



Accompagner la réflexion sur la mise en place d'une gouvernance partagée et dynamique au service du projet associatif pour le Collectif des Associations Citoyennes (CAC)



Septembre 2023 – Mars 2024
Restitution du 20 novembre 2023



Faire collectif & LE SENS DES COMMUNS



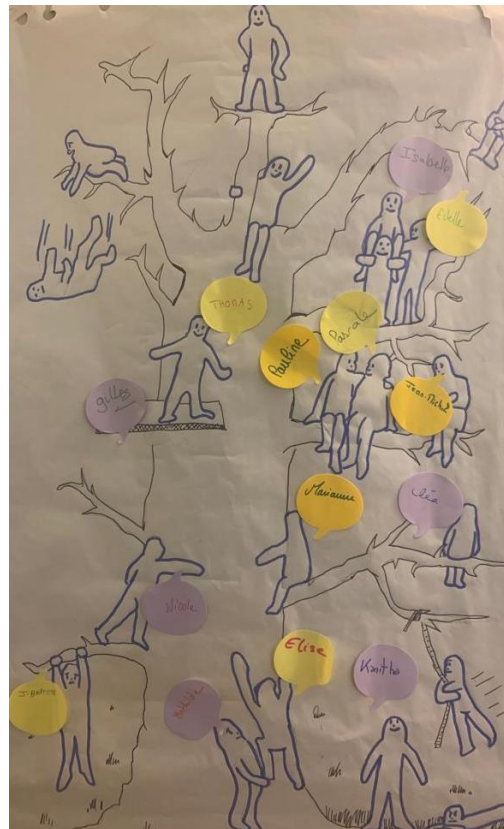
Jour 2

Travailler sur
la gouvernance et l'organisation interne

Inclusion

Je choisis le personnage sur le visuel qui symbolise le mieux l'état dans lequel je me trouve pour débiter cette journée

Je présente en quelques mots pourquoi j'ai choisi ce personnage



Objectifs de l'accompagnement

Apporter des méthodes et outils de facilitations, une prise de recul et des "effets miroirs" dans le travail de réflexion collective autour de la gouvernance du CAC

Favoriser le transfert de savoirs-faire et d'expérience

Faire cheminer le CAC dans ses questions liées à la gouvernance collective / partagée

Un cheminement prévisionnel en 5 étapes clés



Les enseignements de la 1^{ère} journée

PROJET COMMUN

Aider les acteurs
associatifs à prendre du
recul et s'orienter en
observant et analysant les
problèmes **pour mieux se
défendre et inventer
avec d'autres.**

Des missions sociales réaffirmées :

- de la **défense du fait associatif** - libertés associatives et lutte contre la marchandisation
- de l'animation d'un **espace commun (et convivial) d'échanges, d'analyse politique, de réflexion et de soutien mutuel**

Des stratégies diverses :

Entendre les besoins, faciliter l'expression de chacun.e, organiser des temps collectifs, construire des alliances et partenariats, faire de la recherche participative, élaborer des productions écrites,...



OBJECTIFS PRIORITAIRES

Une vision partagée du CAC en 2028

- Une association **structurée**
- Un réseau **encapacité et actif**
- Des correspondant.es **locaux.ales**
- Une structure **reconnue**, qui a **de l'audience**
- Une dimension **européenne...voire internationale**

Des priorités 2026 identifiées

- **Encapaciter et former** les membres du CAC
- Etablir les **stratégies de plaidoyer** par public pour peser
- Produire le **Tome 2** « Le monde associatif demain »



Les enseignements de la 1^{ère} journée

BILAN DE LA GOUVERNANCE

Comment ne pas perdre les gens que ce soit collectif ou associatif? Sans être sclérosé par les statuts. Penser en fonction des temps/ espaces et pas des personnes.

Une histoire de l'évolution du CAC partagée

- *Les leviers de changement*
- *L'influence des personnalités et des cultures individuelles*
- *Les apports de la structuration collectif / association*
- *Les atouts et limites de la gouvernance aux différents moments*

Des forces et faiblesses identifiées

- *Constitution d'un CA/ présidence*
- *Présidence qui souhaite faire collectif*
- *Une volonté partagée d'améliorer le fonctionnement collectif*
- *Créneau de « la réunion du mardi »*
- *Suivi des chantiers par ceux qui ne sont pas au cœur du fonctionnement*
- *Equilibre rôle politique CA / fonction employeur*
- *Dynamique du CA*
- *Création de collectifs locaux*

L'ADN « collectif » réaffirmé

- *Une association qui porte bien son nom*
- *Une constante ouverture et volonté d'inclure : on n'exclut personne, tout le monde peut participer, même si pas adhérent.e*



