

Formation "stratégie de développement d'une monnaie locale"

Atelier du 9 décembre 2021

Attention ce pad a une durée de vie limitée. Vous pouvez télécharger ce fichier en PDF pour garder le contenu en cliquant sur les deux flèches en haut à droite, importer puis PDF

- **Analyse par monnaie**

Thème Gouvernance

Structure entre salariés et bénévoles (3 axes : décision finale, stratégie&priorités et opérationnel)

5 min Chapeau blanc - les faits

Le Lien : CAC moins de 10 personnes dont 2 salariés, animation gouvernance partagée, réunion mensuelle.

Membres du CA identifiés sur certains sujets pour des décisions opérationnelles rapides et efficaces.

Commission d'agrément intégrée au CA pour le moment

Une commission spécifique sur la stratégie d'animation Grand Public

Une assemblée générale annuelle pour décider des orientations et élire le CAC.

Cigogne : Comité de coordination (18 pers. que bénévoles) réunions mensuels. Comité restreint de 6 pers, réunions hebdomadaires. Organisation collégiale (AG + Commissions d'agrément).

MLFM : 3 co-présidents + 3 bénévoles actifs + une vingtaine de sympathisants. Principe de consensus, voire compromis - réunion chaque mercredi matin (6/7 personnes)- Répartition des tâches selon nos talents !

La Gentiane : Organisation collégiale, pas de président. Un comac avec 12 personnes élues max (6 à ce jour)

Consentement pour les décisions en Assemblée générale, une fois par an

Pas de collège des utilisateurs de la monnaie (les particuliers, les pros etc.)

Comac "élargi" ouvert aux autres bénévoles qui le souhaitent, tous participent aux décisions, souvent en consensus, parfois vote jugement majoritaire (choix prestataire pour la facilitation)

Process de prise de décision non validé collectivement.

Dans la vraie vie, les groupes de travail prennent des décisions, il y a tj un membre élu du Comac dans le GT

MAUGES : gouvernance en réflexion: abordé au début il y a 3 ans volonté de décider par consentement.

Réabordé pendant la réunion sur les statuts pendant la dernière réunion. Beaucoup de turn-over entre ces deux étapes.

MAUGES : L'écriture des statuts a permis de remettre au cœur des échanges la question de la gouvernance.

Co présidence établie, organisation par collèges (3 collèges : utilisateurs, prestataire, partenaires), tous les membres présents à l'AG votent. désignation des instances décisionnelles et stratégiques (...).

Moneko : Un collectif de 13 personnes et un bureau de 5 personnes. un collectif d'orientation existant mais peu présent. Les salariés portent l'opérationnel, la stratégie et quasi toutes les décisions. Quelques personnes clés du Bureau sur la stratégie. Peu de personnes investies à titre bénévoles et en capacité de porter le projet.

Roue : décision au consentement commun aux 7 asso. Décision en collégiale une fois par mois dans les asso avec les salariés et bénévoles. Salariés n'ont pas droit au vote dans la collégiale (pour Marseille). A Marseille

deux réunions par mois (une opérationnel et une collégiale). A Aix, on fait une réunion collégiale par mois et une réunion groupe pro sur l'opérationnel une fois par mois.

La MIEL : le bureau propose, la Collégiale décide sur la base des orientations définies par l'AG. La décision par consentement, voire consensus est recherché. On a 2 salariées depuis le 1er décembre : trop tôt pour dire des choses sur ce plan, mais le principe c'est que ce sont les instances de l'association qui décident, les salariées étant associées aux discussions.

Agnel Eure Ouest un bureau 4 p : 2 co-responsables, 1 trésorier, 1 secrétaire. Réunion mensuelle avec les bénévoles (bureau + 4 personnes). 1 CA (11p) réunion trimestrielle (Pas de salarié. 1 commission d'agrément des pros qui fonctionne par mail (3 pros et 3 particuliers)

La graine : un CA de 9 personnes se réunit tous les 2 mois pour stratégie et grandes décisions, à l'intérieur, un bureau de 5 se réunit tous les 15 jours pour l'opérationnel, pas de salariés. 3 personnes du bureau se voient tous les lundis aprem pour le secrétariat. 1 AG annuelle avec tout le monde

5 min Chapeau jaune - les points forts, les opportunités, ce qui marche

MLFM : Une belle dynamique au sein du premier cercle, avec une réunion hebdomadaire. Découverte et prise en mains des outils Lokavaluto.

Le LIEN : Efficacité de la prise de décision. Respect de la direction générale souhaitée par le collectif. Multiplicité des initiatives.

La Cigogne : Un bénévole va pouvoir plus s'investir à partir du printemps 2022. Une ébauche de budget triennal bien avancé.

