

Sociocratie

La sociocratie est un système de [gouvernance](#) qui se fonde sur l'égalité des voix, la transparence et le consentement actif de tous les membres d'une organisation. Inventé par le philosophe français Auguste Comte au XIXe siècle, le terme "sociocratie" signifie littéralement "gouvernance par les relations sociales". Contrairement à la [démocratie](#), qui repose sur la gouvernance par le "démos" (la masse des citoyens), la sociocratie met l'accent sur la gouvernance par les personnes qui partagent des relations significatives et une volonté de coopération pour atteindre des objectifs communs.

Les Fondements de la Sociocratie

La sociocratie repose sur quatre principes fondamentaux qui favorisent une prise de décision collective, inclusive et transparente, tout en encourageant l'engagement de chaque individu dans l'organisation.

Prise de décision par consentement

La prise de décision par [consentement](#) est le pilier central de la sociocratie. Contrairement à la prise de décision par majorité, le consentement ne cherche pas à obtenir un accord unanime mais à garantir qu'aucun membre n'ait d'objection majeure ou "raisonnable" qui empêcherait la mise en œuvre d'une décision. Dans ce modèle, chaque membre a le droit de formuler des objections, mais celles-ci doivent être constructives et accompagnées de suggestions pour améliorer la proposition initiale.

Le processus de prise de décision par consentement comprend plusieurs étapes :

- **Définition du problème** : le groupe ou le "cercle" identifie et définit clairement le problème ou la situation à résoudre.
- **Proposition** : les membres du cercle soumettent des propositions élaborées individuellement ou en groupe.
- **Discussion et Réactions** : chaque proposition est discutée et les réactions sont recueillies sans débat immédiat.
- **Amendements** : le proposeur ajuste sa proposition en fonction des réactions reçues.
- **Objections et Résolutions** : les objections sont listées, et le groupe travaille à les résoudre en trouvant des améliorations.
- **Consentement Final** : lorsque toutes les objections sont levées ou résolues, la décision est adoptée.

Cette méthode vise à s'assurer que toutes les décisions importantes reflètent les préoccupations et les contributions de tous les membres, garantissant ainsi un engagement et une responsabilité partagés.

Les cercles de décision

Les cercles de [décision](#) constituent la structure organisationnelle de base en sociocratie. Chaque cercle est une unité semi-autonome qui poursuit un objectif clairement défini et prend des décisions pour atteindre cet objectif. Les cercles sont organisés de manière hiérarchique et interconnectée, chaque cercle étant responsable de ses propres processus de travail, de la définition de ses objectifs, de la mise en œuvre de ses activités, et de la mesure de ses résultats.

Les cercles se réunissent régulièrement pour examiner les politiques et les processus en place, formuler de nouvelles propositions, et évaluer les résultats. Ce modèle favorise une organisation auto-apprenante où l'information circule librement, permettant une adaptation constante aux besoins changeants de l'organisation.

Le double lien

Le "double lien" est un mécanisme qui assure la cohésion et la coordination entre les différents cercles d'une organisation sociocratique. Chaque cercle est connecté à celui qui lui est immédiatement supérieur par deux personnes : le responsable du cercle (ou de l'unité de travail) et un membre délégué par le cercle. Ce double lien garantit une communication fluide et bidirectionnelle, permettant aux cercles de partager leurs décisions et leurs préoccupations avec les niveaux supérieurs et d'aligner leurs actions sur les objectifs globaux de l'organisation.

Cette approche renforce la transparence et la responsabilité, car elle permet de maintenir une perspective globale tout en respectant l'autonomie des cercles individuels.

Élection Sans Candidat

L'[élection sans candidat](#) est un processus unique qui encourage la nomination de personnes sur la base de leur capacité à remplir une fonction, plutôt que sur leur désir de se porter candidat. Dans ce modèle, aucune candidature n'est annoncée au préalable. Au lieu de cela, les membres de l'organisation proposent des noms de personnes qu'ils estiment les plus qualifiées pour le poste à pourvoir.

Le processus se déroule comme suit :

- Un poste est clairement décrit, ainsi que les responsabilités qui y sont associées.
- Chaque membre écrit anonymement le nom de la personne qu'il souhaite proposer pour le poste.
- Les résultats sont dépouillés, et chaque personne est invitée à expliquer son choix.
- Si une majorité ne se dégage pas immédiatement, une discussion s'engage pour amener à un consensus ou à un report des voix sur un candidat ayant des chances de l'emporter.
- Si aucune personne ne souhaite accepter le poste, cela peut indiquer que la fonction doit être redéfinie ou partagée.

Ce processus favorise l'émergence de leaders empathiques et engagés, souvent moins enclins à la compétition pour le pouvoir, et plus soucieux du bien-être collectif.

Applications pratiques de la Sociocratie

La sociocratie est utilisée dans diverses organisations, allant des entreprises aux écoles, en passant par les associations et les communautés intentionnelles. Par exemple, l'École de la Rize, une association éducative, utilise le modèle sociocratique pour structurer son fonctionnement interne. L'école est organisée en plusieurs cercles de concertation, chacun étant chargé de responsabilités spécifiques (comme la pédagogie, les événements ou la gestion des travaux). Cette structure permet une gouvernance plus inclusive et participative, où chaque membre a l'occasion de contribuer activement aux décisions qui les concernent directement.

Les avantages et défis de la Sociocratie

Avantages :

- **Participation équitable** : Chaque membre a l'opportunité de s'exprimer et de contribuer à la prise de décision.
- **Transparence et confiance** : Les processus de décision sont ouverts et visibles pour tous, renforçant la confiance au sein de l'organisation.
- **Flexibilité et adaptabilité** : L'organisation peut s'adapter rapidement aux changements grâce à une structure décentralisée et un flux d'information constant.

Défis :

- **Temps et formation** : La mise en place de la sociocratie nécessite du temps et une formation adéquate pour que les membres s'adaptent à ce nouveau mode de gouvernance.
- **Résistance au changement** : Les organisations habituées aux méthodes de décision traditionnelles peuvent rencontrer une résistance initiale à l'adoption de la sociocratie.
- **Complexité organisationnelle** : La création et la gestion de multiples cercles peuvent être complexes et nécessitent une [coordination efficace](#).

Conclusion

La sociocratie offre une alternative innovante aux modèles de gouvernance traditionnels en mettant l'accent sur la participation équitable, la prise de décision par consentement et la responsabilité partagée. En promouvant un environnement de travail [collaboratif](#) et transparent, elle vise à renforcer la cohésion et l'efficacité des organisations, tout en respectant les [valeurs](#) humaines fondamentales.

<http://wiki.niskacolades.org/Sociocratie>