Les enseignements de la 1^{ère} journée

LE COLLECTIF + COLLECTIF

Stratégique

- *Déterminer et construire une direction claire, partager les mêmes priorités*
- *Rôle du CA : projet politique / fonction employeur*

Opérationnelles

- *Une reconnaissance du travail et des responsabilités de tous tes*

Organisationnelle

- *+ de cohérence entre l'annonce d'horizontalité et le fonctionnement*
- *+ de personnes qui se mobilisent / contribuent*
- *Des niveaux d'implications différents*
- *Un mode de fonctionnement qui permet la participation et un suivi des décisions prises*
- *+ de dynamisme du CA*
- *+ d' un meilleur fonctionnement CA / salarié*
- *Des chemins de décisions clairs qui doivent être régulièrement mis à jour*
- *équilibre entre ouverture et clôture*
- *Des espaces d'écoute et de confiance*



Programme de la journée



Partage des motivations et souhaits de contributions des membres



Actualisation du cadre stratégique



Préparation à la nouvelle organisation



Projection sur la nouvelle étape de gouvernance

Intention : poser les bases de l'évolution de la gouvernance en alignant les missions sociales et stratégies en connaissance des souhaits et motivations de contributions des membres actuels

Cadre commun

- Faire une pause matin et après-midi, traiter ses mails si besoin à ce moments -là
- Règle des 2 pieds : être physiquement dans le cercle ou hors du cercle
 - Circulation de la parole
 - Ecouter avec attention et s'exprimer avec intention
 - Libre circulation dans l'espace

Les animatrices sont garantes du cadre et de la circulation de la parole

Motivations, attentes et contributions de la communauté CAC

LES FEUILLES

Quelles sont les principaux apports du CAC, pour soi ou sa structure ?

LES BRANCHES

Quelles sont les différentes formes de contributions au CAC

LES RACINES

Qu'est-ce qui fait qu'on s'engage dans le CAC ?



LES INTEMPÉRIES

Qu'est-ce qui pourrait, diminuer, freiner ou arrêter cet engagement ?

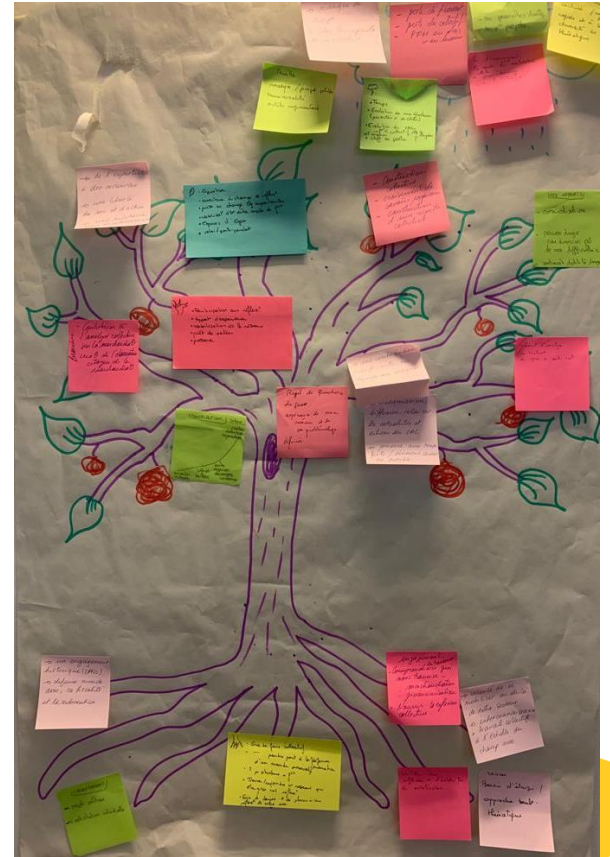


Motivations, attentes et contributions de la communauté CAC

Travail en 3 sous-groupes (30')

- Temps individuel (5') : à partir des entretiens réalisés et de votre expérience, notez vos idées sur des post-its
- Temps collectif (25')
 - Chacun.e votre tour, posez vos post-it en expliquant ce que vous déposez et en les regroupant sur la même racine, branche etc...si nécessaire
 - Nommez ces thèmes

Partage sous forme de « balade en forêt » (10')



Synthèse des motivations et souhaits d'investissement

Panel

- 31 réponses !
- Liens avec le CAC : Adhérent.es (48%), Compagnon.nes (29%), CA (19%), équipe (3%)
- Ancienneté : 8 ans et plus (45%), 2 ans ou moins (29%), entre 3 et 7 ans (9%)