MAUGES : très content d'être passé dans l'opérationnel via les statuts, être nourris des cas concrets des autres monnaie. Exemple de l'eusko avec les collègues

MAUGES : Le projet avance et l'écriture des statuts a permis une forme de concrétisation satisfaisante

Roue : consentement fonctionne bien, et aussi le fait que les salariés participe. A aix, c'est une bonne chose de faire des réunions spécifique dédié au sujet des professionnels et en petit comité de bénévoles. Il y a une transparence sur les décisions pris ensemble sur le salariats et/ou service civique.

La Gentiane

- Les décisions se prennent, ça avance pas de consensus mou. Beaucoup d'actions et de projets avancent : site web, accompagnement, comm des pros, subvention, AMI
- Respect du timing des réunions, ça ne déborde pas
- Framateam permet des décisions en dehors des rencontres, sollicitation d'avis
- Wiki qui favorise la transparence, l'avancée des projet, se connaître, partager l'info etc. + mailing liste
- On arrive à se réunir une fois par mois, en présentiel hors Covid
- Tâches suffisamment définies pour qu'on sache qui fait quoi, en tout cas dans l'opérationnel essentiel

Moneko : le cadre existe (statuts, charte, organes de gouvernance) Un collectif issu de 2 monnaies qui ont fusionnées, ça se passe bien! . Les salariés sont très impliqués dans le projet. Opportunité : une nouvelle personne du collectif qui commence à bien s'impliquer.

Agnel : suite à mon départ (déménagement en Loire Atlantique), le risque était que l'asso ferme mais j'ai trouvé 2 nouveaux bénévoles grâce à un stand sur un marché et un autre au forum des associations et une nouvelle équipe a été constituée avec une co-responsable très dynamique et de surcroît, professionnelle de la communication..

La Miel : on a changé les statuts il y a moins d'un an. Il y a une forte écoute de la parole des uns et des autres.'

La Graine : efficace pour le moment

5 min Chapeau noir - les points faibles, les menaces, ce qui ne marche pas, les risques

Roue : A Marseille, aux plénières, ils incluent les pro du réseau et c'est pas forcément une bonne chose. Pas vraiment la place pour eux. Le consentement n'est pas toujours bien respecté à la roue Aix et le tour météo est un peu négligé en début de réunion. Pas d'espace pour parler d'un salarié sans le ou les salariés.

MAUGES : Risque de ne pas avoir suffisamment partagé les modalités de la gouvernance et l'avoir rendu plus participatif. Décision par consentement sur la stratégie et les valeurs

MAUGES : Risque qu'un collègue prenne plus le pouvoir qu'un autre dans les décisions, risque à terme de difficultés à prendre les décisions puisque tous peuvent prendre part aux décisions.

Le Lien : trop peu de personnes engagées et actions qui reposent toujours les mêmes. Surinvestissement des salariés.

Décision beaucoup impulsé par les salariés avec un collectif parfois suiveur. Risque d'appropriation du projet. Oui mais on a un coordonateur pour ça...Risque d'appropriation par le coordo donc.

La Cigogne : Uniquement 3 actifs (voire 1) pour poser les problèmes et choix à prendre

Moneko : projet porté quasi exclusivement par les salariés qui sont surchargés et fatiguent. Manque de bénévoles impliqués, notamment dans la gouvernance. Difficile de renouveler le collectif. Risque d'épuisement des salariés donc pour la pérennité du projet Salariés eN forte attente d'une implication bénévole, notamment de la gouvernance

La MIEL: Manque de bénévoles impliquées dans l'association. Manque de régularité dans les réunions entre bénévoles et adhérents.

Tendance à la réflexion stratégique sur un nombre réduit de personnes. Idem pour la prise de décision même si la Collégiale fonctionne. Stratégie de communication à repenser malgré l'effort de transparence dans le fonctionnement: trop d'informations tue l'information ?

La Gentiane :

- 6 élus alors qu'on pourrait en avoir 12 au collègue
- Pas de représentation des professionnels au sein de ces élus, pas de collectivités, pas d'asso
- Comment donner une place aux collectivités et quelle place ?
- Pas de process de prise de décision validée collectivement
- manque de rigueur dans l'organisation administrative et règlementaire d'une asso.
- Certaines infos se sont perdues, tout le monde n'a le réflexe de documenter et de partager les process. Qd le bénévole part l'info se perd
- Drive cata, on s'y perd, on ne retrouve pas tout. Wiki pas encore utilisé par tous.
- Certaines décisions ont été prises et finalement gens pas dispo : ex; accompagnement pour la stratégie de développement.

