



Gouvernance Partagée France

Introduction à la Gouvernance Partagée



A l'initiative de et pour
« Citoyens Libres des Pyrénées »

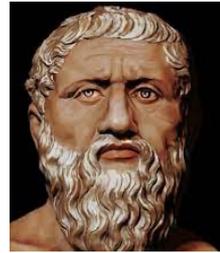
Tarbes le 4 juillet 2022

Gouvernance Partagée - QQOQCP



1. Qui ?
2. Quoi ?
3. Où ?
4. Quand ?
5. Comment ?
6. Pourquoi ?

La gouvernance - rapide historique



- **3ème Siècle** : «Le verbe grec kubernân : (piloter un navire ou un char) fut utilisé pour la première fois de façon métaphorique par Platon pour désigner le fait de gouverner les hommes.
- **16ème siècle** : l'émergence de l'Etat moderne à partir du XVIe siècle (Machiavel, Bodin) distingue de plus en plus les deux notions :
 - « gouvernement » pour un Etat qui se pense et se veut comme une totalité.
 - « gouvernance » est alors marginalisée pour décrire la science du gouvernement
- **Governance a été remis à l'honneur dans les années 1990 par des économistes et politologues anglo-saxons**
 - de nouveau pour désigner "l'art ou la manière de gouverner",
 - bien marquer la distinction avec le gouvernement en tant qu'institution
 - Usage dans la société civile

Gouvernance Partagée c'est le « Décider et Faire ENSEMBLE »



1. Structure les prises de décisions et leur mise en oeuvre au sein d'une organisation ou d'un collectif,
2. Vise à réduire ou à supprimer la concentration des pouvoirs entre les mains d'un petit nombre de personnes,
3. Vise à faire émerger une horizontalité dans la prise de décisions,
 - Objectif de bien commun et d'intérêt général
 - Privilégie l'égalité
 - « responsabilisation » vs. « contrôle et surveillance »
4. Volonté de privilégier les relations de coopération et de développer l'autonomie des membres.
5. Principe de Subsidiarité
 - « Le clou et le marteau »
 - capacité de chacun à s'orienter et à prendre des décisions par soi-même dans son champ d'action

Nombre de merveilleux projets vont au tapis parce que la structuration du fonctionnement interne n'a pas été au centre du projet dès le départ



1. Les dangers personnels dans l'arène de notre « décider et faire ensemble »
 - Nos enjeux personnels, nos peurs, notre volonté de contrôle, nos certitudes, notre besoin de sécurité et de reconnaissance,
2. Se lancer tête baissée dans l'opérationnel et la réalisation, tout droit vers l'objectif, sans donner de temps, d'énergie et de moyens au chemin qui nous y mènera.

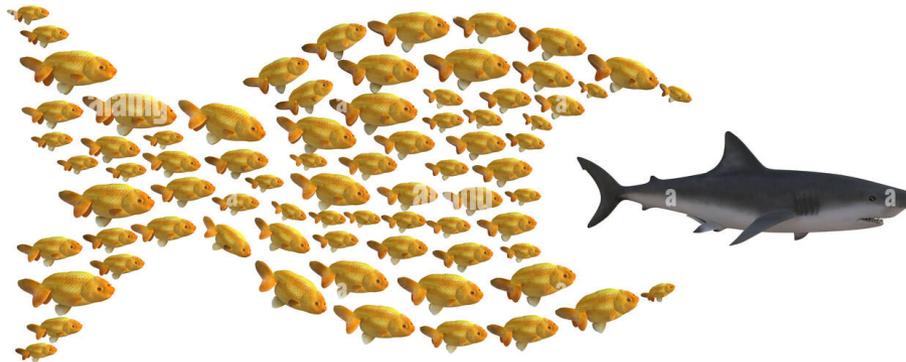


« La gouvernance partagée c'est le chemin autant que le résultat »

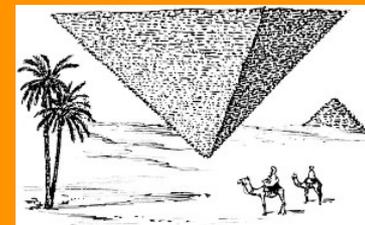
Université Du Nous



- Notre projet, notre lutte sont comme un grand jeu collectif coopératif
 - l'union fait la force
 - la désunion crée l'échec
- Nécessité d'avoir des règles relationnelles et organisationnelles pour répondre aux questions de fonctionnement qui se posent