Critères d'analyse

- Sortir les grandes tendances
- Identifier les motivations et intérêts des membres du CAC
- Identifier les principaux leviers d'engagement, attentes et besoins

Raisons qui ont conduit à s'engager dans le CAC

- **Le sens du projet du CAC: 77%**
- **Le positionnement politique du CAC : 29%**

La dimension collective : 16%
L'apport de connaissances : 13%
Les personnalités du CAC : 10%

Evolution des raisons dans le temps

- ***Les raisons de l'engagement n'ont pas évolué avec le temps. Le contexte actuel semble renforcer les raisons qui les avaient poussés à s'engager à l'origine.***

Les éléments importants dans leur engagement

- **61%** évoquent des éléments liés à **la dimension militante et la vision politique apportée par le CAC sur le fait associatif** : « *le CAC a souvent été précurseur, a pris les devants sur des sujets "chauds", « prendre de la hauteur et nous rappelle des enjeux plus politiques et macro que parfois nous oublions* », « *Donner du sens aux initiatives associatives et les prolonger politiquement* », « *espace d'expression et de représentation des associations en cohérence avec des valeurs* », « *une boussole éthique* »
- **48%** évoquent des éléments liés à **la dimension collective** : « *Le partage de constats et d'informations ; soutien* », « *Les échanges d'expériences, d'analyses* », « *garder des espaces d'échange, de débat et de construction collective* » ; « *rendre plus collectives des réflexions qui seraient, sans cela, limitées* », « *tisser des liens avec d'autres réseaux pour l'association* »,
- **38 %** évoquent des éléments liés à **l'apport de connaissances et ressources de qualité**, « *Développer ma culture associative, « développer mes connaissances et mes arguments* » « *Grande quantité d'informations de qualité, « Forte capacité à défendre le secteur associatif dans (pour) la société* », « *à produire des analyses sérieuses et à jouer les lanceurs d'alerte* », « *des outils conceptuels et à des méthodes d'animation issues de l'éduc pop* »
- 6% mentionnent explicitement le sentiment de **contribuer**

Synthèse des motivations et souhaits d'investissement

Apports personnels de l'engagement

- **71%** des répondant·es évoquent des apports **d'informations et d'une vision politique** du fait associatif qui nourrissent ses pratiques et actions:

« une vision des enjeux (via veille et analyses du CAC) », « de l'information et un autre regard sur l'actualité », « voir les initiatives sur les territoires », « Nourrit une analyse, [...] Alimente un argumentaire » Des ressources (veille, revue de presse...)[...]un agenda associatif et collègues, l'ouverture de nouveaux champs de réflexion

- **32%** des répondants évoquent **des apports en termes d'ouverture et de liens**(avec d'autres structures, d'autres univers, personnes etc...)

« en lien avec d'autres associations/réseaux auxquels nous ne parlons pas forcément » Le lien politique / associatif », «croiser d'autres réseaux »,« des espaces d'échanges et de solidarité, « et des belles rencontres ! »

- **16%** évoquent des éléments liés à la motivation (espoir, énergie, soutien moral)
- **13%** évoquent la possibilité de pouvoir contribuer à une cause qui leur tient à cœur

Freins à l'engagement

- Tourne très majoritairement autour du **temps (68%) et des autres engagements associatifs (32%** des répondant·es).
- Viennent ensuite les **manques de visibilité sur la vision des actions du CAC, sur les possibilités d'actions concrètes (10%)**
- Et enfin, de manière isolée: la distance géographique, la non-priorisation du sujet par son organisation, l'âge, la fatigue, les engagements familiaux

Les **raisons qui pousseraient à quitter le CAC** sont :

- **aucune ou la fin du CAC** (ou de ses ressources) pour 32% des répondants
- **le désalignement avec le projet ou les valeurs** (26%)
- **le manque de temps et autres engagements** (23%)

Ce qui permettrait de s'engager davantage :

- Des éléments d'ordre **opérationnel : Le temps** (19% des répondants),
- Des éléments d'ordre **organisationnel : une organisation plus claire et inclusive (19%)** : « *le travail sur les modalités de fonctionnement plus claires* », « *faire en sorte que les administrateurs puissent se sentir réellement partie prenante de celles-ci* », « *Un rééquilibrage entre l'équipe salariée et le CA* », « *Une meilleure organisation entre CA, bureau, salarié.es.* » » Des **chemins de décisions plus clairs et collaboratif** », « *Savoir quelle latitude de travail, proposition et écoute j'ai* », **une vision claire des possibilités / besoins de contributions (19%)**
- Des éléments d'ordre **stratégique(11%)** : le travail de **priorisation, la vision claire** des actions du CAC, l'adhésion/l'engagement de sa structure ,

