

Rapport de mission DLA

Accompagnement de l'association « Danseurs du Roc »

Janvier à juin 2021

ANNEXE I :

Productions

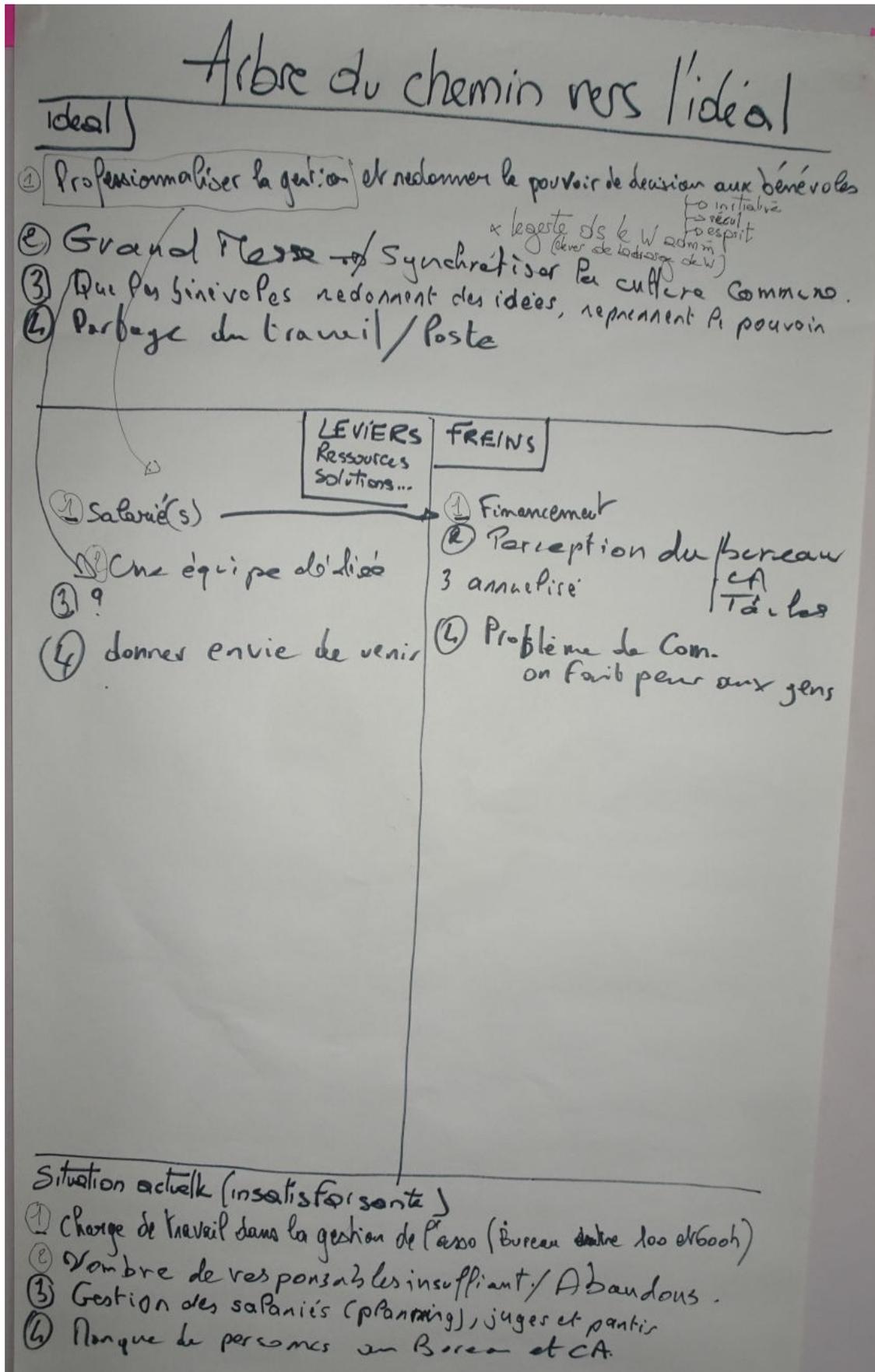


Deux archives viennent compléter cette annexe sur les productions :

Annexe 1.1 - Productions - Cartes d'activité

Annexe 1.2 - Productions - Fiches de tâche

Le chemin vers l'idéal :



Typologie des protagonistes :



Travail entre les journées :

Jour 1 à jour 2

Compte rendu du jour 1 par l'association :

Réunion DLA

Manque de bénévoles impliqués dans les responsabilités.

Lien avec les jeunes (200/360). Idée de Représentants ?

Mettre en commun ce qui nous anime (moteur de la mobilisation).

Pourquoi les gens viendraient ?

Il va nous aider à faire notre analyse et construire notre modèle associatif à inventer notre façon de fonctionner.

Le temps limité nous oblige à faire des choix entre l'urgent et l'important.

Théâtre de l'opprimé : mises en situations. Mettre le corps en mouvement pour aider à la réflexion.

Remplacer les fonctions et les tâches par des rôles est une possibilité d'organisation.

3 questions :

Qu'est-ce que je viens chercher pour moi ?

Qu'est-ce que j'amène ?

Qu'est-ce que je voudrais qu'on crée ensemble ?

Chacun expose ses réponses sur des post-it.

De la difficulté à porter les responsabilités de l'association. S'il n'y a pas de plaisir personne ne veut venir.

Apparaître comme central n'incite pas d'autres à faire. Il faut donc s'effacer, « pédagogie de la sieste ».

Etre grimpeur c'est rentrer dans un monde avec des gens qui partagent une culture commune autour d'une grimpe comme pour voyageuse de valeurs humaine.

L'arrivée du mur s'est accompagnée de l'arrivée de grimpeurs consommateurs.

Il faut respecter les différences d'implication.

Il y a une volonté de dépasser l'escalade pour mettre en évidence les valeurs qui l'accompagnent et qui transcendent les différentes approches de l'escalade (les résineux et les rocheux).

On aspire à un CA plus dynamique, dont les membres seraient pris dans une émulation et une cohésion.

L'identité des DDR existe mais n'est pas forcément partagée dans son entièreté.

Faire un glossaire propre à notre association est un début de partage culturel.

