



RECOLTERA

REussir COLlectivement la Transmission Et les Relations en Agriculture

**Problématiques et enjeux liés aux transmissions
au sein des collectifs à vocation économique**

Autodiagnostic Transmission

Nom du collectif :

.....

Contact :

.....

Sommaire

Mode d'emploi de l'Autodiagnostic Transmission du projet RECOLTERA.....	p. 3&4
1. Entrer dans un collectif.....	p. 5&6
2. Sortir du collectif.....	p. 7&8
3. La gouvernance de notre collectif.....	p. 9&10
4. Transmettre les compétences au sein du collectif.....	p. 11&12
5. Transmettre l'organisation de l'activité au sein du collectif.....	p. 13&14
6. Accéder au capital social partagé au sein de notre collectif et le transmettre.....	p. 15&16
7. Transmettre les biens immobiliers (foncier, bâtiments).....	p. 17&18
8. Transmettre les modalités de financement de notre projet collectif.....	p. 19&20
9. Enjeu : Renforcer l'attractivité de notre collectif pour assurer les transmissions.....	p. 21&22
10. Enjeu : Transmettre la convivialité.....	p. 23&24

Mode d'emploi de l'Autodiagnostic Transmission du projet RECOLTERA

Vous souhaitez aborder la problématique de la transmission au sein de votre collectif ?

Cet auto diagnostic doit vous permettre de faire un point de situation de votre collectif autour des grandes questions à se poser sur « les » transmissions.

Repérez ce qui va bien, ce qui peut-être amélioré, ce qui manque pour que votre collectif anticipe et vive bien les moments de transmission.

Après ce diagnostic, vous pourrez travailler sur les thématiques prioritaires que vous aurez identifiées.

1. Amorcer la discussion et/ou choisir les thématiques à travailler au sein du collectif

Découverte des thématiques

L'ensemble des cartes sont posées côté recto (titre de la thématique et image symbolique) sur une table centrale.

Les membres du collectif, ensemble ou en plusieurs sous-groupe, prennent connaissance des différentes thématiques «transmission».

Choix de la thématique

Discussion en groupe et recherche de consensus pour définir la thématique qui semble la plus importante et urgente à traiter au sein du collectif
exemples de méthode pour choisir : matrice Urgent/Important, gommettes,...

Choix de modalités de réalisation

En fonction du collectif, le responsable et/ou l'animateur proposera des modalités adaptées :

- QUI ? (Animateur, Gouvernance du collectif, Tous les membres)
- COMMENT ? (Individuellement, Binôme ou petit groupe, Collectivement)
- QUEL OUTIL ? (Document papier, En ligne)
- QUAND ? (Synchrone - pendant une réunion, Asynchrone - envoi en amont de la réunion)



2. Réalisation de « l'autodiagnostic transmission » du collectif

Pour chacune des affirmations proposées mettez une croix là où il vous semble que votre collectif se situe : pas du tout développé - peu développé - totalement développé - ne nous concerne pas.

Il s'agit de donner votre avis personnel et spontané sur la façon dont le collectif se situe.

Au même moment ou dans un second temps, compléter la colonne « A travailler au sein de notre collectif » pour commencer à identifier et prioriser les actions.



3. Mise en commun lors d'une séquence en présentiel

Un des intérêts est de mettre en évidence les différences de perception en mettant en relief les gros écarts de notation sur la même affirmation : cela doit alimenter la discussion au sein de votre collectif dans le but que chacun s'exprime et que le collectif en tienne compte pour anticiper, s'inspirer ou inventer quelque chose de nouveau pour améliorer et réussir les transmissions !

Propositions de modalités de la mise en commun :

- **sur support papier** : imprimer en A3 (ou sur Paperboard) le tableau et chacun vient positionner sa gommette en explicitant son choix
- **sur support numérique** : partager la synthèse (projection) et échanger sur les gros écarts de perception et les points qui semblent problématiques



4. Priorisation des problématiques à travailler au sein du collectif

Il est ensuite nécessaire de prioriser les problématiques sur lesquelles le collectif doit travailler.

