

Quelques schémas et brefs repères théoriques pour contribuer à d'heureuses sociocultures

Fondamentaux de l'intelligence collective

Toujours veiller à l'écoute et l'équilibre du CERCLE,

à la liberté du corps et du cœur, la légèreté et la joie du JEU

et à la juste présence, connectée et profonde de l'écoute active et du SILENCE...

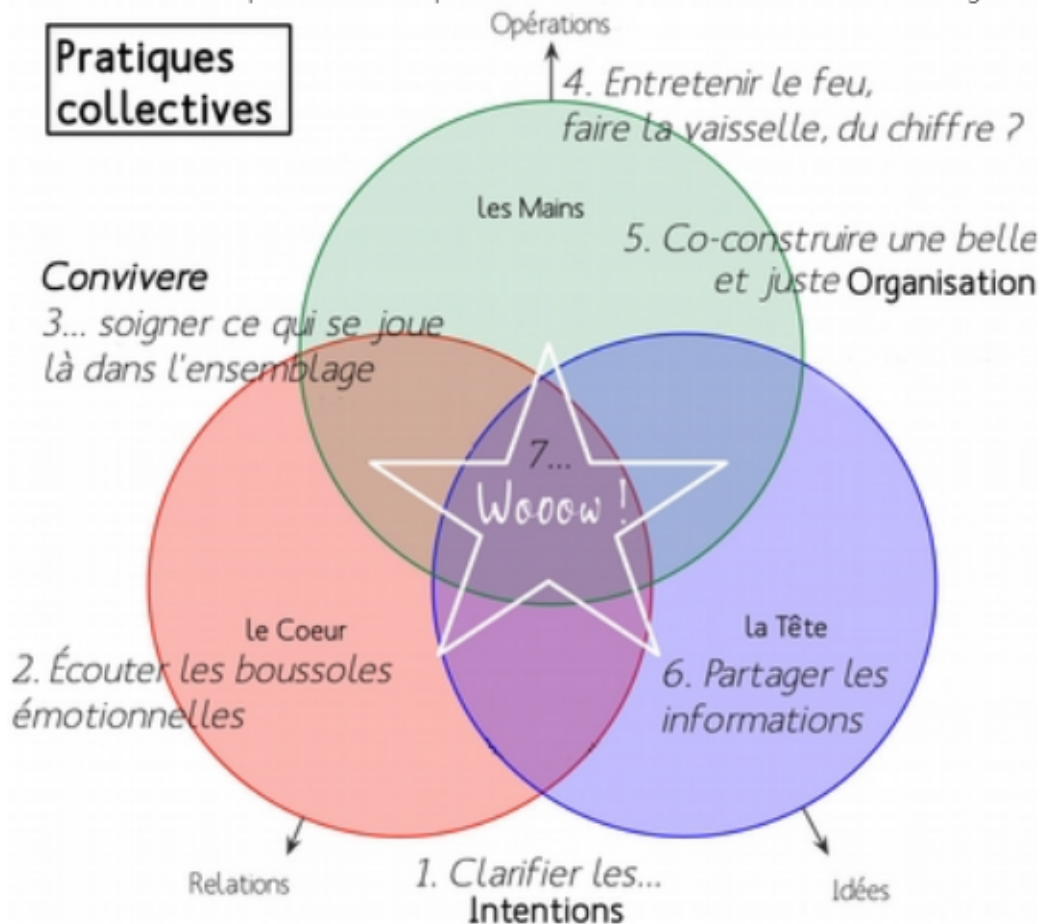
INTENTION : bien (re-)clarifier ce pourquoi on est là, et le garder à l'esprit de nouveau

INCLUSION : permettre à chacun-e de prendre sa place, intègre avec son histoire et son état...

ÉMERGENCE : créer des ouvertures et des possibles / exprimer les peurs, imaginer, élargir la vision

CONVERGENCE : élaborer la suite, faire des choix, transmuter *Désir* en *tactiques actions stratégies*

CLÔTURE : célébrer / critiquer le chemin parcouru, voir où on en est, tirer les enseignements.



