

**FIC9**  
**Rencontre avec Candice**  
**Recording du 4 sep 2020**

**PRESENTATION ET PARTAGE AUTOUR DE  
DEUX PROJETS D'INTELLIGENCE  
COLLECTIVE**

**Sommaire**

CONTENU DE LA RENCONTRE .....	2
PROJET1 - #SEMONS ENSEMBLE : L'INTENTION INITIALE .....	4
PROJET1 - #SEMONS ENSEMBLE : LE CAHIER DES CHARGES .....	6
DEROULE DE LA RENCONTRE .....	10
EVALUATION SUITE AUX DEUX RENCONTRES AVEC CANDICE .....	11

## CONTENU DE LA RENCONTRE

### PRESENTATION ET PARTAGE AUTOUR DE 2 PROJETS D'INTELLIGENCE COLLECTIVE

*Présentes : Candice Brotel, Sophie Trontin-Berthaud, Angela Prochilo-Dupont.*

#### 1 - L'ORGANISATION D'UNE JOURNÉE MANAGÉRIALE #SEMONS ENSEMBLE ... SAISON 1, avec l'ensemble de la chaîne managériale

##### LA GÉNÈSE DU PROJET

- Les intentions de départ
- La constitution d'un groupe ressource
- Le Brainstorming sur le sens
- Le cahier des charges

##### LE PROCESSUS

- Le déroulement : les rôles et les différents temps

##### LES RESULTATS

- Le film
- Evaluation de la journée (synthèse évaluation via questionnaires / CR à la DG des Hôtes de table)
- La moisson
- Le lien avec les managers pendant le confinement (lettre)

##### LA SUITE ...

- Chronogramme
- Des actions en cours (GEP, ...)

#### 2- LA RÉNOVATION DU DIALOGUE SOCIAL AU PAYS VOIRONNAIS

##### LA COMMANDE

Dans un contexte de tension forte avec les organisations syndicales (manque de confiance, postures enkistées, ...) le DGS nomme la Directrice Ressources pour développer/rénover le dialogue social. La Directrice Ressources propose d'animer des échanges pour faire s'exprimer les points de vue afin de retenir ce que le Pays Voironnais souhaite pour faire vivre le dialogue social demain.  
Calendrier : avril 2017 à septembre 2017

##### LE PROCESSUS (MODALITÉS DE TRAVAIL)

Une 1ère réunion avec des éléments de contexte, le rappel des acteurs et du rôle des instances paritaires, des questions autour du sujet suivant : que souhaitons-nous demain en matière de dialogue social ?

- quelle vision du dialogue social
- quelles attentes ?
- comment souhaitons nous organiser le dialogue social ?
- le dialogue social pour traiter de quoi (les sujets) ?

2 groupes : d'un côté les représentants du personnel (3 représentants par syndicats), de l'autre l'autorité territoriale (DG, DRG, quelques directeurs, le vice-président aux RH)

3 réunions (rapprochées en temps) par groupe

- 1ère réunion => le rappel de la commande, les modalités, se présenter, les règles du groupe, les attentes vis à vis du dialogue social
- 2ème réunion => comment le dialogue pourrait s'organiser
- 3ème réunion => faire des propositions pour le dialogue social de demain

=> *Synthèse* réalisée par la Directrice Ressources pour chaque groupe de sa vision/attentes et des propositions qu'il fait.

1 Réunion (a-midi) de mise en commun en présence des 2 groupes pour :

- partager ses représentations du dialogue social,
  - permettre à chaque groupe de restituer ses travaux,
  - identifier les points de convergence,
  - rechercher des solutions aux points de divergence,
  - donner une suite,
  - vivre un temps de dialogue social à cette occasion.
- => aboutir à des engagements réciproques.

Résultat

=> 3 types d'actions communes retenues

=> un dialogue apaisée et responsable (reconnaissance, respect et considération à parité)

## PROJET1 - #SEMONS ENSEMBLE : L'INTENTION INITIALE

### PROJET 2019 CHAÎNE MANAGERIALE : BRAINSTORMING

#### Pourquoi nous ?

Personnes ressources à différents niveaux, tous compétents, avec des responsabilités qui nous permettent de porter au sein de la structure ce type de démarche (la rendre légitime).  
=> remerciements

#### LE CADRE :

CONSTRUIRE un projet qui nous permette de nous retrouver avec l'ensemble de la chaîne managériale autour d'un sujet commun.

