

LA GOUVERNANCE DE COLIBRIS

Kit de présentation à l'attention
des nouveaux membres du 1^{er} Cercle Colibris

Les intentions

Depuis son origine en août 2006, le mouvement Colibris expérimente en son sein les principes d'une **gouvernance écologique et intégrale**, c'est-à-dire un mode de gouvernance qui entend agir d'une manière respectueuse de l'humain, de la nature et de la vie sous toutes ses formes.

Conscients de l'écart toujours possible entre les meilleures intentions et les actions, désireux d'incarner nous-mêmes les valeurs auxquelles nous tenons, nous avons choisi de fonder la vie et le développement du mouvement Colibris sur la pratique de relations et de comportements empreints d'humanité.

La tâche est rude. En effet, car il s'agit de conjuguer la transformation personnelle, par le travail sur soi-même, avec le changement de paradigme collectif auquel nous aspirons et oeuvrons. C'est à cette condition que nous pourrons « être le changement que nous voulons voir dans le monde » comme le disait Gandhi, et en l'étant nous-mêmes, contribuer à le faire advenir autour de nous.

Les moyens méthodologiques

Concrètement, nous tentons autant que possible de prendre des décisions qui respectent tous les membres de notre système (interne), en relation avec son éco-système (externe). Pour aller dans ce sens, la gouvernance du mouvement Colibris expérimente depuis 2008 dans les deux cercles initiaux existants (1^{er} Cercle et Cercle Equipe), les 4 principes suivants, qui sont issus de la sociocratie et améliorés par des apports de la CNV :

- **Le cercle** comme lieu de prise de décisions (principe de l'équivalence en ce qui concerne les orientations)
- **Le consentement** comme mode de prise de décisions à l'unanimité (participation, coresponsabilité et respect des limites de chacun), à partir de propositions argumentées
- **Le double-lien** comme moyen de communication entre les cercles (relation et respect de l'écosystème)
- **L'élection sans candidat** pour affecter les membres du groupe dans leurs fonctions (reconnaissance collective des talents et de l'autorité naturelle)

Les repères partagés et accords de groupe (ci-joints)

- La **raison d'être et la mission** du mouvement Colibris
- Le schéma de « **la Marguerite** » représente l'écosystème de Colibris (en évolution)
- La **charte relationnelle et comportementale** adoptée par le 1^{er} Cercle (« cœur de la marguerite »). L'existence d'un accord de groupe n'est pas propre à la sociocratie; c'est une architecture invisible qui conditionne l'émergence de la sagesse collective dans un groupe.
- Les **processus d'engagement** et de **désengagement** du 1^{er} Cercle
- La **définition des rôles** d'animateur, de secrétaire de cercle et de double-lien

Les outils de travail (ci-joints)

- Le **processus de prise de décision par consentement**
- Le **processus d'élection sans candidat**

- Le processus d'élaboration d'une proposition + une fiche proposition type

RAISON D'ÊTRE ET MISSION DU MOUVEMENT COLIBRIS

(Selon la formulation adoptée en juillet 2009
pour la plaquette du mouvement)

La crise, une opportunité pour changer !

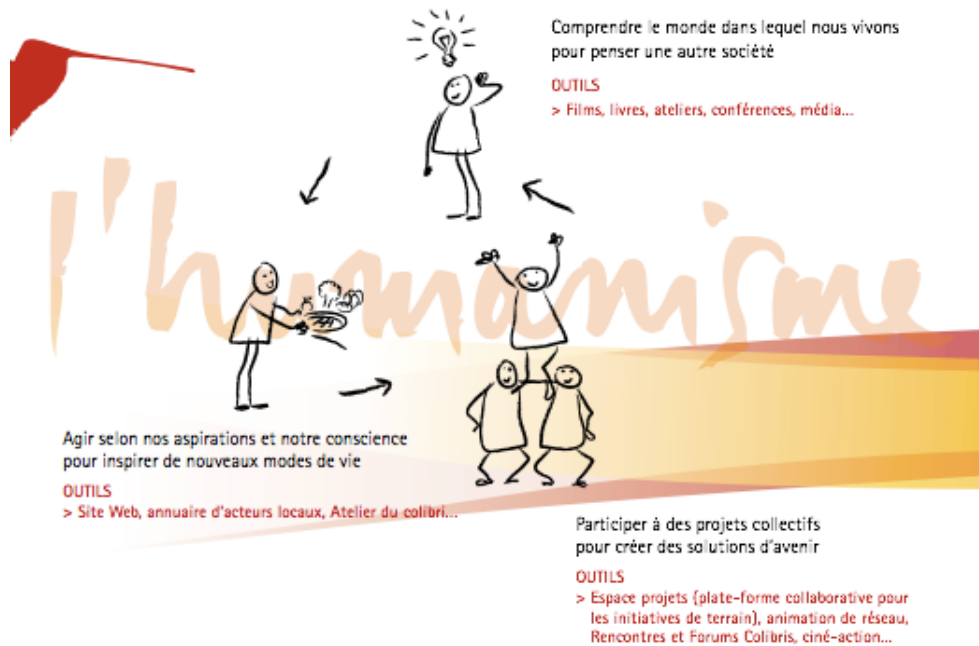
Les crises écologique, économique, sociale et culturelles que nous traversons, les enjeux auxquels nous sommes confrontés sont sans précédent dans l'histoire de l'humanité. La course à la croissance et au profit matériel épuise les ressources, aliène les personnes, affame les peuples, détruit la biodiversité.

L'humanité se trouve à un carrefour. L'interdépendance du vivant étant irrévocable, nous sommes appelés, si nous voulons assurer la pérennité et l'épanouissement de l'espèce humaine sur la planète, à construire de nouveaux modèles de société fondés sur la sobriété heureuse, l'autonomie, la coopération et la compassion.