La Gouvernance partagée répond aux questions collectives suivantes



•Comment prenons-nous nos décisions ? Qui décide de quoi ? Qui participe aux décisions ?	😊
•Comment pouvons nous construire de la confiance et de la sécurité dans le groupe ?	😊
•Quels types de réunion devons nous organiser ?	😊
•Comment fonctionnons nous dans nos réunions ?	😊
•Comment mettons-nous en œuvre nos décisions ?	😊
•Comment inclure des nouveaux et/ou comment sortir du projet ?	😊
•Comment allons nous gérer nos conflits ?	😊
•Pouvons nous exclure une personne qui mettrait le projet en danger ? Si oui comment ?	😊

Lien entre Démocratie Directe & Gouvernance Partagée



1. En démocratie directe le peuple exerce directement le pouvoir politique,
2. En démocratie représentative, il l'exerce de manière indirecte avec le risque d'en être dépossédé
3. Principales modalités d'exercice de la démocratie directe
 - horizontalité du pouvoir : égalité politique des citoyens concernant la délibération et les décisions
 - assemblées locales,
 - initiatives populaires, pétitions...
 - la prise de décision qui privilégie le consensus vs majorité relative
 - référendum, RIC
 - Une autre approche des institutions : mandat impératif, révocabilité des mandats, rotation des mandats
4. La Gouvernance Partagée c'est le moteur de la Démocratie Directe
 - La construction et la diffusion des propositions venant du terrain
 - La prise de décisions entre citoyens → gestion du consentement
 - La relation entre citoyens et mandataires

« Le chemin autant que le résultat »



Rendre le pouvoir au peuple
aussi bien comme résultat que tout au long du chemin



**Démocratie
Directe**

Gouvernance
partagée

La posture individuelle pour le partage du Pouvoir

Source UDN



- Au delà des outils et des modèles qui constituent les aspects techniques d'une gouvernance, la posture personnelle à cultiver est une véritable clé
 - pour transcender mes conditionnements
 - pour marcher vers de nouveaux paradigmes
- **Tout seul on va plus vite, ensemble on va plus loin**
 - Eviter que mon ego,
 - dans ses facettes de contrôle, de crainte, de peur voire de manipulation
 - ne puisse prendre le pouvoir sur l'autre et sur le projet.

La confiance = socle du faire ensemble



- « Lâcher-Tenir »

- La gouvernance partagée est d'abord une affaire de confiance



- **Confiance en l'autre**

- En lâchant ma volonté qu'il ou elle fasse ou agisse comme je le souhaiterais
- En faisant confiance qu'il ou elle fera au mieux et à sa façon.



La confiance = socle du faire ensemble



- **Confiance en la vie et dans le collectif**
 - En lâchant mes résistances qui me poussent au contrôle de la situation,
 - pour tendre vers l'acceptation de ce qui est,
 - afin de laisser émerger les solutions collectives.

- **Confiance en moi**
 - En restant centré sur mon ressenti
 - Ne pas lâcher mon JE quand c'est mon intuition qui me donne la direction
 - Pour tenir avec calme et détermination quand je sens que je suis dans la justesse.



3 questions avant de déclarer que nous allons bel et bien partager le pouvoir

Source UDN



1. Suis-je prêt à renoncer à mon « Je veux » au profit de l'émergence d'une autre vision ?
2. Suis-je prêt à renoncer à me battre pour aller là où je crois que nous devons aller pour une autre voie qui n'est pas ma préférence?
3. Est-ce que j'œuvre avant tout pour créer mon propre projet ou pour que ce projet existe et soit pérenne au-delà de moi ?



