

Horizontalité – Principes d’auto-organisation

L’organisation horizontale est employée de sorte à utiliser l’intelligence collective d’un groupe, tout en le maintenant souple, afin de pouvoir prendre des décisions réfléchies et rapides selon les situations et lorsqu’elles sont inhabituelles.

Une autorité distribuée

→ Une personne ou un groupe de personnes possèdent une tâche avec un mandat clair/ une Raison d’Être (Qui sommes-nous ? Que faisons-nous ? Comment le faisons-nous ? Pour qui le faisons-nous ?)

→ Ces personnes disposent pleinement de leur autorité à prendre des décisions et agir dans le cadre de ce mandat

→ Quand ces personnes prennent une décision, elles sont pleinement responsables d’aller chercher des ressources dans leur propre expérience de vie

S’auto-organiser en groupes

→ Chaque groupe (groupe de travail, cercle, etc.) a son propre mandat et peut définir ou affiner ses tâches

→ Pour les grandes tâches comportant une forte zone de pouvoir, le groupe peut créer un sous-groupe (un « pool ») qui sera lui-même auto-organisé

→ Le consentement et les liens interindividuels garantissent qu’aucun·e membre n’a de pouvoir sur un·e autre, et atténue les négativités émotionnelles d’une structure hiérarchique

→ Ce sous-groupe est alors une structure élargie par rapport au groupe initial

→ Chaque niveau de la structure est légèrement plus éloigné de la réalité et adopte une vision plus large de ses ressources, objectifs et priorités.

Comment le pouvoir est décentralisé

→ L’autorité est répartie en rôles ou pools selon un processus de décision collectif. Les mandats donnent le pouvoir de prendre des décisions opérationnelles.

→ Pour ajouter/changer un rôle/pool, un·e membre fait une proposition. L’idée initiale serait de résoudre un problème ou une tension. Chaque membre du groupe a la possibilité d’y faire une objection ou de bonifier la proposition pour qu’elle convienne à l’ensemble du groupe

→ Les objections sont encouragées, car elles représentent des informations importantes qui peuvent être intégrée pour améliorer la proposition, avant qu’elle ne soit acceptée ou retirée

→ L’objectif est d’obtenir un projet réalisable qui permette d’aller de l’avant

→ La décision peut être réexaminée ultérieurement : elle n’a pas besoin d’être parfaite du premier coup

Comment lier chaque groupe

→ Les coordinateurs·trices externes participent aux réunions de cercles plus larges en tant qu’égaux ou égales

→ Cela donne à chaque sous-groupe un pouvoir égal de soulever des tensions pendant la prise de décision dans le cercle élargi si des tâches sont créées/modifiées

Une transparence radicale

→ Les rôles et les pools doivent être tenus à jour et visibles par tout le monde à chaque réunion

→ Cela permet à chaque membre de découvrir la structure et de savoir qui contacter dans la prise de décisions au quotidien

→ Les procès-verbaux et autres documents pertinents doivent être transparents, afin que l’ensemble de l’organisme ait un aperçu de l’historique de chaque partie