

PROPOSITION DE COLLABORATION

au service de la
*qualité de vie
et des conditions
de travail*



Contribuer à la **lutte contre le burnout et les arrêts maladie** par la pratique artistique.



Développer la **coopération, le dialogue et l'engagement** par le média artistique et culturel au service des collectifs de travail.

Ibrahima KONE

Artiste intervenant et coordinateur de projets dans les domaines **éducatif, social** et **culturel**



Accompagner les organisations par le média artistique et culturel pour favoriser **bien-être, coopération, créativité** et **engagement** au travail.



PRÉVENTION DU BURNOUT
ET DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX



COHÉSION ET COOPÉRATION
DES ÉQUIPES



CRÉATIVITÉ ET RESSOURCES
INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES



DIALOGUE, EXPRESSION
ET QUALITÉ DES RELATIONS

*L'art comme levier de bien-être,
de coopération et de sens au travail.*

Avant-propos

Cette proposition présente une démarche de collaboration fondée sur l'accompagnement des personnes et des collectifs par le média artistique et culturel. Développée à partir de plus de vingt-cinq années d'expérience de terrain, elle est conçue pour être adaptée aux réalités, aux missions et aux projets des organisations qui souhaitent renforcer leurs démarches en faveur de la qualité de vie au travail, de la coopération, de la participation et du développement des ressources humaines.

Elle ne constitue ni un programme figé destiné à être reproduit à l'identique, ni une simple proposition d'interventions artistiques. Elle présente une démarche de collaboration pouvant prendre différentes formes selon les besoins identifiés : accompagnement des équipes, conception et coordination de projets, animation de démarches participatives, contribution aux politiques de qualité de vie et des conditions de travail, ou encore développement d'initiatives construites avec les acteurs de l'organisation.

Cette approche repose sur une conviction simple : chaque organisation possède déjà des ressources humaines, des compétences, des savoir-faire et une culture qui constituent ses premières richesses. L'ambition de cette proposition n'est donc pas de se substituer à l'existant, mais de contribuer à le renforcer en mobilisant le média artistique et culturel comme levier de coopération, de dialogue, d'engagement, de créativité et de qualité des relations de travail.

Au-delà de la mise en œuvre d'actions ponctuelles, cette collaboration peut ainsi contribuer à soutenir les démarches déjà engagées, à accompagner l'émergence de nouvelles initiatives, à favoriser les coopérations entre les différents acteurs de l'organisation et à créer des espaces propices à l'expression, à la réflexion collective et au développement du pouvoir d'agir.

Le présent document expose les fondements de cette proposition, les principes qui la structurent, les différentes formes que peut prendre cette collaboration ainsi que les perspectives qu'elle ouvre au service de la qualité de vie et des conditions de travail.

1. POURQUOI CETTE PROPOSITION ?

Les organisations sont aujourd'hui confrontées à des transformations profondes qui interrogent durablement les conditions d'exercice du travail. Les évolutions des métiers, les changements organisationnels, les tensions sur les ressources humaines, la recherche d'attractivité, la prévention de l'usure professionnelle, le développement du travail collectif ou encore la qualité des relations au sein des équipes occupent désormais une place centrale dans les réflexions des employeurs, des institutions et des partenaires sociaux.

Face à ces enjeux, de nombreuses organisations développent déjà des démarches ambitieuses en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail. Pourtant, les réalités du terrain montrent que leur mise en œuvre repose souvent sur un équilibre délicat entre les contraintes de fonctionnement, les impératifs de continuité de service, les attentes des professionnels et les ressources effectivement disponibles.

C'est dans ce contexte qu'est née cette proposition.

Elle s'appuie sur l'idée que le média artistique et culturel, lorsqu'il est mobilisé comme outil d'accompagnement plutôt que comme une finalité, peut constituer un véritable support de coopération, de dialogue, de participation et de développement des collectifs de travail. Il devient alors un espace favorisant l'expression, la créativité, les rencontres entre professionnels et l'émergence de nouvelles dynamiques collectives.

Cette proposition ne repose donc ni sur une méthode unique, ni sur une réponse standardisée. Elle est conçue pour être construite avec les organisations, à partir de leurs réalités professionnelles, de leurs enjeux, de leurs priorités et des projets qu'elles souhaitent développer.

