

Workshop n°2 : développement du Collectif SILEX

Samedi 2 mars 2024

Introduction

Le Collectif SILEX, dans sa quête de dynamisme et de pérennité, se trouve à un point de réflexion crucial, marqué par une « fébrilité » typique du renouveau printanier.

Cette période est d'autant plus singulière que l'événement "Ripailles" a offert une illusion de démarrage anticipé de la saison, malgré une période hivernale encore présente. Il en ressort un besoin pressant de consolidation et d'élargissement du collectif, afin de renforcer sa structure et d'étendre ses capacités d'action.

Diagnostic partagé

- **Fébrilité et anticipation:** Le Collectif ressent une urgence d'action, amplifiée par le succès de l'événement "Ripailles", bien que la saison active ne soit pas encore arrivée.
- **Sous-effectif:** Une sensation de manque de ressources humaines est palpable, indiquant un besoin d'élargir le cercle des membres actifs.
- **Structuration et pérennité:** La nécessité de structurer le Collectif pour assurer sa durabilité et sa résilience face aux défis présents et futurs.

Structuration et Gestion des Ressources Humaines

A. Rôle et modalités d'un emploi permanent

- Existence d'un poste de Permanent: Évaluation de la nécessité d'un poste permanent pour assurer le soutien opérationnel et administratif. Analyse du coût versus le support apporté au collectif.
- Nature du poste: Détermination si le poste sera axé sur des missions spécifiques, une assistance ponctuelle, ou une capacité de soutien plus générale, avec une réflexion sur la balance entre salariat et bénévolat.

B. Pérennité des actions et dimension humaine

- Soutien humain: Importance de garantir la pérennité des actions du collectif en assurant un soutien humain adéquat, soulignant la valeur ajoutée d'un poste permanent.

C. Spécificité et clarification des rôles des membres

- Spécificités des membres: Reconnaissance des talents et spécificités individuelles des membres, permettant une contribution unique au collectif.

- Définition des rôles: Nécessité de clarifier et définir les rôles et responsabilités au sein du collectif, notamment entre les Poissons Pilotes et les Allié.e.s ++, pour optimiser la répartition des tâches.

D. Gestion du Temps et des Charges de Travail

- Équilibre travail/disponibilité: Stratégies pour gérer efficacement le temps disponible et les charges de travail, afin d'éviter le surmenage et de favoriser un engagement durable.

Communication et gestion des messages

A. Nature des messages reçus

La diversité des messages reçus via la boîte email et Messenger souligne l'étendue des interactions et des besoins de communication du collectif, incluant :

- Newsletters Extérieures
- Demandes de Résidence
- Collaboration avec la Fondation Famawiwi
- Propositions de Représentations Artistiques
- Organisation de Stages
- Communications avec Bookers
- Échanges au sein des Groupes de Discussion: Incluant les Allié.e.s pilotes et la Fondation Famawiwi.
- Gestion Administrative et Contacts avec la Police
- Communications Spécifiques aux Allié.e.s
- Organisation d'Ateliers (ex. Atelier "Pain")
- Gestion des Locations

B. Optimisation de la Gestion des Messages

- Filtrage et réponses automatiques: implémentation de systèmes de filtrage et de réponses automatiques pour gérer efficacement la diversité des messages et demandes.
- Clarification des canaux de communication: rationalisation des canaux de communication pour améliorer l'efficacité et la clarté des échanges internes et externes.

C. Outils actuels et ses limitations

- **Site Internet** : Actuellement sur Yeswiki.net, le site du Collectif montre ses limites, notamment pour le partage de documents sans recourir à Gmail. La migration vers WordPress est envisagée pour une meilleure gestion des contenus et une plus grande facilité d'accès aux documents du Collectif.

- **Communication interne** : Utilisation de listes de discussion par mail et de Framateam pour le clavardage et la coordination. Cependant, l'adoption inégale de ces outils sur les appareils mobiles pose des défis.
- **Newsletter** : Un outil clé de communication qui devient cependant onéreux avec l'agrandissement de la communauté.
- **Liste des Allié.e.s** : Essentielle pour la coordination, mais nécessitant une gestion plus efficace.

D. Plans d'Amélioration pour le futur

- **Site vitrine** : renforcement du site vitrine pour le collectif, visant une meilleure visibilité tant interne qu'externe, et intégrant une liaison directe avec la newsletter pour faciliter l'accès à l'agenda des événements.
- **Optimisation de Framateam** : Rationalisation des canaux d'échange pour intégrer tous les membres du collectif, visant une communication interne plus efficace.
- **Gestion des e-mails** : Amélioration de la gestion de la boîte mail générale, avec une clarification des responsabilités pour limiter le nombre de personnes impliquées dans sa gestion.

E. Objectifs de communication

- **Événementiel et projet** : L'utilisation stratégique de la vitrine web et des événements spécifiques comme la fête du feu pour promouvoir le projet du collectif et son tiers-lieu, renforçant ainsi la création de liens au sein de la communauté.
- **Visibilité du Tiers-Lieu** : Accent sur la nécessité de mieux faire connaître le tiers-lieu à travers des événements clés et une communication cohérente et unifiée.

Stratégie de renforcement du collectif

1. Son élargissement

- Invitation de nouvelles personnes dans le cercle des pilotes pour des responsabilités continues et dans des rôles d'aides ponctuelles pour des événements ou projets spécifiques.
- Définition précise des tâches, responsabilités, et autorités à transmettre pour assurer une bonne transmission du savoir et des compétences.
- Fidéliser les nouveaux membres au travers d'une journée d'accueil avec un accès au lieu (Par exemple : quid de l'emplacement de la boîte clé ?).

