

DECOUVERTE DE LA SOCIOCRAITIE

Informations pratiques

Durée de l'animation : 2h30

Nombre de participant-e-s : une dizaine

Nombre d'animateurs-trices : 2

Matériel : paperboard et marqueurs

Disposition de l'espace : 1 salles avec des chaises en cercle

Objectifs de l'animation

Faire découvrir le mode de gouvernance qu'est la sociocratie et initier les participant-e-s à l'un de ses principes : la prise de décision par consentement.

Résumé de l'animation

Après un énergizer et un temps de réflexion collective, les participant-e-s définiront collectivement les modèles de gouvernance actuelle et expérimenteront la prise de décision par consentement.

PARTIES	TEMPS
Energizer (Pac Man)	15'
Expression individuelle et échanges (Jeu des paquets)	35'
Réflexion collective : définition démocratie et sociocratie	40'
Expérimentation : prise de décision par consentement	1h

Déroulé de l'animation

Energizer - 15'

En amont de l'animation, il peut être intéressant de faire un energizer type « Pac Man » où les participant-es doivent s'organiser collectivement et instinctivement.

Expression individuelle et échanges - 35'

Avant de lancer la phase suivante, il est bien de définir collectivement en quelques minutes le mot « gouverner » en interrogeant le groupe en plénière : Que veut dire ce mot pour vous ? Quelle est sa signification ?

Ensuite, on lance le Jeu des paquets, en passant environ 10 minutes sur chaque consigne.

On peut par exemple se regrouper par (après avoir donné une première consigne « légère » comme le plat préféré) :

- **Régime politique** (pays/région d'origine ou de vie actuelle) : dans un même pays, il peut exister des perceptions différentes et il peut y avoir des points de ressemblance d'un pays à l'autre (monarchie, démocratie, etc. ; régime autoritaire, libertaire, etc.)
- **Sentiment/opinion par rapport à ce régime politique** (satisfaction, espoir, dissidence, révolte, implication, etc.)
- **Type de gouvernance de l'association dans laquelle on est investi** (CA classique, CA réduit avec juste un bureau, bureau = AG car très peu d'adhérent-e-s, etc. ; fonctionnement horizontal ou vertical ; collectif informel ou autre modèle, etc.)

Réflexion collective - 40'

[Les éléments indiqués par des flèches sont des apports théoriques qui peuvent être donnés au groupe par l'animateur-riche]

- **Qu'est-ce que la démocratie ?**

En Brainstorming simple ou en Déconstruction ramifiée

- ➔ Pouvoir détenu par « demos » le peuple, c'est-à-dire un ensemble de personnes n'ayant pas forcément de liens entre elles à part un système de valeurs (de la Nation ?)

- **Est-ce que ce modèle fonctionne aujourd'hui, à l'échelle des pays ? Si on doit lui trouver des critiques, quelles sont-elles ?**

- ➔ C'est le modèle dominant, le modèle plébiscité par l'Europe de l'Ouest et les Etats-Unis, notamment dans le cadre de l'Aide public au développement.
- ➔ Trop complexe, trop de niveau, trop loin du terrain
- ➔ Trop hétérogènes : multiplicité des acteurs avec les mêmes méthodes (de management par exemple quand c'est appliqué à l'entreprise) qui ne fonctionnent pas avec tout le monde
- ➔ Trop éduqué-e-s ! : les gens ont de moins en moins envie d'obéir sans réfléchir et cherchent à comprendre, à s'impliquer
- ➔ Trop individualistes : les intérêts individuels prenant souvent le pas sur les intérêts collectifs, on se méfie d'une décision prise par un-e lointain-e politicien-ne
- ➔ On peut illustrer avec le modèle tayloriste de la fin du XIXe siècle : un management et une gouvernance pyramidale avec une centralisation avec des pouvoirs, une hiérarchie établie avec des barrières et une attitude soumise des subordonnés, modèle encore plébiscité aujourd'hui

- **Qu'est-ce que la sociocratie ? En prenant en compte les limites de la démocratie, qu'est-ce qui définirait la sociocratie ?**

- ➔ Pouvoir détenu par le « socios » la société, qui vient du latin « socius » (uni, partagé, allié), c'est-à-dire un ensemble de personnes ayant des relations significatives. C'est donc une dimension plus humaine et de personnes « associées » avec l'idée de vivre-ensemble.