L'ambition n'est pas d'apporter une solution extérieure, mais de contribuer, aux côtés des équipes, à concevoir, mettre en œuvre ou accompagner des démarches dans lesquelles le média artistique et culturel devient un outil au service des personnes, des collectifs de travail et des politiques de qualité de vie et des conditions de travail.

Quelques repères

En 2025, le baromètre BDO–OpinionWay consacré aux risques psychosociaux indique que 59 % des salariés déclarent avoir déjà été confrontés à une situation de RPS, comme victimes ou comme témoins. L'étude souligne également que, pour 91 % des situations évoquées, les facteurs professionnels sont identifiés comme une cause importante. Ces données rappellent que la qualité de vie et des conditions de travail ne relève pas seulement du bien-être individuel, mais constitue un enjeu d'organisation, de prévention, de coopération et de santé collective.

[« baromètre BDO–OpinionWay sur les risques psychosociaux. »](#)

2. LE CONCEPT « A.C.T. »

2.1 Pourquoi le concept « A.C.T. » ?

Le concept « A.C.T. » (« Art pour Chacun et pour Tous ») est né d'une observation simple, issue de nombreuses années d'interventions auprès de publics d'âges, de parcours et de situations très différents.

Dans de nombreux contextes professionnels, les pratiques artistiques demeurent souvent perçues comme des activités périphériques, réservées à des temps de loisirs ou à des événements exceptionnels. Pourtant, l'expérience de terrain montre qu'elles peuvent devenir de véritables outils d'accompagnement lorsqu'elles sont mises au service des relations humaines, de la coopération et du développement des personnes.

Au fil des expériences menées dans les domaines éducatif, social, médico-social, sanitaire, judiciaire, associatif et culturel, une autre réalité est progressivement apparue : lorsque les pratiques artistiques sont utilisées comme des médias d'accompagnement plutôt que comme une finalité, elles deviennent accessibles à tous et révèlent des ressources individuelles et collectives souvent insoupçonnées.

C'est dans cette perspective qu'a été développé, en 2014, le concept « A.C.T. » (« Art pour Chacun et pour Tous »). Il ne désigne ni une méthode figée ni un programme prédéfini, mais une démarche d'accompagnement mobilisant les médias artistiques et culturels afin de favoriser la participation, la coopération, le dialogue, le développement des personnes et la dynamique des collectifs.

2.2 Les fondements de la démarche

La démarche « A.C.T. » repose sur une conviction essentielle : toute personne possède des ressources, une capacité de création, une expérience et un potentiel de contribution qui peuvent être révélés lorsque le cadre proposé favorise la confiance, l'écoute, la participation et la coopération.

Dans cette approche, il ne s'agit pas de faire pour les personnes, ni même de faire faire, mais de construire avec elles. Chaque participant est considéré comme un acteur à part entière de la démarche, quels que soient sa fonction, son ancienneté, son métier ou son niveau de responsabilité.

Cette posture conduit à privilégier la co-construction, l'expérimentation, la valorisation des initiatives et l'adaptation permanente aux réalités rencontrées. Les projets ne sont jamais reproduits à l'identique ; ils évoluent selon les personnes, les équipes, les organisations et les objectifs poursuivis.

2.3 Les médias artistiques et culturels au service des collectifs de travail

Si l'expression corporelle constitue le média privilégié de cette démarche, elle n'en constitue pas la seule modalité d'action.

Selon les contextes et les objectifs poursuivis, elle peut être associée à d'autres formes d'expression artistique et culturelle : parole, écriture, musique, théâtre, photographie, vidéo, arts plastiques ou toute autre pratique susceptible de favoriser la coopération, l'expression, la créativité et le dialogue au sein des collectifs de travail.

Le choix des médias mobilisés ne répond donc jamais à une logique artistique en tant que telle, mais à leur capacité à créer des conditions favorables à la rencontre, à la confiance, à l'intelligence collective, à la coopération et au développement des personnes. L'enjeu n'est pas la production d'une œuvre, mais la qualité du chemin parcouru ensemble.

