

**SAS Mer et Montagne**  
**Habitat participatif et activités locales**

**Proposition de mission d'accompagnement**

Accompagnement de l'association Hal'âge

**Maîtrise d'ouvrage :**  
DLA de l'Indre

**Intervenant principal**  
**Jean Luc Chautagnat**

Décembre 2017

## Sommaire du document

<b>A. Cadrage de la mission</b> .....	3
• <b>Contexte</b> .....	3
Le rôle du Dispositif Local d'Accompagnement.....	3
Présentation de l'association Hal'âge .....	3
Situation actuelle .....	3
• <b>Définition de la mission</b> .....	4
<b>B. Méthodologie</b> .....	5
• <b>Démarche</b> .....	5
• <b>Contenu et déroulement de l'intervention</b> .....	5
Mener une concertation active .....	5
Co-construire un plan de développement intégrant la gouvernance .....	6
Organiser les missions et les rôles .....	7
• <b>Résultats attendus</b> .....	7
Livrables.....	7
Rapport final.....	7
<b>C. Moyens humains</b> .....	8
• <b>Présentation de l'intervenant : Jean Luc Chautagnat</b> .....	8
• <b>Présentation de la SAS mer et montagne</b> .....	8
<b>D. Planning opérationnel et budget</b> .....	9
• <b>Contacts pour la mission</b> .....	9

# A.Cadrage de la mission

## • CONTEXTE

### Le rôle du Dispositif Local d'Accompagnement

#### Objectif et missions

Le DLA a été créé en 2002 par l'Etat (ministère de l'emploi) et la Caisse des dépôts pour accompagner les associations dans la sortie du dispositif nouveaux services – emplois jeunes. En région Centre, c'est à partir de 2004-2005 que les départements se sont dotés d'un DLA.

Le DLA est un outil à la disposition des structures d'utilité sociale employeuses (en priorité : petites et moyennes associations, structures d'insertion par l'activité économique, coopératives à finalité sociale). Il a pour finalité la création, la consolidation, le développement de l'emploi et l'amélioration de sa qualité, dans une démarche de renforcement du modèle économique de la structure accompagnée, au service de son projet associatif et du développement du territoire.

Les thématiques prioritaires d'intervention pour la période 2014-2016 sont :

- la gestion des ressources humaines et la fonction employeur
- le modèle économique
- la gouvernance associative
- l'ancrage territorial et le lien aux collectivités
- la diversification des partenariats, dont les partenariats avec les entreprises
- les logiques de regroupement, de mutualisation, de coopération entre structures.

### Présentation de l'association Hal'âge

Hal'âge pour « un chemin vers l'Habitat Alternatif dans l'ÂGE »

#### Objet de l'association

Promouvoir en France, dans une dynamique citoyenne, l'«habitat participatif et solidaire » (HPS) comme un choix d'habitat viable pour les personnes vieillissantes.

L'association a une portée nationale avec des membres implantés dans diverses villes de France (Brest, Nantes, Centre, Sud-Est,...). La création de l'association a émergé du fait que beaucoup de personnes âgées avaient pour projet « d'habiter autrement » mais avec la difficulté de concrétiser ce souhait.

#### Objectifs des actions de l'association

- Contribuer au débat public en faisant valoir l'habitat participatif et solidaire,
- Mettre en réseau les citoyens(nes) entre eux/elles et avec les acteurs publics et privés,
- Construire une expertise des citoyens(nes) en devenant un réseau ressource sur les questions au croisement et de l'habiter solidaire,
- Faciliter l'émergence et la construction d'habitats participatifs et solidaires qui prennent en compte la question du vieillir.

### Situation actuelle

L'association créée récemment doit faire face actuellement au succès du concept d'habitat participatif et solidaire qu'elle promeut, elle est en phase de développement. Beaucoup de personnes demandent des conseils, des informations, des interventions pour lesquels les membres d'Hal'âge se sentent

submergés. Aujourd'hui l'association se questionne quant à son projet et sa stratégie de développement pour mettre en place une organisation interne adaptée.

Pour assurer une bonne qualité de ses prestations et répondre aux sollicitations, l'association a besoin de se structurer et de se professionnaliser. Les membres réfléchissent à la pertinence de mettre en place un emploi permanent, et sur quelles activités, ou de faire appel à des prestataires au moins dans un premier temps selon le budget disponible.

