

Gouvernance partagée et créative

Le chemin autant que le résultat

Mercredi 13 décembre 2023

Maison Ovale Territoriale PAU

Soirée d'information PALVA présentée par Ecocène et le Tube à ESS'ai

QUESTION DU POUVOIR

Pensez-vous qu'une organisation (association, ONG, entreprise) doit avoir un chef/dirigeant/responsable pour mener à bien ses missions ?

- réponse A : oui → avancez d'un pas
- réponse B : non → reculez d'un pas
- réponse C : ne se prononce pas → ne bougez pas

LA GOUVERNANCE PARTAGÉE, C'est quoi pour vous ?

MISE EN DÉBAT

Outil : Boule de neige

1er temps : Individuellement, en 5 idées / mots clés maximum, vous définissez ce qu'est pour vous la gouvernance partagée

2ème temps : Vous vous réunissez par 2 et vous n'en gardez que 5

3ème temps : Vous vous réunissez par 6 et vous n'en gardez que 5

4ème temps : Rapporteur

Les ingrédients d'une gouvernance partagée

AGILE, VIVANTE, CLAIRE, CO-CRÉÉE, ÉVOLUTIVE OU RÉSILIENTE

Créer du NOUS en
gardant du JE

Libre arbitre

Co-construire
un cadre de
sécurité

Choisir un
processus de prise
de décision

Définir
qui décide quoi ?

Cultiver une
posture

Redistribuer le
pouvoir, structurer

Piloter l'organisation
autrement

FAIRE ENSEMBLE

Les statuts

LES STATUTS CONSTITUENT LA "LOI" DE L'ASSOCIATION

**CE QUI Y EST PRÉVU DOIT ÊTRE RESPECTÉ ET APPLIQUÉ.
EN CAS DE QUESTION, DE PROBLÈME, ON SE RÉFÈRE AUX
STATUTS DÉCLARÉS.**

"Les statuts des associations sont librement rédigés de sorte que celles-ci bénéficient d'une grande liberté pour se constituer et pour organiser leur gouvernance" - Site du ministère de l'Intérieur.

Importance du travail autour de l'écriture de ce qui posera vos règles de fonctionnement

Définitions et grands principes

GOVERNANCE

Jean Louis Laville : Articulation Valeurs / Objectifs / Fonctionnement de l'association