Cette transversalité permet d'adapter la démarche à des organisations de tailles, de cultures et de secteurs très différents tout en conservant une même finalité : faire du média artistique et culturel un outil au service de la qualité des relations humaines et du développement des collectifs.

2.4 Une démarche en évolution permanente

Depuis sa création, « A.C.T. » s'est construit au contact des réalités du terrain. Chaque intervention, chaque partenariat et chaque projet ont contribué à enrichir la démarche, à faire évoluer ses outils et à affiner son positionnement.

Cette évolution permanente constitue l'une de ses principales forces. Elle permet à la démarche de rester ouverte aux innovations, aux besoins émergents et aux transformations du monde du travail, sans perdre les principes qui la fondent.

Ainsi, « A.C.T. » n'a pas vocation à être reproduit comme un modèle unique. Il constitue un cadre de réflexion et d'action destiné à être adapté, co-construit et enrichi avec les partenaires afin que chaque collaboration réponde au plus près des réalités, des ambitions et des enjeux propres à chaque organisation.

3. UNE PROPOSITION DE COLLABORATION

Chaque organisation possède sa propre culture, son histoire, ses métiers, ses contraintes, ses ressources et ses priorités. C'est pourquoi cette proposition ne repose ni sur une offre standardisée, ni sur un modèle unique d'intervention.

Elle s'inscrit dans une logique de collaboration, fondée sur l'écoute, la co-construction et l'adaptation permanente aux réalités du terrain. Les modalités de mise en œuvre sont définies avec les partenaires, en fonction des objectifs poursuivis, des démarches déjà engagées et des dynamiques propres à chaque organisation.

Cette collaboration peut prendre différentes formes. Elles peuvent être mobilisées indépendamment les unes des autres ou être articulées au sein d'une même démarche, selon les besoins identifiés, les ressources disponibles et les ambitions du projet.

3.1 Accompagner les équipes et les collectifs de travail

Une première forme de collaboration consiste à conduire des actions directement auprès des professionnels et des collectifs de travail.

Ces interventions peuvent prendre la forme d'ateliers participatifs, de parcours d'accompagnement, de temps de réflexion collective, de démarches favorisant l'expression, la coopération ou encore de dispositifs mobilisant le média artistique et culturel comme support de dialogue et de développement des relations humaines.

Selon les objectifs poursuivis, ces actions peuvent contribuer à renforcer la qualité des échanges, à favoriser la confiance, à soutenir les dynamiques collectives, à développer la participation des professionnels ou encore à accompagner les équipes dans les évolutions auxquelles elles sont confrontées.

Chaque intervention est construite en tenant compte des réalités de l'organisation et des personnes qui la composent. L'objectif n'est jamais de proposer une animation isolée, mais de créer un espace favorisant l'implication, la coopération et le développement des ressources présentes au sein des équipes.

3.2 Concevoir et coordonner des projets

Au-delà des interventions elles-mêmes, cette collaboration peut également porter sur la conception, le développement et la coordination de projets.

Il peut s'agir de construire, avec les directions, les services concernés et les partenaires, une démarche répondant aux orientations de l'organisation, d'en assurer la coordination opérationnelle, de favoriser les coopérations entre les différents acteurs ou d'accompagner les différentes étapes de sa mise en œuvre.

Cette dimension permet d'inscrire les actions dans une dynamique plus globale, en cohérence avec les politiques de qualité de vie et des conditions de travail, les démarches de prévention, les projets d'établissement ou les orientations stratégiques de l'organisation.

3.3 Accompagner des démarches déjà engagées

De nombreuses organisations développent déjà des actions en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail, de la prévention, de la cohésion des équipes ou de l'amélioration du climat de travail.

Cette proposition peut alors prendre la forme d'un accompagnement venant enrichir ces démarches existantes, sans jamais s'y substituer.

Cet accompagnement peut porter sur la réflexion méthodologique, l'animation de certaines étapes d'un projet, la mobilisation du média artistique et culturel comme levier complémentaire, le soutien aux équipes, la facilitation des coopérations ou encore l'apport d'un regard extérieur nourri par une longue expérience de terrain.

