

Sur le fond, quelles alternatives de gouvernance la sociocratie apporte-t-elle ?

V1

Les clés de la méthode sociocratique ont été présentées ci-dessus.

Nous allons parler maintenant de sa raison d'être et des valeurs dont elle se nourrit.

Fondée sur la théorie des systèmes, utilisée déjà dans des entreprises de toutes tailles, elle est une approche qui mobilise l'intelligence collective de tous les membres d'une organisation et assure des prises de décision qui se veulent d'une efficacité optimale.

La sociocratie vise à concilier individus et collectifs par une nouvelle gouvernance.

Au-delà des systèmes autocratiques toujours en cours, nous sommes aujourd'hui confrontés aux limites des organisations démocratiques locales fussent-elles participatives et citoyennes.

La sociocratie, on l'a compris, prends des distances sémantiques avec le mot démocratie qui renvoie au pouvoir par le peuple (Démos) alors qu'elle va se recentrer sur le LIEN des personnes (Socios) et la dynamique de leurs interactions.

Elle est une nouvelle approche du partage du POUVOIR en établissant une relation saine capable d'empêcher ou freiner les mécanismes de domination.

Sa structure de prise de décision cultive un leadership partagé, une équivalence de pouvoirs des personnes placées en auto-gouvernance.

Ce Leadership partagé maximise « le pouvoir de » chacun sans que personne ne puisse accaparer « un pouvoir sur » les autres.

Dans ce cadre, la valeur ajoutée la plus innovante de la méthode est l'intégration de décisions sans OBJECTION.

Elle exclut ce qui pourrait faire du tort ou ferait régresser la dynamique d'un groupe. Elle donne pour cela de l'importance à la gestion des tensions individuelles.

Elle abandonne la recherche de consensus qui engendre inévitablement des tensions en faisant émerger une majorité opprimant une minorité.

Il ne s'agit pas de trouver un consensus (majorité de OUI), mais de trouver un terrain où personne ne dit NON, où personne n'est exclu et où chacun a trouvé dans la solution acceptée, un chemin qui lui est propre.

Le but est donc de réduire les causes d'objections argumentées afin qu'aucune décision finale d'ordre politique - fonctionnement, organisation, élection - ne puisse les contenir encore.

Dans ce contexte personne ne peut et ne doit rester en retrait.

On peut parler de décisions intégratives parce que l'on décide à la fois seul et ensemble à travers la prise en compte et le poids donné à toutes les objections individuelles.

Ce caractère intégratif des décisions est également porté par l'élection sans candidat.

Cette absence de candidat garantit qu'il n'y aura pas de perdant, pas de jeu de pouvoir, d'ambitions personnelles, d'énergie perdue.

Proposer la personne estimée la plus adaptée à la fonction en justifiant son choix, garantit un gain d'efficacité, de flexibilité et intègre tous les avis.

Enfin la méthode sociocratique induit une forme de relation entre groupes entre unités de travail qui possèdent chacune une responsabilité de production, un périmètre de compétence et une autonomie de travail au sein de l'organisation globale.

Cela n'exclut pas le système hiérarchique traditionnel.

Ces différents cercles d'autonomie s'entendent dans un processus circulaire plus vaste indispensable à l'obtention d'un équilibre dynamique de l'organisation.

Donc d'une part ces cercles sont maîtres du pilotage, de l'exécution et de la mesure de leurs processus.

D'autre part des LIENS de régulation et d'évaluation fonctionnent à l'intersection des cercles.

Ce sont ces liens entre cercles qui marquent la signature sociocratique d'une intégration verticale.

Prenons un exemple pour bien comprendre :

Une équipe de supervision réunit les animateurs de chaque atelier de l'organisation pour gérer et coordonner leurs activités.

Dans ce cercle « superviseur » les « ateliers » seront représentés par 2 liens :

D'une part les animateurs de chaque atelier dont ils sont les pilotes dans leur fonction et dans leur statut hiérarchique. Ils peuvent très bien avoir été choisis par l'équipe de supervision sur des critères de compétences techniques et de gestion.

D'autre part, et c'est là que la sociocratie apporte du lien nouveau, seront présents également un représentant de chaque atelier choisi par ses propres membres.

Le rôle de ce dernier, hors système hiérarchique, peut-être de dimension sociale et permettre, la circulation d'autres informations que fonctionnelles en provenance de l'atelier, l'émergence de forces créatives et d'auto-organisation, l'évaluation de l'action, la gestion de problèmes relationnels....qui ne seraient pas endossés par l'animateur en titre.

Ce nouveau rôle introduit donc un feedback spécifique au titre du principe d'entrelacement des cercles.

Ce principe du « double lien » peut être aussi compris comme intégrant des concepts en apparence contradictoires. La sociocratie, dans une entreprise donne le contrôle de l'entreprise à la fois aux travailleurs et au management ; elle utilise à la fois le modèle de prise de décision autoritaire et le consentement.