Vers la sobriété heureuse

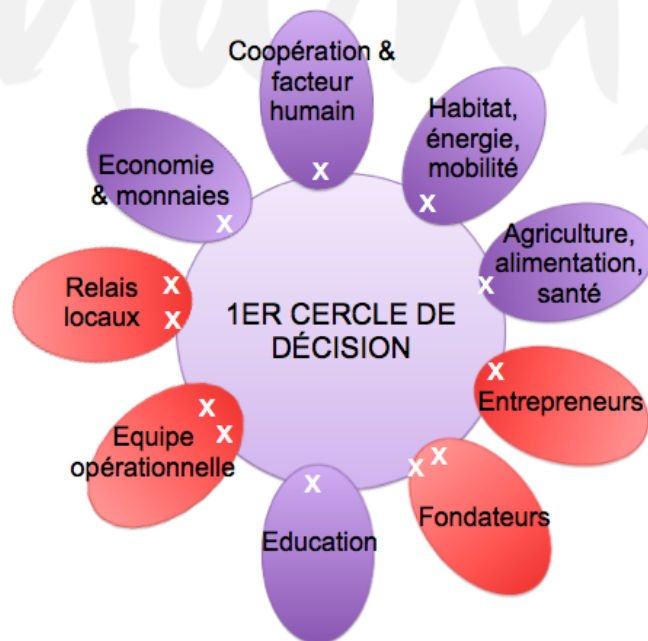
Colibris, mouvement pour la terre et l'humanisme, est une plate-forme de rencontre et d'échange qui s'adresse à tous ceux qui veulent agir, cherchent des solutions concrètes ou développent des alternatives. Le mouvement a été initié en 2006, sous forme d'une association loi 1901 par Pierre RAbhi et quelques proches. Son ambition est de participer à la construction d'une société fondée sur le bonheur d'être plutôt que sur la volonté d'avoir.

Pour relever ce défi, Colibris s'est donné pour mission d'encourager, de relier et de valoriser les initiatives qui placent l'être humain et la nature au cœur des priorités.



Rebères bartadés

**LE MODÈLE DE GOUVERNANCE COLIBRIS
 LA "MARGUERITE"**



NOUVELLE GOUVERNANCE COLIBRIS

INTENTION

- COLIBRIS décide d'opérer un virage dans sa gouvernance et quitte le modèle pyramidal pour un modèle en « marguerite »

OBJECTIFS

- Démultiplier les capacités d'action du mouvement et sa puissance par des énergies et compétences nouvelles
- Permettre aux différentes parties prenantes de son écosystème de participer aux grandes orientations

TRADUCTION CONCRÈTE

- L'instance dirigeante du CA se transforme en **1er cercle de décision** où siègent (pour le moment) un représentant de chaque pétale défini sur le schéma ci-dessus, et 2 pour l'équipe opérationnelle et les fondateurs. Dans un second temps nous verrons si nous créons des doubles liens pour les autres cercles. Nous veillerons à garder un 1er Cercle dont la taille reste légère dans son fonctionnement.
- 9 pétales sont aujourd'hui envisagés : 5 thématiques (violets) et 4 structurels (rouges).
- L'objectif de chaque pétale thématique est de participer activement à l'expansion du thème dont il est porteur dans la société : veille, concrétisation, sensibilisation, formation..., en lien avec le mouvement.
- Cyril est missionné pour coordonner la constitution des premiers pétales en concertation avec Isabelle, Pierre et Jean.
- Les pétales choisis comme prioritaires sont : agriculture, gouvernance, habitat, entrepreneurs

COMMUNICATION ET PRINCIPES FONDAMENTAUX

- Pour ne pas apposer d'étiquette qui pourrait sembler dogmatique, plutôt que de parler de sociocratie nous choisissons de parler de **modes de gouvernance (plus) écologiques** que nous expérimentons.
- Pour autant nous choisissons de fonctionner avec les quatre règles sociocratiques : cercle, décision à l'unanimité, élections sans candidats et double lien.
- Nous évaluerons nos pratiques afin de les faire évoluer dans une dynamique d'amélioration permanente.