Nouvelles Organisations

0. *Se mettre au présent*

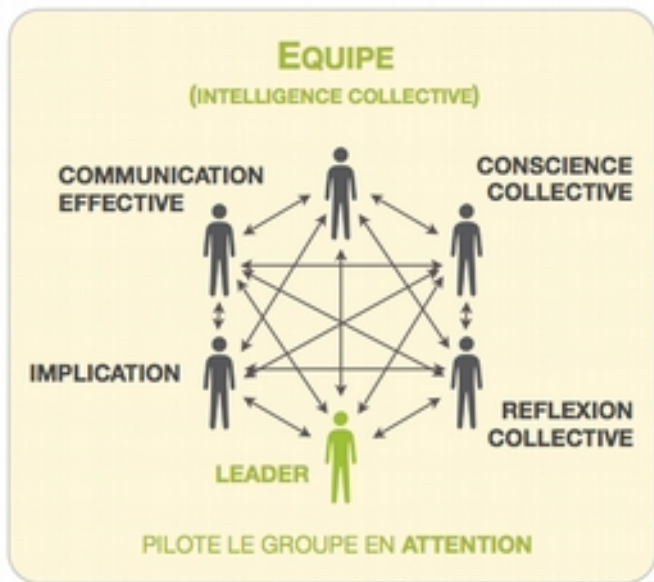
Émergent aujourd'hui un peu partout dans le monde de nouveaux types d'entreprises et de structures collectives moins hiérarchiques. Qu'on parle d'entreprises « libérées » comme Isaac Getz, d'approche « intégrale » comme Ken Wilber ou d'intelligence collective « holomidale » comme Jean-François Noubel, il s'agit toujours d'organisations collectives complexes et à l'autorité distribuée.

On les dit encore systémiques, holistiques, holoniques, intégrées, écologiques, cogérées, permacoles, organiques... Frédéric Laloux, relève trois points communs à ces organisations "réinventées" (comme il dit lui) si riches de diversités par ailleurs :

> SELF-MANAGEMENT : Structure sans hiérarchie, déconstruction des rapports de domination, gouvernance par cercle, grande autonomie, advise process (tous choix possibles à condition de consulter les personnes concernées/compétentes)... Conséquences : de nouveaux fonctionnements partout (recrutement, rémunérations, plannings, fournitures, innovation, relations partenariales, mesures et évaluations, etc.)

> WHOLENESS : On vient avec qui on est en entier, y compris ses valeurs, son être profond, sa part féminine, son intuition. Conséquences : de nouveaux modes relationnels (*Care* et *safe space*, communication consciente, convivialités, attentions comportementales, etc)

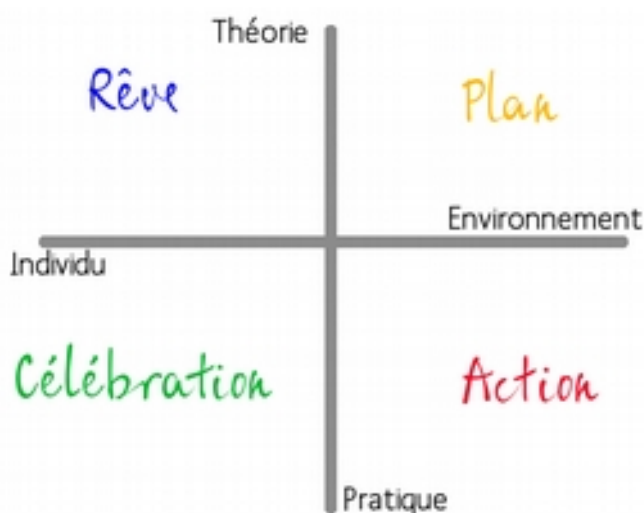
> RAISON D'ÊTRE ÉVOLUTIVE : Non seulement on centre sur l'intention collective (en zappant les égos), mais on voit aussi celle-ci comme quelque chose qui est à découvrir et en mouvement. L'idée que chaque entité socio-économique, pour mieux s'épanouir elle-même, doit contribuer à plus vaste qu'elle, ouvre de nouvelles perspectives au concept de *bien commun*.



