

# Kit Niveau 1

---

PARCOURS D'INTÉGRATION DU CERCLE COEUR  
DES COLIBRIS MARSEILLE



## Comment créer un Groupe Local Colibris

### Un Groupe Local Colibris, c'est :

#### Missions :

- intégrer officiellement l'association nationale et en être le relai local
- incarner la raison d'être et la mission de Colibris : Colibris se mobilise pour la construction d'une société plus humaine et écologique. L'association place le changement personnel au cœur de sa raison d'être, convaincue que la transformation de la société est totalement subordonnée au changement humain. Colibris s'est donné pour mission d'inspirer, Relier et Soutenir les citoyen.ne.s engagé.e.s dans une démarche de transition individuelle et collective
- inscrire la démarche du groupe dans les valeurs de la Charte pour la Terre et Humanisme et l'Éthique du colibri
- participer à la vie du réseau des Groupes Locaux et à la gouvernance de l'association Colibris
- contribuer aux actions en lien avec les projets et les 6 thématiques de travail de Colibris : Agriculture, Économie, Éducation, Démocratie / Gouvernance, Oasis / Habitat, Révolution intérieure

#### Composition :

- **un groupe de personnes bien identifiées qui s'investissent bénévolement : le cercle cœur.** Ces personnes signent ensemble et en leur nom propre un protocole de coopération avec l'association nationale. Elles deviennent de fait membres de l'association Colibris et intègrent le Collège des groupes locaux dont les élu.e.s siègent au Cercle d'Orientation de Colibris. Elles sont ainsi les représentant.e.s de l'association en local.
- **toutes les personnes qui font leur part**, qui participent régulièrement ou ponctuellement à un événement, une réunion, une discussion,... organisés par le cercle-cœur ou par un.e autre colibri porteur.euse d'une action.

Un groupe de personnes qui ne suit pas ce cheminement et/ou ne signent pas le protocole de coopération avec l'association ne constitue pas de fait un Groupe Local Colibris mais un groupe de colibris qui font leur part.

**Les membres des cercles cœur des Groupes Locaux Colibris sont chacun statutairement membre, en leur nom, de l'association Colibris dont ils sont alors les relais locaux. Un Groupe Local Colibris ne peut donc constituer une association en son nom puisqu'il est déjà de fait membre de l'association Colibris de par les membres de son cercle cœur. L'association Colibris de par ses statuts et sa gouvernance n'est pas une association d'associations.**

### Créer un Groupe Local Colibris, c'est :

#### 1. Identifier et se relier à d'autres personnes près de chez vous intéressées par le projet

Pour vous aider à entrer en contact avec des colibris de votre territoire, rendez-vous sur le réseau social des colibris, le ning, ou proposez votre initiative lors d'un ciné-échange

## 2. Entrer en contact avec l'équipe opérationnelle de Colibris pour connaître votre référent.e au sein du pôle Relier, en fonction de votre zone géographique.

Il ou elle vous accompagnera, conseillera tout au long de la vie de votre Groupe Local

Contact : [reseau@colibris-lemouvement.org](mailto:reseau@colibris-lemouvement.org)

## 3. Se rencontrer entre personnes intéressées pour échanger sur :

- Votre compréhension du mouvement et du rôle d'un Groupe Local
- Votre vision de l'engagement au sien d'un Cercle Cœur
- Vos envies d'actions en lien avec la mission de Colibris

## Pour vous aider dans l'animation de ces rencontres, demandez conseils à votre référent.e du Pôle Relier

## 4. Si une campagne Colibris est en cours, organiser une action de mobilisation citoyenne

Cette étape peut vous permettre :

- d'apprendre à mieux vous connaître en construisant une action collective concrète
- d'entrer en contact avec de nouvelles personnes intéressées par la création d'un Groupe Local
- d'être en lien avec la dynamique nationale Colibris

## 5. Se choisir pour s'engager ensemble dans le cercle cœur du Groupe Local

Le cercle cœur est de faire vivre le Groupe Local et de décliner les missions Inspirer, Relier et Soutenir en local. Il a également pour rôle de faciliter, aiguiller et outiller toutes les personnes qui portent des actions sur leur territoire et concourent ainsi au changement de société. En animant des espaces de rencontres, ils offrent une résonance forte aux actions et initiatives citoyennes. Pour ce faire, il assure des rôles d'animation, de communication, de suivi des actions et des projets et de coordination de l'ensemble du groupe (ex : organisation des rassemblements mensuels, diffusion de lettres d'informations locales, etc.).

Le cercle cœur doit être composé en permanence de 5 à 7 personnes au minimum. Ce sont elles qui s'engagent et signent le protocole de coopération avec l'association en leur nom propre.

## 6. Pour le cercle cœur : Construire un collectif où la responsabilité et l'engagement sont partagés

Cela passe par :

- co-construire des principes de communication, d'écoute et de respect de la parole de chacun.e – Voir des exemples de charte relationnelle \*
- travailler à une vision partagée sur la base de la mission d'un Groupe Local – Pour cela, organiser des remue-méninges collectifs autour de questions importantes \*
- définir les rôles au sein du cercle-cœur et construire une gouvernance locale du groupe – Voir la fiche Définition des rôles \*
- comprendre la gouvernance de l'association nationale afin d'en devenir un membre actif – Lire les statuts et le règlement intérieur de l'association \*
- remplir la Fiche Identité de groupe en vue du passage de Groupe Local en Intention à Groupe Local en Émergence – Lire la Fiche Identité \*

\* Tous ces documents figurent dans le « kit cercle cœur ». Demandez-le à votre référent.e du Pôle Relier : [reseau@colibris-lemouvement.org](mailto:reseau@colibris-lemouvement.org)