NOUVELLE GOUVERNANCE COLIBRIS

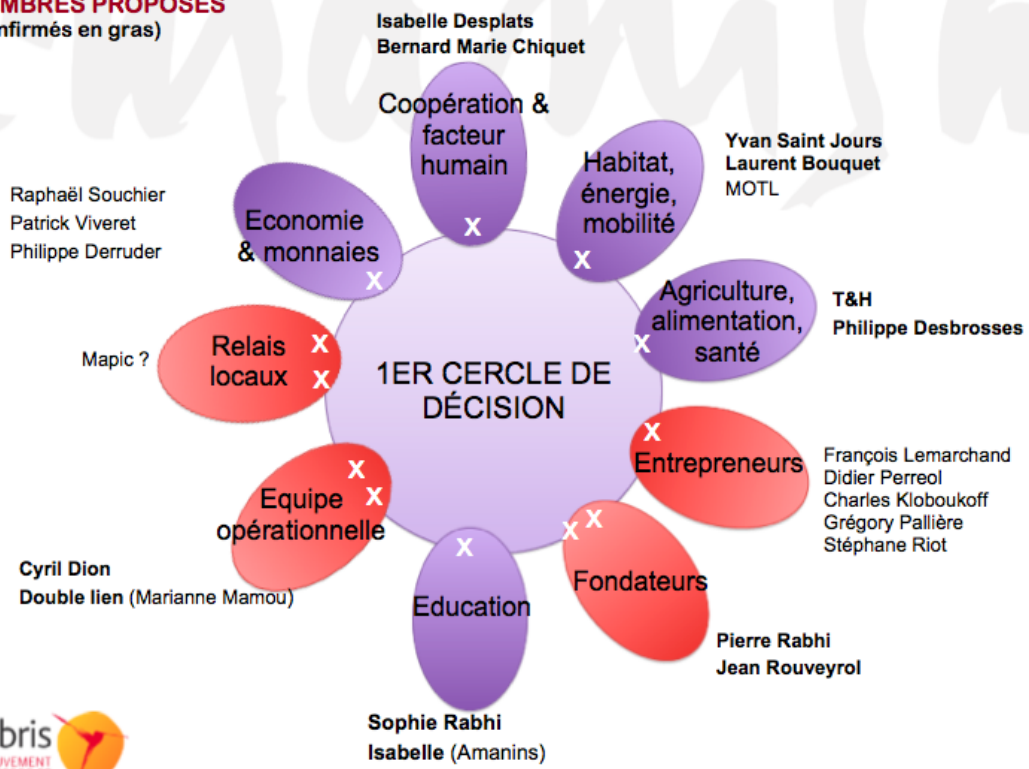
CRITÈRES DE CHOIX ET PROCESSUS D'INCLUSION D'UN NOUVEAU MEMBRE

- Pour le moment nous démarrons la constitution des cercles en choisissant des binômes qui s'organiseront pour déterminer qui siège au cercle. Ce binôme aura également pour mission de constituer son pétale (recrutement, mode de fonctionnement, etc). Une fois constitués, les pétales pourront eux-mêmes déterminer qui les représente dans le 1er cercle de décision. L'élection sans candidat pourra être suggérée comme processus.
- Il est pour le moment proposé d'avoir un seul représentant par pétale (à l'exception du cercle des fondateurs et équipe)
- Toute inclusion/exclusion du 1er cercle se fera avec les règles définies à ce sujet. Pour le moment il a été décidé de garder les règles définies par le cercle CA en septembre 2009. Les règles d'exclusion restent à formaliser.
- Dans chaque cercle, l'objectif est de ne faire entrer que des membres qui ont une expertise résultant d'une mise en action concrète sur le terrain. Nous cherchons des personnes qui incarnent.
- Nous allons dans un premier temps faire appel aux personnes des réseaux très proches et des structures initiées par Pierre. C'est le meilleur moyen de formaliser cette dynamique commune dont nous parlons depuis longtemps.

RÔLE DE L'ÉQUIPE OPÉRATIONNELLE ET AFFECTATION DES RESSOURCES

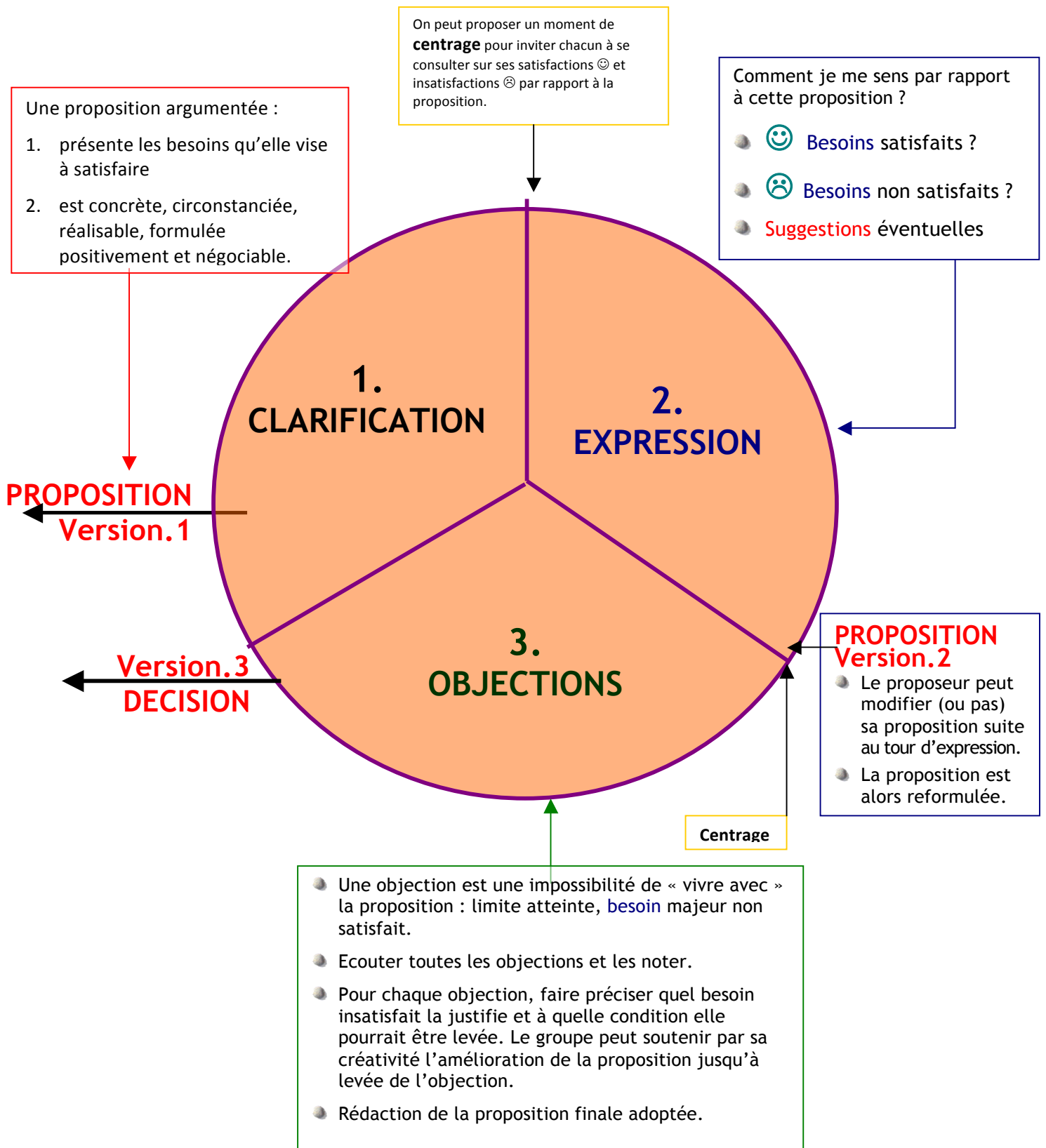
- Le rôle de l'équipe opérationnelle va de plus en plus être de se mettre au service de l'ensemble de ces pétales pour leur permettre une action optimum
- Cela supposera également une affectation des ressources financières aux missions qui pourraient être déléguées aux différents pétales

