

Pressions douces L'une des associations répondant à une procédure d'appel d'offres pour un projet d'animation jeunesse a rendu un dossier conforme mais médiocre. Une autre structure arrive nettement en tête à l'analyse des offres. À la veille de la commission, l'adjoint au maire vous dit : « <i>Tu fais comme tu veux, mais ce serait bien que l'asso ait le marché</i> ».	Commande contestée Le cabinet du maire vous demande en urgence d'acheter des fournitures protocolaires pour une cérémonie. Les montants dépassent les seuils de commande directe. L'adjoint affirme : « <i>Tu passes ça vite fait, c'est pour la ville.</i> »	Chute – Chut Vous êtes alerté.e par le directeur de la voirie que 2 agents sont blessés dont l'un dont le pronostic vital est engagé suite à la chute d'un mur. Il vous demande comment procéder pour assurer la continuité du fonctionnement du service et vis à vis de la famille qui l'a appelé. Il vous informe que la presse locale est déjà sur les lieux.
Concertation filtrée Vous organisez une concertation sur un projet de requalification urbaine. Un collectif d'habitants opposé au projet souhaite intervenir. L'adjoint à l'urbanisme vous suggère de « <i>ne pas leur donner trop de visibilité</i> », pour éviter de « <i>polluer le débat</i> ».	Réorientation stratégique Le département pour lequel vous travaillez vient de connaître un changement de majorité. Alors que l'ASE connaît de gros dysfonctionnements le/la président(e) vous demande de remobiliser l'ensemble de vos équipes sur la lutte contre la fraude sociale, le cheval de bataille de sa campagne.	Avocats guacamole Vous rencontrez un cabinet d'avocat pour évoquer la gestion d'un contentieux en responsabilité pour lequel vous l'avez engagé. Il vous indique faire aussi du droit de l'urbanisme et vous offre à la fin de la réunion des chocolats et des caisses de champagne de renom en guise de cadeaux de fin d'année.
Notes de service Suite à une réforme des rythmes scolaires, vous avez envoyé une note de service aux directeurs d'école pour adapter les horaires. L'adjoint à l'éducation, mécontent de ne pas l'avoir signée, vous demande de l'annuler et d'envoyer une nouvelle note qu'il a rédigé seul, sans référence au 1^{er} envoi. Vous jugez sa version peu claire et peu adaptée aux réalités du terrain.	Pot pourris Arrivé.e dans la collectivité depuis quelques semaines et au lendemain de la cérémonie des vœux au personnel, une directrice de service vient vous voir visiblement choquée et très mal à l'aise. Elle vous explique qu'après le cocktail, le maire lui a fait des avances et a eu des gestes plus que déplacés.	Grand Tétra Vous êtes convoqué.e dans le bureau du DGS avec le directeur de cabinet car le Département dans lequel vous travaillez est assigné au tribunal administratif : dans le cadre d'une campagne d'affichage, vous avez autorisé l'utilisation d'une photographie de tétra-lyre dont vous ne disposiez pas des droits. Le DGS vous demande des explications ainsi qu'une note juridique.
Procès-verbal édulcoré Durant un comité social territorial tendu, plusieurs représentants syndicaux ont critiqué fortement la gestion RH. Votre DGA vous demande de rédiger un PV « <i>plus apaisé</i> », qui minimise la teneur des échanges.	Crèche en crise Trente minutes avant l'ouverture de la crèche, une auxiliaire de puériculture vous contacte pour vous informer qu'elle ne viendra pas car elle a perdu son grand-père. Vous savez que les effectifs sont précis et que sans elle vous ne pourrez pas prendre en charge tous les enfants.	Avec modération Thierry, un de vos agents administratifs à l'accueil du public d'un Accueil social vient vous voir. Il vous indique que Pierre, son collègue, présente une addiction à l'alcool, et viendrait sur son lieu de travail en état d'ébriété. Vous avez échangé quelques fois avec Pierre, il ne vous avait pas semblé inapproprié mais ne le connaissez que très peu.