Tout au long de ces étapes :

- Votre référent.e sera en lien avec vous pour vous accompagner et vous informer sur vos droits, et redevabilités
- Prenez contact avec un Groupe Local existant proche de chez vous pour avoir un retour d'expériences
- Veillez à trouver l'équilibre entre plaisir et besoins du territoire

*Ce document a été réalisé par l'Association Colibris. Les droits de cette fiche pratique sont en CC by SA.*

*Dernière mise à jour : 24 juillet 2017*





## ORGANISATION DE VOTRE CERCLE COEUR

*Avec la signature du Protocole de coopération, les membres du cercle cœur d'un Groupe Local Colibris deviennent membres de fait de l'association et en sont alors les relais locaux. Ils ont pour mission de donner une dynamique de vie au Groupe Local afin que celui-ci puisse incarner au mieux la mission de Colibris : Inspirer, Relier, Soutenir.*

*Pour ce faire, nous avons identifié 4 rôles constituant une base d'organisation du cercle cœur. Chaque cercle cœur peut bien sûr adopter l'organisation qui lui conviendra mais l'incarnation de ces 4 rôles permet :*

- *de mettre en place une première organisation simple,*
- *de se donner un langage de base commun,*
- *de faciliter la coordination du réseau à l'échelon national,*
- *dans toutes nos diversités, de facilement se reconnaître entre membres de différents groupes locaux.*

*Il est bon que chaque rôle soit tenu par plusieurs personnes dans la mesure du possible. C'est à la fois le moyen de toujours garder un rôle vivant et d'être en permanence dans la transmission pour rendre ledit rôle pérenne.*

*De manière à faciliter la communication entre un cercle cœur et son interlocuteur.rice au sein du Pôle Relier de l'association, **nous souhaitons avoir au maximum 1 seul référent.e par rôle**, même si ce rôle est énergétisé par plusieurs personnes. Au vu du nombre toujours croissant de Groupes Locaux, à des stades différents de leur histoire, cela nous permet en effet de pouvoir construire un lien vraiment continu. **La personne référente par rôle est avant tout un contact avec l'association, en aucun cas le.la « chef du rôle ».***

*L'expérience nous a montré qu'être le.la référente pour plusieurs de ces rôles est très énergivore et chronophage, donc difficilement tenable dans la durée. C'est pourquoi nous vous encourageons à vous engager plus particulièrement sur un rôle, même si vous êtes bien sûr amené à agir également dans le cadre ou en concertation avec les autres rôles. C'est aussi la raison pour laquelle, avec le vécu de tous les groupes locaux, un cercle cœur pérenne, c'est-à-dire vivant quelles que soient les personnes qui vont le composer dans le temps, doit être composé au minimum en permanence de 5 à 7 personnes actives.*

### **Les 4 rôles attendus dans l'animation du Groupe Local**

**Rappel :** Un « rôle » ce n'est pas une personne, c'est un « ensemble de tâches qui concernent un même domaine ».

#### **Tous les rôles**

- *Veillent à ce que l'activité du Groupe Local soit en cohérence avec l'Ethique du colibris, la Charte pour la Terre et l'Humanisme, les statuts, le règlement intérieur et les campagnes d'actions de Colibris.*
- *Sont les gardiens de la vision.*

#### **Rôle "Suivi des actions et des projets"**

- *S'assure de l'écriture des comptes rendus de réunions et des bilans des actions menées, et les transmet aux membres du Pôle Relier.*



- S'assure du suivi des actions menées par les groupes de travail ou les porteurs d'actions, etc.
- Assure la mise à jour des renseignements concernant son cercle cœur et son Groupe Local sur le Wiki des Groupes Locaux (composition du cercle cœur, adresses, etc.).

### **Rôle "Animation"**

- S'assure de l'organisation d'événements locaux pour réunir différents types de public (Colibris du Groupe Local, Colibris isolés, acteurs impliqués dans d'autres structures, élus...).
- Est l'interlocuteur du cercle cœur pour les Colibris locaux quant à l'organisation de projets événementiels portés par des Colibris du Groupe Local.
- Est l'interlocuteur du cercle cœur pour les autres organisations locales quant à toute sollicitation pour participer à un événement (conférence, festival, salon, projection, etc.).

### **Rôle "Communication"**

- Informe les Colibris locaux des réunions, projets et événements organisés par le Groupe Local et leur relaie les messages de l'association nationale.
- Assure la tenue et la modération des outils de communication choisis par le cercle cœur.
- Informe les partenaires et les réseaux proches des actions en cours et à venir.
- Assure le lien avec les médias locaux.

### **Rôle "Coordination"**

- Est le contact privilégié avec le Pôle Relier et les représentants du Collège des Groupes Locaux.
- Partage avec tous les membres de son cercle cœur les éléments fondamentaux de l'association, et notamment sa gouvernance.
- Informe les Colibris du Groupe Local de la vie de l'association.
- Est garant des redevabilités du cercle cœur comme relai local de l'association (voir Protocole).
- Assure le suivi du bénévolat et des comptes, ainsi que les déclarations d'assurance.

# FONCTIONNEMENT DES REUNIONS

## Les membres du cercle

Pour un déroulement efficace des temps de travail, il est essentiel qu'un Cercle se dote d'un facilitateur et d'un secrétaire pour ses réunions.



### LE FACILITATEUR

Élu par processus d'élection sans candidat.

**Veille au respect par le cercle des règles de gouvernance et des processus opérationnels adoptés par l'organisation.**

- Prépare l'espace de réunion avec le Secrétaire; L'ouvre et le ferme.
- Facilite les réunions en veillant au bon déroulé et respect des processus.
- Donne le rythme, fluidifie les échanges, veille à la répartition des prises de parole dans les espaces de libre échange.
- Recentre le dialogue.
- Questionne en revenant sur la tension, la raison d'être, la conscience de l'ici et maintenant.
- Évite les discussions et commentaires hors processus.
- Posture neutre et diplomate.