Les participants peuvent alors compléter la colonne « A travailler au sein de notre collectif » en fonction de ce qui a été dit et se mettre d'accord sur les sujets à traiter (matrice Urgent/Important).

Ce temps permettra d'identifier les prochaines étapes (les points à travailler, quand, comment, ...)



Après le diagnostic - Et maintenant ?

L'auto-diagnostic permet de faire un état des lieux de la situation du collectif sur une thématique. Il s'agira ensuite de prioriser les thématiques à traiter, de définir des objectifs SMART et de construire un plan d'action... Pour alimenter ce travail, référez vous à toutes les ressources du projet RECOLTERA (notamment les fiches thématiques).

Outils

Matrice Impact/Effort - <https://trame.org/ressource/etablir-des-priorites-avec-la-matrice-impact-effort/>



1

Entrer dans notre collectif

Cette fiche interroge le cadre d'entrée dans le collectif (conditions, garanties, facilités,...).



Les questions à se poser

- Quelles sont les modalités d'entrée dans notre collectif ?
- Quels sont les prérequis, les étapes nécessaires pour accueillir un nouveau membre ?
- Comment sont accueillis les nouveaux membres du collectif ?
- Quels sont les droits et les devoirs des nouveaux membres ?
- Notre collectif est-il prêt à accueillir un nouveau membre et son projet en son sein ?
- Notre collectif est-il prêt à revoir son projet et son organisation pour intégrer un nouveau membre et son projet ?

Où se situe notre collectif sur ce point ?

a. Nos statuts, notre règlement intérieur prévoient les modalités d'entrée d'un nouveau membre

b. La demande d'entrée de la personnes (physique ou morale) est décidée par le collectif ou sa gouvernance (procédure d'agrément)

c. Une période d'essai est prévue pour tout nouveau membre

d. Le nouveau membre bénéficie d'un parrainage/accompagnement par un autre membre du collectif

e. Le porteur de projet rencontre un responsable du collectif en amont de son entrée

f. Notre collectif propose des formations aux nouveaux membres (fonctionnement du collectif, des équipements, ...)

g. Un nouveau membre doit intégrer les systèmes d'organisation du travail et de communication du collectif (groupe WhatsApp, réunions d'organisations...)

h. Si une personne souhaite s'associer à notre collectif pour développer une nouvelle activité, elle devra éprouver son idée avant (faisabilité, maîtrise) à l'extérieur de notre collectif

i. Notre collectif a formalisé un processus de recherche de nouveau membre (publication d'une offre, entretiens réalisés par tous les associés)

j. Notre collectif propose systématiquement, sur chaque atelier, de travailler en binôme nouveau / ancien, pour limiter les risques, être remplaçable, transférer les compétences, ...

	Pas du tout développé	Peu développé	Développé	Totalement développé	Ne nous concerne pas	A travailler au sein de notre collectif
a.	<input type="radio"/>					
b.	<input type="radio"/>					
c.	<input type="radio"/>					
d.	<input type="radio"/>					
e.	<input type="radio"/>					
f.	<input type="radio"/>					
g.	<input type="radio"/>					
h.	<input type="radio"/>					
i.	<input type="radio"/>					
j.	<input type="radio"/>					

2

Sortir du collectif

Cette fiche interroge le cadre d'éventuelles sorties de membres du collectif (conditions, anticipation, risques,...).



Les questions à se poser

- Avons-nous des étapes pour réguler des dysfonctionnements avant d'envisager une exclusion du collectif ?
- Pouvons-nous exclure une personne qui mettrait en danger notre projet collectif ?
- Sommes-nous au clair sur la façon dont une personne peut partir du collectif ?
- Sommes-nous en capacité d'anticiper les sorties du collectif ?
- Savons-nous repérer et gérer les tensions générées par les sorties du collectif ?

Où se situe notre collectif sur ce point ?

