



LE DISPOSITIF LOCAL
D'ACCOMPAGNEMENT DE L'ESS
FINISTÈRE



touche b
CONSULTING



WINCHES CLUB

Accompagnement DLA sur
le Projet associatif & l'organisation interne

Rapport Final

Accompagnement réalisé par Marina Bouchet, touche b consulting

Date : 08/04/2024



LE DISPOSITIF LOCAL
D'ACCOMPAGNEMENT DE L'ESS
FINISTÈRE



touche b
CONSULTING

Sommaire

1- Cadrage du DLA	slide 3
2- Etat des lieux partagé du fonctionnement de l'association	slide 4
3- Le projet associatif	
3.1- Notre Cap – Notre raison d'être	slide 5
3.2- Nos missions et nos activités essentielles	slide 6
3.3- La Gouvernance, proposition du modèle de la gouvernance partagée	slide 7
• Notre fonctionnement en commission – préambule	slide 8
• Notre fonctionnement à 5 commissions	slide 9
• La composition des commissions (à finaliser)	slide 10
3.4 - Nos cadres de référence : Cadre Relationnel et Cadre de Coopération	slide 11
3.5 - Nos Processus internes :	
• Prise de décision,	slide 12
• Accueil, Intégration, Sortie, Exclusion	slide 13
• Gestion des tensions et des conflits	slides 15 à 17
4 - Apports méthodologiques abordés pendant le DLA et extraits de dialogue	slides 18 à 27
5 - Contacts DLA	slide 28



1- Cadrage du DLA

LES SUJETS A TRAVAILLER ENSEMBLE :

- Un **Etat des lieux partagé** du fonctionnement de l'association.
- **Redéfinir un projet associatif fédérateur** déclinable en actions réalistes et en accord avec les moyens.
- **Aider l'association à réfléchir sur son organisation interne et sur sa gouvernance** (périmètres d'actions et de décisions).
- **Donner des clés pour mieux fonctionner ensemble.**

Temps de l'accompagnement DLA : 6 Jours

Equipe cœur : 12 personnes

Participant.es à plus de 3 séances sur 6 : Hervé Cogné, Marie Le Breton, Frédérique Théot; Patrick Gobin, Tangi De Rochefort, Pierre Louis Marrec, Agnès Baudot; Diane Degles, Thierry Raoul

Participant.es s de 1 à 3 séances: Laurence Balliet, Laurence De Rochefort, Elina La pierre

Le calendrier des séances DLA

- 4 janvier : 17h30/19h30
- 18 janvier : 17h30 / 19h30
- 15 février : 17h30 / 19h30
- 5 mars : 17h30 / 19h30
- 19 mars : 17h30 / 19h30
- 4 avril : 17h30/19h30

2- Etat des lieux partagé



LACHER

- Certitudes qui figent le Winches
- Lâcher la baguette magique « Ya ka fo kon »
- Temps chronophages (optimiser les réunions, l'admin....)
- Se questionner sur les formules proposées (Sorties // Redistribuer le temps des salariés)
- Culpabilité Bénévolat
- Les animosités

AMELIORER

- Lien entre adhérent.es : Proprios bateaux / Sans bateau
- Donner plus de possibilités aux adhérent.es d'accéder aux sorties (réguler ?)
- Améliorer la quantité des sorties.
- Communiquer sur les sorties loisir ouvertes à tous niveaux.
- Balance entre contribution financière et temps bénévole (ex : déjà pratiqué pour les chef.fes de bord et peut être à élargir ?)
- Trouver le moyen de responsabiliser les bénévoles , adhérent.es pour la coordination (Courses Mini)
- Répartition du travail pendant les courses Mini
- Diversifier / multiplier les recettes

GARDER

- Voile pour tous et toutes
- La qualité des activités proposées : Terre et Mer
- Garder le modèle économique / les tarifs (Voile pour tous)
- Rencontres / pots/
- Esprit convivial
- Large Mini
- Formation
- Croisières
- la voile loisir
- Sorties propriétaires de bateaux.
- Groupe entretien bateaux.

AJOUTER

- Créer du lien / Sorties propriétaires
- Partenariat acteurs du nautisme
- Projets innovants (Voile pour tous.tes)
- Plus de temps salarié, alternance, stage, prestataires, service civique
- Des chef.fes de bord
- Inviter les adhérent.es à participer aux commissions / re solliciter.
- Croisière hors-bais

3- Le projet associatif



3.1 – Notre cap – notre raison d’être

« L’ambition de notre association est de Naviguer dans la convivialité et de transmettre le plaisir de la voile habitable à Douarnenez. De faciliter l’accès au plus grand nombre et que chacun.e participe à la vie de l’association en co responsabilité »

Notre slogan :

« Naviguer ensemble autour d’un Winch qui démultiplie les forces »

3.2 – Nos missions et nos activités essentielles

Accueillir sans condition de niveau de voile ni de de ressources. Animer la vie associative.

LES ACTIVITÉS :

- Accueil secrétariat : physique, tél, mail
- Organisation du pot mensuel
- Organisation de la fête annuelle
- Organiser l'AG
- Rencontre des navigateurs / partage d'expérience et de compétences.
- Visibilité : présence du club à la journée des assos en sept; au vœux du maire, Douarn'venez,....

