



GOVERNANCE en AMAP – PARTICIPATION - FORMATION

POUR UNE GOUVERNANCE PARTAGÉE en AMAP ?

Témoignages croisés et apprentissages de formation à partager



INTRO

Comment renforcer l'horizontalité et l'efficacité dans nos dynamiques collectives en AMAP pour répondre aux défis que portent les AMAP ? La gouvernance partagée est une approche possible parmi d'autres. Mais au fait, c'est quoi la gouvernance partagée ? **Témoignages croisés de 2 amapiens sur leurs apprentissages de formation** via le MOOC 'gouvernance partagée' de l'Université Colibri et l'Université du Nous **et de leurs expériences en AMAP.**



DE QUOI PARLE-T-ON ?

Evelyne est amapienne à Paris, Sébastien est amapien à Besançon en Franche comté. Tous 2 sont fortement impliqués dans leurs réseaux régionaux et au sein du Collectif du Miramap.

Comme certainement d'autres amapiens en France, ils ont participé à la formation en ligne ouverte à tous (MOOC) sur la gouvernance partagée organisée dernièrement par l'Université Colibri et l'Université du Nous.

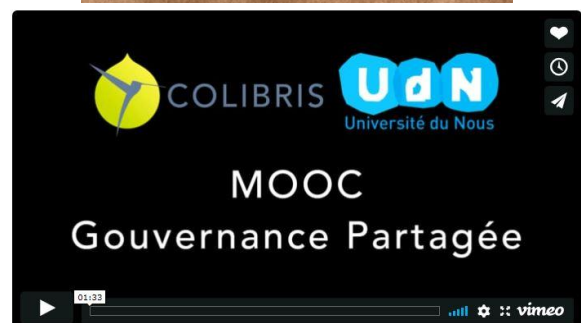
Enthousiasmés par cette formation, ils souhaitent partager plus largement leurs apprentissages et la manière dont ils expérimentent et perçoivent des transpositions possibles au service des dynamiques collectives en AMAP.

Evelyne résume la formation en une phrase : ***elle donne des idées générales sur la manière de créer ou de faire vivre une association ou une entreprise de manière à la fois horizontale et efficace.***

Porteurs d'expérience

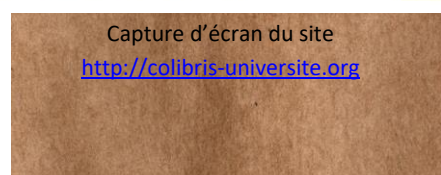
TÉMOIGNAGES : **Evelyne** Boulongne (amapienne de l'AMAP Elément Terre à Paris) et **Sébastien** Barbati (amapien de l'AMAP du Panier de l'Aneth à Besançon).

AUTEUR : Magali, animatrice au Miramap
DATE: 08 07 2019



Le MOOC Gouvernance partagée revient !

Plus d'information



Sébastien précise que *la formation repose principalement sur le visionnage de vidéos qui abordent les unes après les autres des notions de gouvernance, de fiches interactives, de témoignages, d'exercices.[...] Le MOOC repose sur 8 grands enjeux du faire ensemble: Cultiver le Nous, Cultiver sa posture, l'Intelligence Collective, Décider ensemble, Distribuer l'autorité, Le pilotage dynamique, Évoluer ensemble, Gérer Ensemble.*



LES OBJECTIFS

Pourquoi avoir participé à ce MOOC ? En réponse à quelles problématiques rencontrées dans vos engagements en AMAP ?

Ils ont participé à cette formation car, tous deux, sont en recherche d'améliorations dans les modes de fonctionnement collectif en AMAP et pour dépasser des difficultés récurrentes qu'ils ont vécues.

Evelyne est très **critique des pratiques d'organisation en association qui se réduisent à désigner un président, secrétaire et trésorier :**

Retrouver une structure hiérarchique comme l'organisation classique des associations loi 1901 me semblait décalé pour une asso qui prône la démocratie, le partage des risques et des engagements. J'ai toujours travaillé dans une structure pyramidale et j'avais vraiment envie d'autre chose dans une asso. Le titre de «président», flatteur pour l'égo, est lourd à porter, il isole des autres. J'étais présidente d'une AMAP et je ne savais pas comment faire autrement. Quand j'ai suivi le MOOC, ce fut une révélation, le bonheur : tout était là pour réussir une asso autrement, toutes les dimensions d'une autogestion heureuse et efficace étaient là.

