

AURACIO
Réseau régional
Auvergne
Rhône-Alpes
des Conseillers
Internes en
Organisation



Journée du Vendredi 17 Mai 2019

Valence – Drôme

Hôtes du jour: Nadia TAIR MEBARKI et Carine SOULAS



PROGRAMME DU JOUR

9h/9h30

Accueil et introduction

9h45

Brise-glace, animé par Carine Soulas et Nadia Tair-Mebarki :
Faisons connaissance et Lien du réseau

10h15

Échangeons-Capitalisons (1ère), animé par
Pauline Torbaty-Crassard: REX sur une formation
réalisée par la Métro de Lyon sur le thème

interne conçue et
« Projet de Service »

11h30

Testons une méthode (1ère), animé par Carine Soulas:
Le Co-développement avec un cas pratique qui nous

concerne tous

Déjeuner à la parenthèse (choisir son menu)

14h

Nathalie Villot:

Échangeons-Capitalisations (2ème), animé par

Production collective et retours d'expériences sur
l'accompagnement d'un projet en lien avec la tendance

« full'démat »

15h15

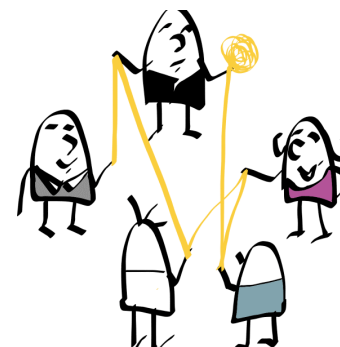
Testons une méthode (2ème), animé par Nadia Tair-Mebarki et
Carine Soulas : Les Chapeaux de Bono,

thème « Auracio »

FAISONS CONNAISSANCE LES LIENS DU RESEAU

Le Web Humain - outil dynamique, de mise en mouvement:

- ✓ court exercice pour se mettre en mouvement après la présentation (introduction)
- ✓ mise en évidence des liens entre tous les participants dans « notre projet commun »



Consignes:

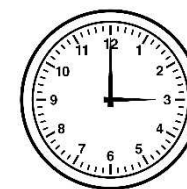
Les participants sont en cercle,

« à tour de rôle, chaque participant **se présente individuellement, puis transmet la pelote de fil à une personne** de son choix **avec laquelle il a un lien et explique brièvement ce lien pro. (ou perso. sinon)**. Puis on recommence avec la personne qui vient de recevoir la pelote jusqu'au dernier. »

Support/matériel: juste une pelote de fil

Animé par: Carine SOULAS (Ville Romans/Isère)

et Nadia TAIR MEBARKI (CD 26 Drôme)



Env. 20 min

1ère SEQUENCE

« ECHANGEONS – CAPITALISONS »

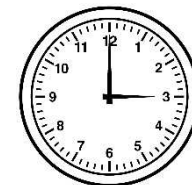
Animé par:

✓ Pauline TORBATY-CRASSARD (CIO GRANDLYON)

Thème:

Accompagnement un Projet de Service en tant que CIO -
Retour d'expériences

@ Support joint



30 min Présentation
30 min. questions/Réponses

1ere SEQUENCE

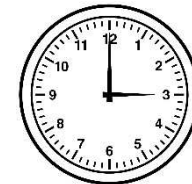
« TESTONS UNE METHODE »

Animé par:

- ✓ Carine SOULAS (CIO, Ville d Romans sur Isère)
- ✓ Émilie CHESNEAU (CIO, la Métropole de Lyon)

Méthode/Outil: Le Co-développement

Problématique soumise: Savoir/pouvoir passer le relais
en
fin d'accompagnement



30 min Présentation
30 min. mise en pratique de la
phase 4/5



Co-Développement

Support pour rencontre réseau
AURACIO du 17 mai 2019



@ Annexe Support joint



Définition :

« Le groupe de co-développement professionnel est une approche de développement pour des personnes qui croient pouvoir apprendre les unes des autres afin d'améliorer leur pratique.

La réflexion effectuée, individuellement et en groupe, est favorisée par un exercice structuré de consultation qui porte sur des problématiques vécues actuellement par les participants... »

A PAYETTE. C CHAMPAGNE

Historique :

Adrien Payette professeur à l'ENAP de Montréal nouvelle approche pédagogique expérimenté avec les étudiants

1980

1988

A Payette consacre un chapitre de son livre « l'efficacité des gestionnaires et des organisations »

1994

Claude Champagne, Psychologue industriel invite A Payette à participer à une réunion. Dès lors ils travaillent ensemble

1997

Ils écrivent un « manuel »

Les objectifs :