ACCUEILLIR & ANIMER LA VIE ASSOCIATIVE

LE WINCHES CLUB

NAVIGUER et FAIRE NAVIGUER Les adhérent.es

Naviguer ensemble en sécurité et en conscience de son environnement

LES ACTIVITÉS :

- Proposition de Sorties Loisir & gestion du calendrier des sorties
- Organiser des Croisières
- Organiser des Rallyes
- Participer à des projets environnementaux (ex : en naviguant -> observation de la faune marine
- Voile pour toutes
- Entretien collectivement la flotte

TRANSMETTRE

LES ACTIVITÉS :

- Formations des chef.fes de bord
- Navigation pratique et théorique
- Technique de maintenance
- Permis côtier /CRR/ croisière

ANIMER LE TERRITOIRE

LES ACTIVITÉS :

- Organiser les Courses Mini : Marie Agnès Peron et Mini Fasnet
- Organiser des régates
- S'ouvrir au territoire et à ses habitant.es (ex : IME, jeunes, MJC....)

RESSOURCES

LES ACTIVITÉS :

Administration de l'asso

- Calendrier CA-bureau et des Commissions / Invitation et Comptes rendus et accessibilité des travaux
- Tenir à jour le fichier des adhérent.es
- Recherche de Subventions et constitution de dossiers projets

Communication

- Mise à jour du Site Web de l'asso / rendre visible les activités et les instances CA-commissions – groupe de travail pour les bénévoles.

Le Gestion des Ressources Humaine

Gouvernance : Faire vivre la Gouvernance de l'Asso

3.3 - La Gouvernance, proposition du modèle de la gouvernance partagée

APPORTS SUR LA GOUVERNANCE PARTAGÉE, 2 OBJECTIFS :

1- Favoriser les postures de coopération et de collaboration plutôt que celles de compétition au sein d'un projet ou d'une organisation.



2- Structurer le fonctionnement interne d'un groupe de personnes, d'un projet ou d'une organisation en mode coopératif.



COMMENT Y ARRIVER ?

Cultiver des relations saines

Travailler sur sa posture personnelle pour dépasser nos conditionnements, accepter de lâcher prise, de laisser advenir, de renoncer à ses idées au profit de celles qui servent davantage le collectif.

Qualités à encourager : Ecoute profonde, Cultiver des relations d'équivalence entre individus, inviter l'authenticité, développer la capacité de Dialogue, co construire un cadre de fonctionnement sécurisant = Développement du « NOUS »

Interroger la raison d'être de l'organisation et définir la vision partagée – le cap de l'asso et ses missions essentielles.

Convenir d'un mode de décision et des processus clairs.

Définir collectivement le cadre relationnel et les différents processus qui sous-tendent la vie d'un groupe (comment on entre dans le groupe, comment on en sort volontairement, comment on exclut un membre, comment on régule les conflits et comment on gère les tensions)

Mettre en œuvre un pilotage de l'organisation par cercles avec la définition très précise des rôles, responsabilités et périmètre de décision de chacun.e

Notre fonctionnement en commission - préambule

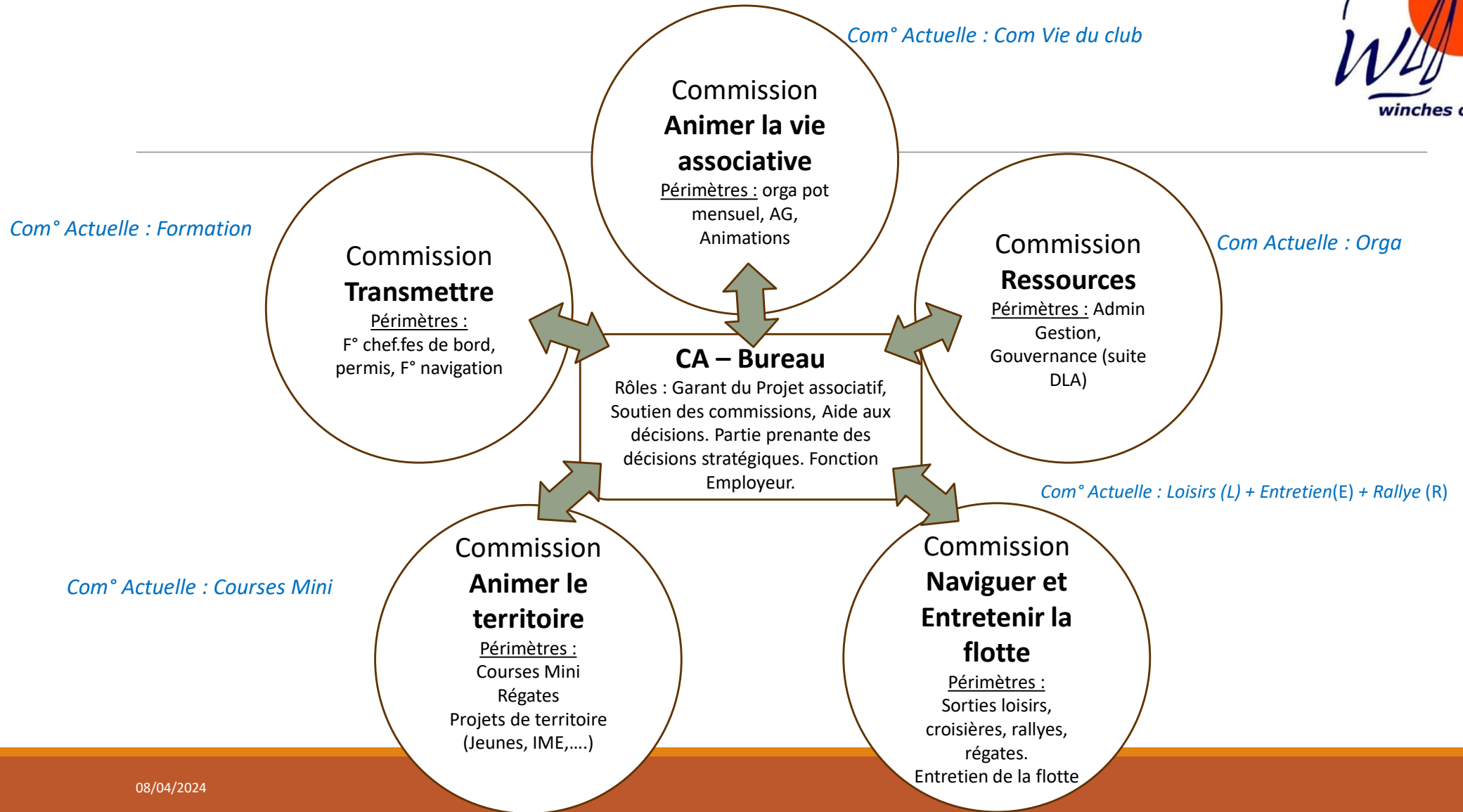
Chaque cercle (= commission) est co animé par un binôme ou une triade :