Sébastien souligne quant à lui les **difficultés à maintenir la motivation dans l'engagement bénévole :**

Le but est pour moi de surmonter les blocages, être efficace et préserver la motivation du groupe voire même la renforcer. [...] Immanquablement des tensions naissent au sein d'un groupe de bénévoles, malgré la volonté de poursuivre un but louable. Alors la motivation retombe, l'énergie qui nous galvanise habituellement s'échappe. J'ai donc cherché des solutions pour donner de l'élan à nos projets et faire en sorte qu'on puisse prendre plaisir dans nos actions bénévoles.

*Surmonter les blocages,
être efficace et
préserver la motivation
du groupe.*

Sébastien

En creux de leurs réponses, nous identifions d'autres problématiques récurrentes constatées dans des pratiques collectives :

- Comment concilier les intentions personnelles de chacun et de créer une raison d'être collective, puis un projet commun pour lequel chacun-e apporte sa contribution ?
- Comment permettre à des amapien·nes qui ne se connaissent pas et participent peu, d'être acteur du projet commun ? Et comment éviter à de fortes personnalités de dominer un groupe, de façon conscience ou non ?
- Comment prendre en compte des particularités de chacun et des personnalités différentes ? et avoir confiance en chacun-e ?
- Comment rendre les livraisons et les réunions autant conviviales qu'efficaces ?



LES OBJECTIFS

Une manière de s'organiser qui permet au maximum de personnes de s'impliquer.

Evelyne

Gouvernance partagée, au fait c'est quoi?

Sébastien rappelle l'introduction du MOOC : « Il n'y a pas de définition "officielle" de la gouvernance partagée, de règles à suivre pour pouvoir se dire en gouvernance partagée ou non. Il s'agit selon nous d'une intention, d'une pratique de gouvernance partagée, d'un chemin de transformation individuelle et collective ».

S'il n'y a pas de définition, Evelyne partage la sienne : c'est une manière de s'organiser qui permet au maximum de personnes de s'impliquer parce qu'elle permet de donner facilement un bout de pouvoir (et de responsabilité) à tous ceux qui veulent. **Pour Sébastien,** la gouvernance partagée permet de donner son avis sans crainte, de prendre des décisions de façon apaisée et constructive, de gérer les temps de paroles. Elle permet de se responsabiliser et de prendre plaisir à participer à la construction et au suivi d'un projet.

Pour les septiques, Evelyne précise : **Ce n'est pas** [non plus] **le bazar du « tout le monde décide de tout, tout le temps »** ; chaque cercle 'opérationnel' décide dans son périmètre d'autorité; le cercle 'cœur' coordonne. S'il y a besoin de revoir les choses en profondeur, revoir l'orientation, on peut faire une demi-journée de co-construction ... suivi d'un super repas, bien sûr. (Evelyne).

Quels sont vos principaux enseignements ?

À RETENIR

Difficile de résumer des enseignements de cette formation qui a duré plus d'une dizaine d'heures sur un mois et demi. Pour Sébastien, impliqué dans la création du réseau des AMAP de Bourgogne Franche-Comté, sa première réponse a été : **l'importance de bien définir ensemble l'objet de l'association.** Bien qu'ayant répondu séparément aux questions, ils retiennent plusieurs enseignements communs :

- **L'importance de définir un 'cadre de sécurité'** qui permet à chacun-e de se sentir bien dans un groupe ou qu'il puisse s'exprimer sereinement. C'est un document qui fixe les principes relationnels entre les participants. Ces principes peuvent être écrits dans une 'charte relationnelle' ou bien être intégrés dans les statuts et le règlement intérieur de l'association.
- **La richesse des méthodes et des outils pédagogiques proposés 'pour cultiver l'intelligence collective'** comme par exemple la méthode '[des 6 chapeaux de De Bono](#)' qui permet d'échanger sur des propositions selon différentes phases, de cadrer les discussions, de donner de l'importance aux objections énoncées au moment opportun. '[L'art de décider](#)'. L'approche du '[pilotage dynamique par tension](#)' permet de considérer les objections comme des cadeaux pour améliorer l'organisation.
- **L'organisation 'en cercle'**, est super efficace et permet d'impliquer les adhérents. On peut dire en 'commission' si on veut, précise Sébastien ! Dans les différents 'cercles', on peut décider sans que ce soit le CA (ou « cercle cœur ») qui décide de tout au risque d'épuiser les participants.

