

Un processus pour un nouvel avenir

INTRODUCTION

L'objectif, les phases et les participants

Objectif

Le présent document décrit un processus. L'intention de ce processus est de réaliser des changements qui serviront les aspirations de l'ensemble de la communauté de la CNV, à partir de la sagesse collective de cette même communauté. Le processus poursuit un double objectif : définir des actions à mener et veiller à ce que ces actions soient pleinement mises en œuvre. Il vise à déterminer comment nous voulons nous organiser en tant que communauté CNV, dans quelles activités nous voulons nous engager collectivement, et comment nous voulons les mener à bien. Notre idée est de définir quelle réalité nous voulons, puis d'utiliser les ressources et les systèmes associés au CNVC actuel ainsi que les éléments les plus prometteurs des structures organisationnelles qui existent dans l'ensemble du réseau, pour créer cette nouvelle réalité.

Nous voulons faire aussi peu d'hypothèses que possible sur l'issue du processus. Par exemple, il se peut que celui-ci aboutisse à la création d'une seule organisation mondiale de la CNV, ou peut-être à la coexistence d'une multitude d'organisations de CNV interconnectées, agissant à l'échelon local ou interrégional tout en faisant partie intégrante de notre fonctionnement mondial. Peut-être existera-t-il encore une organisation appelée CNVC, et peut-être pas. Nous tenons à ce que le processus accomplisse ce qu'il doit accomplir afin de servir avec toute sa puissance notre vision collective pour le monde.

Nous reconnaissons que, dans le passé, certains ont investi leur énergie et leur passion pour proposer au CNVC des changements constructifs et que, bien souvent, ces initiatives n'ont pas donné lieu aux changements désirés. Les processus présentés ici sont conçus pour se traduire par des décisions concrètes et pour conduire à la mise en œuvre directe de celles-ci. Cependant, nous sommes conscients du fait que, avant de voir émerger l'organisation dont nous rêvons, il faudra peut-être répéter ces processus plusieurs fois, en apprenant au fur et à mesure à quelle dynamique obéit la création d'une telle structure au service de la vie.

La création d'une nouvelle organisation **ne marquera pas la fin du processus de croissance et de développement mais constituera une base importante et solide pour aller de l'avant en se démarquant clairement du passé**. Nous espérons que ce que nous faisons ensemble aujourd'hui ouvrira la voie, au sein de notre communauté, à d'autres processus ayant pour but de nourrir la CNV, de continuer à améliorer la manière dont nous l'appliquons dans le monde, et d'honorer sa promesse d'une contribution immense à la paix et au développement durable sur notre planète.

Les phases du processus

Le processus sera divisé en quatre phases:

1. **La *Définition du cadre général*** – Lors de cette phase, un large public sera invité à participer à l'élaboration d'une synthèse de ce que nous voudrions créer. Un puissant logiciel web appelé Synanim sera utilisé à cette fin. (Durée: environ 2 mois)
2. **Les *Décisions par domaine thématique*** – Lors de cette phase, des Groupes de travail chargés de différents domaines thématiques définiront des actions futures à mener dans leur domaine. (Durée, après la création des Groupes de travail: 4 mois)
3. **L'*Intégration des décisions*** – Lors de cette phase, un Comité d'intégration composé de membres des Groupes de travail rassemblera et conciliera les actions définies pour chaque domaine afin de produire un plan intégré recouvrant tous les domaines de manière unifiée et cohérente, assorti d'un calendrier de réalisation. (Durée: 3 mois)
4. **La *Mise en œuvre*** – Lors de cette phase, la mise en œuvre du plan intégré sera lancée. (Durée: selon le calendrier fixé par le Comité d'intégration)

Les groupes d'intervenants

Le processus fera intervenir les groupes suivants:

- **Réseau CNV**: toutes les personnes dans la vie desquelles la CNV occupe une place importante, à commencer par les formateurs et tous ceux dont le travail est centré principalement sur la CNV, comme les médiateurs formés à la CNV et les personnes travaillant pour des projets ou des organisations en lien avec la CNV. Tous seront invités à participer tout au long du processus, de différentes manières pendant chaque phase. La première phase du processus s'attachera à rassembler les voix de tous les membres du réseau CNV désireux de faire don de leur énergie pour contribuer à définir la direction générale du processus.
- **Groupes de travail**: ils seront constitués de personnes provenant du réseau CNV, qui définiront des actions à mener dans des domaines thématiques particuliers.
- **Comité d'intégration**: il sera constitué de membres élus par les Groupes de travail. Le Comité veillera à ce que les actions définies par les Groupes de travail forment un ensemble cohérent et prendra la décision finale concernant un programme d'actions intégré assorti d'un calendrier de réalisation.
- **Comité de mise en œuvre**: il sera constitué de membres choisis par le Comité d'intégration. Il mettra les actions en œuvre selon le calendrier prévu.
- **Conseil d'administration du CNVC**: le Conseil d'administration lancera le processus et y participera de la manière détaillée plus loin. Ses membres actuels seront remplacés ou le Conseil d'administration lui-même sera supprimé en fonction des décisions de gouvernance adoptées par le Comité d'intégration.
- **Personnel du CNVC**: en tant que membres du réseau CNV possédant une connaissance particulière du fonctionnement du CNVC, tout le personnel de celui-ci sera invité à participer tout au long du processus, en mettant son expertise unique à la disposition des Groupes de travail et des comités d'intégration et de mise en œuvre.