-cc fr © Creative Commons BY-NC-SA

Rêve du dragon

Une approche inclusive et inspirée pour participer à la fondation de sociétés qui soutiennent la vie (« changement de cap », « nouveau paradigme », « transition... »). Le rêve du dragon peut intégrer de nombreux outils et développements : je n'en donne ici que quelques éléments...



Présentation détaillée en ligne sur

revedudragon.org

> Tout projet passe par 4 phases : REVE (impulsion/intention/ visualisation...), PLAN (design/organisation...), ACTION (réalisation/gestion...) et CELEBRATION (réjouissances et partage mais aussi ouverture/ diffusion/ évaluation/évolution...) : chacune est *nécessaire* pour pérennité..

> Pour faire d'un rêve un projet collectif, accepter le deuil de ses dimensions personnelles.

> Faire converger les forces ('rêveur', 'planificateur', etc.), y compris celles qui sont a priori opposés,

> Utiliser les critiques des « détracteurs

actifs » et les retours hostiles non comme un frein mais comme un moyen utile pour progresser. Repérer nos vrais freins éventuels, dans le langage même qu'on utilise, ou dans nos attitudes et nos croyances inconscientes,

> Apprendre à jouer à des jeux gagnant-gagnant, apprendre le silence (Pinakarri) et la connexion au soi profond, apprendre à expérimenter ce qu'on ne sait pas (AHA), sortir de sa zone de confort...

> Pas de souci pour l'argent ou les autres ressources nécessaires au projet : poser les besoins, et chercher les moyens d'y répondre : si le projet est juste ils existent.

> Ne pas oublier de célébrer !

Quadrant de Wilber : Individuel/Collectif et Intérieur/Extérieur

Je (intention) - Ça (comportement) - Nous (culture) - Ils/On (système /institution)

Subjectif

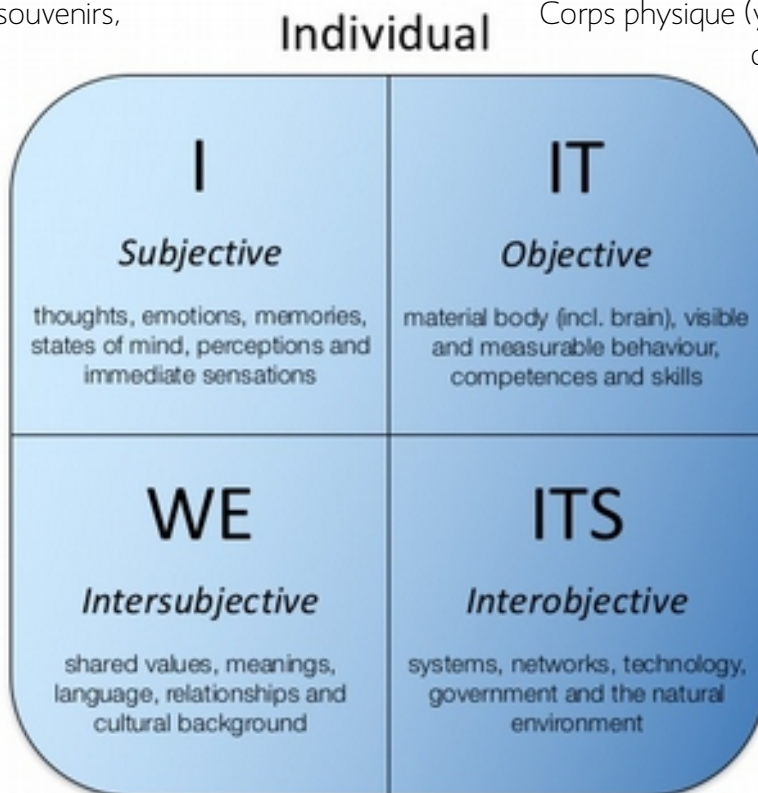
Pensées, émotions, souvenirs,
états d'esprit,
perceptions,
et sensations
immédiates

Objectif

Corps physique (y compris le cerveau),
comportement visible
et mesurable,
compétences et
talents.

