

6ème Cousinade Territoriale
27 Novembre à 14h47
Atelier découverte - 15 participant.e.s - durée 1h15

Décryptage de 4 formes démocratiques (*Sociocratie, Holocratie, démocratie ouverte, organisations horizontales*) animé par les étudiant.e.s du Master 2 Economie Sociale et Solidaire, et Innovation Sociale (ESSIS) - ScPo Bordeaux.

Dans le cadre du cours intitulé « **Modes d'Action Collective** », les étudiants du Master ESSIS ont exploré 4 organisations collectives inspirantes : Sociocratie, Holocratie, Démocratie ouverte et Organisation Horizontale. Pour chacune d'elle, des productions destinées à l'ensemble des cousins et cousines pour inspirer de nouvelles manières de s'organiser ensemble.

Lors de l'atelier les étudiants ont pu présenter leurs travaux, encadrés par **Coline Rande** et **Julie Chabaud**. Après une présentation générale de sujet en 4 temps, **(1) Définition et fonctionnement, (2) Analyse SWOT, (3) Exemple d'un cas concret, (4) Transposition du modèle**, les étudiants ont échangé avec les participant.e.s de l'atelier.

Plusieurs questions brûlantes ont été soulevées :

- Comment instaurer un modèle d'organisation horizontale dans un écosystème qui méconnaît ce type de fonctionnement ?

Le passage d'une organisation descendante à un modèle horizontal se prépare afin de faciliter sa mise en place. Cela passe notamment par une compréhension partagée des membres entre eux sur ce qu'est, ou n'est pas, une organisation horizontale, mais aussi par de la formation pour développer des compétences nouvelles (communication non-violente, décision par consentement...). Puis, par l'appropriation des outils de gestion et de communication qui servent à pérenniser le modèle horizontal parmi les membres d'une organisation en assurant la transparence et la confiance.

- Comment questionner une organisation qui résiste à l'instauration d'un modèle horizontal ?

La marge de manœuvre des membres d'une organisation se voit parfois limitée par son incapacité à accéder à une partie du pouvoir décisionnel. En effet, c'est dans la capacité des membres d'un groupe d'influencer le pouvoir décisionnel de l'organisation qu'une nouvelle répartition du pouvoir peut être mise en œuvre. Si une association qui fonctionne sur le triumvirat : président, secrétaire, trésorier n'arrive pas à être à la hauteur des objectifs fixés pour une année X, il serait fort intéressant de tester, voire d'instaurer, un modèle collégial. La prise de décision lors des AG par exemple serait facilitée et plus partagée. Toutefois cette capacité d'influence du pouvoir décisionnel des membres d'une organisation reste très attachée aux principes fondateurs d'une organisation. Ce n'est pas la même chose

de tendre vers une organisation horizontale dans une association que dans une entreprise privée par exemple.

- En quoi la répartition du pouvoir à l'intérieur d'une organisation bénéficie à son activité et fonctionnement ?

L'organisation horizontale peut comporter plusieurs freins tels que des processus décisionnels ralentis et éventuellement l'apparition des conflits qui peuvent être difficilement résolus. A ce moment-là, la connaissance et l'outillage peuvent faciliter l'instauration d'un fonctionnement horizontal. La répartition du pouvoir sert à replacer l'individu à l'intérieur de l'organisation comme un élément structurant et pas simplement comme une ressource utile à son fonctionnement. Il est aussi intéressant de s'inspirer d'espaces= comme la Cousinade qui permettent de s'essayer à des pratiques plus horizontales. Ces espaces d'apprentissage servent donc à diffuser une culture de compréhension des enjeux de l'organisation horizontale, qui peut être par la suite testée dans les organisations par les participants.

Mais aussi d'autres questions brûlantes autour de la place des managers, de la question de la légitimité, de la place du conflit et des nouveaux outils nécessaires favorisant la décision et la transparence.