Communication

Tout au long des quatre phases, des informations sur le processus et son avancement seront communiquées par les moyens suivants:

- cnvc-futur@googlegroups.com (ouvert à tous) — forum dédié au processus
- cnvc-trainers@yahoogroups.com (groupe fermé) — liste des formateurs certifiés
- <https://www.facebook.com/centerfornonviolentcommunication> — page du CNVC sur Facebook
- <http://cnvc.org/fr/avenir> — section du site web du CNVC dédiée au processus

Si vous souhaitez échanger des idées sur le processus à mesure qu'il se déroule, vous êtes invité(e) à le faire principalement sur le nouveau forum cnvc-futur@googlegroups.com dans la langue de votre choix. (Pour rejoindre le forum, envoyez un courriel à cnvc-futur+subscribe@googlegroups.com. Quand vous recevrez un courriel d'accusé de réception, répondez-y ou cliquez sur le bouton "Join" qui se trouve dans le message. Ou encore, inscrivez-vous sur internet en visitant la page <https://groups.google.com/d/forum/cnvc-futur>.)

Les annonces les plus importantes seront généralement diffusées sur tous les forums précités, au moins en anglais, en français et en allemand. Les informations plus informelles et les rapports d'avancement détaillés seront publiés en anglais, des traductions étant également fournies si les ressources disponibles le permettent. (Si vous souhaitez proposer une aide en traduction, veuillez suivre les instructions données à cet effet sur la page web <http://cnvc.org/fr/avenir>.)

PHASE 1 : DÉFINITION DU CADRE GÉNÉRAL

Définir ensemble notre vision de l'avenir

Objectif

Cette phase a pour objectif de solliciter un large éventail de contributions en vue d'élaborer une vision collective de la direction dans laquelle la communauté de la CNV voudrait aller pour ce qui concerne l'organisation de toutes les questions touchant à la CNV à grande échelle ou au niveau mondial. Cette phase aboutira à la définition d'une vision qui, lors de la phase suivante, guidera les Groupes de travail pour prendre des décisions concrètes spécifiques.

Vue d'ensemble du mécanisme

Cette phase sera réalisée à l'aide d'un logiciel web appelé Synanim (voir <http://www.synanim.com/> et <http://www.faithvoices.org/programs/internet.html>). Synanim permet à un nombre indéterminé de personnes de collaborer efficacement à l'élaboration d'un document de synthèse reflétant leur point de vue collectif.

Pour la majorité des gens, la contribution au processus nécessitera d'utiliser un navigateur web pour participer à deux sessions en ligne, durant chacune une heure et demie environ. Lors de ces sessions, les participants seront invités à se pencher sur des aspects essentiels de l'organisation future dont nous rêvons.

Pendant chaque session, les participants répondront à des questions, verront les réponses des autres, choisiront des réponses qui leur plaisent et modifieront des réponses pour les bonifier.

Sur la base de ces réponses, le logiciel invitera certaines personnes à participer à des sessions de suivi supplémentaires. À la fin, un sous-groupe de personnes participera à des sessions visant à produire une synthèse qui sera le résultat final du processus en ligne. (*Vous trouverez davantage de détails plus loin dans ce document.*)

Prise en charge de plusieurs langues

Pour l'instant, les personnes parlant anglais, allemand ou français pourront participer à la plus grande partie du processus dans la langue de leur choix.

Nous avons à cœur de proposer le processus dans des langues supplémentaires en fonction des souhaits des membres du réseau. Si vous êtes volontaire pour prendre en charge la conduite du processus dans une autre langue, veuillez contacter dès que possible le Conseil d'administration du CNVC à l'adresse électronique future@cnvc.org pour discuter de ce que cela impliquerait.

Lors des derniers stades du processus, les représentants des différents groupes linguistiques seront rassemblés. À ce moment-là, la connaissance de l'anglais sera importante.

Conclusion

Au terme du processus, la synthèse élaborée à la fin des sessions en ligne sera communiquée à la communauté de la CNV.

Le feedback de tous sera sollicité, ce qui permettra d'évaluer la réaction d'ensemble de la communauté au résultat final. Une compilation des réactions reçues sera également communiquée. La synthèse et le résumé des réactions reçues serviront de guide à la phase suivante du processus.

Calendrier

Calendrier de la phase 1:

- les deux sessions à participation générale se dérouleront sur une période d'une semaine ;
- l'ensemble du processus en ligne sera terminé en quatre semaines environ ;
- la traduction des résultats dans les différentes langues, puis la collecte et la diffusion des réactions reçues prendront vraisemblablement un mois de plus environ.

