

Jeune Chambre Economique Française

Penser à la relève, dès son élection

POINTS CLEFS

Une transmission entre les différentes générations de dirigeants bénévoles: « un past president », membre de droit du bureau, assure la transmission. Cela permet de pérenniser le projet, de ne pas oublier ce qui a été effectué précédemment, ainsi que de se rappeler des contraintes rencontrées auparavant

Une anticipation formelle du renouvellement: les nouveaux administrateurs sont mis sous contrainte de repérer, dès leur prise de fonction, leur éventuel successeur. Cela oblige à anticiper le renouvellement

Des événements de communication: l'organisation d'événements répond à la fois à un objectif de communication vers l'extérieur mais aussi de communication interne: ils permettent de repérer les potentielles nouvelles générations d'administrateurs

Favoriser les personnes jeunes pour faire partie de la gouvernance: étant un mouvement de jeunesse, la sollicitation des administrateurs se porte généralement sur les jeunes. Cela permet de les légitimer dans ces fonctions



La Jeune Chambre Économique Française (JCEF), est une association Reconnue d'Utilité Publique fondée en 1952 par Yuon Chotard. C'est un mouvement composé d'hommes et de femmes âgés de 18 à 40 ans. Ces derniers s'engagent afin de contribuer à l'évolution de la société et de ses individus par la mise en place de projets d'ordre économique, social, et communautaire. La JCEF est indépendante de tout courant politique, religieux ou syndical.

Tête de réseau nationale, la JCEF fédère les associations locales (Les Jeunes Chambres Economiques Locales) ainsi que les associations régionales (les fédérations). Les associations locales n'ont pas de CA, uniquement des bureaux. Le rôle de cette tête de réseau nationale, qui emploie un permanent, est de structurer le mouvement à l'échelon local, régional, national, de représenter les JCE locales au niveau International et d'organiser les événements nationaux.

Description du type de gouvernance

L'AG électorale est un temps fort de la vie du réseau. Cette AG se construit avec une période de caucus, réunions des membres de l'association, avec en final une présentation scénique pour « pitcher » le projet du candidat.

Fiche de cas pratique

Cette présentation peut être faite individuellement ou en équipe.

Forme de ritualisation, l'application d'un protocole et de règles strictes est perçue comme importante. Ce cadre permet de structurer les instances de gouvernance et d'avoir une continuité dans la façon de faire malgré le fort renouvellement des instances. Les votes sont effectués à bulletin secret pour permettre l'expression la plus large possible des opinions des votants. De fait il n'y a que rarement deux listes : il y a peu de concurrence au sein de cette structure.

Une fois par mois une assemblée générale est organisée au niveau local. Cette AG se fait de façon démocratique afin de rendre compte des actions qui ont été mises en œuvre. Elle est aussi l'occasion de créer des moments de convivialité.

Problématique initiale

La structuration de la gouvernance s'est construite autour de l'enjeu principal qui est de favoriser le renouvellement et si possible que les jeunes bénévoles montent en puissance.

Démarches engagées

Un certain nombre de règles tacites ont été adoptées dont celle de n'occuper que pour 1 an au maximum son poste. Une exception est faite s'il n'y a pas de remplaçant. Le fait qu'un « past president », membre de droit du bureau qui permet d'assurer la transmission entre les différentes générations d'administrateurs est une autre de ces règles.

Les candidats aux postes à responsabilité se préparent dès octobre de N-1 : une liste, un programme, un budget, une campagne sont demandés. C'est vrai au niveau local, comme au niveau international. Plus les bénévoles montent, plus ils ont de moyens.

Dès la prise de poste, il faut se préoccuper du recrutement à venir et assurer sa succession. Les candidats sont cooptés, mais élus démocratiquement. Dans la plupart des cas, le renouvellement des dirigeants est vecteur de créativité. La volonté de choisir des jeunes pour la gouvernance est un élément important. Il ne faut pas hésiter à solliciter les candidats pour occuper les postes.

« Les soirées développement » ont pour but de faire connaître le mouvement et l'intérêt d'en faire partie. Cela permet en plus d'identifier et de mobiliser la « relève »

Effets secondaires

La participation aux travaux des membres, étaient bien meilleure dans les années 80. (Aujourd'hui : 143 associations locales et 2 200 membres. Le mouvement comptait 10 000 membres dans les années 80).

Parfois les équipes nouvellement élues tirent un trait sur le passé : elles n'inventent rien en fait mais refont ce qu'on fait leurs prédécesseurs. La réflexion sur le projet associatif ne peut pas se piloter sur une année. Les priorités stratégiques changent cependant chaque année. Ainsi que les titulaires des postes statutaires.

Pour plus d'informations nous vous invitons à consulter le site internet de cette structure à l'adresse suivante <http://www.jcef.asso.fr/>

Cette fiche a été réalisée d'après l'audition de Laurent Dumontheil.

Nous remercions Francine Eurard et Charlotte Debray pour leur contribution.

Juillet 2015