Après réflexion j'ai plutôt proposé à la DG de ne pas aller tout de suite sur un contenu précis mais plutôt de mettre en mouvement ce public (en situation managériale) pour le faire réfléchir à ses besoins managériaux d'ici la fin du mandat. Ce qui nous donnera ensuite une "feuille de route" que les RH pourront décliner en actions (formations, ...).

J'ai expérimenté lors de la réunion ressources FIC de Didascalis un process d'intelligence collective qui est le world café.

J'ai vraiment été séduite par le résultat atteint.

LA DG est d'accord pour travailler sur l'organisation d'une journée sur ce principe : réfléchir à nos besoins.

J'aimerais constitué une équipe pluridisciplinaire qui à envie de travailler à la construction de ce projet dès sa conception.

Nous sommes en petit comité mais nous pourrions élargir rapidement en fonction de nos discussions. C'est d'ailleurs un des enjeux : l'essaimage.

#### OBJET DE CETTE 1ÈRE REUNION DU GROUPE :

Vous faire part de là où j'en suis dans mon intention, partager et co-construire comment nous pouvons avancer (pourquoi, avec qui, sur quoi, comment, ....) ?

#### TRAME :

##### 1/ Pourquoi nous ?

Principe de parité dans le groupe.

##### 2/ Mes intentions

Mes intentions de départ « affichées » =>

- mettre ensemble toute la chaîne managériale (120 personnes) ... à parité
- créer du lien au travers d'un moment convivial (favorise l'ouverture)
- décroïsonner (faire communiquer les métiers)
- créer les conditions pour s'écouter et partager nos points de vue
- se satisfaire d'un résultat collectif (co-construction)
- faire vivre à ce groupe des processus d'intelligence collective => passer de « cen'est pas possible » à « ensemble imaginons les possibles »
- faire émerger de manière collective nos besoins managériaux pour les 2 ans à venir : résultat attendu (nous allons produire).

Mon intention « cachée » =>

Montrer aux cadres que l'on peut travailler différemment sur ce type de projet (groupe ressource pluridisciplinaire) : modélisant

Continuer à essaïmer ce type de pratique en identifiant des personnes ressources.

### 3/ Le sens de cette journée managériale : partage de représentation

C'est quoi le sens de cette journée ? (que veut-on faire de cette journée)

=> RIP

### 4/ Comment s'y prend-on ?

- qui fait quoi ? Délégation de l'animation de ce groupe ressources ? Ouverture du groupe ?
- cahier des charges
- activer nos réseaux pour amener des idées, manières de faire nouvelles
- alignement avec la DG et avec les membres de l'équipe de coordination ?
- logistique (lieu, ...)
- quelle communication/ dissémination de notre mission ?
- calendrier

=> RIP sur les thèmes de travail (ce qu'on a à faire)

=> Identification d'une méthode de travail

### 5/ Prochaine réunion du groupe à caler

## PROJET1 - #SEMONS ENSEMBLE : LE CAHIER DES CHARGES

### JOURNÉE MANAGÉRIALE 2019

### CAHIER DES CHARGES

#### CONTEXTE DU PAYS VOIRONNAIS

Le Pays Voironnais est une communauté d'agglomération située dans l'Isère (Voiron) qui regroupe 31 communes représentant un bassin de vie d'environ 100 000 habitant·e·s.

Elle intervient auprès des habitant·e·s, des entreprises et leurs salarié·e·s dans 6 grands domaines d'activités :

- L'aménagement du territoire
- L'organisation de la mobilité
- Le développement de l'économie et de l'emploi
- L'environnement
- Les solidarités
- La culture et le patrimoine

On recense ainsi 117 métiers différents au sein de la collectivité.

A cette diversité de métiers s'ajoute une variété des origines en matière de formation, parcours professionnels et expériences.. signe de richesse et de complémentarités.

Son organisation (*organigramme joint*) comprend 850 agents dont 3 services communs entre la ville centre et l'intercommunalité depuis janvier 2016, à savoir les ressources humaines, les finances et la direction des services informatique.

Ces dernières années, et notamment depuis le passage en Communauté d'Agglomération, le Pays Voironnais s'est beaucoup développé à la faveur de transferts de compétences (réseau de médiathèques, réseau de transports en commun, zones d'activités économique, santé, GEMAPI, ...), du développement de la mutualisation sous plusieurs formes (prestations de services, services communs, groupements de commande) et des évolutions du service public en général (relations aux usagers, numériques et techniques, lois visant le bloc local, raréfaction des ressources, ...).

