

Titre 2.2 Responsabilité

1. Définition

La responsabilité implique l'obligation pour les individus ou les organisations de rendre compte de manière transparente de leurs activités et décisions aux parties prenantes concernées et d'agir dans le meilleur intérêt de l'organisation et conformément aux statuts, politiques et procédures de l'organisation. Elle implique d'assumer la responsabilité de ses actes et de divulguer les résultats de manière transparente. Tous les organes directeurs, la direction et le personnel de l'organisation sportive sont responsables de leur domaine de responsabilité. En outre, la responsabilité implique de garantir une délimitation claire des pouvoirs, des responsabilités et des tâches au sein de l'organisation (voir également « Responsabilités et clarté du rôle » 2.3), facilitant la compréhension du rôle de chaque individu. Enfin, elle implique la supervision des performances d'un individu ou d'un organisme par une autre entité (voir également « Freins et contrepoids » 1.7), ce qui nécessite la fourniture d'informations ou la justification des actions. Des mécanismes de rapport clairs et des lignes de communication établies entre les organes et les responsables sont des éléments essentiels de la responsabilité.

2. Scénario idéal

- CNO

Le Comité national olympique (CNO) a mis en place des procédures formelles pour assurer la responsabilité en rendant compte régulièrement aux parties prenantes de ses activités et en garantissant la transparence. Les documents importants, tels que le rapport annuel d'activité, les états financiers, les informations institutionnelles et les décisions, sont facilement accessibles. Une communication interne efficace est facilitée par des réunions d'équipe et de secteur régulières et par la distribution des comptes-rendus des réunions, ce qui aide tous les niveaux de l'organisation à prendre des décisions éclairées et à accomplir les tâches efficacement. En outre, le CNO aide les fédérations sportives à renforcer leur autonomie.

L'Assemblée générale (AG), le Conseil d'administration et la direction sont clairement définis avec des rôles et des responsabilités spécifiques, garantissant une structure de responsabilité transparente. L'organe exécutif rend compte directement à l'AG, tandis que la direction est dirigée par un secrétaire général ou PDG, nommé par le Conseil d'administration et lui rendant compte. Cette personne est chargée de mettre en œuvre les décisions prises par les organes directeurs et est embauchée par le CNO avec une description de poste claire, mais ne dispose pas du droit de vote lors des réunions.

La séparation des pouvoirs entre le Conseil et la direction permet une relation de soutien. Le Conseil fixe des objectifs annuels pour la direction en fonction du plan stratégique approuvé par l'AG et évalue les performances en fin d'année, les résultats étant communiqués au président, au Conseil et aux membres par l'intermédiaire de l'AG.

- Fédération

La fédération a mis en place des procédures formelles pour garantir la responsabilisation, notamment des rapports réguliers aux parties prenantes et la mise à disposition de documents et de décisions

importants. Une communication interne efficace est assurée par des réunions d'équipe et de secteur régulières, ainsi que par la distribution de comptes-rendus de réunions, ce qui aide tous les niveaux de l'organisation à prendre des décisions éclairées et à effectuer des tâches efficacement. La fédération entretient également une relation solide avec le Comité national olympique (CNO), bénéficiant de son soutien et contribuant à ses activités.

L'Assemblée générale (AG), le Conseil d'administration et la direction fonctionnent avec une indépendance claire, chacun avec des rôles et des responsabilités définis. Cette séparation des pouvoirs permet au Conseil d'administration et à la direction de maintenir une relation de soutien. Le Conseil d'administration procède à des évaluations régulières des membres du Conseil d'administration et fixe des objectifs annuels pour la haute direction sur la base du plan stratégique approuvé par l'AG. Les performances sont évaluées à la fin de l'année, les résultats étant communiqués au Président, au Conseil d'administration et aux membres via l'AG.

La direction opérationnelle est confiée à une personne occupant le poste de secrétaire général, de directeur général ou un rôle similaire, nommée par le conseil d'administration et lui rendant compte, bien que ce rôle ne donne pas droit de vote aux réunions de l'organe directeur du CNO.