1



2



3



4



5



6



7



8



9



10



11



12

Coup de chaud Nous sommes le 24 janvier 2028 et vous venez de prendre vos fonctions en tant que Directrice des Espaces verts. La déléguée syndicale d'une Organisation Syndicale (OS) représentative vient vous voir systématiquement depuis 3 mois afin de garantir des ASA pour vos agents en période de canicule.	Pas de formation sans transformation ! Vous disposez d'un budget de formation limité, qui ne couvre que partiellement les besoins de formation de votre service, dans un contexte de mutation des métiers. Certains agents sont plus en difficulté que d'autres, mais tous avancent des arguments légitimes au regard de leur besoins.	Le juste équilibre Vous apprenez lors du déjeuner qu'un conflit a émergé entre vos agents, portant sur la répartition des tâches et l'équité des charges de travail. Les propos auraient été relativement virulent, et auraient perturbé l'ambiance ainsi que la productivité de l'équipe, qui travaille dans un grand bureau partagé.
Agent en mode avion Un de vos agents vous semble en souffrance, très en retrait, n'intervenant que rarement lors des temps d'échange collectif. L'agent semble démotivé dans la réalisation de son travail. L'agent a le même comportement lors des déjeuners partagés. Vous vous faites du souci pour lui, et vous demandez s'il ne rencontre pas des problèmes personnels.	Opposition Récemment arrivé.e sur votre poste vous êtes rapidement mis en difficulté par un agent qui s'oppose à votre manière de travailler. Il effectue parfaitement ses missions mais en réunion d'équipe il ne cesse de se plaindre et de critiquer chacune de vos propositions.	Prépa Administrateur Vous avez instauré un principe de continuité de service, fondé sur la présence obligatoire d'un représentant de chaque service durant les congés et les ponts (vous ou votre adjoint pour la direction). Votre adjoint doit préparer son mariage. Or, vous avez en même temps un concours blanc A+ pour lequel vous vous êtes beaucoup investis depuis plus d'un an.
La bonne paye Face aux demandes incessantes de revalorisation des IFSE, la collectivité a imposé un principe de revalorisation triennale. Un de vos meilleurs cadres, proche de vous, très compétent et détenant une expertise rare sollicite une rémunération très supérieure à celle dont il jouit actuellement alors qu'il a déjà été revalorisé l'an dernier. A défaut, il quittera la collectivité.	Un pour tous et tous pour un Votre collectivité est victime d'une grave cyberattaque qui paralyse le réseau. Des PC de secours sont distribués dans les équipes pour assurer la continuité du service. Vous êtes DAF et il n'y a qu'un seul PC disponible pour l'ensemble de la direction. Il va falloir exécuter les mandats les plus urgents. A qui confiez-vous cette mission ?	Show must go on Votre régisseur est malade. C'est lui qui assure habituellement l'accueil du public le samedi matin, un créneau très prisé par les familles. Vous deviez-vous-même emmener votre enfant à un anniversaire. Aucun agent de votre équipe ne veut assurer la permanence. Que faites-vous ?
Nid de poules Vous êtes directeur.rice de la voirie. Un de vos chefs de services est visiblement confronté à une situation conflictuelle avec plusieurs agents de son équipe et son autorité semble fragilisée. Des travaux importants du plan de mandat doivent pourtant débiter dans les prochains mois.	Pas de côté La nouvelle cotation d'IFSE est tombée après des mois de travail de la DRH pour actualiser le RIFSEEP. Vos agents, tous attachés principaux, ont été classés dans le groupe de fonction A4, le plus faible des catégories A en termes de rémunération. Vos équipes sont furieuses.	A vous !