L'objectif est de contribuer au développement des projets déjà engagés en valorisant les ressources, les compétences et les initiatives présentes au sein de l'organisation.

3.4 Construire ensemble une réponse adaptée

Ces différentes formes de collaboration ne constituent ni des prestations prédéfinies, ni un catalogue d'interventions.

Elles représentent des possibilités pouvant être mobilisées, articulées ou adaptées selon les réalités rencontrées et les objectifs poursuivis.

Chaque collaboration est ainsi construite avec les partenaires afin de répondre au plus près de leurs enjeux, de leurs projets et des besoins exprimés par les équipes.

Dans cette perspective, le média artistique et culturel n'est jamais envisagé comme une finalité. Il devient un outil au service de la coopération, du développement des personnes, de la qualité des relations professionnelles et des dynamiques collectives qui contribuent durablement à la qualité de vie et des conditions de travail.

Chaque collaboration débute par un temps d'échange permettant d'identifier les réalités de l'organisation, les attentes des différents acteurs et les perspectives de développement. Cette première étape constitue le point de départ d'une réflexion commune destinée à construire une réponse adaptée au contexte, aux ressources disponibles et aux ambitions du projet.

4. À qui s'adresse cette proposition ?

Cette proposition de collaboration s'adresse à l'ensemble des acteurs qui contribuent à la qualité de vie et aux conditions de travail au sein des organisations, quels que soient leur statut, leur secteur d'activité ou leur taille.

Elle peut être développée aussi bien dans les administrations publiques que dans les établissements de santé, les collectivités territoriales, les associations, les entreprises, les établissements médico-sociaux, les établissements d'enseignement ou toute autre organisation souhaitant renforcer la qualité des relations humaines et les dynamiques collectives.

Selon les contextes, cette démarche peut notamment concerner :

- les directions générales et les équipes de direction ;
- les responsables des ressources humaines ;
- les responsables Qualité de Vie et Conditions de Travail ;
- les managers et cadres de proximité ;
- les services de prévention et de santé au travail ;
- les représentants du personnel ;
- les référents handicap, diversité ou égalité professionnelle ;
- les équipes pluridisciplinaires ;
- les collectifs de travail ;
- les partenaires institutionnels et les intervenants extérieurs.

Selon les objectifs poursuivis, cette collaboration peut également favoriser les coopérations entre plusieurs services, rapprocher des métiers qui se rencontrent peu dans le cadre habituel de leur activité ou accompagner des projets transversaux associant différents acteurs autour d'enjeux communs.

L'ambition est de proposer une démarche suffisamment souple pour s'adapter aux réalités propres à chaque organisation, tout en favorisant la participation de l'ensemble des personnes concernées.

5. Comment la collaboration peut-elle se construire ?

Chaque organisation possède sa culture, son histoire, ses contraintes, ses priorités et ses modes de fonctionnement. C'est pourquoi aucune collaboration ne peut être envisagée selon un modèle prédéfini.

La démarche proposée repose sur une construction progressive, permettant d'élaborer une réponse adaptée aux besoins identifiés et aux objectifs poursuivis.

5.1 Une première rencontre

Toute collaboration débute par un temps d'échange.

Cette première rencontre permet de mieux comprendre les réalités de l'organisation, les démarches déjà engagées en matière de qualité de vie et des conditions de travail, les attentes exprimées par les différents acteurs ainsi que les perspectives envisagées.

Elle constitue également l'occasion de présenter plus en détail la démarche « A.C.T. », d'explorer les possibilités de collaboration et d'identifier les premières pistes susceptibles de répondre aux enjeux propres à l'organisation.

5.2 Une réflexion construite avec les partenaires

À partir des éléments recueillis, une réflexion commune est engagée afin de définir les modalités de collaboration les plus adaptées.

Selon les situations, cette étape peut conduire à la conception d'une nouvelle démarche, à l'accompagnement d'un projet existant, à la préparation d'interventions auprès des équipes ou à la combinaison de plusieurs formes de collaboration.

L'objectif est de construire une proposition cohérente avec les orientations de l'organisation, les ressources mobilisables et les réalités du terrain.

5.3 La mise en œuvre de la collaboration

Une fois les objectifs partagés, la collaboration est mise en œuvre selon les modalités définies conjointement.