3. Risques

• CNO

- Mauvaise gestion du CNO
- Corruption et fraude
- Concentration du pouvoir sur une seule personne ou un seul organisme, potentiellement dépourvu de freins et de contrepoids
- Relations difficiles et répartition floue des responsabilités entre le conseil d'administration et la direction, avec des conséquences négatives. Cela mènera à une lutte de pouvoir constante entre le conseil d'administration et la direction.
- Aucune possibilité de contrôle ou de surveillance.
- Sous-performance du personnel, des bénévoles et de l'organisation dans son ensemble .
- Manque de développement stratégique (les individus décident des priorités à la place du Conseil d'administration ou de l'Assemblée générale).
- Influence surproportionnée du Conseil d'administration sur la direction.
- Adhésion impuissante ou Assemblée Générale seulement symbolique (sans pouvoir de surveillance ou de contrôle) et par conséquent manque d'appropriation de la stratégie par les membres.
- Manque de soutien et de communication envers les fédérations membres.

• Fédération

- Mauvaise gestion de la fédération.
- Corruption et fraude.
- Concentration du pouvoir sur une seule personne ou un seul organisme, potentiellement dépourvu de freins et de contrepoids.

- Absence de respect des règles et des valeurs du CNO.
- Relations difficiles et répartition floue des responsabilités entre le conseil d'administration et la direction, avec des résultats contre-productifs. Cela mènera à une lutte de pouvoir constante entre le conseil d'administration et la direction.
- Aucune possibilité de contrôle ou de surveillance.
- Sous-performance du personnel, des bénévoles et de l'organisation dans son ensemble.
- Manque de développement stratégique (les individus décident des priorités à la place du Conseil d'administration ou de l'Assemblée générale).
- Influence surproportionnée du Conseil d'administration sur la direction.
- Adhésion impuissante ou Assemblée Générale seulement symbolique (sans pouvoir de surveillance ou de contrôle) et par conséquent manque d'appropriation de la stratégie par les membres.

4. Instruments et éléments clés

<i>Instruments</i>	<i>Éléments clés</i>
<p>Structure de gouvernance interne (peut faire partie des statuts ou du règlement intérieur) :</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Répartition claire des tâches et des responsabilités entre l'Assemblée générale, le Conseil d'administration et la direction (par exemple le Conseil d'administration). • Séparation claire des pouvoirs entre le Conseil d'administration et la direction (par exemple le Conseil d'administration). • Mesures de contrôle interne. • Modalités de coopération entre le Conseil et la Direction (par exemple réunions communes). • Mesures de responsabilisation de la direction envers le Conseil. • Mesures de responsabilisation du Conseil d'administration envers les membres (Assemblée générale). • Promouvoir l'efficacité et la bonne gestion. • Évaluation régulière des différents organismes pour garantir que la surveillance et le contrôle peuvent être exercés. • Rapports réguliers sur les activités aux organismes censés exercer la surveillance et le contrôle.
<p>Évaluation de la performance du conseil d'administration</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Auto-évaluation régulière du Conseil d'administration comme mesure de contrôle interne (par exemple sur une base annuelle). • Auto-évaluation de chaque membre du Conseil. • Rapport d'un comité indépendant (ex : Audit). • Présentation à toutes les parties prenantes concernées (par exemple, président, conseil d'administration, AG). • Échanger avec les membres du Conseil pour améliorer la performance du Conseil.
<p>Stratégie de soutien à l'adhésion :</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Représentativité des membres au sein du Conseil et de tous les organes de l'organisation sportive.