Interior

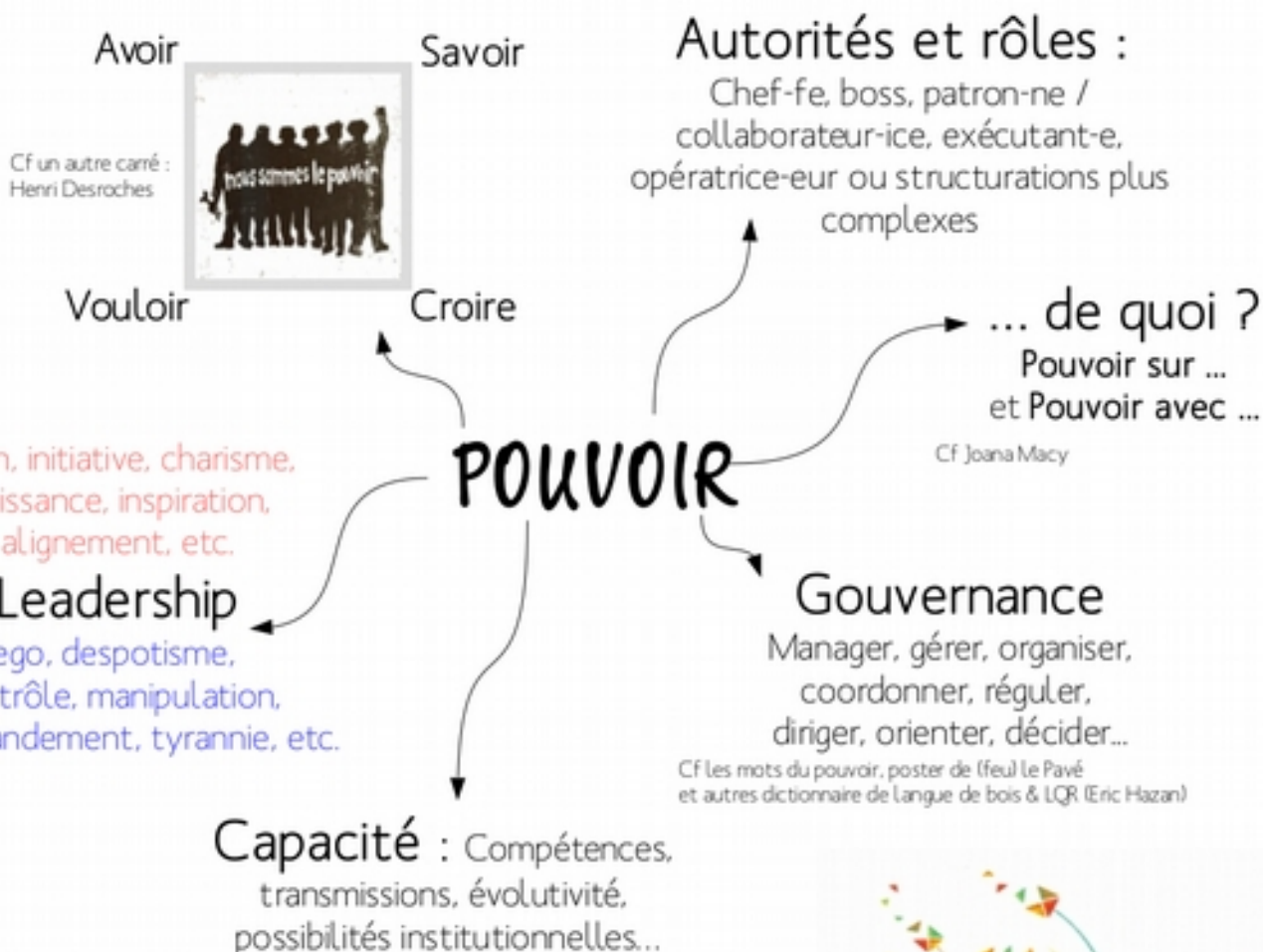
Intersubjectif
Valeurs partagées,
sens communs,
langage,
relations et
arrière-plan culturel