MEMBRES PROPOSÉS
(confirmés en gras)



LES ÉTAPES D'UNE PRISE DE DÉCISION PAR CONSENTEMENT

(associant la sociocratie et les apports de la CNV)



FICHE PROPOSITION TYPE

Le sujet :

Problématique (les données et enjeux, en termes de besoins satisfaits et insatisfaits et de leviers; on peut utiliser la grille situation actuelle, situation souhaitée, freins et moteurs).

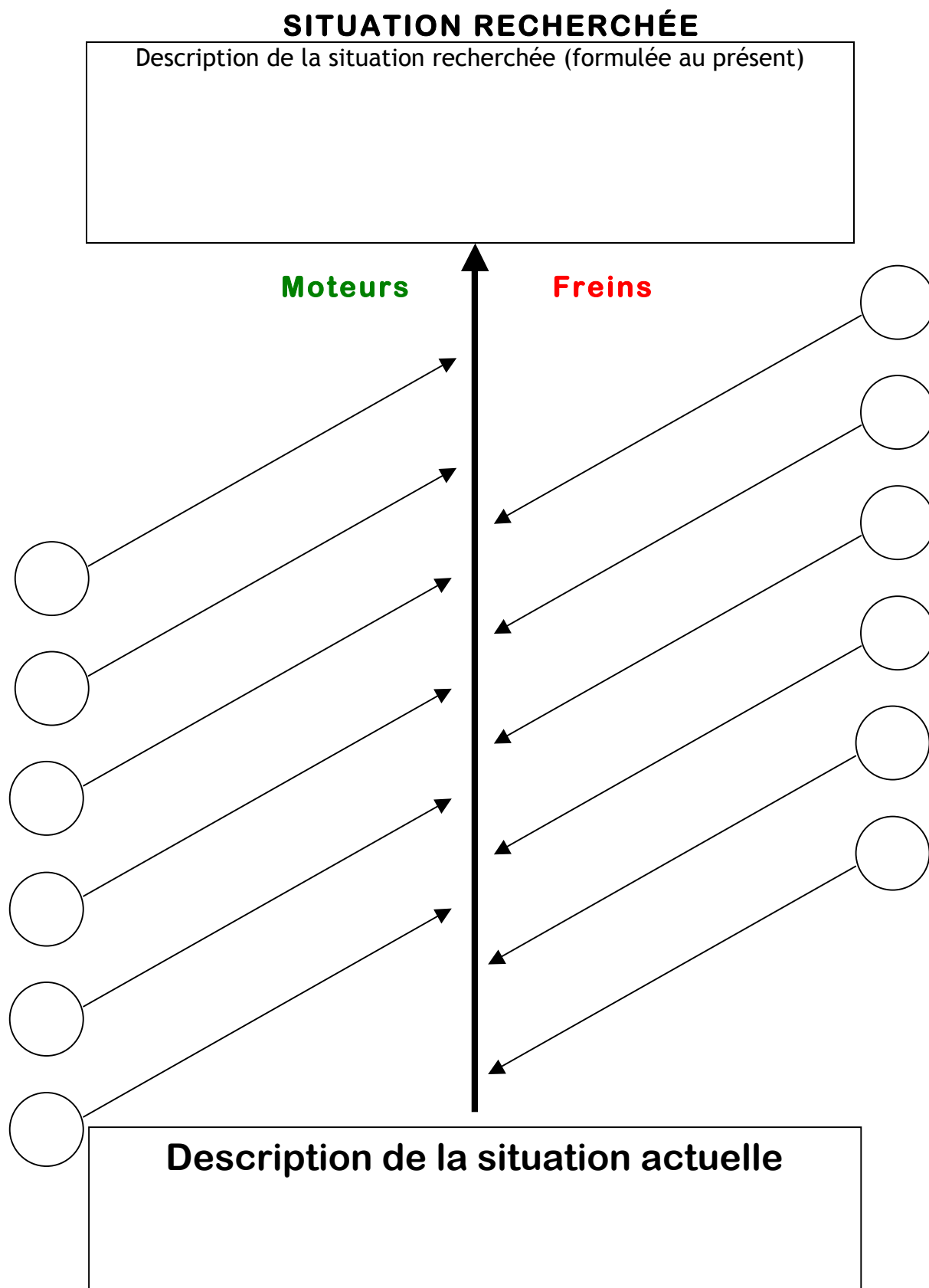
Proposition (la solution retenue et le plan d'action)

Argumentation (avantages et inconvénients de la solution retenue)

Nom du rédacteur (ou groupe de travail/amélioration) :

Mis à l'ordre du jour le(s) :

PROCESSUS D'ÉLABORATION D'UNE PROPOSITION



7 CRITÈRES DE QUALITÉ D'UNE PROPOSITION

Elle relève du périmètre de pouvoir du cercle

La proposition vise à résoudre un problème qui relève du périmètre de pouvoir du cercle.