- Deux bénévoles hyper actives, des bénévoles qui culpabilisent de ne pas pouvoir faire plus

Agnel : difficile de trouver des bénévoles qui s'impliquent dans la gouvernance.

MLFM : besoin de recruter de nouveaux bénévoles, notamment un financier ou un comptable

La Graine : manque de bénévoles et de salariés

5 min Chapeau rouge - ressentis, émotions, impressions

La Gentiane

Réunions agréables, convivialité, bonne entente et confiance entre les bénévoles

Frustrations qd ça n'avance pas mais en même temps d'autres choses avancent : ambivalence

Laure : sentiment d'aller trop vite et de se sentir un peu seule parfois + de s'épuiser

Laurence : impression d'une immense inertie sur le fond, le développement

Impression que les pros pensent que ça n'avancent pas.

Enjeux importants, super opportunités mais ce n'est pas forcément perçu par les autres bénévoles, du cp on ne met pas les actions en face.

Laurence ne se sent pas capable de réfléchir à des choses de fond : stratégie en terme de compétence. Plus à l'aise sur de l'opérationnel

Laure impression que l'opérationnel est prioritaire et pas le temps pour la stratégie alors que c'est à notre porté. + besoin de manger, marre de mettre la Gentiane avant ses projets pros rémunérés (même si celle responsable)

Impression de manque de rigueur, on ne prend pas le temps (car pas assez de temps)

MAUGES : sentiment de bâcler certaines choses importantes. Heureux des dernières avancées.

LA MAUGES : Frustration liée au fait qu'on passe beaucoup de temps au sujet, ce qui ne nous permet pas d'avancer sur le reste

Satisfaction d'avoir obtenu un consensus sur les statuts à déposer.

La Cigogne : sentiment d'usure

Le Lien : difficultés récurrentes de fonctionnement, financement, impact, mesures des actions

Plutôt une fierté personnelle. Crainte d'un projet pas assez collectif

Agnel : optimiste mais attention à ce que la nouvelle co-responsable ne réussisse pas à tenir tous ses engagements car elle en prend beaucoup.

Moneko : ça repose sur trop peu de gens (pareil que la Roue ;) gros travail et enjeu pour mobiliser de nouvelles personnes

Roue : ça repose sur trop peu de gens. Il y a une épuisement, prends pas toujours soin de tout le monde. Ça n'est pas toujours résilient. Difficile d'inclure quelqu'un qui n'est pas imprégné des sujets, très énergivore. Peu décourager ce qui arrive dans les réunions.

Sentiment positif sur le fonctionnement consentement.

La Miel : système avantageux pour la communication mais crée parfois des longueurs dans la prise de décision (on n'est pas d'accord entre nous :-))

MLFM : bonne ambiance, parfois découragement quand nos événements ne réunissent pas grand monde-on essaie de ne pas se mettre la pression

Thème Relations aux collectivités financement adhésion et participation

financement, adhésion et participation à l'usage de la monnaie

5 min Chapeau blanc - les faits

Agnel Plusieurs Réunions avec des collectivités, toujours pas de convention, en revanche une subvention accordée par 2 collectivités

LIEN : Relations non existantes. (et l'OT alors ??) Début de rencontre sur certains événements très collectifs (Plan Alimentaire Territorial, Assises de la Transition, <https://www.tatoujuste.org/autres-projets/assises-transition/>). Un rendez vous avec la ville de saint etienne le 12 décembre. Un rdv avec la ville d'Yssingeaux en Octobre

MAUGES : bonne écoute et bon relais via Sonia. Didier et Franck Pdt, Maire financement pas à la hauteur
Roue : A Marseille, la mairie centrale a adhéré mais sans donner d'argent. Ce qui donne l'autorisation aux mairies de secteurs d'adhérer en payant une adhésion. Pas de grand enthousiasme.

A aix, une commune a été adhérente mais n'a pas renouvelé pour l'instant mais nous soutiennent toujours sur des évènements. Peu de participation. Beaucoup de documents à présenter aux collectivités.

Moneko : 1 collectivités adhérente : Nantes, travail et contacts avec plusieurs autres .

La Cigogne : Pas de relations établies à ce jour, juste quelques amorces

Miel : en 2021, adhésion de 3 communes (dont Bordeaux), plus subventions de la Région, du Département et de la Ville de Bordeaux pour créer 2 emplois et numériser la monnaie. Mais la signature des conventions prend du temps et la mise en oeuvre de l'utilisation de la miel par les collectivités encore plus. Formations à mettre en place et quelques résistances dans l'administration

MLFM ; demandes de subvention en cours de constitution- prises de contacts avec quelques mairies

La Gentiane des contacts. Présence de 5 élus aux 6ème rencontres collectivités MLC à Lyon

Bons retours suite à ces rencontres.

