



Puis on peut éventuellement se proposer de « pondérer » ces éléments afin d'avoir une image des besoins dans ce collectif à ce moment précis : quels sont les besoins que j'estime bien nourris / moyennement nourris / peu nourris dans CE collectif ?

## ✓ Présentations croisées

C'est toujours intéressant de se dire des choses, que ce soit celle qui vont bien ou celle qui fonctionnent moins bien. Nous avons choisis ici d'imaginer un temps où l'objectif est de « se mettre à la place de... ». Cette mécanique peut permettre de désamorcer des tensions en prenant conscience des difficultés des collègues et en visualisant comment ils perçoivent les difficultés des autres.

Exprimer l'utilité, l'importance des personnes avec qui on travaille permet aussi d'asseoir une reconnaissance du travail fourni.

L'objectif final était également d'en faire ressortir des points de vigilances à se remémorer au quotidien et particulièrement dans les moments de pression.

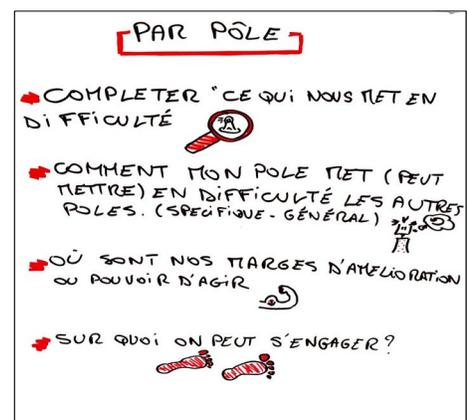
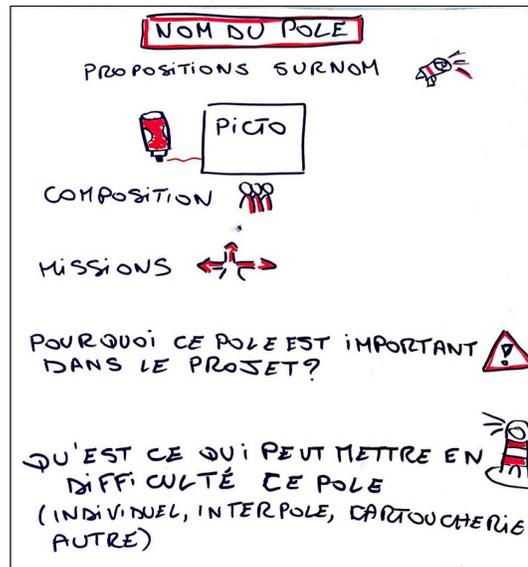
## ✓ Approfondissement par pôle

Compléter ce qui met ce pôle en tension

Comment mon pôle met ou peut mettre en difficulté les autres pôles (préciser si général ou spécifique à 1 pôle) ?

Où sont nos marges d'amélioration et notre pouvoir d'agir ?

A quoi peut-on s'engager ?







# PÔLE COM°

**\* SURNOM**  
LES COMÈTES

**\* PICTO**

**\* COMPOSITION**  
ANAÏS, CYRIELLE, FLORA, MARION

**\* MISSIONS**

- Identifier et coordonner les besoins en com° des acteurs des Halles
- mise en œuvre de la stratégie (sensibilisation, communication, information...)
- gestion des relations presse et des relations réseaux
- création des contenus digitaux / vidéos / photos / vidéos
- administration du site web et des outils digitaux
- animation des événements

**\* CE PÔLE EST IMPORTANT DANS LE PROJET**

- Informations - rendre compte une vue à 360°
- Identité visuelle - axe de lieu
- Coordination de l'ensemble - entre acteurs différents
- Promotion - Rendre visible

**\* CE QUI PEUT METTRE EN DIFFICULTÉ LE PÔLE**

- La charge de travail
- Le manque de visibilité
- Le manque de ressources humaines / techniques
- Le manque de visibilité
- Le manque de visibilité
- Le manque de visibilité

→ Pôle, selon moi, met à l'épreuve 3 autres pôles.

- ↳ Ça n'a rien fait pour rendre l'équipe.
- ↳ Existence entre les trois pôles - met à l'épreuve l'existence de l'équipe.
- ↳ Ça n'a rien fait pour rendre l'équipe plus cohésive.
- ↳ Ça n'a rien fait pour rendre l'équipe plus compétitive.