- ✓ Apprendre à **être plus efficace**
- ✓ Comprendre et **formaliser ses modèles**
- ✓ Prendre un **temps de réflexion**
- ✓ Avoir un **groupe d'appartenance**
- ✓ Consolider **l'identité professionnelle**
- ✓ Apprendre **à aider** et **à être aidé**
- ✓ Savourer **le plaisir d'apprendre**

Les 6 principes de base :

1. La pratique a des savoirs que la science ne produit pas
2. Apprendre une pratique professionnelle, c'est apprendre à agir
3. Echanger avec d'autres permet des apprentissages impossibles autrement
4. Le praticien en action est une personne unique dans une situation unique
5. La subjectivité de l'acteur est aussi importante que l'objectivité de la situation
6. Le travail sur l'identité professionnelle est au cœur du co-développement

Les conditions de réussite

- Le cadre
- La constitution d'un groupe
- Les sujets abordés
- Les règles

• Le cadre

Un groupe de codeveloppement professionnel, c'est un groupe de 6 à 8 personnes qui souhaitent individuellement travailler à leur auto-développement professionnel et se mettent ensemble pour d'entraider dans leur démarche.

- 7 à 9 ½ journée par mois
- Avec les mêmes participants
- De la continuité et de la régularité
- Confidentialité
- 2 séance par ½ journées
- 1 séance = 1h30
- 1 **animateur**, 1 **client** et des **consultants par séance**

⇒ Le postulat d'un groupe

Les difficultés et les expériences des uns sont sources d'enrichissement, de prise de recul et d'ouverture pour les autres.

Le format « atelier » permet de de conjuguer les dimensions individuelles et collectives.

• La constitution d'un groupe

Pour qui ?

Des pairs qui partagent des problématiques professionnelles communes

Ouverts à l'apprentissage collectif

Prêts à la **remise en cause**

En **relation de confiance** préexistante ou potentielle

Volontaires et motivés

Qui **s'engagent**

Sur quoi ?

Les 3 P : **projet**, **préoccupation** ou **problématique** dans la pratique professionnelle

Formulé en « Comment je ... ? »

→ Attention aux questions comprenant déjà la réponse

• Les règles

Confidentialité

Centré sur le client

Bienveillance

- ✓ Avec soi même
 - ✓ Oser dire
 - ✓ Accepter d'être surpris
- ✓ Avec les autres
 - ✓ Ecouter
 - ✓ Suspendre le jugement
 - ✓ Accueillir des opinions différents

Engagement

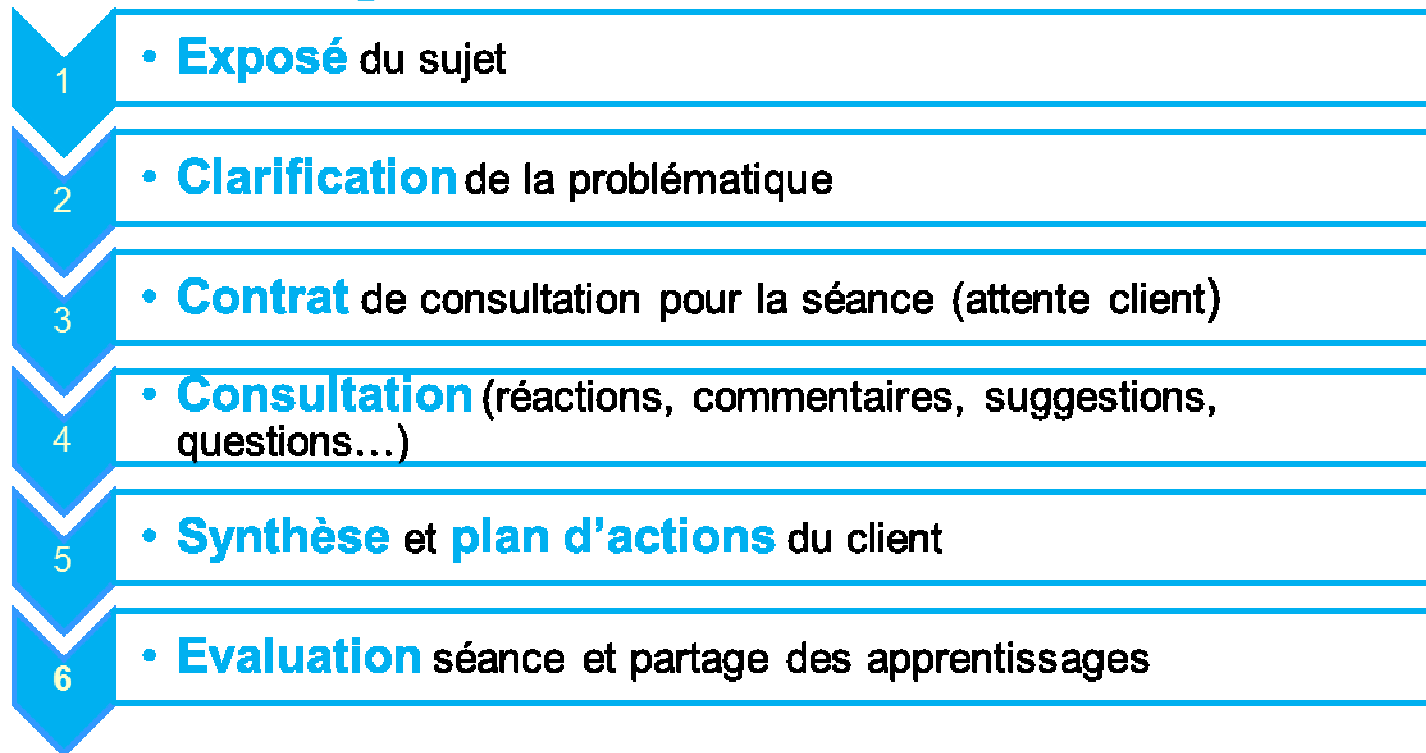
- ✓ Assiduité, présence physique et morale