- a.** Nous savons gérer les tensions et conflits générés par les sorties du collectif
-
- b.** Notre règlement intérieur, nos statuts prévoient les modalités de sortie volontaire d'un membre du collectif
-
- c.** Nous avons prévu les modalités de règlement des droits financiers et patrimoniaux d'un membres sortant
-
- d.** Notre règlement intérieur, et/ou nos statuts comportent une clause prévoyant les modalités d'exclusion d'un acteur du collectif en cas de faute grave, désaccord...
-
- e.** Nous avons une procédure de résolution du conflit en cas de désaccord
-
- f.** Notre collectif a prévu des modalités d'accompagnement humain de celui qui sort et de ceux qui restent
-
- g.** Un bilan est tiré lors de chaque mouvement d'associé pour questionner le fonctionnement de notre collectif
-
- h.** Notre collectif est informé des intentions de départ d'associé à court (2 ans) et/ou moyen terme (2 à 5 Ans)
-
- i.** Notre collectif a mis en place des actions pour anticiper les sorties d'adhérents ou d'associés
-
- j.** Notre collectif a anticipé la question de l'accès à la protection sociale des associés sortant après leur départ (chômage, retraite, ...)
-
- k.** Notre collectif sait «dire au revoir» lors du départ d'un adhérent ou associé
-

	Pas du tout développé	Peu développé	Développé	Totalement développé	Ne nous concerne pas	A travailler au sein de notre collectif
a.	<input type="radio"/>					
b.	<input type="radio"/>					
c.	<input type="radio"/>					
d.	<input type="radio"/>					
e.	<input type="radio"/>					
f.	<input type="radio"/>					
g.	<input type="radio"/>					
h.	<input type="radio"/>					
i.	<input type="radio"/>					
j.	<input type="radio"/>					
k.	<input type="radio"/>					

3

La Gouvernance de notre collectif

La gouvernance désigne les règles et les processus qui définissent de quelle manière les acteurs concernés participent à la concertation, la délibération et la prise de décision qui orientent les actions du collectif. Cette fiche interroge la qualité de la gouvernance au sein du collectif.



Les questions à se poser

Autour de **2 axes** :

1. Qu'est-ce qui, dans notre gouvernance, facilite la transmission, le renouvellement des membres au sein du collectif ?
2. Comment faciliter la transmission de la gouvernance de notre collectif ?
 - Quelles sont nos règles de prise de décision ? sont-elles connues par tous ? expliquées aux nouveaux membres ?
 - Qui est impliqué dans la gouvernance ? Dans les choix/orientations de notre structure ? Comment ?
 - Est-ce qu'il y a un contrôle de nos instances décisionnelles ?
 - Comment est préparée l'entrée de nouvelles personnes dans l'instance de gouvernance ?
 - Comment est préparé le départ d'une personne de l'instance de gouvernance ?

a. Nous avons un support qui formalise les valeurs de notre collectif, son histoire et sa vision afin de transmettre et partager ces éléments.

b. Notre collectif a clairement identifié les moments et les méthodes d'implication de nos membres et salariés dans notre gouvernance.

c. Nous avons des processus de prise de décisions démocratiques et de suivi de la bonne réalisation de nos décisions

d. Notre gouvernance est inclusive (parité, intégration des jeunes, intégration des salariés...) et favorise la montée en compétence des membres du collectif (stagiaires, formation...) et la prise d'initiative

e. Les missions, rôles de chaque membre de notre gouvernance sont décrits dans un document connu de tous

f. Nous avons des temps spécifiques dédiés à la gouvernance de notre collectif (séminaire, journée, réunions régulières)

g. La gouvernance de notre collectif fait régulièrement l'objet d'un contrôle externe (révision statutaire, commissaire aux comptes, ...)

h. Nos statuts prévoient les modalités d'exercice de la gouvernance (durée des mandats, limite d'âge, conditions de révocation de la gouvernance)

i. Notre règlement intérieur prévoit une période de «stagiaire» pour les nouveaux membres de nos instances de gouvernance (administrateur, CA, bureau)

j. Le partant sait décrire sa ou ses responsabilité(s) au sein du collectif, il y a une "fiche de poste"

k. Le partant consacre du temps à transmettre ses responsabilités, ses compétences sur la gouvernance, au sein du collectif

l. Le collectif a désigné un responsable pour organiser ce transfert au sein du collectif

Où se situe notre collectif sur ce point ?

