

LA SOCIOCRATIE

Les fondamentaux

Un peu d'histoire

- Mot forgé au début du 19ème siècle par Auguste Comte (1798-1857) considéré comme le père de la sociologie (principes d'organisation sociale) et du positivisme (les phénomènes du monde ne peuvent être expliqués que par l'analyse et la connaissance des faits vérifiés par l'expérience).
- Lester Frank Ward (1843 – 1913) prolonge la pensée de Comte (moins religieux, plus scientifique) et introduit le concept en Amérique.
- **Kees Boeke** (1884 – 1966) pacifiste, quaker (dissidence anglicane qui rejette la hiérarchie, promeut la simplicité, l'égalité et la non violence) hollandais met en place pour la première fois un environnement sociocratique dans son école (1926) : "la démocratie comme elle pourrait être".
- **Gérard Endenburg** (1933) ancien élève de Boeke, inventeur, ingénieur et entrepreneur formalise les principes sociocratiques en intégrant les résultats de la cybernétique, la théorie des systèmes et la théorie du chaos. Il applique la sociocratie à l'entreprise familiale (Endenburg Electrotechniek).
- **John Buck** est le premier consultant anglophone certifié par le Sociocratisch Centrum de Rotterdam créé par Endenburg. Un des acteurs majeurs dans la diffusion de la sociocratie.
- Gilles Charest : consultant francophone (Canada).

Une définition.

La sociocratie est une structure de gouvernance et une méthode de prise de décision avec boucles de rétroaction.

Socios : personnes liées par des relations significatives.

Démos : masse d'individus ne partageant que quelques valeurs communes.

D'autres noms :

- gouvernance dynamique
- auto-gouvernance dynamique
- gouvernance en cercles
- démocratie par consentement
- démocratie directe

Une philosophie

Hypothèse : nécessité des organisations.

"Comme bien des gens, je me rends compte que le fétichisme de l'absence de structures et la rébellion contre toute forme d'institutionnalisation sont des luxes que les mouvements sociaux d'aujourd'hui ne peuvent plus se permettre." (Naomi Klein in *Tout peut changer* p 186)

Qui décide et comment ?

- autocratie
- démocratie
 - o Vote majoritaire
 - o Consensus

Toute personne affecté par une décision devrait y prendre part.
Efficacité vs Inclusivité surtout en période de crise.

Equivalence – Transparence – Efficacité

Les 4 principes

1. Le consentement

« Nul n'est assez vertueux pour diriger une autre personne sans son consentement » Abraham Lincoln

Toutes les décisions d'ordre politique (qui affectent le fonctionnement et l'organisation) se prennent par consentement.

Consentement = aucune objection motivée par des arguments valables.

Est-ce que je peux vivre avec la décision ?

Personne n'est forcé. Les limites de chacun sont respectées.

L'objection est un facteur d'amélioration.

Droit d'argumenter ≠ Droit de veto

Mode de décision	Pouvoir
Autocratique	Chef
Vote majoritaire	Majorité
Consensus	Minorité
Consentement	Arguments

Pas de système parfait : est-ce assez bon pour aujourd'hui et assez sûr pour essayer ?

2. Le cercle

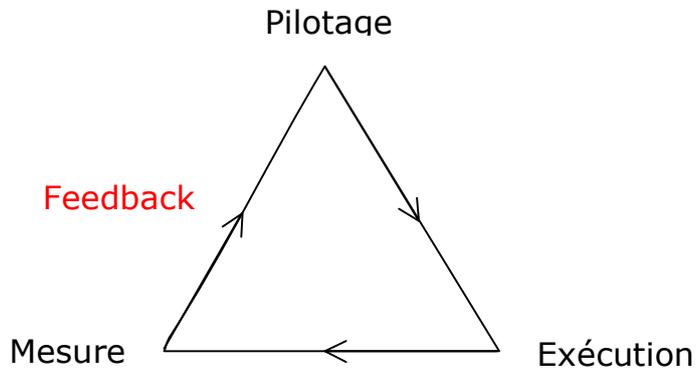
Une organisation sociocratique est structurée en cercles inter reliés

Le cercle = unité semi autonome et auto organisée qui possède son propre but comme sous-système de l'organisation.

Les membres du cercle sont strictement équivalents

Le cercle définit ses propres politiques et est responsable des fonctions de pilotage, d'exécution et de mesure.

Possède son système de mémoire et de développement.