→ Moyens de médiation et de suivi d'équipe

- ↳ Repenser nos modes de communication interne
- ↳ Faire de l'outil
- ↳ Construire des relations + faire avec les exploitants...
- ↳ Faire passer le message et avoir le feedback de projet.
- ↳ Rendre l'équipe

→ EN TANT QUE PÔLE

- ↳ Faire de l'outil de médiation avec chacun des pôles
- ↳ Faire de l'outil de médiation avec chacun des pôles
- ↳ Faire de l'outil de médiation avec chacun des pôles

# LES SALES GOSSES

- PÔLE TECHNIQUE -

PICTO: GUYEN, SUISSE, ESCALIER

Anna, Antoine, Martin, Vincent, Théo, Conthia

**MISSIONS: (10h!)**

- ASSURER LA RÉGIE TECHNIQUE DES ÉVÉNEMENTS PRIVATIFS ET CULTURELS
- COORDINATION DES PRESTATAIRES TECHNIQUES
- MAINTENANCE ET RÉGIE DU BÂTIMENT
- GARANT DE LA SÉCURITÉ ET DE LA SÛRETÉ DU BÂTIMENT ET DES PUBLICS

- \* Rendre les événements possibles
- \* À l'écart de force de proposition
- \* permettre l'ouverture du bâtiment
- \* Respect de la réglementation
- \* Réactivité, disponibilité, efficacité
- \* Illuminer nos journées
- \* Partir du lieu avec tous les regards

- \* RUS - contraintes imposées
- \* Manque de budget (matériel)
- \* Défaillance au respect de la réglementation (lun rempli sans autorisation)
- \* Externalisation des RUS
- \* Manque de légitimité
- \* Sollicitation intempestive
- \* Passion

**VOUS MET EN DIFFICULTÉ:**

- Toujours dans l'URGENCE
- Trop grandes responsabilités
- Non respect des compétences techniques
- Manque de process - Manque de structure
- Police des Halles
- Mauvaise répartition des missions

**ON MET EN DIFFICULTÉ LES AUTRES:**

- Délais de traitement
- Répétitions des décisions
- Trop grande pluralité des missions → certaines hors compétences
- Manque d'organisation

**AMÉLIORATIONS:**

- \* Arriver de la direction technique
- \* Mise à plat du cadre réglementaire
- \* @ de réparation / remplaçant / occasion → atelier
- \* Gestion des fiches de poste

→ Restructurer le pôle

→ Ranger notre chambre

→ Écrire des process, des règles

→ ON S'ENGAGE

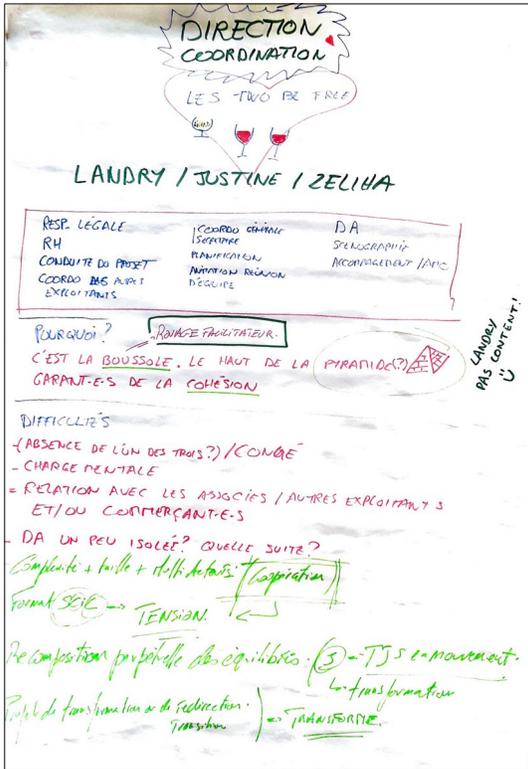


Table Coordination Dir. met a disposition 3 autres pôles.

- ↳ qui en fait pas car les 3 directions.
- ↳ EXISTENCE en cas de crise pôles - met + transformation de l'entreprise voir global.
- ↳ qui ne pose pas particulièrement des objectifs clairs et atteignables.
- ↳ si on ne donne pas en apparence de rôle on a priori on ne passe pas les transitions.

==> Moyens de médiation et pouvoir d'agir

- ↳ Repenser nos modes de communication interne
- ↳ Prise de recul +++
- ↳ Construire des relations + faire avec les exploitants...
- ↳ Transmettre et mieux le fond / forme de projet.
- ↳ Réunion d'équipe

==> EN NEIGERIE

- ↳ Poser et discuter des objectifs avec chacun des pôles

Source: L'ordre en place des Compagnons / Réunion de projet avec les experts / consultants, la main + famille.

↳ Faire évoluer la réunion d'équipe par le fait de l'alternative d'ambassade.