#### CONTEXTE DE LA MISSION

Le Pays Voironnais réunit régulièrement ses cadres, notamment l'équipe de coordination qui regroupe des niveaux de responsabilités de directeur·trice·s et directeur·trice·s adjoint·e·s, sous forme de réunions mensuelles animées par la Direction Générale, de séminaires ou ateliers autour de sujets communs : atelier sur le changement, risques psycho-sociaux, cycle de formation au management, médiation au service de la qualité de vie au travail, concertation, prévention des risques professionnels.

Nous souhaitons vous faire part de la réflexion engagée en 2017 par le Pays Voironnais avec ses cadres sur le service public de demain car un des axes de travail identifié est le management.

La réflexion était formulée en ces termes :

« Face aux mutations, quel doit être le service public de demain ? Tout en intégrant la satisfaction de l'utilisateur, l'innovation et l'impact managérial. »

La démarche a concerné une trentaine de personnes. Le travail s'est poursuivi jusqu'en juin 2018 et a permis d'identifier plusieurs orientations pour moderniser le secteur public et le service rendu à l'utilisateur (numérique, devenir des métiers, management de la donnée...). L'un des axes de travail identifié lors de ce séminaire de direction a été de travailler à l'émergence d'un nouveau modèle managérial de façon à redéfinir les repères du management et de l'organisation du Pays Voironnais, en inventant de nouvelles manières d'être et de faire pour aller vers davantage d'agilité organisationnelle.

Cela s'est traduit en ces termes :

« Au cœur de ce modèle, les managers se définiront comme des individus réflexifs et respectueux, plutôt que comme des expert·e·s.

Ils-Elles restaureront les capacités d'analyse de leurs équipes, en se plaçant à leur côté plutôt que face à elles et les conduiront à raisonner en termes de convictions plus que de certitudes.

Les managers ne se définiront plus comme des personnages omniscients, car ils auront à faire éclore de nouveaux savoirs. Ils-Elles auront donc la responsabilité de créer et de déployer d'authentiques communautés de pensée, en s'appuyant sur des valeurs souvent négligées comme l'humilité, la lenteur, le silence, le doute, l'incertitude, la pensée divergente ».

Parmi les conclusions, nous avons souligné l'importance d'élargir nos réflexions aux encadrant·e·s intermédiaires.

L'ambition de cette journée managériale en 2019 est donc de s'adresser à **un public plus large** que les cadres sur des fonctions de directions et directions adjointes, en conviant l'ensemble des managers

(chaîne managériale complète) en situation d'évaluation d'une équipe (cf paragraphe sur le public ciblé). Parmi les éléments de contexte, il est important de noter que nous entrons dans une période de fin de mandat avec des élections en mars 2020 qui vont générer des **changements** importants au sein de la collectivité.

Enfin le Pays Voironnais va démarrer un projet de réaménagement de ses locaux avec pour objectif de penser des espaces de travail favorisant de nouvelles méthodes de travail et de nouveaux usages tant au niveau des agents que des habitant-e-s. Son ambition est d'en faire un véritable projet d'établissement. Aussi les travaux menés pendant cette journée pourront se concrétiser en proposant des orientations et des actions susceptibles d'alimenter ce projet.

### **LES MOYENS INTERNES MIS EN OEUVRE**

Pour accompagner ce projet, le Pays Voironnais a fait le choix de constituer une équipe (groupe) ressource pluridisciplinaire.

Son rôle est de construire un projet de « journée managériale » de la phase amont de réflexion jusqu'à sa réalisation.

Cette équipe va donc impulser, piloter et rendre opérationnel ce projet. Elle partage à différentes étapes l'avancement de ses réflexions et propositions aux membres de la Direction générale et aux directeur·trice·s et directeur·trice·s adjoint·e·s de service de la collectivité.

Elle est volontairement composée (à ce stade) de personnes ressources à différents niveaux afin de porter au sein de la structure ce type de démarche et d'être déjà en soi modélisant à l'échelle de la collectivité.

Ce groupe à vocation à s'élargir au fil de l'avancement de ce projet en fonction des besoins.

