

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 1

POUVOIR ET GOUVERNANCE DANS LES ORGANISATIONS

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les dynamiques de pouvoir à l'œuvre dans les organisations
- Identifier et comparer différents modèles de gouvernance
- Analyser les forces et limites des modèles hiérarchiques classiques
- Découvrir les principes fondamentaux de la sociocratie
- Relier gouvernance, participation et capacité d'agir collective

Contenu

Pouvoir et organisations

- Définition et formes du pouvoir (formel, informel, symbolique)
- Dynamiques de pouvoir dans les équipes et institutions
- Autorité, légitimité et leadership
- Rapports de pouvoir et prise de décision

Modèles de gouvernance

- Gouvernance hiérarchique classique
- Gouvernance participative et collaborative
- Panorama de modèles alternatifs (horizontalité, autogestion, gouvernance partagée)
- Jeux démocratiques dans les organisations

Limites des modèles traditionnels

- Concentration du pouvoir et effets sur l'engagement
- Freins à l'intelligence collective
- Manque de transparence et lenteurs décisionnelles
- Risques de désengagement et de reproduction des inégalités

Introduction à la sociocratie

- Origines et philosophie de la sociocratie
- Les principes clés de la sociocratie
- Différences avec d'autres modèles (hiérarchie, holocratie, gouvernance partagée)
- Conditions de mise en œuvre

Méthodes pédagogiques

- Cartographie des pouvoirs dans sa propre organisation
- Études de cas et analyse de situations réelles
- Jeux de rôle autour de la prise de décision
- Débats mouvants sur les modèles de gouvernance
- Partage d'expériences entre participant-es
- Apports théoriques courts suivis d'appropriation collective

Apprentissages / acquis

- Vous identifiez plus finement les rapports de pouvoir visibles et invisibles
- Vous comprenez comment ils influencent les décisions et les relations
- Vous développez une lecture critique de votre organisation
- Vous êtes capable de nommer et comparer différents modèles
- Vous identifiez les limites concrètes des fonctionnements hiérarchiques
- Vous reliez gouvernance et qualité de la participation
- Vous repartez avec des pistes concrètes d'évolution pour votre organisation

Ce que cela change concrètement pour vous

- Vous ne subissez plus les dynamiques de pouvoir : vous savez les lire et les influencer
- Vous gagnez en légitimité pour questionner les modes de gouvernance et de prise de décision
- Vous introduisez plus de clarté, de participation et d'efficacité dans vos équipes
- Vous faites un premier pas vers des modèles de gouvernance plus horizontaux et responsabilisants