

Annexe 3 : Fiche le Poulailler

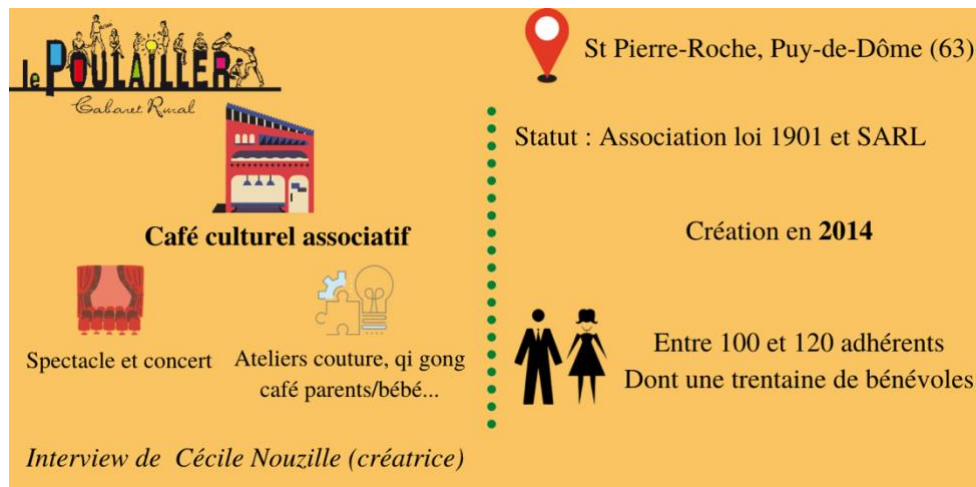


Figure 1 : Carte d'identité du Poulailler

Le poulailler est un café culturel créé en 2015, situé à Saint-Pierre-Roche dans le département du Puy-de-Dôme. L'objectif du poulailler est de créer du lien social dans un milieu rural grâce à un espace de rencontre. Le souhait des créateurs du café est de mélanger la population du secteur en rassemblant des personnes de tout horizon en un lieu. De nombreux ateliers sont organisés au sein du café comme des spectacles, des concerts, des ateliers couture, qi gong et café parents-bébé. Les différentes activités sont proposées par et pour les habitants du territoire afin que ceux-ci puissent s'approprier le projet et qu'ils en soient partie prenante. Le café est organisé de sorte à pouvoir accueillir des familles (canapé, jeux, etc.) afin qu'il soit ouvert à tous. On y retrouve donc une diversité d'activité ce qui permet de toucher un grand nombre de personnes. La réflexion sur le projet a débuté un an et demi avant sa création grâce notamment à Cécile Nouzille qui est à l'origine du projet et qui l'a proposé aux habitants du territoire. Les personnes intéressées se sont alors rassemblées pour créer ce projet. Une dynamique autour de ce projet c'est donc mise en place avant l'ouverture du lieu.

Le poulailler est la combinaison de 2 structures juridiques. C'est à la fois une association loi 1901 qui s'occupe de l'animation du café et une SARL qui gère le café.

L'association compte entre 100 et 120 adhérents dont une trentaine de bénévoles très investis.

1. Organisation du travail et partage des responsabilités

Le mode d'organisation « s'est construit dans le temps, au début tout le monde voulait tout embrasser mais ce n'est pas possible donc on a essayé de différencier des groupes, des personnes qui s'occupent plus de la gestion de l'association, du côté économique et administratif, d'autres plus en lien avec les artistes et la programmation »

Le collectif est composé d'une assemblée générale qui regroupe l'ensemble des adhérents. Certains membres sont ensuite élus pour faire partie du collectif d'animation qui est composé entre 9 et 15 personnes dans le but d'avoir une diversité de points de vue mais qu'il n'y ait pas trop de monde pour qu'il soit facile d'échanger. Ce collectif d'animation s'occupe de gérer le projet de l'association et de vérifier que ce qui est réalisé est bien en accord avec les valeurs et la philosophie de celui-ci. Il a aussi la charge de coordonner les différentes actions. Le collectif réalise des réunions environ une fois par mois. Les membres du collectif sont répartis dans 3

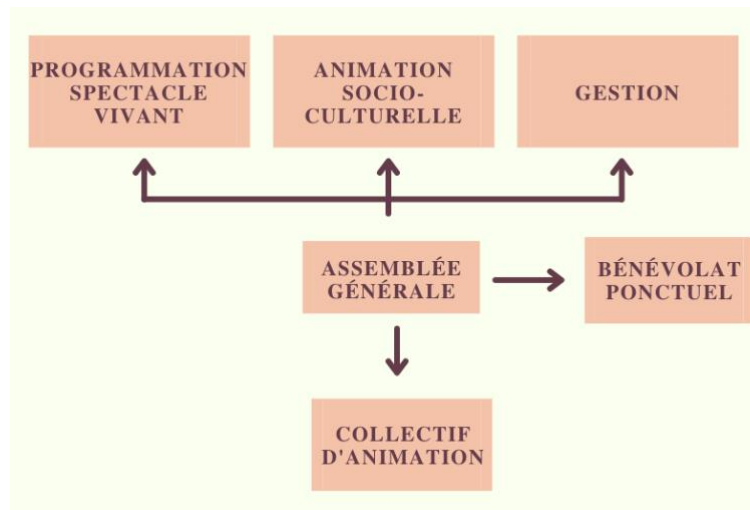


Figure 2 : Schéma de l'organisation du Poulailler

groupes thématiques en fonction de leur affinité et de leur compétence. Les membres de ces groupes thématiques sont donc issus du collectif d'animation mais d'autres membres sont aussi présents. Il n'y a pas de rôle particulier dans les groupes, tout le monde est au même niveau. Le but n'étant pas qu'il y ait quelqu'un au-dessus des autres. Le premier groupe s'occupe de la programmation des spectacles. Ils réalisent donc la sélection des spectacles, la programmation et le lien avec les artistes. Le deuxième

groupe réalise l'animation socio-culturelle, c'est à dire qu'il recueille les initiatives, accompagne la mise en place de celles-ci et gère le calendrier. Lorsque les activités sont régulières celle-ci ont un petit budget qui leur ait accordé. Ce budget est ensuite géré par la ou les personnes qui mènent l'activité. Le troisième groupe s'occupe de la gestion économique et administrative du collectif.