Leur souhait étant que cela soit bien réfléchi en amont, pour éviter les problématiques déjà vécues, avec des missions définies et délimitées et un travail partagé pour coordonner l'activité au niveau national. Les membres de l'association ont besoin d'une vision centralisée, d'une coordination de l'activité avec une formalisation de ce qui est produit (formulaire de recueil d'informations, fiche sur le compagnonnage,...).

## • **DEFINITION DE LA MISSION**

Thème central de l'accompagnement à réaliser :

Accompagner l'association dans sa stratégie de développement et sa professionnalisation

### Plan d'accompagnement proposé par le DLA

Objectif général

- Rassembler les membres sur le projet de l'association pour le redéfinir
- Mettre en place une stratégie de développement prenant en compte les hypothèses de création d'un poste ou autres
- Adapter et renforcer le fonctionnement de la gouvernance

Objectifs opérationnels

- Accompagner à la professionnalisation du fonctionnement
- Préparer les membres du bureau à la fonction employeur
- Développer une stratégie de communication

### Reformulation de la problématique

Nombre de sollicitations élevées,

Difficile de limiter le champ d'intervention : vieillissement expertise / habitat participatif et solidaire / suivi et montage projets

Réponse par un emploi permanent ou des prestataires / Elargissement de la base bénévole

Organisation et cadrage de la fonction employeur

Equilibre entre fonction nationale et locale

Nécessité de clarification de la stratégie

Communication et numérique à améliorer

Financement pas constant / fonds propres faibles

Diversité des fonctions exercées par l'association avec peu de moyens

Bureau de l'association mobilisé, investi et compétent

Réponse à une aspiration sociétale largement partagée

## **B. Méthodologie**

### **• DEMARCHE**

Les membres de l'association sont impliqués pour l'accompagnement. L'objectif n'est pas de leur apporter des solutions toutes faites, mais bien de les aider à faire émerger et révéler les enjeux individuels et collectifs de l'évolution à conduire et des décisions à prendre.

Cette démarche participative a pour but d'associer les personnes concernées pour mobiliser leur créativité et leur connaissance de la structure, chacun-e apportant sa part d'information. Mais elle vise aussi à faciliter une meilleure appropriation des résultats en vue de leur mise en œuvre effective. L'expertise de l'intervenant apportera néanmoins les ressources nécessaires pour que cette démarche soit pleinement efficace. Il aura également pour rôle de produire les différents rapports, ainsi que d'organiser le travail en cadrant les différentes étapes, et de proposer des processus de validation innovants basés sur la décision sans objection et la construction de consensus dynamique.

Compte-tenu du temps réduit de la mission, l'intervenant interviendra seul ; cependant l'équipe de M et M assure une fonction de soutien et de créativité pour apporter aussi un regard plus collectif et bienveillant sur le déroulement de la mission en fonction des besoins.

### **• CONTENU ET DEROULEMENT DE L'INTERVENTION**

La mission confiée au prestataire est d'accompagner l'association dans sa stratégie de développement et sa professionnalisation.

L'accompagnement se décline en 3 axes :

- ⇒ Mener une concertation active
- ⇒ Co-construire un plan de développement intégrant la gouvernance
- ⇒ Organiser les missions et les rôles

Ces différentes étapes ont bien une logique de progressivité mais se réalisent en interaction, les acquis et les travaux d'une étape venant enrichir les autres.

#### **Mener une concertation active**

Cette phase de l'accompagnement doit conduire à reconstruire de la cohésion autour d'un projet partagé et redéfini. Il ne s'agit pas de rédiger un document qui enfermerait l'association dans un cadre trop strict mais plutôt de se redonner les fondamentaux, de les formuler ensemble en les réactualisant.

Un groupe se nourrit de ces temps forts qui permettent de redéfinir un sens commun. Cela peut aussi consister à reprendre l'ensemble des travaux antérieurs et d'en proposer une formalisation à la fois souple et structurée.

Des méthodes d'intelligence collective permettront de définir des éléments de projets et de poser les axes stratégiques.

*Par exemple, la méthode des 6 chapeaux est une méthode pratique pour réfléchir en suivant une approche exploratoire selon six modes de pensée, symbolisés par six chapeaux de couleurs différentes. Fort utile au penseur solitaire et/ou au groupe de discussion, l'application des six modes de pensée assure le traitement d'un sujet, proposition, problème ou conflit sous plusieurs angles. Ainsi, le mode de pensée en chapeau blanc s'intéresse aux données factuelles, le chapeau rouge à l'expression des émotions ou à*

*l'intuition, le chapeau noir, aux risques potentiels, le chapeau jaune, aux avantages d'une idée ou situation, le chapeau bleu, à l'intégration de l'ensemble des aspects ou à la vision globale d'un sujet.*

## **Co-construire un plan de développement intégrant la gouvernance**

Sur la base de la réflexion autour du projet associatif et d'une analyse des expériences antérieures, il sera possible de déterminer les différents axes de développement de la structure et de réfléchir à la gouvernance la plus pertinente pouvant "absorber" les évolutions prévues.