### LE SECRÉTAIRE

Élu par processus d'élection sans candidat.

**Renforce la gouvernance interne du Cercle en conservant et veillant à la bonne tenue des registres du Cercle.**

- Organise les réunions du Cercle, en avise tous les membres du Cercle en précisant les horaires et lieux des réunions planifiées.
- Prépare la réunion avec le Facilitateur.
- Le gardien des règles et de la mémoire du cercle.
- Gardien du temps.
- Etablit les Relevé de décisions de toutes les réunions du Cercle.
- Réalise les compte rendus, les archive, les envoie aux membres du cercle.
- Met à jour la gouvernance du cercle sur le support approprié.
- Arbitre en cas de litige sur les interprétations de la gouvernance.
- Prend la facilitation en charge lorsque le facilitateur est en incapacité de le faire (indisposition) ou en posture de membre.



### LES MEMBRES DU CERCLE

- Au service de l'action commune.
- Tentent de respecter les règles du cercle, d'être en posture de coopération avec le facilitateur et le secrétaire, afin de participer de la façon la plus appropriée au bon déroulement de la réunion.

# LA POSTURE

## DE L'INTÉRÊT DE LA POSTURE

Dans de nombreuses situations, les outils apportés sont considérés, espérés comme des moyens miraculeux de résolution de problématiques. Notre pratique nous amène à dire qu'ils sont d'autant moins des réponses aux problèmes, que des révélateurs de difficultés latentes ou non traitées dans les groupes ou organisations.

Les processus de prise de décision, les méthodes d'intelligence collective que nous expérimentons permettent de faire ressortir ce qui en général n'est pas exprimé au sein des entreprises.

Il s'agit ainsi de mettre l'accent, tant à la fois sur la maîtrise technique des processus que sur la posture des personnes dans leur utilisation.

Véritable manière d'être, la posture de coopération invite à une contribution optimale de chacun-e d'entre nous, en posant pleinement la question : Que puis-je donner comme meilleur de moi-même? Au service de la mission commune, pour ce sujet, cette réunion ?...

L'invitation au travail individuel de la posture est, selon notre chemin, l'un des éléments clé de la capacité d'un groupe à grandir, se fortifier, et assurer sa pérennité. L'inscription volontaire dans un travail individuel sur ce sujet permet d'élever le groupe tout autant que la pratique du collectif, en catalyseur, invite chacun-e à se pencher sur ces questions.



## Pistes pour nous aider à y parvenir au niveau de la pratique du cercle

- Se centrer sur le sujet abordé,
- Avoir une parole concise et claire,
- Exprimer les informations les plus utiles pour le groupe,
- Privilégier une communication la plus authentique possible,
- Prendre la responsabilité de ce que chacun-e dépose dans son tour de parole ou de ressentis.

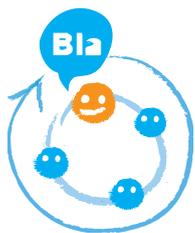
## Nous pouvons décliner cette posture au niveau :

- Du je dans le cercle
- Du facilitateur/secrétaire

Vous trouverez tout au long des documents, des indications concernant cet état d'esprit de contribution et de communication coopérative dans les différents processus proposés.

# LA DISTRIBUTION DE LA PAROLE

La parole est distribuée par le facilitateur. Elle peut être tournante ou posée au centre.



## LORSQUE LA PAROLE EST TOURNANTE

- Elle tourne dans le sens des aiguilles d'une montre.
- Chacun s'exprime à son tour.
- Si un participant n'a rien à dire ou s'il n'est pas prêt à parler, il «passe». Elle lui sera reproposée à la fin du tour.



## LORSQUE LA PAROLE EST POSÉE AU CENTRE

- Elle est disponible pour tout participant qui souhaite la prendre.
- lorsqu'un participant prend la parole, il l'offre au centre du Cercle.
- lorsqu'il a terminé de parler, il l'indique aux autres par une formule telle que «J'ai fini», «J'ai terminé», etc.
- La parole est alors à nouveau disponible pour un autre participant.



## SIGNIFIER LA FIN DE SA PAROLE

Achever son intervention par une formule telle que «J'ai fini» indique à chacun que la parole est à nouveau posée au centre ou disponible pour le suivant. Cela permet de ponctuer la fin du propos et évite la surenchère d'argumentation ou la justification des propos.



## L'ÉCOUTE

Dans un Cercle, chaque participant passe souvent plus de temps à écouter qu'à parler. Lors des échanges, chacun s'efforce de pratiquer l'écoute active, par le questionnement et la reformulation, soit pour mieux comprendre les autres participants, soit pour les aider à approfondir leur pensée. Il évite de poser des questions inductives.



## LA PRISE DE PAROLE

### PARLER DE SOI ET POUR SOI

- Le TU tue! Chaque participant au Cercle parle de lui-même, de la manière dont il ressent les choses et les autres. Chacun exprime son ressenti ou ses réactions, en s'efforçant d'exprimer le moins possible de jugement.
- Chacun s'efforce de parler de son expérience directe, de ses ressentis, de ses émotions, de ses réactions, sans projection ou interprétation. Quand je suis dans l'émotion, je le dis et je prends le temps pour ne pas être dans la réactivité.

### PARLER AU GROUPE ET NON À QUELQU'UN EN PARTICULIER

Lorsqu'on s'exprime en Cercle, on offre sa parole au groupe pour enrichir la discussion et la réflexion. On la pose donc au centre du Cercle, sans s'adresser à un participant en particulier. En évitant de répondre à une personne, on évite ainsi d'entrer dans des débats sans fin et des oppositions stériles.