Pas du tout développé	Peu développé	Développé	Totalement développé	Ne nous concerne pas	A travailler au sein de notre collectif
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					

4

Transmettre les compétences au sein du collectif

Cette fiche interroge la transmission des compétences (savoir-faire, connaissances techniques...) au sein du collectif pour assurer sa pérennité et la pérennité de ses activités.



Les questions à se poser

- Notre collectif sait-il quelles compétences clefs il faut transmettre ?
- Notre collectif sait-il identifier et mettre en valeur les compétences qui arrivent dans le collectif ?
- Notre collectif est-il organisé pour valoriser et transmettre les compétences ?
- Notre collectif se donne-t-il le temps et les moyens pour transmettre les compétences ?

Transmettre les compétences

Où se situe notre collectif sur ce point ?

a. Notre collectif a identifié les compétences (savoirs, savoir-faire, savoir-être) indispensables à son bon fonctionnement.

b. Nous cultivons la capacité à reconnaître nos limites et à solliciter des expertises externes quand nos compétences internes ne suffisent pas.

c. Les sortants identifient les compétences qu'ils ont au sein du collectif et qu'il faut transmettre.

d. Une entrée ou une sortie est l'occasion de réorganiser les tâches au sein du collectif pour que chacun puisse évoluer dans l'organisation.

e. Le collectif identifie les compétences des entrants et sait les mobiliser à son profit.

f. Le collectif et le sortant ont la volonté de transmettre leurs compétences au nouvel entrant.

g. Le collectif a identifié les moyens humains et financiers dont il a besoin pour transmettre ses compétences (ex : responsable identifié, parcours de transmission et/ou de formation, coûts liés à la transmission...).

h. Notre organisation prévoit des temps de formations que chacun doit suivre (ex. ateliers sur le fonctionnement collectif, formation comptable...).

i. Notre collectif est organisé pour que chaque compétence soit partagée et évite le monopole d'une compétence (ex : par compétence et/ou par atelier).

j. Des parrainages sont mis en place entre sortants et entrants ou par des pairs pour «apprendre».

k. Notre collectif investit déjà ou est prêt à investir pour faciliter la transmission des compétences (investissement en temps et investissement financier)

l. Au-delà des compétences techniques, nous sommes organisés pour transmettre la culture du collectif (valeurs, vision d'avenir, ambitions, sens de notre projet, ...)

k. Notre collectif investit déjà ou est prêt à investir pour faciliter la transmission des compétences (investissement en temps et investissement financier)

m. Au-delà des compétences techniques, nous savons transmettre nos compétences d'animation de nos temps collectifs (partager l'info, réfléchir et décider ensemble, communiquer)

Pas du tout développé	Peu développé	Développé	Totalement développé	Ne nous concerne pas	A travailler au sein de notre collectif
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					

5

Transmettre l'organisation de l'activité au sein du collectif

Cette fiche interroge la façon dont le collectif s'organise pour travailler : compétences, règles de fonctionnement, entraide, amélioration continue

Les questions à se poser

- Chaque personne est-elle à l'aise et à sa place dans notre collectif ? Les personnes ont-elles des souhaits d'évolution ?
- Cette activité est-elle utile ? Peut-on la réduire, la simplifier, la supprimer ? Faire autrement ?
- Les conditions de travail (équipements des postes) sont-elles transmissibles en l'état ou faut-il les améliorer à l'occasion du transfert ?
- Notre collectif est-il ouvert aux changements d'organisation ?
- Notre collectif est-il organisé pour transmettre notre organisation et nos modalités de travail ?



a. Notre collectif est au clair sur les tâches de chacun, leur répartition et la différenciation entre tâches d'ordre individuel et collectif ; cette répartition est écrite et disponible pour tous (liste des tâches, qui fait quoi, plans de charge, fiches de postes...)