Au total, la phase 1 durera environ 2 mois.

Domaines thématiques

La synthèse et les réactions reçues serviront de base à la définition des domaines thématiques, c'est-à-dire les aspects de notre organisation sur lesquels le processus se concentrera lors de la phase 2. Le Conseil d'administration du CNVC, en concertation avec des membres de la communauté invités à cette fin, fournira au réseau une liste de domaines thématiques fondée sur notre compréhension de la synthèse et des réactions reçues. Nous diffuserons cette liste et recueillerons à nouveau vos réactions. Les

domaines thématiques retenus ne couvriront peut-être pas toutes les préoccupations de chacun d'entre nous, mais l'idée sera de se concentrer sur les domaines que le réseau juge essentiels pour s'engager dans une nouvelle direction sur le plan organisationnel.

PHASE 2: DÉCISIONS PAR DOMAINE THÉMATIQUE

Mettre en commun notre expérience et notre engagement pour décider des actions

Groupes de travail

Cette phase sera réalisée par les Groupes de travail et par ceux qui les aident dans leurs travaux.

Pour chaque domaine thématique, un groupe de travail sera constitué. Ce groupe sera chargé de prendre des décisions concernant son domaine afin de soutenir la réalisation de la vision élaborée collectivement.

Critères concernant la composition des groupes

Les qualités suivantes sont recherchées chez tous les membres des Groupes de travail :

- Être capable de consacrer un temps important au groupe de travail pendant la phase des Décisions par domaine thématique.
- Éprouver de la passion, de l'attention et de l'intérêt pour le domaine thématique du groupe.
- Vivre en harmonie avec les principes fondamentaux de la CNV.
- Être capable de collaborer efficacement au sein d'une équipe attachée aux valeurs de la CNV.
- Avoir la volonté et la capacité de gérer une difficulté ou une charge émotionnelle perçue par soi-même ou par d'autres ; être disposé à demander ou à recevoir de l'aide.

Les qualités suivantes sont recherchées chez la majorité des membres des Groupes de travail (ou tous les membres, sauf s'ils ont d'autres atouts qui compensent les qualités manquantes):

- Comprendre et pratiquer la CNV d'une manière intégrée et fine, bien au-delà du minimum requis pour être formateur certifié.
- Être capable de comprendre le fonctionnement de systèmes tout en gardant la vue d'ensemble, et agir tout en préservant le lien avec nos aspirations les plus profondes.

Les qualités suivantes sont recherchées chez les membres des Groupes de travail pris dans leur ensemble (mais pas tous individuellement):

- Posséder des compétences spécialisées dans le domaine thématique du groupe.
- Pour les uns, posséder une expérience de longue date et des contacts suivis avec le CNVC ; pour les autres, être relativement nouveaux et permettre ainsi d'apporter un regard neuf.
- Pour les uns, posséder une expérience solide en tant que formateurs ; pour les autres, avoir l'expérience du travail sur le terrain dans des domaines sociaux particuliers, au-delà du cadre des ateliers de formation.
- Être ouvert et capable de réfléchir à des perspectives différentes, y compris les différences de situation sociale, de culture et de vision du monde.

Sélection des membres

Le Conseil d'administration du CNVC invitera des personnes à participer à des Groupes de travail, sur la base des critères indiqués, après avoir sollicité des suggestions de membres du réseau CNV qui ont eu l'occasion de côtoyer de nombreux membres de la communauté de la CNV et dont nous respectons le jugement.

Produit des travaux

Chaque groupe de travail décidera d'environ cinq actions concrètes et réalisables à mener dans son domaine thématique.

Ces actions seront décidées par chaque groupe et ne seront pas soumises à l'examen ou à l'approbation du Conseil d'administration ou d'autres éléments du CNVC. Lors de la phase 3, le Comité d'intégration tiendra compte de l'effet de synergie entre tous les plans d'action proposés par les différents Groupes de travail, afin de veiller à leur compatibilité mutuelle tout en cherchant à respecter chaque action dans toute la mesure du possible.

Certains Groupes de travail pourraient proposer de compléter le texte des actions qu'ils auront arrêtées (et ont valeur d'engagement) par du texte ayant une valeur de recommandation proposant d'éventuels détails de mise en œuvre et suggestions supplémentaires. S'ils le font, nous les encourageons à prêter une attention particulière aux aspects suivants:

- le but de chaque décision et la manière dont celle-ci s'inscrit dans l'organisation d'ensemble ;
- les activités essentielles nécessaires à la mise en œuvre de chaque décision ;
- les effets que les décisions pourraient avoir les unes sur les autres au fil du temps, en différents endroits (compte tenu des différences économiques, culturelles, historiques, linguistiques et autres) et compte tenu des différents niveaux de développement de la communauté de la CNV ;
- le calendrier de réalisation suggéré ;
- les considérations à adresser au Comité d'intégration et au Comité de mise en œuvre.