Points positifs

- **Avoir fait partie et contribuer à un collectif qui permet qualité des échanges, ouverture sur différents mondes, croisement des réflexions et soutien mutuel :** « *diversité des sujets, qualité des échanges et croisement des savoirs de terrain et du monde universitaire* », « *le collectif est une bouée une boussole peut-être aussi!* », « *le croisement des visions des actrices des différents champs* », « *la qualité de l'animation des temps d'échanges et la bienveillance lors de ceux-ci* » « *Vigie au nom du collectif* »
- **Avoir nourri ses connaissances et réflexions** « *acquisition de connaissances et de méthodes pour analyser les politiques associatives et savoir se situer* », « *la richesse des travaux et les productions* », « *Stimulation apportée par la connaissance des initiatives sur les territoires* »
- **Satisfaction d'accomplissements:** « *impression que les chantiers aboutissent* », « *le développement des compétences* » « *constater qu'on peut travailler ensemble, professionnel.les et bénévoles, avec une même approche politique. Tout est question d'espace d'échange. Et qu'on peut susciter de l'intérêt auprès d'autres organisations. Le CAC n'est plus cet OVNI venu d'on ne sait où, il est aujourd'hui repéré et ... Utile* »

Points négatifs

- La majorité des points négatifs portent sur **le regret/la frustration de ne pouvoir s'engager davantage.** « *Adhérente passive* », « *ne peux pas faire tout ce qui m'intéresse* .
- **Le manque de vision globale et de priorisation**, du fait des chantiers qui s'accroissent et de la multiplication des sujets « *difficile de savoir où mettre notre temps en lien avec nos priorités* », « *L'urgence : Elle amène à toujours vouloir faire, rapidement. Et ne pas respecter les temps de travail* »
- Des éléments en lien avec **le fonctionnement** :
 - **suivi des actions** « *Difficile de suivre quand pas tout le temps impliqué* », « *du mal parfois à s'y retrouver dans tous les espaces d'échanges, un peu fouilli* »
 - **rôle des administrateurs et lien avec les salariés** « *ce développement remet en question le fonctionnement interne de l'association et rend floue la place des administrateurs bénévoles* »,
 - **la communication interne:** « *Les tensions internes parfois dues au manque de communication* »
 - le **manque de reconnaissance** des propositions, du travail accompli qui démotive
- Problèmes de **personnalités fortes**, déplacement vers Paris coûteux

Les contributions actuelles

- **39%** des répondant·es évoquent les **contributions aux travaux et réflexions du CAC** : participations aux temps d'échanges, aux journées DLA, à la rédaction , à l'organisation de formation etc...
- **32%** des répondants évoquent **des relais d'informations du CAC et des mise en lien avec leur réseau**
- **29%** des répondants disent être **juste adhérent**
- **19%** évoquent leur **participation au CA**

Les contributions demain

- Globalement, les répondants souhaitent avoir **le même niveau de contribution à l'avenir.**
- A noter :
 - **un risque du côté des administrateurs**: le manque de vision, de proratisation et de clarté de leurs rôles et des de celui des instances peut démotiver, voire désengager.
 - **une opportunité du côté des adhérents/partenaires** : donner des informations concrètes sur les possibilités de contribuer au CAC permettrait de s'engager mieux (ex : appels à contributions)

Synthèse des motivations et souhaits d'investissement – bénévoles

Synthèse

- **L'objet social et la façon de le mettre en œuvre** (militantisme ET expertise / politique ET technique) sont des éléments importants pour les adhérents et compagnon.nes du CAC.
- **La dimension collective** est également un élément fondamental dans leur engagement et leurs attentes. (espaces d'échanges et de réflexion, capacité d'action et de représentation, espace de solidarité et de soutien, échanges de pratiques, mise en lien et réseau)
- Le fait d'acquérir **des connaissances de qualité** et avec **un angle de vue particulier** (prise de hauteur, vision politique, analyse) et **d'évoluer dans sa réflexion** sont importants
- **Le manque de temps et les éléments liés à des manques de clarté** à la fois sur le volet **opérationnel** (infos sur comment contribuer ?), **organisationnel** (modes de décisions, rôles de chacun) et **stratégique** (vision, priorités) sont des freins importants à l'engagement.
- Les répondants souhaitent **maintenir le même niveau de contribution**, et pour une grande partie d'entre eux, ils n'arrêteraient pas leur contribution..

Et pour terminer...

