

Élaboration d'un cadre de sécurité pour un événement public

11 avril 2025 - Cette proposition a été rédigée par Thomas Marshall, formateur agréé par le Centre Français de Sociocratie et président de l'Institut de Santé Sociale. Elle visait à préparer sa participation à l'Agora de la Gouvernance Partagée, événement public prévu à Versailles du 24 au 27 avril 2025.

Elle a été amendée suite à des commentaires de l'organisateur de l'événement mais n'a pas conduit à un accord. Elle est donc publiée sur le site du Centre Français de Sociocratie à titre d'exemple méthodologique, de source d'inspiration et de discussion, dans le cadre d'une licence Creative Commons.

Arguments / intentions de la proposition :

- Cette Agora est un espace public. Le cadre serait différent pour un groupe, une organisation (espace privé ou à accès restreint).
- Des accords explicites et applicables, en soutien d'un processus d'approfondissement pendant 4 jours, à travers différents espaces de rencontre et d'échanges.
- Poser un cadre sécurisant et à la fois ouvert à l'expression de tensions, inconforts de différentes natures.
- Prendre en considération l'existence de normes sociales produisant différentes formes de domination, qui sont donc un obstacle à la transformation des formes de gouvernance dans les organisations.
- Si l'on institue pas collectivement des normes alternatives, les normes sociales dominantes restent le référentiel implicite, ou bien différentes personnes peuvent être tentées de vouloir imposer les normes de leur milieu d'appartenance.
- Soutenir les dynamiques relationnelles vécues pendant la rencontre en expérimentant ces normes alternatives.
- Les différents accords sont complémentaires pour que le cadre global prévienne les excès que chacun d'eux pourrait générer s'il est pris de façon isolée.
- Cette proposition se veut donc un socle commun portant sur des principes fondamentaux. Il peut y avoir par ailleurs des règles plus spécifiques pour l'animation de certaines activités de l'Agora, qui sont du ressort de chaque personne responsable.

Le texte de la proposition :

Préambule

Cette rencontre rassemble des personnes présentes en tant qu'organisateur / organisatrice, intervenant / intervenante, observateur / observatrice.

La raison d'être de la rencontre est : *Soutenir la diffusion des pratiques des nouvelles gouvernances pour faciliter la transformation sociétale et écologique.*

L'intention de cette Agora est de favoriser, au sujet des nouvelles gouvernances, un espace d'échanges "entre formateur·ices, praticien·nes aguerris·es, accompagnateur·ices, passionné·es averti·es : Échanges sur nos pratiques, nos expériences, nos transmissions, nos méthodes, nos modèles, nos échecs et nos réussites."

Au service de la mise en œuvre de ces intentions dans le respect de tous et toutes, nous posons les accords suivants en tant que règles communes :

Accords

Les accords sont structurés de la façon suivante ¹ :

- un titre ;
- une phrase posant le principe qui donne sens à l'accord ;
- une phrase en bleu qui formule l'accord ;
- une phrase qui illustre comment cet accord peut être mis en œuvre, sous la forme d'invitations, de suggestions.

1 La trame qui me sert à la rédaction de ce texte m'a été transmise par Gaston Jouffroy, consultant et auteur d'un livre intitulé *Analyse Institutionnelle Des outils essentiels pour le management* (2006). Parmi ses différents outils, il parlait des '3 P' comme d'une « clé à molette » qui permet d'articuler 3 niveaux en « perpétuel dialogue » :

« *Le Principe (P1) est le registre de ce qui fonde et organise la cohérence de l'action. (...) Le P1 est un rappel du sens, du pourquoi des choses.* ». Par exemple des besoins, des valeurs, des convictions...

« *Le Processus (P2) exprime le ou les passages obligés pour que le (ou les) Principe(s) soi(en)t respecté(s).* » Ici, ce sont les phrases en bleu qui identifient ce que, collectivement, nous voulons permettre / favoriser ou interdire / éviter (nos accords).

« *Les Procédures (P3)* » décrivent le « comment », la « marche à suivre ». Ici, nous ne donnons que des suggestions pour éviter de formuler des injonctions comportementales rigides qui seraient souvent inadaptées aux situations concrètes.

Co-Responsabilité et droit d'intervenir

Selon mon rôle dans l'espace proposé, j'ai une part de responsabilité pour que ce cadre soit vivant et soutenant.

Par conséquent, **je peux intervenir comme cela me paraît approprié, si je suis témoin ou concerné par un comportement qui sort des accords.**

Je peux notamment exprimer ma préoccupation auprès de la personne ayant ce comportement, demander du soutien à d'autres personnes, ou encore faire appel à l'équipe d'organisation.

