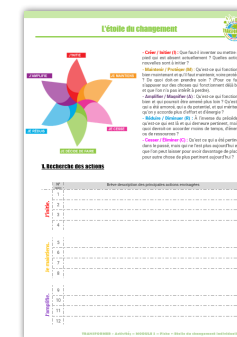
- **Amplifier / Magnifier (A)** : Qu'est-ce qui fonctionne bien et qui pourrait être amené plus loin ? Qu'est-ce qui a été amorcé, qui a du potentiel, et qui mériterait que j'y accorde plus d'effort et d'énergie ?

- **Réduire / Diminuer (R)** : À l'inverse du précédent, qu'est-ce qui est là et qui demeure pertinent, mais à quoi devrais-je accorder moins de temps, d'énergie ou de ressources ?

- **Cesser / Éliminer (C)** : Qu'est-ce qui a été pertinent dans le passé, mais qui ne l'est plus aujourd'hui et que je peux laisser pour avoir davantage de place pour autre chose de plus pertinent aujourd'hui ?

Le volontaire pourra noter au total une vingtaine d'actions possible. Il est important que chaque volontaire essaye de trouver des actions dans les 5 grands thèmes proposés pour ne pas laisser de côté les sujets difficiles et se contenter d'actions trop peu ambitieuses. Du challenge !

Attention, à ce stade l'identification des possibilités d'actions ne signifie que le volontaire s'engage à les mettre toutes en place. Cela donne juste un panorama des possibles.



Fiche « Etoile du changement individuelle »



D. Mise en commun (30 min : 10-15 min par thème):

Chaque individu partage aux autres les pistes d'action qu'il a identifiées pour chacune des branches de l'étoile.

Au fur et à mesure, les participants qui ont identifié les mêmes actions se signalent au groupe. Si une piste inspire quelqu'un qui n'y a pas pensé, il peut l'ajouter dans sa liste.

E. Priorisation individuelle des actions qui seront lancées prochainement (10 min):

- **Je décide de faire :** Par où vais-je amorcer la transformation ? Quels éléments me paraissent être les premiers à mettre en place parmi toutes les propositions ?

Chaque participant cible 5 actions dont il note le numéro sur sa fiche mémoire « L'étoile du changement individuelle » (Point num. 2)

Nous vous recommandons d'inclure des pistes à enjeux, c'est-à-dire de ne pas se contenter par exemple de pistes « Je maintiens » sur des actions qui ne posent plus de difficultés. Le but est de progresser, et tous les individus ont des marges de progression pour faire mieux.

F. Détails des actions ciblées avec la méthode SMART (20 min):

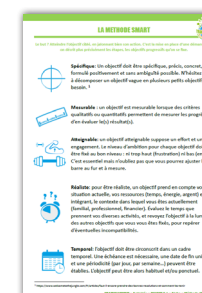
Distribuez dans chaque groupe une fiche « La méthode SMART ». Chacun en prend connaissance en groupe puis réfléchit individuellement à la manière de préciser ses objectifs. Les objectifs sont rédigés clairement dans la section 3. de la fiche « Etoile du changement individuel ».

Après ce temps chaque participant partage ses objectifs détaillés aux autres qui seront là pour le soutenir dans sa démarche avec bienveillance. Le challenge est lancé, et ensemble, l'énergie est renforcée ! Suivez ensemble les avancées de chacune et chacun !

G. Gardez trace des objectifs !

En fin de séance, chaque volontaire peut garder sa fiche en mémoire, ou le groupe peut décider d'en faire un affichage collectif, papier, numérique, illustré ou non.

Vous pouvez par exemple collectivement ou individuellement créer un « vision board » des objectifs (voir Module 1 pour détails). C'est un visuel qui permet quotidiennement d'avoir les objectifs sous les yeux (avec un visuel inspirant) et un moyen de ne pas les perdre de vue.