Calendrier

Les Groupes de travail accompliront la plus grande partie de leur activité pendant la phase 2, qui a pour objet les Décisions par domaine thématique. Il est possible que le Comité d'intégration demande la réalisation d'un travail supplémentaire, lors de la phase 3, aux membres de Groupes de travail qui ne feront pas partie du Comité d'intégration. De même, le Comité de mise en œuvre demandera peut-être des clarifications et du feedback lors de la phase 4.

Selon le calendrier actuel, la phase des Décisions par domaine thématique devrait durer quatre mois. Les Groupes de travail sont invités à ajuster le champ de leurs travaux afin de terminer ceux-ci dans le délai imparti, de manière à permettre l'avancement du processus dans son ensemble.

Soutien

Les membres des Groupes de travail seront encouragés à demander et recevoir un soutien empathique de leurs collègues à tous les stades de leur travail. Cela les aidera à préserver à la fois leur propre bien-être et leur capacité à s'écouter les uns les autres avec attention, à apprendre et à synthétiser lorsque des divergences apparaîtront dans les groupes, ainsi qu'à recentrer leur attention sur le cadre général. Les offres de soutien destinées aux membres de Groupes de travail n'ayant pas accès à un soutien dans leur propre communauté seront recueillies par le CNVC et communiquées aux membres des Groupes de travail.

Utilisation des travaux antérieurs

Tant pour honorer le travail accompli par d'autres que pour gagner en efficacité, les Groupes de travail sont vivement encouragés à tenir compte des propositions et résultats d'enquêtes antérieurs (comme ceux produits au fil des ans par le Comité des plans stratégiques, le Comité du fonctionnement mondial, le Cercle de coordination mondiale et différents formateurs et consultants) en rapport avec leur domaine thématique. Le CNVC, avec l'aide de ceux qui ont participé à ces travaux antérieurs, rassemblera toutes les informations dont il a connaissance et les communiquera aux Groupes de travail. Si les participants à des travaux antérieurs y sont disposés, nous pensons qu'ils pourraient apporter une contribution précieuse aux Groupes de travail.

Connexion entre les Groupes de travail et la communauté

Les Groupes de travail tiendront surtout des réunions virtuelles, en vidéoconférence ou audioconférence. Ces réunions seront ouvertes aux observateurs et comporteront un mécanisme permettant à ces derniers de participer. Les Groupes de travail établiront un compte rendu à la fin de chaque réunion et assureront la transparence de leurs travaux par d'autres moyens. Ils pourront également choisir, à mesure que leurs travaux avanceront, de solliciter une contribution d'autres membres de la communauté, par exemple par des contacts informels, par courriel, via des forums publics, par des

enquêtes ou en utilisant à nouveau Synanim. Enfin, les Groupes de travail souhaiteront peut-être inviter d'autres personnes à participer comme consultants à certains moments particuliers de leurs travaux.

Chaque groupe de travail publiera un programme d'actions provisoire (en plusieurs langues) et sollicitera le feedback du réseau, avant de finaliser ses décisions, dans le cadre de l'échange de feedback entre tous les intervenants engagés dans le processus. Les membres du réseau sont encouragés à observer le processus et à s'y engager activement pendant toute sa durée, sachant que plus tôt un groupe de travail prendra conscience d'un point de vue particulier, plus il lui sera facile de tenir compte de ce point de vue.

Information mutuelle des Groupes de travail

Il peut être utile que chaque groupe de travail soit au courant de l'avancement des travaux dans les autres groupes. Cette information mutuelle pourra s'appuyer sur les mécanismes employés par les Groupes de travail pour assurer la transparence de leurs travaux vis-à-vis de la communauté, éventuellement complétés par des mécanismes spécifiquement destinés à l'information des autres groupes. Une idée serait de faire en sorte que chaque groupe envoie des observateurs aux réunions des autres, sauf lorsqu'il y a déjà des membres en commun.

Rôle dans la composition du Comité d'intégration

Chaque groupe de travail est invité à élire un membre appelé à faire partie du Comité d'intégration.

PHASE 3: INTÉGRATION DES DÉCISIONS

Concilier les différences et fixer le calendrier

Cette phase sera réalisée par le Comité d'intégration, par les Groupes de travail si nécessaire et par ceux qui observent les travaux, s'y engagent et y apportent un soutien.

Le Comité d'intégration sera composé de membres élus par les Groupes de travail.

Sa mission consistera à recueillir les plans d'action thématiques produits par les Groupes de travail et à les concilier afin de produire un plan d'action intégré traitant de tous les domaines d'une manière unifiée et cohérente. Il pourra décider de demander des clarifications ou un travail supplémentaire aux Groupes de travail si cela est nécessaire pour parvenir à un plan intégré.

Le Comité d'intégration communiquera au réseau des informations sur le plan intégré en cours d'élaboration et s'efforcera de tenir compte du feedback reçu. Le plan intégré final approuvé par le Comité ne sera pas soumis à un examen complémentaire du CNVC mais servira de base à la suite du processus.

