

Guide de bonne pratique pour la formation d'un comité post-électoral

Résultat du travail de l'ODC

Lors de l'année 2020-2021, le conseil a décidé de créer un nouvel organe pour prendre le temps de réfléchir à des questions avec un angle plus large et moins dans l'urgence que d'habitude. Cet organe est l'Observatoire Du Conseil.

Vous trouverez ici un récapitulatif du premier travail de l'Observatoire Du Conseil portant sur la question de la formation d'un comité juste après les élections.

Le terme "formation" fait référence durant tout le texte à l'action de combiner des individus pour créer un groupe, ici le comité.

Ce texte est une proposition de bonnes pratiques qui concerne les prochain·es conseiller·ères. S'il est approuvé par lors du conseil du 1/12/2021, cela montrera la volonté du conseil AGL 2021-2021 de suivre ce guide de bonnes pratiques. Cependant, ce ne sera pas une obligation pour les conseils suivants de suivre les propositions ci-dessous.

1) Contexte

a) Qu'est-ce que c'est la formation d'un comité?

Après les élections, il faut élire le comité de l'année suivante. Cette tâche incombe au conseil nouvellement élu.

Il n'y a pas de méthode décrite pour former ce comité. Ces dernières années, la pratique était de désigner deux formateur·trices et deux négociateur·rices par liste qui emmagasinent les informations de leur liste respective pour les uns et négocient la composition du comité pour les autres.

b) Les reproches à la méthode actuelle

- i) **Opacité** (Cf. Proposition 2) : L'ensemble des réflexions et évolutions, souvent nombreuses, ne sont accessibles qu'aux formateur·rices et négociateur·rices.
- ii) **Diversité au sein du comité** : Tout comme en politique, l'AGL n'est pas exempte de perpétuer des discriminations systémiques quand elle choisit ses représentant·es pour des "postes à responsabilité" (comité, présidence du conseil mais aussi mandats). En tant que personne socialement construite ayant intégrée divers schémas de représentation normée, les formateur·rices et négociateur·rices opèrent potentiellement un filtre inconscient ou non en mettant les groupes sociaux minorisés de côté. De plus, il est difficile de l'objectiver mais un phénomène d'auto-exclusion concernant la volonté de prendre

un poste au sein de l'AGL est fort probable pour les groupes minorisés. Ces différents processus amènent lors de la formation du comité à avantager des personnes qui sont déjà privilégiées de base dans la société et qui ont un accès plus aisé à certains espaces comme la représentation étudiante.

iii) Instruction¹ donnée au futur conseil et confiée aux listes en interne (Cf. Proposition 3) :

(1) Difficulté pour les indépendant·es de s'instruire.

(2) Chaque liste se forme de son côté, cela peut perpétuer une vision idéologique de la structure AGL. Nous remarquons que cela augmente le sentiment d'appartenance à une liste et donc de méfiance vis-à-vis des autres listes.

(3) Dans le cas où une liste est composée quasi uniquement de nouveaux·elles, iels ont des difficultés/manques de compréhension de la structure et du fonctionnement de l'AGL.

c) Avantages à garder

- i) Instruction des nouveaux·elles : Le fait que les formateur·rices prennent un temps conséquent pour appeler chaque personne qui sera potentiellement dans le comité est très formateur pour beaucoup d'entre elleux. En effet, il arrive régulièrement que ce ne soit qu'à partir de cette étape que les conseiller·ères comprennent réellement le rôle du comité et qu'iels se questionnent honnêtement sur la possibilité de l'intégrer. (Cf. Proposition 3)

2) Idées non retenues :

a) Les membres de la Task Formation (voir ci-dessous) tiré·es au sort

L'un des avantages évident du tirage au sort est qu'il permet une meilleure représentativité de la population que l'on veut représenter. Il est donc important de savoir si c'est d'une représentativité optimale dont nous avons besoin.