Aucune action dans les faits sauf page sur la Gentiane dans le magazine de la ville d'Annecy.

+ le soutien de la MLC était dans les programmes de différents partis dont celui élu actuellement à la mairie
Rencontre en octobre avec la comcom sur le thème du tourisme.

5 min Chapeau jaune - les points forts, les opportunités, ce qui marche

Agnel : des graines sont Semées, reste à les arroser pour Pouvoir récolter Le moment venu

Moneko: Dans le comité de suivi avec la Ville de Nantes un élu est convaincu, actif et ambitieux pour ce que peut faire la monnaie locale. D'autres élus sont intéressés et parfois investis. Une ville (non adhérente encore) a financé l'impression d'une exposition Moneko. L'idée de RH de la Ville mise a dispo du projet a reçu un écho positif à Nantes

Le LIEN : Cofondateur d'un PTCE émergent, organisation d'une stratégie de plaidoyer commun. Intégration du LIEN dans la stratégie de plaidoyer de plusieurs structures du PTCE.

Le sérieux de l'association qui envisage de maintenir au moins un ETP avec 0 financements publics.

MAUGES: points forts adhésion et conviction et choix initiative citoyenne. Politique réceptive à notre projet participation des citoyens.

La Cigogne : un PTCE émergeant en cours de mise en place (2022) porté par un stagiaire

Roue : on a de la matière solide à présenter aux mairies, on a un rapport en béton fait par un bénévole. Un vrai business plan qui rassure les collectivités.

Miel : forte dynamique. D'autres communes et/ou communauté devraient suivre. Cela nous donne des financements conséquents en 2022 (subventions) et régulières avec les cotisations annuelles des communes.

Forte implication de l'élus de Bordeaux en charge de la monnaie locale (participation à la réunion de la Collégiale)

MLFM : bon accueil ressenti dans les Flandres (CCHF), rencontre de l'adjoint au commerce

La Gentiane

5 élus aux 6ème rencontres lors d'une journée très dense avec plein d'infos et d'échanges d'expérience d'exemple d'autres élus et leur mise en oeuvre de monnaies locales.

Dans le programme lors des élections dont du partie actuellement au pouvoir + dans le projet de mandat de la ville d'Annecy.

Dans le diagnostic lancé par le grand Annecy la Gentiane a été auditionné il y a 3 semaines pour le bilan des structures de l'ESS sur le territoire.

2 actions coordonnées : 5 personnes en visio sur le tourisme durable - invitation des élus aux 6ème rencontres

5 min Chapeau noir - les points faibles, les menaces, ce qui ne marche pas, les risques

MAUGES: Implication et Financement très faible, attention à Christophe Dougé

Agnel : la nouvelle équipe Agnel risque de ne pas assez tenir compte de l'historique. Problème de la façon dont nous sommes parfois perçus écolobobos. Autre gros problème : la présence du Rollon dans le paysage (monnaie impulsée par la Région)

Moneko : Toujours une démarche à sens unique (pour le moment) Question de ce qu'on propose comme partenariat à affiner, notamment la ressource humaine que ça implique. Besoin de reposer un projet et plan d'action clairs Difficile de projeter un développement auprès des collectivités car très aléatoire.

Le Lien : les élus n'adhèrent pas au projet, pas de soutien. Faible volume de circulation de la monnaie qui ne crédibilise pas encore notre discours en direction des élus.

La Cigogne : aucun bénévole suffisamment disponible pour porter cet axe

Miel : on a fait adhérer les communes les plus convaincues. Il faudra réussir à poursuivre. On a fixé des objectifs ambitieux (adhésions de nouveaux prestataires, nouveaux adhérents, augmentation du montant de miels en circulation) : pourra-t-on les tenir ? Les résistances de l'administration suppose un engagement fort des élus. Réticence de la Métropole de Bordeaux à suivre le mouvement.

Notre monnaie va changer de nom, ce qui va demander du temps et retarder la communication....

MLFM : mauvais accueil au niveau de DUNKERQUE (Communauté Urbaine) : ne veut pas communiquer sur la Monnaie

Roue : inertie trop lente auprès des mairies, travail fastidieux pour bouger la politique de Marseille et Aix. beaucoup de patience. Pris dans des embrouilles politique qui nous dépassent.

La Gentiane :

Pas de sollicitation par les élus. C'est la Gentiane qui fait tj le premier pas. Pas d'action concrète.

Pas de stratégie claire donc on ne sait pas exactement quoi demander.

Pas vraiment de compétences en relations publiques, on apprend sur le tas, pas très coordonnées.

Surtout les élus d'Annecy qui montrent leur intérêt.