	<ul style="list-style-type: none"> • Droits et obligations des membres et de l'organisation envers les membres. • Stratégie de soutien aux membres dans le cadre d'un processus ascendant visant à renforcer l'organisation dans son ensemble . • Procédures visant à accroître la transparence et la responsabilité (par exemple, canaux de communication clairs, politique de la porte ouverte, etc.). • Dispositions de financement en ligne avec la stratégie. • Ressources humaines (par exemple, membres du personnel responsables) pour mettre en œuvre la stratégie. • Communication externe efficace et transparente .
--	---

5. Exemples de bonnes pratiques

Exemple de « structure de gouvernance interne »

Organisation : Fédération Francophone de Gymnastique et de Fitness (FFG) - Belgique

Description : La gouvernance de la FFG s'articule autour de trois organes principaux : l'Assemblée générale, le Conseil d'administration et le Comité exécutif, chacun ayant des rôles, des devoirs et des compétences clairement définis, décrits dans les statuts et le règlement intérieur de la FFG. Ces règlements détaillent la définition, les principales tâches, les responsabilités et l'autorité de chaque organe, ainsi que leur composition et des détails organisationnels supplémentaires, tels que les modalités de réunion. Notamment, un tableau spécifiant l'autorité de chaque organe fournit un aperçu complet de leurs responsabilités, y compris les décisions budgétaires et stratégiques. Les procédures soulignent également le rôle essentiel du Comité exécutif, qui agit comme liaison entre le Conseil d'administration et la direction en offrant des conseils et en préparant les réunions du Conseil, assurant ainsi une forte coopération entre les organes.

Plus loin information: [Règlement & Statut](#) | [Fédération francophone de gymnastique \(ffgym.be\)](#)

Exemple de « structure de gouvernance interne » (dans le cadre des statuts)

Organisation : Union Cycliste Internationale (UCI)

Description : La structure de gouvernance interne de l'UCI comprend trois organes principaux : le Congrès (qui fait office d'Assemblée générale), le Comité de direction (qui fait office de Conseil d'administration) et le Comité exécutif. Les rôles et responsabilités de ces organes sont décrits dans la Constitution de l'UCI, qui fait office de statuts de l'organisation. Le Comité de direction exécute les décisions du Congrès, établit les règlements, attribue les droits d'accueil des Championnats du monde et nomme le Directeur général de l'UCI, qui supervise l'administration. Composé de 18 membres, dont le Président de l'UCI, 11 membres élus par le Congrès, les cinq présidents des confédérations continentales et le Président de la Commission des athlètes, le Comité de direction est soutenu par un Comité exécutif, composé du Président et de quatre vice-présidents, qui gère les questions urgentes nécessitant une attention immédiate. Toutes les décisions du Comité exécutif doivent être ratifiées par le Comité de direction. Le Comité de direction prépare un rapport annuel pour le Congrès, qui doit être approuvé pour décharger le Conseil

d'administration. En outre, diverses commissions soumettent des propositions stratégiques et réglementaires au Comité de direction, chacune définie par des termes de référence spécifiques, comme le Conseil du cyclisme professionnel (PCC), qui comprend des représentants des principales parties prenantes du cyclisme professionnel. L'UCI dispose également d'un onglet dédié « Gouvernance » sous « Au sein de l'UCI » pour faciliter la transparence et la surveillance de sa structure de gouvernance.

Informations complémentaires : [Règlements | UCI](#) ; [UCI - Gouvernance | UCI](#)

Exemple « Évaluation des performances du conseil d'administration » et « Stratégie de soutien aux membres »

Organisation : Comité national olympique des Pays-Bas (NOC*NSF)

Description : Le conseil d'administration de la NOCNSF s'engage dans un processus d'auto-évaluation régulier, dont les résultats sont publiés de manière transparente sur son site Web. Cette auto-évaluation fournit non seulement une évaluation globale des performances du conseil, mais établit également des priorités spécifiques visant à maintenir une responsabilité continue et à favoriser les améliorations. En établissant ces priorités, le conseil s'assure que ses actions sont conformes à ses objectifs stratégiques et répondent aux attentes de ses parties prenantes. En outre, la NOCNSF a établi des conditions d'admissibilité claires pour les nouveaux membres, décrivant les critères que les membres potentiels doivent remplir pour rejoindre l'organisation. Cette approche structurée contribue à maintenir l'intégrité et l'efficacité du conseil et garantit que les nouveaux membres sont bien alignés sur les normes et les objectifs de l'organisation.