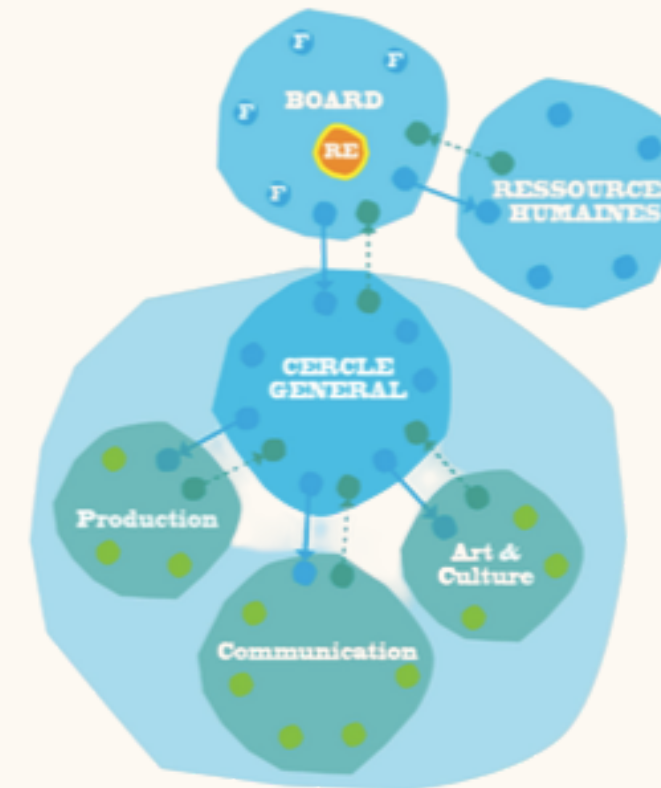
SOCIOCRATIE / HOLACRATIE

Auguste Comte / Brian Robertson

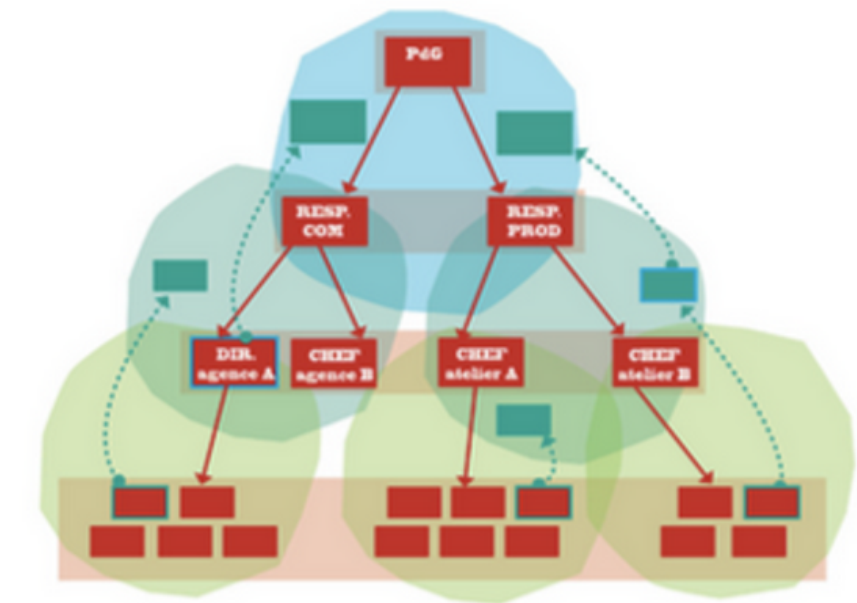
DÉMARCHE D'INTENTION

Une combinaison gagnante

- sociale (appartenance à un groupe),
- individuelle (ce qui me tient à coeur)
- et de projet (quelle direction j'ai envie de donner au projet)



MODELE HOLACRACY TM



MODELE SOCIOCRATIE

Les 10 piliers

Eviter le chef
autoritaire

Partager les
décisions

Faciliter les
échanges et le
débat

Penser " animations
participatives "

Favoriser la prise
d'initiatives

Ne pas oublier
bénévoles ponctuels
et actifs

Faire avec les
usagers

Gouvernance horizontale

Rédiger une
charte de
coopération

Décentraliser
les pouvoirs

Faire une place aux
jeunes

Le(s) déclencheur(s)

QUELLES SONT LES RAISONS QUI VOUS AMÈNERAIENT À TRANSFORMER LA GOUVERNANCE DE VOTRE ORGANISATION ?

Quelles seraient vos motivations, enjeux personnels ? Qu'est-ce qui vous donnerait envie de mener un changement et tendre vers une démarche de gouvernance partagée ?

A L'INVERSE, QUELLES SONT LES PEURS, LES A-PRIORIS QUI VOUS FREINENT POUR CONCRÉTISER UNE GOUVERNANCE PARTAGÉE DANS VOTRE ORGANISATION?

Le(s) déclencheur(s)

- sortir de la solitude, créer du collectif
- se lancer dans une nouvelle aventure entrepreneuriale
- augmenter la performance et l'efficacité
- soulager la charge des responsabilités et mieux les répartir
- réguler les problèmes humains
- favoriser le participatif et l'intelligence collective
- remettre de l'humain plus au cœur
- augmenter l'implication des membres
- partager le pouvoir
- partager les tâches et rôles
- décroisonner un modèle existant, etc

- ne pas avancer et passer beaucoup de temps à débattre
- limiter les prises de décision
- se trouver démuni face aux réticences
- prendre toutes les décisions, avec tout le monde tout le temps
- tendre vers une organisation moins connue et sécurisée
- changer ce qui est ressenti comme bien mené
- changer : de prévoir & contrôler à sentir & ajuster
- manque de forces vives
- gestion des personnes qui contredisent sans proposition concrète
- chronophage
- insécurité par rapport au mode de décision
- manque d'organisation
- peur du changement
- difficultés à trouver sa place
- méconnaissance

Les freins

Pourquoi la mettre en place ?



Pourquoi la mettre en place ?