**Longue vie au CAC ! CONTINUEZ ! C'est super
cette démarche Bravo VIVE LE CAC ;-)** Merci à
toutes les personnes engagées dans ce collectif
MERCI D'EXISTER ET BON COURAGE Toujours
admirative de l'immense travail réalisé **Vous
ÊTES SUBLIMES !!!** Merci à vous pour votre travail,
qui est très important. **BRAVO POUR CE QUE
VOUS FAITES !** Merci à vous pour votre travail,
qui est très important. **JE VOUS AIME...**



Réactions aux travaux et à la synthèse sur les motivations et attentes des membres du CAC...

- Confirme qu'il n'y a pas vraiment de sujet sur le projet social du CAC et son positionnement, mais plutôt sur son fonctionnement
- Le travail est reconnu, apprécié
- Besoin de clarifier et de rendre lisibles pour les membres:
 - Les différentes manières de contribuer au CAC (prendre connaissances des documents ? Participer aux événements ? Relayer les informations)
 - Les besoins réels de contribution des membres du CAC : besoin de plus de temps ? De contributions ?
 - Les différentes façons d'être au CAC : qu'est-ce qu'un adhérent ? Un compagnon ? Etc...
 - Les différents espaces-temps de contributions et l'importance de ces temps collectifs
 - Le fonctionnement du CAC, bien qu'en transition



Au regard des retours des motivations et attentes des membres du CAC...



Effet miroir : proposition de réorganisation besoin – mission - stratégie



Le besoin social

« La problématique globale que nous souhaitons adresser est ... »

Pour les associations :

- **Prendre du recul**, échanger des analyses politiques et réflexions entre assos
- **S'organiser?** (soutien mutuel/ « défense »)
- **Être en capacités** (d'exister)/ de se défendre)
- **Être reconnues** et valorisées dans leurs singularités »

La mission sociale

« Pour répondre au besoin, notre mission est de ... »

- **Défendre le fait associatif** (libertés associatives et lutte contre la marchandisation) **et le faire évoluer** (inventer avec d'autres)
- **Constituer un espace** (convivial) **de prise de recul et d'orientations** (échanges, analyse politique, réflexion et soutien mutuel)

Les stratégies

« Pour remplir notre mission, nos principales stratégies sont ... »

- Entendre les besoins, faciliter l'expression de chacun.e
- Animer des temps collectifs,
- Construire des alliances et partenariats
- Recherche participative et productions écrites



Un cadre stratégique à affiner – proposition de structuration



Les missions sociales

Faire vivre un
commun de
connaissances
associatives

Défendre la vie
associative

Les objectifs poursuivis

Partager des enjeux

Trouver des réponses

"Défendre"
le présent

"Inventer"
le présent

Les stratégies

Temps collectifs :
échanges, analyses,
réflexion

Alliances et partenariats?

Recherche participative

Productions écrites

Alliances et partenariats?

Productions écrites

Entendre les besoins,
faciliter l'expression



En sous groupe de 4
15'

CADRE STRATEGIQUE

A partir de la proposition

- *Dessiner votre cadre stratégique : missions – objectifs – stratégies*
 - *Identifier les modifications et évolutions*
 - *En essayant de chercher le consentement au sein du groupe si désaccords : 1. clarification 2. objection(s) 3. Comment on la surmonte?*
- + *Méthode boule de neige*

Restitution

Le premier groupe présente son schéma

Le second groupe complète avec ses apports ou divergences

Le cadre stratégique révisé par le CAC

Les missions sociales

Faciliter un espace commun militant de savoirs associatifs

Défendre/ promouvoir l'autonomie et la dimension politique des associations

Les objectifs poursuivis

Identifier et partager des enjeux militants et politiques

Construire une analyse et des ripostes collectives

Défendre les valeurs et conquies associatifs

Porter des alternatives sociales et politiques

Les stratégies

Temps collectifs : échanges, analyses, réflexion

Alliances et partenariats?

Adhésion (adhérent.es)?

Recherche participative

Productions écrites

Mobilisations et animation

Rendre visible

Alliances et partenariats?