## PARLER EN CONSCIENCE ET LE PLUS CLAIREMENT POSSIBLE

- Chacun essaie d'être le plus clair et de s'exprimer le plus simplement possible.
- La parole est concise et synthétique afin de ne pas être monopolisante.
- Chacun évite de parler pour se faire plaisir.
- Et de répéter ce que d'autres ont déjà dit.
- Le propos est ancré dans une réalité personnelle. Ce qui est dit est simplement un point de vue et non la vérité. Chacun livre son point de vue, sa croyance, son doute, ce qui permet de mieux le comprendre, de l'intégrer, et d'enrichir le Cercle de cette vision ou de cet apport singulier.
- Il peut être nécessaire parfois de prendre le temps de respirer, de ressentir, de prendre du recul avant de parler. Les participants au Cercle n'hésitent pas à s'offrir des temps de silence afin de délivrer une parole juste. Chacun veille ainsi à être centré, et le plus détaché possible de ses émotions et de son ego.



## ATTITUDES ET ATTENTIONS À DÉVELOPPER

### ÊTRE ACTIF PLUTÔT QUE RÉACTIF

Il s'agit d'être actif plutôt que réactif.

-Un **participant actif** prend le temps nécessaire du ressenti pour identifier son point de vue, l'argumenter de manière réfléchie et l'offrir au Cercle, dénué des aspects émotionnels positifs ou négatifs.

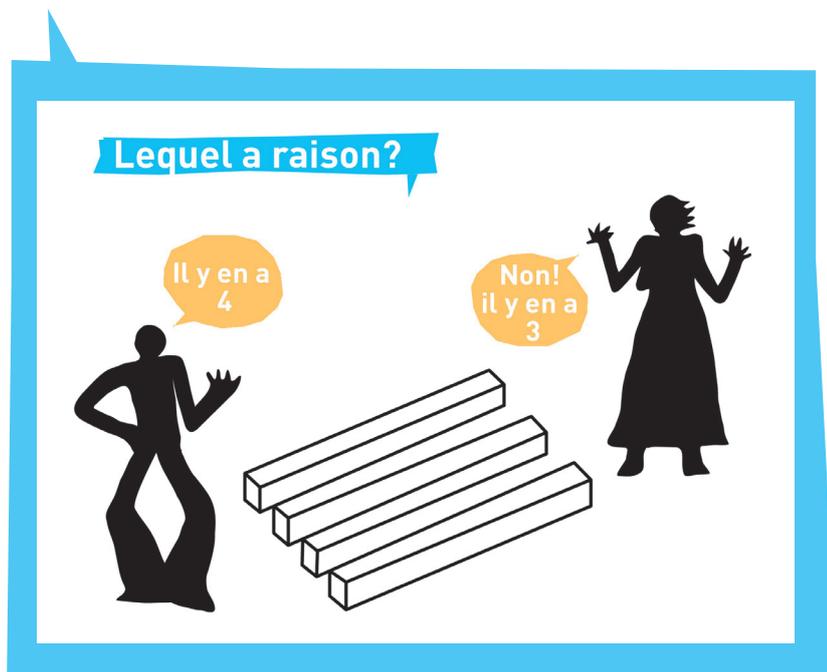
-Un **participant réactif**, à l'inverse, réagit de manière spontanée à une impulsion émotionnelle lorsqu'il se sent touché dans ses convictions, ses croyances, ses valeurs.

### ÉCOUTE DU CENTRE

Écouter le centre c'est écouter attentivement ce qui émerge du groupe au delà de l'expression de chacun de ses membres. Si l'on considère que chaque personne a sa vérité et que personne ne détient LA vérité, alors le cercle sera d'autant plus riche que chacun dispose d'une facette de la résolution de la problématique qui est au centre.

L'écoute du centre invite ainsi chacun à écouter ce que l'autre a à offrir dans une posture de coopération, en lâchant son point de vue (potentiellement divergeant) sur la question et en essayant d'entrevoir en quoi ce qui est dit peut servir le sujet commun.

L'écoute du centre repose sur l'implication de chacun à nourrir le centre, c'est à dire d'aller lors de son tour de parole écouter « ce qui est juste » en soi, participer de façon active, précise, argumentée de sorte à éclairer, apporter de la matière à la construction commune.





## L'ÉTHIQUE DU COLIBRI

Les crises écologique, économique, sociale et culturelle que nous traversons, les enjeux auxquels nous sommes confrontés sont sans précédent. La course à la croissance et aux profits illimités 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 profondément et consciemment changer la vision que nous avons du monde et de la société.

### **1. Il est indispensable de changer de paradigme de société.**

Notre modèle de société conduit l'humanité vers l'abîme. Il est principalement fondé sur une croissance économique infinie, un prélèvement sans limite des ressources naturelles, une prédominance de l'argent et de la logique économique sur la nature et les êtres humains, le non respect des équilibres naturels, le patriarcat, l'éducation à l'obéissance, les structures de domination, la compétition, la violence. Il est incontournable de changer l'orientation de nos activités et de nos structures sociales pour les mettre au service de la nature et des êtres humains.

### **2. La société c'est moi et je suis la société.**

C'est mon changement qui détermine le changement du monde. Notre organisation sociale est la traduction concrète de notre représentation du monde. Pour que nos modèles changent, nous devons individuellement voir le monde différemment et incarner au quotidien une relation harmonieuse à nous-mêmes, aux autres et à la nature.

