



## Fiche de capitalisation

### THEMATIQUE :

Quel pilotage/gouvernance pour nos réseaux ?

### Organisations impliquées :

MDH, RADSI Nouvelle-Aquitaine, CROSI, MCM Pays de la Loire

### 1\ Exposé de la problématique :

Nos réseaux sont confrontés à une triple difficulté :

1. Ils rassemblent des associations et pour certains des membres individuels. Recruter pour notre gouvernance, des bénévoles parmi nos membres revient à leur retirer une force d'engagement. A cette difficulté s'ajoute celle vécue plus globalement par le milieu associatif, la raréfaction des personnes prêtes à prendre dans responsabilités dans ces structures.
2. Nos réseaux se revendiquent comme des nœuds de connexion entre les membres et entre nos membres et les acteurs de notre territoire. Le corolaire est l'importance de la participation de ces membres dans les espaces de pilotage des activités et/ou projet. Il est actuellement difficile de rendre cette participation effective.
3. Les gouvernances de nos réseaux ne sont pas toujours à l'aise dans la position d'employeur, ce qui peut induire des relations compliquées avec les salariés et donc nuire au bon fonctionnement de nos structures.

### 2\ Description de la pratique/expérience/expertise :

	RADSI Nouvelle-Aquitaine	MCM	CROSI	MDH
CA	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Des référents projets</li> <li>-CA en virtuel pour couvrir la grande région.</li> <li>-Un podcast actualité des projets (1mn par salariée Total 6 mn) envoyée avant chaque CA.</li> <li>-Participation de l'équipe salariée</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>-Aujourd'hui espace de lien entre les membres, actualité des projets.</li> <li>-Plus un collectif d'animation qu'un CA décisionnaire</li> <li>-Participation de l'équipe salariée.</li> </ul>
Bureau	<ul style="list-style-type: none"> <li>-1/15 jours avec l'équipe salariée.</li> <li>-Durée limitée du mandat du président.e à 2 mandats de 2 ans.</li> </ul>	-Bureau en recherche	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Réunion équipe + bureau (1/mois)</li> <li>-Réunion</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Suivi collégial</li> <li>-Difficulté de recrutement de membres du bureau (deshabiller)</li> </ul>

	–Un.e président.e et un.e vice président.e		thématique avec les personnes concernées.	l'association locale pour le réseau) –Participation du coordinateur.
Commissions	–Triennal, animation de réseau, communication	–Des commissions thématiques qui se sont épuisées.		
Comité de pilotage	–Par projet (espace de décision lié à la gouvernance par le référent) –Permet d'intégrer des membres du projet qui ne sont pas dans la gouvernance et qui ne sont pas membres du réseau;			
A travailler	–	–L'implication des membres dans le pilotage des activités. –Quelle formation des nouveaux entrants ? (1 heure consacrée à l'information sur le jargon !)		–Difficulté à identifier des référents au sein du bureau.
Relations aux salariées	–La participation à la gouvernance fait partie des fiches de poste.			

### 3\ Pistes d'amélioration envisagées

La gouvernance et la relation gouvernance/salariée sont dépendantes de nos histoires, nos statuts et nos organisations, il s'agira donc pour chacune d'entres nous de s'inspirer des pratiques décrites lors de ce partage d'expériences.

On peut cependant faire ressortir quelques points :

- Les fonctions électives sont prenantes, pour éviter les effets d'usure, faire rentrer régulièrement de nouveaux membres au bureau et au CA.
- Définir précisément les objectifs et fonctionnement des différents espaces de gouvernance pour ne pas démotiver les membres.
- Mettre en place des comités de pilotage propres à nos activités les plus importantes. Possibilité d'y faire siéger des non administrateurs et non membres.
- Associer les salarié.e.s à la l'organisation des temps de gouvernance (invitation, CR, suivi...)
- Mettre la confiance au cœur de la relation élu.e.s/salarié.e.s