Pas d'accès au média de la comm comm

Menace : ne pas pouvoir développer le réseau de la Gentiane, pas de financement des collectivités, pas de service publiques dans le réseau des pros. Limite du développement si les élus ne s'engagent pas.

5 min Chapeau rouge - ressentis, émotions, impressions

MAUGES: Déception et colère

Agnel : dans l'expectative

Miel : que c'est long à négocier et à mettre en place

La Cigogne : notre projet n'est pas encore suffisamment lisible pour faciliter la prise de contact.

Roue : prend du temps d'arriver à obtenir des adhésions, financement. Peu sentir du couragement lorsqu'on obtient pas des subventions.

Le LIEN : Sentiment d'un certain mépris des élu.es. Catégorisation de ce sujet dans un bord politique opposé à eux. D'un côté ils nous méprisent et d'un autre peut-être qu'on leur fait peur avec nos idées

"anticapitalistes". Je pense que même si nous devenions significatifs, on ne les intéresserait pas : on bien vu que le soutien au commerce local se traduisait chez eux par la construction d'un des derniers hyper centre commerciaux.

Je pense qu'on a beaucoup lissé le discours et que nous sommes beaucoup moins clivant qu'auparavant. Je suis d'accord !

Moneko : c'est loooooong ! :) va moins vite que prévu par rapport à ce que l'on aurait souhaité.

MLFM : on va devoir se débrouiller sans eux, même si on va déposer qd même des demandes de subventions, recherches de financeurs autres : fondation, donation, crowdfunding

La gentiane :

C'est mou, c'est lent.

Les élus se demandent peut-être pourquoi ils ont mis la monnaie locale dans le projet. pas suffisamment convaincue de l'utilité et l'intérêt transversal du projet.

A mon avis lié à la faible lié à la faible appropriation par le public.

Thème Recrutements

Focus salariés mais aussi bénévoles

5 min Chapeau blanc - les faits

MAUGES : Niveau 0 on y réfléchis mais ça démarre par trouver de l'argent

La gentiane :

Une salariée Noémie, qui est partie "du jour au lendemain" après 2 mois, au début du projet. Puis en 2018 jusqu'à fin 2019 James Olivier qui est resté pendant 6 mois - 20h semaines. Poste arrêté car on ne pouvait plus le financer.

Aujourd'hui pas de salarié. Pas de service civique. Que des bénévoles.

Appel à des étudiants chaque année avec l'IAE mais fin du dispositif cette année.

Appel à service civique pour développement réseau des pros en novembre : 3 propositions aucune n'a aboutit.

Une proposition de M2 mais il a choisit autre chose pour coordinateur

Le Lien : actuellement deux salariés à mi-temps, un chargé de développement Emilien et un coordinateur Yann. Dans la réalité, ils sont investis et actifs bien plus que selon leur temps de travail contractuel.

Une dyanmique bénévoles centrée autour de 2 super bénévoles sur Saint Etienne. Construction d'un plan d'action bénévolat en cours. 2 bénévoles supplémentaire sur un autre groupe local. Stratégie des groupes locaux dessinée à gros trait, à affiner et à déployer plus largement.

Moneko =

Equipe permanente : aujourd'hui 3 salariés = 2,3 ETP + 2 volontaires en SC + une fonctionnaire territoriale mise à dispo pour quelques mois. 2 salariés recrutés en 2021

Bénévoles :

Miel : recrutement depuis le 1er décembre de 2 salariées (coordinatrice à temps plein à partir de janvier et chargée de développement en alternance). On souhaite accueillir un service civique (il faut qu'on prépare un appel) et un stagiaire. On a un urgent de locaux pour accueillir tout le monde

Roue : on invite les bénévoles à se voir avant une plénière si on peut mais pas tout le temps. Les bénévoles arrivent en réunion plénière est ils sont souvent perdus! Faire un livret d'accueil. En aparté ils sont plus ou moins accompagnés. La distance géographique est aussi parfois un frein.

MLFM : recrutement d'un chargé de développement envisagé septembre 2022 + on a une demande de stage d'un étudiant en management

Agnel : que des bénévoles. 1 expérience malheureuse de service civique. Mais la nouvelle co-responsable relance le recrutement de service civique et stagiaire rémunéré par un dispositif régional.

La Cigogne : pas de salariés. 2 services civiques + 1 stagiaire. Pas de recrutement possible avant 2023. 1 bénévole disponible en ETP (moi)

5 min Chapeau jaune - les points forts, les opportunités, ce qui marche

La Gentiane :

On a une affiliation à la FOL

On a des bénévoles, dont 3-4 nouveaux depuis la rentrée + on prend le temps de les rencontrer, d'échanger avec eux. On leur laisse le temps de se former + de faire ce qu'ils veulent et peuvent.