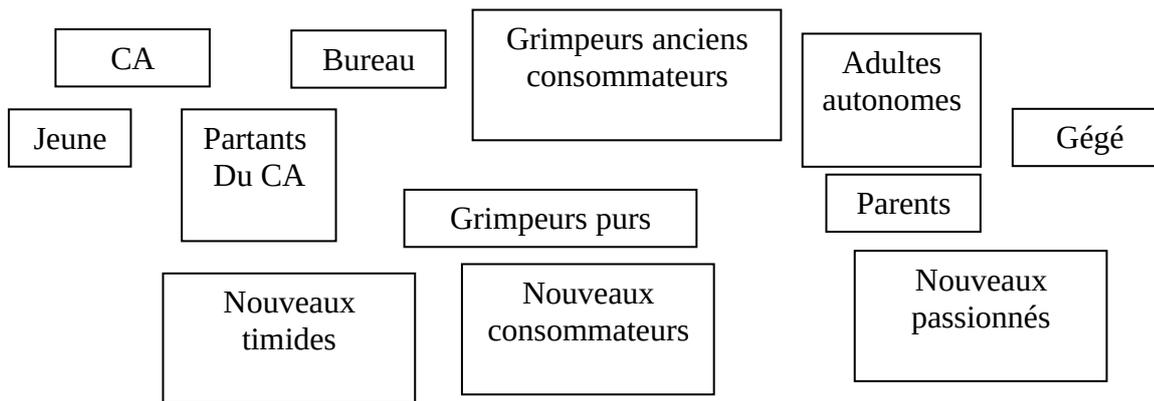
| | |
|---|---|
| Idéal | |
| <p>Redonner le pouvoir de décision aux bénévoles</p> <p>Synchrétiser la culture commune.</p> <p>Les bénévoles sont porteurs d'idées et reprennent le pouvoir</p> <p>Partager le travail / poste</p> | |
| Leviers ressources | Freins |
| <p>Professionnaliser la gestion. 1 salarié</p> <p>Faire une Grand-messe annuelle. Monter une équipe dédiée.</p> <p>Donner envie de venir</p> | <p>Financement</p> <p>Perception des membres sur le bureau, le CA, les tâches.</p> <p>La communication</p> <p>On fait peur aux gens</p> |
| Situation actuelle | |
| <p>Ce que l'on trouve insatisfaisant :</p> <p>Charge de travail dans la gestion de l'association</p> <p>Nombre de responsables insuffisant et plusieurs abandonnent</p> <p>Gestion des salarié (planning) + ils sont juges et partis</p> <p>Manque de personnes au bureau et au CA.</p> | |

Patrick :

Insatisfaction : charge de travail dans la gestion. Idéal = professionnalisé, etps d'un pan de l'assos. La gestion administrative soit professionnalisée. Frein financier. On aurait plus de gens à s'occuper que du projet associatif et des activités émulatrices. Quelqu'un pour s'assurer que les choses sont faites. Nos salariés viennent avec une idée et on la fait. Il faudrait que ce soit l'inverse. L'assos qui amène et porte les projets. Les salariés font ce qu'on leur demande. On a les forces nécessaires dans le club pour que le tissu associatif soit les leader de propositions.

Idéal : les ddr cités comme un modèle de gestion et dans ce qu'ils font et dans leurs valeurs.
 Professionnaliser la gestion du club.

Carte humaine de l'association



QUI ?

Mathieu, Lucie, Phil, crosby et violaine, Ronan, Catherine, Cyril et colette, Thomas.

CA : Manon,

Virginie La maman d'Antoine

Anciens du CA : Jérôme, jeff, Julie, christelle, sergio, illan.

3 modalités

Avec ces personnes, se poser les trois questions ensembles. C'est une enquête de co-conscientisation. Quelle question on rajouterait ?

Faire un tête à tête avec un équilibre de discussion 50/50. Autour de :

- Qu'est-ce qui m'anime (cœur)
- Qu'est-ce qui me met en colère (tripes)
- Qu'est-ce que je pense de (tête)

Prochaines séances : le 13 février et le 13 mars.

Il va faire une synthèse et un glossaire propre aux DDR.

On se répartit Les gens à voir.

Je fais : Mathieu, Julie, Manon.

Ce qu'on a retenu de cette séance :

On peut donner envie et ne pas foutre la trouille

On est animés par un esprit identique.

Se voir pour de vrai fait du bien et il faut conserver ce format. Ne donne pas envie d'aller les uns vers les autres.

Ressort le besoin de partager avec les autres le lien en dépassant la pratique de l'escalade.

On a créé un espace d'écoute, car sans enjeux immédiats et sans contrainte.

On se demande comment rassembler tous ces post-it.

Quand je m'adresse aux gens je m'adresse à mon fantasme du grimpeur.

Tensions et contradictions :

- différences de points de vue
- contradictoires
- tensions

FONCTION EMPLOYEUR

DEVLPT RAPIDE DES ACTIVITÉS ↔ Pouvoir des SALAIRES

BENEVOLES
↑
CONSUMATEUR
→ cause d'usage

RECONNAISSANCE

RECONNAISSANCE DE SON ENGAGEMENT

DES MOMENTS ENSEMBLE PRIVILEGIÉS.

CHOUCHOUTER LES BENEVOLES

DEVOIR DE PARTICIPER

FORMATION

TRANSMISSION DE SA PRATIQUE

FORMER PLUS D'ENFANTS POUR RETENIR DES BENEVOLES DEVANT LES JEUNES

ORGANISATION ACTIVITES

Partager avec les bénévoles les activités, pas seulement l'après midi

DES SORTIES EXTERIEURES (CALENDRIERS) - TOP GROUPE

Point de vue manquant

SOLUTIONS

- Evénement avant P'AG
- Boîte à idées, avoir leurs avis
- Célébration

UNE MEILLEURE COMMUNICATION

- Salariés
- non adhérents
- "consommateurs"

Travail entre les journées :

Jour 2 à jour 3

Échanges entre les journées :

Réponses de Manon au questionnement :

1 le milieu associatif m a toujours intéressé pour son côté convivial et ses rencontres, ses échanges et ça bonne humeur. Je trouve important de participer pour que les choses existes. Et j aime beaucoup l escalade donc j ai trouvé ça normal de participer au club en m installant dans le coin.

2 rien ne m'agace ou ne me met en colère. J'observe juste que la communication est compliqué. Par exemple pour les histoires de compte on nous explique qu il y a des difficultés et puis quand on a besoin de faire une prime ou une augmentation de salaire finalement il y a de l argent. J ai l impression qu il y a des gens qui ne parle pas soit par lassitude ou timidité pas évident de comprendre quand on débarque. Je trouve qu il y a trop de points abordés dans les réunions du coup c est long et on a pas beaucoup de temps pour avoir des détails sur les sujets abordés.

C'est personnel mais je préférerais qu il y a plus de réunions (donc plus d apéro 😊) et moins de sujet abordé par réunion. Qu on est aussi le temps de réflexions pour décider.

Et je ne sais pas comment mais je trouve que les adhérents ne sont pas assez informés des besoins et des décisions du club .

Sinon je pense qu il manque une personne qui sait organiser en répartissant les tâches à faire tout en accompagnant les personnes. Mais je ne suis pas bonne pour faire ça.

3 je pense que le club à grandi trop vite. D où je pense une des multiples cause de perte de convivialité (que je n ai pas connu puisqu'en 2014 j étais pas là) avec les sortis qui n existent plus beaucoup.

Réponse de Mathieu :

1) l attrait pour le sport. Le côté associatif et transgénérationnel. L encadrement des plus jeunes avec un environnement propice à la progression, une approche de la compétition très positive et sans pression. En tant que parents d'enfants du groupe perf, on voit bien l émulation et le plaisir partagé entre eux.

2) perso je ne suis pas en colère. Mais je ne suis arrivé qu'assez récemment et bien que motivé je découvre encore.

3) cf ci dessus. 1ère fois que je fais partie d'un club, donc peu de possibilités de comparaison. Je dois dire que l ambiance/l'entente dans les groupes de jeune est à mon sens révélateur d'un chouette esprit global.

L'approche de la mécanique des bulles a surpris et intéressé. Riche d'enseignements.

Le reproche et auto-reproche prend trop facilement la place de comment on aurait pu faire ou comment on pourrait faire. Donc il faut y faire attention.

Qu'est-ce qui pourrait être mis en place pour garder trace de ce qui se fait ?

Quels échanges avec Benoît entre les journées ?