Productions écrites

Entendre les besoins, faciliter l'expression

Construire d'autres récits et imaginaires

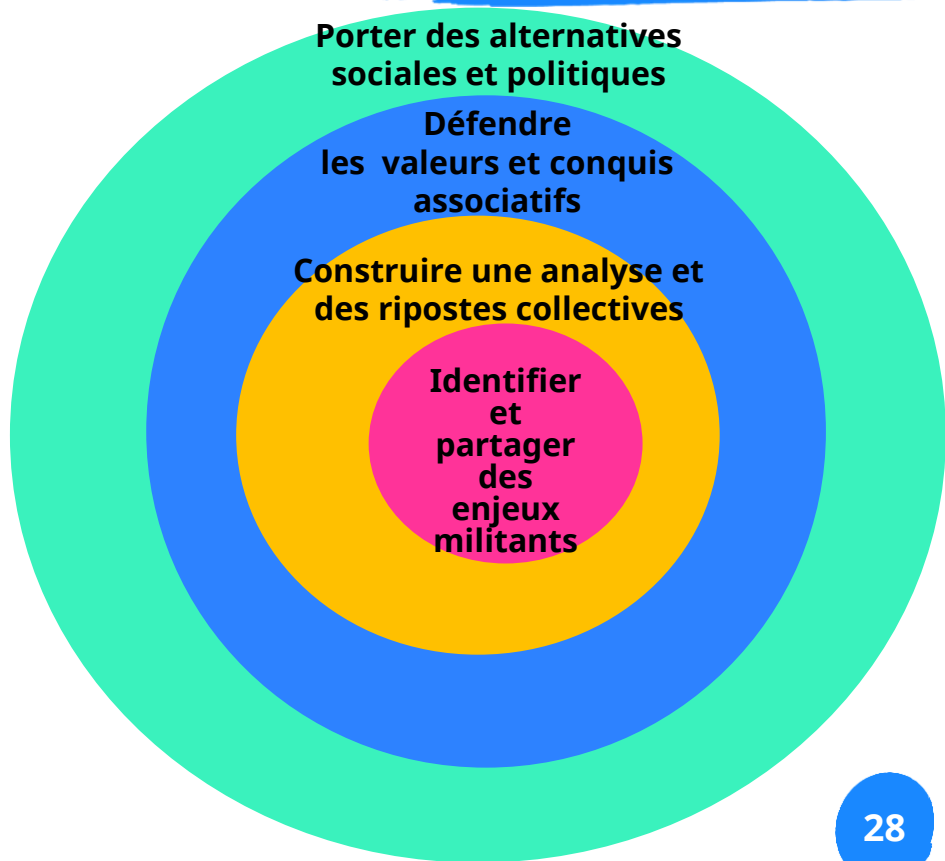
Fonctionnement interne/ préfiguratif /

Propositions/ coconstruction des politiques publiques

Le cadre stratégique révisé par le CAC

Reste à travailler :

- Dedans/dehors
- Idée de représenter en cercles concentriques (écho)
- Détailler les stratégies par objectif et les approfondir (plaidoyer, mobiliser, sensibiliser, vulgariser, analyse des expérimentations sociales, laboratoire, ...)



En 3 sous groupe
25'

SE PREPARER POUR UNE NOUVELLE ORGANISATION

En partant de l'existant, identifier sous les objectifs :

- *Quelles sont les stratégies mises en œuvre aujourd'hui ?*
- *Par stratégie :*
 - *Dans quel espace est elle déployée ?*
 - *Qui décide?*
 - *Qui participe (instances/ rôles)?*
 - *Qui participe en vrai ? nombre de participant.es par rôle*
 - *Quelles ressources sont nécessaires pour mener la stratégie ?*

Réactions suite à l'exercice

Sur l'exercice

- 1 stratégie : implique beaucoup de temps de travail
- intéressant de le faire sur chacune / exercice en entier

Sur la gouvernance du CAC

• diversité des espaces collectifs et d'échanges

- Rappelle bien que c'est un des objectif/ mission du CAC. Les espaces existent pour eux-mêmes.
- Existe pas pour soi même mais permet des entrées progressives. Pas très lisible mais c'est un parcours au sein du CAC. Chacun.e est considéré.e et peut trouver sa place s'ielle le veut.
- Nouveaux espaces sont créés pour embarquer des gens « sans qu'ielles s'en aperçoivent »
- Les participant.es découvrent les différents espaces ou cercles
- Trop d'espaces différents ou de dénominations différentes. Comment les réduire pour qu'ils soient plus performants? (prendre le temps mais pas qu'il y ai trop de temps différents)
- Tout le monde ne peut pas être partout. Mais en réalité les mêmes sont partout (charge de travail)



• Besoin de clarifier/ formaliser les changements : périmètre, pouvoir et prises de décisions

- Zone ombrée sur le processus de décision (démultiplié les espaces sans bien expliquer pour répondre à des besoins) -> rationaliser maintenant ?
- Forme expérimentale cette année qui sera validée ou pas par le DLA
- Distinguer les types de décision : le CAC n'est pas observatoire. Distinguer les décisions par espaces/ stratégies et donc participant.es intéressé.es
- La décision, est-ce l'essentiel? Questionner la prise de décision et son importance. Est-ce un problème aujourd'hui pour les membres de ne pas participer ni savoir où se prend la décision?
- Dissocier les décisions stratégiques (horizontal) et opérationnelles (confiance) -> échelle de la décision d'animacoop à adapter au CAC ?