- 1 ou 2 membres du Conseil d'administration (Co président.es) qui assure.nt le double lien avec le CA
- 1 salariée qui assure le lien avec la gestion quotidienne de l'asso.
- **Chaque cercle est autonome dans son organisation et sur ses périmètres d'actions et de décisions.** Il informe le Conseil d'administration– bureau des actions et des décisions.

Le rôle des binômes ou des triades par commission est d'animer cette commission en équivalence de pouvoir et en étant **garant des périmètres d'actions et de décisions de la commission , au service de la finalité (du cap) de l'asso.**

En cas de doute le Conseil d'Administration vient soutenir et/ou aider à prendre des décisions.

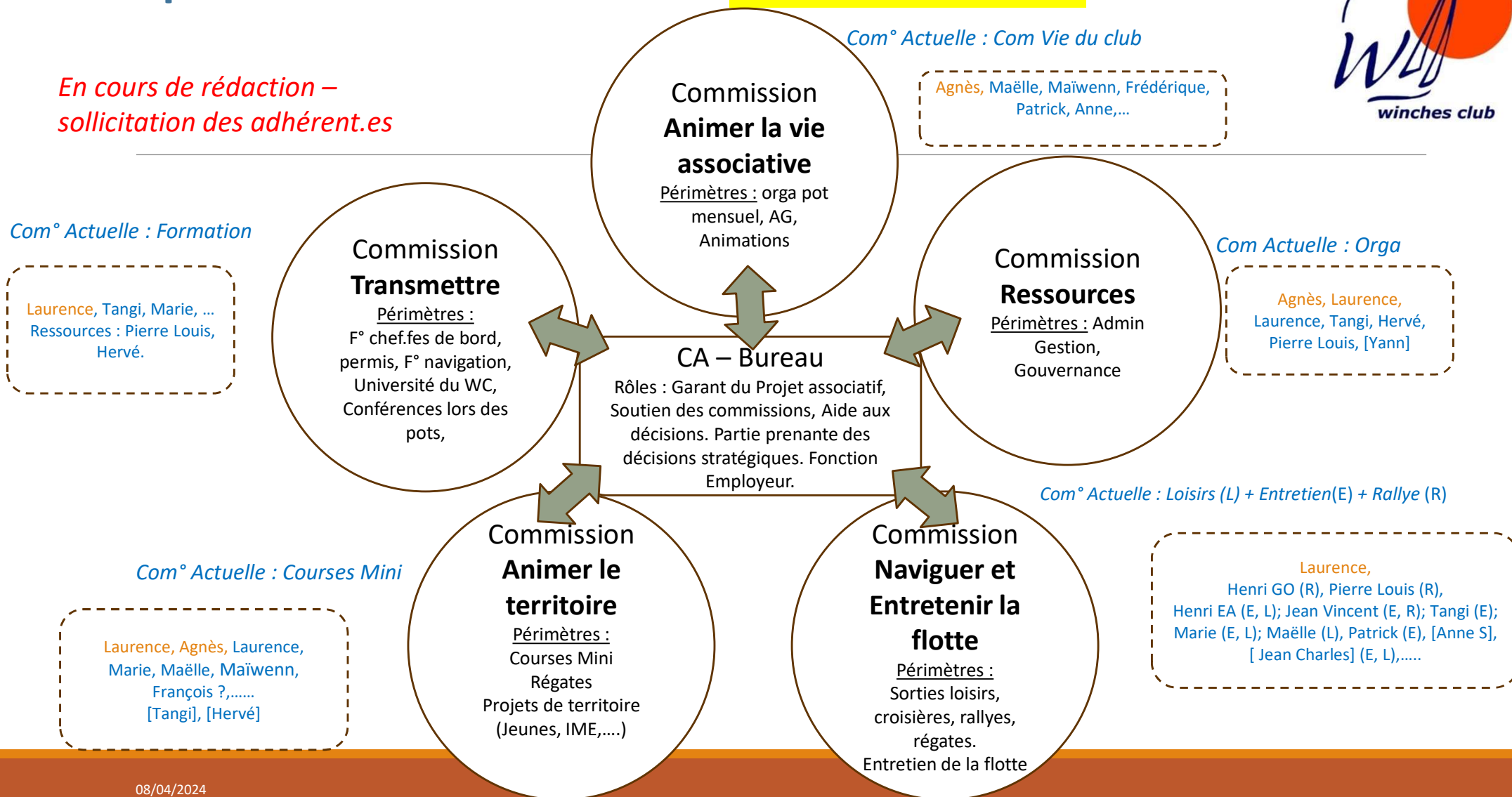
Notre fonctionnement à 5 commissions



La composition des commissions – Être dans le Faire ☺



En cours de rédaction – sollicitation des adhérent.es



3.4 - Nos cadres relationnel et de Coopération



CADRE RELATIONNEL

Pour se sentir bien au sein du Winches club

- Être accueilli.
- Comprendre les missions et nos capacités d'actions.
- Être informé sur comment ça se passe. (structure visible : *ce qui est formalisé*. Et la structure invisible : ce qui fait plus parti de la culture commune – des récits de l'asso et qui ne sont pas forcément formalisés).
- Être pris en considération.
- Prendre du plaisir (veiller à l'équilibre contrainte plaisir)
- Savoir où l'on se situe dans son engagement / avoir des retours.
- Avoir le même dictionnaire de base, les mêmes références pour se repérer dans l'asso.
- Un bon terreau – se nourrir et nourrir le collectif.
- Que chacun.e trouve sa place.

CADRE DE COOPERATION

Pour mieux cogiter - travailler ensemble

A rappeler lors des réunions

1 Respecter le timing.

2 Être pleinement présent.

3 Ecouter avec attention.

#4 Exprimer ses idées et son ressenti en ayant conscience du temps que je prends.

5 Veiller à ce que tous et toutes s'expriment.

6 Oser le pas de côté, le plaisir et la créativité.

7 Se donner des règles de décisions, validations.

3.5 - Nos processus internes



CADRE DE SÉCURITÉ

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCES ET/ OU DÉCRIRE EN QUELQUES MOTS LE PROCESSUS

□ UN MODE DE DÉCISION CLAIR

