

L'organisation collective du MIRAMAP, vers une gouvernance partagée

Le MIRAMAP évolue dans une dynamique de gouvernance collective pour faire émerger une force et une visibilité interrégionales représentant au mieux les réseaux constitués et les AMAP adhérentes issues de régions sans réseaux .

La gouvernance permet de penser et d'organiser le "faire ensemble". Ce sont aussi des règles relationnelles et organisationnelles, évolutives et partagées, mises en place pour répondre aux problèmes engendrés par les projets collectifs, pour que l'opérationnel et la réalisation des objectifs stratégiques se passent au mieux.

Le MIRAMAP s'inscrit dans une démarche novatrice qui s'inspire des principes de la Sociocratie et de l'Holocratie, et s'inspire de la gouvernance partagée.

Les principes de la gouvernance partagée :

- **La posture de coopération:**

Chacun.e doit se sentir bien dans le groupe afin qu'il ou elle puisse s'autoriser à intervenir, faire des propositions sans craindre un jugement, et ait envie de continuer à participer. L'action doit être portée par le plaisir de participer au travail collectif. Cette posture de coopération s'inspire de la Communication non violente ou CNV ([voir fiche explicative](#)). Elle permet de révéler les talents cachés par une mise en confiance des uns envers les autres. Cela crée une dynamique positive, constructive, efficace, durable.

- **Le cadre de sécurité et de confiance**

Il doit être accepté et respecté au sein du collectif, dans tous les groupes lors des réunions, et sur les listes mail:

- bienveillance et non-jugement des personnes, prendre soin de ne pas blesser. Les critiques sur les tâches sont possibles et souhaitables mais en dissociant rôle et personne et en émettant une proposition d'action positive pour sortir de la tension par le haut. La critique ne vise pas une personne mais un processus, un fonctionnement.

- écoute attentive et respect des points de vue des autres « Il n'y pas de vérité absolue, il n'y a que la vérité du groupe »

- souveraineté, chacun.e est en responsabilité de ses paroles et de ses actes. Pas de projection de tâches sur les autres. Pas d'interprétation. Parler en « je », le « tu » tue la communication. Respecter la confidentialité sur les sujets personnels.

- ce cadre est opposable et évolutif, et chacun.e est garant.e de son application dans le groupe. Des médiateurs/trices peuvent aussi agir en cas de tensions personnelles ou institutionnelles.

- **La raison d'être.** Se référer à nos bases communes et ne pas perdre de vue ce qui nous unit, nous rassemble. [Voir nos documents communs](#).

- **La définition des rôles :**

- Les organigrammes permettent d'identifier « Qui fait quoi » dans l'organisation permanente. Les groupes de travail, les cercles et les chantiers sont très vivants, ils évoluent rapidement. Leurs missions sont définies dans une feuille de route approuvée en collectif ou en AG. Ils informent régulièrement le mouvement par tous les moyens à leur disposition. Les doubles liens et les allers-retours facilitent la circulation de l'information entre les différents niveaux et groupes. Chaque rôle est « énergétisé » par une ou plusieurs personnes référentes, responsables et redevables devant leur groupe. Les rôles peuvent être attribués par une élection sans candidat.
- Les réunions sont des rares moments où nous sommes ensemble, elles doivent être à la fois agréables et efficaces. Il est donc utile de définir des rôles : le ou les animateurs/trices qui ont préparé la réunion en amont, un·e facilitateur·trice qui donne la parole à chacun·e, et est en principe un peu en retrait, un ou des secrétaires qui prennent des notes pour conserver une trace des échanges, et un·e gardien·ne du temps pour respecter l'ordre du jour défini.

- **La gestion et la prise de décision par consentement :**

Plutôt qu'une prise de décision par vote à la majorité qui marginalise souvent la minorité, nous appliquons la gestion et décision par consentement. C'est à dire l'idée qu'une décision ne peut être prise qu'à l'unanimité, ou plutôt parce que personne ne s'y oppose. Même si c'est parfois plus long qu'un vote classique, cela évite que des membres du collectif se sentent exclus et forcés d'agir dans le sens de choix auxquels ils ou elles sont foncièrement opposés. L'idée n'est pas non plus d'être tout le temps absolument d'accord : la gestion par consentement c'est d'abord se mettre en accord sur ce qui est acceptable pour tout le monde et ensuite gérer ce sur quoi des personnes ne sont pas alignées.

Par exemple, des grands principes et lignes rouges peuvent être définis par consentement par tout le collectif, et un groupe de travail plus réduit pourra prendre des décisions opérationnelles à partir du mandat précis qu'il aura reçu. [Retrouvez la méthode détaillée ici.](#)

- **Des méthodes d'animation/de créativité** pour les réunions afin que les temps de réflexion puissent déboucher éventuellement sur des idées nouvelles. Voir les fiches sur « le café du monde », « les 6 chapeaux », le forum ouvert etc

Pour finir :

Aucun modèle spécifique d'organisation interne n'est imposé aux réseaux locaux des AMAP. Pour savoir faire vivre la démocratie alimentaire dans les territoires, il semble bon d'apprendre à fonctionner le plus démocratiquement possible dans nos associations, en s'inspirant notamment des principes de la gouvernance partagée.

Si la gouvernance partagée vous intéresse, n'hésitez pas à lire [le document plus détaillé ici](#) ou à faire un tour sur [le site de l'Université du Nous](#).

Toute personne qui propose sa candidature pour devenir admin au Collectif s'engage à respecter ces quelques règles et principes, de son inclusion à sa sortie.