Données issues du diagnostic du DLA 36

<b>Fonctions développées</b>	<b>Type d'actions</b>
Plaidoyer	Contribuer au débat public sur l'habitat et le vieillissement en faisant valoir l'intérêt de l'habitat participatif et solidaire Continuer les interventions auprès des publics institutionnels et citoyens afin d'avancer sur des propositions quant aux questionnements sur le vieillir participatif et solidaire. Favoriser la prise en compte du vieillissement au sein du mouvement de l'habitat participatif Favoriser la prise en compte de la participation des habitants auprès des promoteurs d'habitats alternatifs dédiés aux personnes vieillissantes Réalisation d'un outil de plaidoyer
Information	Demande conseils, informations, interventions développement de supports, banque de données, site ressources Faire connaître l'habitat participatif et solidaire structurer la communication interne et externe
Orientation	Conseiller des ressources
Animation de réseau	Structurer et consolider les relais actuels / identifier des groupes, recueillir des données et mettre en réseau mise en réseau, des citoyens(ne)s et des acteurs publics et privés Animer des ressources en réseau
Formation	Développer expertise (formation, voyages d'étude, séminaires, lecture et dépouillement d'études, faire des études) Organiser les échanges de savoir et d'expériences au sein de l'association Formation en local
Conseil et accompagnement	Développer le conseil et l'aide au montage de projet (acculturer, accompagner le vieillissement, adapter le logement et les espaces, documenter Accompagner les accompagnateurs
Création	Contribuer à l'émergence d'habitats qui permettent de vieillir en autonomie de décision et solidarité de proximité (habitat « participatif et solidaire ») et qui soient accessibles à tous Initier de nouveaux projets d'habitat, dits participatifs et solidaires, qui soient accessibles à tous
Travail social	Développer une écoute spécifique sur les femmes vieillissantes

Ces différents éléments regroupés montrent la richesse et la diversité du travail entrepris par l'association. Il sera nécessaire de réfléchir aux modes d'actions, aux priorités, aux sources de financement, à la répartition des activités entre les bénévoles et les salariés (volet économique). La gouvernance va découler de ce travail en respectant les valeurs de l'association. Des méthodes de prise de décision seront proposées au groupe afin de mener une démarche approfondie et partagée.

*Par exemple, la méthode des cartons de couleur : chaque personne a à sa disposition 7 cartons de couleurs différents. 5 couleurs (vert, rouge, bleu, jaune, violet) sont directement liées à la construction des décisions et 2 (blanc et orange) à l'ambiance du débat. L'utilisation de ces couleurs facilite la prise en compte d'opinions nuancées et la formalisation d'une décision collective. La gestion par consentement est également à utiliser en fonction de la nature et de la portée des décisions.*

## **Organiser les missions et les rôles**

L'accompagnement cherchera à définir la meilleure manière de mettre en oeuvre les objectifs de l'association en tirant parti du vécu commun et des difficultés rencontrées.

L'organisation sera précisée en réfléchissant à la meilleure répartition entre bénévoles / salariés / prestataires.

**Une réunion de restitution sera réalisée avec le DLA, ouverte ou non aux partenaires selon le souhait de la structure.**

### **• RESULTATS ATTENDUS**

#### **Livrables**

- Des comptes rendus des sessions de travail.
- Un rapport final
- Une feuille de présence sera signée lors des différents rendez-vous par les acteurs présents.

#### **Rapport final**

Le prestataire devra rendre un bilan final écrit, qui comportera les éléments suivants :

- rappel de la commande et des objectifs visés par le DLA,
- méthodologie employée dans le cadre de la mission,
- calendrier du travail réalisé distinguant les jours sur site et hors site, assorti des feuilles d'émargement et de suivi des travaux,
- présentation du travail réalisé, des résultats obtenus, des conclusions et synthèse des points principaux,
- préconisations et échéancier éventuel,
- tous documents et outils utilisés ou réalisés pendant la mission explicitant l'accompagnement et les résultats.