En amont d'une réunion transmettre l'ordre du jour (OdJ) et les décisions qui doivent faire l'objet d'un vote. Préparer cet OdJ à 2 ou 3 (notamment si des décisions doivent être prises)

Au démarrage de la réunion – vérifier que tout le monde a bien compris les intentions de la réunion.

Exemple de modalité de vote par commission :

Classer le type de décision : 1- Stratégique ; 2- Opérationnelle hors gestion; 3- Gestion courante.

Rassembler 2-3 à 12 personnes concerné.es par la décision. Plus la décision à prendre est stratégique plus le nombre de personnes concertées devrait être important.

- Mettre au centre une décision à prendre
- Faire un 1^{er} tour de parole (voir 2) pour connaître les avis des un.e et des autres – jusqu'à l'aboutissement d'une décision à mettre au vote.
- Proposition à mettre au vote / L'écrire et la placer au centre
- Vote : pouce levé (OK) – pouce en bas (objection) – montrer ça paume de main (tiède ou pas d'avis ou peut vivre avec ça)
- Si objection la personne dit pourquoi et fait une nouvelle proposition qui est remise en discussion.
- Synthétiser la décision et la partager largement au sein de l'association.
- Si impasse – prendre plus de temps pour éclaircir le sujet (prévoir un nouveau temps de dialogue) et / ou faire remonter cette « Non Capacité à prendre une décision » au Bureau ou au CA qui recommence le processus de décision ».

Chaque commission est autonome sur son périmètre d'actions et de décisions.

Nos processus internes



CADRE DE SÉCURITÉ

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCES ET/ OU DÉCRIRE EN QUELQUES MOTS LE PROCESSUS

☐ ACCUEILLIR

Au pot mensuel : accueil des nouveaux arrivants. Les inviter par mail. Parrainage ou marrainage : 1 personne identifiée pour chaque pot. Tour de table : on se présente. Expliquer le calendrier sur le site pour s'inscrire. S'assurer d'une explication personnalisée. Docs de référence : Cadre relationnel et cadre de coopération. Ecrire les règles, CGV, règlement intérieur (en cours).

☐ UN PROCESSUS D'INTÉGRATION

Adhérer à l'association et avoir pris connaissance des 3 cadres de la vie associative : Cadre relationnel – cadre de coopération et cadre de sécurité.

☐ UN PROCESSUS DE SORTIE

Non acquittement de l'adhésion.