Informations complémentaires :

[Membres du conseil d'administration de NOC*NSF - NOCNSF](#)

[Conditions d'admission des membres du NOC*NSF - NOCNSF](#)

Exemple de « structure de gouvernance interne »

Organisation : Fédération mondiale de badminton

Description : La structure de gouvernance de la Fédération mondiale de badminton (BWF) est détaillée dans la section « Aperçu - Comment nous gouvernons et rendons compte » sous l'onglet « Gouvernance » du site Web de la fédération. Cette section offre une description complète du cadre de gouvernance de la fédération, y compris les rôles et responsabilités de ses différentes entités : l'Assemblée générale annuelle (faisant office d'Assemblée générale), le Conseil (faisant office de Conseil d'administration), le Comité exécutif et les différents comités et commissions. Elle fournit des explications claires sur le fonctionnement de chaque organe et sur leurs fonctions au sein de la fédération. En outre, la section comprend des liens directs vers les dispositions pertinentes des règlements et statuts internes de la BWF, ainsi que vers les décisions clés prises par le Conseil et l'Assemblée générale, garantissant ainsi la transparence et un accès facile aux informations essentielles sur la gouvernance.

Informations complémentaires :

[1.2.1 - Lignes directrices pour les procédures du comité exécutif du Conseil 14112022.pdf \(bwf.sport \)](#)

[Présentation | BWF Corporate \(bwfbadminton.com\)](#)

6. Étapes vers le niveau suivant

• **CNP :**

Au niveau 2 ★★ « Émergent »	Au niveau 3 ★★★ "Développement"	Au niveau 4 ★★★★ "Établi"	Au niveau 5 ★★★★★ "Intégré"
<ul style="list-style-type: none"> Examiner et clarifier les modalités de gouvernance lors d'une réunion du conseil d'administration en examinant les statuts de l'organisation, en comprenant les obligations de responsabilité existantes et en définissant clairement les rôles, les responsabilités et les tâches des membres du conseil par écrit pour garantir que chacun est conscient de ses devoirs et de ses objectifs. Assurez-vous que des procès-verbaux soient rédigés lors des réunions internes pour consigner les discussions, les décisions et les points d'action. Partagez les principales décisions avec les membres pour 	<ul style="list-style-type: none"> Définir et énumérer clairement les tâches et responsabilités du conseil d'administration et de la direction, en précisant quelle entité est responsable de chaque tâche. Créer un guide qui décrit les décisions réservées au conseil d'administration et celles qui peuvent être prises par la direction, garantissant ainsi une gouvernance efficace de l'organisation. Adopter des formulaires standardisés pour les rapports, les ordres du jour et les procès-verbaux des réunions du conseil d'administration et de la direction afin de rationaliser le 	<ul style="list-style-type: none"> Évaluez votre système de gouvernance interne pour garantir une délimitation claire des responsabilités et une répartition des tâches entre le conseil d'administration et la direction. Incluez des mécanismes pour garantir la responsabilisation (par exemple, des rapports réguliers, des responsabilités claires). Développer davantage la stratégie de l'organisation pour inclure la vision, la mission, les valeurs et les objectifs fondamentaux avec un calendrier clair et indicateurs de performance clés. Mettre en place un outil d'auto-évaluation de l'efficacité du 	<ul style="list-style-type: none"> Réévaluez et affinez régulièrement votre système de gouvernance interne pour garantir une répartition claire des tâches entre le Conseil d'administration et la direction. Inclure des mécanismes de responsabilisation (par exemple, des rapports réguliers, des responsabilités claires). Assurez-vous que ces dispositions sont clairement définies dans votre règlement intérieur, qui doit être accessible au public sur votre site Web. Définir le rôle du secrétaire général ou du directeur exécutif dans les réunions du conseil d'administration, en veillant à l'inclusion

