

La Gouvernance Partagée en pratique(s)

Licence CC By SA -

Auteur principal: Romain Vignes.

Contributions: Adrien Monkey Delval, Emmanuelle Faye, Dorothée Cauvy, Louise Boyer



De nombreux outils existent pour nous aider à tendre vers les principes de gouvernance partagée, présentés dans la vidéo "La gouvernance partagée en 3 principes"

L'objectif de cette vidéo est de vous en donner un aperçu, non pas comme un modèle mais comme une source d'inspiration, pour façonner à votre façon les règles de votre jeu collectif. Ils sont inspirés de la Sociocratie, de l'Holacracy, de la dynamique des groupes, de la conduite du changement....

Le consentement pour décider ensemble

La gestion par consentement (GPC) est un processus pour prendre une décision au consentement de tous les membres présents. De même l'Election Sans candidat permet d'attribuer au consentement un rôle à une ou plusieurs personnes

Le consentement invite à sortir de logiques de majorités/minorités, de pour et de contre, sans tomber dans le diktat du consensus mou.

Pratiqué dans la durée, il nous permet de prendre soin du chemin tout en cultivant notre efficacité et notre agilité.

En effet, au consentement nous ne cherchons plus la meilleure décision, mais le prochain pas praticable ici et maintenant pour initier ou maintenir notre mouvement.

Pour cela chacun.e va devoir apprendre à distinguer ses préférences de ses objections et à trouver l'équilibre entre affirmation de soi et lâcher prise.

Définir qui décide de quoi pour distribuer le pouvoir

Grâce à notre processus de décision, nous allons pouvoir structurer la gouvernance, c'est-à-dire décider ensemble des périmètres d'autorité pour les rôles et les cercles de l'organisation.

Ces périmètres sont constitués d'une raison d'être et de redevabilités, c'est-à-dire ce qui est attendu de ce rôle par les autres rôles ou cercles.

Ils sont régulièrement mis à jour durant les réunions de gouvernance et accessibles en permanence par tout membre de l'organisation.

A l'intérieur de ces périmètres, les rôles et les cercles sont souverains pour définir leurs actions et s'auto organiser pour le faire, c'est-à-dire qu'un cercle peut décider de créer en son sein des rôles et des sous cercles sans en référer aux autres cercles

Pour que ces organes qui composent l'organisation vivent et se relient entre eux, des rôles structurels sont attribués à ses membres : pour faciliter les processus du cercle (image rôle facilitation), programmer les réunions et tenir à jour les relevés de décision du cercle (rôle secrétariat), ou encore faire le lien avec les autres cercles (rôles liens).

Gérer les tensions pour s'ajuster ici et maintenant.

Pour fonctionner comme un organisme vivant, les rôles et les cercles identifient régulièrement leurs tensions, c'est-à-dire la différence entre ce qui est et ce qui devrait être pour réaliser pleinement la raison d'être de l'organisation.

Ces tensions sont traitées selon des processus et des timings différents selon leur nature : des tensions d'ordre stratégique lorsque les priorités ne sont pas claires ou plus adaptées à la réalité, des tensions de gouvernance lorsque qu'il est nécessaire de faire évoluer qui décide de quoi, des tensions opérationnelles lorsqu'il s'agit de synchroniser nos projets et nos actions au quotidien. Gardons à l'esprit qu'il ne s'agit pas d'outils miracles, qui marchent sans efforts, mais de supports de transformation individuelle et collective. Implémenter ces outils sans accepter le changement de culture collective et de posture individuelle qu'ils requièrent, c'est l'assurance de faire comme avant mais en plus compliqué. C'est pourquoi nous parlons de pratiques, qui donnent leur fruit dans la durée. C'est pourquoi il nous paraît essentiel en parallèle de...

Cultiver notre posture de coopération

S'engager pleinement dans une gouvernance partagée, cela signifie accepter de prendre sa pleine responsabilité dans une oeuvre collective, et donc de rechercher cet équilibre entre affirmation personnelle et lâcher prise, écoute de soi et écoute de l'autre, bienveillance et souveraineté.

Définir ensemble ces intentions de postures individuelles vers lesquelles nous souhaitons tendre dans notre façon d'être et de vivre ensemble, va permettre d'offrir un référentiel commun, sur lequel s'appuyer pour s'ajuster ou réguler une situation difficile.

De même, les espaces de restitution, de co vision ou de co développement seront précieux pour que chaque personne puisse se mettre régulièrement en méta position, c'est à dire en capacité à s'observer fonctionner et ainsi cheminer, à son rythme vers sa plus belle posture de coopération. Mais pour cela encore faut il se sentir en confiance dans ce groupe pour explorer ces nouvelles postures...et donc de Cultiver le nous!

Les activités collectives de régulation des tensions interpersonnelles, de célébration de moments forts, ou bien de pratiques artistiques et corporelles, vont permettre de créer du lien, de cultiver la confiance, l'inter connaissance qui seront des appuis importants pour fluidifier les processus, traverser les turbulences individuelles et collectives rencontrées sur le chemin et écrire notre histoire commune.

Prendre soin des entrées et sorties.

Pour que ces différentes activités de culture collective portent leur fruits, il faut du temps, car comment créer du Nous si ce Nous bouge tout le temps ? C'est pourquoi il nous paraît nécessaire de prendre soin des entrées et des sorties.

C'est à dire de définir comment on inclue une personne, et comment une personne sort du collectif, de son propre chef ou à l'issue d'un processus de médiation qui aboutit à une séparation.

Récapitulons

Dans une organisation en gouvernance partagée, le pouvoir ne découle pas des personnes mais de la constitution, des règles du Jeu. Il s'agit ici de rendre explicite les règles qui permettent d'installer dans la durée et de revisiter ces pratiques qui fondent notre faire ensemble.

Dans ces règles nous allons trouver

-> les processus de gouvernance qui décrivent comment:

- Nous décidons ensemble dans cette organisation
- Nous distribuons le pouvoir c'est à dire comment sont créées, modifiés et reliés les rôles et les cercles
- Nous priorisons et synchronisons nos actions et nos projets

->Et pour nous soutenir dans ce chemin de transformation individuel et collectif, ce que nous appelons à l'UdN le cadre de sécurité qui décrit

- les éléments de posture vers lesquels les Je s'engagent à tendre,
- les processus d'entrée, sortie du collectif , les processus de régulation de tensions interpersonnelles.

-> Et enfin, la règle des règles: comment et par qui ces règles du Jeu peuvent être modifiées!