Le rôle de formateur·rice est loin d'être un rôle évident. Il nécessite une connaissance approfondie des profils importants dans un comité et dans chacun des rôles qui le compose. Il entraîne aussi une capacité à connaître les profils de sa liste, se mettre à la place des autres listes, défendre ses positions argumentées et faire des compromis. Toutes ses tâches et compétences demandent aussi beaucoup de

¹ Utilisation du terme "instruction" plutôt que celui de "formation" pour éviter toute confusion mais dans le vocabulaire utilisé au sein de l'AGL, on dirait plus "le conseil AGL doit être formé sur les questions d'enseignement à l'université"

temps après les élections pour être parfaitement réalisées. C'est la piste de décollage pour une bonne année AGL à venir après tout.

Pour toutes ces raisons, il nous paraît préférable de laisser les listes désigner leur formateur·rices.

b) Candidature individuelles

L'idée serait de laisser complètement tomber le principe de formateur·rices et négociateur·rices pour laisser place à des candidatures individuelles lors du conseil électif.

Les avantages présumés sont que les candidatures seront plus motivées et donc moins de risque de désinvestissement durant l'année.

Les inconvénients sont que ce seront probablement les profils les plus avenants (et avenant n'est pas une causalité de compétent) qui systématiquement se présenteront pour le comité. Il sera aussi très complexe d'imaginer un comité mixte comme le permet le système de Task Formation. De plus, un comité constitue un groupe solidaire qui porte un projet commun. Une somme de candidatures individuelles pourrait simplement créer une dynamique individualiste au sein d'un comité qui a besoin de force de groupe pour porter de gros projets.

3) Propositions

a) La Task Formation (Task Force + Formation)

- Composition :

Cette cellule sera composée de 2 à 3 membres de chaque liste et de 1 à 2 indépendant·es.

Ce sont les listes qui seront chargées de leur côté de mandater leurs formateur·rices. Les indépendant·es seront aussi chargé·es de mandater leurs formateur·rices. Si les indépendant·es ne savent pas se mettre d'accord, 2 d'entre eux seront tiré·es au sort.

- Rôle

Créer un comité cohérent, complet, mixte² en proportionnalité (ex : 50% de femmes et 50% d'hommes), mixte en niveau de responsabilité (ex : donner les rôles de la Direction Générale et du Ticket seulement à des personnes blanches) et représentatif par rapport aux résultats des élections en respectant les deux principes de mixité justement cités.

- Méthodologie

1. Dès la fin des élections, chaque étudiant·e motivé·e par un rôle au sein du comité est invité à remplir sa fiche en ligne. (Voir section "Fiche personnelle en ligne")
2. Les formateur·rices recensent les motivations de leur liste (voir section "Forms")

² Le terme de mixité renvoie aux notions de genre, de race, de handicap, de religion, de classe sociale, de sexe, d'orientation sexuelle, etc