b. Notre collectif a clarifié et sait transmettre les règles de fonctionnement implicites ou informelles

c. Notre organisation sait transmettre ses méthodes et procédures d'organisation des postes de travail

d. Notre collectif dispose d'outils facilitant l'organisation de l'activité (planning, qui fait quoi, descriptifs des tâches, procédures) qui sont ouverts et connus par tous les membres du collectif, notamment les nouveaux entrants

e. Notre collectif dispose d'outils facilitant la communication interne (ex : tableaux, cahier de liaison, groupe de conversation, outil informatique...) qui sont ouverts et connus par tous les membres du collectif, notamment les nouveaux entrants

f. Plusieurs personnes sont capables de faire chacune des tâches au sein du collectif (interchangeabilité) / Le collectif est vigilant à limiter l'hyper-spécialisation et à ne pas reposer sur une/quelques personnes indispensables à son bon fonctionnement

g. Notre collectif a défini clairement des niveaux d'autonomie de prise de décision (choix techniques, de dépense, d'organisation), ils sont transmis aux entrants et respectés par tous

h. Il existe des espaces d'échanges qui permettent aux nouveaux membres de proposer, discuter et intégrer des propositions nouvelles d'organisation

i. Nous savons animer nos temps d'échanges (partager l'information, réfléchir et décider ensemble, ...) grâce à des outils d'animation participative qui garantissent un cadre de libre expression pour tous

j. Nous savons transmettre le «travailler ensemble» (entraide, chantiers collectifs, délégations, communication interpersonnelle, ...)

k. Notre organisation a des dispositifs de médiation / supervision qui permettent de mettre à jour et d'anticiper des problématiques qui peuvent créer des tensions au sein du collectif

Où se situe notre collectif sur ce point ?

Pas du tout développé	Peu développé	Développé	Totalement développé	Ne nous concerne pas	A travailler au sein de notre collectif
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					

6

Accéder au capital social partagé au sein de notre collectif et le transmettre

Cette fiche interroge les enjeux de la transmission du capital social : règles d'entrée, de cession des parts, évaluation de la valeur du capital social, ...



Les questions à se poser

- Voulons-nous pouvoir réévaluer les parts sociales détenues dans le collectif ?
- Connaissons-nous le type d'impôts susceptible de s'appliquer en cas de transmission des parts du collectif ?
- La transmission des parts sociales détenues par des associés dans notre collectif donne-t-elle accès à des exonérations, ou abattements fiscaux ?
- Sommes-nous au clair et avons-nous formalisé le montant du "ticket d'entrée" dans notre collectif ?
- Sommes-nous au clair et avons-nous formalisé les modalités de transmission des parts sociales détenues par les associés de notre collectif ?
- Voulons-nous pouvoir transformer la structure en cas de risque de liquidation ?
- Voulons-nous limiter (ou pas) la responsabilité des membres et à quel niveau ?

Où se situe notre collectif sur ce point ?

a. Le collectif connaît les intentions du cédant pour la transmission de ses parts sociales (s'il en détient)

b. Les modalités de transmission des parts sociales du cédant sont conformées à nos statuts et de notre règlement intérieur (gestion de la clause d'agrément)

c. Le collectif a une procédure pour construire un accord avec le choix du cédant quant au devenir de ses parts sociales

d. Nos statuts prévoient les conditions, les droits et devoirs du repreneur lui permettant l'accès au capital social de notre collectif

e. Notre collectif est organisé de façon à séparer la partie constitution et rémunération du capital social de la partie rémunération du travail

f. Notre collectif gère dans la durée d'évolution du capital social de notre collectif dans la durée (montant, évolution à la hausse ou à la baisse, ...)

g. Nos statuts/notre règlement intérieur prévoient les modalités d'évaluation de la valeur du capital social de notre collectif

h. Notre collectif a une position claire quant à l'évolution de la valeur de l'entreprise, voire du fonds agricole ou du «fonds de commerce»

i. Nous avons une position claire, formalisée dans nos statuts/règlement intérieur, sur le niveau d'accessibilité du «ticket d'entrée au capital de notre collectif» (libre ou encadré, évolutif, d'un montant faible, accessible ou élevé, ...)

j. Nos statuts/notre règlement intérieur prévoient les modalités des conditions de paiement du «ticket d'entrée» dans le collectif (en totalité à l'entrée, échelonné sur une période donnée, avec des compléments à terme ...)

k. Les statuts de notre collectif nous permettent de changer librement la forme de sa structure en cas de besoin

