



L'élaboration de proposition

Pour résoudre ses problèmes, un cercle sociocratique ou une équipe, peut faire appel à un groupe de travail. Cette stratégie permet de mobiliser un nombre restreint de personnes compétentes pour étudier le problème et gagner du temps lorsque cette proposition sera, ensuite, soumise au Cercle de Décision pour bonification

Processus d'élaboration de proposition

1. **Enoncer le problème, image de la situation actuelle** Faire appel à l'image que suscite le problème, à la sensation
2. **Collecter les faits objectifs et les vécus émotionnels** Documenter l'image initiale, récolter des données quantitatives et qualitatives, les vécus émotionnels permettant de cerner les besoins importants à satisfaire.
3. **Identifier le but à atteindre, image de la situation souhaitée** Identifier la cible à atteindre, visualiser le résultat de la résolution, faire émerger les éléments à modifier pour résoudre
4. **Identifier les champs des forces en présence** Déterminer les freins et les moteurs. L'accélération des moteurs et l'élimination des freins permettra le changement. Distinguer les symptômes des causes.
5. **Evaluer les forces en présence** Pondérer chaque moteur et chaque frein.
6. **Choisir les points de leviers du changement à faire** Choisir les éléments sur lesquels le groupe peut agir directement. Toute action qui va provoquer un nouvel équilibre des forces en faveur du changement pourra faire évoluer les choses souvent plus rapidement qu'on ne le pense.
7. **Formuler une proposition argumentée** Préparer la démonstration des avantages de la solution retenue en spécifiant les critères qui ont prévalu dans le choix proposé.
Présenter la proposition au cercle de décision avant la réunion pour que les membres puissent en prendre connaissance. Cette proposition comprend une brève description de la problématique, la liste pondérée des causes principales du problème et un plan d'actions pour le résoudre, voire également des alternatives à ce plan d'actions.
8. **Evaluer le processus et célébrer**

Les rôles du facilitateur durant le processus

- **Le facilitateur note** tous les partages des participants, à chaque étape
- Il aide le groupe à **faire émerger les grandes caractéristiques** de « la situation actuelle » et de la « situation souhaitée » **et les reporte sur le schéma qui accueillera la récolte des champs de forces**
- Il note les partages de champs de force positifs et négatifs et en facilite la **pondération**
- Il aide les participants à **faire leurs choix de points de leviers du changement** et, éventuellement, à **rédiger la proposition intégrant le mieux possible le travail réalisé** (fidélité et neutralité)