Elle énonce clairement une problématique en mettant en évidence les besoins en jeu

Un problème est ressenti comme une tension et des frustrations dans une situation ou un domaine d'activité du cercle; cette tension permet de mettre en évidence un *écart perçu* entre la situation actuelle et la situation souhaitée dans cette situation ou ce domaine d'activité du cercle.

L'énoncée du problème met en évidence les besoins non satisfaits dans la situation présente et **les besoins prioritaires à satisfaire** dans la situation souhaitée.

La présentation des situations actuelle et souhaitée peut s'illustrer sous formes d'images.

Elle présente un problème documenté

La problématique décrite s'appuie sur des faits, des observations et évite les interprétations. Le vécu émotionnel est présenté sans jugement pour expliciter les besoins non satisfaits.

Elle s'attaque aux causes plutôt qu'aux symptômes.

Les causes du problème sont énumérées en termes de moteurs et de freins à l'évolution vers la situation souhaitée.

Elle est argumentée.

Les arguments explicitent en quoi la proposition permet de résoudre le problème, de mieux satisfaire les besoins non satisfaits et satisfaire d'autres besoins importants.

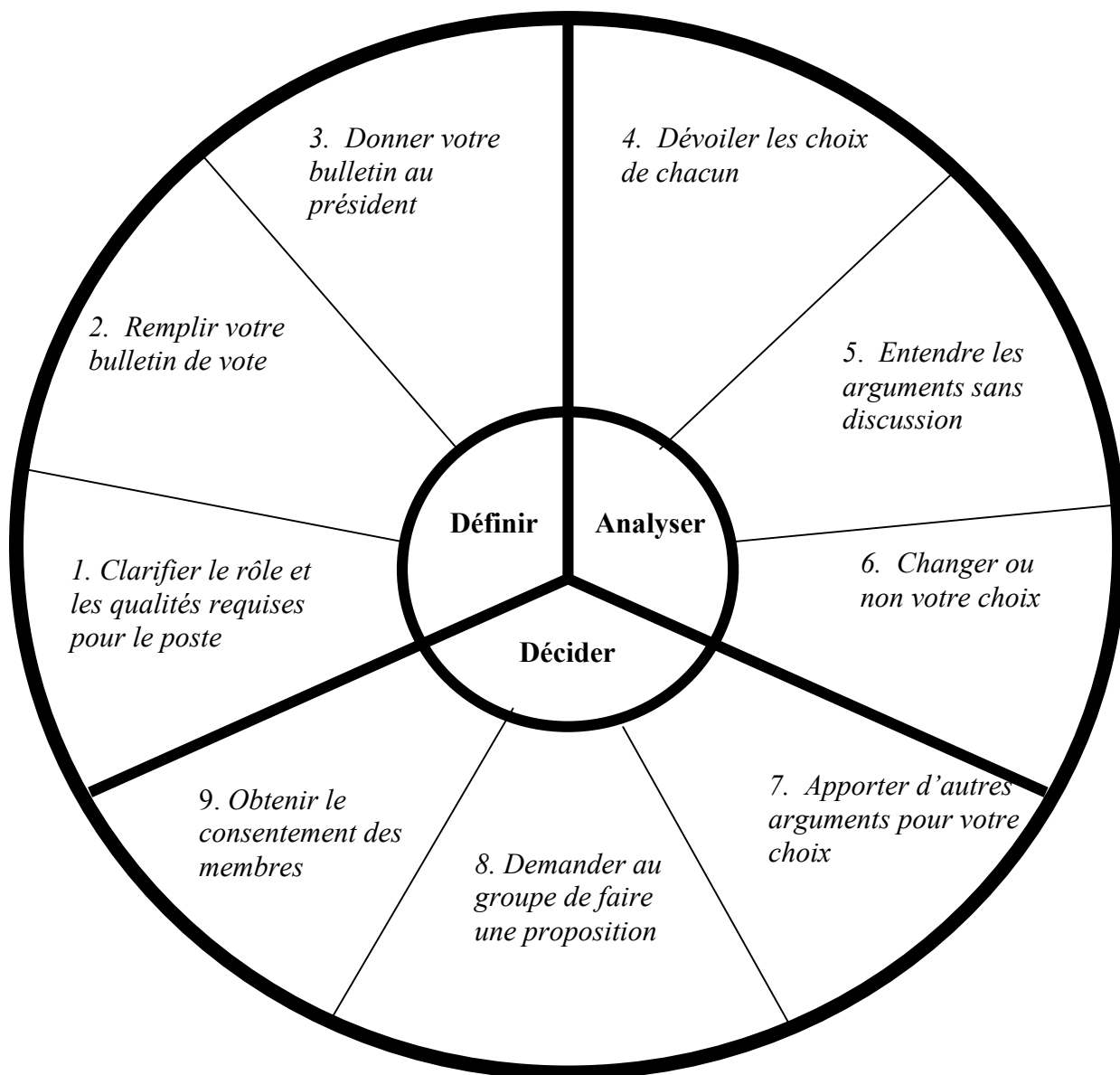
Elle reste ouverte

Elle n'est pas présentée comme une exigence, mais comme **une proposition négociable**. Des choix alternatifs sont envisageables et accompagnent la proposition si possible.

Elle comprend un plan d'action et un échéancier.

Dans la mesure du possible, la proposition est accompagnée d'un **plan d'action** concret, positif, située dans le temps, réaliste, réalisable, vérifiable, spécifiant les personnes impliquées.

PROCESSUS D'ELECTION SANS CANDIDAT



Exemples de formalisation des rôles d'animateur et de secrétaire de cercle.

