



MONTAGE DE PROJETS JURIDIQUE ET FINANCIER

Autopromotion : Identifier les compétences internes

Description de l'atelier :

Le groupe *Au Clair du Quartier* a expérimenté en 2012 un dispositif d'évaluation des compétences internes du groupe projet d'habitat. Il a ainsi été possible de réfléchir aux compétences existantes, à celles dont nous avons besoin et souhaitions acquérir, aux missions pour lesquelles nous avons besoin d'un accompagnement extérieur. L'objectif était de partager ce dispositif

avec des groupes intéressés par cette démarche, par une mise en situation concrète.

Intervenants : Bénédicte LE ROY, Habitante de *Au Clair du Quartier* et salariée de l'association Les HABLES (Grenoble)
Lionel PERRIER, Habitant de *Au Clair du Quartier* (Grenoble) ; un adhérent des HABLES.

PRESENTATION DU PROJET AU CLAIR DE LUNE

Il s'agit d'un projet situé à Grenoble, composé de 5 appartements T4 de 70 à 90 m², en autopromotion : achat en copropriété, et SCI « au clair du quartier » pour les communs.

Le projet a été lauréat de l'appel à projets de la ville de Grenoble en février 2012.

C'est un projet pour habiter mieux, autrement et de manière plus solidaire, et qui de par sa forme urbaine, est largement ouvert sur le quartier (Volonté de liens avec le voisinage, de dynamique culturelle via l'accueil et/ou organisation d'ateliers, concerts, théâtre ...).

Espaces communs : une salle polyvalente, un studio , une buanderie, une terrasse, un jardin

Pour mener à bien ce projet en autopromotion, le groupe a pu bénéficier de ses compétences en interne : un architecte, une urbaniste, une salariée des Habiles, une ingénieure sécurité.

POURQUOI EVALUER LES COMPETENCES D'UN GROUPE ?

- Prendre conscience de la complexité des projets
- Évaluer les forces et limites du groupe pour « aller au bout ».
- Trouver une place à la mesure de ses compétences et appétences.
- S'entre-connaître et imaginer un fonctionnement qui permet à chacun d'être utile à l'objectif commun
- Identifier les missions que le groupe veut/peut porter et celles qui doivent être déléguées à des tiers extérieurs.
- Identifier les points sur lesquels il s'agira de se former ou de recourir à un accompagnateur

Le groupe se questionnera alors sur l'équilibre à trouver entre « tout déléguer » et « tout maîtriser ».

PRESENTATION DE L'OUTIL

L'outil se présente comme un grand tableau divisé en 4 phases de projet :

PHASE 1 – « PRE-OPERATIONNEL » (Poser les bases du projet)

PHASE 2 - « ETUDES » (Structurer le projet)

PHASE 3 – « REALISATION »

PHASE 4 – « INSTALLATION ET GESTION »

Dans chaque phase, sont listées différentes thématiques (fonctionnement du groupe, identifier le montage juridique, réaliser le montage financier, recruter un architecte, etc.) elles-mêmes détaillées en différentes actions.

Pour chaque action, chaque membre du groupe est invité à se poser 3 questions :

=> Est-ce que je sais faire?

=> Est-ce que j'ai envie?

=> Est-ce au groupe de le faire?

A partir de la compilation de toutes les réponses individuelles pour chaque question, le groupe peut identifier différentes configurations, par exemple :

- les actions et domaines de compétences pour lesquels le groupe est compétent et motivé (beaucoup de "je sais faire", "j'ai envie de faire" "c'est au groupe de le faire").

- les actions et domaines de compétences pour lesquels le groupe doit solliciter une aide extérieure (peu de "j'ai envie de faire" "c'est au groupe de le faire", même s'il y a beaucoup de "je sais faire"! Ou simplement beaucoup).

- les actions et domaines de compétences pour lesquels le groupe doit chercher des ressources ou des formations (peu de “je sais faire”, et beaucoup de “j’ai envie de faire” “c’est au groupe de le faire”).

Les réponses permettent également d’identifier qui détient les compétences au sein du groupe, et si la prise en charge peut être facilement tournante ou si elle repose essentiellement sur quelques personnes. Dans ce cas,

- il faut par exemple réfléchir à la manière de transmettre les compétences en interne (par du travail en binôme ou autre)

- si pour une action on se trouve dans la configuration où peu de gens ont envie de faire mais que la plupart estiment que c’est au groupe de faire, il faut imaginer un système de reconnaissance du travail accompli par ceux qui vont “se dévouer”!

CONCLUSION

Lors de cet atelier, les 2 intervenants ont ensuite proposé une mise en situation “test” en petits groupes de 4 ou 5 sur la base de quelques questions ciblées pour permettre aux participants de rentrer dans le concret de l’outil. Il a été noté que l’outil n’est ni très “beau” ni très ergonomique (long tableau en liste) et que le dépouillement des réponses est très long ...

A la demande de plusieurs participants, l’outil a été diffusé à tous. Le principe serait que tous ceux qui se l’approprient partagent les éventuelles améliorations qu’il y apporteront.