3. Se retrouver en TF pour échanger les différents profils qu'ils ont au sein de leur liste³
 4. Créer des premières propositions de comité avec des commentaires sur les forces et les faiblesses de chaque proposition
 5. Soumettre ces propositions à l'ensemble des intéressé·es (Conseiller·ères élu·es et autres intéressé·es) (Par liste ou non)
 6. Prendre les commentaires et retravailler les propositions de comité si nécessaire
 7. Si la TF le juge nécessaire, elle peut retourner à l'étape 4
 8. Présenter le(s) comité(s) résultant(s) du processus lors du Conseil Électif
 9. C'est le vote qui parle.
- Le Forms : Le système de Forms sera préservé car il permet de mettre en valeur des profils plus variés que simplement ceux qui auraient rempli leur fiche spontanément en ligne. Chaque liste s'occupe de créer un forms pour récolter un savoir indispensable sur les candidatures avec ces informations:
 - Dans le descriptif, un rappel avec l'ensemble des informations concernant le processus électoral, le fait qu'on peut mettre sur le site son profil avec ses motivations (ce qui aidera fortement les autres membres de la liste à vous connaître et aussi à vous citer dans le Forms).
Appel à lire en amont les descriptions de chaque personnes sur le site
Appel à ne cocher que les membres pour lesquels on a une justification réelle
Appel à ouvrir ses esprits, être conscient·e des biais qui s'imposent à nous par défaut quand l'on pense mettre quelqu'un à un poste. (Non, celui ou celle qui à beaucoup fait pendant la campagne n'est pas d'office plus compétent·e pour prendre un poste l'année prochaine. Non, la trésorerie ne doit pas être d'office un rôle masculin. Etc, etc).
 - sur une page il y aura
 - Nom du poste
 - Descriptif du poste (copié collé du site)
 - Rappel de ne citer que les personnes dont on a une justification, ce n'est pas grave de ne citer personne pour certains rôles.
 - cocher les membres de la liste que l'on verrait bien (possibilité de choisir Autre : quelqu'un de non élu, ou un membre d'une autre liste)
 - Justification pour chaque case cochée
 - Remarque si nécessaire
 - Une page en plus concernant la constitution du comité en général
 - cotation sur 5 concernant la nécessité de tel ou tel poste présent dans le comité sortant ou demandé bien à l'avance.
Exemple : Estimez de 1 à 5 la nécessité d'une Vice-présidence Transition Écologique (nécessité nulle, pas très nécessaire, neutre, assez nécessaire, nécessité absolue).
 - Possibilité de faire des remarques diverses sur une autre idée de poste ou sur un commentaire général
 - Sondage sur le nombre maximal idéal de membres qui composent le comité. Il y aura la possibilité d'exprimer le fait que nous n'avons pas d'opinion sur la question.

³ le terme liste inclut la "liste" indépendant·e

b) Plateforme d'information sur le site aglouvain.be

- Objectifs:
 - Cela permettrait de régler le problème d'opacité que ressentent les membres qui ne font pas partie de la TF.
 - Cela permettrait aussi d'augmenter les arguments factuels sur la création d'un comité, et par la même occasion, diminuer la tendance à placer dans le comité les gens connus des anciens plus influents.

- Mise en forme
 - Un onglet Formation sur le site aglouvain.be
 - un sous-onglet par poste
 - Nom du poste
 - raison d'être
 - responsabilité
 - champ d'autonomie
 - Critères (compétences nécessaires)
 - Temps d'implication minimum
 - un sous-onglet avec l'ensemble des fiches des candidat·es pour le poste, sur une fiche il y aura :
 - Une photo de la personne candidate
 - sa faculté
 - ses études,
 - son année d'étude
 - le genre auquel iel s'identifie
 - la liste sur laquelle iel s'est présenté
 - son statut (élu/non-élu)
 - un texte de présentation de soi de maximum 100 mots
 - un texte de présentation de ses motivations concernant le rôle de maximum 200 mots.

c) Le Rôle de la ComElec augmenté

La ComElec serait responsable d'organiser des formations pour toutes les candidat·es aux élections AGL sur la structure de l'AGL, son fonctionnement, les différentes façons de s'investir, etc.

Ces formations seraient promues par les différentes listes car ça leur permettrait d'économiser de l'énergie précieuse en formation, de créer un lien avec les autres listes en amont des élections qui manque parfois. On espère que ces liens réduiraient les clivages et tensions des élections qui apparaissent lorsque l'on voit trop les autres comme des ennemis pour plein de raisons dont celles qu'on ne les connaît simplement pas eux, et leurs motivations.

Moyen de la ComElec : L'exécutif alloue dès la prise de fonction de la ComElec du temps de travail des permanent·es afin de préparer au mieux les formations (supports, format,...)

Nous recommandons aussi que la ComElec ait un lien étroit avec la Présidence du Conseil lors de la période électorale et celle qui la suit pour préparer au mieux le prochain conseil.

D) Evaluation du guide des bonnes pratiques

La première mission du·de la coordinateur.rice de l'ODC est d'organiser une réunion entre le conseil électif et le premier conseil qui aura pour but d'évaluer les élections et de bonifier les propositions ci-dessus. Pour plus de représentativité et de participation, il serait préconisé de pratiquer un tirage au sort de 10 personnes parmi l'ensemble des candidat·es aux élections étudiantes.