Le plan intégré prévoira un calendrier pour la réalisation de chaque action et du plan complet lui-même.

Lorsque le plan d'action intégré et le calendrier auront été élaborés et rendus publics, le Comité d'intégration choisira (ou fera en sorte que soient choisis par un processus de son choix) les membres du Conseil de mise en œuvre. À ce stade, son travail sera terminé.

PHASE 4: MISE EN ŒUVRE

Procéder à la réalisation des décisions unifiées

Cette phase sera réalisée par le Comité de mise en œuvre et par ceux qui observent son travail de mise en œuvre, s'y engagent et y apportent un soutien.

Le Comité de mise en œuvre a une mission: mettre en œuvre le plan intégré, en partenariat avec d'autres si nécessaire.

Si ce plan prévoit une nouvelle structure de gouvernance, le Comité de mise en œuvre mettra en place cette structure, qui le remplacera vraisemblablement. En pareil cas, cette nouvelle structure sera engagée de la même manière à mettre en œuvre les décisions des Groupes de travail et respectera le même calendrier de réalisation tel que fixé par le Comité d'intégration.

CNVC

Liens entre le processus et la direction actuelle du CNVC

Cession de pouvoir

Il est implicite dans le processus présenté ici que le Conseil d'administration du CNVC cède à d'autres intervenants le pouvoir de prendre des décisions susceptibles d'avoir sur lui des incidences profondes. Il y a deux limites de principe à cette cession de pouvoir:

1. Le processus est organisé par le Conseil d'administration du CNVC. S'il subit un coup d'arrêt imprévu et majeur avant que le Comité d'intégration n'ait pu ratifier un plan intégré, le Conseil d'administration devra peut-être envisager de le remanier.
2. Le Conseil d'administration du CNVC a la responsabilité légale de faire en sorte que le CNVC agisse conformément à sa mission et dans le respect de la législation des États-Unis relative aux organisations à but non lucratif. Le Conseil d'administration du CNVC est déterminé à adopter les décisions formelles nécessaires pour mettre en œuvre la stratégie élaborée, pour autant que ces décisions n'entraînent pas une violation de la loi par le CNVC ou l'un des membres de son Conseil d'administration. Si nous pensons que cela risque d'être le cas, nous renverrons la décision devant le groupe de travail concerné pour qu'il règle la question.

Sous réserve de la nécessité d'honorer ses obligations légales, le Conseil d'administration du CNVC s'engage, une fois que le Comité d'intégration aura ratifié un plan intégré pour la poursuite du processus, à soutenir ce plan.

Dans le cadre de son fonctionnement normal, le CNVC prend des engagements pour certains événements futurs. En conséquence, il se peut que des engagements pris avant la ratification d'un plan intégré limitent la possibilité de réaliser rapidement certaines actions du plan intégré.

Conseil d'administration du CNVC

Les membres du Conseil d'administration du CNVC seront admis à participer comme membres non votants à tous les Groupes de travail et au Comité d'intégration. En d'autres termes, ils pourront participer aux discussions mais ne pourront pas bloquer des décisions.

Si le plan intégré prévoit que le CNVC poursuive son activité avec un conseil d'administration, le plan précisera également les modalités du choix des membres du Conseil d'administration du CNVC. Le Conseil d'administration existant sera remplacé à l'aide du mécanisme prévu par le plan intégré.

Jusqu'à son remplacement (ou sa dissolution) conformément au plan intégré, le Conseil d'administration existant du CNVC continuera de diriger les activités courantes du CNVC, apportera son soutien aux processus conduisant à l'élaboration d'un plan intégré, puis collaborera avec le Comité de mise en œuvre pour gérer la mise en œuvre des aspects du plan faisant intervenir le CNVC actuel en tant que personne morale.

Personnel du CNVC

Le personnel du CNVC peut être associé aux travaux de groupes particuliers de toutes les façons qui puissent leur être mutuellement bénéfiques.

Les Groupes de travail, le Comité d'intégration et le Comité de mise en œuvre sont encouragés à consulter les membres du personnel du CNVC afin de tirer parti de leur expertise à tous les stades de leurs travaux. Les membres du personnel peuvent contribuer à une bonne compréhension du fonctionnement passé et présent du CNVC, et proposer leurs idées dans les domaines dont ils s'occupent plus particulièrement.

Les membres du personnel du CNVC sont encouragés à proposer leur contribution, à observer et à se mettre à la disposition des différents Groupes de travail, du Comité d'intégration et du Comité de mise en œuvre, dans la mesure où leur expérience et leurs idées sont pertinentes pour le travail de ces groupes et comités. Ils peuvent être pris en considération comme membres à part entière de Groupes de travail pour autant qu'ils remplissent les critères de sélection. Le personnel du CNVC continuera de contribuer au fonctionnement quotidien du CNVC pendant le déroulement du processus.