Comment mobiliser des gens ?

Il ne faut surtout pas être dans le jugement.

Définitions :

Grimpeurs : Personnes pratiquant l'escalade en salle ou en extérieur.

Bureau : Assure le fonctionnement administratif de l'association, propose des décisions pour le développement (surtout économique) de cette dernière au CA sous tutelle des salariés.

CA : Vote les propositions du bureau sans avoir les tenants et les aboutissants.

Consommateurs : Personnes pratiquant l'escalade sans s'intéresser au fonctionnement du club.

Salariés : Décideurs de ce qui a à faire pour développer l'association, et gagner de l'argent.

Bénévoles : Personnes (adhérents ou non) aidant au fonctionnement du club que ce soit d'un point de vue administratif, éducatif ou lors de manifestations ou d'accompagnement à des manifestations.

Esprit grimpeur : Echange de sa passion, on vient pour apprendre des choses, que tout le monde participe, apporte son savoir, son humeur, son temps, son envie.

AUTRES DEFINITIONS A CHERCHER :

Intégration :

Convivialité :

Réflexion sur l'élaboration d'un questionnaire :

Comment contenter tout le monde (sécurité, qualification, etc....) lors des sorties extérieures ?

Comment faire que les nouveaux n'hésitent pas à venir seul, et qu'ils osent demander à une cordée d'être à trois ou encore mieux que cette proposition leurs soit faite ?

Comment améliorer la communication sachant que les mails sont un échec ?

Atelier d'écriture individuel Léo

TRAVAIL D ECRITURE INDIVIDUEL DLA

1. « Derrière ces tensions, pour moi l'équilibre idéal et enthousiasmant ça serait qu'on arrive à »

a : au niveau du pouvoir effectif : quelles répartitions entre le CA et les salariés ?

A 45 ans , c'est mon premier emploi en association, je n'avait jamais eu à faire à un CA avant cela

Il est vrai que nous n'avons pas beaucoup d'échanges avec notre CA

En tant que salarié je le rencontre uniquement pour des votes (augmentation , prime, embauche, financement de projet « canyon'ile »,...)

Rarement voir jamais pour seulement échanger sur la vie du club

b : au niveau de la valorisation de l'engagement des bénévoles

Il ai déjà ressorti de certaines conversations qu'un « bénévole » ne devrait pas avoir à être valorisé en temps que tel puisqu'il le fait pour le plaisir , **sans obligation et gratuitement** . (définition du mot bénévole)

Hors nous nous sommes rendu compte que c'est plus compliqué que ça dans la réalité.
Pour les bénévoles qui ont offert énormément de temps au club (remplacement des salariés en arrêt maladie ou accident) nous les avons « valorisé » par l'achat de matériel
Pour les autres journées ponctuelles, (repas et boissons sont généralement offerts)
Personnellement je trouve que ce système fonctionne , il faut juste que cela ne pose pas de problème de trésorerie ou de légalité ,

c : au niveau de la formation d'encadrants bénévoles

Le club via le bureau a toujours été très sensible à la formation de ses bénévoles
Plusieurs sont proposées chaque année soit pour éveiller la « curiosité » des bénévoles (juge par exemple)
soit sur demande des bénévoles (initiateur , moniteur gd espaces ,,,,)
Sur ce point , (hors période COVID , le club répond présent je trouve)

d : au niveau de l'organisation d'activités

Ah !!! Il y a un gros travail à faire.
Toutes les activités escalades sont organisées par les salariés et il y a trop peu voir pas d'activités annexes
L'invitation à un rassemblement inter sportif morlaisien (par le club de rugby je crois) à été un bide complet
Et sinon les activités de pleine nature (arrachage des griffes de sorcière , nettoyage des pieds de voies à Primel) sont orchestré quasi uniquement par la passion de notre président.
J'ai proposé à Pat la mise en place d'une boîte à idée à l'entrée de la salle quand t-elle sera ouverte de nouveau afin que les personnes qui n'osent peut être pas , puissent proposer des activités extra club.

e : Le pouvoir des salariés

Une façon de travailler que je connaissais pas , j'ai toujours été soit salarié , soit mon propre patron
Je me suis rendu compte quand effet nous sommes assez libre de nos fait et gestes
Notre emploi repose énormément sur la confiance que le bureau a en nous , surtout sur les heures déclarées
Comment faire autrement ?
Le travail est fait et généralement bien fait au vue de la fréquentation du club , des retours des clubs après les événements à Morlaix , des retours des adhérents sur la pédagogie utilisée .
Pour le reste (communication avec le bureau) , je pense que nous sommes toujours à l'écoute et que nous faisons de notre mieux pour que ça roule.

2. Produire des définitions originales et singulières des mots suivants pour alimenter le glossaire (travail sur le « récit ») : Grimpeur, Bureau, CA, Consommation, Bénévole, Salarié, Esprit grimpeur... (Rajouter des mots à volonté !)

Grimpeur: Personne ne pouvant s'empêcher de grimper sur tout ce qui est grimpable (mur en pierre , poutre , poteau, rocher ,,,,))

Bureau : Equipe de passionnés sans qui rien ne serait possible.

CA : Patron de l'association

Consommation : contrepartie en retour d'un paiement , n'impliquant rien d'autre que de venir et repartir .

Bénévole : Personne répondant « oui » à chaque demande quand c'est possible !! Sans demander contrepartie

Salarié : Charnière entre le bureau et les adhérents qui eux par contre demande contrepartie !!

Esprit Grimpeur : La cool attitude , l'entraide , la joie de partager , l'importance de préserver (l'environnement)

Mais je pense que beaucoup de personnes ont cet esprit sans forcément être grimpeur

Travail sur les cartes d'activité

Le travail sur les cartes d'activités s'est étalé entre la deuxième et la quatrième journée.
L'ensemble des cartes d'activités sera retrouvé dans l'archive : **Annexe 1.1 – Productions – Cartes d'activité**

Synthèse des Groupes d'interviews mutuelles :

| | |
|--|--|
| <p>L'aspect freestyle Pourquoi ça a marché Radio DDR.</p> <ul style="list-style-type: none">- La dynamique Festive- Se donner les moyens que ça marche.- Je me suis donné un coup de pieds au cul.- Les autres ont senti que ça marche. "La porte était ouverte"- L'objet de l'événement est motivant.- Chacun à sa motivation <p>Points communs, invariants</p> <ul style="list-style-type: none">- Dynamique Festive- L'envie que ça marche- Un ou des éléments moteurs- La communication de bouche à oreille. | <p>Améliorations possibles</p> <ul style="list-style-type: none">- Étendre radio DDR.- Prévoir le renouvellement de l'orga.- La préparation en amont. <p>Contradictions, désaccords, différences</p> <ul style="list-style-type: none">- L'instabilité de l'équipe organisatrice.- Rigueur Quimperoise- L'ambiance DDR |
|--|--|