Exterior

Interobjectif
Systèmes,
réseaux,
technologie,
gouvernement et
environnement naturel

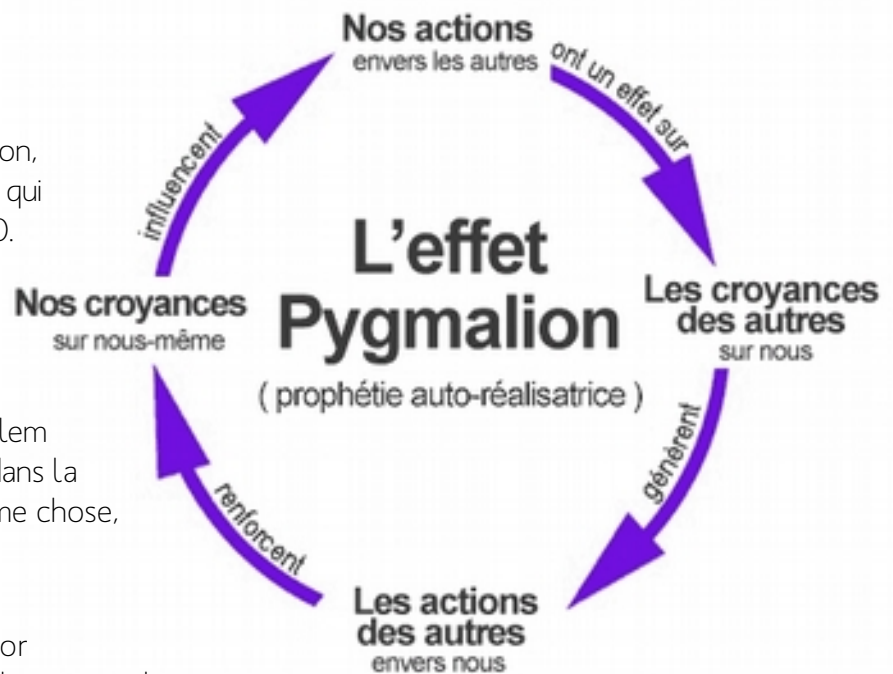
Collective



Croyances et rapport au travail

Aussi appelé effet Rosenthal et Jakobson, du nom de deux chercheurs américains qui ont travaillé dessus dans les années 60. Mythologie grecque : Pygmalion était un sculpteur « puritain », qui tomba amoureux de sa statue, et elle s'éveilla à la vie grâce à la déesse Aphrodite. On parle aussi de l'effet Golem (être d'argile animé mais « inachevé », dans la mythologie juive) pour désigner la même chose, quand ça va dans le mauvais sens...

Tableau sur les théories X et Y, développées par Ewan Mc Gregor dans les 60's aussi : tout ça parle tout seul.



THEORIE X	THEORIE Y
RAPPORT AU TRAVAIL	
• Naturellement, l'être humain moyen n'aime pas le travail et l'évitera s'il le peut.	• Faire des efforts physiques et mentaux au travail est aussi naturel que s'amuser et se reposer.
AUTONOMIE	
• Du fait de leur aversion à l'égard du travail, la plupart des gens doivent être contrôlés, voir menacés, afin qu'ils travaillent suffisamment.	• Associé aux buts de l'organisation l'individu est capable de développer son autonomie.
MOTIVATION	
• Ainsi, les travailleurs ne fournissent l'effort attendu que sous la contrainte ou contre une récompense (le salaire).	• Si un travail apporte des satisfactions, alors l'engagement envers l'organisation s'améliore.
RESPONSABILITES	
• L'homme moyen préfère être dirigé, il n'aime pas les responsabilités, il désire la sécurité par-dessus tout.	• L'homme moyen est capable d'apprendre, mis dans de bonnes conditions, il recherche les responsabilités.
CREATIVITE	
• Il ne déploie vraiment son intelligence que pour contourner les règlements.	• Il a besoin du travail pour se développer. Il est motivé par le désir de se réaliser, il est préférable de laisser les gens s'auto-organiser

