

Annexe 6 : Fiche du GDAR de l'Estuaire



Figure 1 : Carte identité du GDAR de l'Estuaire

Le GDAR (groupement de développement agricole et rural) de l'Estuaire situé sur le canton de Saint-Ciers-sur-Gironde dans le département de la Gironde a été créé en 1993. Cette association loi 1901 permettait à son origine de promouvoir l'agriculture et la vie en milieu rural. Fin 2018, un diagnostic a été réalisé suite à la prise de poste de la présidente actuelle dans le but de dégager les grands objectifs de l'association. La présidente a eu l'idée avec une autre association (« jeunesse et culture ») de réaliser une pièce de théâtre qui a été jouée chez les adhérents dans le but de relever les attentes de ceux-ci. De nouveaux statuts ont alors été rédigés en suivant quatre axes : loisir et bien être, qualité de vie en milieu rural, lien social et évolution de la structure. La présidente et son mari sont des habitués des associations car ils sont membres d'associations depuis longtemps, ce qui leur permet d'avoir un certain savoir-faire tant en matière de bénévolat qu'au niveau administratif utile pour modifier les statuts du GDAR. Dès 2019 la CAF donne l'agrément pour cet espace de vie sociale.

L'association réalise de nombreuses activités comme la tenue d'un petit café sans profit. En effet, les cafés, thés, glaces, gâteaux sont vendus à 50 centimes ce qui permet aux adhérents de venir passer un moment dans l'espace juste pour boire une boisson. Des ateliers femmes, parents et ado sont organisés, l'organisation de randonnées, d'activités culturelles, de visite d'exploitation ou même de concours de pétanque. Des valeurs ont aussi été identifiées grâce à l'ensemble des adhérents. On peut retrouver notamment la solidarité, l'honnêteté, le partage et l'entraide locale.

L'adhésion à l'association se fait par foyer. Elle regroupe aujourd'hui environ 75 foyers ce qui représente environ 226 adhérents avec une grande diversité générationnelle. L'adhésion a été étendue aux grands-parents et leurs petits-enfants sur un même bulletin. L'association est constituée d'une majorité de familles (biparentale ou monoparentale) mais il y a aussi des personnes seules ou des couples sans enfant. Il y a une parité de genre et une hétérogénéité des âges avec environ 46 adolescents qui ne sont pas encore totalement investis dans le GDAR mais un travail est réalisé pour qu'ils s'approprient mieux les projets ou qu'ils participent à l'élaboration de ceux-ci. L'association a aussi embauché une salariée afin de décharger la présidente. Cette salariée est chargée de la coordination, de la gestion du lieu de vie ouvert du mardi au samedi de 15 à 18h30 l'été et de 16h à 18h30 en périodes scolaire et d'aider le conseil d'administration en cas de besoin.

1. Organisation du travail et partage des responsabilités

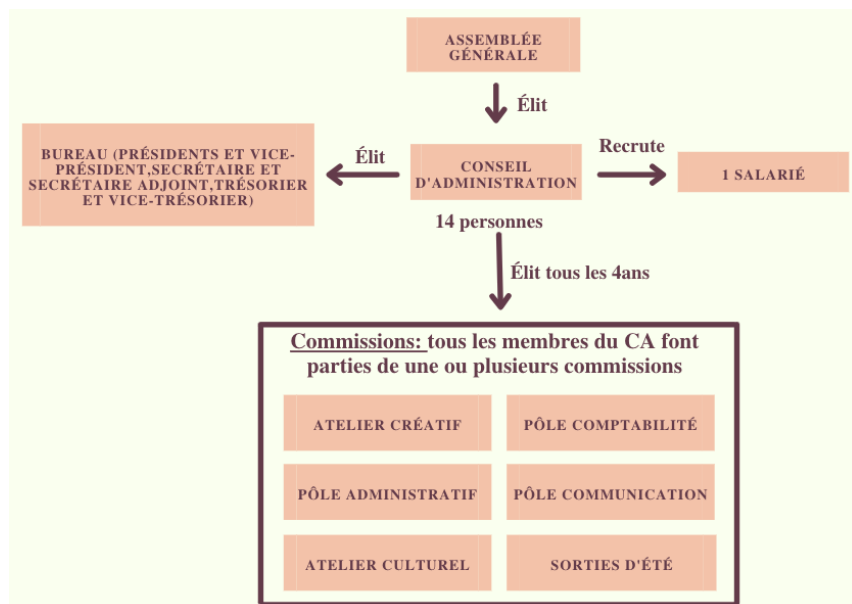


Figure 2 : Schéma de l'organisation du GDAR de l'Estuaire

L'association est composée d'un bureau avec un président, un vice-président, un trésorier, un vice-trésorier, un secrétaire et un secrétaire adjoint visibles sur la figure 2. À ce bureau, se rajoutent 8 membres afin de former un conseil d'administration de 14 maximum. La particularité du GDAR est que le bureau ne se réunit jamais seul. Toutes les réunions se font avec le conseil d'administration afin d'avoir une gouvernance à

14 et qu'il n'y ait pas que certaines personnes qui prennent des décisions. Tous les membres du conseil d'administration sont répartis dans un ou plusieurs pôles : ateliers créatifs, culture, sorties d'été, communication, administration (qui comprend les ressources humaines) et la comptabilité. La répartition des membres dans les différents pôles se fait en fonction des affinités et des compétences de chacun. Les membres à ces postes sont élus tous les 4 ans. L'intégration de nouvelles personnes se fait principalement par le biais de la présidente. En effet, lorsque celle-ci constate qu'une personne est particulièrement impliquée dans l'association et qu'une place est disponible au conseil d'administration, la présidente demande à l'adhérent s'il est intéressé pour rejoindre le conseil d'administration et lui laisse du temps de réflexion. Il y aura ensuite un vote réalisé lors de l'assemblée générale pour valider l'entrée d'un nouveau membre au conseil d'administration.