COHÉRENCE

Mettre en adéquation son mode d'organisation avec son projet associatif

EPANOUISSEMENT

Meilleur cadre pour les salariés et bénévoles

COMMUNICATION

Clarifier et s'assurer du partage de l'information

IMPLICATION

Des parties prenantes (adhérents, administrateurs, partenaires, usagers etc.)

ADAPTATION

Apprentissage permanent, meilleure adaptation aux besoins des bénéficiaires etc.

Des questions à se poser

Quel fonctionnement pour nos réunions ?

Comment prenons nous nos décisions ?

Comment créer un climat de confiance ?

Qui peut décider, sur quoi ?

Quel ensemble de règles allons-nous mettre en place afin d'organiser de bonnes relations entre nous ?

Pouvons-nous exclure une personne mettant en danger l'asso ?
Comment ?

Comment les gens peuvent-ils sortir d'un projet, de l'association ?

Comment gère-t-on les conflits ?

Comment communique t-on ?

Question sur l'expérience

**PENSEZ-VOUS AVOIR DÉJÀ EXPÉRIMENTÉ DES
OUTILS OU DES TEMPS DE GOUVERNANCE
PARTAGÉE ?**

**ET SI VOUS PARTAGIEZ VOS EXPÉRIENCES
(RÉUSSITES ET ÉCHECS) ?**



RETOURS SUR VOS ECHANGES

Ce qu'il faut en retenir.

Erreurs à éviter.

Postures & bonnes pratiques à encourager

Quelques exemples

Une élection sans candidat

Formation à la CNV

Management coopératif

Manager = Aide et contrôle

Décisions collectives

Vote par collègues

Dispositifs favorisant les temps d'expériences

1 personne = 1 voix

Membres du CA

Salariés

Usagers

Réunion d'équipe hebdomadaire

Prise de décision par consentement

Référent Salarié / administrateur

Comité d'usagers

Points de vigilance

STRATÉGIE À LONG TERME

Les besoins / Ne pas accumuler les outils

NE PAS AVOIR PEUR DE L'ÉCHEC / DES DISCUSSIONS

On réfléchit, on agit, on réagit

UNE DÉMARCHE COLLECTIVE

Long, progressif et en adéquation avec les besoins de tous

COMMUNIQUER

Cadre rigoureux

A retenir

LES BESOINS

Diagnostic : quels sont les besoins ?

SE FAIRE ACCOMPAGNER

Trouver les compétences / S'inspirer et adapter /
Expérimenter

CLARIFIER LA FINALITÉ

Pourquoi on le fait ? Pour qui ? Quels sont les
objectifs à long terme ?

GARANTIR UN CADRE

Quel protocole ? Quelles actions ? Quels outils ?

EVALUER / EVOLUER

Processus dynamique, en évolution permanente

Ressources

DES OUTILS ?

La boîte à outils
de l'éducation
active CEMEA

L'université du Nous /
<https://hum-hum-hum.fr>

Le cahier du Pavé sur la
participation

labodemocratieouverte

Démocratie participative,
guide des outils pour agir

QUELQUES EXEMPLES

Les chapeaux de Bono

Le world café

Le débat mouvant

la météo /
le baromètre

l'élection sans
candidat



Les chapeaux de BONO

NEUTRALITÉ

Les faits, les informations, les chiffres



Quels sont les faits relatifs à la situation?

EMOTIONS

Les ressentis, les intuitions



Pouvez-vous composer avec cette décision?

CRÉATIVITÉ

Fertilité des idées, aucune censure



Comment peut-on faire autrement?

PESSIMISME

Dangers, risques, inconvénients, objections



Quelles sont les contraintes qui pourraient nous empêcher de réussir?

OPTIMISME

Rêves, commentaires constructifs



Quels sont les avantages de cette décision?

ORGANISATION

Canalisation des idées, rigueur, pragmatisme



Quels objectifs, quel plan d'action, quelle décision ?





CONTACTS et INFOS

TUBE À ESS'AI

Valérie FLAMENT

v.flament@scic-pau-pyrenees.fr

RÉSEAU PALVA

reseaupal@gmail.com

www.palva.fr

ÉCOCÈNE

Evelyne COUSTEAU

Evelyne.cousteau@ecocene.fr