Coreponsabilité

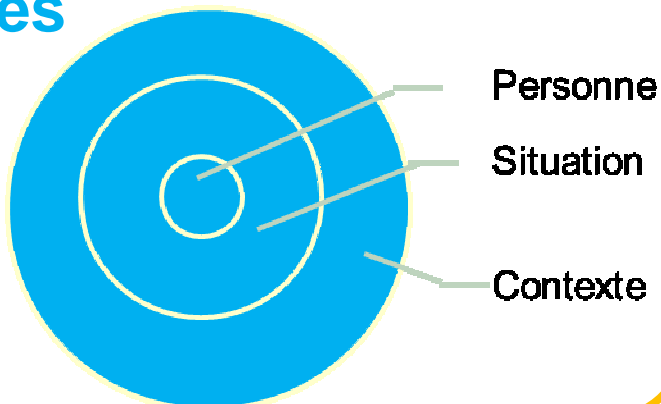
- ✓ Sur le déroulement de l'atelier

Humour

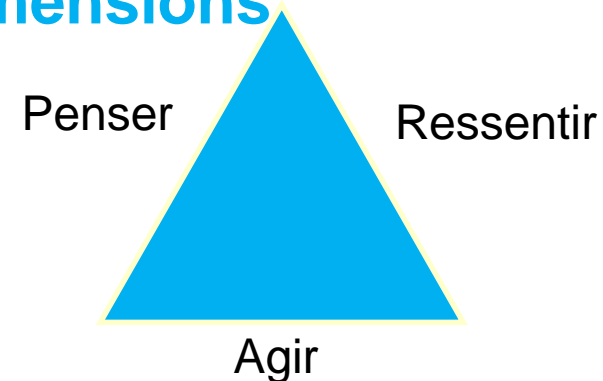
Les 6 étapes de la séquence



3 cibles



3 dimensions



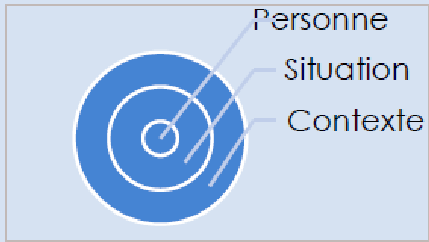
Synthèse des étapes

ETAPES		CLIENT	CONSULTANTS
1	Exposé du sujet 10'	<ul style="list-style-type: none"> • Présenter une synthèse claire • Aller à l'essentiel • Formuler ses attentes • Demander ce dont j'ai besoin 	<ul style="list-style-type: none"> • Ecouter l'autre et soi-même • Percevoir le non-dit • Retenir ses réactions spontanées
2	Clarification de la problématique 20'	<ul style="list-style-type: none"> • Répondre et préciser: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Etre concret et spécifique ✓ S'ouvrir aux autres ✓ Accepter les questions dérangeantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Distinguer les vraies questions des interprétations et des évaluations déguisées. • Se retenir de passer aux solutions
3	Contrat de consultation (attentes client) 10'	<ul style="list-style-type: none"> • Définir ce qu'il attend du groupe: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ses attentes ✓ Ses besoins ✓ Ses limites 	<ul style="list-style-type: none"> • Respecter les attentes exprimées par le client: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Reformuler pour s'assurer de sa compréhension ✓ Exprimer ses divergences si requis
4	Consultation réactions, commentaires, suggestions, questions... 25'	<ul style="list-style-type: none"> • Ecouter et faire préciser: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Gérer ses réactions émotives ✓ Identifier ce qui peut lui être utile ✓ Prendre des notes 	<ul style="list-style-type: none"> • Réagir, partager son expérience, ses impressions, ses idées, ses suggestions. • Distinguer ses intérêts de ceux du client. • Oser dire les choses importantes • Exprimer avec doigté les choses dérangeantes
5	Synthèse plan d'actions du client 10'	<ul style="list-style-type: none"> • Intégrer l'information et identifier de petits projets concrets qui auront de l'impact 	<p>Si nécessaire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aider le client à préciser son plan d'actions • Orienter la réflexion vers des actions concrètes conformes aux besoins et à la capacité du client
6	Évaluation partage des apprentissages 15'	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les apprentissages: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Distinguer l'essentiel de l'accessoire 	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les apprentissages, ce qui peut être amélioré: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Pour faciliter le déroulement de la consultation et mieux aider le client ✓ Dans ma propre conduite

