



GUIDE DE RÉFLEXION

Mise en place d'une gouvernance collective



CommunAgir

www.communagir.org
info@communagir.org

Réfléchir sa gouvernance collective

Lorsqu'une collectivité se dote d'un espace collectif - une table locale de développement, un comité, un regroupement local, etc. - pour permettre l'engagement continu et la cohésion dans l'action, elle doit s'intéresser au « comment » réfléchir et agir ensemble. Ainsi, elle devrait opter pour une gouvernance qui lui permettra de franchir les étapes vers le changement souhaité.

Afin d'alimenter et de guider les réflexions relatives à la mise sur pied des instances composant une gouvernance collective, nous listons plusieurs **questions clés** [2] :

- Comment s'organise-t-on pour progresser ensemble ?
- Qu'est-ce qui doit être réalisé, et par qui ?
- Quelles sont les « bonnes » personnes pour réaliser cette étape ?
- Qui devra prendre quel type de décision ? Pourquoi ?
- De quel véhicule avons-nous besoin pour permettre la participation des personnes requises afin d'avancer vers notre destination ?

Coordonner une démarche collective

Pour réaliser des actions de manière concertée, il est nécessaire de s'assurer que les acteur·rices impliqué·es partagent **une compréhension, une intention et une vision commune** du changement souhaité, des actions à poser et des façons de s'organiser ensemble.

Ainsi, les personnes qui coordonnent une démarche collective devraient s'assurer de mettre en place **les mécanismes qui permettent le dialogue autour de ces 3 dimensions**, c'est-à-dire :

- **Compréhension commune**
 - Partager le même sens des réalités, des enjeux, des buts et des méthodes. C'est aussi développer un langage commun qui nous permet d'aller dans la même direction.
- **Intention commune**
 - Partager la même motivation à agir.
- **Vision commune**
 - Partager la même image d'un futur souhaité et/ou souhaitable.

Vous trouverez dans les pages suivantes des questions pour inspirer vos réflexions en amont de l'organisation et de la planification des instances qui composeront votre gouvernance collective.

[2] Communagir, Comprendre et agir : <https://communagir.org/contenus-et-outils/comprendre-et-agir/choisir-une-gouvernance/>

Questions pour inspirer les réflexions

Pourquoi

1 - Quelle est la valeur ajoutée de s'asseoir ensemble ?

**2 - Quelles sont les contributions attendues de la part des partenaires [3] ?
Pourquoi les inviter à collaborer ?**

- Leur expérience
 - Parce qu'elles et ils vivent la situation et la connaissent intimement.
- Leur expertise
 - Parce qu'elles et ils ont étudié, fait des recherches ou des interventions en lien avec la thématique ou l'enjeu.
- Leurs ressources humaines, matérielles ou financières
 - Parce qu'elles et ils sont en mesure de mettre ces ressources au service du changement.
- Leur rôle ou leur autorité
 - Parce qu'elles et ils peuvent influencer ou prendre des décisions qui faciliteront le changement.
- Leur présence et leur temps
 - Parce qu'une partie du travail collectif implique de réfléchir, analyser, organiser, créer des contacts, préparer des rencontres, etc. et que chaque contribution fait une différence.
- Leurs compétences
 - Parce qu'elles et ils ont la capacité de mettre l'ensemble des autres éléments au service de l'action.

[3] Chantier partenarial sur les conditions favorables au développement collectif, 2018, L'engagement : Condition essentielle pour mener des changements collectifs, Communagir, p. 17.
<https://communagir.org/contenus-et-outils/nos-productions/l-engagement-condition-essentielle-pour-mener-des-changements-collectifs/>

Questions pour inspirer les réflexions

Comment

3 - Quels rôles jouerons-nous ensemble ?

- Réseautage et communication
 - Établir des liens avec d'autres acteur·rices, partager l'information et sensibiliser aux enjeux.
- Cohérence et complémentarité
 - S'assurer que les actions des membres ou organisations se complètent et s'harmonisent.
- Réalisation de projets collectifs
 - Mettre en œuvre des actions concrètes et des projets visant à atteindre des objectifs partagés.
- Renforcement des compétences
 - Soutenir le développement des compétences des acteur·rices (individus et collectifs), souvent à travers la formation ou l'apprentissage mutuel.
- Positionnement et influence
 - Représenter le groupe, faire entendre sa voix auprès des décideurs et autres acteur·rices, et influencer les décisions et les politiques publiques.

4 - Quels sont les rôles attendus des membres de l'espace collectif ?

- Partager l'information aux autres membres
- Diffuser de l'information dans leur organisation
- Représenter leur secteur
- Représenter leur organisation
- Apporter un éclairage sur les enjeux
- Autre

5 - Quels pouvoirs auront les partenaires et de quelle façon souhaitons-nous que cela se traduise ?

- Contribution
- Élaboration/coconstruction
- Décision
- Évaluation des résultats

Questions pour inspirer les réflexions

Quoi

6 - Quelles informations doivent être partagées en amont aux membres de l'espace collectif ?

7 - Que devons-nous faire ensemble ?

8 - Qui est imputable de la réalisation des actions ?

9 - Comment sont réparties les actions ? Chaque organisation aura-t-elle un rôle à jouer dans leur réalisation ?

**10 - Qu'est-ce qui fait déjà partie du plan et est non négociable ?
Qu'est-ce qui devra être coconstruit ?**

Qui

11 - Qui sont les acteur·rices nécessaires à la concrétisation du changement ?

12 - Quels partenaires disposent des savoirs et des ressources dont nous avons besoin ?

13 - Quels types d'acteur·rices devons-nous mobiliser? Stratégiques (qui ont des leviers et des ressources), tactiques (qui agissent sur le terrain), expert·es de vécu (qui vivent la situation) ?

14 - Qui dispose de leviers d'action (agissent ou pourraient agir) pour faire advenir le changement souhaité ?