

L'humain au cœur de la prise de décision

Un exemple de gouvernance partagée



Collégialité | Gouvernance | Prise de décision | Communication

Bénéfice de la solution

- Être épaulé sur plein de choses
- Entraide
- Pas de rupture de communication
- Prendre du recul grâce au point de vue des autres

Terre de Sens Bermeries (59)

Collectif en formation – 4 associés, 2 salariés
Maraichage, arboriculture et bovins lait, tiers lieu –
90 VL – 120 ha SAU



Terre de Sens – Bermeries est une association créée par Simon pour valoriser la cour de ferme du GAEC familial et de créer du lien entre ruraux et citadins. En 2023, il s'associe avec son père en créant une SCEA et forme un collectif avec 5 autres amis, aujourd'hui salariés de l'exploitation mais dont certains ont pour projet de s'installer. La dimension collective se retrouve dans le fonctionnement et le mode de gouvernance des 5 amis, tous également bénévoles de l'association.



La gouvernance partagée est un outil de gestion de projet en collectif qui permet de gérer une structure aussi horizontalement que possible. Tous les membres sont impliqués dans la prise de décision. Une gestion en collectif ne signifie pas que tout le monde est au "même niveau". Les responsables d'ateliers ont un rôle de manager et doivent prendre le temps de réfléchir à la gestion de leur atelier.

Pour un bon fonctionnement, il est important d'utiliser des outils facilitant l'ouverture et l'affirmation des personnes. On a repris des outils de *l'Université du Nous* où Simon a suivi une formation et on a mis en place des choses suite à notre expérience. Au quotidien, cela se traduit par une réunion de fonctionnement chaque lundi pour définir le planning de la semaine. En début de réunion, on fait un tour des météo intérieures de chacun afin de savoir comment chacun appréhende la réunion.

Si quelqu'un souhaite mettre en place une nouveauté, il doit faire une proposition. Il y a ensuite un tour de clarification pour s'assurer que l'idée est bien comprise par tout le monde. Chacun évoque ensuite son ressenti et a la possibilité d'émettre une objection. S'il n'y a pas d'objections, la proposition est acceptée. Sinon, elle est retravaillée en prenant en compte les différents avis. C'est la gestion par consentement.

On aborde également les tensions. En un tour de parole, la personne énonce sa tension envers une autre personne ou une technique et s'ensuit un jeu de questions-réponses. Quand une tension est trop forte, on peut utiliser des outils qui facilitent la communication et la compréhension comme la communication non violente ou la méthode des six chapeaux. Cette réunion, c'est le lieu qui permet de régler ce genre de problème et il est vraiment important que tout le monde y participe. Il faut minimiser le plus possible les imprévus. C'est rassurant car on sait qu'il y aura un temps dédié, si on le souhaite, pour en parler mais il faut un minimum d'ouverture d'esprit et de la confiance pour s'exprimer devant tout le monde. C'est le plus dur.

Un exemple de gouvernance partagée



Avantages

- Favorise la communication entre les membres du collectif
- Minimise les conflits
- Beaucoup d'entraide
- Favorise l'implication de tous dans le fonctionnement de l'exploitation et donc la motivation des salariés.



Inconvénients ou limites

- Se pose la question de l'implication de chacun dans les prises de décisions lorsque les responsabilités et les charges de travail diffèrent.

A noter

- **Difficulté de mise en œuvre**
Facile / Complexe / **Très complexe**
- **Temps de mise en œuvre**
Immédiat / Sur la campagne / **Plus d'un an**
- **Se faire accompagner peut faciliter la mise en œuvre**

Conditions de réussite

- S'assurer de la convergence des membres du collectif dans leurs valeurs et leur vision de l'avenir pour garantir une cohésion du groupe sur le long terme.
- Être prêt à prendre la parole devant les autres pour exposer un projet ou un mal-être. Il est donc nécessaire de maintenir un climat de confiance pour faciliter la prise de parole
- Que tous les membres du collectif soient suffisamment ouverts d'esprit pour se remettre question et favoriser à la discussion.
- Se former à l'animation de groupe, à différentes techniques de communication et/ou à la gouvernance partagée
- Se faire accompagner dans la mise en œuvre de la gouvernance partagée

Contact

WOILLEZ Marie – 06 73 29 91 18 – marie.woillez@npdc.chambagri.fr

Financé par