Situation

13



Situation

14



Situation

15



Situation

16



Situation

17



Situation

18



Situation

19



Situation

20



Situation

21



Situation

22



Situation

23



Situation

24

Pressions douces 1. Vous refusez toute influence et confirmez l'analyse telle quelle. 2. Vous conservez le classement mais tempérez en CAO : "les offres sont toutes de qualité" et laissez l' élu influencer les autres membres. 3. Vous adaptez subtilement la grille d'analyse pour faire ressortir l'offre de l'association "attendue".	Commande contestée 1. Vous refusez la commande et proposez une procédure formalisée rapide. 2. Vous fractionnez la commande pour rester sous les seuils. 3. Vous passez la commande sans procédure.	Chute – Chut 1. Vous décidez de soutenir le directeur et vous rendez avec lui sur les lieux de l'accident. 2. Vous prenez attache avec la DRH pour fermer le service, vous permettant de rassurer les agents et les familles. 3. Vous mettez le directeur de la voirie face à ses responsabilités.
Concertation filtrée 1. Vous intégrez pleinement le collectif dans la concertation. 2. Vous leur donnez un temps de parole limité dans un format parallèle. 3. Vous ne les invitez pas à la réunion publique.	Réorientation stratégique 1. Vous vous opposez à la commande, rappelant au président qu'il s'agit d'une compétence obligatoire. 2. Vous proposez la mise en place d'un PCO d'élèves INET sur le sujet. 3. Vous prenez acte de cette nouvelle priorité stratégique et annoncez à vos équipes une réorganisation.	Avocats guacamole 1. Vous les remerciez et servez le champagne à votre repas de service. 2. Vous les remerciez de l'attention mais repartez les mains vides. Vous estimez ne pouvoir l'accepter. 3. Vous estimez la valeur suffisamment faible pour repartir avec et décidez de le partager avec votre famille.
Notes de service 1. Vous maintenez la note initiale en expliquant qu'elle est conforme à la décision administrative prise. 2. Vous envoyez une note rectificative co-signée, intégrant partiellement les demandes de l' élu. 3. Vous annulez totalement la première note et diffusez celle de l' élu.	Pot pourris 1. Vous menez votre enquête. Les témoignages concordants, vous saisissez le Procureur de la République. 2. Vous rassurez la directrice et en parlez avec le Cabinet. Vous serez systématiquement présent.e. dans le futur. 3. Vous lui conseillez de ne pas en parler pour préserver sa carrière.	Grand Tétra 1. Vous proposez de prendre contact avec le photographe pour trouver un accord à l'amiable. 2. Vous contactez le service juridique, peu optimiste et faites une demande de protection fonctionnelle. 3. Vous proposez de modifier ex post les dates du contrat de cessions de droits.
Procès-verbal édulcoré 1. Vous retranscrivez fidèlement les propos tenus. 2. Vous proposez une synthèse neutre avec quelques citations significatives. 3. Vous édulcorez fortement le PV.	Crèche en crise 1. Vous demandez à l'agent de venir au travail, en lui disant qu'elle peut prendre sa journée le lendemain (autorisation d'absence). 2. Vous décidez de fonctionner en mode dégradé pour ne pas fâcher les parents. Un enfant se fait mordre. 3. Vous faites appel à un vacataire, malgré la contrainte budgétaire.	Avec modération 1. Vous décidez de suspendre l'agent. Il doit être mis face à ses responsabilités. 2. Vous organisez une rencontre et conseillez à l'agent d'aller voir un spécialiste en cas de trouble addictif. 3. Vous faites comprendre que ce type de comportement doit cesser. Vous lui faites confiance pour cesser.