### **3. Nous sommes tous liés et interdépendants.**

Nous sommes partie intégrante d'un écosystème vivant. Nous ne sommes séparés de rien. Détruire la nature ou nuire à des êtres humains, même à l'autre bout de la planète, revient à nous détruire nous-mêmes.

De la même façon, les enjeux écologiques, sociaux, politiques sont étroitement liés et ne peuvent être traités séparément. Notre vision doit être globale et notre action concerner tous les plans de l'être et de la société.

### **4. L'autonomie est l'un des fondements de la liberté.**

Si nous sommes tous liés par un destin commun, chaque personne, chaque culture, chaque territoire doit pouvoir s'exprimer et s'épanouir dans sa diversité. L'autonomie est l'une des conditions essentielles permettant à un individu, un collectif humain ou à un territoire de faire ses choix par et pour lui-même, et de préserver son intégrité et sa liberté.

### **5. L'éducation est le ferment de notre rapport à nous-mêmes, aux autres et à la nature.**

« Il ne peut y avoir d'écologie saine tant que nous fabriquerons des êtres avides de vengeance et de destruction. » Alice Miller

Le modèle éducatif actuel, fondé sur l'éducation à l'obéissance, la violence éducative ordinaire, la différence de valeur accordée à un enfant par rapport à un adulte, à une femme



par rapport à un homme et sur un système d'instruction destiné à conformer chaque enfant à un système de performance, de compétition et de domination, est l'une des sources majeures du désordre de nos sociétés.

L'enfance est le moment où se forment les perceptions du monde, où se construit la relation aux autres, à la société, la confiance et l'estime de soi, la capacité d'empathie...

L'éducation a pour vocation d'accompagner les enfants à devenir des êtres libres, épanouis et responsables, à trouver leur juste place dans la société, fidèle à leurs aspirations et à leurs talents ; à respecter la terre qui leur donne la vie, à connaître la nature dont ils sont issus, à coopérer avec leurs semblables.

Elle n'est pas l'apanage de l'école, ni des systèmes éducatifs, mais la responsabilité de l'ensemble de la société.

#### **6. L'avenir est dans le génie de la simplicité, l'élégance de la sobriété.**

« Dans le futur, la plus grande performance consistera à répondre à nos besoins par les moyens les plus simples et les plus sains. » Pierre Rabhi

Les contraintes d'un monde limité en ressources naturelles et le devoir d'équité envers les autres êtres humains, nous offrent aujourd'hui deux opportunités extraordinaires :

- exercer notre créativité dans un champ nouveau consistant à trouver la façon la plus saine et la plus simple de résoudre nos problèmes, de subvenir à nos besoins, de faire fonctionner nos sociétés.
- nous épanouir dans un nouvel art de vivre où le bonheur d'être supplante la capacité d'avoir : « la sobriété heureuse ».

#### **7. Small is beautiful.**

Dans la nature, un organisme ne croît pas indéfiniment. Il s'adapte aux contraintes extérieures pour atteindre sa taille optimale : ni trop grand, ni trop petit, capable de subvenir à ses besoins et d'assurer sa pérennité. Chercher en toute structure une taille optimale, permettant une gouvernance harmonieuse et responsable, des relations humaines directes, souplesse et légèreté dans l'action, le respect de la liberté et de l'intégrité de chacun, une empreinte écologique légère, une véritable autonomie, est non seulement un gage d'efficacité mais également d'altruisme et de sagesse.

#### **8. La coopération est la condition incontournable du changement.**

La complexité extrême de nos sociétés et l'enchevêtrement de nos destins nous oblige, plus que jamais, à nous réunir et à coopérer pour résoudre les crises que nous traversons. Aucun être humain, aucune classe sociale, aucune culture, aucun peuple ne peut prétendre connaître, seul, les solutions, ni se désolidariser de ces enjeux planétaires. L'intelligence collective, mâtinée d'altruisme, d'humilité, de générosité, peut en revanche faire de nos diversités et de nos différences une formidable force créative et transformatrice. Nous avons besoin les uns des autres pour changer.



### **9. Le territoire est le lieu d'action privilégié pour amorcer la transformation.**

La commune, la ville, le village, tous les types de territoire où les êtres humains ont une prise suffisante pour participer à la transformation de la société et pour en ressentir directement les effets, sont les lieux privilégiés d'une véritable mutation, fondée sur l'autonomie.

### **10. La joie est notre bien suprême.**

« La finalité humaine n'est pas de produire pour consommer, de consommer pour produire ou de tourner comme le rouage d'une machine infernale jusqu'à l'usure totale. C'est pourtant à cela que nous réduit cette stupide civilisation où l'argent prime sur tout mais ne peut offrir que le plaisir. Des milliards d'euros sont impuissants à nous donner la joie, ce bien immatériel que nous recherchons tous, consciemment ou non, car il représente le bien suprême : la pleine satisfaction d'exister.

Un jour, il nous faudra bien répondre à notre véritable vocation, qui n'est pas de produire et de consommer sans fin, mais d'aimer, d'admirer et de prendre soin de la vie sous toutes ses formes »



## CHARTRE RELATIONNELLE DE L'ÉQUIPE OPÉRATIONNELLE COLIBRIS

*creative commons by SA*

Colibris rassemble toutes celles et ceux qui aspirent à vivre dans une société plus écologique et plus humaine. L'équipe opérationnelle choisit de mettre en place un fonctionnement interne cohérent avec cette aspiration.

Cette charte relationnelle pose des bases pour vivre des relations de qualité, entre membres de l'équipe opérationnelle et avec nos interlocutrices/eurs et cela, au quotidien, dans les réunions et autres temps partagés.

Elle établit un cadre sécurisant au service de la raison d'être et des missions de l'organisation et, du développement et du bien être de chacune et chacun. Elle facilite l'émergence de la sagesse du groupe, appelée aussi intelligence collective globale.