• Clarifier gouvernance/ organisation

- Faut il un.e délégué.e ? Centralisation vs verticalité
- Périmètres du temps de coordination et du CA à revoir ? distinction CA et salarié.es ?
- - > être exemplaires sur co animation, co décision, co évaluation



Titre	2010 : construction collective	2013 : structuration en association	2017 : élargissement du réseau	2019 : nouvelle présidence
Symbole/ Image			Bal des pendu.es	Réunion (production) collective autour d'une table, mise en commun de ressources
Forces & ressources	Groupe asso militantes + anciens hauts fonctionnaires Des personnalités reconnues avec des compétences ++, réseaux (des passeurs) qui entraîne de façon informelle	Collectif existant + Salariée	Apports analytiques depuis longtemps Capacité à mobiliser Souplesse, rapidité de réaction	Emergence via conflit, ils n'avaient pas les mêmes bagages. Jean-Claude (CGT) VS Gilles (Réseau des MJC, Education pop)
Dynamiques poursuivies	Porter des idées et débats dans la société	Structuration dans la durée Développement territorial , essaimage (Printemps des associations, CLAC) Ouverture politique vers l'Europe	Réponse à un enjeu fort et partagé Le CAC devient un interlocuteur pour les pouvoirs publics	Nouvelle présidence a permis de renouer avec certains réseaux (ex : monde universitaire) Devenir un interlocuteur plus "incontournable" (ou "acceptable"), notamment au regard des pouvoirs publics (financements)
Apports du collectif et/ ou de l'association dans cette étape	Intelligence au service de valeurs qui permet une large agrégation Lutte contre la marchandisation/instrumentalisation (Circ. Fillon)	Charte Contributions politiques publiques, dénonciation CIS, Circ. Valls	Apports analytiques Mobilisation Contribution à la concertation	L'association patine en tant qu'association = le collectif prend le relais à ce moment-là.
Forme de gouvernance : avantages/ inconvénients	Collectif informel appuyé sur asso Souplesse « sans démocratie »	Présidence tournante => diff. Admin, échanges Poids du CA (+groupements)	collectif : rapidité mais pas forcément démocratique	Volonté d'une continuité entre la vie associative et le politique (les assos peuvent participer au changement politique) s'est un peu perdu avec changement de présidence, mais tend à revenir : Invitation aux Universités d'Été de certains partis politiques
Apprentissages	Création d'un commun autour d'une lecture politique	Le groupe de coordination pilote On ne peut faire pas perdurer les CLAC	Aspect démocratique pas lié au statut Acquisition d'une meilleure capacité de dialogue avec les institutions Énergisés mais pas agressifs, Alliances	Dur de suivre pour ceux qui ne sont pas au cœur du fonctionnement en permanence Coordination du mardi exclut d'emblée les administrateur.rices qui travaillent

Elements de bilan sur la gouvernance

Association

- Structurer dans la durée
- Territoriale : participer aux rencontres asso locales
- « **Formel** » : « **Être énervé mais pas agressif** »
- Contribuer aux politiques publiques/ interlocuteur pouvoirs publics
- Financements publics
- **Encourage une gouvernance (présidence) plus démocratique**
- Fermé : adhérent.es, CA, ...
Se concentrer sur ses adhérent.es ?
- **Pas dit : avoir le même statut que les associations du CAC**
- Salariés.es
- Mais dur de suivre le rythme de l'équipe salariée
- Gestion de la structure intéresse peu/ moins

Collectif

- Liberté de ton : plus agressif
- Force de réunir plusieurs réseaux et associations
- Souplesse sans démocratie formelle
- **Regrouper pour lutter**
- **Large agrégation**
- Prend le relais quand la vie associative patine
- Plus ouvert : non adhérent.es peuvent s'investir et prendre la main
- **Permet un commun autour d'une lecture politique**
- **Capacité à apporter de l'analyse**
- Flou du statut des participant.es (leur nom propre, leur structure, ...)