## **C. Moyens humains**

### **• PRESENTATION DE L'INTERVENANT : JEAN LUC CHAUTAGNAT**

Co-fondateur de la Scop-SA Oxalis, il exerce également une activité de conseil. Il s'implique depuis 25 ans dans des structures associatives et coopératives ainsi que leurs réseaux (Réseau REPAS, Peuple et Culture, GRAINE Rhône-Alpes, CRESS ...).

Il a été actif dans de nombreux projets et structures de développement local et solidaire. C'est un secteur qu'il connaît bien. Il habite lui même dans le massif des Bauges en Savoie depuis 20 ans et s'est impliqué dans le développement local.

Il a dirigé la SCOP OXALIS de 2007 à 2012 d'abord en tant que Directeur Général puis que Président du CA. Il possède une réelle pratique de terrain dans les secteurs associatifs et coopératifs. Il a suivi la formation DHEPS (diplôme des hautes études en pratiques sociales) en sciences de l'éducation à l'université de Tours sur le thème des pratiques d'auto-formation dans les CAE.

Il a accompagné et développé la création et le développement de nombreuses coopératives et CAE, par exemple le GRAP (Groupement Régional Alimentaire de Proximité) la première coopérative de filière alimentaire fonctionnant sur le modèle d'une coopérative d'activités.

Il est actuellement un des développeurs de la Manufacture Coopérative et est engagé dans la recherche-action sur la coopération et des projets de développement de l'ESS à l'international notamment en Tunisie et au Maroc.

Il a pratiquement toujours vécu en collectif par choix sous différentes formes : vie communautaire, co-location, habitat partagé...

### **• PRESENTATION DE LA SAS MER ET MONTAGNE**

La Société fonctionne comme une coopérative avec des décisions partagées entre les 5 associés et le même nombre de parts sociales. Notre projet est de mutualiser des maisons à la montagne et à la mer pour habiter, travailler et accueillir.

Chaque associé-e peut être « chez lui, chez elle » à la montagne ou à la mer dans une nouvelle vision de la mobilité. Nous mêlons ainsi une dimension personnelle d'habitat et une dimension économique.

L'équipe :

- Lydia Pizzoglio, fondatrice et intervenante au sein de l'Université du Nous (UDN)
- Laurent Van Ditzhuyzen, fondateur et intervenant au sein de l'Université du Nous (UDN)
- Jean-Luc Chautagnat, consultant ESS La Manufacture Coopérative
- Alain Oriot, éditeur et architecte par passion (coopérative Le Croquant),
- Béatrice Poncin, accompagnatrice organisations ESS (Eurl),

Notre groupe s'investit pour le développement de l'habitat participatif en s'appuyant sur son expérience.

Au cours des 10 ou 30 décennies de notre expérience, nous avons acquis des compétences en gestion de projets et d'entreprise, en accompagnement, dans le cadre de gouvernance participative, de coopération et de mutualisation.

## D.Planning opérationnel et budget

<b>Etapes</b>	<b>Jours</b>	<b>Dont jours sur site</b>	<b>Planning prévisionnel</b>	<b>Montant</b>
Mener une concertation active	1	1	Décembre	900 €
Co-construire un plan de développement intégrant la gouvernance	1,5	1,5	Décembre	1350 €
Organiser les missions et les rôles	1,5	1	Décembre	1350 €
Frais de mission (hébergement et déplacement)	Forfait	3,5		400 €
<b>Total net de taxe</b>				<b>4000 €</b>

Le planning prévisionnel est bâti en fonction des disponibilités de l'intervenant au jour du dépôt de la proposition. Bien sûr, il faudra ajuster ces propositions avec les disponibilités des membres de la structure et les contraintes de l'activité.

Le montant total de la prestation s'élève à 4000 euros net de taxe.

Le prix de la journée de consultant est fixé à 900 € HT. Ce prix comprend les rémunérations et charges attenantes, et les frais de communications induits par la mission, ainsi que les frais de déplacement. Le matériel pédagogique nécessaire est également prévu.

Devis valable 3 mois à la date de la remise de l'offre.

### • CONTACTS POUR LA MISSION

Jean Luc Chautagnat  
Broissieux  
73340 Bellecombe en Bauges

Skype : jl.chautagnat  
Courriel : jeanlucchautagnat@icloud.com  
Tél : +33 6 85 40 38 16

---

### **M et M SAS**

**Broissieux**

**73340 Bellecombe en Bauges**

Siret n°815 117 981 00010 - RCS Chambéry