

Commentaire sur le processus pour un nouvel avenir

Pourquoi nous avons choisi Synanim pour la Définition du cadre général

Au moment de choisir un nouveau cap pour la CNV, il paraît idéal de définir un cadre général qui ait du sens pour la plus grande partie de notre communauté. Ce cadre pourra ensuite nous servir de référence à mesure que nous prendrons des décisions plus précises concernant notre avenir.

Nous voulons entamer notre processus d'une manière qui soit aussi ouverte et qui associe autant de personnes que possible. En même temps, nous sentons qu'il est essentiel de mettre assez rapidement en place des actions concrètes. Nous avons à cœur d'inspirer confiance à ceux qui ont pratiquement perdu l'espoir que des changements significatifs soient possibles en rapport avec le CNVC. Nous sommes tout aussi désireux de voir augmenter nettement les effets de la CNV dans le monde. C'est pourquoi nous avons été ravis de découvrir un processus établi et éprouvé, soutenu par un outil informatique solide, conçu pour permettre à un groupe d'élaborer efficacement des réponses collectives à des questions ouvertes.

En faisant appel à Synanim, nous espérons (1) que nous pourrions faire participer tous ceux qui le souhaitent, (2) que la participation de tous pourra contribuer à la rédaction d'une synthèse dans un délai d'environ un mois, et (3) que ce travail pourra être accompli avec une logistique minimale (c'est-à-dire sans avoir besoin de nombreux organisateurs, animateurs et réunions). Nous n'avons connaissance d'aucune autre méthode qui présente ces avantages.

Synanim a été utilisé pour produire des documents rédigés en collaboration par des communautés allant jusqu'à 13 000 personnes. À titre anecdotique, ceux qui s'en sont servi ont été très satisfaits des résultats et ont jugé le processus vivifiant. Certains ont indiqué qu'ils s'étaient complètement approprié la synthèse produite à la suite du processus, qu'elle les représentait bien, même s'ils n'avaient personnellement participé qu'aux premiers stades.

Au moment d'étudier la possibilité d'utiliser Synanim, nous avons beaucoup consulté Brian Sarrazin, son créateur. Brian, qui connaît la CNV, était enthousiaste à l'idée d'aider le CNVC. Nous avons passé plusieurs mois à parler de Synanim, de son fonctionnement et de l'expérience que d'autres en ont faite, et Brian nous a proposé de nous enseigner comment le CNVC pouvait tirer le meilleur parti du logiciel.

Selon Brian, « Synanim a été mis au point à partir de recherches sur notre mode de pensée et notre mode d'apprentissage. Son volet 'apprentissage' permet de faire émerger la sagesse la plus profonde du groupe en encourageant les meilleures idées dans un cadre social qui favorise l'ouverture d'esprit ». Synanim propose un processus éprouvé, qui semble produire des résultats appréciés par les participants (commentaire fondé sur nos conversations avec Brian et sur les réactions des utilisateurs – voir <http://www.synanim.com/> et <http://www.faithvoices.org/programs/comments.html>).

Nous n'attendons pas du processus fondé sur Synanim qu'il soit parfait. Par exemple, nous sommes conscients du fait qu'il n'inclura pas les gens qui ne peuvent ou ne veulent pas participer à un processus en ligne, ou qui ne seront pas disponibles à l'un des moments proposés. De plus, nous ne connaissons peut-être vraiment les forces et les faiblesses de la méthode que quand nous aurons expérimenté le processus ensemble, en tant que communauté. Ce sera donc sans doute, en toute logique, la synthèse produite à l'aide du processus Synanim, complétée par les réactions reçues du réseau au sujet de cette synthèse, qui nous montrera à tous la voie à suivre ensuite.

Dans l'ensemble, étant donné qu'il est souhaitable de définir efficacement le cadre général, et compte tenu de notre volonté d'écouter le réseau dans son ensemble et des avantages que semble présenter Synanim, cette approche nous semble digne d'intérêt et nous sommes enthousiastes à l'idée de l'expérimenter.

Domaines thématiques

Les domaines thématiques confiés aux Groupes de travail seront décidés quand les résultats de la *Définition du cadre général* seront connus. Toutefois, si l'on s'inspire des contributions reçues du réseau au fil des ans, voici un éventail de domaines thématiques possibles:

- *Structure organisationnelle et gouvernance* – quelles organisations voulons-nous avoir, ou quelles parties d'organisations voulons-nous avoir à l'intérieur d'une organisation cadre et quelles relations voulons-nous qu'elles aient? Comment voulons-nous que les dirigeants soient choisis et comment voulons-nous que les décisions soient prises?
- *Certification et affiliation* – si nous voulons reconnaître les évolutions dans la compréhension et la connaissance de la CNV dans les régions où celle-ci se développe, comment allons-nous procéder ? Quels modes d'affiliation et de reconnaissance pourrions-nous utiliser à cette fin ? Comment voulons-nous que les personnes et les groupes interagissent?
- *Apprentissage* – quelles sortes de structures et d'environnements d'apprentissage (par exemples des IIT, des formations en ligne, des projets ciblés, etc.) voulons-nous voir proposer par l'intermédiaire d'une organisation centrale, et comment voulons-nous qu'elles fonctionnent ? Comment voulons-nous que les demandes d'apprentissage et de développement avancé soient traitées?
- *Soutien des formateurs et des membres* – comment voulons-nous que les organisations centrales soutiennent ceux qui diffusent le travail de la CNV ainsi que l'ensemble de la communauté?
- *Respect des valeurs de la CNV dans la communauté* – comment voulons-nous que les idéaux de la CNV se réalisent dans la communauté ? Comment voulons-nous que nos propres conflits soient abordés?
- *Liens avec un public plus large* – comment voulons-nous traiter l'accès à la CNV des groupes que notre travail n'atteint pas ? Comment contribuer à ce que nous atteignons plus efficacement les gens ? Quels rapports avons-nous avec d'autres groupes ?
- *Soutien aux grands projets et à l'innovation* – comment voulons-nous contribuer à de grands projets ? Comment pouvons-nous soutenir les innovations en cours afin de gagner en efficacité par rapport à nos objectifs?
- *Réponse aux défis culturels et linguistiques* – que voulons-nous faire pour soutenir des pratiques, langues et cultures diverses et pour favoriser l'enrichissement mutuel?

Pourquoi nous avons choisi ce mode de sélection des membres des Groupes de travail

C'est après un long examen de conscience que nous avons décidé que le Conseil d'administration choisirait les membres des Groupes de travail. Diverses considérations ont contribué à ce que nous choisissions cette stratégie :

- Certains membres de notre réseau ont une expérience plus approfondie que d'autres en ce qui concerne la réflexion sur la CNV et son application aux systèmes. Ces personnes sont souvent des formateurs très expérimentés, mais dont le travail repose sur une pratique dans des domaines sociaux particuliers, au-delà du contexte des ateliers de formation. Nous voulons augmenter au maximum la probabilité que les Groupes de travail prennent des décisions qui exploitent l'éventail des possibilités qu'offre la CNV et appliquent ces décisions aux défis organisationnels qui sont les nôtres. Nous voulons que les Groupes de travail aient du sens pour notre communauté existante et bien au-delà, qu'ils favorisent une interaction avec les personnes et les groupes accomplissant le travail le plus efficace et le plus puissant au service de la paix à l'échelle mondiale. Nous voulons mettre en place des Groupes de travail de petite taille, agiles, qui rassemblent tout ce que nous connaissons de mieux pour établir des bases solides afin de préparer l'avenir.
- Selon notre expérience, le fait d'être engagé en faveur de la CNV ne signifie pas nécessairement que l'on est capable de participer à des groupes prenant des décisions efficaces, sans même parler de décisions fortes et porteuses de transformation. Nous voulons faire de notre mieux pour composer les Groupes de travail de manière à optimiser les chances que de telles décisions fortes soient prises.
- Compte tenu, d'une part, de l'absence de consensus dans le réseau sur des mécanismes satisfaisants pour la prise de décision collective et, d'autre part, de notre volonté de composer les Groupes de travail d'une manière précise, comme décrit ci-dessus, il nous paraît logique de choisir nous-mêmes, pour les Groupes de travail, les membres que nous estimons susceptibles de pouvoir contribuer à la qualité de discernement, à la vision et à la puissance décisionnelle auxquelles nous aspirons.

Nous sommes conscients du fait que certains trouveront peut-être cette stratégie décevante et auraient espéré un processus jugé plus horizontal. Nous espérons que vous comprendrez les raisons de notre choix dans notre contexte spécifique. Et que cette énergie en faveur d'une ouverture accrue pourra être canalisée et mise à profit dans le processus lui-même, afin qu'il aboutisse à des procédures décisionnelles permettant un partage de plus en plus large du pouvoir au niveau de notre communauté.

Pendant toute l'opération de définition des domaines thématiques et d'invitation des membres des Groupes de travail, le Conseil d'administration fera part de ses réflexions par les moyens de communication choisis et sera à l'écoute de votre feedback, s'efforçant de parvenir au plus large consensus possible sur cette phase cruciale du processus.

Pourquoi nous avons limité les décisions des Groupes de travail

Les Groupes de travail sont destinés à être des organes délibératifs qui adoptent des décisions, et non de simples recommandations. Leur travail devra donc se traduire par des décisions précises et réalisables.

Nous aimerions restreindre le nombre de ces décisions à cinq environ, de manière à:

- contribuer à ce que l'accent soit mis sur ce qui est le plus important ;
- contribuer à ce qu'il soit possible de parvenir à des décisions en un temps limité ;
- encourager la prise de décisions suffisamment générales pour qu'il reste une certaine souplesse au moment de la mise en œuvre, quand on saura mieux ce qui fonctionne dans la pratique.

Prise en charge de plusieurs langues

Nous pensons qu'il est important, pour notre vision d'une communauté CNV internationale en bonne santé, d'intensifier la circulation de l'information et le dialogue entre des personnes parlant des langues différentes. En concevant ce processus et les méthodes de communication qui y sont liées, nous entendons progresser vers un multilinguisme permettant une participation plus large. En particulier, nous avons personnalisé le logiciel Synanim afin qu'il puisse prendre largement en charge plusieurs langues. Il se peut que d'autres améliorations possibles dans la prise en charge des différentes langues apparaissent en conséquence du processus au lieu d'être disponibles dès à présent, alors que le processus commence ; si c'est le cas, nous en sommes désolés.