Les interventions, les temps de réflexion collective, les ateliers, les rencontres entre professionnels ou les différentes phases du projet sont organisés dans une logique de coopération, de dialogue et d'adaptation permanente.

Cette souplesse permet d'ajuster progressivement la démarche afin de répondre aux évolutions du contexte, aux besoins qui émergent et aux enseignements issus de l'expérience.

5.4 Un regard partagé sur les résultats et les perspectives

Chaque collaboration intègre un temps de retour d'expérience permettant d'apprécier les effets observés, de recueillir les points de vue des participants et d'identifier les perspectives d'évolution.

Ces temps d'échange contribuent autant à l'amélioration des projets qu'au développement de nouvelles coopérations. Ils permettent également d'envisager, lorsque cela apparaît pertinent, la poursuite, l'élargissement ou l'adaptation de la démarche.

6. LES PRINCIPES DE LA DÉMARCHE « A.C.T. »

Quelle que soit la forme de collaboration retenue, la démarche « A.C.T. » s'appuie sur un ensemble de principes qui orientent sa conception, sa mise en œuvre et son évolution.

Ces principes ne constituent pas un protocole à appliquer, mais un cadre de référence destiné à guider les collaborations dans le respect des réalités propres à chaque organisation.

6.1 Faire avec plutôt que faire pour

La démarche privilégie une participation active des personnes concernées à chaque étape du projet.

Il ne s'agit pas de construire une action destinée aux professionnels, mais de construire avec eux une démarche dans laquelle chacun peut contribuer selon son expérience, son métier, ses compétences et ses ressources.

Cette posture favorise l'engagement, la responsabilisation et l'appropriation progressive des projets.

6.2 Co-construire les projets

Chaque collaboration est élaborée avec les partenaires.

Les objectifs, les modalités d'intervention et les perspectives d'évolution sont définis à partir des besoins identifiés, des ressources disponibles et des réalités du terrain.

La co-construction permet ainsi d'inscrire durablement les projets dans la dynamique de l'organisation plutôt que dans une intervention ponctuelle.

6.3 Reconnaître la richesse des regards

Les organisations réunissent des personnes exerçant des métiers, des responsabilités et des parcours très différents.

Cette diversité constitue une richesse.

La démarche encourage les échanges entre les différents acteurs, favorise la circulation des expériences et considère que chaque regard peut contribuer à enrichir la réflexion collective comme les actions mises en œuvre.

6.4 Mobiliser le média artistique et culturel comme un outil

Dans cette démarche, les pratiques artistiques et culturelles ne constituent pas une finalité.

Elles sont mobilisées comme des supports favorisant la coopération, l'expression, la créativité, la confiance, le dialogue, la réflexion collective et le développement des personnes.

Le choix des médias utilisés dépend toujours des objectifs poursuivis, des contextes rencontrés et des réalités des organisations concernées.

6.5 Une démarche transversale

Les enjeux liés à la qualité de vie et aux conditions de travail mobilisent de nombreux acteurs : directions, managers, professionnels, représentants du personnel, services de prévention, partenaires sociaux ou intervenants extérieurs.

La démarche « A.C.T. » privilégie cette transversalité en favorisant les coopérations entre les différents niveaux de l'organisation.

Elle cherche à créer des passerelles entre les métiers, les services et les compétences afin de renforcer la cohérence des projets et leur inscription dans les dynamiques déjà existantes.

6.6 Une démarche en évolution permanente

Chaque collaboration constitue une nouvelle expérience d'apprentissage.

Les retours des participants, les échanges avec les partenaires et les réalités rencontrées sur le terrain contribuent à enrichir la démarche, à faire évoluer ses outils et à développer de nouvelles réponses aux besoins identifiés.

Cette capacité d'évolution permet à « A.C.T. » de demeurer une démarche vivante, ouverte aux innovations et attentive aux transformations du monde du travail comme aux attentes des organisations.

7. LES APPORTS DE CETTE COLLABORATION

Les collaborations construites autour de cette démarche n'ont pas vocation à produire des effets uniformes. Leurs apports dépendent des objectifs poursuivis, des réalités du terrain et des formes de collaboration retenues.

