

## QUELQUES NOTIONS DE BASE

La **gouvernance partagée** est une forme de gouvernance collaborative qui vise à renforcer l'engagement de chacun au sein de l'association ainsi que son implication dans les processus décisionnels de manière équitable, transparente et inclusive. Également appelée *gouvernance participative*, elle privilégie ainsi l'emploi du terme *participant* à celui de *membre* utilisé dans les associations à l'organisation plus hiérarchisée (avec comité, etc...).

### Quelques principes clés

1. **Prise de décisions collective** plutôt que par une personne ou un petit groupe de personnes (comité).
2. **Transparence** : toutes les informations pertinentes sont partagées avec l'ensemble des participants afin que chacun puisse prendre des décisions éclairées.
3. **Responsabilité partagée** : tous les participants sont responsables de la raison d'être de l'association ainsi que de l'atteinte des objectifs communs et sont encouragés à contribuer de manière proactive.
4. **Égalité** : tous les participants sont considérés comme des égaux, peu importe leur rôle et/ou statut.
5. **Participation active** : tous les participants sont encouragés à participer activement à la gouvernance, en partageant leur opinion et leurs idées.
6. **Collaboration** : les participants œuvrent à résoudre les problèmes et prendre ensemble les décisions.
7. **Communication ouverte et honnête**, favorisant l'écoute de chacun.

### Quelques outils de fonctionnement

Le **cercle de décision** est l'organe suprême de l'association ; il est ouvert à l'ensemble des participants sans exception (détails, cf. Art.13 des statuts).

Le **cercle ad hoc** est un groupe de participants choisis par le cercle de décision avec pour mission de se concentrer sur une ou des questions spécifiques (Marché de Noël, par ex) et soumettre au cercle de décision des propositions, plus rapidement et efficacement.

Le **cercle de régulation** est un groupe de participants choisis par le cercle de décision, le cas échéant cela est nécessaire, avec pour mission de réguler les dysfonctionnements et/ou les conflits ; un cercle de régulation peut également être constitué afin de recommander d'éventuels changements ou des améliorations pour maintenir la qualité de la gouvernance partagée ainsi que le bon fonctionnement de l'association.

### Quelques pratiques de gouvernance partagée

L'**élection sans candidat**, en plus de la possibilité pour chaque participant de se porter volontaire pour un rôle spécifique, permet à chacun de proposer la/les personne(s) qu'ils pensent être la/les mieux adaptée(s) pour ce rôle. Le cercle de décision choisit ensuite, par consentement, la/les personne(s) qui conviennent le mieux à la position.

La **décision par consentement** permet de prendre une décision sans avoir recours à un vote majoritaire ou à une hiérarchie de pouvoir. Le processus implique que chaque participant doit consentir à la décision proposée.

Il n'est pas nécessaire que tous les participants soient absolument d'accord avec la décision proposée, mais qu'ils y consentent, c'est-à-dire qu'ils estiment pouvoir vivre avec et s'engagent à la soutenir.

Si un membre a des objections, il est important que ces objections soient entendues et discutées. Le groupe doit travailler ensemble pour trouver une solution qui résout l'objection tout en maintenant l'intégrité de la décision proposée, prenant ainsi en compte les préoccupations et les perspectives de chacun.

**La gestion des tensions** vise à identifier et à résoudre les conflits ou les tensions qui peuvent survenir au sein de l'association, de manière constructive et positive en utilisant des outils tels que la communication non violente, la médiation ou la négociation. Cette pratique est basée sur le principe que les conflits et les tensions ne sont pas nécessairement négatifs, mais qu'ils peuvent être des opportunités pour améliorer la communication, la collaboration et la prise de décision.

Dans un contexte de gouvernance partagée, la gestion des tensions est souvent réalisée au sein de cercles de discussion ou de régulation.

L'objectif de la gestion des tensions est de permettre à toutes les parties prenantes de s'exprimer et de trouver des solutions constructives pour résoudre les conflits/tensions, tout en respectant les besoins et les intérêts de chacun.