

ENTREPRENDRE EN COMMUN ET VIVRE ENSEMBLE POUR LA GRANDE TRANSITION

Objectif de ce document : clarifier le cadre de référence collectif du Campus de la Transition (version courte)

Le Campus de la Transition est une **association loi 1901 reconnue d'intérêt général, non partisane, et se reconnaissant dans les principes d'une laïcité ouverte**. Il fait partie des organisations du secteur de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS) et, à ce titre, respecte les 3 critères suivants :

- ➔ Un but poursuivi autre que le seul partage des bénéfices ;
- ➔ Une gouvernance démocratique, définie et organisée par les statuts ;
- ➔ Une gestion conforme au principe suivant : une recherche d'équilibre économique qui n'est pas une fin en soi mais sert l'atteinte des orientations définies annuellement par l'Assemblée Générale.

Comme de nombreuses organisations de l'ESS engagées au service des transitions, le Campus de la Transition cherche à exercer en interne et vis-à-vis de ses différentes parties prenantes **une responsabilité systémique** (en lien avec les responsabilités environnementale, sociétale, sociale, politique, économique et financière - cf. les travaux de Cécile Renouard).

L'ancrage dans un lieu réunissant des résidents à temps plein et salariés non habitants vivant ensemble en cherchant à incarner une vie sobre et solidaire au service du projet est une grande chance pour l'expérience immersive proposée à celles et ceux qui viennent en formation. Il constitue un défi pour favoriser une dynamique de communs inclusive et transformatrice plus large. A ce titre, le Campus de la Transition est un projet ambitieux qui veut aider les acteurs à comprendre pour agir à la hauteur des **transformations individuelles, collectives et structurelles** nécessaires. Il ne veut pas être exclusif. En ce sens, il souhaite embarquer largement et a à cœur de "relier les mondes", c'est-à-dire favoriser le dialogue entre celles et ceux qui portent des visions et des moyens d'actions différents pour la transition.

Si l'association veut atteindre ses objectifs, il est impératif d'avoir un collectif soudé et uni autour de ses ambitions. Toute personne - qu'elle soit salariée, stagiaire, volontaire en service civique, ou bénévole - qui souhaite prendre part au projet du Campus accepte de dialoguer autour des polarités suivantes :

- ➔ **Entreprendre en commun et vivre ensemble** : le projet veut développer un impact externe fort pour accélérer la transition et agir à la hauteur des enjeux. Il cherche l'équilibre économique pour faire vivre cette ambition. Le projet encourage aussi une expérience de vie collective sur place, avec des habitants qui recherchent la sobriété, des modes de vie, de travail et d'action alternatifs.
- ➔ **Décider de façon directive, participative ou collaborative** : la gouvernance est organisée de manière classique autour d'un Bureau, Conseil d'Administration, Assemblée Générale et des équipes opérationnelles. Dans les principes de fonctionnement, l'association souhaite favoriser :
 - ➔ **la collégialité** : les décisions sont prises par un conseil restreint de plusieurs personnes, dont les membres cherchent à obtenir le consensus ;
 - ➔ **la subsidiarité** : la prise de décision revient à l'instance décisionnelle compétente la plus proche de celles et ceux qui sont directement concernés par la décision.

Au Campus de la Transition, tout le monde ne décide pas de tout. A chaque niveau de gouvernance, l'association suggère de prendre en compte des modes de prise de décision adéquats en fonction des sujets, de leur importance et de leur urgence :

- ➔ **directif** : les décisions sont descendantes et prises par les personnes en responsabilité ;
- ➔ **participatif** : les personnes concernées sont impliquées dans le processus pour bénéficier de l'intelligence collective avant une prise de décision par les personnes en responsabilité ;
- ➔ **collaboratif** : la décision est co-construite et prise sur un mode de gouvernance partagée ou démocratique.

- **Être radical et non marginal** : il s'agit d'adopter une posture radicale et non marginale, c'est-à-dire reconnaître l'urgence écologique, prendre les problèmes à la racine et chercher les moyens d'accompagner des profils très divers à des transformations au service de la justice sociale et écologique tout en acceptant au sein même du Campus une diversité de profils, manières d'être, d'agir et de vivre au service de la transition. Le Campus de la Transition souhaite faire cohabiter les positionnements parfois très différents de ses membres, en rupture, aux interstices et réformistes (cf. Erik Olin Wright). Il considère que relier les mondes - que ce soit à l'extérieur ou en interne - est en soi un enjeu pour la transition.
- **Respecter le droit et innover pour la transition** : le Campus de la Transition s'autorise à questionner le cadre réglementaire et expérimenter des propositions s'il estime que cela sert le bien commun. Cela implique de développer ses capacités de discernement, que ce soit sur le plan personnel ou collectif.