Apprentissage et droit à l'erreur

J'accepte que nous sommes tous et toutes en apprentissage continu en ce qui concerne les relations humaines.

Par conséquent, **je reconnais pour chacun·e et pour moi-même le droit à l'erreur dans nos manières de communiquer et de se comporter les un·e·s avec les autres.**

Ainsi, je peux être attentif à faire la distinction entre une personne, ses intentions, son comportement, et les réactions suscitées. Cela peut m'aider à questionner des comportements ou des paroles sans pour autant disqualifier l'autre. Et cela peut aussi m'aider à recevoir les retours d'autrui avec curiosité.

Dialogue et droit au désaccord

J'accepte que la communication lors de ces rencontres constitue une recherche de dialogue entre des personnes pouvant avoir des points de vue différents.

Par conséquent, **je reconnais que chacun·e a le droit de s'exprimer à partir de son propre point de vue, tout en respectant le droit d'autrui à conserver le sien.**

Par exemple, je peux essayer : d'écouter avec l'intention de comprendre l'autre ; de m'exprimer avec sincérité ; de demander ou proposer une reformulation pour éviter un malentendu. Ou encore de parler en "je".

Dignité humaine et droit à la considération

Je reconnais l'égale dignité de tout être humain, quels que soient son âge, sa santé, son genre, sa culture, sa couleur de peau, ses croyances, sa position sociale, ou tout autre catégorie.

Par conséquent, **j'ai droit à recevoir de la part d'autrui une même considération que toute autre personne, et à être protégée de toute violence, de tout comportement oppressif basé sur une discrimination.**

Ainsi, je suis invité, si j'en ai les moyens, à relever les comportements qui me paraissent porteurs de discrimination, à demander des explications, à faire des demandes. Je peux aussi choisir de sortir de la situation si je me sens trop en inconfort.

Consentement et droit de dire non

Je reconnais qu'un consentement libre et éclairé est une condition de toute activité et de toute interaction, et que ce consentement peut être retiré à tout moment, dans l'intention de respecter mes propres limites.

Par conséquent, j'ai le droit de dire non aux demandes qui me sont adressées, ou encore de refuser de participer à une activité, sans avoir à m'en justifier.

Comme nombre d'entre nous avons souvent été privés de ce droit, il est possible de manquer de cette compétence. Mais si je suis vigilant-e sur ce sujet, je peux soutenir le consentement et faciliter l'expression d'un potentiel 'non' si je perçois des signaux de non-adhésion ou de confusion.

Résolution des conflits

Je comprends qu'ici le terme 'conflit' désigne le résultat de divergences d'intérêts ou de points de vue qui ont un impact émotionnel. J'ai conscience que c'est donc un phénomène inhérent à la vie des groupes, qu'il soit visible ou caché. Selon la manière dont les groupes s'en occupent (ou pas), les conflits peuvent être une occasion de renforcement ou de dégradation des liens. Cette agora étant une initiative visant la rencontre et les échanges, je m'engage à rechercher une résolution des conflits par le dialogue.

Dans cette perspective, les personnes ayant des compétences et une envie de contribuer à la résolution de conflits qui surviendraient sont invitées à se manifester auprès de l'équipe d'organisation. Elles pourront être sollicitées, en définissant d'un commun accord quelle aide serait appropriée à la situation.

Responsabilités de l'équipe d'organisation ²

L'équipe d'organisation sera identifiée durant les quatre jours. Elle sera garante du cadre général. Et en final du cadre de sécurité au regard de l'objet de la rencontre et de sa raison d'être.

Le projet étant éphémère, notre attention portera en priorité sur les espaces et possibilités d'échanges concernant le sujet des pratiques des nouvelles gouvernances.

Nous prenons la responsabilité et le droit d'exclure une personne des espaces de l'Agora, si le comportement de celle-ci est incompatible avec le bon déroulement de l'événement. Lorsque cela est possible, nous privilégierons au préalable d'autres interventions, proportionnées à la situation, telles que le rappel du cadre, une demande d'explication, ou encore un avertissement... Et nous avons des rôles pour la gestion des imprévus.

2 Contrairement aux autres paragraphes, ce dernier a été rédigé initialement par l'organisateur et a ensuite été amendé par Thomas Marshall. Il est spécifique à cet événement particulier mais peut inspirer pour décrire ce qu'il en serait dans d'autres contextes.