Une candidature spontanée pour un stage de M2.

Bonnes relations avec la mairie, en construction.

On se "professionnalise" pour les adhésions pros 2022, donc potentiellement plus de financement.

Opportunité de partenariat stratégie avec CRESS et ESS'team pour construire un dossier de subvention permettant d'embaucher les salariés

LIEN : Motivation de l'équipe salariée et bénévoles. Une foi intacte dans le projet et la stratégie de développement imaginée. Belle complémentarité, transparence entre le CAC et les salariés je crois. Toutes les expressions sont permises, aucune retenue ou censure (YEAH).

MAUGES : Le collectif est convaincu qu'il faut un salarié

La Cigogne : Nous avons des locaux pour accueillir dans de (très) bonnes conditions les futurs salariés (espace co-working partagé avec Alsace Active + ADIE + 1 autre structure).

Moneko: un projet qui attire des personnes ressources clés (salariés, quelques bénévoles). Equipe grandement étoffée en 2021 (pari stratégique sur la RH). De beaux recrutements salarié, des passionnés De chouettes volontaires en SC majoritairement!

LA MAUGES ; Bonnes relations avec les élus locaux sur le territoire de la phase test mais pas encore établies à l'échelle du territoire défini du projet

Miel : Ce sont nos premières salariées qui vont nous donner un coup de fouet pour avancer sur notre changement d'échelle

Roue : bonne ambiance qui donne envie mais pas toujours. Les bénévoles peuvent aussi arriver à des moments où c'est tendu. A marseille il y a une case sur leur bulletin d'adhésion si envie d'être bénévole, peu

avoir de bonnes surprises.

Agnel : la nouvelle co-responsable a l'expérience d'encadrer des services civiques et a un local pour les installer.

5 min Chapeau noir - les points faibles, les menaces, ce qui ne marche pas, les risques

Moneko : risque d'épuisement des salariés (temps/charge de travail/ portage de projet) avec peu d'investissement bénévole pour accompagner. Risque sur la pérennité des emplois (financier), des temps partiel et petits salaires (risque de départ des personnes compétentes)

Parfois du mal à trouver des volontaires en service civique.

Le LIEN : Risque d'épuisement de l'équipe salariée et bénévoles en l'absence de moyens supplémentaire pour porter le projet. Risque de renoncement si le projet ne "décolle" pas.

MAUGES : Comment trouver l'argent!!! difficulté opérationnel, de taille: fiche de poste bon profil bon recrutement

Miel : la chargée de développement est en alternance. Elle n'est donc disponible qu'à 60%. Les démarches administratives pour la création d'emploi c'est lourd car on découvre tout. Il reste à trouver un mode de fonctionnement dans l'équipe des salariées et dans les relations avec les bénévoles.

Agnel : difficulté de recruter des services civiques de bon niveau car nous sommes dans le rural. difficulté de recruter des bénévoles car nous n'avons pas pu tenir autant de stand que nous aurions voulu à cause du confinement. pas de financement pour embaucher un chargé de développement

La gentiane

Arrêt de poste de coordinateur alors que volonté de pérenniser. Pas de salarié.

Pas de financement et de budget pour salarié, même pas suffisant pour un stagiaire M2 + service civique.

Peu de candidature de service civique.

Pas de présence de l'offre sur le site SOL ni accompagnement (pas pris le temps)

Risque d'avoir du mal à gérer les relations entre salariés et bénévoles

Risque : que les bénévoles s'épuisent, que les adhérents en ai marre d'attendre que le projet se développe, plus de confiance en l'intérêt du projet, donc moins d'adhésion, donc moins de financement, donc moins de possibilité de recruter : cercle vicieux

La Cigogne : fatigue du bénévole ETP (moi), il va falloir compléter l'équipe du premier cercle.

Roue : Faire attention à avoir un bon accueil et de pas trop montrer les aspects tendus de l'équipe pour pas faire peur. Manque de temps pour accueillir bien donner envie aux personnes qui veulent devenir bénévole.

Pas de caser sur les bulletins d'adhésion pour demander s'ils veulent devenir bénévole (pour roue Aix).

Former les nouveaux bénévoles aux outils informatiques, c'est long !

5 min Chapeau rouge - ressentis, émotions, impressions

La Gentiane :

Salarié hyperactif, poste de coordinateur définit par le Comac. Hyper bossueur et rigoureux mais très en

attente de pilotage par le Comac

Ecoute de la mairie mais sans acte pour l'instant

Il faut absolument réussir à salarier rapidement, au moins 2 personnes.

Impression qu'on s'en rend compte mais que les autres bénévoles ne font pas ce qu'il faut pour passer à l'action, s'engager dans cette réflexion pour changer d'échelle.