FONCTIONNEMENT DES GROUPES

Informations complémentaires sur les Groupes de travail, le Comité d'intégration et le Comité de mise en œuvre

Méta-thèmes

Dans l'accomplissement de leur travail de conception, les différents Groupes de travail, le Comité d'intégration et le Comité de mise en œuvre sont encouragés à réfléchir aux « méta-thèmes », ou grands thèmes, suivants:

- La relation entre chaque action et les grands objectifs du Cadre général
- La fidélité à l'esprit et à l'intention de la CNV
- L'impact produit par rapport à l'investissement et à la génération de ressources
- Le sens du vivant, qui inspire la passion de contribuer au processus
- La viabilité financière à long terme
- La diversité
- L'évolution de la situation actuelle vers la situation souhaitée

Format des réunions

Tous les groupes et comités seront encouragés à tenir des réunions sous forme de « bocal » virtuel, avec au moins deux « sièges vides » : un pour permettre aux observateurs de parler et l'autre pour pouvoir entendre des consultants ou d'autres participants invités spécialement à la réunion. En d'autres termes, les personnes participant activement aux discussions seront les membres des groupes ou des comités, plus toute personne considérée comme occupant un des sièges supplémentaires. Les personnes qui ne sont pas membres du groupe ou du comité et qui n'occupent pas un siège supplémentaire sont considérées comme se trouvant à l'extérieur du bocal dans lequel se tient la réunion et sont invitées à rester silencieuses. Toutefois, les personnes qui sont à l'extérieur peuvent changer de place avec l'occupant d'un des deux sièges supplémentaires et être ainsi admis à participer aux échanges. Cette forme de réunion offre un moyen équilibré de conserver l'attention sur le sujet de la réunion tout en permettant à la communauté de contribuer.

Conventions de fonctionnement

Une fois constitués, les groupes pourront déterminer leur propre mode de fonctionnement. Les conventions ci-dessous sont considérées comme un point de départ qui peut être modifié.

- Les décisions seront prises *a priori* par consentement de tous les membres participants du groupe ou du comité. Toutefois, d'autres processus décisionnels sont les bienvenus si nécessaire. Une majorité de deux tiers des membres pourra décider de changer de processus décisionnel pour une décision particulière ou pour toutes les décisions du groupe ou comité.

- Le groupe ou comité peut décider d'ajouter un membre, de se séparer d'un membre ou de modifier le droit de vote d'un membre (son droit d'objection ou de blocage d'un consensus, ou de vote). Normalement, la décision de se séparer d'un membre ou de réduire son droit de vote ne devrait être prise que s'il devient évident que le statu quo ne permet plus un fonctionnement efficace et qu'aucun soutien n'a permis de remédier à la situation. Si une telle décision est prise, le consentement du membre concerné n'est pas nécessaire.

Ces conventions s'appuient sur la conscience qu'il peut y avoir un risque de laisser des besoins importants insatisfaits si l'on tient absolument à inclure tout le monde dans le processus décisionnel. La mise en place de mécanismes permettant une gestion souple de la participation aux décisions donnera aux groupes la possibilité de choisir consciemment la manière dont ils mettent les différents besoins en balance. Nous espérons que les groupes mettront en pratique leur conscience et les processus de la CNV, en demandant de l'aide si nécessaire pour tirer les leçons des divergences d'opinions. Nous voulons qu'il y ait différents choix possibles en cas de grande difficulté.

Animation

Une animation de grande qualité peut renforcer la productivité et favoriser une intelligence collective accrue. Les Groupes de travail et comités sont encouragés à faire usage, quand ils le souhaitent, de toute aide à laquelle ils auraient accès dans ce domaine. Si un groupe ou comité a besoin d'assistance pour trouver un animateur indépendant compétent, le CNVC s'efforcera d'y contribuer.

DÉFINIR LE CADRE GÉNÉRAL : INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Comment la communauté rédigera un document ensemble

Le processus fondé sur l'outil Synanim comporte cinq stades. Toute personne concernée par la direction à prendre par le mouvement de la CNV pourra participer au premier stade. Ceux qui souhaitent le faire seront invités à s'inscrire afin de prendre part à deux sessions en ligne. Un choix de différents créneaux horaires sera proposé. Chaque session durera probablement environ une heure et demie.

Toute personne qui se connecte au site web au moment de sa session est affectée de manière aléatoire à un petit groupe. Chaque membre du groupe répond à une même question, puis voit les réponses données par les autres. Chacun choisit la réponse qu'il juge la plus représentative du groupe et a ensuite la possibilité d'affiner sa réponse préférée à la question. Un certain nombre de questions sont ainsi explorées au fil de chaque session.

Le nombre de participants est réduit à chaque nouveau stade du processus.