Rôle du CO en tant qu'animateur

STIMULER	Encourage l'expression
	Clarifie la réflexion et synthétise les débats
	Est exigeant
FACILITER	Explore toutes les dimensions objectives et subjectives
	Utilise la dynamique des échanges
	Amplifie
	Décode (écoute active : reformulations, relances, résumé)
	Apporte son soutien
	Reste au contact
CONTROLLER	Est garant du cadre, du respect de la méthode et des règles de fonctionnement
	Garantit une communication respectueuse et créative
ORGANISER	Organise pendant, avant et entre les séances
	Prend en charge la logistique et l'organisation de l'activité

Rôle du CO en tant qu'animateur

ETAPES	auprès du CLIENT	auprès des CONSULTANTS	auprès du GROUPE
1 Exposé du sujet	<ul style="list-style-type: none"> • S'assurer que les données de la situation sont présentées dans le temps alloué (+-10mn) 	<ul style="list-style-type: none"> • Rappeler le rôle de collecte de données. • Inviter à une écoute attentive. • Focaliser l'attention sur le client ce qui est dit et non dit. • Retenir les réactions. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rappeler l'objectif fondamental: aider le client à penser et à agir. • Inviter à une écoute active. • Rappeler le cadre temporel.
2 Clarification de la problématique	<ul style="list-style-type: none"> • S'assurer que les réponses aux questions sont fournies. 	<ul style="list-style-type: none"> • Encadrer les interventions pour que les réactions ne soient pas exprimées à cette étape. • Inviter à poser des questions qui ne servent pas seulement à satisfaire la curiosité. 	<ul style="list-style-type: none"> • Attribuer le droit de parole en permettant aux consultants d'aller au bout de leur questionnement. • Gérer le temps.
3 Contrat de consultation (attentes client)	<ul style="list-style-type: none"> • S'assurer que sa demande a été explicitement et clairement exprimée. • Demander s'il préfère : <ul style="list-style-type: none"> ✓ des questions, ✓ du partage d'expérience, ✓ des conseils, ✓ des pistes de solutions 	<ul style="list-style-type: none"> • Faciliter et vérifier la compréhension de la demande du client. 	

Rôle du CO en tant qu'animateur

ETAPES	auprès du CLIENT	auprès des CONSULTANTS	auprès du GROUPE
4 Consultation réactions, commentaires, suggestions, questions...	<ul style="list-style-type: none"> • L'inviter, à son tour, à faire de l'écoute active, à être une éponge et à se laisser imprégner des informations. • Vérifier que les consultants sont bien centrés sur la question et si tout va bien pour lui. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les inviter à intervenir en étant centrés sur les besoins du client et en tenant compte de sa capacité à recevoir. • Résumer et reformuler certaines interventions. • Encourager les partages d'expérience. 	<ul style="list-style-type: none"> • Faire respecter les modalités des interactions. • Favoriser les analogies, les métaphores. • Ne pas chercher de consensus. • Gérer le droit de parole. • Effectuer des rappels par rapport à la demande du client et au temps.
5 Synthèse plan d'actions du client	<ul style="list-style-type: none"> • L'inviter à résumer ce qu'il retient, ce qu'il a appris. • Faciliter la production d'un plan d'actions. 		
6 Évaluation partage des apprentissages	<ul style="list-style-type: none"> • L'inviter à communiquer ses commentaires sur la consultation et ses apprentissages. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les inviter à nommer ce qu'ils ont appris en tant que consultants. • Les inviter à communiquer leurs commentaires sur la consultation. 	<ul style="list-style-type: none"> • L'inviter à noter ses apprentissages. • Faire le point sur le processus du groupe.