Au-delà des actions mises en œuvre, cette démarche cherche à créer les conditions favorables au développement des personnes, au renforcement des collectifs de travail et à l'amélioration des dynamiques organisationnelles.

Dans le domaine de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail, cette collaboration peut notamment contribuer à :

- développer des espaces favorisant l'expression et le dialogue entre les professionnels ;
- renforcer la coopération au sein des équipes et entre les différents services ;
- soutenir les démarches de prévention de l'usure professionnelle et des risques psychosociaux ;
- favoriser l'engagement et la participation des collaborateurs dans les projets de leur organisation ;

- accompagner les transformations organisationnelles en renforçant les dynamiques collectives ;
- encourager la créativité, l'intelligence collective et les initiatives de terrain ;
- valoriser les compétences, les ressources et les expériences présentes au sein des équipes ;
- contribuer à l'amélioration du climat de travail et de la qualité des relations professionnelles ;
- enrichir les démarches déjà engagées en matière de Qualité de Vie et des Conditions de Travail ;
- soutenir les politiques de prévention, de santé au travail et de développement des organisations.

Ces apports ne constituent ni une liste exhaustive, ni des résultats garantis. Ils représentent des perspectives susceptibles d'être développées avec les partenaires, en fonction de leurs priorités, des réalités rencontrées et des objectifs qu'ils souhaitent poursuivre.

8. LE PORTEUR DE LA PROPOSITION

Cette proposition est le fruit d'un parcours construit au fil de plus de vingt-cinq années d'interventions auprès de publics, de professionnels et d'organisations relevant de secteurs variés. Elle s'appuie sur une expérience de terrain développée dans les domaines éducatif, social, médico-social, sanitaire, judiciaire, associatif et culturel, au contact de réalités institutionnelles, humaines et territoriales particulièrement diverses.

Au cours de ce parcours, les collaborations conduites avec de nombreux partenaires ont progressivement conduit à développer une démarche fondée sur l'accompagnement des personnes et des organisations par le média artistique et culturel. Cette expérience a permis d'intervenir auprès de publics de tous âges, de concevoir et coordonner des projets partenariaux, d'accompagner des équipes, d'animer des dynamiques collectives et de contribuer au développement d'initiatives répondant à des enjeux éducatifs, sociaux, culturels et de santé.

Cette expertise de terrain est aujourd'hui enrichie par une formation universitaire en coordination de projets culturels et de développement social local, venant consolider des compétences construites au fil de l'expérience et des responsabilités exercées.

Les réalités rencontrées auprès de nombreux professionnels ont également conduit au développement de « [D.R.E.P.A.](#) » (« Danser pour Recharger en Énergie en vue de Partager avec les Autres »), une déclinaison de la démarche « A.C.T. » spécifiquement pensée pour contribuer aux démarches de qualité de vie et des conditions de travail. Sans se substituer aux politiques de prévention déjà mises en œuvre, ce dispositif mobilise le média artistique et culturel comme support de coopération, de ressourcement, de dialogue et de développement des collectifs professionnels.

La présente proposition est portée par Ibrahima KONE, concepteur de la démarche « A.C.T. » (« Art pour Chacun et pour Tous »), fondateur de la « Cie Décalé Koné » et animateur principal de l'association « LE DOUSSOU », qui en assure le portage administratif des projets et des collaborations.

Cette articulation entre expérience de terrain, structuration méthodologique, innovation et portage associatif permet aujourd'hui de proposer des collaborations pouvant associer accompagnement des équipes, conception de projets, coordination, animation de démarches participatives, développement de partenariats et contribution aux politiques de qualité de vie et des conditions de travail.

Les réalisations conduites, les principaux partenariats développés ainsi que les repères de cette expérience sont présentés dans le document complémentaire « Repères d'une expertise de terrain », consultable à partir du lien figurant à la fin de cette proposition.

9. ÉVALUATION, PERSPECTIVES ET PROLONGEMENTS

Toute collaboration s'inscrit dans une dynamique d'évolution. Les actions mises en œuvre, les démarches engagées et les coopérations développées gagnent à être régulièrement questionnées afin d'apprécier leurs effets, d'identifier les enseignements qu'elles apportent et d'envisager leurs perspectives d'évolution.