Le logiciel donne des points aux participants selon le nombre de fois que leur réponse est choisie par les autres et selon le nombre de fois qu'eux-mêmes choisissent la même réponse que d'autres. Le fait qu'une personne fasse les mêmes choix que d'autres peut être interprété comme un indicateur de l'aptitude de cette personne à exprimer des idées qui résonnent aussi pour les autres et à être en empathie avec le groupe dans son ensemble. À la fin d'un stade, une ou plusieurs personnes de chaque petit groupe, dont le résultat chiffré donne à penser qu'elles ont la capacité de promouvoir ce que pense l'ensemble du groupe, seront invitées à participer au stade suivant.

Le stade Un comportera deux sessions. Les stades Deux, Trois et Quatre en compteront chacun une, tandis que le stade Cinq se composera de trois sessions.

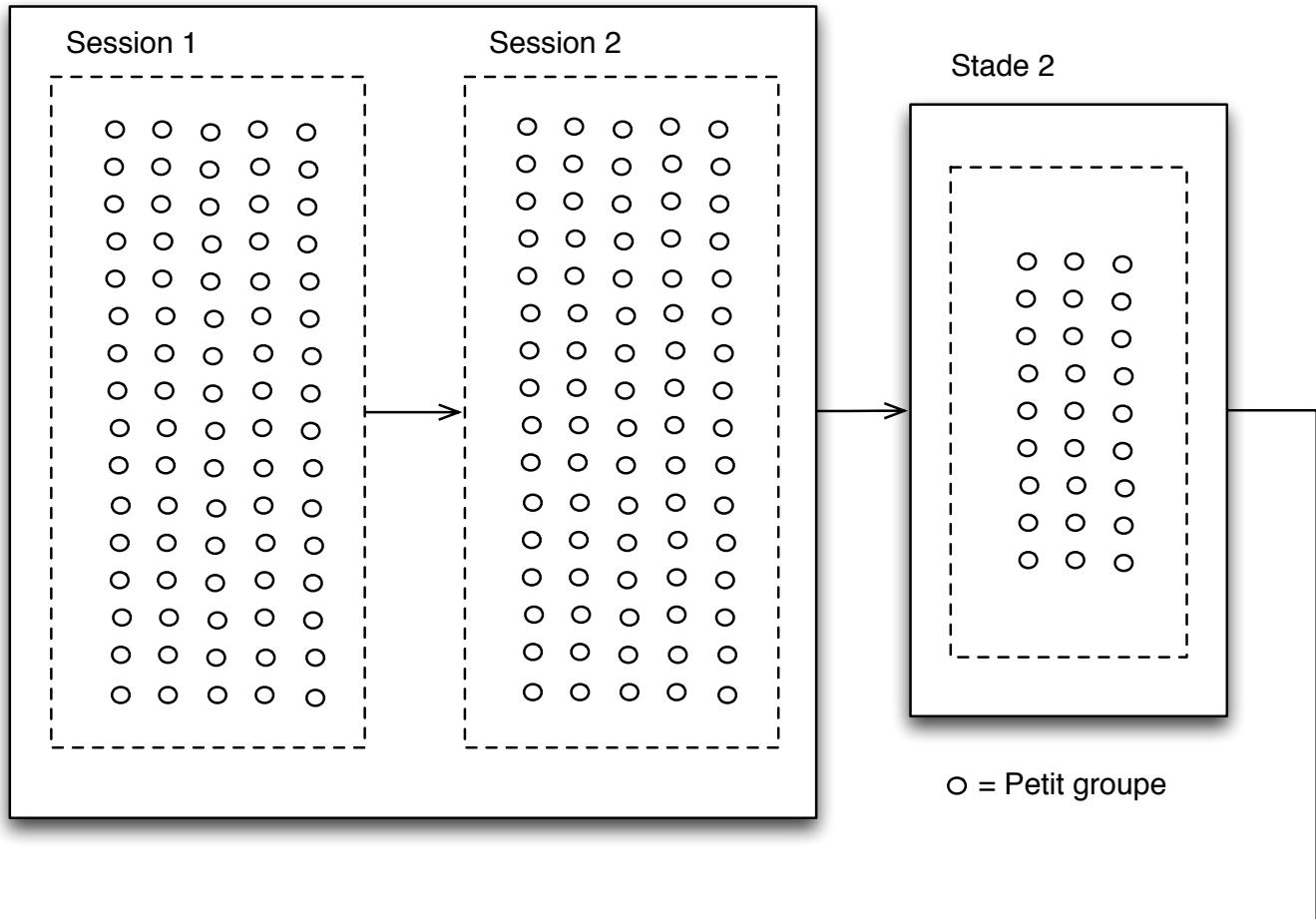
Lors du stade Cinq, il n'y aura plus qu'un petit groupe, que le logiciel aura sélectionné comme étant représentatif de tous les participants qui ont entamé le processus. Ce dernier petit groupe produira une synthèse qui sera le résultat final du processus.

Les stades Un à Quatre du processus seront menés séparément en anglais, en allemand et en français, ou dans d'autres langues prises en charge. (Pour les langues réunissant moins de participants, il se peut que les stades proposés dans la langue choisie soient moins nombreux.)