Gouvernance Partagée France

Décider et faire ensemble

La communication non violente

Le 26/05/2022

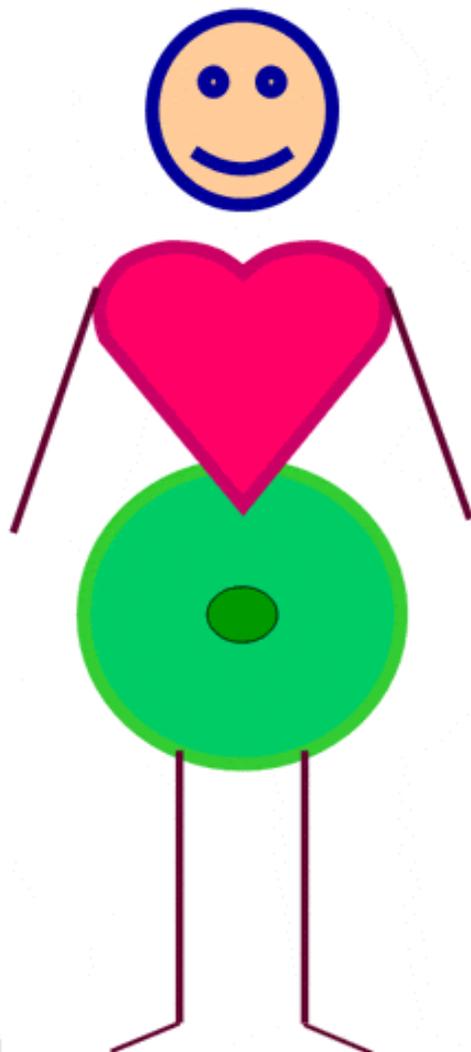
La Communication non violente

Les origines



- Selon, Marshall B. Rosenberg, ce sont « le langage et les interactions qui renforcent notre aptitude à donner avec bienveillance et à inspirer aux autres le désir d'en faire autant »
- L'empathie est au cœur de la CNV, entamée dans les années 1970
- Approche centrée sur la personne
- L'expression « non violente » est une référence au mouvement de Gandhi et signifie ici le fait de **communiquer avec l'autre sans lui nuire (Ahimsa)**.
- « The Center for Nonviolent Communication » parle également d'une « communication consciente » dont les caractéristiques principales sont l'empathie, l'authenticité et la responsabilité.

