

L'organisation et la gestion de R.E.S.P.E.C.T.S.

La Gouvernance de l'association se veut sociocratique (concilier individus et sociétés) répondant ainsi à **une volonté de plus en plus forte de l'individu de prendre en main son destin dans ses dimensions personnelles et/ou collectives :**

- Elle permet la participation de tous, sans exclusion, en les traitant équitablement ;
- Elle obtient une approbation unanime de son organisation et de ses décisions ;
- Elle définit des règles de droit et les suit ;
- Elle est responsable ;
- Elle est transparente ;
- Elle est souple, efficace et efficiente.

Elle repose sur une **organisation collégiale** avec **différents niveaux reliés entre eux** et en **référence constante avec le système de valeurs.**

Le pouvoir est partagé, ce qui ne veut pas dire que tout le monde décide de tout. **Les différentes fonctions nécessaires sont clairement identifiées** et prise en charge par un adhérent, éventuellement assisté par une ou deux autres personnes (dans ce cas ils se répartissent les tâches). L'exercice d'une fonction, à quelque niveau que ce soit, n'est pas une "représentation" de pouvoir, c'est une responsabilité.

Les groupes restent à taille humaine d'écoute, de la possibilité pour chacun de prendre la parole et d'exprimer librement son point de vue . Si le nombre de membres d'un groupe est trop important, le groupe se scinde en deux groupes identiques (avec éventuellement les mêmes missions : dans ce cas, la prise de note dans chaque groupe est suffisamment détaillée afin de pouvoir, à un moment, les mettre en commun, les confronter et les enrichir) : cette scission en deux groupes identique peut être temporaire pour une réunion (travail en sous groupe). Autrement les "missions" peuvent être détaillées et réparties à chacun des groupes.

La priorité sera toujours donnée à la taille du groupe : **il est nécessaire d'exprimer des points de vue, de les argumenter, de les confronter pour les éclairer, en percevoir les diverses facettes, ...** La richesse du débat vient de cette diversité de perception et de sa capacité à les nourrir entre elles. Le fonctionnement s'inspirera des méthodes et techniques non violentes, à des prises de parole qui peuvent commencer par "À mon avis, ..."

Dans le fonctionnement du groupe, lorsqu'il faut prendre une décision, après l'expression de chacun, parfois par "tour de table", il revient à l'animateur de formuler une synthèse, de s'assurer qu'elle requiert l'adhésion du groupe . Animer une réunion, un groupe, est une véritable fonction. A ne pas confondre avec le modérateur qui a pour mission d'organiser la prise de parole.

Il est conseillé pour chacun de prendre connaissance d'un texte tiré d'un site "L'Université du Nous" (<http://universite-du-nous.org/a-propos-udn/sa-gouvernance/>):

Les bases de la gouvernance selon l'UdN

LA PRATIQUE DU CERCLE

C'est un des piliers de notre pratique. Elle nous invite à un travail en profondeur sur nous-même, nous pousse à transgresser nos comportements conditionnés et égotiques et nous ouvre à de nouveaux paradigmes quant à notre rapport à la communication en groupe, au travail, au pouvoir, à la responsabilité, à la souveraineté individuelle et à l'autorité. Elle permet de venir travailler la posture de coopération et l'empathie. Le respect de la parole de chacun en est un des fondamentaux et la concision d'expression s'y apprend.

LA RELATION D'EQUIVALENCE

La relation d'équivalence est un impondérable de l'organisation qui vise à

fonctionner en gouvernance partagée, elle se vit au travers de processus décisionnels qui permettent l'écoute, le questionnement, l'expression des ressentis. Elle se concrétise par un droit d'objection accordé à chacun.

LE PARTAGE DU POUVOIR

*Partager le pouvoir ne signifie pas pour nous que « **tout le monde décide de tout** ». L'idée est de fonctionner dans une relation d'équivalence au pouvoir mais avec des périmètres d'autorité attribués à une personne ou à une instance. Il est nécessaire à notre besoin de structure que des rôles précis attribués aux personnes amènent de la clarté, qu'ils soient construits collectivement et qu'au final l'on sache précisément « qui a le pouvoir de décider de quoi ». Partager le pouvoir implique de trouver les bonnes articulations entre la mobilisation de l'intelligence collective et la souveraineté individuelle, entre verticalité et horizontalité.*

LA DISSOCIATION DES ESPACES

Afin de rendre efficiente l'organisation nous dissociions les espaces de travail en fonction des typologies de sujets traités. Nous distinguons par exemple les espaces de structuration de l'organisation (1/3 du temps maximum alloué par personne), des espaces de mise en œuvre opérationnelle. Les espaces de structuration peuvent être abordés séparément sur le sujet de la stratégie, ou de la gouvernance, ou de la gestion par tension. Les espaces de mise en œuvre peuvent alterner des temps d'émergence et de créativité, de réalisation proprement dite.