Le Lien : Chouette groupe mais qui peine à faire avancer le projet...pourtant des orientations très motivantes se font jour mais lenteur des adhésions à ces orientations. Manque de moyens

Moneko : on a de la chance d'avoir une belle équipe salariée qui booste bien le projet mais il faut la maintenir, la renforcer et surtout redévelopper le côté citoyen, participatif du projet

Miel : on a des jeunes super motivées qui devraient nous booster... Ça change des retraités ;-)

Agnel : dans l'expectative

MAUGES : soulagement et peur et envie,

Roue : besoin de maintenir le tour météo pour donner une ambiance général au début sans que personne le prenne personnellement. Avoir une meilleure stratégie pour avoir des salariés et nouveaux bénévoles sinon épuisement général. Les différences de générations sont positives mais pas toujours. Grosse différence énergie entre les nouveaux et les anciens.

Synthèse du contexte sur ces 3 thèmes en une phrase par monnaie

Miel : on avance, on avance mais on a beaucoup de défis devant nous

MLFM : on découvre l'ampleur de la tâche

Cigogne : la palier à franchir devant nous, ne va pas être simple

Moneko : on avance et à l'aube d'un potentiel nouveau changement d'échelle mais de la consolidation à faire et un fort enjeu sur le modèle éco pour poursuivre la dynamique

Agnel : nouvelle dynamique grâce à l'arrivée d'une nouvelle équipe et des compétences en communication mais attention à ce que la nouvelle co-responsable ne "ménage pas suffisamment sa monture" et ne soit pas suffisamment soutenue activement par les bénévoles.

Roue : beaucoup d'idées, bonne ambiance, pas toujours le temps, besoin de déléguer. Le recrutement est la base, prendre soin des nouveaux et l'inclure le recrutement dans la stratégie et réussir à leur déléguer des responsabilités. Pour ensuite être plus présent sur le terrain !

Le Lien : de belles orientations qui devraient permettre de redynamiser le projet et les adhésions de particuliers et de pros

(La plupart des éléments de développements sont alignés, Le timing pour équilibrer les finances est juste et la situation pèse sur les salariés)

La gentiane : Gouvernance fonctionne mais besoin d'officialiser nos processus de décision, point faible recrutement y compris bénévoles qui met en péril la durabilité du projet et que malgré l'intérêt de qq élus l'immaturation du projet et leur faible compréhension les empêchent un soutien concret.

Retours Dante:

Le point principal est le recrutement !

Il faut clarifier ce que l'on attend des bénévoles. A différents stades de la monnaie les rôles et les rapports bénévoles/salariés évoluent. Les bénévoles ne sont pas là pour l'opérationnel ce sont les salariés (sauf

ponctuellement) ils sont là pour la stratégie, les relations publiques, les grands décisions.

Le coordinateur a donc un rôle pivot, en créant ce poste permet d'animer, stagiaire, service civique etc. cela décharge les bénévoles du suivi des services civiques, stagiaires et autres salariés. + recrutement et fidélisation des bénévoles.

Pas besoin que les membres du Comac soient très impliqués s'il y a des salariés car l'opérationnel est déjà géré. Ce ne sont pas forcément à eux d'être présents sur les événements, la présence dans les stands etc.

Groupe Gouvernance : La Mauge a expérimenté la gouvernance partagée "institutionnelle" chapeauté par l'état avec des collègues équitablement répartis. Sur un projet tri sélectif. L'ensemble des acteurs ont été entendus et acceptés. Peut-être sur-représentation du monde de l'entreprise.

> Importance que toutes les parties prenantes du projet soient bien représentées

> importance des méthodes et outils de la gouvernance partagée

> important de préparer le mode de gouvernance : envisager une formation ?

Toutes les monnaies aspirent à ces méthodes, difficulté à maintenir dans le temps

Cigogne : méthodologie bien en place et pratiquée

Si la plupart des monnaies locales s'efforcent de faire vivre le gouvernance partagée, la difficulté c'est d'arriver à maintenir cette dynamique dans la durée, au-delà des moments fondateurs ou refondateurs. Il y a tendance à ce que l'animation repose sur un nombre réduit de bénévoles, voire sur les salariés. Il s'agit donc de trouver des moyens de faire vivre cet idéal. Des techniques ? Voir le GT Bénévolat qui se met en place au mouvement SOL.

Le Lien : depuis l'origine c'est une base forte et incontournable de notre fonctionnement. Donc c'est appliqué au quotidien et une valeur à laquelle toutes et tous sont très attachés.e.s

Importance de bien répartir les rôles et responsabilités de chacun et de s'adapter aux évolutions du projet et de l'équipe.