4 bases essentielles, selon Marshall Rosenberg



Observations

Sentiments

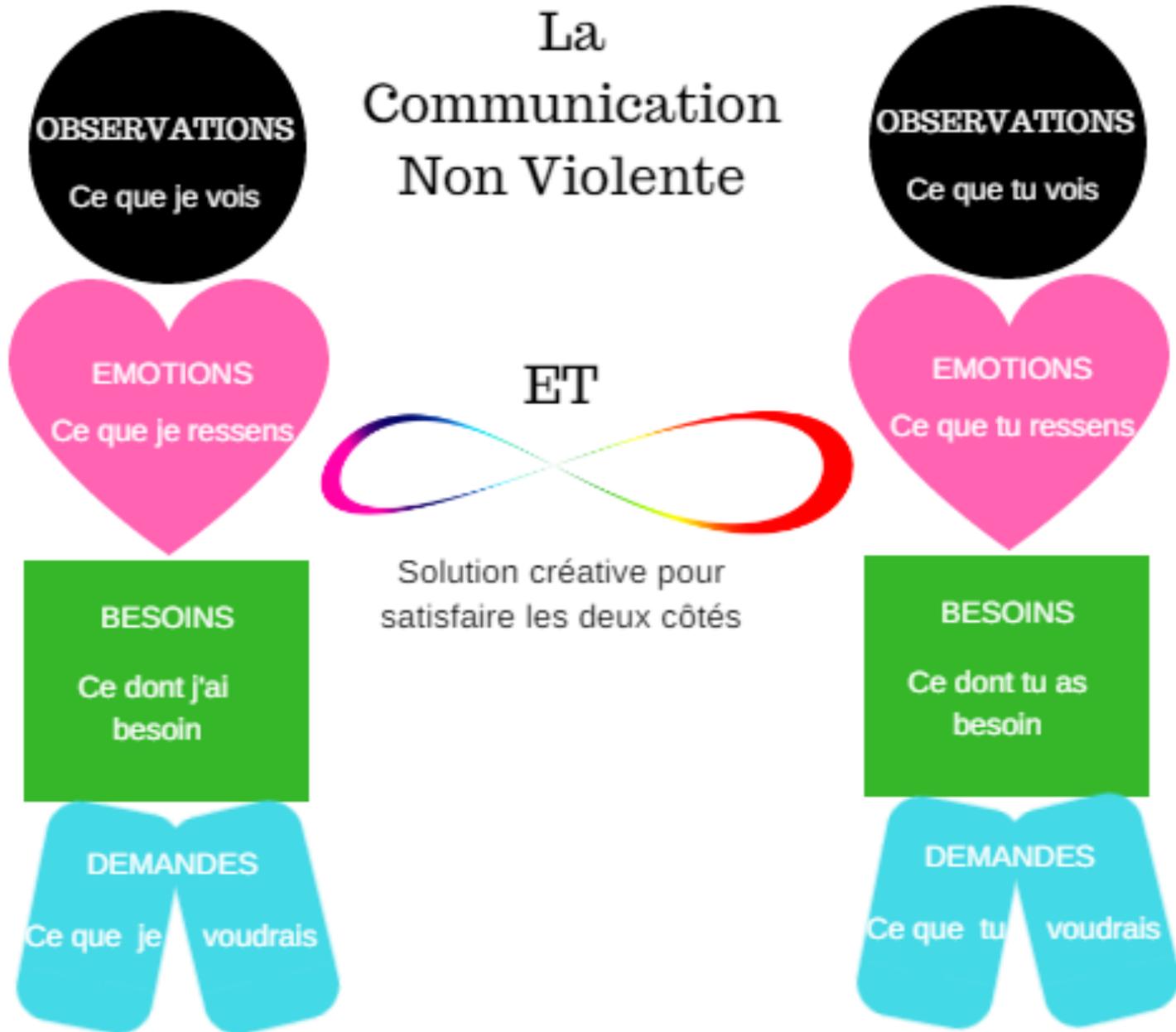
Emotions

Besoins

Demandes

Stratégies - Actions

La Communication Non Violente





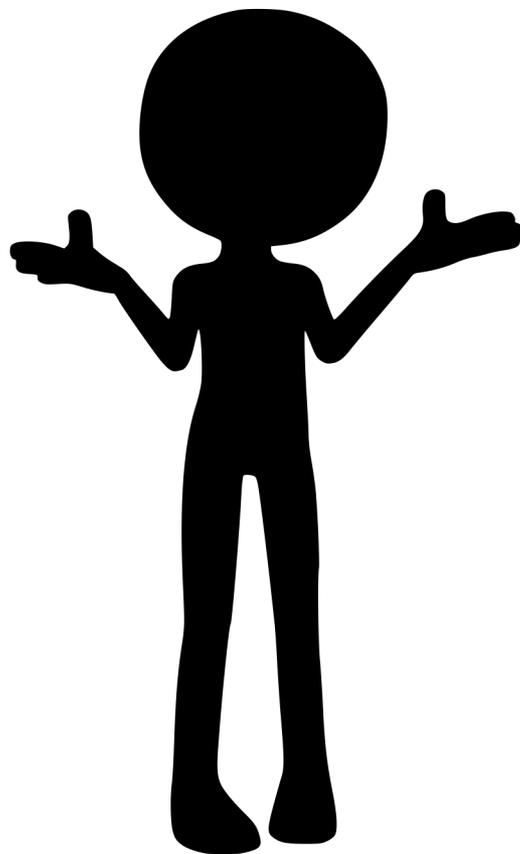
Gouvernance Partagée France

Décider et faire ensemble

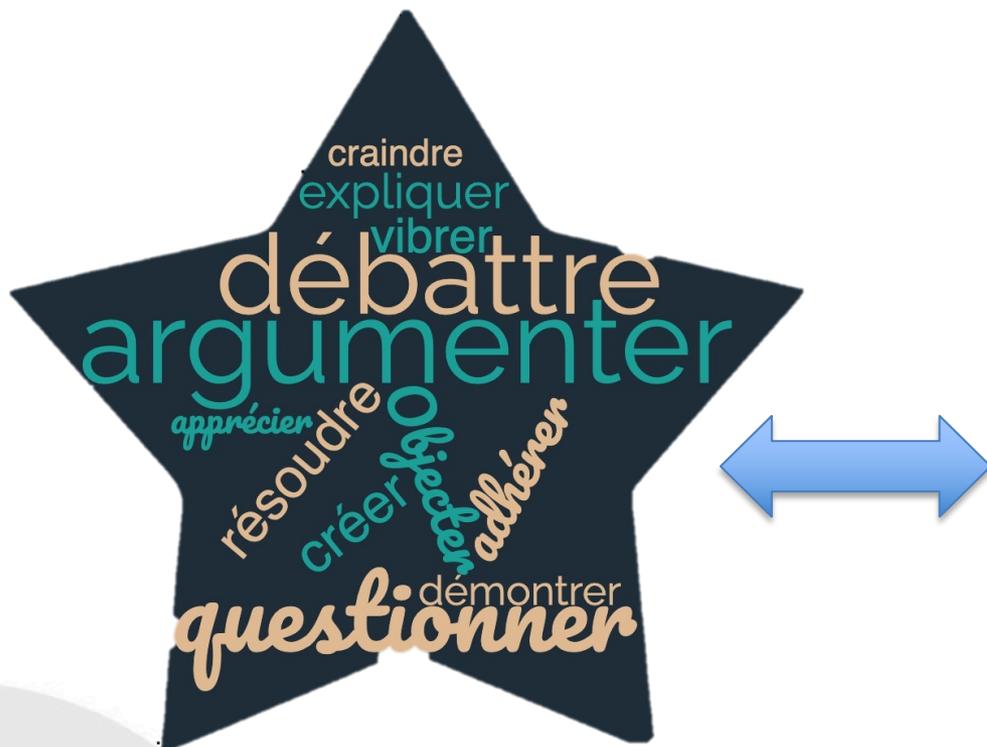
Les chapeaux de Bono

Le 26/05/2022

Pourquoi ?



