

COMPTE-RENDU LUNDI 15 SEPTEMBRE 2008

Après lecture du relevé de décisions du 30/6, un premier temps est consacré à la définition du terme « gouvernance », notion retenue comme axe central de la poursuite du travail, afin que l'on donne tous le même sens à ce mot.

Deux dimensions ressortent des représentations du groupe :

- ✓ Celle de l'orientation politique, des objectifs généraux du projet associatif, fondés sur les valeurs communes (le « gouvernail » pour tenir le cap)
- ✓ Celle de la direction de l'organisme, au sens de gestion des ressources humaines et matérielles pour la mise en œuvre de ces objectifs (le « gouvernement », sens proche de « management »).

Il faut donc prendre en compte ces deux dimensions de la gouvernance quand on l'analyse sous l'angle de la citoyenneté et de la vie démocratique.

Le GT a considéré comme liées les deux questions qui ont émergé des réflexions précédentes, à savoir :

- La participation « citoyenne » active des membres (ou adhérents, à statuts divers »),
- L'exercice démocratique des responsabilités par les dirigeants,

Ce faisant, il montre l'interaction existante entre ces différentes composantes de l'association, et la nécessité de ne pas penser ce qu'on appelle la *gouvernance* comme un organe isolé, mais de la situer dans un système associatif global.

Le choix de la méthodologie de travail

L'objectif est reposé, en souhaitant privilégier une approche positive qui fasse apparaître l'intérêt de « faire autrement » : comment favoriser la participation du plus grand nombre au fonctionnement ... ? Et développer un exercice démocratique des responsabilités ... ?

L'idée est relancée de mener une véritable recherche action, en mutualisant avec d'autres associations. Toutefois la majorité du groupe souhaite d'abord exprimer et analyser le vécu des expériences propres aux associations présentes.

Certains mettent en avant des problèmes qui relèvent plutôt du niveau de la structuration, de l'organisation, des instances :

- Dans certaines fédérations des règles statutaires leur sont imposées, ayant pour effet de restreindre beaucoup leur marge de liberté, par exemple dans le choix des dirigeants (alors qu'il existe une grande diversité dans les systèmes de gouvernance, d'autres reposant sur un fonctionnement collégial et empathique)
- Ce qui fait la différence essentielle entre les systèmes de gouvernance tiendrait plutôt à la fonction employeur, ainsi que (pour les facteurs extérieurs) à la commande publique, aux conventionnements

Pour d'autres membres du groupe, ce n'est pas tant dans la structure qu'il faut chercher les éléments déterminants que dans « l'esprit des gouvernants » : dans les profils de personnalité, et dans les jeux de pouvoir, les attitudes dominatrices qui entraînent la démotivation autour.

Il y a à considérer, d'une part l'organisation du pouvoir et, d'autre part, la façon dont il est assumé par ceux à qui il est confié. (Peut-on dire le système et l'acteur ?) .

Si la distinction a bien été faite lors de la rencontre du 26/1 entre la « décision », processus collectif construit et le « pouvoir » qui appartient à chacun ayant une place et un rôle dans l'association, aujourd'hui on souligne que le pouvoir peut être une motivation en soi pour les personnes. Ceci implique de réfléchir au passage de l'intérêt individuel à l'intérêt collectif.

On en revient aux conditions qui ont été pointées comme favorisant une gouvernance démocratique : ce sont celles qui tendent à mettre en place des règles claires définies en commun, des mécanismes de régulation, l'instauration d'un travail en équipe, et la valorisation sans hiérarchie de toutes les actions et prises de responsabilité.

Prochaine réunion lundi 13 octobre 18H30-20h30

Maison des Associations – Salle Batz (CRES)