On peut remplacer « travail » par « activité... » et « l'homme moyen » par « un-e humain-e ».

Envie de changer de croyances ?

5 facteurs nuisibles à la souplesse cérébrale

Les antidépresseurs

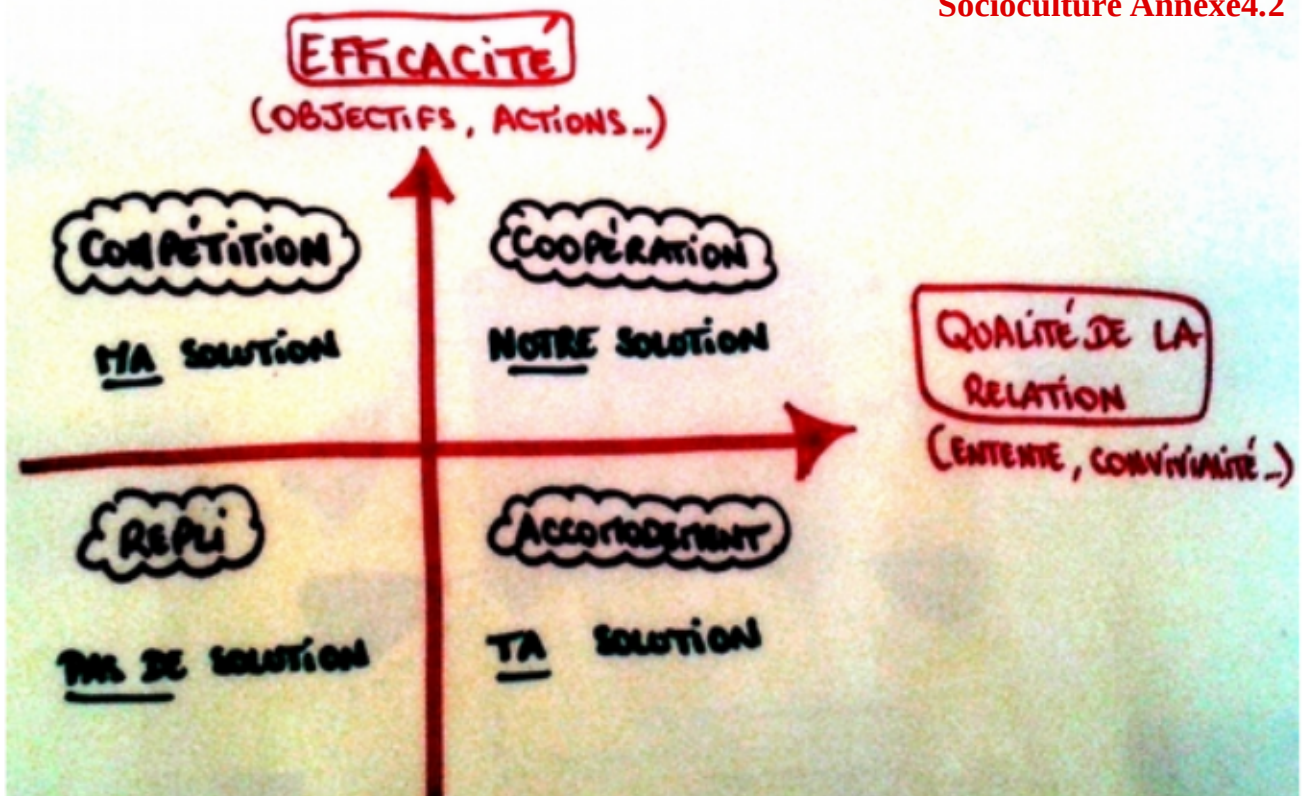
La rupture de vie sociale

L'information récurrente

L'appauvrissement microbiotique

Le stress récurrent (production de cortisol)