Différents modes de pensée qui se mélangent rendent les échanges difficiles et peu productifs



Les autres écueils de communication en réunion



Biais de primauté



Biais de cadrage



Biais de Halo



Biais de conformisme

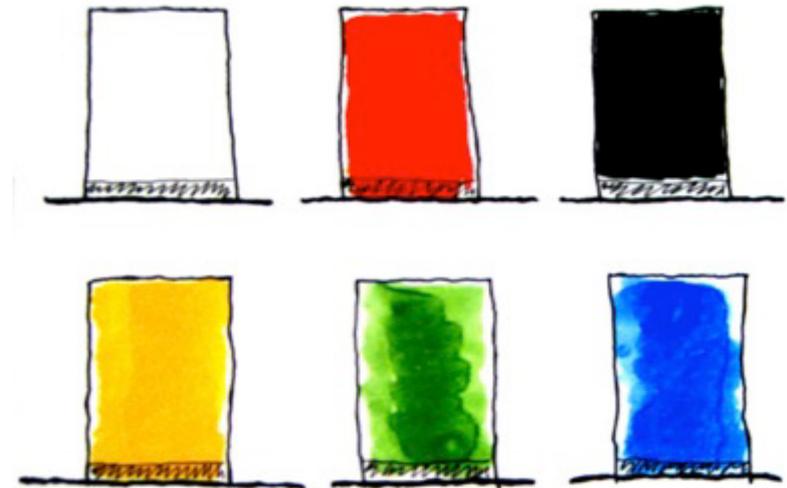


Biais de confirmation



Biais de l'investissement passé

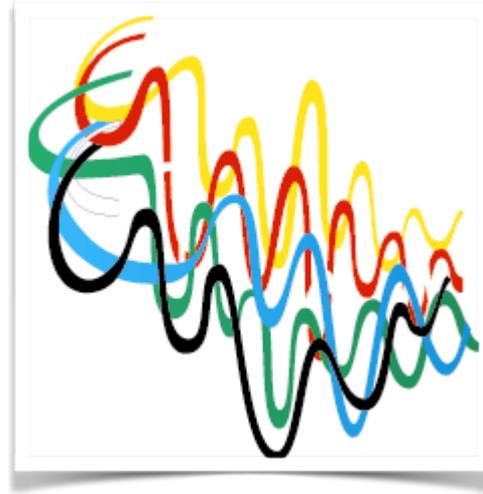
Une solution majeure : les chapeaux de Bono