Le Campus de la Transition demande à chacun et chacune des membres du collectif (habitants moyen et long terme, bénévoles, salariés, et membres actifs) :

- **de veiller dans leurs engagements au Campus de toujours être au service de la raison d'être de l'association.** Il encourage à une participation active à la vie associative bénévole.
- **de respecter l'organisation de la gouvernance associative et opérationnelle ainsi que les décisions prises.** Pour cela, il apparaît important de comprendre l'histoire de l'association, son évolution, ses crises, d'adhérer à la vision prospective, aux objectifs adoptés par l'Assemblée Générale et mis en œuvre par le CA et le Bureau, et les soutenir.
- **d'adhérer et de contribuer à un modèle économique hybride gage de pérennité du projet** (70-80% de ressources en propres et 20-30% de dons et mécénat). Pour faire vivre ce modèle, l'association réaffirme l'importance que chacun et chacune contribue activement au projet par son travail, volontariat ou bénévolat, en étant particulièrement attentif à assumer ses responsabilités.
- **de veiller au soin des personnes** : l'association demande d'accepter les vulnérabilités et fragilités de chaque membre. Elle encourage à oser la confiance et l'intelligence collective au service de la raison d'être de l'association.

- **de permettre une capacité d'initiative dans un cadre validé par l'association et de reconnaître le droit à l'erreur** pour soi et pour l'autre, avec le souci d'alimenter la qualité relationnelle au sein du collectif.
- **d'apprendre à coopérer.** L'association rappelle l'importance pour chacun et chacune de se former et se transformer pour apprendre à coopérer. Pour ce faire, le COPILO veille à ce qu'un plan de formation soit proposé par l'équipe RH et/ou Vie Commune. Tout le monde est invité à adopter une posture bienveillante, développer ses capacités de communication assertives.
- **d'accepter la cohabitation de personnes aux profils variés avec des visions, expériences** (salarié, service civique, stagiaire, bénévole, membres actifs, membres des instances, plus ou moins engagé et militant), et profils **différents** (forjoie, compagnon, intermittent, bénévole court-terme, avec une répartition des âges), et à poser sereinement des désaccords et chercher des solutions non violentes dans les tensions, crises et conflits qui peuvent survenir. L'association cherche à incarner en son sein le défi de relier les mondes.
- **de rechercher une cohérence entre les valeurs partagées dans l'association et le comportement personnel** ; vouloir expérimenter une vie sobre et conviviale que ce soit à petite (gestes et attitudes individuelles), moyenne (échelle d'un collectif, une famille) ou grande échelle (engagement sur un territoire).

POUR L'ENSEMBLE DES MANAGERS DU CAMPUS DE LA TRANSITION, IL LEUR EST EXPLICITEMENT DEMANDÉ :

- Un **soutien** à chaque membre de leurs équipes, une capacité à distinguer ce qui relève de problématiques strictement professionnelles ou personnelles et à renvoyer vers des soutiens externes si besoin pour les problématiques personnelles.
- La **promotion du discernement en commun** (c'est-à-dire la capacité à juger clairement et sereinement des choses en vue de prises de décisions éclairées) sur les sujets relevant de leurs sphères de responsabilité.
- Le **souci de la sécurité des biens et des personnes**, la conformité aux réglementations impératives et le **respect du budget**.
- Chercher à **expérimenter de nouveaux modèles d'organisation**.

➔ PROCESSUS D'ÉLABORATION ET ADOPTION DU DOCUMENT

- ➔ Elaboration par le Bureau et le COPILO du document sur la base d'une commande du CA pour élaborer un cadre de référence pour le Campus, qui sera ensuite à décliner dans les pratiques de management, de travail et de relations au Campus (*janvier 2024*)
- ➔ Relecture par le CA et demande de modifications (*18 mars 2024*)
- ➔ Présentation en mensuelle au collectif (*3 mai 2024*) : Les Campusiens présents se sont prononcés majoritairement sur "je me retrouve fortement ou moyennement dans ce texte"
- ➔ Prise en compte des remarques émises lors de la mensuelle
- ➔ Validation définitive par le Bureau (*22 mai 2024*)
- ➔ Présentation lors de l'Assemblée Générale (*1 juin 2024*)

➔ POUR EN SAVOIR PLUS

- ➔ Note produite par le Campus de la Transition sur la Laïcité Ouverte
- ➔ Définition "économie sociale et solidaire" : <https://www.economie.gouv.fr/cedef/economie-sociale-et-solidaire>
- ➔ Swann Bommier et Cécile Renouard, L'entreprise comme commun, ECLM, 2018. Cécile Renouard, Ethique et entreprise, Ed. Atelier, 2015 ; "Fondements éthiques de la responsabilité politique de l'entreprise dans l'Anthropocène: de la raison d'être à la responsabilité systémique", Entreprises et histoire, 2021 (3), 164-183.