évoqués par Pierre Marie Lledo dans son « TedxTalk » : cf Youtube



« Shéma de la coopération »

Cultural Creatives

Sherry Anderson et Paul Ray ont appelé ainsi un vaste groupe socio-culturel à la pointe du changement social, défini par quatre attentions communes : 1. Rapports féminin/masculin 2. Conscience écologique/environnementale 3. Implication sociétale 4. Développement personnel. Les « créatifs culturels » (on pourrait d'ailleurs traduire plutôt « créatrices de culture ») composaient moins de 4 % de la population nord-américaine avant les 60's, contre 26 % en 1999 et 34,9 % en 2008. La même tendance a été observée ailleurs (monde occidental seulement ?).

















Un trait marquant de ce groupe, qui est en train de disparaître, est le relatif manque de conscience de sa propre existence. Autrement dit, nombre de personnes entrant dans la catégorie des « Créateur-ice-s de culture » se croit relativement isolée : l'estimation de la proportion de population partageant les mêmes convictions, de la part des personnes interrogées dans le groupe, représentait un faible pourcentage. Selon les auteurs, le phénomène n'est pas propre à une catégorie socio-professionnel, ni à une ethnie, ni à une tranche d'âge, et la totalité de la population est touchée au même niveau, sauf une très légère prédominance des milieux éduqués/aisés.

Ikigai
En Japonais "Raison d'être" et "joie de vivre" ça se dit pareil "IKIGAI"



Pour élaborer des demandes / propositions

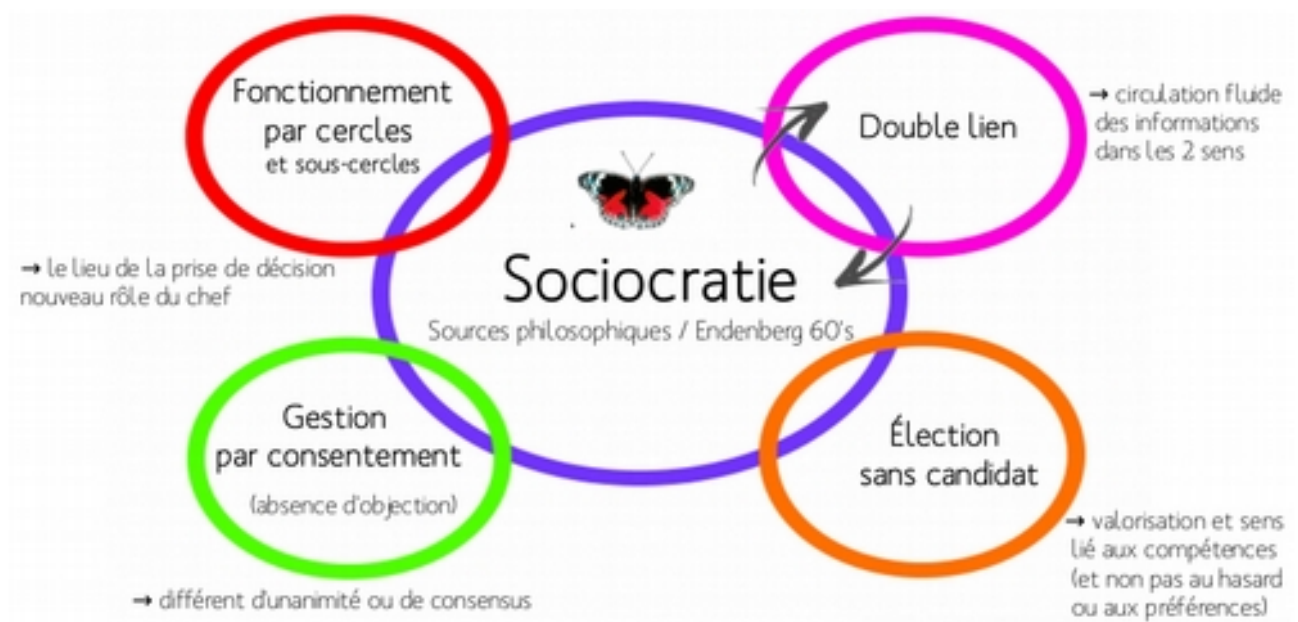
1. Saisir une situation concrète insatisfaisante (premier ouvrage) ;
2. Observer et ressentir soigneusement, de tous les points de vue en distinguant faits, émotions, jugements, interprétations, etc. (voire Socioculture 1.
3. Questionner les besoins des personnes concernées et les dynamiques collectives ;
4. Formuler CRAPIO : Concret, Réalisable, Au présent, Positif, Intentionné et Ouvert/Opposable.

