

Charte des



Les Colibris, ce sont tous ces individus qui inventent, expérimentent et coopèrent concrètement, pour bâtir des modèles de vie en commun, respectueux de la nature et de l'être humain.

Cette charte s'inspire du travail du mouvement national des Colibris. Elle sera communiquée à tout nouveau membre rejoignant les Colibris Val d'Allier. Elle est par nature évolutive et pourra être enrichie.

Pourquoi ?

Au sein des Colibris Val d'Allier, nous avons décidé d'adopter le cadre de travail du Mouvement Colibris à travers une charte relationnelle et comportementale claire, adoptée par tous les membres entrants, afin de contribuer à créer une culture partagée au sein du mouvement, à travers :

- Créer des repères partagés favorisant l'harmonie, l'humanité et l'efficacité du groupe.
- Développer la confiance et la sécurité de chacun des membres pour s'exprimer, être entendu et épanouir ses talents. L'individu fait grandir le groupe et le groupe fait grandir l'individu.
- Soutenir l'attention et la bienveillance de chacun et éviter les comportements réactifs défensifs au profit d'attitudes constructives.
- Favoriser l'écoute et l'émergence de la sagesse et de l'intelligence collective.

Intentions, état d'esprit et valeurs

Adhérer déjà aux valeurs et l'éthique du mouvement Colibris !

[Charte nationale Colibris](#)

[Ethique Colibris](#)

- Bienveillance : vouloir du bien pour soi et pour les autres.
- Respect : respecter la parole de chacun comme étant sa vérité ; chacun veille à éviter les jugements, interprétations, suppositions et reproches, sous-entendus, au profit de l'expression de ses ressentis, de ses besoins et la formulation de demandes concrètes.
- Cohérence : chacun est responsable et cherche la cohérence entre ses pensées, ses paroles, ses actes, ses émotions et ses réactions.
- Expression : pour l'individu, oser dire, même maladroitement ; pour le groupe, promouvoir et valoriser la parole de tous.
- Équivalence : reconnaître la valeur et le pouvoir de chacun dans le groupe ; accorder autant de valeur aux points de vue minoritaires qu'aux points de vue majoritaires.
- Principe de réalité : chacun accepte les contraintes liées au temps, au lieu et aux moyens matériels dont nous disposons ensemble.
- Joie : laisser de la place à l'humour, à la légèreté et aux réjouissances.

Structure du groupe

Assemblée plénière

Ouvert à tous, ce moment est l'occasion d'accueillir les personnes qui souhaitent découvrir les Colibris. Cette charte leur est présentée. C'est un moment convivial où l'on présente les actions passées, en cours et à venir, du groupe local et du national.

L'assemblée plénière est aussi le moment de donner mandat aux volontaires pour former des groupes actions, valider les orientations, et désigner le cercle cœur.

Se réunit à minima une à deux fois par an.

Cercle-cœur

Il représente le groupe local dans son ensemble. Il est garant du respect de la charte au sein des initiatives menées. Il veille, en définissant l'ordre du jour des plénières, à la transparence quant aux activités menées au nom du groupe local. Il peut valider la création d'un groupe action et lui donner mandat hors plénière, pour plus de réactivité.

Il se compose des personnes actives qui souhaitent s'impliquer dans le fonctionnement, sur la base du volontariat et d'une présence régulière.

Les membres portent la responsabilité légale du groupe local.

Les rôles au sein du groupe local ou définis par le protocole du national sont portés par des membres du cercle-cœur.

Groupes actions

Ils travaillent sur des initiatives validées en plénière ou, à défaut, en cercle-cœur. Leur raison d'être est définie dans leur mandat et, dans le cadre de la mission qui leur a été attribuée, le groupe est souverain.

Les décisions qui engageraient le groupe local dans son ensemble sans avoir été intégrées dans le mandat doivent être validées par le cercle-cœur ou la plénière.

Un groupe se forme dès lors qu'une ou plusieurs personnes se motivent pour un projet.

Modes de décisions

Les modes de décision mis en place s'attachent prioritairement à permettre l'adhésion de tous, pour que les décisions du groupe soient celles de chacun de ses membres.

Une personne qui participe pour la première fois à une réunion du groupe local est là en tant qu'observateur et ne peut pas prendre part à une décision. Dès sa deuxième participation, elle peut, si elle le souhaite, se prononcer.

Décision par consentement

Lorsqu'une proposition est faite, le groupe s'assure qu'elle est comprise par tout le monde; puis s'assure du positionnement de chacun.

S'il n'y a aucune objection, elle est adoptée telle qu'elle.

Si une ou plusieurs personnes ont une objection, elles sont invitées à la formuler de façon claire et concise. Elles accompagnent leur propos d'une solution pour lever leur objection. Le groupe réfléchit collectivement de façon à enrichir la proposition pour qu'elle convienne à tous.

