Faciliter l'engagement !

10 idées décalées sur le pilotage associatif

1. On n'est pas obligé de parler de ''gouvernance'' pour faire tendance.
Je vais jusqu'à croiser un ami qui me dit ''je sors d'un RV avec la gouvernance''. Alors que ce sont des personnes, ou une instance, mais on les nomme par un concept.
Conscient de l'historique du **terme** ''gouvernance'', Compétence bénévolat s'en tient pour le moment à d'autres termes en fonction du sens à donner aux choses à nommer ..

Il y a plusieurs définitions de la dite ''gouvernance'', aussi, en l'employant, il convient de préciser ce que l'on entend par là : du très large, l'alignement de l'esprit à la pratique de l'organisation, au moins large, le système des prises de décisions et de répartition des pouvoirs , au plus étroit, le fonctionnement de l'instance dirigeante.

2. Pour la phase de **création** d'une association, il est sain de ne pas partir d'un modèle de la Préfecture ou d'une autre association mais positif de commencer à se demander 1. comment voulons-nous travailler ensemble et 2. quelles sont les fonctions de pilotage et de gestion à assumer ?

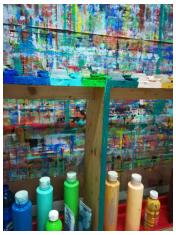
3. Pour se **renouveler**, plus d'associations cooptent qu'on ne l'imagine. Ca perturbe certes les puristes mais c'est une réalité. Aussi, les avantages et inconvénients de cette pratique sont à étudier au cas par cas.

4. Face au fameux défi du **remplacement** du - de la Président-e, on rencontre parfois l'appréhension suivante : comment motiver quelqu'un qui aura tant de responsabilités à assumer ? Et l'interlocuteur admet que si les fonctions peuvent certes être partagées, il

reste l'insurmontable obstacle de la responsabilité juridique. C'est ignorer que contrairement à une idée reçue tenace, le Président ne s'expose pas tant personnellement, il engage la ''personne

morale'', ce qui est différent. Il est mandataire. Sa responsabilité personnelle est engagée en cas de faute intentionnelle, ce qui est différent.

5. La ''gouvernance **partagée**'' est un concept flou, alors avant de chercher à l'adopter comme un modèle, il est utile d'en cerner les diverses dimensions et de les examiner l'une après l'autre, ce qui amènera à un résultat plus fin que de se dire que tout le monde va tout faire.



6. Le partage des responsabilités est sain. Il est utile de raisonner à partir des grandes **fonctions** de pilotage et de gestion associatives pour organiser ce partage.

7. Le partage de pouvoirs présume la **confiance** entre les acteurs concernés. Aussi, les progrès en matière de pilotage sont tributaires de l'état des relations entre parties prenantes internes. Il est bon d'assainir au préalable les conflits ou de réduire les manques de confiance puis d'optimiser le pilotage.

8. La **sociocratie** repose sur des principes qu'il est utile de connaître, comme le double lien : A peut représenter le groupe 1 dans le groupe 2 et B peut représenter la groupe 2 dans le groupe 1 …

9. L'encouragement et la facilitation du rôle d'**administrateur** est essentiel. Il inclut entre autres l'analyse de leurs motivations spécifiques, ce qui est rarement réalisé.

10. Comme dans tout groupe, les problèmes relationnels doivent être régulièrement régulés. Dans trop d'associations des bénévoles n'ont pas envie de prendre plus de responsabilités du fait d'un mauvais climat relationnel qui perdure et devient comme étant une donnée ''naturelle''. On en parle régulièrement mais le groupe ne s'auto-responsabilise pas pour mener un diagnostic puis prendre des décisions.

En espérant que ces 10 réflexions vous encouragent à améliorer votre propre système de pilotage.