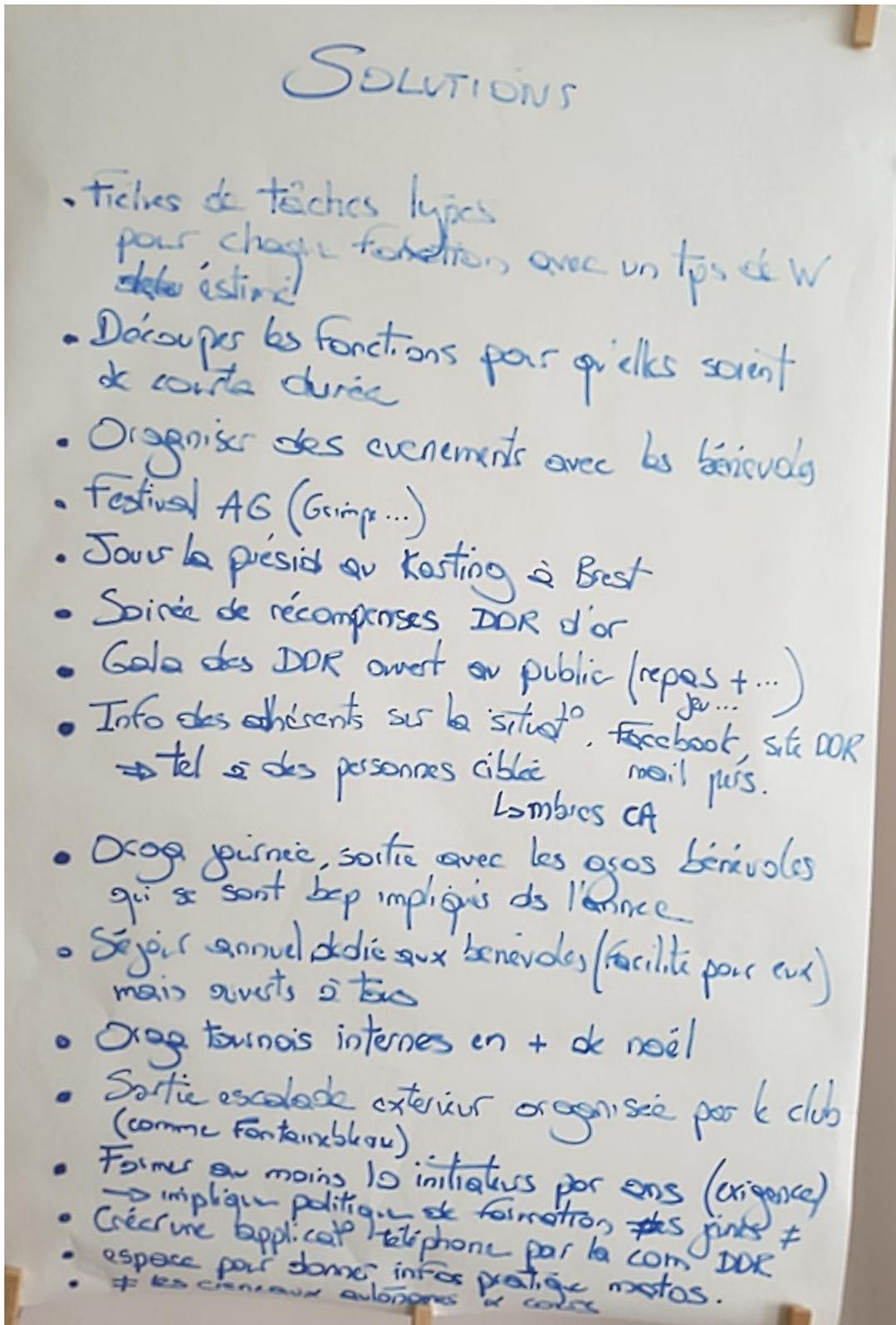
Pour nous, une expérience de participation collective réussie, c'est une bonne idée, fédératrice, dans laquelle chacun y trouvera un orgasme collectif et individuel. Et pour laquelle les gens auront envie de revenir.

| | |
|--|--|
| <p>Pourquoi ça a marché</p> <ul style="list-style-type: none">- Tâches bien définies- Evts ponctuels- L'expérience- Travail en amont des salariés et bénévoles- Cohésion avec les partenaires- Transmission de savoir- Nombre <p>Points communs, invariants</p> <ul style="list-style-type: none">- Qd c'est bien définie ce qu'on passe bien- Cohésion | <p>Améliorations possibles</p> <ul style="list-style-type: none">- Commission!- Pas de renouvellement- Sécurité- Communication <p>Contradictions, désaccords, différences</p> <ul style="list-style-type: none">- Toujours pas m- Faisons nous le nécessaire pour la transmission- nombre- Communication |
|--|--|

Pour nous, une expérience collective et participative réussie, c'est ...

que tout le monde a trouvé sa place et ne parte avec le soin

Tensions : Pistes de solutions



Compte rendu du jour 3 par l'association :

DLA du 13 mars

Revenir sur la matière de nos expériences. Raconter une expérience collective de participation réussie.
Format : interview type journaliste, qui vise à aider à rassembler les éléments.

Lolo :

Ddr. Organise la compète de Quimper. Tout le monde est ultra motivé. Très nombreux et superbe ambiance. Participe aux 2 dernières. La dynamique donne envie de se donner un coup de pied au cul. Quelque soit le niveau chacun y trouve son compte. Derrière la rigueur de la compète il y a l'esprit de fête qui émerge à tout moment sous différentes facettes :

- On est connu comme étant des rigoleurs et fouteurs de bazar.
- Encouragements exubérants de tous les compétiteurs.
- Les enfants font les fous au sol et se dépassent sur le mur.

Cet événement attire même des grimpeurs qui n'ont pas l'âme des compétiteurs. C'est magique. Qui avec le recul ont vécu un super moment.

Thomas :

La 1^{ère} de quimper où il n'était pas participant. Avait voulu y aller pour les à-côtés, pas pour concourir car ne se sentait pas compétiteur, car tardant à être passe-portisé. Il voulait quand-même rentrer dans l'équipe. A fait juge. Il a pu discuter avec tout le monde et faire connaissance. Peur de se mettre en avant, mais s'est vite pris dans l'ambiance où tout le monde semblait s'entendre à merveille. A eu le sentiment de faire partie des ddr intensément dès ce jour là. Cela a été déclencheur d'une relation avec les ddr, plus sociale que sportive.

CF photo des 2 posters

Il ressort que la participation collective réussie est fortement indexée à
Percevoir une porte ouverte et se donner les moyens de la passer
Travail de préparation pour que toutes les tâches soient claires et distribuées
Chaque participant est moteur de sa participation car il se sent autorisé et libre d'apporter sa contribution.

Il faut améliorer notre capacité de regroupement entre les sessions pour apporter de la substance conséquente.

Proposer une visio. Continuer les cartes activités et se répartir des tâches pour organiser le travail commun. La visio n'est plus méga motivante.

Déplier le fonctionnement actuel grâce aux fiches. En face ont met les moyens dont on dispose et on mesure les concordances.

Liste des fiches activités faites ou débutées :

Equipements extérieurs

Sorties extérieurs (hors club)

Sortie extérieur club

Secrétariat

Trésorerie

Présidence

Encadrement jeunes

Encadrement adultes

Commission Compétition

Commission référents

Commission Achat de matériel groupé
Commission organisation et entretien de la salle (mur, réserve, bureau)
Commission inscription
Fête de Noël et événements
Commission Topo
Équipement extérieur
Sorties extérieures.

Fiches à faire ou à terminer :
Gestion EPI
Commission Compétition

Commission Achat de matériel groupé
Commission organisation et entretien de la salle (mur, réserve, bureau)
Commission inscription
Fête de Noël et événements *
Commission Topo *
Équipement extérieur
Référénts *
Encadrement groupe perf
Communication interne
Canyon'ile
Communication extérieure, sponsoring
AG *
Section sportives *
Autres qui viendraient à l'esprit en les faisant.
Par exemple, séjours, formations internes, formation d'initiateurs.