Comportement

1



Comportement

2



Comportement

3



Comportement

4



Comportement

5



Comportement

6



Comportement

7



Comportement

8



Comportement

9



Comportement

10



Comportement

11



Comportement

12

Coup de chaud 1.Vous lui indiquez que vous ne pouvez pas revoir les plannings de l'ensemble des équipes, par souci de continuité du service public. 2. Vous accédez à sa demande pour préserver la santé de vos équipes. 3. Vous lui proposez de travailler ensemble à la révision des cycles de travail été/hiver.	Pas de formation sans transformation ! 1. Vous priorisez les formations sur certains agents, en lien avec les besoins de la collectivité. 2.Vous répartissez le budget de formation entre l'ensemble des agents de manière égale. 3.Vous consultez vos agents pour obtenir un accord de répartition.	Le juste équilibre 1.Vous convoquez les deux agents dans votre bureau. Vous leur indiquez que leur comportement est inacceptable. 2. Vous allez voir les deux agents indépendamment pour revenir sur la dispute ainsi que sur la répartition de la charge de travail. 3. Vous faites un point en présence de l'ensemble des agents du service, puis re-répartissez le travail.
Agent en mode avion 1. Vous lui faites comprendre que cet état peut être accepté sur une période transitoire, mais que le travail devra être traité. 2. Vous vous tenez à son écoute, apprenant qu'il est en instance de divorce, et proposez d'aménager ses horaires de travail. 3. Vous attendez de voir l'évolution de la situation pour lui parler de la réalisation de son travail.	Opposition 1.Vous acceptez ses critiques en réunion sans broncher. Après tout il n'a peut-être pas tort et il effectue correctement ses missions. 2. Vous le convoquez en point individuel immédiatement et vous le sanctionnez. 3. Vous lui demandez de motiver factuellement ses propos et vous tentez de trouver un terrain d'entente.	Prépa Administrateur 1. Vous vous entendez avec votre adjoint pour que l'un de vous deux soit tout de même présent 2. La règle est faite pour l'homme et non l'homme pour la règle : vous êtes tous les deux absents. 3. Vous réunissez l'équipe pour expliquer la situation et annoncer un assouplissement général de la règle.
La bonne paye 1. Vous lui indiquez comprendre sa demande mais ne pouvez y donner suite. 2.Vous ne retrouverez jamais un tel collaborateur. Vous vous précipitez chez le DGS pour exiger sa revalorisation. 3. Vous réexaminez avec la DRH la cohérence du niveau d'IFSE de vos équipes avec le marché du travail, et engagez un travail de revalorisation.	Un pour tous et tous pour un 1.Votre chef de service comptabilité. Il est le plus compétent pour exercer ces missions prioritaires. 2.C'est vous qui prenez le PC : dans la tempête c'est au capitaine de tenir la barre 3.Vous organisez une rotation du PC pour que tout le monde participe, même si la gestion n'est pas aisée.	Show must go on 1. Vous vous excusez auprès de votre fils et assurez la continuité du service public. 2.Vous n'êtes pas le plus qualifié pour tenir l'accueil et la régie. Vous tirez au sort parmi les agents. 3.Vous faites fermer exceptionnellement la régie après avoir veillé à informer les usagers.
Nid de poules 1. Vous donnez des conseils au chef de service et le laissez gérer la situation. 2.Vous convoquez l'équipe et rappelez le principe d'obéissance hiérarchique. 3. Vous effectuez plusieurs temps d'échange avec les agents concernés et le manager. Cela vous pèse toutefois énormément sur votre propre charge de travail.	Pas de côté 1. Vous prenez acte de la décision mais vous exigez une rencontre avec la DRH pour plaider votre cause. 2. Vous encouragez l'équipe à se mettre en grève pour contraindre la DRH à revoir sa position. 3. Vous ne faites rien, la DRH a beaucoup travaillé et vous avez confiance en son expertise	A vous !