Notre charte s'appuie sur 4 principes qui s'inspirent des "Quatre Accords Toltèques" :

1. Que votre parole soit impeccable
2. Quoiqu'il arrive n'en faites pas une affaire personnelle
3. Ne faites pas de suppositions
4. Faites toujours de votre mieux

*"Les quatre accords toltèques" de Don Miguel Ruiz aux éditions Jouvence*

### **Accords de groupe dans les relations au quotidien, en interne et en externe**

- **Authenticité** : si j'ai quelque chose à dire à quelqu'une/un, je le dis à la personne concernée. Je le fais de préférence en seul à seul. Si cela concerne toute l'équipe, je partage dans le cadre d'une réunion. Je m'efforce d'être la/le plus transparent(e) et respectueuse(x) possible.
- **Bienveillance** : Ce que j'exprime, je le fais dans l'intention de vouloir du bien pour moi et pour les autres. Lorsque je parle, je parle de ce que je vis et ressens, de ce qui est important pour moi. J'utilise le "Je".
- **Equivalence** : Je reconnais la valeur de chacune et de chacun. J'accorde autant d'importance à chaque point de vue.
- **Souveraineté** : Je suis responsable de ce que je dis, de ce que je décide et de la façon dont je reçois ce que j'entends.
- **Respect** : J'essaie au mieux de dépasser le jugement, de ne pas interpréter, de ne pas faire de présupposés, de respecter la parole de chacune/un comme étant sa vérité. J'accueille ce que dit l'autre. Je pose des questions plutôt que de rester sur des suppositions.
- **Humour, légèreté, réjouissance** : je laisse de l'espace à un humour respectueux, à la légèreté et aux réjouissances.



## **Accords de groupe spécifiques aux réunions** (stratégie, gouvernance, opérationnelle/triage)

Ces réunions sont des lieux privilégiés où chacune/un se met au service de la raison d'être de l'organisation.

### • **Engagement :**

Je suis conscient(e) de ma responsabilité lorsque je participe aux réunions. Je m'engage à servir la raison d'être et la mission de Colibris. Je suis responsable des décisions prises par le groupe, de leurs conséquences et de leur bonne application.

• **Respect du processus :** je m'engage à respecter le processus de ces réunions, posé par le mode de gouvernance et rappelé par l'animatrice/teur du cercle. J'en suis la/le garant(e) et j'avertis l'animateur à l'aide d'une cloche lorsque je vois que celui-ci n'est pas respecté pendant la réunion, et je partage mes doutes au moment du tour de clôture

### • **Présence dans les réunions :**

Je m'engage à être présent(e) du début à la fin d'une réunion.

Au cas où je n'ai pas participé à une réunion, je me tiens informé(e) des décisions prises en lisant les relevés de décision et / ou en allant consulter les participant(e)s. Si une décision prise crée pour moi une tension, je la partage à la prochaine réunion concernée.

### • **Principes de communication :**

Je parle au centre. Je m'adresse au groupe et non à une personne en particulier. Lorsque je participe à une discussion, je me pose la question de savoir si ce que j'ai à dire sert le groupe dans son ensemble et lui permet d'avancer. Je m'efforce d'être constructive/if et de proposer des solutions. Si je n'y arrive pas, je demande au groupe de m'aider à en formuler.

J'ai une parole de qualité la plus concise et réfléchie possible.

Je suis dans l'écoute et laisse chacun(e) parler jusqu'au bout.

Je respecte la confidentialité : ce qui est dit dans la réunion reste dans la réunion.

Cette charte relationnelle est un document qui est révisable à la demande de l'un des membres de l'équipe opérationnelle. La révision se fait lors des réunions de bilan relationnel, organisées deux fois par an. Ce bilan permet de veiller à la cohérence pour chacun et pour l'équipe de ce qui est vécu par rapport à ce qui est écrit.

*Je m'engage à respecter et mettre en oeuvre la présente charte et les accords de groupe qui l'accompagnent.*

*Lu et Approuvé, le 26 septembre 2013*

# CHARTRE DE RELATION

*version courte*

Dans ce lieu accueillant  
Dans ces instants de silence  
Dans ces repères rassurants  
Développons notre humanité en confiance  
Autour de ce cercle où nous entrons.  
Conscients de notre ordre du jour et de l'heure  
Disponibles et protégés des perturbations extérieures Favorisons  
l'écoute et l'émergence de la sagesse du groupe

Responsable de ma parole et de mes émotions  
J'ose dire même maladroitement en recherchant la concision  
En ajoutant et complétant mais jamais en opposition.  
Je ferai des propositions claires  
Pour optimiser le temps collectif.

Je reconnais le pouvoir de chacun, minoritaires comme  
majoritaires Jamais sur la défensive mais en adoptant une attitude  
constructive Impliqué dans ma parole, je respecte la parole de  
l'autre  
Sans jamais l'interrompre en lui faisant confiance.  
Dans le respect de la confidentialité du groupe.

Je recherche des solutions constructives  
En offrant ma parole au centre  
Je m'implique par le JE sans oublier de respirer  
J'accepte les contraintes du temps et de nos moyens  
Et suis co-responsable de nos décisions.