LA GESTION DES REUNIONS PAR TENSION issue de l'holocratie TM

La tension est perçue comme un cadeau. Les membres de l'organisation éprouvent des tensions dans la mise en place de leur travail, c'est le signe que quelque part, l'organisation demande à évoluer pour avancer; elles sont présentées et traitées dans l'espace qui convient, soit en ajustant un rôle, soit en créant un rôle ou une tâche. L'organisation est ainsi en constante évolution et en constant nettoyage pour tendre avec fluidité et agilité vers ce qu'elle a à faire.

LA GESTION DES CONFLITS ET MEDIATION

Nous avons une vision du conflit dans le cadre d'un groupe comme l'une des phases indissociable de son évolution, une marche vers sa maturité. Le conflit étant le moment où les individus s'affirment, pouvant devenir l'un des moteurs de l'action collective, permettant de générer créativité, retour sur la tâche. Pour cela, le conflit est non envisagé comme synonyme de rupture, comme c'est bien souvent le cas. Il est traité dans des espaces spécifiques sécurisés permettant de le dépasser, de le transcender, de permettre à chacun de s'exprimer dans le respect de chacun et de rester centré sur les finalités de l'organisation.

Structuration

Pour démarrer il semble que 4 groupes minimum soient nécessaires .

- . 1 "Cercle de pilotage"
- . 1 groupe par réseau identifié actuellement :
 - 1 groupe : " réseau d'économie sociale"
 - 1 groupe : "réseau partager les connaissances"

- 1 groupe : "réseau solidaire avec la terre"

● **Un cercle de pilotage**

Il est composé de 9 membres :

- 1 membre soucieux de la coordination générale (un "animateur" plus qu'un président).
- 1 membre chargé de suivre les comptes de l'association (le trésorier) : chaque réseau peut avoir une trésorerie propre, avec un responsable du "compte réseau", mais ce compte ne sera qu'un compte annexe de la comptabilité générale.
- 2 représentants (il y aura l'animateur et le responsable du compte) de chacun des 3 réseaux. A chaque réunion un membre sera chargé du secrétariat de séance.
- 1 garant de l'éthique, du bon fonctionnement : il est surtout centré sur l'écoute, le "recul", la formulation de questionnements à mettre au débat. Un peu la mission du "sage".

La désignation se fait à partir du volontariat, validée une fois par an par l'ensemble des adhérents en assemblée générale. Même s'il est souhaitable que les personnes ne soient pas toujours au même poste, la reconduction annuelle est possible : ce qui est plus important c'est la manière d'exercer la mission que le principe de changer systématiquement.

Pour chaque mission, il y a un apprentissage : à la prise d'une mission, il est nécessaire de venir en appui à la personne qui vient de s'engager (A la prise d'une responsabilité, la personne doit être volontaire avec confiance et se sentir soutenue par le groupe)

● **Les réseaux**

Pour chaque réseau il est nécessaire de bien clarifier les missions, les actions à conduire, et la manière de les conduire. Pour y parvenir il sera peut-être nécessaire de formuler dans chaque réseau, une déclinaison du système de valeurs de RESPECTS.

Pour chaque mission, chaque action, on analysera ses buts, ses finalité, ses effets induits pressentis. Cette "analyse-évaluation" se fera au regard du système de valeurs adopté et pour y parvenir il sera nécessaire de bien détailler (décliner) la mission ou l'action. Il pourra être parfois utile d'utiliser une "grille d'évaluation à priori" pour faciliter le débat.

Les membres de chaque réseau s'engagent par volontariat. Des membres peuvent participer à plusieurs réseaux. La composition est enregistrée en assemblée générale : les membres, en adhérent, s'engagent solidairement devant les autres.

Dans chaque réseau il y aura, assisté ou non :

- un animateur du réseau,
- un "pilote" pour chaque action,
- éventuellement un responsable du "compte annexe"
- etc. ... à définir selon les besoins

Pour chaque réunion, un animateur de la réunion est prévu, un modérateur, un secrétaire de séance.

● **L'assemblée générale**

C'est un temps fort annuel important. C'est le moment de mettre en commun les réflexions (éventuellement par un temps de travail en petits groupes), d'imaginer la manière de favoriser la formation souhaitée des adhérents, la mise en place de groupes de "remue-méninge" pour explorer de nouvelles pistes, de groupes pour "revisiter" des actions engagées,...

C'est aussi le moment de valider ce qui a été fait, de valider les inscriptions dans les réseaux, de valider les comptes, les décisions retenues au cours de l'AG.

C'est aussi le moment de se sentir solidaire, et de manière sensible et joyeuse, de participer au moment festif de la rencontre.