Les bénéfices

Ce qui se crée entre les participants

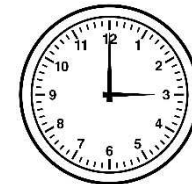
- **Une vision à 360°** sur des secteurs qui ne sont pas nécessairement les leurs et les problématiques qu'ils n'ont pas encore prises en compte
- **De la confiance en eux** et la construction d'une **culture managériale**
- **Une multiplicité de perspectives** pour penser et agir sur leur réalité et leur terrain
- **La capacité à coopérer** (savoir faire et savoir être)
- **Des liens**, un effet de réseau

Déploiement de l'intelligence collective et de l'efficience

PRESENTATION DU CAS PRATIQUE

«comment je me positionne en tant que CIO lorsqu'il y a un chargé de mission également désigné pour porter le projet afin d'éviter qu'il y ait un conflit de rôle »

Aurélie et Carine:



30 min. mise en pratique de la phase 4/5

2ème SEQUENCE

« ECHANGEONS – CAPITALISONS »

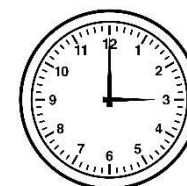
Animé par:

✓ Nathalie VILLOT (CIO, CD Ardèche)

Thème:

Production collective et retours d'expériences sur la conduite d'accompagnement d'un projet en lien avec la tendance « full'démat »

@ Support et annexe joints



1 heure env.

2ème SEQUENCE

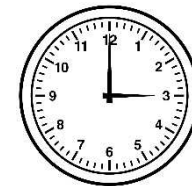
« TESTONS UNE METHODE »

Animé par:

- ✓ Nadia TAIR MEBARKI (CIO, CD 26 Département de la Drôme)
- ✓ Carine SOULAS (CIO, Ville de Romans sur Isère)

Méthode/Outil: Les Chapeaux de BONO

Problématique soumise: Le Réseau AURACIO



15 min Présentation Théorie
45 min. mise en pratique
10 min synthèse

LES 6 CHAPEAUX DE REFLEXION DE BONO

**En recherche de solutions ou d'idées nouvelles
= Un mode de pensée par défaut**

Croyances

Émotions

Opinions

Jugements



Connaissances

Schéma
de pensée

Expériences

LES 6 CHAPEAUX DE REFLEXION DE BONO

Théorie de BONO (années 60 ou 80?)
= Développement du concept de pensée latérale (+ une méthode)

1- résoudre un problème en suivant un raisonnement guidé et logique (ou pensée verticale)

On se contraint

2- ensuite, on passe au temps de la raison

On rationalise

La pensée latérale consiste à stimuler la créativité en prenant de la hauteur, pour explorer plusieurs angles de vue différents et sortir de ses schémas classiques.

Et quel confort!! (un chapeau, un rôle, un mode de pensée)

LES 6 CHAPEAUX DE REFLEXION DE BONO



On s'en tient aux faits : chiffres, informations, données...

Que sais-je de la situation ? Que se passe-t-il ?

Quels sont les faits ?

De quelles informations je dispose et desquelles ai-je besoin ?

On ne prononce **aucun jugement**, ni **aucune interprétation** : on présente **simplement les faits de façons objectives**.



Double casquette :

- Définir le problème et fixer les objectifs de la réflexion, maintenir la discipline, assurer le bon déroulement de la discussion (au début)

- Canaliser les idées, regrouper et synthétiser les fruits de la réflexion (à la fin)

Quelles sont les propositions réalistes ?

Quelle est celle à retenir ?

Quel plan d'action mettre en oeuvre ?



On laisse libre cours aux émotions, au ressenti, aux sentiments et à l'intuition

Qu'est-ce que je ressens vis-à-vis de la situation ?

Qu'est-ce que ça m'inspire comme sentiments et émotions ?

Aucune justification n'est **nécessaire**. On partage simplement les ressentis.

LES 6 CHAPEAUX DE REFLEXION DE BONO



PESSIMISME

Prudence, dangers, risques,
objections, inconvénients

On se fait l'avocat du diable : Anticiper les risques et les échecs, exposer les dangers, freins et obstacles potentiels, soulever les objections, dire ce qui ne va pas.

Quels sont les risques et les limites ?

Quel impact peuvent-ils avoir ?

Quels sont les inconvénients ?

Dans le pire des cas, que pourrait-il arriver ?

On n'argumente pas, on se contente d'alerter.



OPTIMISME

Critique positive, rêves, espoir,
commentaires constructifs

On laisse venir le rêve et l'espoir. Tout est possible. Se concentrer sur les avantages, chercher comment concrétiser une idée en partant du principe qu'elle est bonne, que faut-il mettre en oeuvre pour que ça marche.

Qu'est-ce qui fonctionne ?

Quelles sont les opportunités ?

Quels sont les avantages ?

Pourquoi ça peut marcher ?



CRÉATIVITÉ

Fertilité des idées, aucune censure,
idées farfelues, provocantes

La fontaine à idées.

Des idées provocantes, inédites.

Quelles sont les solutions possibles, mêmes improbables ou incongrues ?

Quelles sont les alternatives possibles ?

Et si on faisait... ?

Et surtout, zéro censure.