Cette démarche accorde une place importante aux temps de retour d'expérience associant, selon les situations, les professionnels, les responsables, les partenaires et les personnes ayant participé aux actions conduites. Ces échanges permettent de partager les observations, de valoriser les réussites, d'identifier les axes d'amélioration et d'enrichir les collaborations futures.

L'évaluation ne constitue donc pas une étape finale, mais un processus continu contribuant à faire évoluer les pratiques, à renforcer les coopérations et à adapter les projets aux réalités rencontrées.

Selon les besoins exprimés et les résultats observés, une collaboration peut ainsi se prolonger sous différentes formes : développement de nouvelles actions, accompagnement de nouvelles équipes, élargissement à d'autres services ou établissements, ou encore participation à des démarches plus larges de transformation et de développement organisationnel.

Cette capacité d'évolution permet d'inscrire les collaborations dans une perspective durable, en recherchant une amélioration continue au service des personnes, des collectifs de travail et des organisations.

10. Conclusion

Les organisations sont aujourd'hui confrontées à des enjeux qui dépassent largement les seules dimensions techniques de leur fonctionnement. L'engagement des professionnels, la qualité des relations

humaines, la coopération entre les équipes, l'attractivité des métiers ou encore la prévention de l'usure professionnelle constituent désormais des dimensions essentielles de leur développement.

La proposition présentée dans ce document s'inscrit dans cette perspective. Elle n'a pas vocation à apporter une réponse unique ou un modèle prêt à l'emploi. Elle constitue une invitation à construire, avec les partenaires, une collaboration adaptée à leurs réalités, à leurs priorités et aux ambitions qu'ils portent.

Selon les contextes, cette collaboration pourra prendre la forme d'ateliers, de démarches participatives, de projets transversaux, d'accompagnements méthodologiques ou de toute autre modalité répondant aux besoins identifiés. Dans tous les cas, elle reposera sur les mêmes principes : l'écoute, la co-construction, la participation, la coopération et la mobilisation du média artistique et culturel au service des personnes et des organisations.

Parce que la qualité de vie et des conditions de travail se construit avant tout avec les femmes et les hommes qui font vivre les organisations, chaque collaboration proposée cherche avant tout à créer les conditions favorables à leur engagement, à leur créativité et à leur capacité d'agir ensemble.

Si cette proposition trouve un écho auprès de votre organisation, une première rencontre permettra d'explorer ensemble les perspectives de collaboration les plus adaptées à votre contexte.

11. Pour aller plus loin

Cette proposition de collaboration présente une démarche, ses principes et les différentes formes qu'elle peut prendre selon les contextes.

Pour les lecteurs souhaitant approfondir cette présentation, plusieurs ressources complémentaires permettent de découvrir les réalisations conduites, les partenariats développés et les différentes dimensions de cette démarche.

Repères d'une expertise de terrain

Ce document rassemble les principaux repères du parcours professionnel, les collaborations institutionnelles, les réalisations de terrain, les références ainsi que différents exemples de projets conduits dans les secteurs éducatif, social, médico-social, sanitaire, judiciaire et culturel.

Consulter le document :

 Dossier « [Repères d'une expertise de terrain](#) ».

Découvrir les actions de la « Cie Décalé Koné »

Le site internet présente les principaux dispositifs développés, les projets réalisés, les actualités, les ressources documentaires ainsi que différents supports illustrant la démarche « A.C.T. ».

Site internet :

 <https://compagnie-decale-kone.org/>

Prendre contact

Toute collaboration débute par un échange permettant de mieux comprendre les réalités, les besoins et les perspectives propres à chaque organisation.

Si cette proposition suscite votre intérêt, je serai heureux d'échanger avec vous afin d'explorer les possibilités de collaboration les plus adaptées à votre contexte.

Ibrahima KONE

Concepteur de la démarche « A.C.T. » (Art pour Chacun et pour Tous)

Fondateur de la « Cie Décalé Koné »

Animateur principal de l'association « LE DOUSSOU »

 koneibrahima@neuf.fr

 06.34.23.18.91

 <https://compagnie-decale-kone.org/>