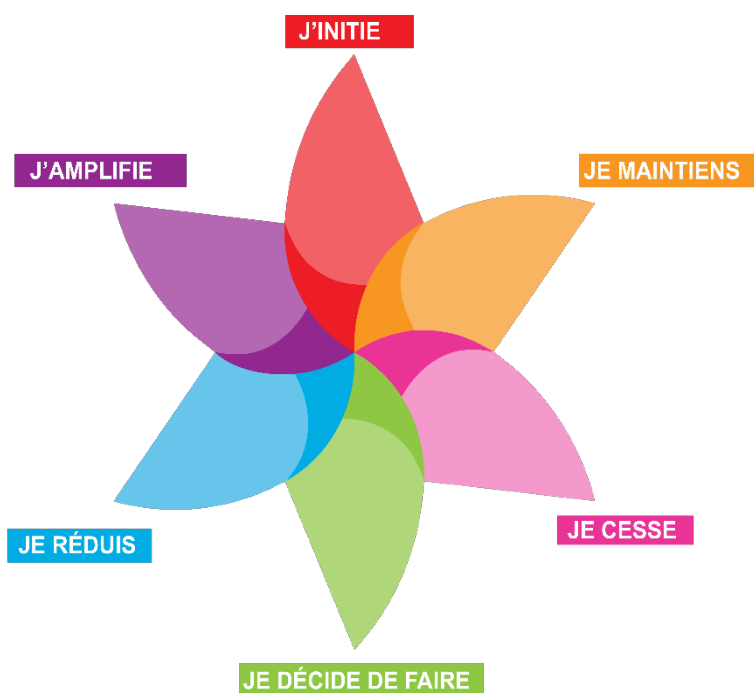


Fiche « La méthode SMART »



Exemple du Vision Board »

L'étoile du changement



- **Créer / Initier (I)** : Que faut-il inventer ou mettre sur pied qui est absent actuellement ? Quelles actions nouvelles sont à initier ?

- **Maintenir / Protéger (M)** : Qu'est-ce qui fonctionne bien maintenant et qu'il faut maintenir, voire protéger ? De quoi doit-on prendre soin ? (Pour ce faire, s'appuyer sur des choses qui fonctionnent déjà bien et que l'on n'a pas intérêt à perdre).

- **Amplifier / Magnifier (A)** : Qu'est-ce qui fonctionne bien et qui pourrait être amené plus loin ? Qu'est-ce qui a été amorcé, qui a du potentiel, et qui mériterait qu'on y accorde plus d'effort et d'énergie ?

- **Réduire / Diminuer (R)** : À l'inverse du précédent, qu'est-ce qui est là et qui demeure pertinent, mais à quoi devrait-on accorder moins de temps, d'énergie ou de ressources ?

- **Cesser / Éliminer (C)** : Qu'est ce qui a été pertinent dans le passé, mais qui ne l'est plus aujourd'hui et que l'on peut laisser pour avoir davantage de place pour autre chose de plus pertinent aujourd'hui ?

1. Recherche des actions

	N° repère	Brève description des principales actions envisagées
J'initie.	1	
	2	
	3	
	4	
Je maintiens.	5	
	6	
	7	
	8	
J'amplifie.	9	
	10	
	11	
	12	

Je réduis.

13

14

15

16

Je cesse.

17

18

19

20

Autres actions :

21

22

23

24

2. Les actions que je priorise et sur lesquelles je vais m'engager :

Numéros
repère :

3. Un peu plus de précision sur mes actions avec la méthode SMART :

N°
repère :

Description plus détaillée de l'objectif (voir fiche « La méthode SMART »)

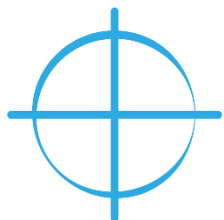
Le VisionBoard de Clémentine !



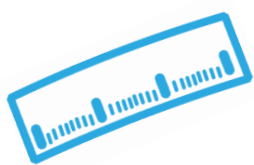
2025 !