<p>favoriser des procédures partagées, organisées et responsables.</p> <ul style="list-style-type: none"> Assurez-vous que quelqu'un est responsable de la mise en œuvre des actions et créez un calendrier et un plan de mise en œuvre. Discutez, lors d'une réunion du Conseil d'administration, des actions potentielles que votre organisation pourrait mettre en place pour soutenir les activités des organisations membres (c'est-à-dire réfléchir à des stratégies réalisables et évaluer leur faisabilité et leur impact sur les parties prenantes). Tenir les membres informés de toute mise à jour susceptible d'avoir un impact sur eux et leurs activités et qui est pertinente pour leur prise de décision. 	<p>processus de documentation et d'assurer la cohérence entre toutes les réunions.</p> <ul style="list-style-type: none"> Mettez les comptes-rendus des principales réunions de votre organisation à la disposition de vos membres afin de favoriser la confiance et de tenir les parties prenantes informées en temps utile des décisions et des discussions clés. Divulgez publiquement le format de gouvernance de votre organisation et ses dirigeants actuels pour améliorer la transparence. Commencer à créer des politiques qui expliquent clairement aux organisations membres et aux parties prenantes comment l'organisation gèrera des problèmes particuliers. Avoir un processus clair et 	<p>Conseil, qui devra être réalisé au moins une fois au cours de son mandat.</p> <ul style="list-style-type: none"> Assurer l'initiation, la formation et le développement continu du conseil d'administration et de l'équipe de direction sur leurs rôles et responsabilités. Envisager la participation des membres de la Direction aux sujets pertinents de la réunion du Conseil. Fournir des formulaires ou un modèle au Président (et aux Secrétaires Généraux) pour qu'ils rendent compte chaque année des performances du Conseil lors de l'Assemblée Générale. Publier les dispositions établissant le processus clair et transparent pour les élections, les nominations, les sélections et les cooptations. Développer et fournir des 	<p>d'autres membres concernés de la direction, le cas échéant.</p> <ul style="list-style-type: none"> Adopter des procédures permettant au Conseil de délibérer sur des sujets indépendamment des préférences de la direction pour prendre des décisions dans le meilleur intérêt de l'organisation. Élaborer un processus solide d'auto-évaluation de l'efficacité du Conseil, qui sera mené chaque année et dont les résultats seront résumés dans un rapport rédigé par un comité indépendant, tel que le Comité d'audit, qui sera discuté lors des réunions du Conseil. Offrir en permanence une initiation, une formation et un développement au Conseil d'administration et à la direction sur leurs rôles et responsabilités.
--	--	---	---

	<p>transparent pour les élections, les nominations, les sélections et la cooptation.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adoptez une stratégie générale pour soutenir vos principales organisations membres dans leurs activités et identifiez les fédérations capables de coopérer avec votre organisation et entre elles. Sollicitez l'avis et les commentaires des membres lors de l'élaboration de cette stratégie. • Désigner un membre du personnel responsable des relations avec les organisations membres. Cette personne servira de point de contact pour les fédérations, confédérations, clubs, etc., facilitant la communication et la coordination entre l'organisation et ses différentes organisations membres. 	<p>formulaire de reporting aux parties prenantes sur vos réunions internes ainsi que sur vos activités/engagements externes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier des mécanismes pour rationaliser la diffusion des informations, des mises à jour et des décisions aux parties prenantes, en favorisant la sensibilisation aux activités internes et externes. Affiner votre stratégie générale pour fournir un soutien à toutes les organisations membres. • Identifier un membre du personnel chargé de fournir un soutien/une assistance aux organisations membres. • Établir des partenariats avec des organisations externes pour renforcer le soutien aux efforts des organisations membres. • Évaluez la manière dont les 	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer la production de rapports complets et facilement accessibles sur toutes les activités, adaptés à la compréhension des parties prenantes. Promouvoir et diffuser ces documents en temps opportun pour s'assurer que les parties prenantes en ont connaissance. • Publier les dispositions établissant le processus clair et transparent pour les élections, les nominations, les sélections et les cooptations. • Désignez un membre du personnel dédié chargé de fournir un soutien aux organisations membres et assurez-vous que les organisations membres connaissent ce poste et peuvent facilement contacter cette personne. • Évaluez et affinez votre stratégie
--	--	--	--



