Exercice J1

Prompt sur Claude: En te basant sur ce document qui porte sur une enquête menée auprés des membres actifs de l'association auto-gérée La pépinière, liste les questions que je devrais poser avant de m'engager ou de répondre : ce qui manque pour cadrer le problème réel, le public, les objectifs opérationnels ou pédagogiques, les indicateurs de réussite et les contraintes. Je suis concepteur pédagogique et le responsable de La pépinière m'a demandé de concevoir une formation à destination des adhérents de l'association. Il pense qu'une formation favorisera la mobiliation des adhérents dans la gestion et la vie de l'association. Mon objectif est de savoir si une formation est la solution du problème et quelles sont les pistes de réflexion à adopter pour les aider. Utilise un ton pédagogique et accessible. Agis en qualité d'expert des dynamiques associatives et en ingénierie pédagogique. Propose 5 questions maximum.

Réponse:

[Probable] L'hypothèse de départ du responsable est fragile : le document ne décrit pas un problème de compétences, mais un problème de gouvernance. Sur 13 personnes interrogées, les difficultés citées sont structurelles — fonctionnement "incompréhensible", décisions "parfois unilatérales", "manque une instance de coordination", concentration des tâches sur 5-6 personnes (Gaspard en tête). Une formation classique (transmission de savoirs/compétences) ne résout pas une absence de structure claire, de mandats définis ou de circulation de l'information. Le risque : construire un dispositif pédagogique coûteux qui traite un symptôme (le manque d'implication perçu) sans toucher la cause (l'opacité organisationnelle), et qui échoue à mobiliser pour les mêmes raisons que les collégiales actuelles.

Avant de concevoir quoi que ce soit, voici les 5 questions à poser au responsable :

1. Qu'est-ce qu'il appelle "mobilisation" concrètement, et comment la mesure-t-il aujourd'hui ?

[Certain] Le document montre déjà 30 à 40 personnes actives à des degrés divers. Le problème n'est peut-être pas un déficit de bonnes volontés, mais une incapacité à canaliser cet engagement existant vers la gestion (seule une dizaine de personnes y est investie). Il faut faire préciser si l'objectif est "plus

de bénévoles" ou "transformer des bénévoles actifs en personnes capables de prendre des responsabilités de gestion".

2. A-t-il déjà interrogé les adhérent·es sur *pourquoi* iels ne s'investissent pas dans la gestion — est-ce un manque de savoir-faire, ou un manque de savoir *qui fait quoi et comment y accéder* ?

Cette distinction est déterminante : un déficit de compétences se traite par la formation ; un déficit de lisibilité (organigramme absent, rôle de la collégiale flou, critères d'entrée dans le groupe Signal inconnus) se traite par des outils et une clarification des instances — pas par de la pédagogie.

3. Qui est le public visé — les nouveaux et nouvelles adhérent·es, ou les personnes déjà actives mais qui n'osent/ne peuvent pas passer à la gestion ?

Le document décrit deux publics aux besoins opposés : des personnes qui ne comprennent pas comment entrer dans le système (besoin d'un accueil et d'une lisibilité), et des personnes déjà en périphérie de la gestion mais bloquées par la concentration du pouvoir sur quelques ancien·nes. Une formation unique ne peut pas répondre aux deux.

4. Quel est le mandat réel de cette formation — informer sur le fonctionnement, ou faire acquérir des compétences de gestion associative (animation de réunion, gestion de projet, comptabilité) ?

Le document liste déjà des solutions non pédagogiques proposées par les membres eux-mêmes (organigramme, référent·es par projet, ODJ collaboratif, mandats limités dans le temps). Si le responsable veut une formation, il faut clarifier si elle vient *en complément* de ces outils structurels ou *à la place*.

5. Quels indicateurs de réussite envisage-t-il, et sur quel horizon de temps ?

Sans indicateur défini en amont (nombre de nouvelles personnes en collégiale, réduction de la charge sur Gaspard/Bulle/Corinne, création effective de référent·es par projet), il sera impossible de savoir si le dispositif — formation ou autre — a fonctionné, et le risque est de reconduire une action sans jamais évaluer sa pertinence.

Pistes de réflexion pour la suite : avant de concevoir un module de formation, il serait pertinent de proposer un diagnostic complémentaire ciblé sur la gouvernance (pas seulement sur les activités), et d'envisager un dispositif hybride — un temps court de sensibilisation/formation au fonctionnement associatif, couplé à la mise en place d'outils structurels que les membres ont

déjà identifiés eux-mêmes (organigramme, ODJ collaboratif, mandats). La formation seule, sans ces outils, a peu de chances de suffire.

Mon avis: J'avais déjà identifié que la formation n’est qu’une partie de la solution qui doit être plus holistique. Claude qui grâce à la posture d’expert en dynamique associative + en ingénierie pédagogique à pu identifier plus précisemment un problème de gouvernance. J’ai pris le temps de cerner le rôle que Claude doit endosser pour répondre (recherche google sur les difficultés des associations en quto-gestion de mobiliser leurs adhérents, j’ai découvert le terme de “dynamique associatives”) . Dans ce cas, un contexte et un rôle bien définis permettent d’obtenir une analyse fine et une formalisation précise de la situation, chose utilise en tant que non-experte des associations.