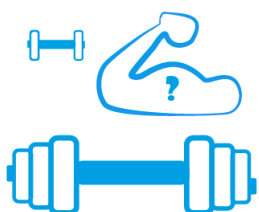
Le but ? Atteindre l'objectif ciblé, en jalonnant bien son action. C'est la mise en place d'une démarche où on décrit plus précisément les étapes, les objectifs progressifs qu'on se fixe.



Spécifique: Un objectif doit être spécifique, précis, concret, formulé positivement et sans ambiguïté possible. N'hésitez pas à décomposer un objectif vague en plusieurs petits objectifs si besoin. ¹



Mesurable : un objectif est mesurable lorsque des critères qualitatifs ou quantitatifs permettent de mesurer les progrès et d'en évaluer le(s) résultat(s).



Atteignable: un objectif atteignable suppose un effort et un engagement. Le niveau d'ambition pour chaque objectif doit être fixé au bon niveau : ni trop haut (frustration) ni bas (ennui). C'est essentiel mais n'oubliez pas que vous pourrez ajuster la barre au fur et à mesure.



Réaliste: pour être réaliste, un objectif prend en compte votre situation actuelle, vos ressources (temps, énergie, argent) en intégrant, le contexte dans lequel vous êtes actuellement (familial, professionnel, financier). Évaluez le temps que prennent vos diverses activités, et revoyez l'objectif à la lumière des autres objectifs que vous vous êtes fixés, pour repérer d'éventuelles incompatibilités.



Temporel: l'objectif doit être circonscrit dans un cadre temporel. Une échéance est nécessaire, une date de fin unique et une périodicité (par jour, par semaine...) peuvent être établies. L'objectif peut être alors habituel et/ou ponctuel.

¹ <https://www.welcometothejungle.com/fr/articles/faut-il-encore-prendre-des-bonnes-resolutions-et-comment-les-tenir>

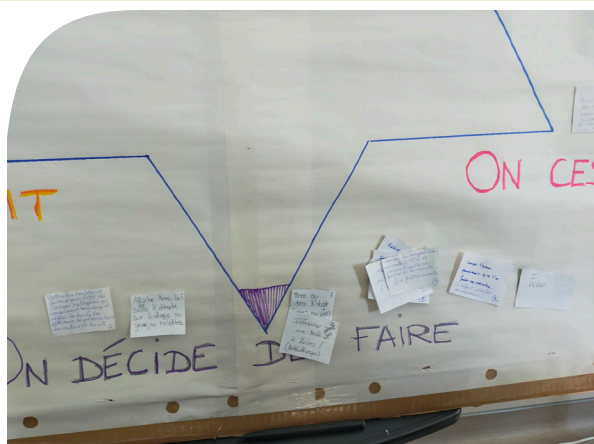


Contacts projet :

France : Franck BEYSSON
cedecole@laligue42.org / 0033 477 71 25 81

Espagne : Bianca GALUSCA
b.galusca@fagic.org / 0034 93 305 10 71

Italie (et autres pays) : Milvia Rastrelli
milvia.rastrelli@lemilleeunanotte.coop / 0039 334 997 12 85



Des outils pour insuffler la transition écologique au sein de votre structure.

TRANSFORMER est un projet européen de création d'un catalogue d'outils d'animation destinés à être utilisés au sein d'une structure (association, collectivité, entreprise, etc.) pour insuffler une dynamique de transition écologique.

Ce catalogue propose des outils pour :

1. S'engager dans une démarche collective permettant de fédérer les équipes autour d'un enjeu transversal dans les services,
2. Faire culture commune autour de connaissances de la transition écologique,
3. Mettre en place des actions concrètes pour entrée pleinement dans la transition écologique.



AVEC LE SOUTIEN ET LA PARTICIPATION DE :



Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission Européenne. Cette communication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.