☐ UN PROCESSUS D'EXCLUSION

Prévoir des niveaux d'exclusion en fonction de la gravité de l'évènement. Exemples de cas : Bagarre ; Etat d'ivresse avéré en situation de navigation, Prise de drogue; Propos racistes - homophobes – misogynes / propos et/ou comportements sexistes, Propos réguliers attisant les tensions – les conflits, Malveillance avérée, Agressivité répétée,....

Niveaux de Prise de décision collective en fonction de la gravité :

- Avertissement 1
- Avertissement 2 avec exclusion temporaire de commissions, sorties,....
- Exclusion pour la prochaine saison
- Exclusion définitive

Qui entreprend ce processus de décision ? La commission concerné ? Le CA ? *A clarifier*

Nos processus internes



CADRE DE SÉCURITÉ

□ COMMENT ON RÉGULE LES CONFLITS ?

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCES ET/ OU DÉCRIRE EN QUELQUES MOTS LE PROCESSUS

L'association se propose d'identifier en interne un « **Groupe de soutien et d'entraide** », composé de personnes non professionnelles de la médiation et qui sont là pour apporter soutien et écoute à la situation de conflit et sans prendre partie. Ce groupe pourrait - être sollicité en cas de Conflits entre 2 adhérent.es et / ou en cas de Tensions.

Proposition de composition d'un groupe mixte : Frédérique, Marie, Pierre Louis, Patrick ? Elina ? Cécile H ?

Exemple de processus :

- Si sollicitation : le groupe de soutien échange pour clarifier – comprendre la situation et propose aux personnes en conflits / tension :
 - Etape 1 : invitation des parties prenantes à passer 2 heures d'échange pour comprendre la cause de ce conflit – invitation Ecoute active – chacun.e prend la parole à son tour (sans rebond) – dire les faits, le ressenti, les besoins. *Si pas possible passer à l'étape 2.*
 - Etape 2 –le groupe de soutien propose à chaque partie prenante un temps en cercle d'écoute pour écouter les faits – les ressentis et les besoins. Chaque personne du cercle participe et dit ce que ça lui fait (écoute générative) d'entendre la personne. Une fois ce temps d'écoute réalisé, proposer aux parties prenantes un temps d'échange entre elles (retour Etape 1). Si toujours pas possible proposer un cercle de soutien avec l'ensemble des parties prenantes.
 - Etape 3 – si ça ne fonctionne pas / se faire aider d'un professionnel extérieur.

- *Voir les Slides suivantes pour mieux comprendre d'où viennent les situations de tensions – conflits et comment le groupe de soutien pourrait procéder pour créer un espace sécurisant pour que les parties prenantes puissent s'exprimer et dire ce qu'elles ressentent.*

Comprendre d'où viennent les sources de tensions



Questions autour de la concurrence des valeurs

Lorsque vous faites face à un conflit, voici quelques questions que le groupe peut se poser :

Quelles valeurs sont en jeu ici ?

Est-ce que deux ou plusieurs des valeurs qui nous tiennent à cœur s'opposent dans ce conflit ? Si c'est le cas, comment parvenir à un équilibre dynamique entre celles-ci ?

Les incompréhensions

Ne pas être mis.e dans la boucle : souhait d'écarté délibérément quelqu'un.e car on n'aime pas ça manière d'interagir. Iels devraient lui dire, même si c'est difficile, plutôt que de l'éviter. ça génèrera peut – être un autre conflit mais au moins la question sera portée au grand jour, avec l'espoir d'une possible résolution ou évolution.

L'irritation accumulée. Les petites irritations nourrissent les grands conflits. La structure est invitée à **créer des temps et des espaces qui encouragent les gens à s'échanger des critiques constructives**, des retours ainsi que des perspectives.

Les mots qui blessent. Intentionnellement ou involontairement, nous disons tou.tes des choses blessantes pour les autres. Lorsque nous nous sentons blessé.es ou rejeté.es, lorsque nous avons peur, lorsqu'une personne agit de manière irrespectueuse envers nous, nous nous laissons aller à prononcer des mots qu'à posteriori nous regrettons.

Construction d'un protocole d'écoute des 2 parties prenantes (inspiré de la CNV ou communication consciente)

Cercle de soutien (5 à 8 personnes) avec la présence des 2 parties prenantes

1- Quelqu'un.e est volontaire pour faciliter le cercle et rappeler l'intention de la rencontre & le cadre de sécurité (ex : *Ecouter avec attention sans couper l'autre – Participer avec intention « le Je au service du Nous »*) – Répartition équitable de la parole – Equivalence de pouvoir) – 5 à 10 mn

2- Inclusion : Tour de parole pour savoir comment chacun.e arrive et mon intention pour cette séance – 10 mn

3- Donner la parole à chaque partie prenante qui va s'exprimer sans être coupée en suivant cette trame – 10 mn X 2

- ✓ **Nommer les faits** ; Mentionnez **ce que vous avez VU ou ENTENDU (les faits)**.
- ✓ **Exprimer nos sentiments déclenchés par la situation**; Exprimez comment vous vous sentez. Exemple : "Je me sens stressé.e".
- ✓ **Associer nos sentiments à nos besoins ou valeurs**;
- ✓ **Formuler une demande concrète et négociable**.

