

Patrick REBIERRE.

La Sociocratie-Populaire-Française.

Recueil.

Ce livre a été publié sur www.bookelis.com

ISBN : 979-10-359-8656-8

© Patrick REBIERRE.

Tous droits de reproduction, d'adaptation et de traduction, intégrale ou partielle réservés pour tous pays.

L'auteur est seul propriétaire des droits et responsable du contenu de ce livre.

PREFACE.

Toute ma vie, j'ai cherché à comprendre ce qui n'allait pas dans nos civilisations, sur le plan naturel comme sur le plan spirituel.

Quand je fus en âge de faire la part des choses, c'est-à-dire dès que mes connaissances puis mon expérience ont été en mesure de mémoriser, d'analyser et de synthétiser le passé, le présent et le futur, je conçus qu'il était de mon devoir de ne pas répéter les erreurs et de proposer un autre paradigme de société à l'espèce humaine.

De facto, il m'apparut évident de trouver les raisons de ce qui n'a pas marché ou pas bien fonctionné depuis que les hommes sont tombés dans l'absolue recherche du confort à outrance tout en perdant le sens à protéger ce qui leur permet cela — c'est-à-dire le monde naturel qui les fit naître et évoluer en son sein — et de proposer : des alternatives ; des solutions susceptibles à rétablir la confiance en soi, en autrui, favorable sur le long terme.

C'est pourquoi j'ai tenu à faire connaître dans ce livre, un condensé où figurent tous mes écrits sur les événements sociétaux de ces premières années du XXI^e siècle, trop courtes et non temporelles par rapport à notre existence originelle, mon ressenti et mes désillusions.

De temps en temps, au cours des chapitres qui en font la trame, je vilipende le comportement de nos élus et tout particulièrement celui de celles et ceux qui sont au pouvoir. Ceux qui gouvernent le pays comme bon leur semble, qui suivent des idéologies ou des lignes directrices qui ne servent aucunement les intérêts du BIEN PUBLIC, mais plutôt les avantages d'un tout petit nombre d'individus et ceux de trop nombreuses multinationales qui les ont plébiscités pour les aider à asseoir un peu plus leur hégémonie sur les « esclaves modernes » (voir chapitre consacré). Cerfs que nous sommes devenus, dans cette société de surconsommation, aux seuls buts d'enrichir cette poignée d'individus.

Maintenant, comme tout problème ou inconvénient demande une solution, j'apporte mon humble contribution en proposant certaines idées

Patrick Rebierre.

ou résolutions sur ce qui nous asphyxie, sur ce qui nous manque et sur ce que nous devons changer ou modifier.

Cependant, je n'ai pas été le seul à apporter ma pierre à l'édifice de la S-P-F et je ne peux que me féliciter d'avoir eu, comme compagnon de route, notre vice-président, M. Francis COLLEY, pour parvenir à faire découvrir aux Françaises et aux Français, dans un premier temps, le principe dynamique de la sociocratie à travers nos interventions, nos réunions, nos ouvrages, etc. tout au long de ces douze dernières années.

Bien évidemment, je remercie tous nos membres actifs et tous nos bénévoles qui, après avoir découvert la vraie démocratie à travers le concept sociocratique, ont largement participé à son expansion en France et maintenant dans le monde...

P. R.

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'P. Rebierre', with a horizontal line underneath.

SOMMAIRE.

Préface :	05.
Prologue :	09.
Introduction :	15.
De la Majorité au Consentement :	19.
L'Avenir de la planète :	33.
La Politique et ce qui en découle :	39.
Pour une insurrection des consciences :	41.
Le Manifeste (2014) :	47.
La Suppression des partis :	79.
Intervention du secrétaire général :	89.
L'inépuisable suicide de l'espèce humaine :	95.
Extrait du « Schéma pour l'avenir »	137.
L'esclavage moderne :	145.
Entrons dans le vif du sujet :	155.
Nouvelle Constitution :	169.
Les Lettres, Courriels... :	201.
Quelques réponses aux courriels :	289.
Épilogue :	295.
Bibliographie de l'auteur :	299.

PROLOGUE.

Le monde tel que nous l'avons conçu.

En ce moment, vous pourriez être n'importe où et en train de faire n'importe quoi !

Par exemple être assis, accompagné ou seul, devant un écran de télévision ou d'ordinateur.

Or, vous êtes en train de lire mon livre.

Alors ! Qu'est-ce qui vous empêche de faire ce que vous voulez vraiment ou quels sont ceux qui pourraient être enclins à vous arrêter ?

Tous les jours, nous nous réveillons dans la même pièce et suivons les mêmes routines pour vivre le même jour qu'hier. Pourtant, il fut un temps où, chaque jour, naissait une nouvelle aventure !

Quelque chose a-t-il changé ?

Avant, nos journées et nos nuits se vivaient librement, en adéquation avec le soleil et la lune. Aujourd'hui, elles sont planifiées.