Comportement

13



Comportement

14



Comportement

15



Comportement

16



Comportement

17



Comportement

18



Comportement

19



Comportement

20



Comportement

21



Comportement

22



Comportement

23



Comportement

24

Pressions douces 1. +2 Courage / -1 Loyauté L'élu vous en veut. Vous êtes écarté de plusieurs concertations futures. 2. +1 Discernement Vous évitez le conflit frontal, mais restez flou. L'ambiguïté vous rattrapera peut-être un jour. 3. +1 Loyauté / -1 Courage / -1 Probité Vous êtes juridiquement exposé.e. Mais l'élu vous considère désormais comme un "pilier de confiance".	Commande contestée 1. +1 Courage / -1 Loyauté L'événement est retardé, l'adjoint vous tient pour responsable. 2. -1 Probité/+ 1 Loyauté Le cabinet est satisfait, mais la direction juridique vous alerte. 3. +1 Loyauté / -1 Courage Vous êtes exposé en cas de contrôle ou de recours.	Chute – Chut 1. +1 Agilité/ +1 Discernement Les familles des agents concernés vous en veulent, vous considérant comme un technocrate. 2. +1 Bienveillance/-1 Agilité La circulation est entièrement perturbée car aucune disposition n'a été prise pour sécuriser les lieux. 3. +1 Bienveillance/ -1 Engagement Le directeur de la voirie vous en veut.
Concertation filtrée 1. +1 Courage / -1 Loyauté Le maire estime que vous alimentez l'opposition. 2. +1 Discernement/-1 Loyauté Vous évitez le clash mais le collectif dénonce un simulacre. 3. +1 Loyauté / -1 Courage La presse locale vous accuse de déni de démocratie.	Réorientation stratégique 1. +1 Courage / -2 Loyauté Le Président décide de vous révoquer. 2. +1 Agilité Le Président aime cette idée d'équipe réduite indépendante et agile (à moindre coût). 3. +1 Loyauté / -1 Courage Un mouvement social est lancé par vos équipes et se propage à l'ensemble des services.	Avocats guacamole 1. - 1 Discernement Cette festivité fait le tour de la collectivité. 2. +2 Probité/ -1 Discernement Vous êtes intraitable sur la déontologie mais passez à côté de la meilleure flûte de votre vie 3. -1 Probité ; +1 Discernement Votre belle-famille comprend enfin votre métier.
Notes de service 1. +1 Courage / -1 Loyauté. L'élu vous retire la main sur les prochaines communications. 2. -1 Courage Vous limitez les tensions mais le message devient confus pour les écoles. 3. +1 Loyauté / -1 Courage. L'équipe terrain vous signale un flou dans les consignes.	Pot pourris 1. +3 Courage / -1 Loyauté Le maire vient à le savoir et souhaite vous révoquer. 2. -2 Courage / +2 Loyauté Le Cabinet vous demande d'être très discret. La semaine qui suit votre directrice est en arrêt. 3. -3 Courage / +1 Loyauté La parole finit par se libérer et un scandale public fini par éclater.	Grand Tétra 1. -3 Courage/ -1 Exemplarité Vous expliquez à vos équipes que la situation est complexe et exigez une revue des contrats en cours. 2. + 1 Discernement/ - 1 Agilité On vous reproche l'absence de réaction en anticipation de cet événement. 3. -3 Probité ; -2 Discernement L'affaire fait scandale dans un article de presse.
Procès-verbal édulcoré 1. +1 Courage / -1 Loyauté. Le DGA vous considère comme 'peu diplomate'. 2. + 1 Discernement Le PV passe, mais les syndicats remarquent les absences. 3. +1 Loyauté / -1 Courage. Le PV est contesté par les syndicats qui menacent de boycott.	Crèche en crise 1. -1 Agilité / - 1 Discernement Votre agent vient mais craque à la fin de la journée, il est arrêté ensuite pendant 1 mois. 2. -1 Exemplarité/ + 1 Agilité Vous ne prendrez plus ce type de risque à l'avenir. 3. + 1 Agilité/ + 1 Discernement Vous êtes toutefois convoquer par votre supérieur et le Directeur des finances.	Avec modération 1. +1 Probité/ -1 Bienveillance Pierre finit par ne plus répondre aux courriers envoyés par la DRH... 2.+1 Bienveillance/+1 Discernement Pierre est finalement mis en arrêt de travail pour sevrage. 3. +2 Bienveillance/ -1 Discernement Vous recevez une réclamation d'un usager que Pierre a reçu en état d'ébriété.



Valeurs

1



Valeurs

2



Valeurs

3



Valeurs

4



Valeurs

5



Valeurs

6



Valeurs

7



Valeurs

8



Valeurs

9



Valeurs

10



Valeurs

11



Valeurs

12

C2 - Cartes « Valeurs »