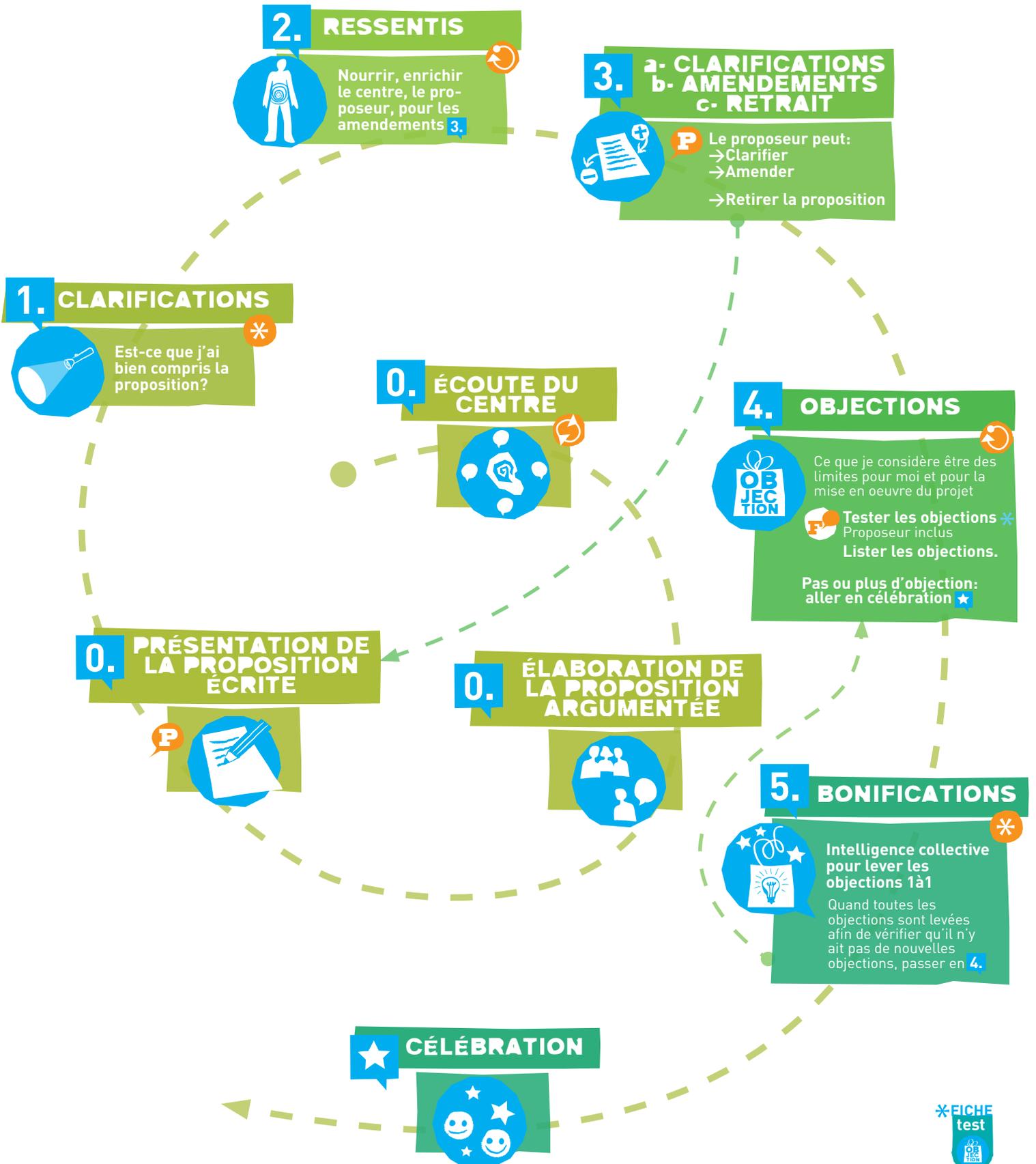
Dans cet espace de liberté  
Dans cette bienveillance de tous  
Voulons nous du bien  
Afin d'épanouir nos talents pour servir nos engagements.  
Avec une pointe d'humour et de légèreté  
Car nous sommes tous boiteux sur ce chemin  
Alors soyons des boiteux drôles et heureux.

**P** PROPOSEUR

\* Parole au centre

↻ Un tour de parole

↻ X tours de parole







## 0. ÉCOUTE DU CENTRE

### Méthodes:

-6chapeaux, consultations, discussions, forum ouverts, méthode Disney,...

### Je nourris le centre en affirmant:

-mes préférences, limites, idées concrètes.

Chacun-e est invité-e à formuler les éléments importants relatifs au point traité. Cette phase peut s'effectuer sous forme de x tours de cercles. Cela peut-être un temps à part entière.



## 0. ÉLABORATION DE LA PROPOSITION ARGUMENTÉE

- Par un groupe d'amélioration.
- Par un appel à proposition.

Il est conseillé de faire une proposition simple au départ, qui sera transformée par intelligence collective au travers du processus de la GPC.

À l'écoute du centre, le facilitateur peut demander à une personne, de formuler une proposition ou quelques personnes peuvent constituer un groupe d'amélioration qui va plancher sur l'élaboration écrite et argumentée de la proposition.



## 0. PRÉSENTATION DE LA PROPOSITION ÉCRITE

- Simple, précise, argumentée.
- Détermine:  
SUJET-PROBLÉMATIQUE-PROPOSITION-ARGUMENTS

Une personne est "porteuse" de la proposition.  
Une seule proposition est traitée à la fois.

### Une bonne proposition

- Prend en compte des éléments avancés lors de l'écoute du centre
- Est claire et simple à comprendre par tout le groupe
- Est acceptée par tous comme une base de travail à approfondir
- N'appartient plus à celui qui l'a faite une fois qu'elle est présentée et clarifiée



## 1. CLARIFICATIONS

- Appel au centre.
- Le proposeur répond.

Est-ce clair? Est-ce que je comprends?