	Pas du tout développé	Peu développé	Développé	Totalement développé	Ne nous concerne pas	A travailler au sein de notre collectif
a.	<input type="radio"/>					
b.	<input type="radio"/>					
c.	<input type="radio"/>					
d.	<input type="radio"/>					
e.	<input type="radio"/>					
f.	<input type="radio"/>					
g.	<input type="radio"/>					
h.	<input type="radio"/>					
i.	<input type="radio"/>					
j.	<input type="radio"/>					
k.	<input type="radio"/>					

7

Transmettre les biens immobiliers (foncier, bâtiments)

Cette fiche interroge les stratégies de transmission des biens immobiliers au sein d'un collectif agricole

Clarification des objectifs, la sécurisation de l'usage et la pérennité du collectif

Les questions à se poser

- Sommes-nous au clair sur notre stratégie de constitution et de transmission des actifs immobiliers de notre collectif ? En propriété ou en location...
- Voulons-nous dissocier la constitution et la rémunération du capital de la rémunération du travail ?
- Sommes-nous au clair sur les modalités de transmission des actifs immobiliers dont dépend le bon fonctionnement de notre projet collectif ?
- Notre collectif a-t-il sécurisé l'usage des biens immobiliers et la transmission de cet usage dans le temps ?



a. Nous tenons un état des biens immobiliers que nous utilisons avec la mention des propriétaires et des droits que nous exerçons (bail, bail rural, mise à disposition...)

b. Nous avons séparé les biens immobiliers de l'activité agricole au sein de sociétés distinctes.

c. Notre collectif évite la capitalisation immobilière par des portages externes (pseudo externalisé quand le collectif détient la majorité du capital de la société distincte) ou externalisé (le collectif n'a pas la majorité)

d. Notre collectif considère que les biens immobiliers sont des «communs» dont la transmission ne concerne pas que notre collectif (en lien avec nos valeurs)

e. Notre collectif a sécurisé la jouissance des biens immobiliers dans la durée (baux au nom du collectif)

f. Notre collectif s'est organisé pour que le ticket d'entrée au capital foncier soit faible ou inexistant

g. Notre collectif s'est organisé pour que les nouveaux entrants aient un accès progressif aux biens immobiliers

	Pas du tout développé	Peu développé	Développé	Totalement développé	Ne nous concerne pas	A travailler au sein de notre collectif
a.	<input type="radio"/>					
b.	<input type="radio"/>					
c.	<input type="radio"/>					
d.	<input type="radio"/>					
e.	<input type="radio"/>					
f.	<input type="radio"/>					
g.	<input type="radio"/>					

8

Transmettre les modalités de financement de notre projet collectif

Cette fiche aborde les modalités de financement du projet, comment est utilisé et répartit le résultat et pourquoi pas réfléchir à de nouvelles modalités.



Les questions à se poser

- Notre collectif gère-t-il les comptes associés ? Leur évolution est-elle maîtrisée ? Savons-nous ce qu'ils deviennent à la sortie d'un associé ? Sommes-nous capables de les rembourser éventuellement?...
- Quelle est notre stratégie de financement de notre projet collectif ?
- Comment envisageons-nous la répartition du résultat entre le financement, le développement de l'entreprise collective et la rémunération des membres ?

a. Notre collectif est ouvert à des formes de financement participatives citoyennes (dons, prêts participatifs...)

b. Notre collectif gère collectivement le financement de notre projet (caution solidaire des prêts bancaires, transmission de ces cautions, collectif caution des membres, ...)

c. Nous sommes au clair quant à l'affectation du résultat du collectif

d. Nos statuts et règlement intérieur prévoient des modalités de remboursement des comptes courants associés

e. Nous privilégions l'affectation du résultat à la constitution de réserves financières pour le collectif

f. Nous faisons régulièrement le point sur les opérations financière et la trésorerie de notre collectif et des comptes courants associés

g. Nous sommes au clair sur les priorités de gestion de la trésorerie du collectif