En ce qui concerne les réunions, le conseil d'administration se réunit une fois par mois. En amont de celle-ci, les différents pôles se retrouvent afin de préparer une présentation. Elle permettra de monter ce qui a été fait et les différentes décisions qui doivent être prises. Lors de la réunion, chaque pôle passe un par un afin de présenter son travail. Ce mode d'organisation a été mis en place afin de gagner du temps dans les réunions. De plus, une assemblée générale est mise en place une fois par an avec l'ensemble des adhérents de l'association. Ce rassemblement est l'occasion de présenter le bilan moral de ce qui a été réalisé, le bilan financier, les projets et le budget pour l'année suivante. Ici aussi, ce n'est pas la présidente qui anime toute la réunion mais chaque personne du conseil d'administration est chargée de présenter la partie la concernant.

Si une personne du conseil d'administration souhaite créer un projet, un binôme de travail est constitué afin de travailler sur celui-ci puis le projet sera présenté par le binôme au conseil d'administration afin que celui-ci le valide ou non. De plus, tous les adhérents de l'association peuvent proposer des projets/activités au conseil d'administration. Lorsque le projet est accepté par le conseil, l'adhérent devient alors un porteur de projet. Le conseil d'administration l'aide à monter son projet pour le côté administratif (réservation de salle, achat de matériel etc.) et le

porteur de projet devient alors responsable de son projet. Il aura alors 2 réunions tous les ans avec le conseil d'administration pour faire un point sur son projet. Ce système permet d'impliquer les adhérents dans l'association. Puisque ceux-ci font ce qu'ils aiment, ils restent motivés.

2. La conduite des réunions

Les administrateurs n'ont pas instauré de rituel de communication lors des réunions si ce n'est qu'ils sont attentifs à ce que tout le monde puisse s'exprimer mais sans méthode particulière. Chaque réunion est animée par l'ensemble des administrateurs qui présentent chacun la partie les concernant.

3. Les modes de coordination et de communication externe

En ce qui concerne les échanges hors réunion, la présidente, l'ensemble du conseil d'administration et la salariée semblent être attentifs à leur façon de faire afin d'être le plus accueillants et bienveillants possible dans le but que tout le monde se sente bien dans l'association. Pour cela ils n'hésitent pas à aller au contact des adhérents pour leur demander comment ils se sentent et à échanger sur la vie de tous les jours.

La communication d'informations se fait quant à elle principalement par SMS, mail ou via leur page Facebook (<https://www.facebook.com/groups/gdardelestuaire>). Un site internet est en cours de création ce qui permettra d'être plus visible. Le mari de la présidente étant infographiste, il se charge de créer des visuels réfléchis pour que la communication soit optimale.

4. Les modes de prises de décision

Toutes les décisions sont prises en conseil d'administration selon le principe démocratique c'est-à-dire « un homme = une voix ». Il y a une première étape de discussion puis un vote est réalisé. Afin qu'une décision puisse être prise il faut qu'il y ait le quorum ce qui représente 7 personnes. Ce mode de fonctionnement leur permet de prendre des décisions de façon collégiale.

5. Maillage générationnel et intégration

Comme présenté précédemment, des personnes de tout âge sont présentes dans l'association allant des enfants aux retraités.

Lorsqu'un nouveau membre souhaite intégrer le GDAR, il est dans un premier temps reçu par la présidente qui lui explique le fonctionnement de l'association et les règles à respecter. Ensuite, la demande d'adhésion est passée en conseil d'administration qui vote pour accepter ou non la demande. Cette dernière étape semble plus être une formalité car l'association semble accepter tout le monde quel que soient le profil et l'âge du moment que la personne respecte les règles et le fonctionnement de l'association.

6. Ambiance dans le collectif

L'ambiance dans le collectif semble être un point central de son fonctionnement. En effet, de nombreux événements ont lieu toute l'année afin d'améliorer cette ambiance et créer de l'interconnaissance : « *On n'est pas une entreprise, on n'est pas là pour se mettre la pression,*

on est là pour se faire plaisir et pour faire plaisir aux gens, pour apporter des choses aux adhérents et réciproquement. La convivialité c'est quelque chose que l'on prône et puis que l'on met vraiment au cœur de toutes nos actions ». À la fin de chaque assemblée générale, un moment convivial est organisé. De plus, des événements comme des soirées jeux, et temps conviviaux autour de la pétanque sont organisés. Lors de ces évènements les équipes sont tirées au sort afin de mélanger les adhérents et de créer de l'interconnaissance.

Lorsqu'ils sentent qu'un adhérent « ne va pas très bien », ils sont présents afin que cet adhérent puisse en discuter et qu'il soit orienté vers le service compétent (mairie, service social, CPAM...) qui pourra l'accompagner en cas de besoins.

Cette association semble très soucieuse du bien-être de ses membres et que les activités sont bien en accord avec ce que souhaitent les membres. En effet, à la fin de chaque activité une enquête de satisfaction est distribuée à l'ensemble des participants afin de savoir ce qu'ils ont appréciés et ce qu'il faudrait améliorer. De plus, le fait de faire participer et d'autonomiser l'ensemble des membres qui souhaitent s'investir dans l'association permet de maintenir le dynamisme de celle-ci. En embauchant une salariée, ils ont pu décharger les postes qui demandaient beaucoup d'investissement. Les personnes exerçant beaucoup de responsabilités peuvent donc se consacrer à d'autres tâches.