✓ **Le grand debrief**

Qu'est-ce que ça dit de nous ?

✓ **Jouons : Le PACMAN**

**Intérêts** : Développer de l'esprit d'équipe, de l'analyse stratégique de situations, de la communication, de l'attention à soi et aux autres, prendre des risques individuels pour servir le groupe, nourrir le lâcher prise, éprouver les notions de leader et de souteneur, développer de la coordination, ...

**Consigne** : Installer une « forêt de chaises » dans la pièce (de manière totalement aléatoire, et qui ne pointent pas forcément dans la même direction). Chaque participant-e est assis-e sur une chaise, plus une chaise laissée libre et une personne qui est « le Pacman ». L'objectif du Pacman est d'aller s'asseoir sur la chaise libre. Les autres doivent l'en empêcher en se déplaçant d'une chaise à une autre. Le Pacman ne peut se déplacer qu'à une vitesse constante (et plutôt lente), tous-tes les autres peuvent se déplacer aussi vite que nécessaire. Leur seule contrainte : une fois que l'on s'est levé d'une chaise, on ne peut pas s'y rasseoir immédiatement. Pour commencer, la parole est autorisée entre les participant.es.

**Variantes** :

- En silence

- En nommant un-e chef-fe
- En ayant un temps pour préparer la stratégie en amont, puis le silence pendant le jeu
- ...

### Analyse :

Lorsque l'on se retrouve face à une problématique, un risque, une urgence, on a tendance à se précipiter, voire à sur-réagir (se lever de sa chaise) sans prendre le temps de comprendre la situation, d'étudier les différentes pistes possibles, etc.) Souvent parce qu'on "a pas le temps". On perd aussi souvent de vue la manière de... (discuter, décider,..) L'urgence, ouvre la porte aux initiatives mais aussi aux prise de pouvoirs, aux petites tyrannies...

Et donc souvent, on constate :

- Défaut d'analyse de la situation

Ici l'élément clef pour "gagner" c'est la vitesse (la possibilité pour les joueurs de courir alors que le pacman ne peut que marcher)

Mais aussi que plus on bouge, plus on offre des opportunités au Pacman de gagner (le fameux "parfois la meilleure manière d'aider le groupe c'est de ne rien faire")

Plus on bouge, plus il nous fait être coordonnées pour pouvoir réussir.

- Défaut de stratégie

Quand on a une "juste compréhension" de la situation, il peut tout de même exister différentes stratégies... et on ne choisit pas toujours "la bonne" (en raison de pleins de biais comme les rapports de légitimité et de pouvoir au sein du groupe, une analyse imparfaite des conditions et conséquences de chaque stratégie, etc.). Il y aussi l'écart entre penser un plan (l'idée) et sa réalisation (le réel).

- Défaut de mise en œuvre

On a la juste analyse, une bonne stratégie mais ça bugge. Par manque d'organisation, de communication, panique... ou tout élément imprévu (facteur humain). Le pacman (ou le capitalisme) gagne quand même...

Ou alors ça bugge simplement parce que la stratégie est "techniquement" trop complexe (exemple de la stratégie visant à ce que tous les joueurs soient debout et se déplacent en entourant le pacman : ça peut marcher théoriquement mais c'est très difficile à réussir).

- Le résultat est là mais le chemin est insatisfaisant

Exemple : On peut gagner contre le pacman en laissant un seul joueur faire en permanence des aller-retours en courant entre 2 chaises placées aux opposés; mais alors tous les autres joueurs demeurent passifs, hors du jeu. Idem quand on nomme un-e "chef-fe", cela peut certes être plus efficace mais veut-on fonctionner comme cela ?