LEADERS TRADITIONNELS	VS	LEADERS COLLABORATIFS
<i>Le lieu de travail change. Le leadership change. L'avenir est collaboratif.</i>		
 Croient que leur pouvoir provient de leur position d'autorité	1	Croient que le pouvoir est plus grand dans le collectif de l'équipe 
 Conservent la propriété de l'information	2	Partagent ouvertement l'information et la connaissance 
 Écotent parfois les suggestions et les idées de leurs équipes	3	Encouragent leurs équipes à faire des suggestions et à donner des idées 
 Fournissent la solution validée à leurs équipes	4	Facilitent les moments de réflexion avec leurs équipes 
 Allouent du temps et des ressources en cas de nécessité avérée	5	Aident leurs équipes en leur fournissant immédiatement temps et ressources 
 Se conforment à des rôles et responsabilités spécifiques	6	Permettent que l'affectation des rôles et des responsabilités tourne et s'adapte 
 Éteignent les incendies et se concentrent sur les symptômes	7	Cherchent à découvrir la cause racine des problèmes 
 Examinent la performance des employés annuellement en fonction de la politique d'entreprise	8	Offrent immédiatement et régulièrement du feedback avec un coaching personnalisé 

Merci à www.i-cc.fr pour ces deux infographies claires et belles !

Les grands enjeux de l'humanité ne sont pas la faim, la pauvreté, le développement durable, la paix, la santé, l'éducation, l'économie, les ressources naturelles... mais notre capacité à élaborer de nouvelles organisations capables de les résoudre. Notre enjeu principal est l'intelligence collective. Jean-François Noubel, 2012

Si l'aliénation tient dans notre étrangeté à l'autre, alors l'émancipation se construit sur la connaissance de l'autre. Et c'est donc par la rencontre, l'écoute, et la confiance en l'autre que peut se renverser un rapport de pouvoir. Simon Rupture, 2006



Aussi audacieux soit-il d'explorer l'inconnu, il l'est plus encore de remettre en question le connu.

Kasper

Le plus grand ennemi des libertés individuelles, c'est l'individu lui-même.

Saul Alinski

Créer le monde que nous voulons est un mode d'action bien plus subtil, mais bien plus puissant que détruire celui dont nous ne voulons plus.

Marianne Williamson

En vérité, le chemin importe peu, la volonté d'arriver suffit à tout.

Camus

Quand tu veux construire un bateau, ne commence pas par rassembler du bois, couper des planches et distribuer du travail, mais réveille au sein des hommes le désir de la mer grande et belle.

Saint-Ex

Quand la communauté le soutient, la personne l'élève .

Tout seul on va vite, ensemble on va loin

proverbes africains

Un groupe de passagers dans un bus n'est pas une équipe. Elle peut le devenir si le bus tombe en panne.

J-P Sartre

Il nous faut apprendre à vivre ensemble comme des frères,

sinon nous allons mourir ensemble comme des idiots.

Martin Luther King