4- Donner la parole à qui souhaite intervenir dans le cercle – 20 mn

5- Redonner la parole à chacune des parties prenantes pour voir comment raisonne ce qui a été dit – 5 mn x 2

6- Faire un tour de clôture du cercle pour savoir comment les gens repartent et avec quoi – 10 mn

Temps estimatif :
1h30

Construction d'un protocole d'écoute des parties prenantes (inspiré du protocole du CoDev flash)



Temps estimatif : 1h30 par partie prenante X 2

Le groupe d'écoute s'installe en cercle avec l'une des parties prenantes

5 mn - Chacun.e s'exprime pour dire comment il ou elle arrive.

10 mn - Exposé des faits – du cas par la partie présente pour que le cercle de soutien connaisse l'origine des tensions et / ou du conflit . Sans rebond. Chacun.e écoute.

10 mn – Questions de clarification pour mieux comprendre la situation.

5mn – Reformulation de la demande – aidez-moi à.....

20 mn – Contributions

- 1^{er} tour de parole – s'exprimer sur un vécu, un retour d'expérience
- 2^{ème} tour de parole – si j'étais dans ta situation je m'inviterais à.....

5 à 10 mn – Ce que je retiens.... Mes prochains petits pas.....

10 mn – Tour de parole - Comment je me sens et avec quoi je repars.

Le co-développement part du postulat qu'en se concentrant sur l'entraide entre pairs, à partir de situations concrètes et qu'en croisant des regards, sans jugement, une alliance se crée et des solutions émergent du collectif intelligent.

4 - Apports méthodologiques abordés pendant le DLA

- BULLE DE CONFORT POUR TRAVAILLER ENSEMBLE
- LE CERCLE DE DIALOGUE
- LES NIVEAUX D'ECOUTE
- L'AUTODETERMINATION
- Extraits d'un cercle de dialogue sur votre fonctionnement

BULLE DE CONFORT POUR TRAVAILLER ENSEMBLE

- ♥ **ECOUTER** avec Attention
- ♥ **PARTICIPER** avec Intention.
- ♥ **REPARTITION EQUITABLE DE LA PAROLE.**
- ♥ **EQUIVALENCE** de pouvoir.

LE CERCLE DE DIALOGUE

L'art de savoir dialoguer est le fondement de toute méthodologie participative et l'un des fondements des méthodes d'intelligence collective.

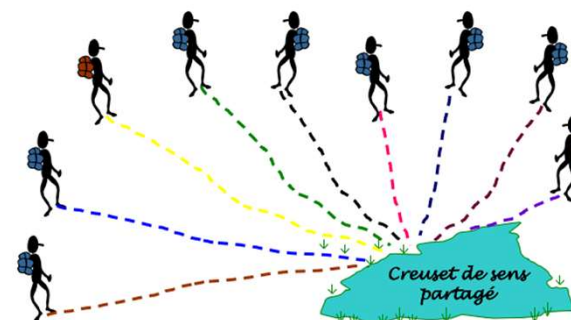
Grâce au dialogue, les personnes apprennent à réfléchir ensemble en tant que collectif. En partageant, le sens qu'ils créent s'élargit et s'affine, et ils commencent à prendre conscience de leurs manières de penser les plus profondes. En conséquence, ils avancent ensemble.

Principes du cercle de dialogue

- Prendre la parole pour contribuer au centre
- Entendre chaque contributeur à son tour
- Parler avec intention
- Ecouter avec attention
- Avoir conscience de son impact sur le cercle
- Laisser le sens émerger du centre, l'espace des contributions des participants
- Récolter ce qui émerge

Dialogue

Un processus qui amène les participants à réfléchir ensemble, avancer ensemble en contribuant à un creuset de sens partagé.



Sources d'inspiration

- Bohm D, Le dialogue, Eyrolles, réédition 2021
- Art Of Hosting <https://artofhosting.org/fr/>

LES NIVEAUX D'ÉCOUTE

NIVEAUX D'ÉCOUTE	STRUCTURE D'ATTENTION
ÉCOUTE AUTO – CENTRÉE - Ce que l'on sait	Parler poli, creux = on répète ce que l'on sait déjà , sans écouter l'autre
ÉCOUTE FACTUELLE - La différence	Parler franc, de ce que l'on pense = Débat. On cherche à convaincre l'autre.
ÉCOUTE EMPATHIQUE - La relation	Parler en se considérant comme une partie d'un tout = Dialogue. On écoute vraiment en se mettant dans les chaussures de l'autre.
ÉCOUTE GÉNÉRATIVE - L'émergence	Parler de ce qui est en train d'advenir et de ce qui nous traverse = Présence – Processus Génératif / En écoutant l'autre vraiment il y a une émergence de quelque chose auquel nous n'avions pas pensé.

Prendre conscience que nous avons différents niveaux d'écoute est important pour faire émerger des conversations qui comptent. Plus nous arriverons à être dans une écoute empathique ou générative plus nous permettrons l'émergence d'idées et de solutions innovantes auxquels nous n'avions pas pensé. Cela implique de s'entraîner et d'être attentif à son ouverture d'esprit, de cœur et de sa volonté.