Cartes réparties entre Thomas, Olivier, Laurent, Gérard, Pat, Léo et Cyril.
Il faut prévoir un point à mi-chemin (entre le 25 et le 30). Il serait bien de se caler la date du prochain regroupement en temps réel. Mais pour cette fois-ci ce sera le 10/04 à 9h.

Le club doit prévoir une transition à juin/septembre pour renouveler le bureau et le CA. Annoncer maintenant pour que cela cogite dans les esprits.

C'est un enjeu important.

Il faudrait que la transition se fasse avec le sentiment de satisfaction de tout le monde.

Pat et Cyril arrêtent. La suite est de la responsabilité collective du club.

Réduire la voilure pour réduire la charge de travail ?

Craintes : réduire le salariat.

La question principale c'est comment déterminer les éléments constitutifs précis et clairs qui caractérisent les rôles et fonctions à attribuer dans le club. C'est la condition pour rendre les choix du club pertinents.

C'est la condition pour rendre les fonctions de chacun supportables.

Co-présidence ? oui mais ça marche si les fonctions sont distinctement réparties.

Travail à faire. Chiffrer le temps total salariés et bénévoles. Pour chaque fiche activité par exemple (attention aux recoupements ou doublements).

Qu'est-ce qui me donnerait de m'investir plus ?

Quelles perspectives, quels choix maintenant et après la transition ?

Points essentiels :

- La tension à résoudre est de rééquilibrer la dualité bénévoles-salariés.

- Il faut donc concrétiser la notion de satisfaction d'être bénévole. Rôle des célébrations. On construit ainsi l'identité du groupe, on fait sens avec la place accordée à chaque situation célébrée car en faisant ainsi on la rend importante.

Il faut décanter les tensions et résister à donner des solutions tout de suite pour mieux appréhender la complexité de chaque tension. Identifier de la façon la plus détaillée possible.

Brainstorming de solutions intuitives qu'on aurait envie de mettre en place dans notre recherche d'idéal.

Deux critères donc : nos valeurs et du concret qu'on peut faire tout de suite.

Résultats sur la photo ci-dessous : (voir photo « solutions »)

Appeler les gens clés pour prévenir de la situation. Communiquer auprès de tous les autres.

Mettre les titres d'activité en gros dans les cartes.

On se propose de faire un regroupement collectif vers le 27 mars. Définir un groupe d'interlocuteurs pour l'entre regroupement.

Léo et Cyril contactent Benoît le 22 mars qui va leur donner des éléments et pour rapporter des choses qui auraient décanterées d'ici là. Puis le 29 après notre groupement collectif du 27 pour le retour de nos échanges. Enfin le 7/04, juste avant le 10, pour prendre la température du groupe.

Travail entre les journées :

Jour 3 à jour 4

28/03/2021 Mail de Cyrille

Bonjour, voici quelques remarques par rapport aux fiches d'activité reçues.

Communication interne : définir un projet commun de fonctionnement, qui soit fluide, que l'on aille plus voir comment cela se passe dans les autres associations (leurs organisations), mettre en place une planification sur un an.

Démontage mur : Bémol, desfois trop de monde à certaines heures pas assez à d'autres.

Administratif (salarié et bénévoles) : Là je trouve qu'il y a une grosse divergence de point de vue (ce n'est que le mien) on voit que la finalité est libérer du temps pour les 2 parties pour que les autres en fasse plus on se mord la queue. Ensuite travailler en groupe bien mais il faudra insister sur le fait de dire quand on y arrive pas pour éviter les tensions.

Stage falaise : Pour les adultes difficile de recruter (emploi du temps, famille) c'est triste mais il faudrait privilégier les vacances scolaire (prof plus accessible).

Topo : Pas grave que ce soit le CT, on revient à l'aspect pécunier de nos activités (toujours rapporter) le bénéfice par rapport au nombre d'heures nécessaires pour le faire, le distribuer heureusement que cela est du bénévolat !

Gestion SAE : Petit bémol par rapport à l'entretien, la mairie assure l'entretien du tapis de réception et de la salle en général, et je pense que le jour où il faudra le changer elle le fera non ?

Canyonîle : Oublier travail administratif en plus, et possible déclaration petits bobos avec des gens non club, déclaration à l'assurance personne ne sait faire.

Sorties extérieures club : on se rend compte qui nous manque de la compétence dans les adhérents pour ça on ne peut se reposer sur les salariés (on ne peut les faire travailler le dimanche) et cela pose un soucis dans l'accueil des nouveaux qui ne connaissent que Fanch et Léo en homme compétent, difficulté pour eux de partir en extérieur avec des "inconnus".

Equipement extérieur : Je n'avais pas cette vision, un projet d'éduquer les adhérents à l'entretien de cette activité en faisant remonter les dysfonctionnements top.

Référents : Pour le club le gros point noir pour mobiliser les gens, peut-être diviser le créneau de 3 h en deux pour qu'il y est moins de monde à surveiller.

Compétitions extérieures : Mobiliser les parents pour l'accompagnement permettrait il aux salariés de ne pas y aller, est ce vraiment leurs volonté ?

Il en ressort (pour moi) qu'il faut qu'on définisse bien pourquoi et pour qui on veut dégager du temps (ou autrement pourquoi on veut plus de bénévoles) je dit ça par rapport à la remarque sur "l'administratif", il faut peut-être que l'on se renseigne avec les autres clubs (escalade ou autres) pour voir comment eux gèrent l'accompagnement aux compétitions, la communication, leurs créneaux aussi je pense. Insister sur "l'entretien" du site de Primel est un bon facteur de mobilisation.

Sur les tensions, l'intégration des nouveaux adhérents (débutants ou transferts) pas facile très bonne ambiance entre les anciens mais ils ne voient pas forcément de porte ouverte (référence à Thomas) du coup il peut en résulter une perte de convivialité.

Il y a l'aspect pécunier du club qui ressort de plus en plus.

Le CA qui est beaucoup trop porté sur le salariat, et indirectement sur l'argent et non sur d'autres projets, et on n'insiste pas forcément les membres du CA à être actif lors de CA en faisant remonter leurs désirs, remarques, et surtout remontrances.