LES 6 CHAPEAUX DE REFLEXION DE BONO

DEROULEMENT D'UNE REFLEXION

1- En groupe ou seul, on choisit l'ordre des chapeaux en fonction de la situation à résoudre, de l'objectif

Des séquences différentes selon l'objectif:

- **Générer des Idées**
- **Améliorer une idée, une façon de faire**
- **Prendre une décision**

2- Ensuite, on « donne la parole » à chaque chapeau (le chapeau bleu est chargé de faire respecter la règle – on conseille de fixer les temps pour chaque chapeau)

LES 6 CHAPEAUX DE REFLEXION DE BONO

LES SEQUENCES POSSIBLES SELON L'OBJECTIF

Générer des Idées:

1. Bleu on pose le problème
2. Blanc ce que je sais de la situation, faits, données
3. Vert brainstorming d'idées
4. Jaune évaluation positive, critique constructive de chaque idée
5. Noir identification des risques, inconvénients, faiblesses
6. Rouge qu'est ce que cela provoque chez moi? En ai-je envie? Mon intuition?
7. Bleu on synthétise et on définit un plan d'action



LES 6 CHAPEAUX DE REFLEXION DE BONO

LES SEQUENCES POSSIBLES SELON L'OBJECTIF

Améliorer une idée, une façon de faire

1. Blanc Les données et indicateurs de performance
2. Noir Ce qui ne va pas avec l'idée/la façon de faire actuelle
3. Jaune Ce qui fonctionne bien actuellement
4. Rouge Ce que l'instinct nous dit
5. Vert Trouver de nouvelles idées
6. Bleu Synthèse, évaluation des idées et plan d'action



LES 6 CHAPEAUX DE REFLEXION DE BONO

LES SEQUENCES POSSIBLES SELON L'OBJECTIF

Prendre une décision

1. Blanc Quels sont les faits? Qu'est-ce que je sais?
2. Vert Quelles sont les solutions possibles?
3. Noir Quels sont les risques liés à chaque solution?
4. Jaune Quels sont les bons côtés de chaque solution?
Comment mettre chaque solution en œuvre?
5. Rouge Comment je me sens? Que me dit mon instinct?
6. Bleu Quelle est la solution retenue?



LES 6 CHAPEAUX DE REFLEXION DE BONO

EN RESUME



LA SEQUENCE POUR NOTRE SITUATION: AMELIORER LE FONCTIONNEMENT, LA VIE DU RESEAU AURACIO


ORGANISATION
Canalisation des idées, rigueur,
discipline, solution à retenir


NEUTRALITÉ
Faits, chiffres, informations
dénuées d'interprétations


PESSIMISME
Prudence, dangers, risques,
objections, inconvénients


OPTIMISME
Critique positive, rêves, espoir,
commentaires constructifs


ÉMOTIONS
Intuitions, sentiments,
impressions, pressentiments


CRÉATIVITÉ
Fertilité des idées, aucune censure,
idées farfelues, provocantes


ORGANISATION
Canalisation des idées, rigueur,
discipline, solution à retenir



5 min



ORGANISATION

Canalisation des idées, rigueur, discipline, solution à retenir

AMELIORER LE FONCTIONNEMENT, LA VIE DU RESEAU AURACIO

Règles du Jeu:

Ordre des chapeaux défini préalablement

Timing à respecter

Thème à traiter: notre réseau AURACIO



6 min



NEUTRALITÉ

Faits, chiffres, informations dénuées d'interprétations



PESSIMISME

Prudence, dangers, risques, objections, inconvénients



6 min



OPTIMISME

Critique positive, rêves, espoir, commentaires constructifs



6 min



ÉMOTIONS

Intuitions, sentiments, impressions, pressentiments



6 min



CRÉATIVITÉ

Fertilité des idées, aucune censure, idées farfelues, provocantes



8 min



ORGANISATION

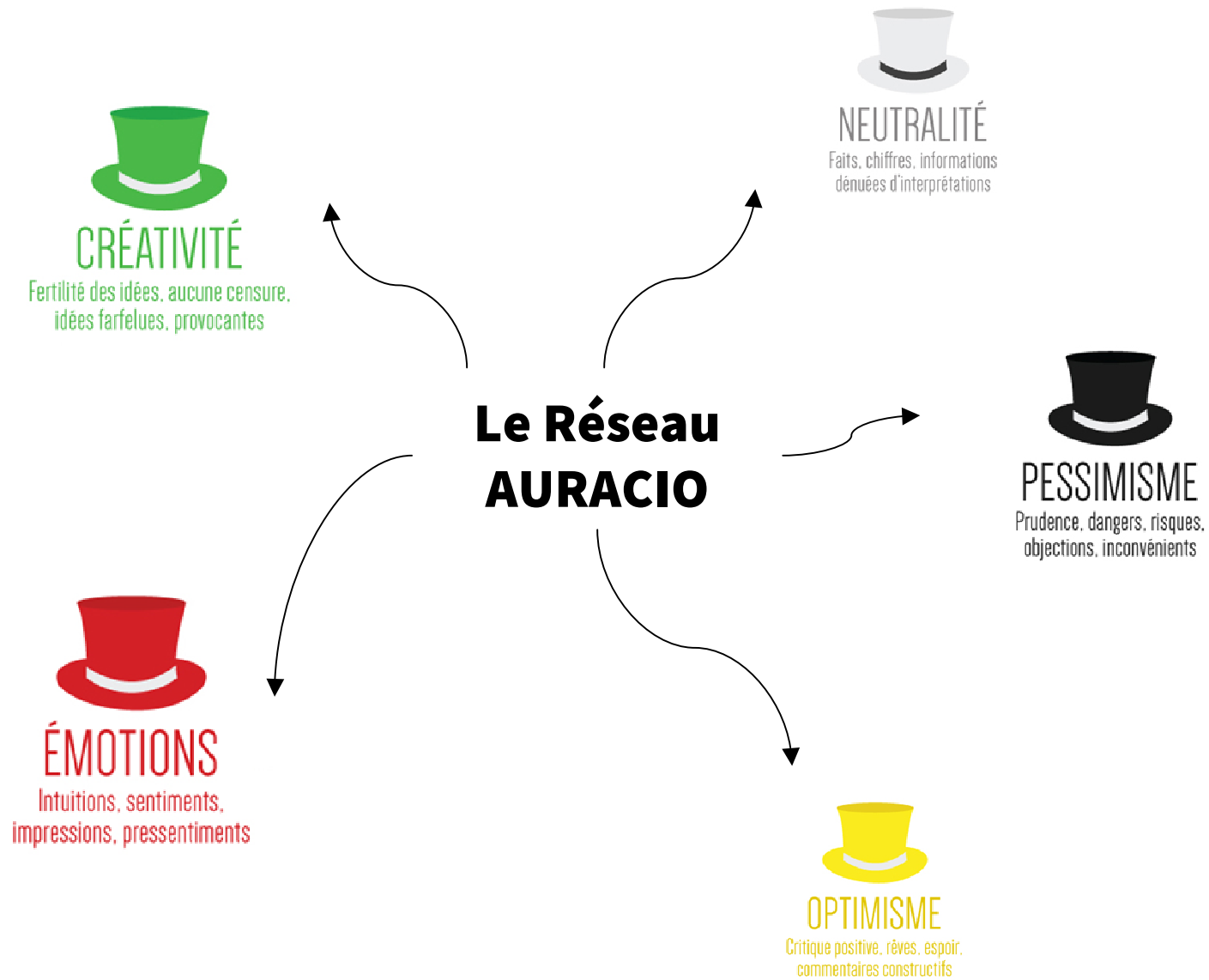
Canalisation des idées, rigueur, discipline, solution à retenir



12 min



+/- 2 min



LA PRODUCTION DU JOUR – MERCI A TOUS

- nous rendre "journalier" existants.
- S'appuyer sur le CNFPT.
- partager avec les autres / inf.
- s'engager à alimenter 1 base de données échange. (Auteurs locaux)
- Annuaire
- Trombinoscope
- Esp. partagé de doc/Info
- Res. social = LinkedIn Anxio.
- nommer des animateurs
- ^{repert} animateur local / Tournant
- Pouvoir compter sur les autres !
- org./groupe D^r tournant.

Le Réseau AURACIO

- OBS, Kfé, organisation
- organisation difficile chaque année.
- des profils ≠, mais majorité CIO.
- c'est le seul Réseau AURA (CIO)
- existe depuis 2016
- pas de croisement fait avec La Liste ANDCO.
- 1 renc / an
- 1 Lieu Tournant
- 1 journée
- nbre de CIO Inconnu. (≈ 15/20 par an)
- Réseau Régional ≈ 30% présents pour les Info

- je suis dépitée(e)
- — Inquiet pour la suite La survie du réseau
- — Impact élection
- se retirer = c'est chaleux = c'est une pause
- c'est fragile
- Ce serait dommage de disparaître

- journée Sympa.
- Bouffée d'air SOM-17 mai 2019 / oxygène
- Utile pour la CIO qui oeu rassur
- Fort potentiel de développ
- pas sommes entre pairs
- pas avoir les im problèmes. (A partager)
- pas de jugements
- partage d'infos.

- organisation difficile chaque année
- ne fonctionne pas au delà de la journée
- ne ~~pas~~ m'apporte rien (SAT) en plus
- pas suffisamment d'implication de chaque CIO.
- les objectifs / attentes du réseau pas clairs
- A quoi il sert pour les CT ?
- pas de communication efficace / réseau local non connu
- limite géographique
- Pas légitimité / dir. CI.
- Intercollectivité (du SAT)
- format > inf qualité des échanges
- se connaître.