Ou se former : Université du nous - Animacoop - Instant Z

ex : les différents niveaux de prises de décisions :

<https://instantz.org/wp-content/uploads/2020/08/decisions.pdf>

Vidéo : pourquoi coopérer ? <https://www.youtube.com/watch?v=Gk6KyyzCQ4I>

Collaborer, nécessité ou effet de mode ? [https://sessions.animacoop.net/Lyon_printemps_2021/?](https://sessions.animacoop.net/Lyon_printemps_2021/?Module1VideoCollaborerencecessiteoumode)

[Module1VideoCollaborerencecessiteoumode](#)

Groupe "Recrutement"

- Inclure dans la stratégie de la monnaie un temps dédié à l'accueil des bénévoles
- On prend pas le temps de réfléchir au recrutement, on le fait qd ça devient essentiel
- Créer un livret d'accueil (la Pive en a fait un qui est dispo dans le nextcloud du mouvement SOL)
- Faire des petits tutos vidéos : présenter le wiki, comment fonctionne framateam
- Un groupe animation des bénévoles vient de démarrer dans le cadre du mouvement SOL
- Missions précises, définies dans le temps "saison de 2-3 mois" avec missions et objectifs précis. Ils ne s'engagent pas dans le long terme. Ils savent quoi faire précisément.
- Permettre aux bénévoles de sortir, de moins s'engager si moins de temps, rassurer
- Ou diffuser les demandes de bénévoles : dans les newsletter ? Sur le site **bénévolt** (gratuit avec fonctionnalités payantes), **france bénévolat**, forum des associations,
- prendre le risque de recruter même si pas de visibilité de financement à moins-long terme, le salarié va ramener de l'argent.
- Important d'avoir un coordinateur qui gère l'opérationnel pour que les bénévoles soient sur le terrain

- Utiliser les contrats aidés, reconductibles avec CDD
- Etre rigoureux sur les adhésions pros. Priorité tous les bénévoles dessus pour financement pour pouvoir payer un salaire
- Avoir une casquette de professionnelle
- Que les bénévoles tiennent le même discours, cohérence et clarification des messages.

Mindmap : pourquoi coopérer, les freins, les leviers de motivation, les bonnes pratiques :

<https://coggle.it/diagram/XcP2dK5A3e1LDd4H/tr%C3%A9flexions-autour-de-la-com-fr-1332127655-t-12xqecj9qb/6325265b887e8ed6f3a577b5a27e6217877ce3e5957f66b998c8e2ba5c1c7da2>

Conseil service civique : Mouvement Sol donne plein de conseils, aller les voir. Comment faire l'annonce, où la poster. Contacter Mickaël

Ils font le portage aussi !

Groupe collectivités - élément de CR

Adhésions à des collectivités : en cours à Montpellier. Prochain conseil municipal. Posse pour une trentaine d'élus qui accepteraient une indemnité en Graine

Conseil Dante : éviter de s'afficher d'un bord politique ou d'un autre.

Lorsqu'il y a blocage, demander à dialoguer avec les collectivités pour mieux faire comprendre la monnaie - Bien comprendre que mettre dans un journal municipal, c'est déjà soutenir.

Comment aller au delà d'un premier contact ou d'un intérêt ?

Conseil Dante : aller rencontrer la collectivité pour lui proposer d'adhérer, comme n'importe quel acteur économique du territoire, comme des producteurs, des adhérents, des associations.

Même si la monnaie est encore limitée, ne pas mentir sur le projet mais bien mettre en avant que l'implication de l'acteur collectivité locale est essentielle pour soutenir le projet, donner de la crédibilité et permettre réellement un développement des échanges. C'est pas pas ce qu'on est petit qu'on est pas sérieux.

Adhérer / faire passer une ou deux régies en monnaies locales

Une monnaie a vraiment les arguments qui doivent parler aux collectivités : intérêt général, soutien économique au commerce local, développement du lien social et citoyenneté, intérêt écologique et dynamique du territoire. (cf rapport du SOL),

Dans les formations, on montre vraiment que le niveau d'expertise apportés par les formateurs aux collectivités locales est vraiment essentiel pour inspirer confiance (répondre sur les questions très techniques : les comptes, la réglementation, les régies)

Formations avec les élus (en direct ou en ligne)

Formation financée dans le cadre de la formation des élus - se fait en visio. Cette formation se fait par l'IML et on y invite les bénévoles de la monnaie locale. Cela peut être un moment vraiment décisif.

Deux temps de formation ! une partie technique puis un temps avec les responsables de la monnaie locale.

Les agents municipaux sont concernés mais après (ou éventuellement en mixte), il y a un temps consacré aux agents municipaux (pour de l'opérationnel pur)

