



Jasette du 7 février 2024

LA MUTUALISATION

Avec pour complice et grand témoin : [George Krump](#), gestionnaire culturel indépendant, chercheur, formateur et... artiste.

Un immense merci au 25 participant.es à cette jasette pour leur généreux partage. Les questions qui ont servi d'amorce aux réflexions étaient les suivantes :

1. Qu'est-ce qu'on peut mutualiser?
2. Pourquoi le fait-on?
3. Quels sont les blocages possibles à déjouer?
4. Quelles sont les conditions gagnantes?
5. Quelles seraient les étapes d'un projet de mutualisation?
6. Pensez à des expériences vécues ? Comment ça s'est passé?

La récolte des perles :

ON PEUT TOUT MUTUALISER !

- Ressources humaines (jusqu'à un poste de DG!)
- Ressources matérielles : locaux, édifices, équipements, technologie, logiciels, etc.
- Des fonctions : ex. comptabilité; gestion des technologies de l'information; communications, etc.
- Assurances collectives
- Services
- Idées, expertise, connaissances, bonnes pratiques
- Activités de financement
- Activités variées comme des événements collectifs
- ...

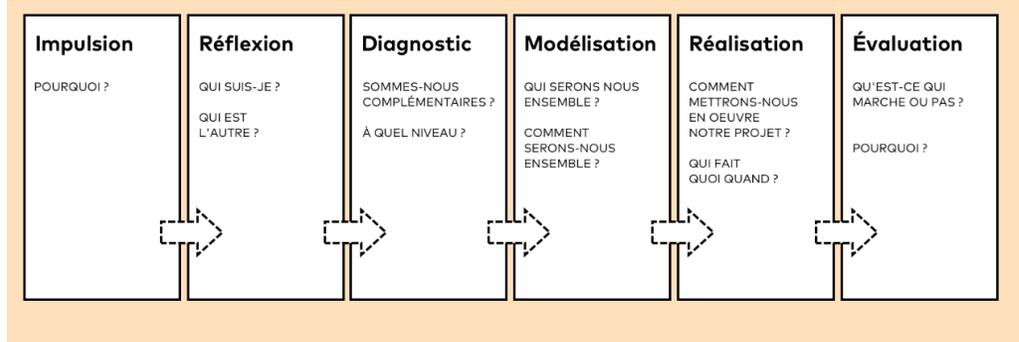
POURQUOI?

- Augmenter les possibles, les capacités, l'impact : faire mieux à plusieurs!
- La transition socio-écologique, améliorer notre empreinte
- Être plus forts politiquement, avoir une voix qui est écoutée
- Accroître sa présence sur un territoire
- Éviter les doublons de services et travailler en complémentarité
- Pallier le manque de main d'œuvre ou agrandir les équipes
- Profiter des experts en la matière
- C'est parfois une question de survie 😞
- Alléger le poids des responsabilités en collectivisant



<ul style="list-style-type: none"> • Développer des projets d'envergure • Le plaisir de sortir de son cadre et de s'inspirer • Éviter les frais inutiles (locaux vides, RH pas à temps plein) • Réduire les coûts (ne peut pas être une condition unique) • ... 	
<p>BLOCAGES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mésentente, sentiment de compétition, etc. • Communication floue • Peur de perdre des ressources • Peur de diluer son identité, culture organisationnelle et valeurs éloignées • Freins en lien avec la gouvernance • Manque de complémentarité entre les organismes • Attachement aux solutions connues • Manque de connaissance sur le sujet • Méconnaissance des étapes • Manque de préparation des équipes et des parties prenantes • L'impatience • ... 	<p>CONDITIONS GAGNANTES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Affinités personnelles et organisationnelles • Prendre le temps nécessaire • Définir une vision commune claire • Définir une personne porteuse du projet dans chaque organisation, si possible • Débuter par des petits projets, la stratégie des petits pas • Documenter toutes les phases du processus : de l'intention initiale, jusqu'à la rédaction d'ententes claires (pour référence interne et même externe) • Impliquer les équipes dans le changement et fournir de l'accompagnement si nécessaire (intervenant externe) • La confiance, l'ouverture, l'honnêteté, la bienveillance, l'authenticité • Bien connaître ses forces et ses non-forces ainsi que celles de l'autre • Ne jamais prendre pour acquis qu'on parle de la même chose! Le langage est important, on doit partager un langage commun et parfois « dégonfler les mots ». • ...
<p>ÉTAPES :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se connaître soi-même : <ul style="list-style-type: none"> ○ Quels sont les besoins de mon organisation? Mes besoins comme DG? ○ Qu'est-ce que mon organisation peut offrir? Que puis-je offrir? 2. Se fréquenter, apprendre à s'apprécier 3. Définir le désir commun, les besoins, les attentes 4. Établir un cadre : rôles et responsabilités, nommer un ou des porteur.s de projet, définir les canaux de communication, l'accompagnement du changement, etc. 5. Planifier : établir un échéancier et les ressources requises (utiliser des outils communs) 6. Définir les indicateurs et mesurer les retombées 	

Les étapes selon [le Petit guide orange du partage des ressources et de la mutualisation](#)



D'AUTRES PERLES :

« C'est correct d'avoir des attentes différentes tant qu'elles ont été partagées et écrites. »

« La notion d'asymétrie ne doit pas être un frein, au contraire : c'est l'occasion d'explorer la complémentarité. »

« La mutualisation se fait dans un esprit de troc. C'est la valeur qu'on donne à ce qui est échangé qui compte, pas la valeur marchande. »

« La mutualisation imposée versus la mutualisation non-imposée : les 2 peuvent avoir des retombées positives ou négatives. Les étapes pour la mise en place sont les mêmes. »

« La mutualisation c'est un peu comme une cellule familiale. »

« Attention à l'effet de mode ! »

Des références :

[Le petit guide orange du partage des ressources et de la mutualisation](#), George Krump.

[La mutualisation, 6 étapes pour un partage réussi](#), guide du TIESS

[La mutualisation des ressources](#), Centraide du Grand Montréal

Des expériences inspirantes :

Culture Pédia, [la fiducie de données culturelles](#)

La campagne de levée de fonds [Le défi des générations](#)