Le but de ce collectif est de réaliser les idées que les habitants du territoire souhaitent mettre en place. Lorsque les habitants passent au café ils ont la possibilité de proposer des activités en discutant avec les membres du collectif d'animation par exemple. Ce projet est ensuite partagé en réunion afin de vérifier s'il rentre bien dans le cadre de l'association. Si c'est le cas, les membres se redirigent vers la personne qui a proposée l'idée afin de voir de quoi cette personne aurait besoin et comment ils peuvent l'aider pour le réaliser. Le plus important pour Cécile est de rendre les bénévoles acteurs afin de les impliquer. Si une personne propose une activité, il est important pour le collectif de lui trouver des choses à faire dans les 3 semaines maximum. *« Il ne s'agit pas qu'ils soient juste des petites mains d'un projet ficelé, il s'agit qu'ils soient acteurs du projet dès le départ ».*

2. La conduite des réunions

Les réunions débutent souvent 30 min plus tard que l'heure prévu car les membres sont souvent en retard. Une fois que la réunion commence l'ordre du jour est annoncé puis il y a une phase de discussion et de débat pour prendre des décisions. La règle la plus importante lors des réunions est que tout le monde s'exprime il y a donc une attention particulière à ce que la parole soit bien partagée. La distribution de la parole était avant réalisée par la personne qui coordonnait l'établissement de l'ordre du jour. Une certaine habitude a été prise est les dialogues sont moins mono-centrés donc seulement 2 personnes sont attentives à ce que tout le monde s'exprime. Comme plusieurs membres du collectif sont issus du milieu de l'animation ce qui a permis de réaliser ce partage de la parole assez naturellement.

3. Les modes de coordination et de communication externe

L'ordre du jour était établi par un membre du groupe qui interroge les autres membres pour savoir de quoi ils souhaiteraient parler grâce à l'utilisation par exemple de Framasoft, un fichier partagé. Dans les faits, c'est maintenant plus Cécile qui s'occupe d'établir l'ordre du jour avec l'aide de 2 ou 3 membres. L'ordre du jour est partagé en amont de la réunion afin que même

les absents puissent s'exprimer sur le sujet. À l'époque, les comptes rendus étaient rédigés à tour de rôle mais c'est maintenant Cécile qui s'en occupe car elle souhaite que les membres consacrent leur énergie pour des missions qui les motivent vraiment.

4. Les modes de prises de décision

Les membres ne réalisent pas de vote pour prendre des décisions. En effet, les membres discutent entre eux et lorsqu'il y a une majorité de personne pour le projet et qu'ils ont la motivation alors ils mettent en place la décision. On pourrait ici parler d'un vote informel. L'idée est qu'ensuite, les personnes contre cette décision ne s'opposent pas à sa mise en place mais ils ne seront pas sollicités pour celle-ci. Toutes les décisions sont prises uniquement avec les personnes présentes et une fois la décision prise ils ne peuvent pas revenir dessus afin d'être efficace.

Les 3 groupes thématiques ont une certaine liberté d'action. En effet, ils sont libres et autonome sur toutes les décisions opérationnelles.

5. Maillage générationnel et intégration

L'objectif de l'association est de recruter un nouveau membre dans le comité tous les ans. Le comité repère les personnes étant déjà impliquées de façon active dans l'association (organisation d'un événement, mise en place d'une animation...) et leur propose de présenter leur candidature pour rejoindre le comité lors du vote à l'assemblée générale.

6. La qualité de vie au travail

Le collectif souhaite embaucher un salarié ou 2 mi-temps et Cécile en ferait un. L'idée est de décharger certaines personnes comme Cécile. Le salarié aurait la charge de réaliser les comptes rendus, de la communication via la page Facebook et les lettres d'information ainsi que la récolte d'idée. Cependant, embaucher un salarié a suscité des craintes et des discussions car pour cela, le collectif doit être capable de dégager un salaire et c'est une responsabilité. De plus cela demanderait de réfléchir à la place du salarié et la façon de mettre en place un co-travail entre les bénévoles et le salarié.

7. Ambiance dans le collectif

Le travail même du collectif est de créer de l'interconnaissance entre les habitants du territoire en réalisant des ateliers et des activités. Ces projets favorisent donc la convivialité.

Ce collectif à une forte volonté de co-construire les projets avec l'ensemble des habitants du territoire. Il accompagne donc les habitants à réaliser leurs projets. Les membres sont vigilants à ce que tout le monde puisse s'exprimer et réalisent un partage des tâches entre les différents groupes. Cependant, certaines tâches énergivores sont réalisées par l'interviewée qui préfère garder l'énergie des membres pour des missions plus intéressantes. Ce manque de délégation l'épuise et elle souhaiterait revenir à quelque chose de plus partagé.