

La note de cadrage de l'association PERLINPINPIN

Éléments de la note de cadrage	Spécifications	Proposition à partir de l'exemple
1. Burning platform (Pourquoi ? Quelle est l'urgence/ la nécessité vitale)	Origine du besoin de changement : éléments principaux permettant de justifier le changement	<p>Les salarié.es et bénévoles sont fatigué.es et expriment des difficultés multiples et récurrentes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – surinformation – manque de visibilité des circuits de comm et de décision – démultiplication d'outils non utilisés – manque de réactivité collective <p>Les bénévoles en responsabilité sont de plus en plus âgé.es et non renouvelé.s et les bénévoles actifs sur des action concrètes ne s'engagent pas dans le portage associatif. => Risque proche d'épuisement collectif !</p>
2. Constat (Périmètre)	Éléments principaux matérialisant le cœur du chantier de changement = périmètre du chantier de changement	<p>Le changement prioritaire est celui de la communication interne. Ce chantier renforcera celui qui a été mené sur la gouvernance. Le cœur du chantier porte donc sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> – la communication avec les bénévoles – la communication au sein de la gouvernance <p>C'est à partir de la réussite de ce changement que celui sur la communication externe se pensera et construira (y compris le site web et les newsletter).</p>

3. Résultats attendus (Quoi ?)	<p>Résultats décrits concrètement en termes de livrables finaux du projet/ Par exemple : un système d'information, un organigramme d'une nouvelle organisation, un processus redéfini</p> <p>"A l'issue du changement nous aurons entre les mains"</p>	<p>Un nouveau système de communication, d'information et de partage interne :</p> <ul style="list-style-type: none"> • une pratique "quasi Zéro mail" - tous les échanges se font via une messagerie interne. • tous les fichiers sont accessibles par l'ensemble des personnes concernées (via un cloud) • une "gare centrale" de l'association est en place (espace en ligne qui pointe vers l'ensemble des outils et flux et permettent de comprendre "où se passe quoi ? ") • 100 % des solutions techniques choisies et déployées sont en licence libre
4. Gains attendus	<p>Objectifs métiers du projet Objectifs financiers, relationnels, clients. La question "Pourquoi fait-on ce projet ? "</p>	<p>La transformation en profondeur des façons de communiquer et de s'informer au sein de l'association permet de gagner :</p> <ul style="list-style-type: none"> • apaisement des salariées et bénévoles du "noyau dur" / 100 % des réunions font l'objet de CR partagés • implication renforcée des bénévoles occasionnels / 30 % de renouvellement du CA • simplification des accès aux informations et outils / max 3 appels / mois à la chargée de la vie associative sur l'emplacement de fichiers • mise en cohérence de la gouvernance et de ses outils / 100% des membres du CA ont participé à un atelier de prise en main • mise en cohérence du projet associatif et des ses outils / 60% des outils utilisés au quotidien sont des communs numériques

5. Risques perçus	<p>Recenser les risques qui peuvent advenir dans la conduite du projet de changement et nécessité d'être intégrés dans le plan d'action</p>	<ul style="list-style-type: none"> • changement important des habitudes (pratiques, façons de faire, culture, etc) des salariés et les bénévoles = "pourquoi changer ce qui ne marche pas ?" • manque de ressources techniques et argumentatives sur le LL en interne, voir attachement à la "qualité perçue" des solutions propriétaires • difficultés à percevoir les enjeux stratégiques, politiques et pratiques à passer sur des logiciels libres • pratiques numérique peu développées pour certains membres • inquiétudes exprimées d'une démultiplication des outils • manque de lisibilité sur les enjeux, les résultats attendus, les phases intermédiaires du projet
6 . Cartographie des acteurs	<p>La liste des acteurs du projet : qui sont ces acteurs et actrices du projet ? Leur qualification sur 2 axes : importance au regard du projet et convergence par rapport aux directions proposées.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'équipe projet : la direction, deux salariées, dont une qui a une petite partie de son temps de travail sur la communication, 4 bénévoles, dont 2 informaticiennes/admin sys et s'appuie sur une apprentie, arrivée très récemment qui est présentée comme "pilote de la démarche". • 6 salarié.es, dont des animateurs et animatrices • Bénévoles :150 bénévoles qui s'engagent sur au moins deux actions menées, une 40 aine de bénévoles actifs • Partenaires financiers : mairie, de la CAF & sponsors de proximité • Les bénéficiaires (= familles)