ORGANISATION

Canalisation des idées, rigueur,
discipline, solution à retenir



NEUTRALITÉ

Faits, chiffres,
démarches d'

POUR AMELIORER LE FONCTIONNEMENT, LA VIE DU RESEAU AURACIO

En conclusion/ Actions:

1: Faire un **fichier de contact et/ou mettre à jour** l'espace Auracio du site andco (qui? Cf. échange avec CNFPT sur la vie des réseaux)

2- **Questionner les CIO AURA sur les raisons de leurs présence ou absence** lors de cette journée (intérêt, contenu, autorisation hiérarchie, logistique transport, frais (non remboursée...)) (qui? Carine)

3- **Pistes de soutien à explorer pour éviter la « mort » du réseau:**

- Contacter CNFPT (à propos de la MAJ de la liste et les inscrits en itinéraire CIO)
- Contacter P. Gambier afin d'envisager une rencontre CNFPT/réseaux locaux (5/6). Repérer s'ils rencontrent les même difficultés de légitimité qu'Auracio.
- En effet, le fait de n'être qu'un réseau sans statut juridique peut freiner certaines collectivités à s'engager. (qui? Nadia et Carine, via andco)

4/ **Si rencontre en 2020:** favoriser la **période de Fev. 2020** avant les élections municipales

5/ **Si rencontre en 2020, lieux** proposées (à confirmer): Rhône (Fanny), Drôme (Nadia) et Isère

6/ **Si rencontre 2020, suggestion de thèmes:** sujets autour de la **« posture » du CIO**

EMOTIONS
Intuitions, sentiments,
impressions, pressentiments



CRÉATIVITÉ
Fertilité des idées, aucune censure,
idées farfelues, provocantes

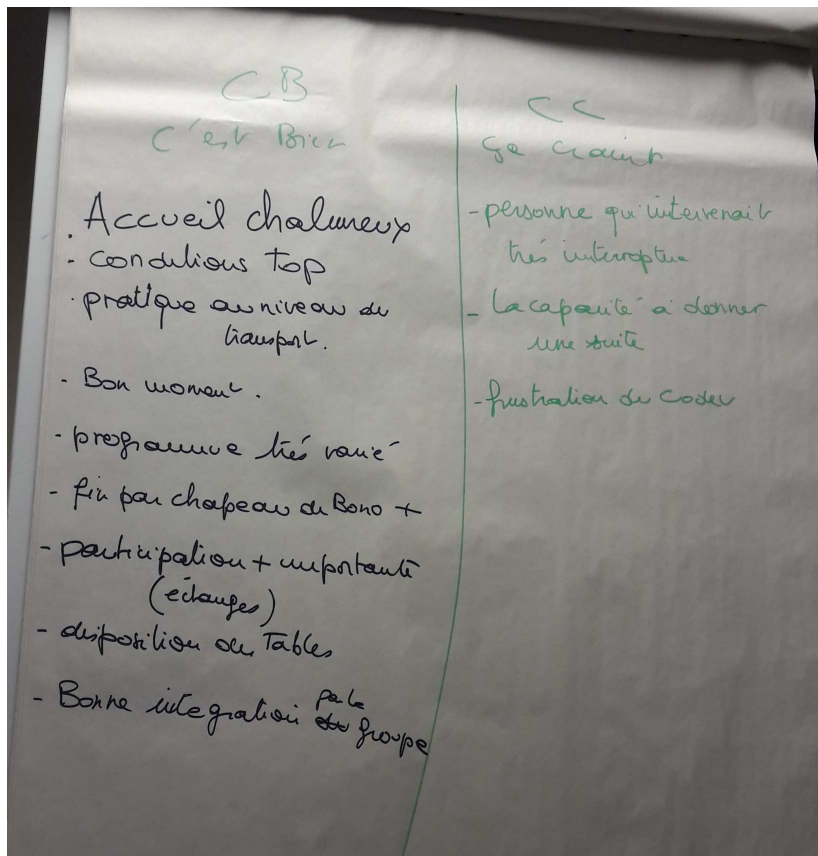


ORGANISATION
Canalisation des idées, rigueur,
discipline, solution à retenir



ECHANGES, EVALUATIONS ET LA SUITE ...

Évaluation: CBCC: C'est Bien/ Ca craint



Et la suite:

cf. conclusion des chapeaux de Bono

La survie du réseau est « en jeu », des actions de réactivation se mettent en place.

Nous espérons tout de même nous revoir en Février 2020, sûrement à Caluire et Cuire

CLÔTURE DE LA JOURNEE

**MERCI,
BONNE ROUTE
ET A BIENTOT**