Chacun-e pose des questions en vue de comprendre la proposition dans son ensemble. C'est le porteur qui répond et clarifie les éléments de la proposition. L'objectif est d'ôter tout doute ou possible interprétation erronée de la proposition. Le porteur ne répond pas aux "pourquoi ... ?" Il ne s'agit pas d'exprimer ce que l'on ressent vis à vis de la proposition (phase [ ])

**2.**

## RESSENTIS



- Je nourris le proposeur.
- Avis, réactions sur la proposition: atouts, freins, idées, intuitions, peurs,...

En quoi la proposition vient satisfaire mes besoins, ou ceux du projet par rapport à l'organisation?

Chacun-e s'exprime sur ce que la proposition lui évoque. C'est là qu'un maximum d'informations peuvent être exposées afin de nourrir le proposeur pour lui permettre d'amender la proposition en phase 3.

Le proposeur tente d'avoir une écoute large, de saisir la température globale qui se dégage au centre.

**3.**

## a- CLARIFICATIONS b- AMENDEMENTS c- RETRAIT



- a- Réexpliquer, argumenter.
  - b- Modifier: ajouter, enlever.
  - c- Retirer: si la proposition est «à côté».
- Si je ne sais pas: «non spécifié»

Le proposeur est invité, sur la base de ce qu'il a entendu, à, éventuellement:

- Re-clarifier la proposition,
- Amender la proposition: proposer des modifications (ajouts, retraits)
- Retirer la proposition: s'il s'avère qu'elle n'est pas pertinente.

En cas de retrait, le processus reprend à la phase 0, avec une nouvelle proposition.

**4.**

## OBJECTIONS



- Tester l'objection:
- Concrète, précise, argumentée.
  - Pas une préférence.
  - Pas une autre proposition.

Ce ne sont pas des préférences, des avis, d'autres propositions.

C'est ce que je considère être des limites pour moi et pour la mise en oeuvre du projet.

Le facilitateur fait un tour pour savoir si les membres du groupe ont des objections. Dans un premier temps, ils sont juste invités à dire si "oui", ou "non" ils ont une objection.

S'il n'y a que des "non", la proposition est adoptée. Aller directement en célébration.

S'il y a des objections elles sont écoutées et traitées une à une.

La formulation d'une objection n'est pas la formulation de la solution à celle-ci. Le facilitateur se centre sur l'obtention de la formulation de l'objection. Il note les objections au tableau et le prénom de qui les porte.

Émettre une objection, c'est s'en défaire comme quelque chose de personnel pour en faire la richesse du groupe.

Une objection est un véritable cadeau pour le groupe : elle va lui permettre d'aller plus loin en explorant des parties de la proposition encore inexplorées.

## LE FACILITATEUR TESTE LES OBJECTIONS

D'abord, identifier si une objection annule la proposition. Si c'est le cas, retour en 0. Le facilitateur n'a pas le pouvoir de dire si l'objection est raisonnable ou non. Il peut seulement poser des questions afin d'aider celui qui porte l'objection à le déterminer.

### Une objection est raisonnable si:

- Elle invite à une bonification de la proposition par l'intelligence collective du groupe
- Elle élimine la proposition, en la rendant impossible à réaliser (on gagne du temps en passant à une autre proposition)
- Elle est argumentée de manière claire
- Elle n'est pas une manière détournée, consciemment ou non, d'exprimer une préférence ou une autre proposition

### Se poser les questions :

- "Quels sont les arguments?"
- "Est-ce une préférence?"
- "Qu'est ce qui va m'empêcher d'être efficace et actif dans la mise en place de la proposition?"
- "Si on adopte la proposition, est-ce que ça va faire du tort au groupe, au projet?"
- "Puis-je vivre avec cette proposition?"



## 5. BONIFICATIONS



### Traiter les objections 1 à 1:

- Discussion ouverte.
- Intelligence collective, créativité.
- Si celui-celle qui a l'objection a une bonification: la prendre, OK!

Le facilitateur traite les objections une par une. Les objections posées au centre deviennent celles du groupe. La discussion est libre, chacun peut apporter des solutions dans le but de lever l'objection traitée.

Le facilitateur s'assure régulièrement de voir si l'objection se lève auprès de la personne qui l'a émise. Si une solution lève l'objection d'une personne celle-ci en informe le groupe.

Après un tour de levée d'objections, s'assurer que de nouvelles ne sont pas apparues.

Lorsqu'il n'y a plus d'objection, il y a consentement mutuel. La proposition est adoptée.



## CÉLÉBRATION

- Quand pas d'objection
- Quand plus d'objection suite aux bonifications.
- Bravo !

Pour marquer le fait que la décision a été prise en consentement mutuel.

Se féliciter pour cette étape franchie en groupe. Au groupe de définir la manière dont il va célébrer cela [applaudissement, repas, fête...].

# Fiche parcours d'intégration

## 1ÈRE PARTIE :

- avoir un parrain/marraine
  - avoir fait le 1<sup>er</sup> entretien
  - J'ai découvert le kit niveau 1
  - J'ai été informé du parcours d'intégration dans sa totalité
  - J'ai reçu le mail du premier entretien
  - J'ai reçu les accès cloud à la documentation Colibris
  - avoir eu a minima un 2ème entretien pour faire le point
- 
- Participation à la 1ère réunion (observateur)

## 2E PARTIE :

- participation aux réunions avec droits restreints, dans toutes les activités du Groupe Local
  - participation active aux actions de co-apprentissage en tant que membre du Cercle Action concerné (Gouvernance Partagée, Coopération, ...)
  - avoir découvert avec le parrain/marraine les documents du protocole des Cercles Cœur Colibris
- 
- Participation à quatre réunions Cercle Coeur minimum
- 
- Discussion sur son engagement avec le parrain/marraine

## RÉUNION D'ENGAGEMENT :

- pose sa tension d'engagement et participe à cette tension avec tous les droits
- si inclusion il y a, célébration de l'inclusion