

Charte éthique 11H22

Principes

- Définir les [principes fondamentaux du collectif 11H22](#)
- La charte doit être évolutive et corrigée à intervalle régulier sans pouvoir en modifier les fondamentaux (rétro-compatibilité ou fork)
- S'inspirer des creative commons pour décrire les principes et les mots utilisés en utilisant plusieurs niveaux de lecture et d'approfondissement du sujet.
- Cette modif devrait pouvoir se faire sur le wiki afin d'en voir l'évolution

Source d'inspiration : [Fondation pour les générations futures - Charte fondamentale](#)

Valeurs

Voici les différentes valeurs mises en avant par le collectif et le nombre de personnes y adhérant pleinement :

- Créativité (Pour Kat, la créativité n'est pas une valeur mais un vecteur) : 8 personnes
- Coopération : 7 personnes
- Transparence : 6 personnes
- Équité : 5 personnes
- Philosophie du Libre : 5 personnes
- Activisme : 4 personnes
- Cohésion sociale : 4 personnes
- Justice sociale : 4 personnes
- Philosophie tiers-lieu : 4 personnes
- Bienveillance : 3 personnes
- Autonomie : 3 personnes
- Mutualisation : 3 personnes
- Respect de l'environnement : 3 personnes

Vision

Liège, 2020

Les valeurs de la transition se propagent partout sur la planète...

La révolution technologique couplée aux enjeux environnementaux, sociaux, économiques et politiques auxquels notre génération fait face ont permis l'émergence de nouveaux modèles de production, de consommation et d'organisation qui tentent aujourd'hui d'y adresser des réponses.

La lenteur de changement des politiques publiques et le domaine économique devenu 100% financiarisé clivent chaque jour davantage le fossé entre les besoins des territoires et les réponses adressées.

11H22 base son action à Liège, en se connectant à des initiatives internationales (locally productive – globally connected) en se basant sur les valeurs du développement soutenable (4 piliers) et sur les principes de l'open-source (en opposition à la propriété intellectuelle).

Par le biais de la créativité, elle cherche à amplifier les dynamiques d'innovation sociale.

Le tiers-lieu est pour 11H22 une méthodologie qui peut s'appliquer à tous les champs sociétaux (du citoyen à l'institution) pour adresser des réponses locales, durables et innovantes à des problèmes devenus structurels. La méthodologie « tiers lieux » dans sa dimension formation, sensibilisation, do it yourself, ... permet à chacun d'être acteur du changement.

La créativité au service du développement soutenable des territoires

Mission

L'association (future coopérative) valorise, stimule et diffuse les pratiques de l'innovation transformative au service du bien commun auprès des différentes composantes d'un territoire (institutions, organisations, sociétés privées, associations, citoyens)

Il s'agit d'une coopérative de personnes qui se dédie à la production en « expertise tiers-lieux » afin de transformer les territoires et influencer la fabrique des villes

Pour l'émancipation individuelle et collective à travers une citoyenneté active

Le collectif 11H22 . Il utilise pour se faire la configuration dite de "tiers-lieu" pour atteindre cet effet ???

Un collectif qui s'attache à partager et à pérenniser, sur un territoire, un projet commun entre des acteurs parfois très différents.

Il s'agit pour chaque partie prenante de pouvoir vivre de son métier tout en participant à la création du bien commun, dans des conditions sociales valorisantes pour l'organisation mais aussi ses parties prenantes, salariés ou bénévoles s'il en a.

Pour une société plus humaine et plus solidaire

Le collectif 11H22 participe à un projet de société et a pour objectif principal la cohésion sociale. Il a pour but, à travers les moyens qu'il préconise, de redonner un sens aux actions quotidiennes de chacun, de répondre aux besoins implicites et explicites des citoyens, de relocaliser l'économie et de faire en sorte que l'humain soit le cœur et la finalité de son objet social et non l'outil, de recréer un lien fort et durable entre le territoire, ses organisations, ses entreprises, ses habitants et ses visiteurs. Le collectif 11H22 œuvre dans la confiance et la transparence à une société plus juste, plus harmonieuse et plus équitable.

Pour une transition écologique de notre territoire

Le collectif 11H22 base son action sur les ressources locales du territoire. Il entend développer des projets et une offre qui sert les intérêts individuels et collectifs des parties prenantes du collectif, et plus largement du territoire. Le collectif, dans toutes ces fonctions, s'inscrit dans une recherche d'efficacité accrue. Par de multiples moyens, elle cherche à favoriser l'économie de proximité, la production locale, les circuits courts, la protection et la régénération de la nature. Elle devra toujours veiller à maximiser les effets positifs et à minimiser les effets négatifs. Dans cette perspective, le territoire est considéré comme un patrimoine commun où les Hommes, les animaux et la nature vivent et participent tous à la création de valeur nécessaire au bien-être collectif. Le collectif 11H22, dans sa démarche permanente de progrès, se reconnaît dans les principes et valeurs de l'écocitoyenneté propice à un développement positif de son écosystème.

Pour une économie équitable sur notre territoire

Le collectif 11H22 s'inscrit dans une recherche de coopération, d'équité et d'efficacité économique accrue.