L'animateur	
Mission	Conduire la rencontre du cercle et faciliter, par son animation, la prise de décision et tout autre processus utile lors de cette rencontre.
Activités principales et tâches associées	
Avant la rencontre	Pendant la rencontre
<ul style="list-style-type: none"> • Participer à la préparation de l'ordre du jour (ODJ) avec le secrétaire (afin de bien assimiler les objectifs à atteindre pour adapter l'animation) • Revenir, avec le secrétaire, sur l'animation de la précédente rencontre du cercle et adapter les façons de procéder pour plus d'efficacité lors de la prochaine rencontre • Evaluer le besoin éventuel d'un accompagnement extérieur 	<ul style="list-style-type: none"> • Animer le tour d'ouverture • Conduire la discussion • Etre attentif au climat ; contribuer à la résolution des tensions et des conflits • S'assurer de l'atteinte des objectifs de l'ODJ • Faire respecter les règles et les méthodes • Participer aux discussions en tant que membre du cercle (il sera alors secondé par le secrétaire pour l'animation) • Etre attentif à ce qui est vivant pour l'accueillir et le gérer, avec l'aide du groupe. • Animer le tour de clôture (entendre l'état d'esprit des membres et célébrer le travail du cercle)
Après la rencontre	
<ul style="list-style-type: none"> • S'il y a eu une évaluation (écrite) de la rencontre : échanger, avec le porte-parole et l'administrateur, sur les résultats de cette évaluation • Conclure, avec le double-lien et le secrétaire, quant à l'efficacité de la rencontre • Prévoir la date pour la préparation de la prochaine rencontre 	
Compétences	
Savoir	Savoir-faire
<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance et maîtrise des processus sociocratiques • Maîtrise des protocoles de discussion utiles à chaque étape des processus sociocratiques (tour de table pour réactions ou objections, limitation du temps de parole, ...) 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse (de la situation, ...) • Mise en application des règles et des méthodes • Gestion des tensions et des conflits • Prise de parole • Aisance relationnelle
Savoir-être	
<ul style="list-style-type: none"> • Méthodique • Diplomate • Réactif • Médiateur 	

Le secrétaire	
Autre appellation	L'administrateur
Mission	<p>Etre à la fois la mémoire du cercle, le gardien du temps et des règles sociocratiques et donc un soutien indispensable pour l'animateur avec lequel il formera un vrai binôme.</p> <p>Alors que l'animateur pilote la discussion, le secrétaire est le navigateur au service du cercle et du processus à mener.</p>
Activités principales et tâches associées	
Avant la rencontre	Pendant la rencontre
<ul style="list-style-type: none"> • Faire la cueillette des données afin de préparer, rédiger et communiquer l'ordre du jour (ODJ) • Organiser la logistique de la rencontre du Cercle 	<ul style="list-style-type: none"> • Lire le compte-rendu de la précédente rencontre du Cercle et apporter les clarifications nécessaires ; faire valider ce compte-rendu • Participer aux discussions en tant que membre du Cercle • Prendre des notes et afficher les points importants sur paperboard en cours de discussion • Prendre le rôle de l'animateur lorsque celui-ci est impliqué dans la discussion • Etre le gardien du temps et des règles de fonctionnement • S'assurer que l'ODJ a été traité entièrement
Après la rencontre	
<ul style="list-style-type: none"> • Rédiger et communiquer le compte-rendu de la rencontre 	
Compétences	
Savoir	Savoir-faire
<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance et maîtrise des processus sociocratiques • Maîtrise des protocoles de discussion utiles à chaque étape des processus sociocratiques (tour de table pour réactions ou objections, limitation du temps de parole, ...) 	<ul style="list-style-type: none"> • Préparation, prise de notes et rédaction (logistique, ODJ, compte-rendu) • Analyse (de la situation, ...) • Mise en application des règles et des méthodes • Gestion des tensions et des conflits • Prise de parole (recadrer la discussion par rapport à l'ODJ et au temps fixé, seconder l'animateur, ...) • Aisance relationnelle
Savoir-être	
<ul style="list-style-type: none"> • Méthodique • Diplomate • Réactif • Médiateur 	

Le principe du Double lien

Dans une structure hiérarchique traditionnelle, c'est le responsable de l'unité qui constitue le seuil lien avec l'unité supérieure. Dans la structure en cercles, celui-ci siège d'office dans le cercle immédiatement en amont. Il est chargé de la mise en œuvre des orientations et stratégies élaborées par la 1^{er} Cercle. De fait, il assure principalement l'information descendante.

Le principe du double lien assure une information montante au sein de l'éco-système. Il permet la prise en compte par le 1^{er} Cercle de la réalité vécue par les cercles qui lui sont reliés et augmente la circulation de l'énergie entre les différents cercles.

Rôle

Son rôle est de représenter l'esprit de son cercle dans le cercle amont du sien. Il n'est pas le porte parole de son cercle, mais un membre à part entière du 1er cercle de décision. A ce titre, il évalue selon ses convictions les propositions qui sont présentées sans avoir à consulter son cercle avant d'émettre son avis.

Le cas échéant, s'il participe à une décision affectant les membres de son cercle qui leur pose problème, ceux-ci auront toujours la possibilité de faire valoir des objections.

