



FORUM OUVERT NATURE ET PROGRES / ORGANISATION GROUPE ARIEGE 21 SEPT. 2019

numéro d'atelier	Prénom de l'animateur(trice)	thème de l'atelier en quelques mots	nombre de personnes présentes	compte-rendu de l'atelier: les pépites	commentaires
1	Françoise	Horizontalité	7	Nous pensons que l'horizontalité peut se manifester dans : l'égalité de pouvoir décisionnel, la répartition des responsabilités, une bonne circulation de l'information, une bonne connaissance de l'autre et de son travail et une égalité suffisante de participation (nécessaire niveau d'engagement). On peut créer des protocoles pour mutualiser et définir les contenus de ces différents axes qui nous permettent de poser le cadre et les valeurs communes . Par exemple, on peut définir les modalités de prise de décision (consensus, consentement, vote,...) et les diffuser lors du compte-rendu. A également été abordée la place des permanents (salariés) associatifs dans un projet horizontal et l'invisibilisation courante du lien de subordination.	Influence du nombre sur la mise en place réelle de l'horizontalité? Horizontalité entre producteur.trice et consommateur.trice? Horizontalité avec les salarié.e.s? Importance de l'information au moment de l'adhésion par rapport aux engagements?
2	Christine	Bilan et analyse critique de l'organisation à la lumière de l'horizontalité	3	On est parti d'un cadre : on a décliné l'organigramme à partir d'un adhérent de base. Mais le vécu déforme les visions de ce cadre. 1- Au regard de l'horizontalité, on s'est aperçu que le terme d'administrateur n'est pas appliqué au CF. Pourquoi ? Il apparaît donc que la parole des groupes n'existe pas, et cela crée également un désengagement. 2-On a interrogé les différents mandats au regard de l'horizontalité : le CF est identique à l'AG et cela implique une absence de garde fou (prise de pouvoir). Il faut pouvoir équilibrer les pouvoirs. Comment faire exister les adhérents de base dans les instances de décision ? Pourquoi c'est le bureau le responsable de l'info des groupes et pas le CF. Un travail d'analyse des dynamiques (différences entre existant, statut et projet) est à continuer, à mener.	
3	Nelly	Quel fonctionnement pour favoriser l'ensemble des énergies du mouvement	4	remettre les groupes au centre de l'organisation N&P. Faire remonter le local au global. Consultations et élections locales. Favoriser l'appui humain supplémentaire par groupe financé par le fédéral. Recherche de l'intégration des salariés dans les dynamiques locales. Suppression du bureau fédéral sous sa forme actuelle et remplacement par présidence / direction collégiale tournante (par un groupe local et volontaire (à définir) . Mettre en place des unions régionales (création de comac régionales, etc.) - Favoriser la création d'évènements festifs permettant les rapprochements entre les groupes, les constituants de ce groupe et la société.	
4	Vincent	Quel .s communs vécus créent le sentiment d'adhésion ?	4	-Au local et au fédéral -Travailler ensemble, par exemple faire ou modifier le CDC -Un groupe qui te laisse une place -Un commun global, un grand événement auquel on peut contribuer -Fierté du plus que NP amène et de notre indépendance -Les échanges entre les groupes, par exemple les intercomacs -Les manifestations, les foires bio -Fierté de travailler avec des adhérents qui s'engagent et s'investissent FREINS -Les différences consommateurs/producteurs ; pro alimentaires/non alimentaires -Décalage entre le vécu local et le vécu fédéral	



FORUM OUVERT NATURE ET PROGRES / ORGANISATION GROUPE ARIEGE 21 SEPT. 2019

5	Philippe	Comment plus nous impliquer (donc + de monde) dans l'état actuel des outils (statut, règlement intérieur...)?		1)Avoir un accompagnement à long terme dans le but de structurer une gouvernance adaptée à nos objectifs d'horizontalité, de structurer un projet d'orientations, de tenir compte du bien-être de chacun. 2)Mettre en place une organisation et un environnement pour décentraliser les responsabilités. Par exemple : -Doublé voire triplé tous les postes de fonctionnements pour une meilleure implication -Avoir un environnement + participatif -Que les groupes et les personnes aient des responsabilités et des tâches définies, un cadre. - Mieux informer sur l'organisation, le rôle des commissions, comment s'impliquer... -Donner envie de s'impliquer avec des outils d'intelligence collective (on peut se former sur ça !) : avec d'autres formats de réunions, de fonctionnement, des moments conviviaux... -Mettre en avant ce qui est positif, par des témoignages par exemple	
6	Stéphane	Comment le mouvement local construit-il Nature et progrès?		En relayant ses idées, ses actions, ses outils au bureau fédéral et aux autres groupes locaux. Pour que cela soit bien fait, il faudrait développer les liens entre membres des différents groupes (aux intercomac mais aussi aux événements tels que des forums ouverts régionaux ou des invitations aux événements des groupes voisins). Il faudrait un retour sur ces expériences. Il faudrait développer et animer la vie fédérale. Pour améliorer les rapports groupe-fédé : déconstruire l'idée d'une "fédé" éloignée et bureaucratique, arrêter de les isoler, passer par les membres et non les salarié.e.s, diffuser des organigrammes pour s'adresser aux bonnes personnes, avoir des référent.e.s dans les groupes. Pour améliorer les liens entre groupes : organiser des événements (régionaux?), communiquer plus, aller aux comac des autres groupes, avoir une réflexion sur les adhérent.e.s isolé.e.s et leur implication.	Pourquoi ne pas préparer l'intercomac en avance à l'écrit dans chaque groupe pour expliquer les pratiques et laisser plus de place à l'échange sur place? Idée d'aller visiter les membres du BF et les salarié.e.s OU de les faire venir en groupe local pour mutualiser et expérimenter le quotidien de l'autre. Construire un échelon régional?
7	Magali	Savoir être et intelligence collective		1. Besoins, définitions et cadres Définir les besoins. Un cadre clair définit un mandat clair et un savoir-être relatif à ce mandat.Veiller à l'évolution du cadre et adapter son mandat. Définir le mandat permet au porteur du mandat de respecter ses loyautés : « qui je représente, à qui je m'adresse, quel est mon rôle... » Se repencher sur les statuts, le règlement intérieur et les guides de fonctionnement (CTI, Comac fédérale et du délégué fédéral) Poser un cadre de sécurité : créer de l'espace pour le conflit, les besoins... 2. Comportement individuel Comment le collectif peut changer sa manière d'être. Comment l'individu influe sur le collectif Le mode de fonctionnement individuel peut créer des tensions avec le mode de fonctionnement collectif. Avoir conscience de sa responsabilité individuelle / de son mandat. Savoir dépasser ses convictions personnelles pour donner son avis dans l'esprit du collectif. 3. apprentissage et culture commune Analyser et savoir corriger les dysfonctionnements Proposition de formations à la communication non violente. Projection au CF des MOOC sur la gouvernance partagée avec animateur. Partage d'informations favorisant la culture collective et commune sur ces modes de gouvernance.	