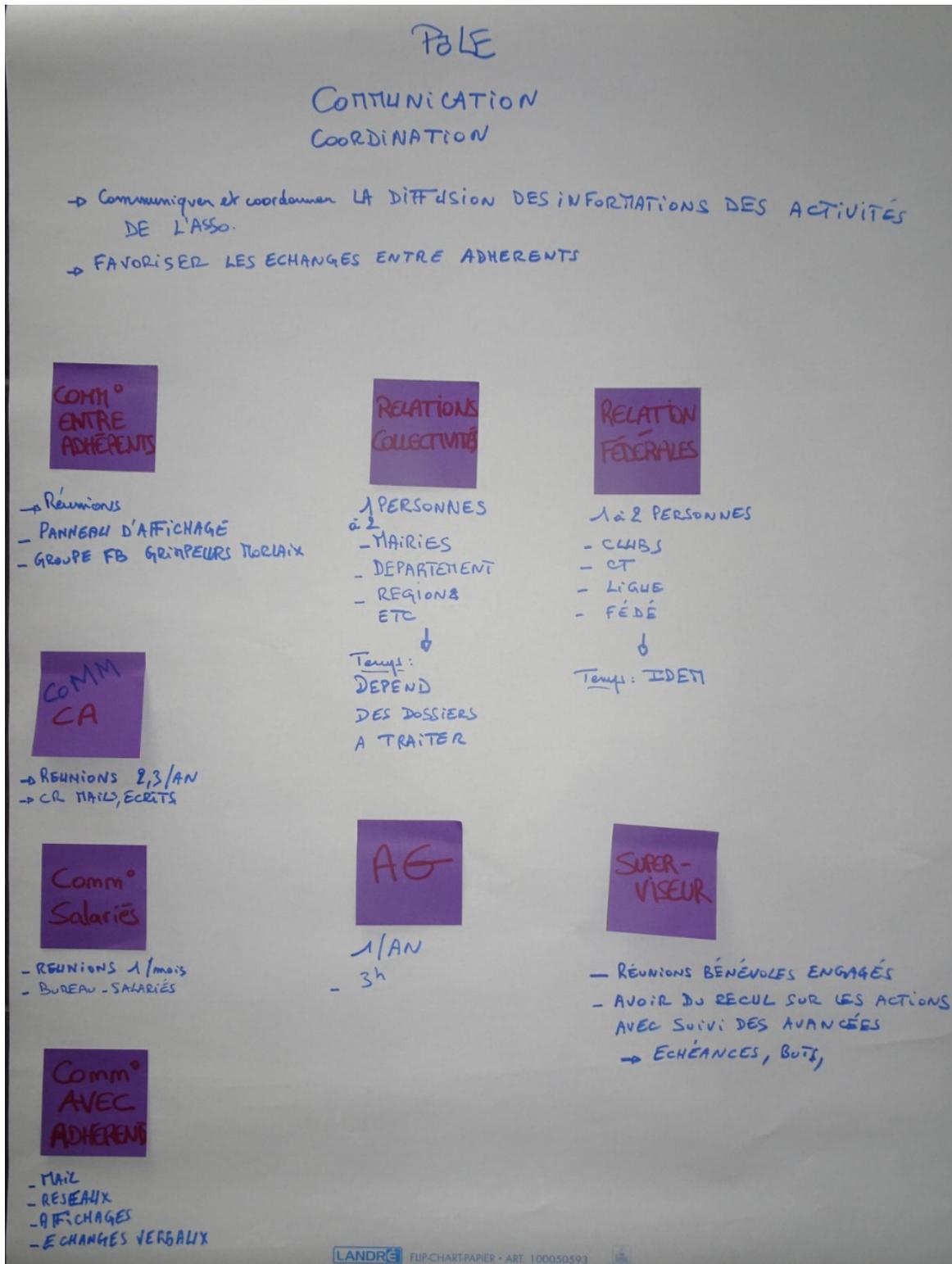
Désolé pour l'idéal enthousiasement je n'avance pas.

A demain.

Cartes d'activité

Toutes les cartes d'activité sont rassemblées dans l'archive « [Annexe 1.1 – Productions – Cartes d'activité](#) »

Tâches Pôle Com et coordo :



Tâches Pôle Entraînements

FAIRE QU'ILS LES CHAMPIONS ÉPANOUISSENT

Entraînements

- Accompagner les Adhérents vers l'autonomie → SAG
→ SNE

École JEUNES

- + Encadrer les jeunes 6 à 18 ans
- + 1 groupe 12 jeunes = 35 H/an
- + Toute l'année
- + 2 Salaires + 3 initiations autonomes
- + 3 initiations en BUREAU avec APS

ÉCOLE ADULTES

- + Encadrer les @ de 16 ans
- + 1 groupe de 12 sur
- 8 séances en SAE + 3 journées en SNE.
- Total 11 séances sur 4 mois.

Penip' corales + Venir le passeport JAGNE
Entraînements

Préparation Physique

RIGOLADE

Compétitions extérieures

- + Accompagner un groupe JEUNE et ADULTES
- + 1 ~~2~~ salaire / compétition
- + 12 H / compétition
- + 5 à 10 compétitions par an/au bon vouloir des entraîneurs.
- + TRANSPORT → JEUNE Représent
- + Inscriptions → salaire 15 à 30 mn MAX. / compétition

Valoriser les entraîneurs

Section sportive

- Collège Château Notre D-D-17.
- 2 salaires + 2 prof/ D'été
- 36 jeunes en tout
- 1,5 Hcc / semaine
- 2 J/NOON / semaine
- Étèves sélectionnés sur test

Tâches Pôle Festivités :

FESTIVITES

- l'organisation des journées "Plaisirs" (soirée Noël, compétition Norlaix)
- Achat Matériel groupé, Place Climb.up.....
- TACHES GERÉES EN PARTIE PAS DES ADHÉRENTS BÉNÉVOLES

COMPET.

Prépa.
6 pers

-BAR
-RESTAU
-ASSUR.
-JUGE

40
Jour J

MARS
/ JUN

SOIRÉE
NOËL

6 pers.

ACHAT
MATOS

INITIATIVE
PERSONNELLE

GALA

EVENEMENT
BÉNÉVOLES

Tâches Pôle Formation :

Formation: Ammenen les adhérents
à apprendre et transmettre des savoirs.
Permet le développement des compétences, favorise le
"compagnonnage" entre jeunes expérimentés et novices.

7 : noitomnoT

Suivre les demandes de subvention (salaires AFOP)

Suivre les demandes (Siviro)

Organiser des passe-pont.