Compétences et talents

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Liberté :<ul style="list-style-type: none">• Grande conscience de soi• Grande intégrité pour poser sa parole• Posture « je suis au service »• « je suis moi, je n'ai pas de casquette en plus » | <ul style="list-style-type: none">• A la confiance de son cercle• Est relié à l'énergie de son cercle, porte l'énergie du « Nous », canalise ce qui émerge de son cercle• Représente naturellement l'identité, la couleur de son cercle et est en résonance avec lui |
|--|--|

- Pondération, bon sens
- Ecoute, perception des intentions
- Capacités relationnelles, médiateur naturel

C'est le leader de demain

PROPOSITION

Charte relationnelle et comportementale du 1er Cercle Colibris

Problématique

Mettre en place un cadre de travail pour le 1^{er} cercle Colibris à travers une charte relationnelle et comportementale claire, adoptée par tous les membres actuels et entrants, afin de :

- créer des repères partagés favorisant l'harmonie, l'humanité et l'efficacité du groupe
- développer la confiance et la sécurité de chacun des membres pour s'exprimer, être entendu et s'épanouir
- limiter les comportements réactifs défensifs au profit d'attitudes constructives
- favoriser l'écoute et l'émergence de la sagesse du groupe, au service de l'intention commune (la mission de Colibris)

Proposition

Intentions, état d'esprit et valeurs

- **Bienveillance** : vouloir du bien pour soi et pour les autres.
- **Respect** : respecter la parole de chacun comme étant sa vérité sans la nier; chacun veille à éviter les jugements, interprétations, suppositions et reproches, sous-entendus, au profit de l'expression de ses émotions, de ses besoins et la formulation de demandes concrètes.
- **Souveraineté** : chacun prend la responsabilité de ses paroles, ses actes, ses émotions et ses réactions.
- **Authenticité** : oser dire, même maladroitement.
- **Equivalence** : reconnaître la valeur et le pouvoir de chacun dans le cercle; accorder autant de valeur aux points de vue minoritaires qu'aux points de vue majoritaires.
- **Principe de réalité** : chacun accepte les contraintes liées au temps, au lieu et aux moyens matériels dont nous disposons ensemble.
- **Confidentialité** : chacun s'engage à respecter la confidentialité des propos tenus par les membres du groupe. Les double-liens communiquent à leurs cercles respectifs les prises de décision, dont ils se sont rendus solidaires.
- **Légèreté** : laisser de la place à l'humour (respectueux), à la légèreté et aux réjouissances.

Règles du jeu dans les rencontres du cercle

Règles comportementales

- **Participation aux rencontres du cercle** : chacun s'engage à être présent du début à la fin d'une rencontre de cercle. S'il est dans l'impossibilité de le faire, il ne participe pas au cercle.
- **Absences** : un membre absent ne participe pas aux prises de décision mises à l'ordre du jour; il ne valide pas le compte-rendu de la rencontre de cercle à laquelle ils n'ont pas participé. Il est de sa responsabilité de se tenir informé des décisions prises en son absence, en lisant les relevés de décision et/ou en consultant les autres membres. S'il ne peut pas vivre avec une décision, il peut remettre la question à l'ordre du jour de la prochaine rencontre de cercle.
- **Préparation de l'ordre du jour** : chaque membre peut mettre une ou plusieurs propositions à l'ordre du jour. Il les inscrit dans le « Projet d'ordre du jour du ... » dans l'espace partagé (sur google.doc/l'espace réservé au 1^{er} Cercle Colibris) ou l'envoie au secrétaire du cercle. Il communique sa proposition à tous les membres si possible 5 jours et au plus tard 48h avant la rencontre du cercle. Il la présente de manière synthétique (1 à 3 pages maximum), en utilisant la fiche de proposition type.
- **Retour et évaluation** : chaque tour de clôture donne lieu à un debriefing et à une évaluation de la rencontre. Toutes les trois réunions, un temps de retours sur les cercles précédents est mis à l'ordre du jour.
- **Préparation de la rencontre** : chacun a pris connaissance des points à l'ordre du jour et des propositions envoyées avant de venir à la rencontre du cercle.
- **Disponibilité** : Pendant les séances éteindre son portable; arriver quelques minutes avant le début des séances.
- **Centrage et qualité de présence** : les rencontres du cercle s'ouvrent par un moment de silence; des moments de centrages sont renouvelés avant les tours d'expression et d'objection lors des prises de décision ou sur demande de l'un des membres.

- Les décisions sont prises **par consentement à partir de propositions concrètes et argumentées**, formulées selon la trame type proposée; **les propositions** sont élaborées par les membres du cercle ou par des groupes de travail missionnés par le cercle. La possibilité de présenter des propositions permet l'expression des initiatives individuelles ou collectives, et leur formulation claire optimise le temps collectif.
- **Coresponsabilité et engagement** : chacun est responsable des décisions prises par le cercle, de leurs conséquences et leur bonne mise en oeuvre.
- **Respect des rythmes naturels** : lorsque quelqu'un en ressent le besoin, il peut demander de bouger, une pause, ou un moment de silence.
- **Respect du cadre** : chacun s'engage à respecter ce cadre posé par le cercle et à signaler au groupe lorsqu'il voit que celui-ci n'est pas respecté.
- **Régulation** : pour réguler une situation conflictuelle ou qui empêche le bon fonctionnement de cercle, celui-ci peut choisir de la traiter en son sein avec l'accord des personnes concernées ou de créer un espace en dehors, avec ou sans tiers médiateur.

Principes de communication pour favoriser une écoute de qualité de soi-même, des autres et de la sagesse collective et transcender l'ego individuel :

- Parler à tour de rôle, sans s'interrompre; éviter les apartés.
- Pratiquer le tour de parole pour :
 - l'ouverture de la rencontre et la formulation des dispositions et intentions
 - l'expression de chacun sur une proposition
 - la formulation des objections en phase de prise de décision
 - savoir ou le groupe en est sur un sujet après un moment d'échange « pop corn »
 - « calmer le jeu » quand le besoin s'en fait ressentir
 - l'évaluation et la clôture de la rencontre
- Ecouter sans "réagir" : accueillir la parole de chacun par un silence.
- Parler « au centre », se poser la question de savoir si ce que je veux dire sert le groupe et lui permet d'avancer; prendre une longue respiration avant de parler peut aider.
- Pas d'interpellation de quelqu'un en particulier.
- Parler de son expérience directe, s'exprimer en disant « je » (éviter de dire « on », les généralisations et les croyances).
- Tâcher d'être constructif et de proposer des solutions plutôt que de critiquer; si je n'y arrive pas, demander au groupe de m'aider à formuler.
- Ne rien retirer ou nier de ce qui a été dit, ajouter, compléter ce qui a été dit.
- Chacun veille à formuler sa pensée avec concision et en évitant de se répéter.
- Chacun peut demander un moment de silence à tout moment et dire après pourquoi (ex : rappeler le cadre, ralentir le rythme, inviter à la célébration...).

