



4



Créée en **1994**
Région : **Auvergne-Rhône-Alpes**
Domaine d'intervention : **Environnement**

22 salariés
10 bénévoles
3 volontaires en service civique

€ Budget : **1 400 000 €**

MISSION

Œuvrer pour la transmission intergénérationnelle de l'agroécologie dans les pays du Nord et du Sud par la formation des acteurs pour accompagner le changement de pratiques agricoles et de paradigme sociétal.



CONSTAT

UNE RELATION DE CONFIANCE
À RÉTABLIR ENTRE L'ÉQUIPE,
LA DIRECTION
ET LES ADMINISTRATEURS

Suite à un renouvellement de l'équipe salariée, une réflexion autour d'une gouvernance partagée et inclusive est amorcée.



BESOINS



RÉPONSE

Une gouvernance partagée
basée sur le collectif,
la concertation
et la responsabilisation

Avec la création de nouvelles instances collectives

- un « **Jardin Intérieur** », espace de médiation et d'écoute
- un « **Groupe Rendre Heureux** » (GRH) pour la gestion des ressources humaines
- un **comité éthique** pour la gestion des financements

et la mise en place d'outils

- **formation** à la communication non violente
- **élection** « sans candidat » des IRP
- **désignation d'un « salarié-administrateur référent Bureau »** pour représenter les salariés au sein du Bureau.



MISE EN ŒUVRE

un large COPIL mixte salariés administrateurs et un consultant pour accompagner la construction du plan d'action



BILAN

- Gain en agilité, en souplesse et en capacité d'adaptation
- Meilleure appropriation des décisions stratégiques
- Plus grande réactivité opérationnelle
- Compréhension partagée des enjeux
- Nouvelles compétences acquises par tous les acteurs notamment en gestion et conduite des projets
- Vraie envie de faire ensemble

PHASES DE TRAVAIL



4 REGARDS SUR CETTE GOUVERNANCE PARTAGÉE

1

Administrateurs et salariés s'investissent ensemble dans chaque instance. L'ambiance au sein de l'équipe est joyeuse et solidaire, cela se remarque par nos visiteurs, partenaires, stagiaires, volontaires, et c'est un vrai bonus pour tous ceux qui y travaillent.

Virginie Sanchez,
chargée de mission

2

J'ai l'occasion de développer de nouvelles compétences tout en étant rassurée par la dynamique collective qui pose un cadre sécurisant. L'intelligence collective permet de dénouer certaines situations complexes de façon plus créatives, et surtout, elle est garante d'une forme de bienveillance envers tous.

Carine Fabre,
assistante et membre du GRH

3

J'ai un autre regard sur la structure, son fonctionnement. J'ai développé une vision plus globale de l'association et une meilleure appréhension de ses enjeux et ses difficultés. Cette nouvelle organisation met plus d'humain dans les relations.

Tanguy Cagnin,
chargé de mission
et membre du Jardin Intérieur

4

De manière générale, nous avons tous, salariés comme administrateurs, dû apprendre à mieux s'écouter, mieux communiquer et mieux collaborer. Aujourd'hui, je mesure le chemin parcouru, au niveau de la conduite de nos réunions, de la prise de décisions, de la cohésion d'équipe. Et c'est une grande satisfaction !

Françoise Vernet,
Présidente



ANALYSE

FACTEURS DE RÉUSSITE

- + un modèle auto-construit par rapport au contexte et aux besoins de l'association tout en s'inspirant de modèles existants
- + un accent fort mis sur la responsabilisation des salariés
- + des instances de travail mixtes administrateurs/salariés
- + des rencontres régulières pour construire une relation de confiance entre les dirigeants bénévoles et les salariés
- + des outils pour garantir un cadre bienveillant et sécurisant
- + des points d'étape réguliers (tous les 6 mois)

POINT D'ATTENTION

Questionner régulièrement le modèle

Le schéma de gouvernance partagé doit d'être évolutif, adapté à l'association et son environnement qui évolue sans cesse. Les acteurs impliqués doivent veiller à évaluer régulièrement le modèle et à analyser son efficacité face aux nouveaux besoins et enjeux de l'association.



EN SAVOIR PLUS

04 75 36 64 01
<https://terre-humanisme.org/contact>
<https://terre-humanisme.org/>