		<p>fédérations sont actuellement représentées au sein de votre organisation et envisagez des moyens d'améliorer la situation.</p>	<p>globale pour fournir un soutien à toutes les organisations membres.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Évaluez la représentation actuelle des organisations membres au sein de votre organisation et mettez en œuvre des mesures pour encourager les représentants à postuler à des postes au sein du conseil d'administration et d'autres organes consultatifs. • Assurez-vous que toutes les fédérations sont informées du soutien que votre organisation peut leur apporter (par exemple en leur fournissant un aperçu clair des différents services, avec les membres du personnel responsables et des coordonnées accessibles au public). Réfléchissez à des moyens de stimuler une interaction régulière entre
--	--	---	---



Support the Implementation of GOOD GOVERNANCE in Sport
-Edition 2024-



Co-funded by
the European Union

			votre organisation et les fédérations.
--	--	--	---

• **Fédérations :**

<p>Au niveau 2 ★★ « Émergent »</p>	<p>Au niveau 3 ★★★ "Développement"</p>	<p>Au niveau 4 ★★★★ "Établi"</p>	<p>Au niveau 5 ★★★★★ "Intégré"</p>
<ul style="list-style-type: none"> Examiner et clarifier les modalités de gouvernance lors d'une réunion du conseil d'administration en examinant les statuts de l'organisation, en comprenant les obligations de responsabilité existantes et en définissant clairement les rôles, les responsabilités et les tâches des membres du conseil par écrit pour garantir que chacun est conscient de ses devoirs et de ses objectifs. Assurez-vous que des procès-verbaux soient rédigés lors des réunions internes pour consigner les discussions, les décisions et les points d'action. Partagez les principales décisions avec les membres pour favoriser des procédures 	<ul style="list-style-type: none"> Définir et énumérer clairement les tâches et responsabilités du conseil d'administration et de la direction, en précisant quelle entité est responsable de chaque tâche. Créer un guide qui décrit les décisions réservées au conseil d'administration et celles qui peuvent être prises par la direction, garantissant ainsi une gouvernance efficace de l'organisation. Adopter des formulaires standardisés pour les rapports, les ordres du jour et les procès-verbaux des réunions du conseil d'administration et de la direction afin de rationaliser le processus de documentation et d'assurer la 	<ul style="list-style-type: none"> Évaluez votre système de gouvernance interne pour garantir une délimitation claire des responsabilités et une répartition des tâches entre le conseil d'administration et la direction. Incluez des mécanismes pour garantir la responsabilisation (par exemple, des rapports réguliers, des responsabilités claires). Envisager la participation des membres du personnel/membres de la Direction aux sujets pertinents de la réunion du Conseil. Fournissez des formulaires pour rendre compte aux parties prenantes de vos activités internes et externes. Fournir des formulaires ou un modèle au Président pour qu'il puisse rendre compte chaque année des performances du Conseil lors de 	<ul style="list-style-type: none"> Réévaluez et affinez régulièrement votre système de gouvernance interne pour garantir une répartition claire des tâches entre le Conseil d'administration et la direction. Inclure des mécanismes de responsabilisation (par exemple, des rapports réguliers, des responsabilités claires). Assurez-vous que ces dispositions sont clairement définies dans votre règlement intérieur, qui doit être accessible au public sur votre site Web. Définir le rôle du secrétaire général ou du directeur exécutif dans les réunions du conseil d'administration, en veillant à l'inclusion d'autres membres concernés de la