	Pas du tout développé	Peu développé	Développé	Totalement développé	Ne nous concerne pas	A travailler au sein de notre collectif
a.	<input type="radio"/>					
b.	<input type="radio"/>					
c.	<input type="radio"/>					
d.	<input type="radio"/>					
e.	<input type="radio"/>					
f.	<input type="radio"/>					
g.	<input type="radio"/>					

9

Enjeu : Renforcer l'attractivité de notre collectif pour assurer les transmissions

Cette fiche aborde tout ce qui peut donner envie de rejoindre le collectif



Les questions à se poser

- Notre collectif maîtrise-t-il la communication qui part vers l'extérieur ? son image...
- Savons-nous communiquer sur les atouts de notre collectif ?
- Souhaitons-nous et savons-nous recruter de nouveaux adhérents ?
- Sommes-nous en capacité de changer nos façons de faire pour rendre notre collectif plus attractif ?

Enjeu : Renforcer l'attractivité de notre collectif pour assurer les transmissions

Où se situe notre collectif sur ce point ?

- a.** Nos conditions de travail sont bonnes (heures, astreintes...)
-
- b.** Notre collectif veille à l'équilibre vie privée/vie professionnelle, à la prise en compte des individualités et des contraintes personnelles
-
- c.** Nos tâches du quotidien ont du sens et sont cohérentes
-
- d.** Notre collectif favorise l'apprentissage et la maîtrise du contenu du travail
- e.** Notre collectif propose des organisations (service de remplacement, groupement d'employeur...) et/ou des innovations techniques (soutien à l'investissement dans de la mécanisation...) et/ou sociales (accompagnement ergonomiques, financement d'expérimentations...) rendant le métier moins pénible.
-
- f.** Le soutien «moral» de chaque personne est une des valeurs de notre collectif
-
- g.** Notre collectif à un fonctionnement démocratique où chacun participe aux prises de décisions
-
- h.** La parité et l'équité de traitement sont une réalité dans notre collectif
-
- i.** La rémunération du travail de chacun est bien vécue dans notre collectif
-
- j.** Notre collectif sécurise l'engagement financier de chacun de ses membres
-
- k.** Le statut des membres de notre collectif donne accès à des droits en protection sociale
-
- l.** La forme juridique de notre collectif permet l'accès à des dispositifs d'aides
-
- m.** Le «ticket d'entrée» dans notre collectif est facilement accessible
-
- n.** Le pilotage, l'organisation, l'animation et la prise de décision au sein de notre collectif est motivante
-
- o.** Notre collectif développe un engagement sociétal et environnemental
- p.** Notre collectif fait partie d'un réseau d'accueil professionnel sur notre territoire et y partage ses besoins (recherche d'adhérents ou d'associés, accueil ou volonté de développer de nouvelles productions ou services.)
-

Pas du tout développé

Peu développé

Développé

Totalement développé

Ne nous concerne pas

A travailler au sein de notre collectif

<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					

10

Enjeu : Transmettre la convivialité

« convivialité » signifie « vivre avec l'autre ».

Cette fiche aborde les éléments importants à transmettre pour bien vivre ensemble.



Les questions à se poser

- Notre collectif favorise-t-il la proximité entre les personnes ?
- La culture de notre collectif favorise-t-elle la simplicité dans nos relations ?
- Notre collectif favorise-t-il la bonne humeur au travail ?
- Comment la convivialité est-elle transmise au sein de notre collectif ?

Où se situe notre collectif sur ce point ?

a. Nous avons des temps festifs d'intégration et de cohésion (repas de fin d'année ou de saison, ...) et/ou d'événements proposés par le collectif (portes ouvertes, festival, ...)

b. Nous avons des temps d'échanges conviviaux en dehors du «boulot» consacré au collectif

c. Nous favorisons le présentiel pour nos temps d'échange et de gouvernance du collectif

d. Les départs et les arrivées sont fêtés au sein du collectif

e. Nous participons volontiers et avec plaisir à nos temps de réunion

f. Nous sommes satisfaits de nos temps de réunions et des résultats qu'elles génèrent

Pas du tout développé	Peu développé	Développé	Totalement développé	Ne nous concerne pas	A travailler au sein de notre collectif
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					
<input type="radio"/>					