Aspect physiques :

- Privilégier des lieux de rencontre clairs et calmes, proche de la nature.
- Se placer en cercle et en matérialiser le centre avec un objet.

Argumentation

- Cette charte est la synthèse de 3 années d'expérience de rencontres du 1er Cercle et de la charte élaborée par le Cercle Equipe. Formulée en mots simples, elle s'inspire de la vie et nous semble en cela respecter le principe de réalité.
- La connaissance et l'application de ces règles par tous permet de respecter le statut privilégié du 1er Cercle comme lieu de décisions stratégiques.
- Cette charte sera communiquée à tout nouveau membre rejoignant le 1^{er} cercle facilitant ainsi son intégration.
- Cette charte pourra être diffusée à l'extérieur à titre d'exemple.

Plan d'action : Améliorer en cercle cette proposition et prendre une décision par consentement avant l'entrée de nouveaux membres, prévue pour septembre 2010.

Signature : Isabelle Desplats et Cyril Dion pour le compte du 1^{er} Cercle.

Mise à l'ordre du jour le(s) : 15-16.07.10/ 6-7.09.10

FICHE DE PROPOSITION

Politique d'engagement et de désengagement du 1^{er} cercle

Le sujet :

Définition et mise en place de processus d'engagement et de désengagement du 1^{er} Cercle du mouvement Colibris

- Poser un processus pour inclure un nouveau membre
- Poser un processus pour accepter le départ d'un membre ou pour « exclure » un membre lorsque les règles du jeu ne sont pas respectées.

Problématique (les données, en termes de besoins et de leviers)

- Comment décider d'une éventuelle inclusion ?
- Que faire et comment faire lorsqu'un membre veut quitter le groupe ?
- Que faire et comment faire lorsqu'un membre ne respecte pas les règles du groupe, et ce de façon répétitive ?
- Quelles sont les conditions de sécurité du cercle ?
- Quelles sont les limites du groupe ?
- Comment gérer les déstabilisations de l'un des participants dans l'intérêt individuel et collectif ?
- Comment gérer, transformer les frustrations qui peuvent émerger ?
- Comment décider d'une éventuelle exclusion ?

Proposition (les données, en termes de besoins et de leviers)

A- Processus d'inclusion (ou d'engagement)

1. **Cooptation** : l'entrée d'un membre dans le 1^{er} Cercle se fait sur proposition argumentée d'un ou plusieurs membres du cercle, ou sur élection sans candidat s'il est le double lien d'un cercle adjaçant.
2. **Unanimité** : l'acceptation de son nom se fait à l'unanimité. Après une discussion ouverte, la décision de lui proposer de rejoindre le cercle est prise par consentement.
3. **Période d'observation** : pendant 3 rencontres du 1^{er} Cercle, le nouveau membre participe comme observateur consulté (expression), mais ne participe pas aux décisions (objections). Les informations nécessaires à son intégration lui sont communiquées dès avant la première rencontre (« kit » de présentation de la gouvernance : charte, méthodologie et outils de travail)
4. **Admission** : à l'issue de ces trois rencontres, si elles sont jugées suffisantes par lui et les autres membres pour se connaître mutuellement, le cercle procède à une décision par consentement sur son engagement comme membre du cercle.

B- Processus d'exclusion (ou de détachement)

1. Une personne qui souhaiterait quitter le cercle avant son terme, en fait la proposition au cercle, qui prendra la décision par consentement.
2. Lorsqu'une personne n'arrive plus à respecter les règles de fonctionnement et les processus du cercle et que cela dépasse les limites, les compétences et la mission du cercle, un membre du cercle peut proposer de mettre à l'ordre du jour une proposition d'exclusion. Cette proposition fait l'objet du processus de prise de décision par consentement. Ce processus se déroule devant la personne sans toutefois que celle-ci participe au processus. Le membre concerné est bien sûr consulté avant la prise de décision et peut s'exprimer avant celle-ci.

Pour information, voici ce que dit la règle sociocratique « Le détachement (exclusion) de membres du cercle est effectué par le cercle selon le principe du consentement, sans la participation à la prise de décision de la personne dont il est question. Le refus de consentement par la personne à exclure du cercle n'a pas de conséquence sur la décision. Avant que la décision d'exclusion ne soit prise de cette manière, le membre du cercle est consulté afin d'inclure toute l'information pertinente dans la prise de décision. » (Norme sociocratique N° 4.39 SCN 1001-0).

3. Au préalable du point 2, les autres membres du cercle veilleront à utiliser autant que possible les processus de régulation personnels ou collectifs prévus dans la charte relationnelle et comportementale.

Argumentation *(avantages et inconvénients de la solution retenue)*

Plan d'action

- Améliorer la présente proposition en cercle et décider par consentement avant l'arrivée d'un nouveau membre, c'est à dire septembre 2010.
- Choisir les noms que nous voulons donner à ces processus

Nom du rédacteur *(ou groupe de travail)* : Isabelle Desplats, en se faisant la mémoire du cercle pour le processus d'inclusion élaboré en septembre 2009.

Mis à l'ordre du jour le/s : 16-17/07/10, 6-7/09/10