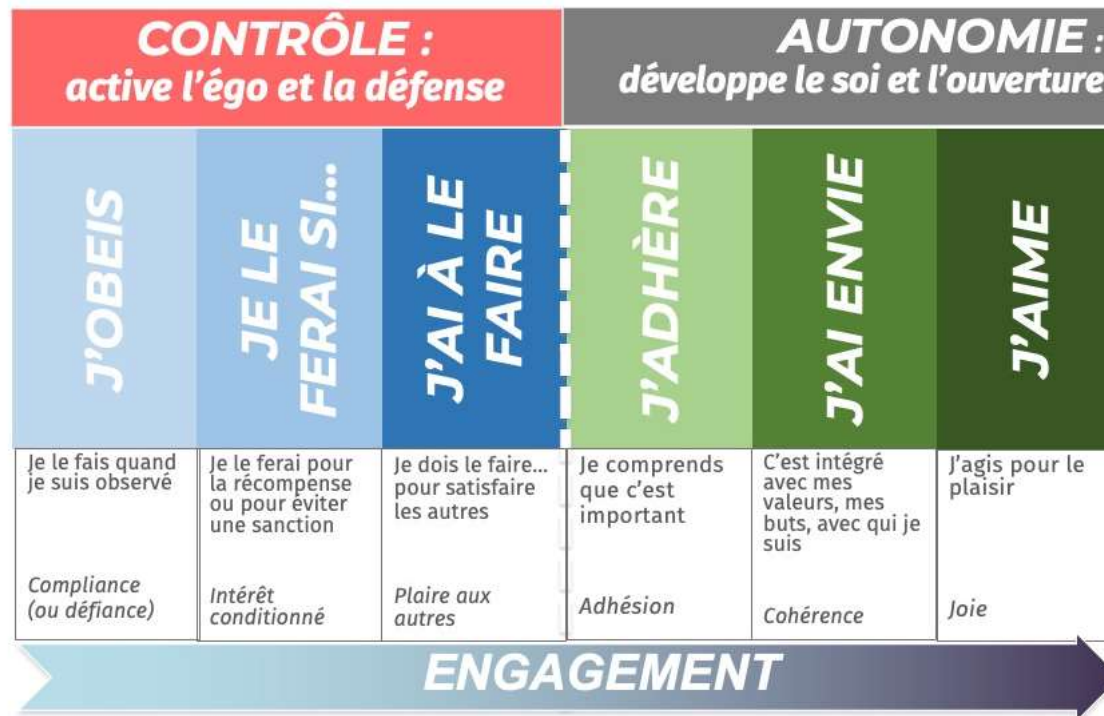
L'AUTODÉTERMINATION

La théorie de l'autodétermination est la référence en psychologie pour traiter des questions de motivation, d'engagement et de bien-être, fondamentaux aussi bien pour l'intelligence collective que pour le management. Les premiers chercheurs à avoir initié ce courant sont Edward Deci et Richard Ryan, à partir des années 70. Aujourd'hui, ce sont des centaines de chercheur·ses qui explorent, approfondissent et enrichissent ce courant, avec de multiples champs d'application : éducation, école, santé, sport et organisations.

Objectifs

- Mieux comprendre et utiliser les leviers de la motivation
- Ajuster sa posture pour le développement de l'intelligence collective
- Favoriser le bien-être au sein des collectifs et des organisations

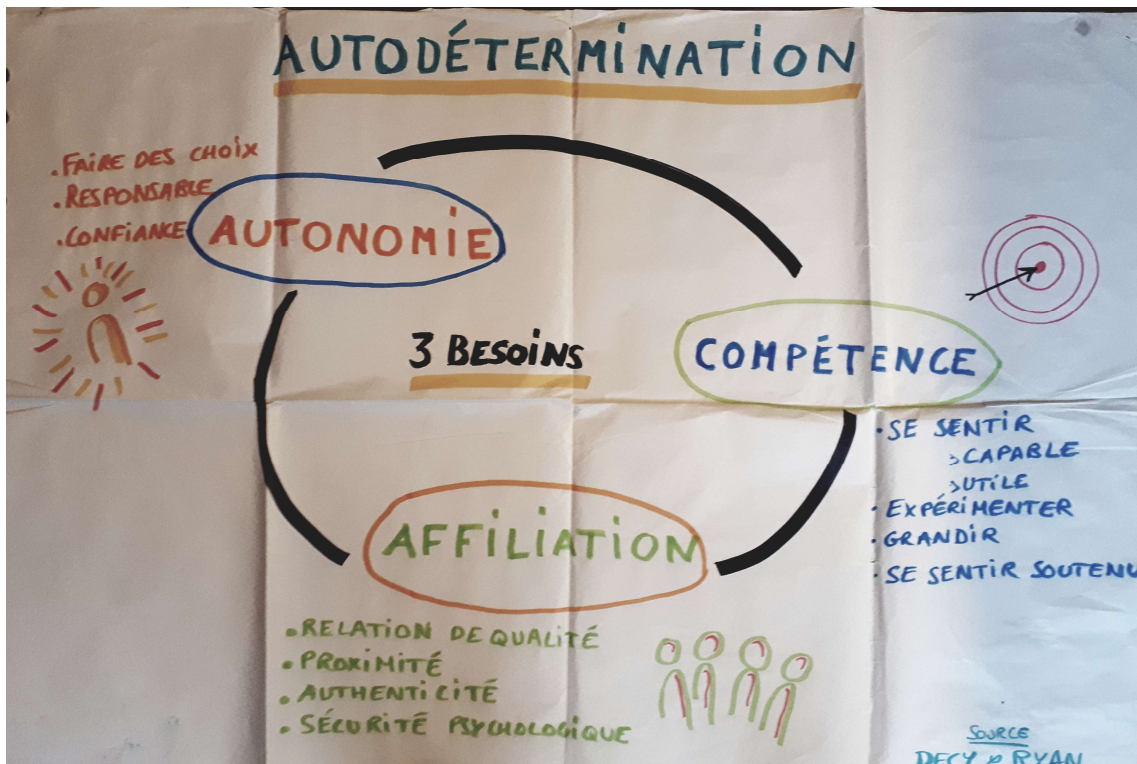
Le Continuum d'autodétermination – A vous de vous auto positionner 😊



