

5



Créée en **2001**
Région : **Centre-Val-de-Loire**
Domaine d'intervention : **Culture / Éducation**

2 salariés
Des artistes intermittents (*en effectif variable*)
10 bénévoles

€ Budget : **210 000 €**

MISSION

Faire vivre d'autres images de cinéma, de la diffusion à la production en passant par l'accompagnement des pratiques amateurs et l'éducation artistique et culturelle.

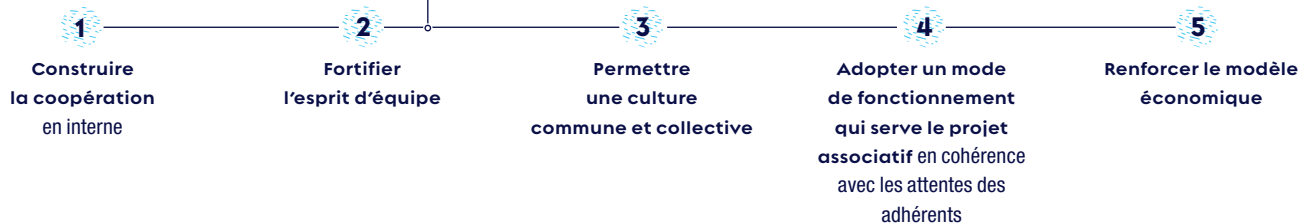


CONSTAT

UNE NOUVELLE DYNAMIQUE
PROPICE AU CHANGEMENT

Avec l'arrivée de nouveaux bénévoles et l'élection d'un nouveau Conseil d'Administration, s'est présentée l'opportunité de revoir le fonctionnement général de l'association.

BESOINS



RÉPONSE

Un fonctionnement
horizontal
et un décloisonnement
des activités

Avec :

- un **mode décisionnaire collectif** avec une co-présidence
- **administrateurs et salariés qui travaillent ensemble** pour orienter et gérer les actions
- **des réunions d'équipe hebdomadaires** transformées en lieux d'échanges et de prise de décisions
- **une évolution de l'organisation interne** traduite par la redéfinition des missions de chacun et la création d'un poste supplémentaire (*recrutement via un contrat de professionnalisation*)



MISE EN ŒUVRE

Accompagnement par prestataires
(Engrenage et BGE 45)
dans le cadre d'un DLA



4 500 €



PHASES DE TRAVAIL



LES 4 BÉNÉFICES DE CE MODE DE FONCTIONNEMENT

Selon Vianney Lambert, co-fondateur de l'association et Paul Rapinat, administrateur

1

Il permet d'interroger de manière ouverte et constructive les pratiques et les activités de l'association tout en prenant en compte son histoire et son identité.

2

Il favorise un dialogue plus riche entre les salariés et les bénévoles, basé sur la notion de transmission et de passion.

3

Chaque personne, salariée ou bénévole, trouve plus facilement sa place au sein de l'association. Son implication en est renforcée.

4

La diversité des regards (salariés, réalisateurs, membres du CA, adhérents...) affinent les prises de décision.



ANALYSE

FACTEURS DE RÉUSSITE

- + un panorama exhaustif réalisé en amont (forces vives, missions, instances, espaces informels...)
- + une implication de toutes les parties prenantes dans la démarche réflexive
- + des groupes d'échanges thématiques
- + une action à visée continue
- + une dynamique de groupe favorable au changement
- + une rédaction commune des fiches de poste
- + une plateforme de travail collaborative accessible

POINT D'ATTENTION

Outils a posteriori

Dans le cas d'une action à visée continue comme celle-ci, il faut rester vigilant à la bonne application des décisions actées et se doter d'outils « témoins » de ces bonnes pratiques comme par exemple des tableaux de bord de suivi de formation. Il est important de veiller à ce que chacun se sente à l'aise dans la nouvelle organisation et les nouvelles missions confiées. Pour ce faire, un espace de parole ouvert et bienveillant est utile.



EN SAVOIR PLUS

02 38 53 57 47
ateliers@centssoleils.org
http://centssoleils.org