- Quels peuvent-être les ingrédients d'une bonne gouvernance ?

- ➔ La sociocratie date de la fin des années 60, elle a été pour la première fois mise en place par Gerard Endenburg, un ingénieur et chef d'entreprise hollandais mais avait été théorisé par d'autres avant lui.
- ➔ Elle repose sur la prise de décision par l'ensemble du collectif et l'auto-organisation.

4 grands principes qui fonctionnent grâce à l'intelligence collective :

- La prise de décision par consentement : acquis lorsque personne n'a d'objection importante et raisonnable. S'il y a une objection, on travaille à la lever ensemble (conditions à la proposition, nouvelle proposition). La décision par consentement se différencie du consensus qui est généralement dit « mou » : c'est une sorte d'accord tacite, sans opposition formelle, parfois (souvent ?) contraire à une grande partie du collectif.

Le consentement, ou unanimité : c'est quand tout le monde se dit « je peux vivre avec cette décision », qu'il n'y a plus d'objections valides recevables par le groupe (c'est-à-dire objectives et argumentées, dans l'intérêt général), ce qui pose la question différemment qu'être pour ou contre.

Il est en effet très important que les personnes qui mettent en œuvre la décision soient d'accord avec !

- Les cercles : les personnes opérationnelles (salariées à l'échelle d'une entreprise ou d'une association) sont membres du cercle de prise de décisions (admin' du CA ou actionnaires) dont les règles sont définies en interne.

- Le double-lien : il y a toujours un lien entre un cercle et son niveau supérieur (une personne de l'un dans l'autre et vive-versa)

- L'élection sans candidat : déléguer une tâche à un membre du cercle sans candidat déclaré, sur proposition du collectif, ce qui donne plus de légitimité à la personnes et diminue le risque de faire des politicards avec des promesses non-tenues.

Ce n'est pas chacun-e qui se vend mais le collectif qui met en lumière les qualités et les compétences de chacun-e

- ➔ Points positifs de ce modèle de gouvernance :

- efficacité car moins de résistance
- flexibilité et meilleure adaptation (+ proche du terrain)
- créativité, montée en compétence, responsabilisation
- sentiment d'appartenance, meilleures relations entre les gens

Décision par consentement – 1h

Règles à donner (et amender par le collectif) :

- on ne répète/reformule pas un argument/élément qui a déjà été dit
- on ne parle pas au nom du ressenti d'une personne ex « je pense qu'untel ne voudra pas manger de falafel car elle n'aime pas trop les pois chiche ». On se base sur des choses objectives ex. « Unetelle est allergique au lactose donc la pizza 3 fromages, ça ne passe pas ».
- on met de côté ses ambitions, ses goûts personnels, c'est l'intérêt collectif qui prône.
- on garde en tête qu'une décision par consentement doit aller à tout le monde et servir l'intérêt collectif.

Étapes (voir le détail dans le dossier ressources) :

- discussion libre : chacun-e échange sur ses préférences, ses limites, ses idées concrètes...
- élaboration d'une proposition : c'est une base de travail à approfondir
- clarifications (on demande à chacun-e s'il a une question à poser et ensuite ils la posent), le proposeur répond (juste pour ce tour)
- ressentis : on échange autour de la proposition, ses atouts, les freins, les peurs...
- clarifications, amendements, retraits...
- objections (on demande à chacun-e s'il a une question à poser et ensuite ils l'expriment) : concrètes, précises et argumentées, pas une autre proposition.
- bonifications
- célébration

Variantes

Remplacer la prise de décision par une élection sans candidats. Voir dans le dossiers-ressources pour voir le procédé. Cela peut être fait dans le cadre d'un mandat au sein d'un bureau ou concernant des rôles au sein d'un collectif : maître-sse du temps, berger-e qui s'assure que tout le monde revient rapidement après les pauses, brigade anti-discriminations, etc.

Pour aller plus loin

universite-du-nous.org

sociocratie.net

leblogdelafacilitation.com