Il est constitué de Carine Faure, DRH/ Caroline Gautheron, Responsable formation / Céline Lucas, Directrice aménagement et planification/ Delphine Severin, Directrice politiques contractuelles/ Sophie Trontin-Berthaud, Directrice finances, Angela Prochilo-Dupont, Directrice projets en charge de l'innovation/ Candice Brotel, Directrice ressources.

### **ENJEUX / OBJECTIFS**

#### **Nous avons identifié quelques enjeux**

Cette journée doit nous permettre de **vivre un moment de convivialité**, de mise en lien et de décloisonnement.

Nous rappelons que ce sera la 1ère fois que nous aurons un temps collectif avec l'ensemble des managers de la collectivité.

Elle doit aussi nous permettre **d'expérimenter** de nouveaux processus ensemble.

A titre d'illustration, le groupe ressources a retenu les mots clés suivants.

#### **Le sens :**

*Echanger*

*Partager*

*Ecouter*

*Culture commune*

*Transversalité*

*Se (re)connaître*

*Plaisir*

*Besoins communs*

*Ensemble*

#### **Besoins :**

*DG = modélisante*

*Manager = partage représentation rôle manager*

*Service public = partage singularité service public*

*Valeurs = les mettre en avant*

*Fracture = éviter la fracture penseurs/ exécutants*

*Décloisonner = expérience à vivre ensemble*

#### **Les objectifs poursuivis**

Notre **objectif est de vivre une journée rassemblant l'ensemble des managers avec un processus d'intelligence collective** qui nous permette de partager autour de 2 axes :

- face à la complexité, c'est quoi être manager ? Cela invite à partager ses représentations sur le rôle du manager territorial, sa posture, les compétences nouvelles dont il a besoin. Il s'agira notamment de faire s'exprimer les encadrant-e-s sur la complexité et les changements

auxquels ils-elles sont confronté-e-s, et de réfléchir à : c'est quoi manager dans l'incertitude et la complexité.

- face à ces changements, de quels outils avons-nous besoin ?

Cela invite à partager en tant que managers sur nos besoins et sur les outils d'intelligence collective que nous pourrions acquérir, expérimenter, vivre ensemble pour acquérir un socle commun de compétence sur les prochaines années.

Nous souhaitons poser 2 **postulats de départ**.

1/ en tant que manager et en fonction de nos responsabilités, le curseur entre nos missions de production (expertise) et nos missions « d'animation » faisant davantage appel au savoir-être bouge. Nous insistons néanmoins sur le fait que tous les managers, quelque soit leur quotidien professionnel, ont besoin, en complémentarité de leur expertise, d'acquérir des compétences d'animation, d'impulsion, de coopérations et plus largement de réfléchir à leur posture managériale.

2/ Nous sommes convaincus que tout manager peut apprendre et développer des compétences d'animation, de facilitation grâce à l'apprentissage et la pratique de nouveaux outils et un partage sur la posture de manager.

Au delà du temps d'écoute et de partage de visions, à l'issue de la journée, les participant-e-s devront pouvoir garder une **production** (livrable) commune sur les 2 axes cités qui servira de fil conducteur pour de futures actions RH et pour le projet d'établissement autour des nouveaux locaux.

#### **LES ATTENTES SUR LA MISSION DU PRESTATAIRE**

Il est attendu du prestataire qu'il co-construise avec le groupe le contenu et l'animation de la journée en tenant compte des objectifs et enjeux cités précédemment.

Pour ce faire le prestataire devra prévoir des temps de travail avec le groupe ressources et la DG.

Il sera chargé de proposer un processus d'intelligence collective adaptée aux enjeux et au public ciblé.

Il sera chargé d'animer cette journée en s'appuyant si nécessaire sur des personnes ressources internes à la collectivité.

Pour ce faire, des compétences en terme d'animation mais aussi d'apports théoriques sont attendus.

A l'issue de la journée, les participant-e-s devront pouvoir garder une production (livrable) commune sur les 2 axes cités qui servira de fil conducteur pour de futures actions RH.

Toutes propositions de la part du prestataire en terme de processus, d'outils, ... seront les bienvenues.

Nous envisageons une journée sous forme de World café, forum ouvert...

#### **Points de vigilances**

Il conviendra de réfléchir avec le prestataire à la place de la direction générale sur cette journée.

Cette journée managériale ne doit pas être vécue comme un « one shot » sans suite.