Proposer des formats

Recruter des référents et (passe-pont) Planning

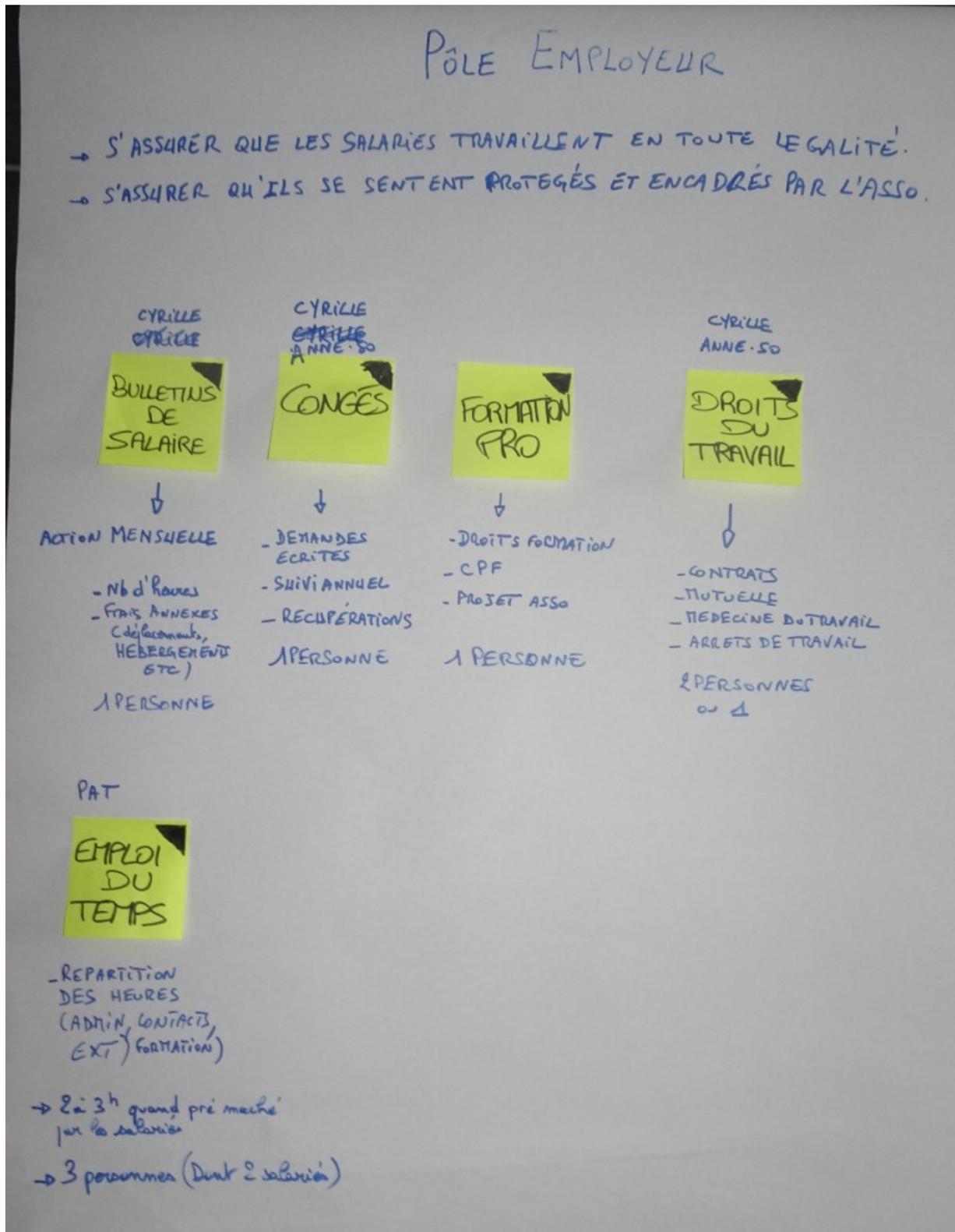
Faire le projet PSF (Année)

Répondre aux demandes des adhérents

Nbr de personnes: 2

Tps: 30h.

Tâches Pôle Employeur :



Tâches Pôle SAE :

SAE

I - Vers la création de voie

Maintenir un support PERFORMANT

OUVERTURE

- 600 h
- Ouvrier diplômé et formé
- Groupement avec chevannerie!
- 8 à 10 posts

Gestion
du
support

- Nettoyage posts
- 2x2 jours
- 50 dte personnes en continu sur une journée
- ~~EPI~~ commune

EPT
commune

- 40H Cordons - sautels - Mailles / salarié
- 2 journées avec contacteur d'un et un autre
- 2 salaires
- lien avec la machine au niveau Ad les PROFS

Journée
INFC
UTILISATEURS

- Tous les utilisateurs se réunissent pour le fonctionnement SAE
- 1 salaire
- 1 journée
- EPS PROFS.
- ENIT PROFS DES ÉCOLES.

Tâches Pôle Secrétariat :

SECRETARIAT

- Gérer et coordonner la journée inscription.
- Compte rendu des réunions.
- Liaison avec la Fédé et les autorités

ORGA. PORTES OUVERTES inscrit

Préparation 4 pers. 10h.

Jour J 40 Pers mini 15jour.

COMPOSER EQUIPE POUR SAISIE (Po)

5 Pers 30heures

DELEGUER Gestion INTERNET DDR

2 Pers 10h sur l'année

COMPTE RENDU

INFORMER les ADHERENTS (Mail)

COURRIER SUBVENTIONS (Avec Trésor)

TROUVER DE L'AIDE (Bénévoles)

UN MAX

CONVOC. AG

OCTOBRE

LANDRO TUP-CHART-PAPER - ART. 100050392

Tâches Pôle SNE :

SNE

I - la présentation du pôle :

- Valoriser l'essence même de l'activité.
- C'est l'ADN de l'escalade.
- Tout à commencé là!

OUVERTURE

- 3 personnes formés
- 20 à 30 jours pour la pointe de printemps
- A tout moment SEC de l'année
- 27,50 Relais
- 6,20 la Broche 90 €/voie + colle

BUDGET TOTAL ≈ 3600 €

PRATIQUE AUTONOME

A TITRE - INDIV - COLLECTIF

- libre
- sur proposition des Adhérents
- sur proposition du Club
- WK - Vacs - Soirée en été.

ENCADREMENT (partiel)

- Amener les groupes du club en SNE.

- Minimum 1 DE milieu Naturels
- 4 en permanence Initiateur SNE
- ~~Spéc à octobre~~ A
- toute l'année
- 150 h

STAGE SÉJOURS

- Séjours encadrés.
- Sur des sites majeurs en FRANCE et EUROPE.
- SDH / séjours.

