

COSMOPOLIS

Halles de la Cartoucherie

Proposition d'intervention 30 avril 2024

1. Cosmopolis

- Une équipe de 25 salarié·es, arrivée en peu de temps, organisée en 6 pôles (direction, administratif, communication, technique, développement, activation culturelle)
- Un début du projet en septembre avec des arrivées échelonnées des membres de l'équipe
- L'ouverture de la salle de spectacle en septembre 2024
- Un écosystème particulier au sein de la halle de la cartoucherie (Allô Bernard, Festa, The roof)

2. État des lieux

- Le projet semble clair pour toutes, il a du sens et donne du sens dans les rôles et fonctions de chacun·e
- Les personnes rencontrées expriment du plaisir à travailler à Cosmopolis et au sein de l'équipe et de leur pôle,
- Les personnes ont la possibilité d'exprimer leurs problèmes et d'être entendus. Les problèmes exprimés sont traités avec plus ou moins de succès, mais pas mis sous le tapis.
- Il n'y a pas de conflit nommé, des tensions interindividuelles ou entre pôles sont pointées, mais les pôles travaillent ensemble et reconnaissent l'utilité, la compétence des autres pôles.
- Plusieurs niveaux de réunion permettent la coordination générale du lieu et du projet (réunion de pôle, réunion d'équipe Cosmopolis, réunion d'exploitation (avec d'autres structures des halles de la cartoucherie)... Toutes ces réunions n'ont pas les mêmes rituels. Certains pôles n'ont mis en place leur réunion de pôle que très récemment, d'autres ont déjà des rituels installés et partagés.
- Plusieurs personnes questionnent néanmoins la congruence du projet (décalage entre les valeurs du projet : social, écologique... Et l'enjeu majeur actuel qui est plutôt économique).
- Le cadre général de fonctionnement semble clair et satisfaisant, sécurisant.
- La période est chargée en activité, très prenante et l'activité doit encore se développer.
- Des initiatives de coopération et de compréhension dans les équipes sont en test (90/10 ou 80/20)
- Dans l'organisation collective, même si chacun·e semble au clair sur ses missions, à l'heure actuelle il n'existe aucune fiche de poste et personne ne semble clairement en charge des Richesses humaines.
- Dans les questions de délégation, la volonté d'aller plus loin est exprimée, avec notamment une délégation de budget par pôle.

Plusieurs thèmes de travail se dégagent :

En interne :

- **Interconnaissance entre pôles** (rôle et fonction, fonctionnement, limites et points de vigilance, explorer ce qui pique, ce qui frotte)
- **Le soin aux équipes** : travailler la confiance, l'écoute, la gestion des tensions ou de conflit (avant qu'ils n'arrivent), les rituels lors des réunions
- **Le projet collectif** : les valeurs du projet et leur traduction en actes concrets au quotidien
- **L'organisation collective** : clarifier le cadre, les lieux de pouvoir et de prise de décision, les marges de liberté et les fiches de poste
- **Le partage d'outils** : météo, gestion de la parole, ...

En lien avec l'extérieur :

- Faire équipe avec les autres structures de la halle de la cartoucherie
- Gérer les tensions liées aux conflits d'usages (exploitation des restaurants, actions culturelles, actions sociales,...)
- Trouver l'identité de Cosmopolis pour l'articuler aux identités propres des partenaires. Afficher une unité constructive plutôt que « défensive ».

3. Notre proposition de travail

Toutes nos interventions vont dans le sens d'accompagner les collectifs à travailler les éléments suivants :

> Pour les individus

- Clarifier la place de chacun-e dans le collectif.
- Définir les rôles de chacun-e et d'implication.
- Identifier et nourrir des postures facilitant la coopération.

> S'organiser collectivement

- Clarifier et améliorer une organisation collective.
- Définir ou redéfinir des temps collectifs et leur fonctionnement.
- Expérimenter des outils d'animation de collectifs

> Découvrir des outils et principes de la gouvernance partagée

- S'approprier les principes et postures d'une Gouvernance Partagée.
- Tester des outils et méthodes de gouvernance partagée en situation réelle.
- Définir des périmètres de responsabilités et de redevabilités clairs et agiles.

> Être-faire ensemble

- Expliciter et questionner les rapports de dominations à l'œuvre dans les collectifs afin de se donner les moyens de les atténuer,
- Nourrir le plaisir de faire ensemble en donnant de la place au ludique et aux temps informels.

Nous proposons ici une intervention d' 1 journée, hors du lieu, de 9h à 17h ou 18h, permettant de travailler les spécifiquement les éléments suivants :

- ✓ **Travailler le projet de Cosmopolis**
 - Re-partager les valeurs du projet
 - Identifier celles qui pourraient être mieux mise en œuvre lors des actions
 - Observer les valeurs sous l'angle des richesses humaines

- ✓ **Mieux se connaître pour mieux faire ensemble**
 - Poursuivre l'interconnaissance entre les pôles
 - Identifier dans le vécu collectif ce qui a pu créer de la tension
 - Définir collectivement des points de vigilance partagés

- ✓ **Identifier les temps et les lieux pour prendre soin des personnes au sein de l'organisation collective**
 - Partager les rituels efficaces et leur utilité
 - Clarifier les personnes et espaces ressources dans le soin
 - Clarifier les postures et intentions (écoute et bienveillance, dépose ou demande...)

- ✓ **Imaginer un avenir désirable pour Cosmopolis**
 - Se projeter dans un avenir à moyen terme
 - Donner du sens à l'action ici et maintenant
 - Partager une vision commune

4. Le déroulement

« Tout seul on va plus vite, ensemble on va plus loin ».

L'enjeu de la coopération et de la participation est un processus long, faire ensemble demande du temps pour construire ensemble, c'est pourquoi nous envisageons notre intervention comme un accompagnement spécifique.

La participation et la mise en action ne peuvent reposer seulement sur un nombre limité de personnes ressources au quotidien de l'association. Pour perdurer au long court, elles doivent être portées par toutes et tous, c'est pourquoi nous proposons de transmettre des outils, méthodes et postures à un collectif afin qu'il puisse les faire vivre en notre absence.

Cf. le document « Nos principes d'interventions » annexés à cette proposition.

5. Le coût de notre intervention

Notre coût d'intervention est de **800€ TTC/jour/animateur·ice** et il comprend l'ensemble du travail nécessaire à la réalisation d'une intervention cohérente (réunions de structuration de l'intervention, préparation pédagogique, rédaction des documents supports, animation, travail administratif, bilan, ...).

Compte tenu du contexte économique actuel et de la difficulté pour certaine structure de trouver le budget nécessaire à nos interventions, nous essayons d'adapter nos tarifs aux moyens économiques dont disposent les structures qui nous sollicitent.

Nous vous proposons ici une journée de 7h animées par deux animateur·ices, ramené à un **coût total de 1 600€ TTC**.

6. Les intervenant·es

Nous faisons le choix d'intervenir le plus souvent possible en binôme et autant que possible homme/femme.

> Michael Guedj : 45 ans, facilitateur d'intelligence collective et de gouvernance partagée, formateur, facilitateur graphique

mica@collectif-lavolte.org / 06 84 48 75 85

> Marie Lucas : 45 ans, facilitatrice de dynamiques collectives,

marie@collectif-lavolte.org / 06 27 17 23 91