Coup de chaud 1.+1 Loyauté /-1 Discernement / -1 Bienveillance La rigidité de votre organisation vous contraindra à délivrer des ASA. 2.+1 Bienveillance/ -1 Discernement Des usagers se plaignent du moindre entretien espaces verts en été. 3. +1 Discernement/ +1 Agilité D'autres services vous réclament cette même organisation.	Pas de formation sans transformation ! 1.+1 Loyauté /-2 Bienveillance Vos agents de catégorie C sont particulièrement impactés. 2.+1 Bienveillance/ -1 Discernement La formation prioritaire sur la M52 du service Budget est éclaté sur 3 ans. 3. +1 Bienveillance/-1 Courage Des rumeurs affirment que la Direction a pu réaliser toutes ses formations prévues, elle.	Le juste équilibre 1.-1 Engagement /+1 Discernement Le reste de l'équipe prend parti. 2.+1 Bienveillance / - 1 Courage Vous laissez une situation de tensions s'enliser sans disposer de l'ensemble des éléments de ce conflit. 3. -1 Bienveillance/ +1 Probité Un des agents, voire les deux, risque de se sentir humilié par la procédure.
Agent en mode avion 1.+1 Loyauté / -1 Bienveillance Vous prenez le risque de brusquer votre agent sans lui apporter de solution. 2.+3 Bienveillance / -2 Discernement Vous risquez de vous immiscer dans la vie privée de l'agent. 3.+1 Bienveillance / -1 Discernement Vous prenez le risque de nuire à l'équilibre de la charge de travail au sein de votre équipe.	Opposition 1.+1 Bienveillance / -3 Discernement / -3 Courage La situation risque de s'enliser et de nuire à la cohésion de l'équipe. 2.-2 Bienveillance / -1 Discernement / +1 Loyauté L'agent entraîne toute l'équipe contre vous. 3.+1 Bienveillance/+1 Discernement	Prépa Administrateur 1.+2 Exemplarité / - 1 discernement/ - 1 agilité Mal préparé.e, vous ratez votre concours. 2.- 2 Exemplarité /+ 2 Agilité Un élu cherche à joindre votre service et tombe sur le stagiaire. 3.-1 Courage / + 1 Discernement /+ 1 Agilité Votre équipe estime avoir subi une règle stupide trop longtemps...
La bonne paye 1.+ 2 Exemplarité/ - 1 Discernement Votre agent quitte votre collectivité 6 mois plus tard. 2.- 2 Exemplarité / + 2 Discernement Vous recevez une demande similaire de votre autre chef de service. 3.- 1 Exemplarité ; + 1 Agilité En raison des coupes budgétaires, aucune revalorisation ne pourra versée cette année. Les agents sont déçus.	Un pour tous et tous pour un 1.+ 2 Discernement / - 1 Exemplarité Votre chef comptabilité fait un <i>burn out</i>. 2.+ 1 Exemplarité /+1 Engagement / - 1 Discernement Vous faites un <i>burn out</i>. 3.- 1 Discernement /+ 1 Agilité En raison des va-et-viens du PC, des données sensibles sont perdues.	Show must go on 1. + 2 Exemplarité /- 2 Discernement Vous ne connaissez pas le logiciel d'accueil et votre conjoint.e vous en veut. 2.- 1 Exemplarité /+ 1 Discernement L'agent ayant dû assurer l'accueil prend à parti l'agent absent à son retour. 3. - 1 Exemplarité / + 2 Agilité La fille du maire et le Maire avaient justement réservé ce jour-là....
Nid de poules 1.- 2 Engagement Les travaux n'avancent pas et votre N+1 vous reproche votre manque de soutien managérial. 2. + 1 Engagement/- 1 Discernement Toute votre équipe vous appelle « Le Fouet ». 3.+ 2 Engagement /-1 Agilité Vous arrivez mal préparé.e pour votre dialogue de gestion et n'arrivez pas à sécuriser votre budget.	Pas de côté 1.+ 1 Engagement / - 1 Courage Vous obtenez une revalorisation minime. La moitié de vos agents partiront dans les 6 mois. 2. + 2 Engagement /- 2 Discernement Le DGS vous convoque et vous rappelle à l'ordre. 3. + 2 Loyauté ; - 2 Engagement Vos agents estiment vivre une injustice et se mettent en grève.	A vous !



Valeurs

13



Valeurs

14



Valeurs

15



Valeurs

16



Valeurs

17



Valeurs

18



Valeurs

19



Valeurs

20



Valeurs

21



Valeurs

22



Valeurs

23



Valeurs

24

<i>Magic</i> <i>Manajoueur</i>	<i>Toxic</i> <i>Manajoueur</i>
<i>Magic</i> <i>Manajoueur</i>	<i>Toxic</i> <i>Manajoueur</i>
<i>Magic</i> <i>Manajoueur</i>	
<i>Magic</i> <i>Manajoueur</i>	



Vous pouvez prendre connaissance de la carte « Caractère » de l'un.e des autres Manajoueur.ses.	Vous perdez un point de QVT.
Vous gagnez un point de Toxicité.	Vous échangez votre carte Caractère avec le/la Manajoueur.se situé.e à votre droite. Cela constitue désormais votre Caractère jusqu'à la fin de la partie.
1	2
3	



[illegible]