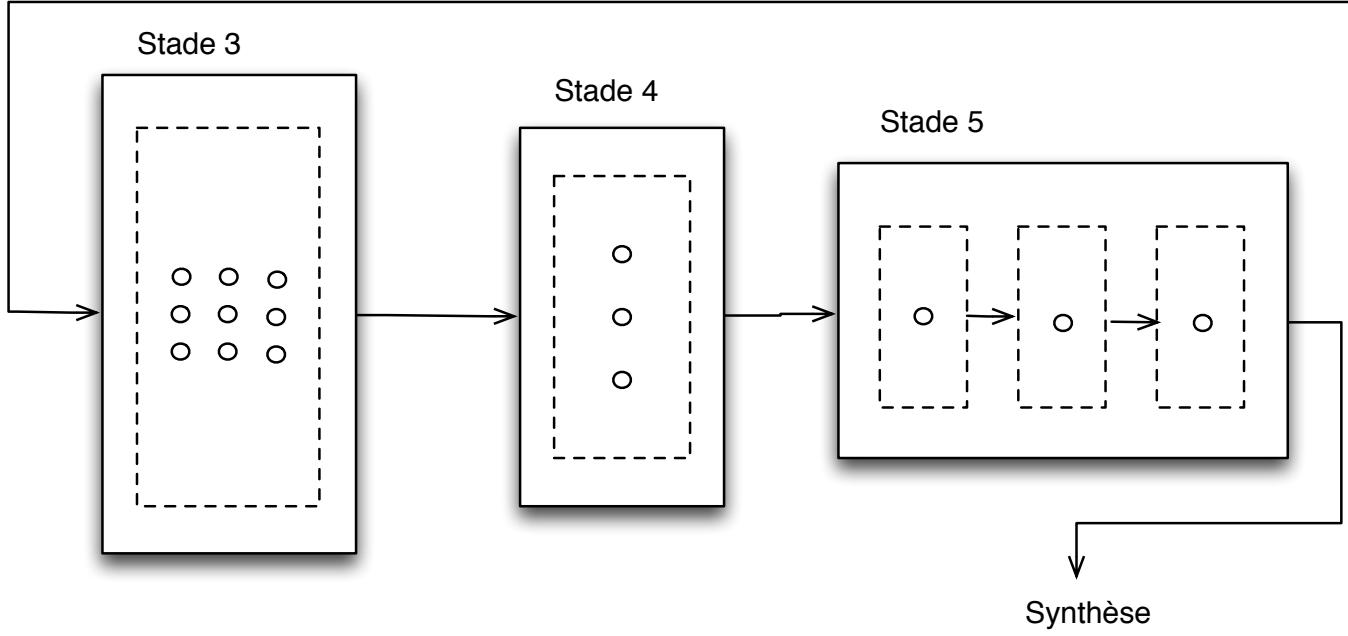
Les représentants ayant participé au processus dans les différentes langues se réuniront pour participer au dernier stade, le Cinq, qui se déroulera en anglais. L'aptitude à s'exprimer avec fluidité en anglais sera utile à ce stade ; néanmoins, une personne qui aurait des compétences limitées dans cette langue pourra quand même être en mesure de participer avec l'aide d'un collègue plus à l'aise.

Définition du cadre général - stades

Stade 1



Stade 3



Synanim: Répondre à une question dans votre petit groupe en quelques étapes

1. Vous tapez une réponse à une question.

Quels animaux domestiques voulons-nous ?

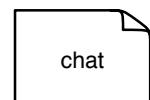
kangourou

2. Vous voyez les réponses de tous les participants.

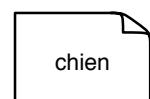
Choisissez celle qui, à votre avis, correspond le mieux au groupe.



kangourou



chat



chien



girafe

3. Votre choix sera votre point de départ pour affiner la réponse.

Quels animaux domestiques voulons-nous ?

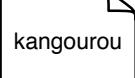
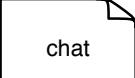
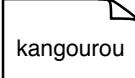
girafe

4. Modifiez la réponse pour l'améliorer encore.

Quels animaux domestiques voulons-nous ?

girafe & chacal

Synanim: Les facteurs qui influencent la sélection des participants pour le stade suivant

Personne	Réponse proposée	Réponse choisie	Points pour la réponse choisie	Points pour avoir choisi la même réponse que d'autres
Adam			1	2
Brenda			0	0
Carl			0	2
Diane			3	2

Si votre réponse est choisie ou si vous choisissez la même réponse que d'autres, vous aurez plus de chances d'être sélectionné pour participer au stade suivant du processus. Dans l'exemple ci-dessus, les choix effectués donnent le plus de points à Diane (qui est l'auteur de la réponse « girafe », aimée par plusieurs personnes, et qui a elle-même choisi une réponse aimée par d'autres) et le moins de points à Brenda (qui est l'auteur de la réponse « chat », que personne n'a choisie, et qui a été la seule à choisir la réponse « kangourou »).