Il est important de ne pas créer de rupture entre des participant-e-s qui auraient déjà vécu ce type de processus, et des participant-e-s qui vont le découvrir pour la 1<sup>e</sup> fois, dans un contexte où les niveaux hiérarchiques seront mélangés (par exemple dans le langage utilisé ou les outils proposés).

Un lieu adapté facilitant la convivialité et le bon déroulement de la journée doit être trouvée. Le groupe ressources recherche actuellement un lieu qui pourrait convenir.

#### **PUBLIC CIBLÉ**

Cette journée concernera **105** agents au total, comprenant les niveaux hiérarchiques suivants :

##### **-Direction Générale**

(personnel assurant, sous l'autorité du Président, la responsabilité de la structure intercommunale)

##### **- Directeur-trice de service**

(personnel assurant, sous l'autorité de la Direction Générale, la responsabilité d'un service : management, budget, interface élu, force de proposition, conception et gestion de dossiers complexes, élaboration et suivi de projet)

##### **- Directeur-trice adjoint-e de service**

(personnel, sous l'autorité du·de la· Directeur-trice de service, en capacité de le·la remplacer sur l'ensemble des aspects de la direction d'un service : management, budget, interface élu, force de proposition, conception et gestion de dossiers complexes, élaboration et suivi de projet ; personnel assurant également en propre le suivi de certains dossiers et projets, et pouvant encadrer directement des équipes)

- **Responsable d'unité** personnel qui assure les activités suivantes : encadre une équipe de travail, a des responsabilités en matière de suivi de dossiers ou de travaux et d'évaluation budgétaire, gère une entité de travail sous toutes ses formes, gère un équipement ; élabore, gère, programme, planifie, met en oeuvre et évalue les travaux ; - est capable de produire des analyses techniques et financières écrites;



recherche des axes de développement de l'activité de l'unité

- **Encadrement intermédiaire** personnel qui encadre et planifie le travail d'une équipe, organise, suit, contrôle l'activité, assiste le-la responsable de service dans l'évaluation budgétaire, a en charge des dossiers, peut suivre des projets, mène ou participe aux entretiens d'évaluation du personnel qu'il encadre.

#### **CALENDRIER**

Remise des propositions des prestataires pour le 8 juillet soir.

Analyse des offres : du 9 au 12 juillet

Audition des prestataires : du 15 au 19 juillet

Choix du prestataire : du 22 au 26 juillet

1ère rencontre avec le prestataire : semaine du 26 août (en fonction des contraintes de congés d'été)

Co-construction avec le prestataire de la journée : septembre

Compte-tenu de la complexité des agendas, nous allons rapidement réserver 3 dates avec la direction générale.

#### **CRITERES DE CHOIX DES PRESTATAIRES**

L'analyse des propositions des prestataires se fera autour des critères suivants :

- Compétences attendues du prestataire : animation de processus d'intelligence collective, apports théoriques notamment sur le manager et la complexité, apports sur les outils d'intelligence collective, connaissance de l'environnement territorial, capacité d'adaptation à un public de managers avec des vécus professionnels différents.

- Moyens humains mis en oeuvre et profil des intervenants

- Références de l'organisme sur des projets similaires avec des processus d'intelligence collective comprenant au moins 100 personnes

- Prix

#### **REPONSES SOUHAITÉES**

Une proposition écrite du prestataire est souhaitée pour le 8 juillet soir, à adresser par mails aux adresses suivantes : [candice.brotel@paysvoironnais.com](mailto:candice.brotel@paysvoironnais.com) et [caroline.gautheron@paysvoironnais.com](mailto:caroline.gautheron@paysvoironnais.com).

En cas de besoin vous pouvez contacter Mme Brotel Candice (06 82 65 63 89) ou Mme Gautheron Caroline (04 76 93 16 76)

Une audition des candidats sera organisée si possible entre le 15 et le 19 juillet.