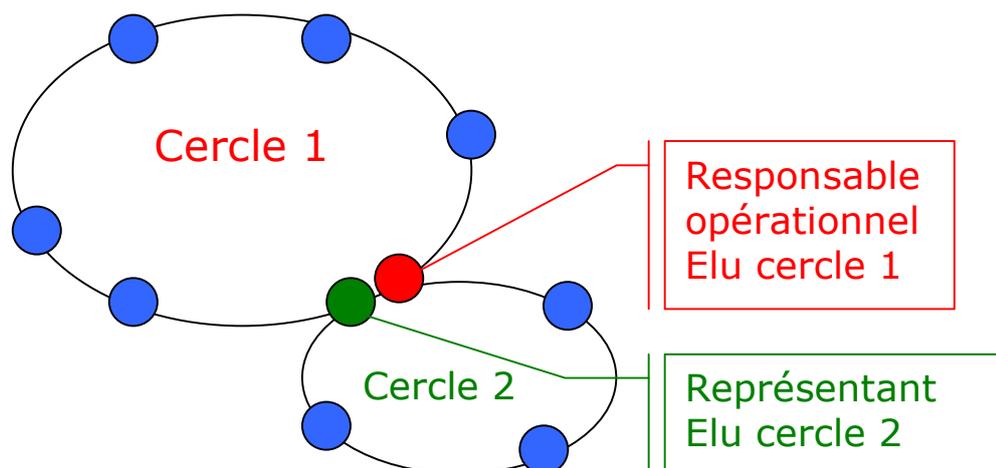
La responsabilité fondamentale du cercle est de réaliser son but (objectif).

Vision (pourquoi) – Mission (comment) – But (quoi).

3. Le double lien

Un cercle est relié au cercle immédiatement supérieur par au moins 2 personnes : le responsable opérationnel élu par le cercle supérieur et un (ou plusieurs) représentant(s) élu(s) par le cercle inférieur. Le représentant participe pleinement aux décisions du cercle supérieur.

Les fonctions de pilotage et de feedback sont donc clairement distinguées.



4. L'élection sans candidat

Le choix et l'affectation des personnes aux différentes fonctions et tâches se fait par consentement des membres présents après une discussion ouverte dans le cercle.

Comment ça marche

Les rôles du cercle

- le responsable opérationnel (élu par le cercle supérieur).
- l'animateur
- le secrétaire
- le ou les représentants

Les réunions de cercle

- Vision, mission, objectifs
- Politique et stratégie
- progrès du cercle vers ses objectifs
- définition des processus de travail
- organisation du cercle
- tâches et fonctions des membres du cercle
- inclure/exclure des membres
- plans de développement du cercle (formation, recherches...)

Format des réunions :

- Tour d'ouverture (accordage, mise en intention...)
- Question administratives (annonces, CR, acceptation de l'agenda...)
- Contenu : les points de l'ordre du jour
- Tour de fermeture : évaluation de la réunion, futur ordre du jour

Consentement

1. Présentation de la proposition
2. Questions de clarification (tour de table)
3. Réactions rapides sans discussion à la proposition. (tour de table)
A ce stade l'animateur peut déjà amender la proposition.
4. Le consentement. Y a-t-il des objections.
5. La résolution des objections :
 - amendements apportés par l'animateur
 - tour de table de suggestions
 - discussion générale
 - s'en remettre à un autre cercle (supérieur ou de résolution)
 - méthode du bocal (ou de l'aquarium) avec 2 ou 3 personnes
 - conduire une expérimentation
 - retravailler la proposition (report)
6. Si consentement célébration.

Elaboration des propositions

1. Collecte d'informations (pas de solutions à ce stade)
 - exposer les besoins ou objectifs
 - identifier les questions, explorer les problèmes
 - consentement.
2. Développement de la proposition
 - Tours de table pour recueillir les idées
 - combiner les idées et faire un brouillon de proposition
 - vérifier que le brouillon prend en compte tous les problèmes

3. Consentement

- le secrétaire ou l'animateur rédige la proposition
- consentement.

Elections

- Présentation de la fonction ou tâche (avec terme et évaluations)
- Nominations (tour de table) par écrit
- Explications des choix (tour de table)
- Changements (tour de table)
- L'animateur propose une personne
- Tour de consentement (la personne proposée s'exprime en dernier)

À propos de l'holocratie.

L'holocratie (2001 – Brian Robertson) est dérivée de la sociocratie et parfois confondue avec elle. Plus structurée.

La sociocratie est centrée sur les personnes. L'holocratie est centrée sur l'organisation, selon ses partisans c'est un avantage de séparer les personnes des organisations.

Les principes de base sont identiques mais avec un sens différent : la notion d'objection par exemple est très différente en sociocratie l'objection est plus personnelle « est-ce que je peux vivre avec la décision ? ». En holocratie c'est plutôt « est-ce que la décision peut marcher du point de vue du système ? ». L'holocratie est un système d'autorité distribuée.

De mon point de vue il y a danger de dérive totalitaire d'un tel système : certains, comme Alain Max Guénette, s'interrogent sur ces nouvelles formes de management dit participatif.

Sources et Références

We the people. Consenting to a deeper democracy. John Buck & Sharon Villines. Sociocracy.info 2007

La sociocratie. Les forces créatives de l'auto-organisation. John Buck & Gerard Endenburg 2004. Traduction Gilles Charest. Texte disponible sur le site <http://www.sociogest.ca> rubrique Documentation

Vivre en sociocratie. Gilles Charest 2006. Texte disponible sur le site <http://www.sociogest.ca> rubrique Documentation

C'est quoi la sociocratie ? Guy Veny 2014 Texte disponible à l'adresse www.gyb.be/fr/fichierspdf/sociocratie_temoignage.pdf