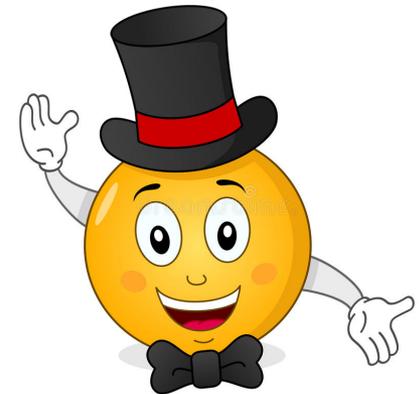
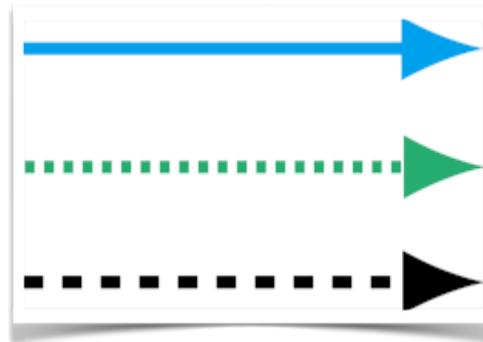
Les 6 chapeaux de Bono



Tout en même temps



Une chose à la fois



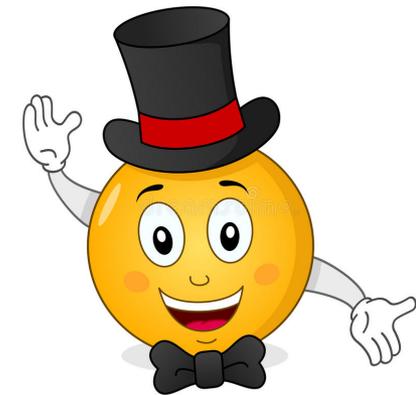
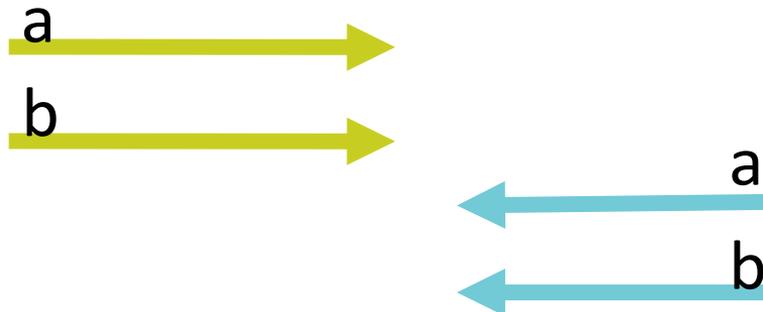
La méthode des 6 Chapeaux transforme la pensée antagoniste en Pensée Parallèle



pensée antagoniste



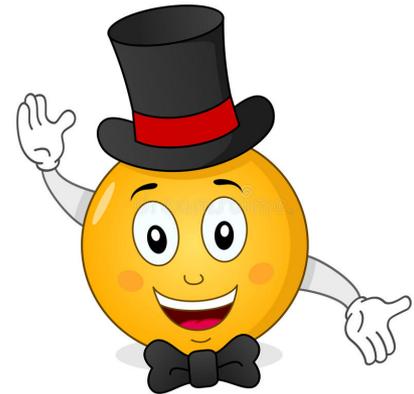
pensée parallèle



Les 6 chapeaux de Bono de la réflexion - Pourquoi ?



- Permet de décomposer les différents modes de pensée pour que chacun s'y retrouve
- Nous affranchit de l'argumentation et de la confrontation
- Limite les biais
- Permet de réfléchir en parallèle et évite les confrontations stériles
- Permet d'encourager poliment les interlocuteurs à changer de mode de pensée lorsque celui-ci est inadapté à la situation



Signification des 6 chapeaux



• ?



• ?



• ?



• ?



• ?



• ?

Signification des 6 chapeaux de Bono



- La méthode



- Les faits



- Les émotions



- Les avantages



- Les inconvénients



- Les solutions

Pourquoi la métaphore des 6 chapeaux .