La solution la plus efficace n'est pas forcément la plus satisfaisante

## ✓ États des lieux

**Bilan individuel**

**Partage d'outils en petits groupes**

**Se donner des élan collectifs pour améliorer nos pratiques par pôle**

## Identifier nos élan collectifs pour Cosmopolis et/ou les Halles

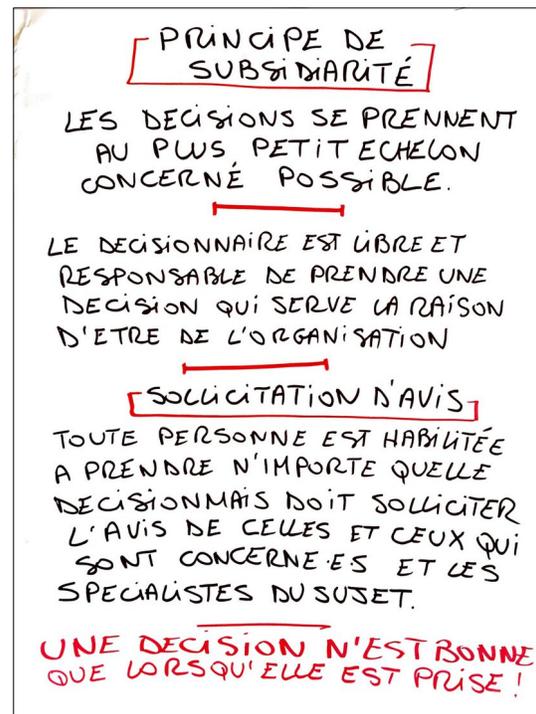
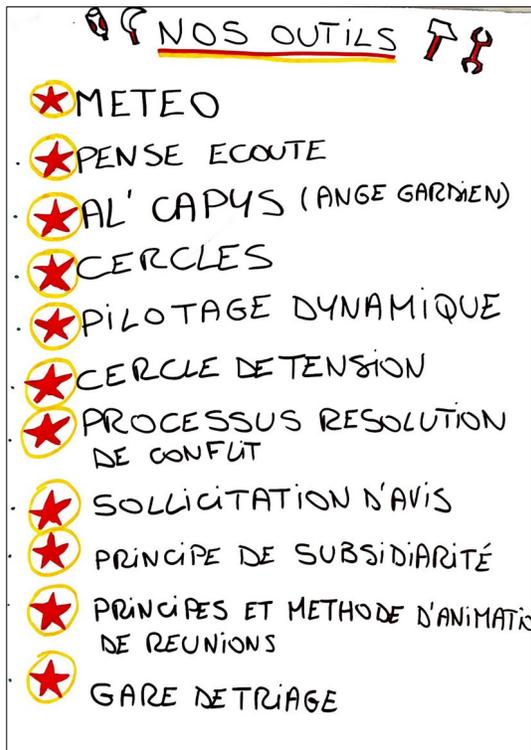
- ❖ Un séminaire d'une demi-journée par trimestre pour chaque pôle pour prendre du recul
  - Mieux en dehors du site et sans ordi ni téléphones
- ❖ Revoir le format des réunions du mardi matin (information, écoute)
- ❖ Redéfinir, redimensionner les différentes réunions, définir leurs objectifs (COPIL, réunion d'équipe, réunion d'exploitation), [ODJ notamment. Ritualiser?! Animation?! Légitimité? Spontanéité?]
- ❖ Un temps de partage spécifique de l'actualité de chaque pôle et recherche d'allié-es, plus de communication du pôle activation culturelle (une newsletter)
- ❖ Être accompagné pour rationaliser nos outils informatiques ou trouver le « bon » outil
- ❖ Écrire nos procédures et process puis en faire le bilan
- ❖ Formaliser, ritualiser l'accueil des nouveaux-velles (Cosmo et Halles)
- ❖ Dynamiser le 90/10 à Cosmo et aux Halles (clarifier, formaliser, organiser)
- ❖ Se reconnecter aux valeurs du projet
- ❖ Ré-organiser le(s) drive(s)
- ❖ Célébrer même de petites choses



## Tableau de mandatement

Mission	Qui prend la charge mentale	Premiers pas	échéance	Qui fait les actions	Vigilances	Besoins de validation
)Mieux en dehors du site et sans ordi ni téléphones						
Revoir le format des réunions du mardi matin (information, écoute)						
Redéfinir, redimensionner les différentes réunions, définir leurs objectifs (COFIL, réunion d'équipe, réunion d'exploitation), [ODJ notamment. Ritualiser ?! Animation ?! Légitimité ? Spontanéité ?]						
Un temps de partage spécifique de l'actualité de chaque pôle et recherche d'allié-es, plus de communication du pôle activation culturelle (une newsletter)						
Être accompagné pour rationaliser nos outils informatiques ou trouver le « bon » outil						
Écrire nos procédures et process puis en faire le bilan						
Formaliser, ritualiser l'accueil des nouveaux-velles (Cosmo et Halles)						
Dynamiser le 90/10 à Cosmo et aux Halles (clarifier, formaliser, organiser)						
Se reconnecter aux valeurs du projet						
Ré-organiser le(s) drive(s)						
Célébrer même de petites choses						

## ✓ Quelques-uns de nos outils



Pour aller plus loin, nos ressources pédagogiques : <https://collectif-lavolte.org/ressources-pedagogiques/>

## ✓ Cercle de clôture

Comment j'ai vécu cette journée, avec quoi je repars ?