Décision par vote

Le groupe n'a recours au vote qu'exceptionnellement, si le consentement n'a pas pu être atteint et/ou si la décision est urgente. La majorité est atteinte avec un vote « pour » des deux tiers des présents.

Le groupe est conscient que ce mode de décision peut frustrer les membres qui étaient en désaccord.

Les décisions prises sont validées lors de la réunion, formulées et notées clairement dans le compte-rendu.

Cadres lors des rencontres

Comportement

- Participation aux rencontres : chacun s'engage à être ponctuel. S'il est dans l'impossibilité de le faire, il prévient et arrive discrètement.
- Co-responsabilité et engagement : chacun est co-responsable des décisions prises par le groupe, de leurs conséquences et leur bonne mise en œuvre.

Organisation

- Préparation de l'ordre du jour :

L'ordre du jour de la prochaine rencontre d'un groupe action est défini à la fin de la réunion. Chaque membre peut proposer de nouveaux points. Le groupe action les valide en début de réunion.

L'ordre du jour des réunions du cercle-cœur et des assemblées plénières est défini par les membres du cercle-cœur et fixé à 5 jours à l'avance. Un binôme, différent à chaque fois, est désigné en fin de réunion pour préparer l'ébauche du prochain ordre du jour et animer la réunion.

- Début de séance : si le groupe le souhaite, un temps est pris pour évoquer les groupes réunis précédemment et faire un tour de table.

Les rôles sont distribués (animateur, gardien du temps, scribe, traducteur...).

- Météo : l'animateur d'une réunion, avant d'en entamer l'ordre du jour, demande quelle est la « météo intérieure » des participants. Il ne formalise pas nécessairement un tour de table mais permet à toute personne qui ne serait « pas en forme », physiquement ou émotionnellement, de l'exprimer.
- Retour et évaluation : chaque fin de réunion donne lieu à une évaluation de la rencontre avec un moment convivial.

Communication

Il s'agit de favoriser une écoute de qualité à l'égard de soi-même et des autres, et permettre ainsi l'émergence de la sagesse, de l'intelligence et de la créativité collective.

- Demander la parole, parler à tour de rôle, écouter sans « réagir », sans s'interrompre, éviter les apartés.
- S'assurer du positionnement de chacun lorsqu'une proposition est formulée.
- Parler de son expérience directe et éviter les généralisations.
- Se poser la question de savoir si ce qu'on veut dire sert le groupe et lui permet d'avancer. Tâcher d'être constructif et de proposer des solutions plutôt que de critiquer.
- Ne pas interpeller quelqu'un en particulier.
- Chacun veille à formuler sa pensée avec clarté et concision et en évitant de se répéter.

Gestion des tensions

Les principes établis dans les paragraphes précédents (modes de décisions, principes de comportement et relevé des décisions) doivent permettre que le positionnement de chacun soit pris en compte, et ainsi éviter les tensions.

Si des tensions naissent tout de même, il faut donner le temps au groupe de les gérer dans l'instant. Revenir sur les principes de la charte et s'assurer qu'elle a été respectée est une première étape.

L'animateur donne la parole à la ou les personnes qui ressentent les tensions, pour qu'elles puissent exprimer leurs besoins ou leurs frustrations et les propositions, puis aux autres, pour que le groupe cherche collectivement une solution.

S'il n'a pas été possible de résoudre cette tension, ce point est à reprendre dans l'ordre du jour de la prochaine réunion. Entretemps, chacun peut ainsi mûrir son positionnement de façon à trouver une ouverture.

Si le blocage persiste, et que plusieurs membres du groupe ressentent ces tensions comme étant dues à une attitude négative récurrente d'une personne ou à un conflit interpersonnel, c'est collectivement que le groupe pose les limites de ce qui le concerne, et si nécessaire repose le cadre des comportements acceptables.

Absences

Un membre absent ne participe pas aux prises de décision mises à l'ordre du jour ; il ne valide pas le compte-rendu de la rencontre à laquelle il n'a pas participé. Il peut faire part de son avis sur les points à l'ordre du jour par le moyen de son choix. Il est de sa responsabilité de se tenir informé des décisions prises en son absence, en lisant les relevés de décision et/ou en consultant les autres membres. S'il est en profond désaccord avec une décision, il peut remettre la question à l'ordre du jour de la prochaine rencontre du groupe. Il peut le faire s'il apporte un éclairage nouveau et pertinent sur la question et si le groupe accepte de revenir sur le sujet en raison de son importance.

Cette charte s'applique lors de toutes les activités qui ont lieu au sein des Colibris Val d'Allier. Chacun s'engage à la respecter et à la faire respecter.

Nota bene: cette charte s'inspire des principes de la Communication Non Violente et de la Sociocratie, tout comme [le mouvement nationale des colibris](#), qui s'attache à mettre en œuvre une [gouvernance novatrice](#).