A noter que cette formation mobilise des concepts, notions spécifiques et un vocabulaire particulier qui s'adressent aussi aux entreprises. **Pour Evelyne, il est nécessaire de les adapter, changer le vocabulaire, transposer.** Le 'coté rituel' (parole au centre, bougie, etc.) ne paraît pas pour Evelyne toujours très adapté en AMAP. Sébastien émet plutôt de simples réserves, car ce peut-être déroutant ; mais il ne perçoit pas de notions non applicables aux AMAP !

LES RÉSULTATS

En pratique : quelle mise à l'épreuve de ces apprentissages dans vos dynamiques collectives en AMAP ?

Evelyne partage son expérience au sein de l'AMAP Élément Terre : *L'association AMAP Élément Terre a été créée sur les bases du MOOC : cercles, cadre de sécurité, décisions par consentement (procédure simplifiée), gestion par tension, tous les adhérents sont dans un cercle ... Intégration des nouveaux adhérents après un passage par une réunion d'accueil présentant de thèmes: le fonctionnement de notre AMAP, nos partenaires, l'agriculture paysanne et le réseau AMAP IdF, et le centre social où nous faisons les livraisons.*

Il y a eu des difficultés de mise en route: les égos, la culture du chef ; les jugements; chevauchement de missions entre les différents 'cercles', trous dans la raquette entre 2 'cercles'; début de dérives quant à la Charte des AMAP ; non dissociation entre les rôles et les personnes. Puis tout s'est mis en place. Il faut faire confiance aux différents 'cercles' ; parler des problèmes quand il y en a et ne pas les mettre sous le tapis !

Sébastien nous raconte ce qu'il se passe dans son AMAP et dans le processus de création du Réseau AMAP de Bourgogne Franche-Comté :

Actuellement, la gouvernance partagée est mise en place au sein de l'AMAP du Panier de l'Aneth à Besançon. Il s'agit de transformer la gouvernance classique de président, trésorier, secrétaire avec un CA, par une 'gouvernance par cercles'. Le 'cercle cœur' composé des administrateurs-trices, et de 4 autres cercles qui peuvent accueillir d'autres personnes que les administrateurs et dont le but est de conduire les activités de l'AMAP et de faire participer les amapien-nes qui ont leur place dans ces cercles.

La gouvernance partagée est également mise en place au sein du réseau des AMAP de Bourgogne-Franche Comté. Un travail mené le 22 juin dernier a abouti à la définition de la raison d'être de l'association et de son projet de gouvernance partagée. Le résultat du travail en cours est visible sur [le site du réseau des AMAP de BFC](#). Il reste encore du travail à faire, et c'est en faisant ensemble que chacun-ne pourra s'appropriier les notions.

PERSPECTIVES

Il n'y a pas de modèle, pas de recette, il faut être créatif ».

Evelyne

Je pense qu'il peut y avoir plusieurs entrées différentes et chacun peut construire son parcours, faire ses choix.

Sébastien

Evelyne et Sébastien souhaitent poursuivre le travail d'éducation populaire autour des enjeux de gouvernance en AMAP. Ils ont lancé un petit groupe de travail afin d'élaborer une fiche pédagogique permettant d'expliquer davantage ce qu'est la gouvernance partagée et ainsi inviter les AMAP qui le souhaitent à s'en saisir.

Ils invitent d'ors et déjà le lecteur à aller découvrir les nombreuses vidéos, fiche-outils et autres ressources en ligne.

POUR ALLER + LOIN

L'Université des colibris :

<https://colibris-universite.org/>

Des vidéos issues du module de formation :

<https://vimeo.com/search/page:2?q=Gouvernance+Partag%C3%A9>