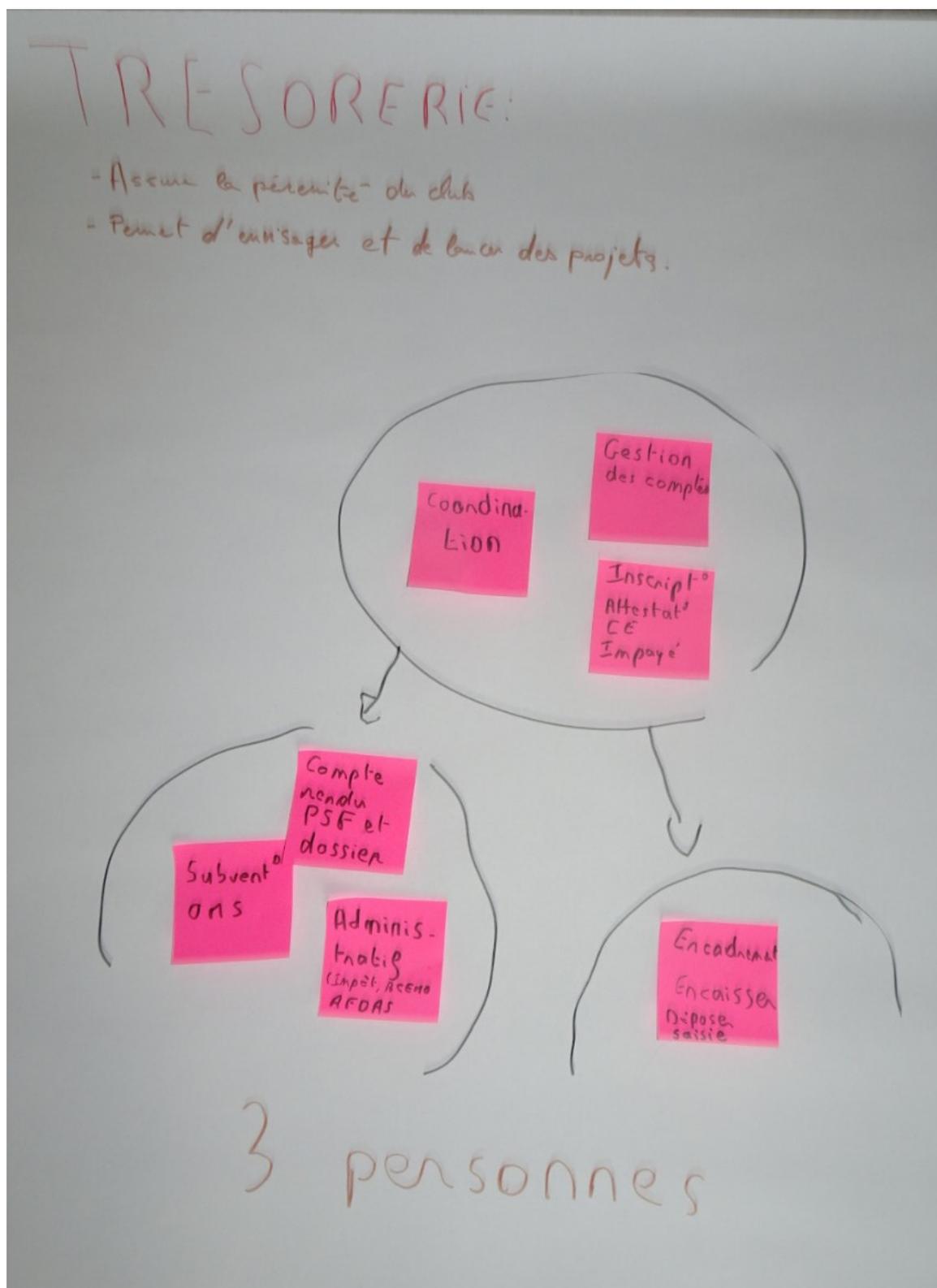
CANYONING

- Prestation à tous publics

- Activité accessible aux DDR.

- Juste salaire
- 200 h

Tâches Pôle Trésorerie :



Commentaires sur frise annuelle des tâches :

- Petit texte qui présente le pôle sous un aspect (+)
- Décomposer en tâches précises → lister → post-its
écrire en GROS
- tenter de les repérer ds le temps → quand?
↳ combien de tps ça prend
- Nombre & type de personnes qui seraient nécessaires sur ce pôle

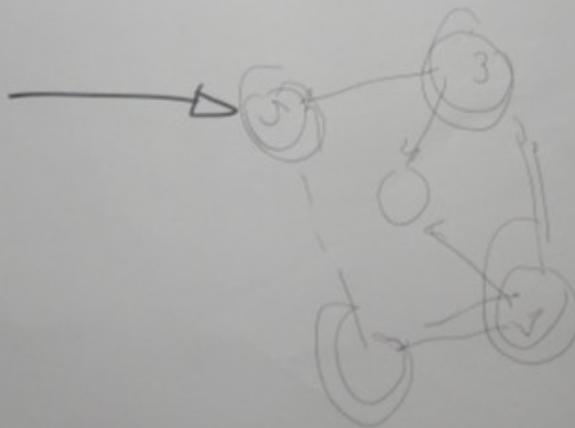
Remarques sur la frise

⇒ investir les tps de coordo... à mettre
en place

⇒ entretiens professionnels

à définir + préciser
(pourquoi?)

⇒ besoin



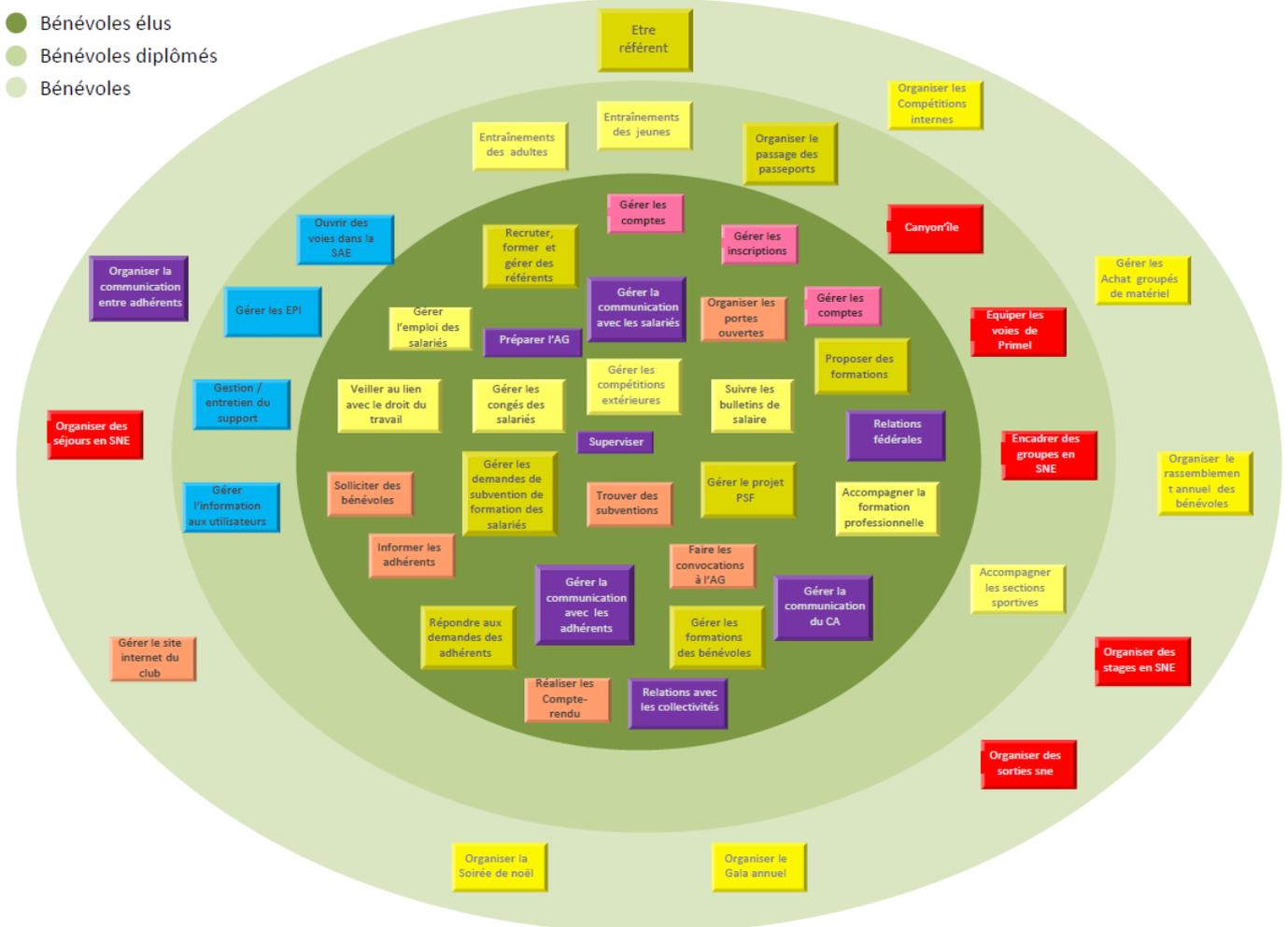
- Accu

Travail entre les journées : Jour 4 à jour 5

Travail sur les fiches de tâche

Les fiches de tâche sont rassemblées dans l'archive « Annexe 1.2 - Productions - Fiches de tâche »
On y retrouvera aussi la frise annuelle sous forme de tableau excel..

Carte des tâches par degré d'implication :



Jour 5 - 12 juin 2021

Le mur des tâches, présenté aux adhérents :



Le bilan cible

DLA DDR Bilan Cible