2. L'engagement clé de ses membres

- **Poissons-Pilotes:** assumer des rôles majeurs tels que la responsabilité légale, la communication interne et externe, la programmation, et la vision éthique et stratégique. Ils doivent aussi garantir l'éthique du projet et prendre des décisions importantes.
- **Allié.e.s:** fournir un soutien logistique pour les événements, la cuisine, le bar, et autres tâches pratiques.

3. Identification des domaines d'intervention

- **Postes Lourds:** Comptabilité, autorisations, communication (site, newsletter, graphisme).
- **Continuité:** Gestion des emails, organisation de réunions, coordination humaine.
- **Levier Tiers-Lieux:** Rédaction de dossiers, veille sur les bourses et appels à candidatures.

4. Optimisation des outils de communication et de gestion - propositions

- Migration du site vers WordPress pour une meilleure gestion des contenus.
- Rationalisation de l'utilisation de Framateam et intégration des allié.e.s pour une communication interne efficace.
- Clarification et gestion optimisée de la boîte mail générale (cf. ci-dessus).

5. Événementiel et visibilité

- Utilisation stratégique d'événements comme la Fête du Feu pour promouvoir le collectif et le tiers-lieu.
- Portes ouvertes bimensuelles pour une meilleure sensibilisation et implication de la communauté.

Constatation générale

Le Collectif SILEX est à un tournant de son développement. En prenant des mesures concrètes pour élargir son cercle d'acteurs, clarifier les rôles et responsabilités, optimiser ses outils de communication et de gestion, et en mettant l'accent sur l'événementiel pour accroître sa visibilité, le Collectif peut assurer sa pérennité et son impact sur la communauté et l'environnement.

PROPOSITIONS

Recommandations pour le développement du Collectif SILEX

Afin de soutenir le développement et la pérennisation du Collectif SILEX, voici un ensemble de recommandations stratégiques axées sur un accompagnement collectif renforcé et une optimisation de l'organisation interne :

1. Renforcement de l'équipe et du Réseau

- **« Recrutement » ciblé** (en fonction des besoins) : Identifier et inviter activement de nouveaux membres qui partagent la vision du collectif, avec un accent particulier sur des compétences spécifiques actuellement sous-représentées au sein du groupe (Par exemple : La Fête du Feu est un bon moment pour communiquer sur ce besoin et définir le mode d'emploi pour être membre du Collectif Silex).

À noter : il est important de définir en amont les besoins du recrutement.

- **« Mentorat »** : Établir un programme de « mentorat » pour les nouveaux membres, incluant des échanges sur les valeurs, les objectifs, et les méthodes de travail du collectif (Par exemple : via un guide et des journées d'accueil).

2. Structuration Organisationnelle

- **Définition des rôles** : Clarifier et documenter les rôles, responsabilités, et périmètres d'action de chaque membre, afin de faciliter la coordination et l'autonomie au sein du collectif. **Un rôle = une tâche, des tâches précise.s.**
- **Transmission de connaissances** : Organiser des sessions de partage de connaissances régulières pour renforcer les compétences internes et assurer une meilleure résilience organisationnelle.

3. Amélioration des Processus de Communication

- **Plateforme de communication unifiée** : Adopter et promouvoir l'utilisation d'une plateforme de communication centralisée pour faciliter les échanges internes et réduire la fragmentation des canaux de communication.
- **Optimisation de la gestion des emails** : Mettre en place un système de gestion des emails plus efficace, avec des filtres, des réponses automatiques personnalisées, et une répartition claire des tâches de suivi.

4. Stratégie Événementielle Renforcée

- **Calendrier d'événements** : Planifier un calendrier annuel d'événements qui servira à la fois de catalyseur pour l'engagement communautaire et de vitrine pour le projet du collectif.
- **Implication des membres** : Encourager une participation active de tous les membres dans l'organisation et la réalisation des événements, permettant ainsi de renforcer le sentiment d'appartenance et de responsabilité partagée.

5. Développement de Partenariats Stratégiques

- **Collaborations locales et régionales** : Identifier et établir des partenariats avec d'autres organisations, entreprises, et collectivités qui partagent des valeurs similaires, afin d'élargir les ressources disponibles et de créer des synergies bénéfiques.
- **Soutien aux initiatives membres** : Encourager et soutenir les initiatives des membres qui contribuent à la mission du collectif, en fournissant des ressources, des conseils, ou une visibilité.

6. Suivi et Évaluation

- **Mécanismes de feedback** : Instaurer des mécanismes réguliers de feedback et d'évaluation des activités, des projets, et de la dynamique de groupe, permettant une adaptation continue aux besoins et aux défis émergents.
- **Réunions de bilan et planification** : Organiser des réunions périodiques de bilan et de planification stratégique pour ajuster les objectifs, les méthodes de travail, et la répartition des tâches en fonction des résultats obtenus et des ambitions futures.

En mettant en œuvre ces recommandations, le Collectif SILEX pourra renforcer sa cohésion interne, améliorer sa capacité d'action, et élargir son impact sur la communauté et l'environnement.

L'accompagnement collectif, centré sur l'engagement actif de tous ses membres, sera la clé de la réussite et de la pérennité du collectif.