Gouvernance

Forces

- Constitution d'un CA/ présidence
- Présidence qui souhaite faire collectif

Faiblesses

- Compliqué de créer des collectifs locaux
- Coordination du mardi exclut d'emblée les administrateur.rices qui travaillent
- Dur de suivre pour ceux qui ne sont pas au cœur du fonctionnement
- Ne pas vider le CA de son rôle politique (pas que fonction employeur)
- Dur de faire prendre la dynamique du CA

Global :

- > principal : alliances, partenariats, capacité à être ouvert
- > mêmes participant.es pour partie collectif et association
- > qu'attend -on du fonctionnement associatif ? comment ne pas perdre les gens que ce soit collectif ou association?
- Sans être sclérosé sur les statuts
- > penser des temps/ espaces et pas des personnes

**FORCES, RESSOURCES,
FREINS**

MAINTENIR
Nos racines, piliers, ce qui ne doit pas bouger

SUPPRIMER
Les éléments obsolètes, qui ont pu être utiles dans le passé et qu'on aurait avantage à laisser partir pour donner la place au nouveau.

REDUIRE
Ce qui existe déjà et qui devrait diminuer

**DYNAMIQUES
POURSUIVIES**

CREER
Les évolutions majeures que je souhaite, les possibilités d'innovation

DEVELOPPER
Ce qui fonctionne déjà et qu'il faut simplement amener plus loin

DECIDER
Les évolutions qui émergent des pointes précédentes.

FORME DE GOUVERNANCE



ETAPE 5 : RENDRE LE COLLECTIF PLUS COLLECTIF

FORCES, RESSOURCES, FREINS

MAINTENIR

- Les espaces d'échange qui ne sont pas forcément des lieux de décision
- La manière d'inclure, partager
- Lettre d'infos mensuelles, agenda, espaces ressources documentaire en ligne
- Gare centrale et le Pad des pads
- Les observatoires

SUPPRIMER

- Le doublon CA/ groupe de coordo -> à retravailler pas supprimer
- Le doublon CA/ conseil d'orientation -> désaccords sur le doublon. Retravailler.
- Un mode de gouvernance à l'ancienne, hiérarchique (statut)

REDUIRE

- Le type d'espaces différents
- La présence dans certains collectifs, mais lesquels ? Prioriser
- Le nombre de mails et d'infos par jour
- Le temps de travail ?
- Certains espaces de discussion interne -> il n'y en a pas trop mais clarifier les périmètres et renforcer.

ETAPE 5 : RENDRE LE COLLECTIF PLUS COLLECTIF

DYNAMIQUES POURSUIVIES

CREER

- Parcours d'intégration et d'orientation
- Une carte relationnelle des parties prenantes du CAC
- Clarifier les relations CA/ salarié
- Formation des bénévoles pour représenter le CAC à l'extérieur
- Un cadre de travail conforme à nos valeurs pour les salarié.es
- Des statuts en correspondance avec un nouveau fonctionnement du CAC
- Une formation employeur
- Process clair et stabilisé de prise de positions publiques/ politiques : communiqués et signatures CAC
- Clarifier les relations CAC partenaires (tout type)
- Des chartes de réciprocité avec les partenaires
- Focus/ GT sur les assos de la solidarité et/ ou du travail social (contre pouvoir?)
- Outils de formation/ prestation de service

DEVELOPPER

- Une vision partagée des différentes manières d'être partie prenante du CAC
- La charte des principes (à revisiter)
- Des espaces d'interconnaissance
- La place des adhérent.es individuels et assos locales
- L'appui sur l'expérience/ expertise des adhérent.es individuels et structures
- Un chantier numérique (mensuel/ trimestriel) : infos - propositions de décision - outils - lien avec transiscope
- Un outils de gestion compta -> outils de pilotage et décision
- Accueil de la gare centrale pour s'organiser
- Face au développement des CIS envoyer des missi cominici du CAC pour relancer les opérations dans les territoires



FORME DE GOUVERNANCE

DECIDER

- Qui est légitime d'arbitrer le temps de travail/ missions en mode « prendre soin » pour éviter l'éparpillement et l'épuisement
- Décider de qui décide de quoi et comment c'est-à-dire construire les chaines de décisions/ l'échelle de décision du CAC

Les méthodes d'intelligence collective appréhendées

Format d'inclusion
La méthode boule de neige
Les métaphores (arbres)
Les énergisants (hi ha ho)
L'étoile de progression

Les thématiques abordées

Les motivations et souhaits de contribution des
membres du CAC
Les stratégies d'action du CAC
Le lien missions/organisation/gouvernance
L'évolution de la gouvernance du CAC

Pour la prochaine fois...

- Un exercice de réflexion sans doute
- Garder/ ramener les paperboards
- Envoyer aux membres du GT et imprimer les documents existants (cercles, listes des espaces et périmètres, stratégies existantes, ...)

Animatrices : reprendre la schematisation



Un cheminement prévisionnel en 5 étapes clés



Déclulsion

→ une pépite?

→ un caillou dans la chaussure?



MERCI !

faire
Collectif

& LE SENS DES
COMMUNS