L'efficacité économique consiste à accomplir la raison d'être d'une organisation et à développer des pratiques et des usages qui optimisent l'utilisation des ressources matérielles et immatérielles (efficacité d'usage), en :

- participant à la préservation, ou mieux à la régénération des ressources naturelles (efficacité environnementale) ;
- générant un mieux-être individuel et collectif (efficacité sociale) ;
- assurant sa pérennité et son développement sans nuire à ceux de ses parties prenantes (efficacité monétaire).

C'est dans cet esprit que le collectif 11H22 et ses partenaires souhaitent construire des projets et une offre servicielle créative, territorialisée, durable, et équitable afin de donner l'accessibilité, pour toutes et tous, à des expériences authentiques, inédites, qualitatives, et à forte valeur ajoutée pour ses parties prenantes.

Sociocratie

La prise de décision par consentement

La sociocratie distingue les décisions stratégiques (qui affectent le fonctionnement de l'unité ou l'organisation du travail) et les décisions opérationnelles (le travail au quotidien). Pour des raisons d'efficacité, seules les premières sont prises par consentement¹⁷. Il y a consentement quand personne n'a d'objection importante et raisonnable. Quand une objection est émise dans un groupe sociocratique, la personne qui a émis l'objection et les autres membres du groupe travaillent ensemble à la lever. S'ils y arrivent, la décision est prise ; sinon un processus d'escalade dans la structure de l'organisation évite le blocage. Le consentement est la composante cardinale de la

sociocratie. Il peut être fait à peu près n'importe quoi du moment qu'il y a consentement. Notamment une organisation sociocratique peut choisir pour une durée limitée un autre type de gouvernance, s'il y a consentement à ce propos, par exemple en cas de crise grave.

Les cercles

La sociocratie maintient la structure opérationnelle existante d'une organisation. À chaque élément de cette structure, elle rajoute en parallèle un cercle chargé de la prise des décisions politiques. Toute personne appartenant à la structure opérationnelle est membre de droit du cercle correspondant. Des cercles ad hoc peuvent être créés pour résoudre des problèmes spécifiques. Chaque cercle établit ses propres règles de fonctionnement sur le principe du consentement de ses membres. Un cercle a pour mandat de réaliser la mission de l'unité de travail, d'améliorer constamment la qualité de sa production et d'assurer sa pérennité par l'éducation permanente de ses membres¹⁷. Un cercle est maître du pilotage, de l'exécution et de la mesure de ses processus au sens de la norme ISO 9001. L'exécution de ces trois fonctions par le cercle est une des conditions majeures du succès de la sociocratie dans une organisation. Chaque cercle choisit un facilitateur qui anime les réunions selon les méthodes sociocratiques, et un secrétaire qui rédige les comptes rendus et maintient l'historique du cercle. Un cercle est une organisation semi-autonome car il est inscrit dans une hiérarchie : chacun doit tenir compte des besoins des cercles supérieurs et des cercles inférieurs. Le cercle de plus haut niveau, correspond au conseil d'administration ; il doit représenter l'environnement économique, social et culturel de l'organisation.

Le double lien

Dans une organisation gérée de manière traditionnelle, le responsable d'une unité assure à la fois la communication descendante (les directives venant des niveaux supérieurs de l'organisation) et la communication ascendante (le retour des informations de la base vers les niveaux supérieurs). Assurer simultanément ces deux rôles est difficile et source de confusion. La sociocratie établit un double lien entre chaque cercle et son cercle de niveau supérieur. Le responsable de l'unité opérationnelle est choisi par le cercle de niveau supérieur. Une deuxième personne, obligatoirement distincte de la précédente, est choisie par le cercle pour participer au cercle de niveau supérieur et donner ou non son consentement aux décisions qui y sont prises. Ces deux personnes sont membres à part entière des deux cercles

L'élection sans candidat

Le choix et l'affectation des personnes dans une fonction ou la délégation d'une tâche à un membre du cercle s'effectue par un processus de vote sans candidat déclaré. Chaque membre du cercle propose la personne qu'il estime la plus adaptée à la fonction, puis justifie son choix. Le facilitateur du cercle propose alors un candidat qui est accepté ou non par consentement¹⁹.

Pour que la sociocratie fonctionne, il faut que les membres de l'organisation soient unis par un lien fort qui donne cohérence et direction. Pour cela, non seulement l'organisation dans son ensemble, mais chaque cercle définit :

- Liste à puces
Sa vision : l'impact positif qu'il veut avoir sur le monde extérieur à l'organisation; la description d'un futur tel qu'il voudrait le voir se réaliser. "La vision est votre rêve. Ce que vous

voulez que le monde soit. Sur une grande échelle, il est pourquoi votre organisation existe”20.

- Sa mission : un écrit (“mission statement”) qui précise ce qu'il a l'intention de faire pour la concrétisation de sa vision. “Votre mission est de savoir comment vous contribuerez à faire du rêve devenu réalité. Il décrit votre sphère d'influence, la relation entre vous et votre vision”20.
- Ses objectifs : ce qu'il produit, comme réalisation concrète, comme service ou plus largement comme output pour réaliser sa vision et sa mission. “Il est ce que vous produisez ou accomplissez. Il est tangible et quelque chose qui peut être mesuré. Si vous ne pouvez pas le mesurer, vous ne pouvez pas

From:

<https://wiki.11h22.be/> -

Permanent link:

<https://wiki.11h22.be/doku.php?id=gouvernance:charteethique>

Last update: **2021/05/04 16:05**