## DEROULE DE LA RENCONTRE

### Raison d'être de la rencontre

Partager l'expérience en Intelligence Collective d'une équipe de terrain,

durée	objet	contenu	mémo
1/6 <sup>ème</sup> du temps  30'	Accueil	VAKOG	paperboard, feutres, scotch,
	Alliance Inclusion	<u>DONNER</u> : Ce que je donne à partager de moi / l'Intelligence Collective avec « et si j'étais... »	
	Cadre relationnel	-Responsabilité, Discretion, Ponctualité, Assiduité, Restitution, Confrontation, Audace, Fraîcheur, Humilité -Parler de soi : « JE »	
	14h29		
2/3 du temps  2h	Temps n°1	<b>PARTAGER le vécu d'une équipe</b> Angela, Candice & Sophie présentent à 3 voix leur vécu au sein de la collectivité territoriale / « Semons ensemble » 10' - Candice présente le point de départ, l'intention 10' - Sophie présente les ressentis, émotions, freins, 10' - Angela présente la collecte, la moisson récoltée. Chacun.e écrit les questions suscitées par le témoignage et les remet à la facilitatrice.	3*10'
	<i>Pause éventuelle / tri des questions posées</i>		
	Temps n°1bis	Angela, Candice & Sophie répondent aux questions posées	20'
	<i>Pause de 20'</i>		
Temps n°3	<b>PARTAGER le vécu d'une experte de terrain</b> Candice présente : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Une vidéo – visionné durant le temps 1</li> <li>• Le process de rénovation du dialogue social</li> </ul> Chaque temps sera suivi d'échanges facilités	10' + 15' 10' + 15'	
1/6 <sup>ème</sup> du temps  30'	Evaluation	à préparer	stabilos
	Bilan	<u>RECEVOIR</u> : Avec quoi je repars, quel serait le pas suivant que j'ai envie de faire avec la marraine ?	feuilles, stylos,
	Départ Déclusion	Passer du nous au je	

### Attentes des FIC9

- 01- Avoir un exemple ou une présentation de la mise en œuvre d'une démarche autour de l'IC.
- 02- Comment est-ce que cela marche ? Qu'est-ce qui marche, ou ne marche pas, ou pas encore ?
- 03- Comment met-elle en œuvre l'IC dans le quotidien de son service ? Périmètre spécifique, toutes les activités ?
- 04- Connaître le parcours de Candice, savoir ce qui l'a amenée à travailler sur l'IC.
- 05- Connaître une envie ou un projet de mise en œuvre de l'IC.
- 06- Dans quels cas Candice utilise t'elle les techniques de l'IC ? Innovation ? Apprentissage ?
- 07- En terme de management, est-ce que les collaborateurs sont formés à l'IC ?
- 08- Est-ce que l'IC dans la collectivité de Candice est perçue comme une perte de pouvoir des managers ?
- 09- L'IC est-elle une démarche personnelle ou globale de sa direction ?
- 10- Manager en IC : qu'est-ce que cela implique / accueil de nouveaux salariés ? / évaluation professionnelle ? Promotion, mutation, demande de congés (RH) ?
- 11- Partager/échanger autour des expériences de chacun ?
- 12- Qu'a t-elle mis en place pour pérenniser la démarche ?
- 13- Que Candice parle de ce qu'elle a pu expérimenter en IC, des bonnes surprises, des difficultés, etc.
- 14- Quelle méthodologie ou processus privilégier ?
- 15- Quelles sont les qualités indispensables ? les faux-pas ?
- 16- Quels apports ? Quid de la qualité de vie au travail ?
- 17- numéro oublié / résultats de l'évaluation
- 18- Qu'on explore ensemble si l'IC est possible pour toute équipe, ou si des prérequis sont nécessaires.
- 19- Qu'on puisse échanger informellement.
- 20- Suite du déconfinement : IC et posture du manager ?

Suite à la première journée, chaque participant a mis  
1 point vert si l'attente avait été comblée  
1 point rouge si l'attente demeurait



EVALUATION SUITE À RENCONTRE n°1	
EVALUATION	
①	②
③	④
⑤	⑥
⑦	⑧
⑨	⑩
⑪	⑫
⑬	⑮
⑮	⑯
⑰	⑱
⑲	⑳

### Attentes restantes suite à la rencontre n°2

Suite à la 2<sup>ème</sup> journée, les attentes restantes suivantes ont été listées :

- L'Intelligence Collective confrontée aux tâches d'accueil, des congés, de l'évaluation et de la promotion
- L'impact de l'expérience de la journée d'organisation collective réalisée aujourd'hui ou dans quelques mois
- Pas d'attentes spécifiques hormis celles exprimées au module 1
- Avoir son retour d'expérience pour nous aider dans l'organisation de la Journée Ressource
- Continuer de partager l'expérience
- Confronter avec Candice le concret de la Journée Ressource
- Réflexion sur la notion de FIC référent dans la structure, quelle reconnaissance du rôle