

LES MODULES DE BASE DE LA SOCIOCRATIE



La sociocratie : décider ensemble pour mieux coopérer

La sociocratie émerge au milieu du 20^e siècle sous l'impulsion du Néerlandais Gerard Endenburg, qui s'inspire de communautés éducatives progressistes et de modèles organisationnels circulaires. Depuis, elle s'est diffusée en Europe, en Amérique du Nord et en Amérique latine, où des collectifs, mouvements citoyens et organisations sociales l'ont adoptée pour renforcer la participation, l'équité et l'efficacité des décisions.

La sociocratie propose une manière de gouverner ensemble, basée sur l'équivalence des membres, la prise de décision par consentement et l'intelligence collective.

Pourquoi est-elle essentielle aujourd'hui ?

- **Elle crée des espaces où chaque voix compte et est équivalente**, favorisant des décisions plus justes et plus solides.
- **Elle renforce l'autonomie des équipes**, en distribuant les responsabilités et en clarifiant les rôles.
- **Elle permet de naviguer dans la complexité**, grâce à des processus transparents, adaptatifs et collaboratifs.
- **Elle soutient des dynamiques plus démocratiques**, en transformant la culture interne des organisations.

Notre engagement

À **Tresser les savoirs**, la sociocratie est un outil clé pour développer des pratiques de gouvernance participative. Nous accompagnons les équipes et les organisations à mettre en place des cercles, à pratiquer la décision par consentement, à clarifier les rôles et à renforcer la qualité des interactions. Notre objectif : faire émerger des collectifs plus autonomes, plus coopératifs et mieux outillés pour transformer leurs environnements.

MODULE 3

La facilitation et les conditions nécessaires pour introduire la sociocratie

Objectifs pédagogiques

À l'issue de ce module, les participant·es seront capables de :

- Adopter une posture de facilitation adaptée à la sociocratie
- Créer les conditions favorables à des processus collectifs efficaces
- Réguler les dynamiques de groupe (tensions, pouvoir, participation)
- Identifier les conditions organisationnelles nécessaires à l'introduction de la sociocratie
- Concevoir une stratégie d'implémentation adaptée à leur contexte
- Accompagner le changement au sein d'une organisation

Contenu

- La posture de facilitation en sociocratie
 - Posture basse, neutralité et cadre
 - Différence entre facilitation, animation et leadership
 - Éthique et responsabilité du/de la facilitateur·rice
- Les compétences clés de facilitation
 - Écoute active et reformulation
 - Gestion des tours de parole
 - Inclusion de toutes les voix
 - Régulation des tensions et des objections
- Dynamiques de groupe et pouvoir
 - Rapports de pouvoir visibles et invisibles
 - Mécanismes d'exclusion / inclusion
 - Sécurité psychologique et confiance
- Les conditions de réussite pour introduire la sociocratie
 - Clarté de la raison d'être et des objectifs
 - Engagement de la direction / gouvernance
 - Culture organisationnelle et niveau de maturité du groupe
 - Progressivité et adaptation au contexte
- Stratégies d'implémentation
 - Par où commencer ? (pilote, cercle, projet)
 - Les étapes clés du changement
 - Résistances fréquentes et leviers d'action
 - Rôle du facilitateur comme accompagnateur du changement

Méthodes pédagogiques

- Mises en situation complexes : facilitation de réunions avec tensions ou enjeux de pouvoir
- Jeux de rôles : posture de facilitateur·rice, gestion d'objections, régulation
- Analyse de pratiques : situations vécues par les participant·es
- Auto-positionnement : identifier son style et ses points d'attention
- Études de cas : introduction de la sociocratie dans différents types d'organisations
- Travail en sous-groupes : co-construction de stratégies d'implémentation
- Feedback collectif : apprentissage par les pairs

Apprentissages / acquis

À la fin du module, les participant·es auront :

- Développé une posture de facilitation consciente et ajustée
- Renforcé leurs compétences pour gérer des dynamiques de groupe complexes
- Acquis des outils concrets pour faciliter en sociocratie
- Identifié les conditions nécessaires à une mise en place réussie
- Élaboré une première stratégie d'introduction adaptée à leur réalité
- Pris du recul sur leur rôle dans les processus de transformation

Ce que cela change concrètement pour vous

- Vous facilitez des réunions plus fluides, sécurisées et efficaces
- Vous êtes capable de gérer les tensions sans les éviter ni les subir
- Vous créez des espaces où chacun·e peut réellement contribuer
- Vous évitez les écueils classiques lors de l'introduction de la sociocratie
- Vous accompagnez le changement de manière structurée et progressive
- Vous gagnez en légitimité comme facilitateur·rice ou porteur·se de transformation