

La gestion par consentement pour décider collectivement

Avec quatre autres coéquipiers de Florès, j'ai eu l'opportunité de participer à l'Atelier Du Nous. C'est un séminaire expérientiel de plusieurs jours, permettant d'explorer le faire-ensemble. Ce séminaire est appelé « voyage du JE au NOUS » par les membres de l'association de l'Université du Nous qui l'organisent. L'objectif ? Faire découvrir à un groupe d'une quinzaine de personnes ne se connaissant pas, les clefs pour mettre en place une gouvernance partagée autour d'un projet commun. Le tout, en alternant des temps d'apprentissage théoriques, des temps de pratique, des temps informels et interludes sensoriels. De ce que j'ai appris concernant la gouvernance partagée - *ou la capacité à prendre des décisions en groupe* - j'aimerai vous parler de la méthode GPC : Gestion Par Consentement.

Décider à plusieurs : se mettre d'accord sur une méthode

Il existe plusieurs méthodes aidant à mettre en œuvre une décision collective :

- le vote majoritaire
- le consensus
- le consentement

Le **consensus** correspond à la solution qui satisfait les attentes de tous les participants à la prise de décision, c'est-à-dire, à la recherche d'un accord unanime (= tout le monde dit OUI). Le consensus peut mener à des points de blocages, des conflits et des jeux de pouvoir.

Au contraire, le **consentement** permet de voir le problème autrement : et si nous laissions un membre proposer une solution, pour la retravailler en groupe jusqu'à ce qu'aucun participant n'ait plus d'objection (= plus personne ne dit NON) ?



Méthode de gestion par consentement

La Gestion Par Consentement consiste en plusieurs étapes :

Ecoute du centre

Il s'agit d'un **tour de parole** pendant lequel **chaque membre exprime ses attentes**, ses préférences, ses limites et ses idées permettant de répondre au sujet / à la problématique préalablement défini.e. Chacun est totalement **souverain** : le participant est responsable de ce qu'il souhaite partager, il parle de lui-même (il utilise le pronom JE), il n'a pas peur du jugement d'autrui et d'être en désaccord avec les autres. Ce **temps de parole doit être équitable** en temps, pour tous. La règle est simple : j'ai un temps pour m'exprimer. Le reste du temps **j'écoute l'autre**. Il s'agit d'une écoute active, pour essayer de comprendre les autres participants.

Elaboration d'une proposition écrite

Selon la complexité du problème à résoudre, une ou plusieurs personnes inspirées peuvent - *après avoir entendu les attentes de chacun* - **se porter volontaire** pour **avancer une proposition répondant à la problématique**. Ils sont alors **proposeurs**. Il n'est pas nécessaire de satisfaire les attentes de chacun : cela serait contre-productif, car quasi impossible ! Le résultat n'en serait qu'une proposition pauvre et peu impactante correspondant au plus petit dénominateur commun des envies de chacun (dérive du consensus). En se positionnant de manière neutre vis-à-vis des idées et besoins énoncés, on peut proposer **une des options possibles** permettant de répondre à la problématique. Cette proposition doit être **simple, précise et argumentée**.

Clarification

Une fois que le proposeur a exposé son idée, un tour de parole permet aux autres membres du groupe de faire des demandes de clarification. Le proposeur **réexplique** alors, **argumente** ou **précise** sa proposition.

Amendements

Cette étape consiste à modifier, ajouter ou retirer certains éléments de la proposition. Chaque membre du groupe peut réagir à la proposition : atouts de l'idée, freins et peurs, nouvelles idées, intuitions, etc.

Objections

Un tour de parole permet ensuite à chacun de dire s'il a une objection sur la proposition retravaillée. Il s'agit de mettre en lumière, de manière raisonnable et argumentée, les risques que soulève la proposition. Timing serré pour la mettre en place, manque de ressources, etc.
Dans ce travail, chacun est souverain de s'exprimer. Il est important et valorisé car il permet d'aboutir à une décision qui respecte les limites de ceux qui en vivront les conséquences (bien qu'il ne s'agisse pas de la solution préférée de chaque individu). Il se peut aussi que l'objection élimine la proposition, celle-ci étant jugée impossible.

Bonification

Il s'agit de traiter 1 à 1 les objections évoquées. La discussion est ouverte, collective et créative. Si celui qui a émis une objection a une solution à apporter, le proposeur la prend ! Il se peut qu'après avoir retravaillé et bonifié la proposition, de nouvelles objections émergent (incohérences, manque de précision, etc). Le même travail s'effectue par itération.

Célébration

Lors du dernier tour d'objections, si plus aucun membre du groupe n'a d'objection raisonnable, cela signifie que la proposition est validée par l'ensemble du groupe. L'équipe peut se féliciter d'avoir réussi à élaborer cette solution !



Pour vivre une gestion par consentement en chair et en os, vous pouvez visionner ce film, réalisé par l'Université du Nous.

Trucs et astuces pour mettre en place la gestion par consentement

- Les membres du groupe sont positionnés en cercle, ce qui permet à chacun d'occuper la même position (pas de hiérarchie), de voir les autres et de se partager l'initiative.
- Des règles établies par et pour l'ensemble du groupe (bienveillance, souveraineté, prise de parole concise ponctuée de « j'ai fini »), permettent d'établir un cadre rassurant dans lequel tout le monde pourra s'exprimer.
- Pour gérer au mieux cette méthode de prise de décision collective, il est indispensable d'identifier dans ce cercle une personne ayant le rôle de facilitateur, qui veille au respect par le groupe des règles de gouvernance (gestion de la parole, recentrage des échanges) et des processus opérationnels (timing, étapes du processus). Cette personne est extérieure au groupe dans le sens où elle n'intervient pas pour donner son avis ou émettre des objections. Elle arbore une posture neutre et diplomate.

La méthode de gestion par consentement, une fois maitrisée, permet de **gagner en efficacité** sur la prise de décision en groupe. En effet, il arrive bien trop souvent que certains membres n'arrivent pas à s'exprimer, d'autres se renvoient la balle, que le groupe n'arrive pas à se mettre d'accord, que personne n'ose trancher, etc. Avec cette méthode, UNE solution est proposée par un membre, avant d'être améliorée de manière itérative et collective afin d'aboutir à LA BONNE solution.
Découvrez en détails l'atelier auquel nous avons participé, juste ici.

M.R.