Ce continuum décrit l'évolution et la progression de la qualité de motivation, depuis la plus faible à gauche, jusqu'à la plus forte à droite.

La ligne supérieure, Contrôle à gauche, Autonomie à droite, résume l'attitude des figures d'autorité et la conséquence sur les personnes qu'elles accompagnent.

Les 3 besoins psychologiques fondamentaux



Lorsque l'environnement, immédiat et ambiant, répond à ces 3 besoins psychologiques fondamentaux, les personnes déploient leurs capacités, énergie et ressources internes au service d'un collectif (comportements prosociaux : solidarité, entraide, attention aux autres...). Ce sont alors des conditions favorables au développement de l'intelligence collective.

Lorsque l'environnement contrecarre ces 3 besoins, il limite l'engagement et bride le potentiel créatif des personnes qui se replient sur leurs intérêts personnels (comportements antisociaux : rivalité, égocentrisme, agressivité...). Ces conditions sont contraires au développement de l'intelligence collective.

Ces 3 besoins se nourrissent et s'influencent mutuellement. Ils se renforcent lorsqu'ils sont nourris, et ils se freinent lorsqu'ils sont insuffisamment présents.

Tour de parole sur la Gouvernance

Parfois on a peur d'avoir des responsabilités et de prendre des décisions.

C'est parfois plus facile de faire seul que de solliciter des personnes.

Une bonne gouvernance nécessite des conditions. Ne pas être dans le roche. Ça demande une organisation et de la clarté dans les processus de décision. Importance de ritualiser les processus de décision.



Dans le roche on a pas le choix que de suivre les protocoles. Ça borde. Ça nécessite que toute l'équipe soit informée et formée.

L'enjeu est sur la communication de ce qui se dit en commission. Qui informer ?

Il y a des commissions où il a du dialogue avec des échanges constructifs qui préparent des décisions

Aujourd'hui il n'y a pas vraiment de gouvernance partagé. Il y a des commissions. Il a du flottement – voir parfois des impressions de contre ordre parce qu'il n'y a pas de processus de décisions clairs.

Qu'est ce qui motive un individu à s'engager dans un collectif ? Et puis moi au sein du Winches club ?



- Être accueilli
- Être informé sur comment ça se passe.
- Être pris en considération.
- Comprendre les missions et nos capacités d'actions
- Avoir un équilibre entre contraintes et plaisir

- Être davantage présent et m'engager plus.
- Savoir où l'on se situe dans son engagement / avoir des retours.
- Avoir tous le même dictionnaire de base, les mêmes références pour se repérer.
 - Un bon terreau – se nourrir et nourrir.
 - Que chacun.e trouve sa place.
- Prendre du plaisir / pas que des contraintes.

Ce qui fonctionne bien et moins bien, les doutes,....

On pourrait définir des protocoles concernant le fonctionnement classique de l'asso (ex : sur les virements bancaires)

Aujourd'hui on n'a pas de gouvernance sur les courses Mini. Il n'y a pas de co-présidence. On doit prendre une décision au prochain CA.

J'ai des doutes très forts sur le fonctionnement actuel du travail. Le nombre de personnes impliquées n'est pas suffisant pour réaliser les missions du Winches. Nos missions sont trop importantes pour 1,6 ETP et les bénévoles sont peu disponibles (travail, enfants, voyages,...)

On pourrait prendre le sujet de la course Mini comme cas d'école « Gouvernance » pour le DLA ?



Il y a eu de nombreux ajustements. Aujourd'hui il y a une meilleure communication et une vraie fluidité dans les relations.

Il y a une facilité dans les échanges avec les nouveaux membres du Bureau.

J'ai pas de doute / je ressens beaucoup d'envie d'avancer ensemble

Avant j'étais moins confiant.e. Lors des 40 ans du club j'ai entendu des récits pluriels du Winches. J'ai une grande confiance dans les énergies présentes.

Pour la course Mini (25 mai) il va falloir des personnes ressources en coordo, en animation...pour ne pas se retrouver avec 1 ou 2 personnes en surcharge de travail.

VOS CONTACTS DLA

- Winches Club : Tangi De Rochefort, tangi.derochefort@gmail.com
- Espace associatif de Quimper : Emilie Mazeas, emilie.mazeas@espace29.asso.fr
- Consultante DLA : Marina Bouchet, Tél 06.08.24.48.86; marinabouchet@toucheb.com