<p>partagées, organisées et responsables.</p> <ul style="list-style-type: none"> Assurez-vous que quelqu'un est responsable de la mise en œuvre des actions et créez un calendrier et un plan de mise en œuvre. Discutez, lors d'une réunion du Conseil d'administration, des actions potentielles que votre organisation pourrait mettre en place pour soutenir les activités des organisations membres (c'est-à-dire réfléchir à des stratégies réalisables et évaluer leur faisabilité et leur impact sur les parties prenantes). Tenir les membres informés de toute mise à jour susceptible d'avoir un impact sur eux et leurs activités et qui est pertinente pour leur prise de décision. 	<p>cohérence entre toutes les réunions.</p> <ul style="list-style-type: none"> Mettez les comptes-rendus des principales réunions de votre organisation à la disposition de vos membres afin de favoriser la confiance et de tenir les parties prenantes informées en temps utile des décisions et des discussions clés. Divulgez publiquement le format de gouvernance de votre organisation et ses dirigeants actuels pour améliorer la transparence. Avoir un processus clair et transparent pour les élections, les nominations, les sélections et la cooptation. Adoptez une stratégie générale sur la manière dont votre fédération peut contribuer à la fois aux activités de vos membres (clubs) et aux activités du 	<p>l'Assemblée générale.</p> <ul style="list-style-type: none"> Mettre en place un outil d'auto-évaluation de l'efficacité du Conseil, qui devra être réalisé au moins une fois au cours de son mandat. Identifier des mécanismes pour rationaliser la diffusion des informations, des mises à jour et des principales décisions aux parties prenantes, en favorisant la sensibilisation aux activités internes et externes. Affiner votre stratégie générale pour fournir un soutien à toutes les organisations membres. Publier les dispositions établissant le processus clair et transparent pour les élections, les nominations, les sélections et les cooptations. Affinez votre stratégie générale pour soutenir à la fois les activités de vos membres (clubs) et celles du CNO et 	<p>direction, le cas échéant.</p> <ul style="list-style-type: none"> Adopter des procédures permettant au Conseil de délibérer sur des sujets indépendamment des préférences de la direction pour prendre des décisions dans le meilleur intérêt de l'organisation. Assurer la production de rapports complets et facilement accessibles sur toutes les activités, adaptés à la compréhension des parties prenantes. Promouvoir et diffuser ces documents en temps opportun pour s'assurer que les parties prenantes en ont connaissance. Élaborer un processus solide d'auto-évaluation de l'efficacité du Conseil, qui sera mené chaque année et dont les résultats seront résumés dans un rapport rédigé par un comité indépendant, tel
---	--	--	---

	<p>CNO et de la confédération sportive.</p> <ul style="list-style-type: none"> Identifiez un membre du personnel ou un bénévole (par exemple un membre du conseil d'administration) qui est responsable des relations avec vos membres (clubs), le CNO et votre confédération sportive. 	<p>de la confédération sportive. Énumérez les objectifs stratégiques du CNO qui correspondent à vos objectifs stratégiques (par exemple lors d'une réunion du conseil d'administration).</p> <ul style="list-style-type: none"> Réfléchissez à la manière dont votre fédération est actuellement représentée au sein du CNO (par exemple, commissions, conseil d'administration...) et envisagez des moyens de vous impliquer davantage dans les activités du CNO. Envisagez de travailler en partenariat avec d'autres fédérations pour améliorer votre contribution aux activités du CNO. Identifiez un membre du personnel chargé de fournir un soutien à vos membres (clubs) et des relations avec le CNO et votre confédération sportive. 	<p>que le Comité d'audit, qui sera discuté lors des réunions du Conseil.</p> <ul style="list-style-type: none"> Assurez-vous que tous vos membres (clubs) sont conscients du soutien que votre fédération peut leur apporter (par exemple en leur fournissant un aperçu clair des différents services avec les membres du personnel responsables et les coordonnées). Réfléchissez à des moyens de stimuler cette interaction de manière régulière. Identifiez un membre du personnel qui sera globalement responsable de l'assistance à vos membres (clubs) et des relations avec le CNO et votre confédération sportive et assurez-vous que ces intervenants connaissent ce poste et peuvent facilement contacter cette personne.
--	--	--	---



			<ul style="list-style-type: none"> • Évaluez et affinez votre stratégie générale sur la manière dont vous travaillez directement avec votre CNO et la confédération sportive. • Évaluez la manière dont votre fédération est actuellement représentée au sein du CNO et envisagez des moyens de vous impliquer davantage dans les activités du CNO. Adoptez une stratégie pour encourager ou promouvoir les représentants de votre fédération à postuler à des postes au sein du conseil d'administration du CNO et à être actifs dans d'autres organes du CNO (par exemple, les commissions). • Envisagez de travailler en partenariat avec d'autres fédérations pour améliorer votre contribution aux activités du CNO.
--	--	--	--



Support the Implementation of GOOD GOVERNANCE in Sport
-Edition 2024-



Co-funded by
the European Union