- Facile à utiliser et facile à mémoriser
- Lien naturel entre “réflexion” et “chapeau”
- Aussi aisé de changer de pensée que de chapeau
- La couleur symbolise le type de pensée



Gouvernance Partagée France

Décider et faire ensemble

Introduction à la sociocratie

Le 26/05/2022

Sociocratie - Un peu d'histoire



1. Le mot « sociocratie » a été inventé par Auguste Comte, philosophe français du début du XIXe siècle que l'on considère comme le père de la sociologie.
 - le gouvernement des associés,
 - ensemble de personnes qui partagent une vision, une mission, des règles de fonctionnement et des objectifs qu'ils souhaitent réaliser ensemble.
2. Kees Boeke (1884 - 1966), psychosociologue et pédagogue hollandais expérimenta trois premières règles au sein de la Werkplaats Community School en Hollande
 - les intérêts de tous les membres sont pris en considération, chacun acceptant de se soumettre aux intérêts de la communauté ;
 - une solution n'est adoptée que si elle est acceptée par ceux qui vont la mettre en œuvre ;
 - tous les membres sont prêts à agir conformément aux décisions prises unanimement.
- Méthode créée par Gerard Endenburg (NL) (1933-) ingénieur en électrotechnique qui en 1968, prend la direction de l'entreprise familiale

Les principes de la sociocratie en bref



- La sociocratie est un mode de gouvernance qui permet à une organisation de se comporter comme un organisme vivant, de s'auto-organiser sans délai
- Objectifs premiers :
 - développer la co-responsabilisation des acteurs
 - mettre le pouvoir de l'intelligence collective au service du succès de l'organisation.



La sociocratie aujourd'hui



1. La sociocratie, que les Américains préfèrent appeler « Gouvernance dynamique », est très pratiquée aux Pays-Bas depuis plus de quarante ans dans des organisations variées
 - entreprises industrielles ou commerciales,
 - associations, écoles, administrations.
2. Des évaluations formelles ont démontré que ces organisations connaissent :
 - un fort accroissement au niveau de l'innovation et de la productivité,
 - une réduction du nombre de réunions,
 - une implication accrue de tous les membres.
 - une réduction du taux d'absentéisme pour maladie
3. En France, la sociocratie est encore méconnue, mais elle fait son chemin et c'est le monde associatif qui s'en est emparé le premier.
 - Des associations, grandes et petites,
 - des groupes d'habitats groupés, revendiquent un fonctionnement sociocratique et utilisent la méthode avec profit.
 - Des collectivités et de petites entreprises s'y intéressent également.

Exemples d'expériences sociocratiques en France



externatic



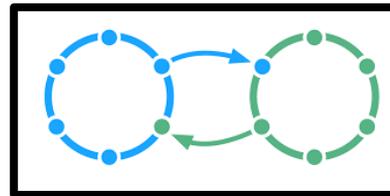
The Ecovillage Experience



La sociocratie en pratique - 4 piliers



Le cercle comme lieu de pouvoir / lieu des décisions



Le double lien comme outil de communication inter cercles



Le consentement comme mode de prise de décision



L'élection sociocratique comme le choix des membres dans leurs postes sur la base du consentement

welalin diolch **tak** blagodaram
dank je grazzi **gràcies** barka
enkosi **děkuji** misaotra kam sah hamnida gratias ago **paldies** **gràçie**
murakoze **nanni** mochchakkeram **açiù**
thank you tenki **gracias** dhanyavadagalu **mercé**
shukriya **teşekkür ederim** **spas** mersi
ngiyabonga **mauruuru** **MERCI** **bedankt** sobodi
arigatô **rahmet** akun
danke **obrigado** **rahmat** go raibh maith agat
manana **dziękuje** mamnun **terima kasih** tanemirt **xièxie**
faafetai lava **hvala** **didi madloba** **asante** **nandri mahalo** dhanyavad **taiku**
bayarlalaa **chokrane** **trugarez** **dankon** **dakujem** **tapadh leat**
mauruuru chnorakaloutoun **sagolun** **grazie** **toda** **kiitos**
vinaka **mèsi** **tack**
djere dieuf **dankie**
tau **obrigada**