Est-ce cela grandir, vieillir, mourir librement ?

Sommes-nous vraiment libres ?

Nourriture, eau, énergie, terre, les éléments essentiels à notre survie sont la propriété d'entreprises.

Bientôt, il n'y aura presque plus, à l'état sauvage ou naturel, de fruits dans les arbres, d'eau potable dans les sources et les puits, de poissons dans les mers, de végétaux dans les champs, d'oiseaux dans le ciel, d'argile, de sable et de bois (pour construire nos maisons). Et, si vous essayiez de prendre ce que la Terre donne, vous seriez arrêté.

Donc, nous obéissons aux règles...

Nous découvrons le monde au travers des manuels scolaires.

Pendant des années, nous avons été : assis à avaler ce qu'on nous disait ; testés et gradués comme des sujets de laboratoire ; élevés non pas pour faire une différence dans le monde, mais pour ne pas être différents ; assez éduqués pour faire notre travail au mieux, mais ne pas savoir pourquoi ou plus exactement pour qui nous le faisons.

Comme tout labeur, nous y travaillons en n'ayant pas le temps de vivre la vie que nous désirons, jusqu'au jour où nous sommes trop vieux pour faire notre tâche. Et, à ce moment-là, il ne reste plus qu'à mourir !

Nos enfants prendront alors notre place dans le jeu, devenu l'échiquier du hasard parce que les prospectives ou les occasions se réduisent.

Pour nous, nous sommes uniques, mais ensemble nous ne sommes rien d'autre qu'un simple carburant : le carburant qui donne les moyens à une élite ; l'élite qui se cache derrière les logos des entreprises. C'est un monde où les ressources les plus importantes ne sont pas dans le sol parce que c'est nous ! Nous extrayons leurs matériaux ; nous construisons leurs villes ; nous labourons leurs champs ; nous gardons leurs enfants ; nous faisons fonctionner leurs machines ; nous élisons leurs chefs ; nous nous battons et tuons dans leurs guerres...

Pourtant, l'argent n'est pas ce qui les motive. Ce qu'il y a de plus important : c'est le pouvoir !

L'argent est simplement l'outil qu'ils utilisent pour nous contrôler : un morceau de papier et des cartes bancaires avec lesquels nous sommes dépendants pour nous nourrir, nous déplacer et nous divertir. Ils nous donnent de l'argent et, en retour, nous leur donnons le monde !

Où il y avait des arbres qui purifiaient l'air, il y a maintenant des usines qui l'empoisonnent. Où il y avait de l'eau à boire, il y a maintenant des déchets toxiques puants. Où il y avait des animaux libres de leur mouvement, il y a maintenant des usines agricoles où l'on fait naître et mourir sans fin pour satisfaire notre alimentation.

Cependant, plus d'un milliard d'humains sont affamés, tandis que nous pourrions avoir suffisamment de nourriture pour tout le monde.

Où est-ce que tout cela s'en va ? 70 % des céréales sont donnés pour engraisser les animaux que nous mangeons. Dès lors, pourquoi aider ceux qui crèvent de faim et ne pas profiter d'eux avant ?

Nous sommes un fléau balayant la Terre, détruisant l'environnement qui nous permet de vivre. Nous voyons tout comme quelque chose à vendre, un objet à posséder. Mais qu'arrivera-t-il quand nous aurons pollué la dernière rivière encore saine, quand nous aurons empoisonné la dernière bouffée d'air, quand il n'y aura plus de pétrole pour alimenter les camions, les bateaux ou les avions qui nous livrent la nourriture, les médicaments ou d'autres matières et matériaux utiles à notre vie ?

Nous réaliserons, alors, que l'argent ne peut pas être mangé et qu'il n'a pas de valeur.

Nous ne détruisons pas la planète, nous détruisons inlassablement toute vie dessus...

Tous les ans, des milliers d'espèces vivantes s'éteignent et le temps nous entraîne vers notre propre extinction.

Si vous vivez aux USA, il y a 41 % de chance pour que vous attrapiez un cancer. Les maladies cardiaques, le cholestérol, le diabète tuent trois Américains sur cinq.

Alors, nous nous gavons de médicaments pour traiter nos problèmes de santé, mais ces mêmes soins thérapeutiques sont, eux-mêmes, source d'autres maladies. Nous nous faisons dire que tous les problèmes peuvent être résolus en donnant de l'argent aux scientifiques, aux chercheurs, pour qu'ils découvrent de nouvelles molécules pour guérir nos maux, mais les compagnies pharmaceutiques et les laboratoires dépendent de notre souffrance pour faire du profit. Nous pensons que nous pouvons aider la recherche à trouver un remède, mais en fait nous fuyons la cause en insistant sur le traitement des conséquences...

Notre corps modifié est le résultat de ce que nous consommons, et la nourriture que nous mangeons, qui est produite dans l'unique but de générer des profits, nous gave de produits chimiques toxiques.

La viande de nos étals est infestée de médicaments et de maladies ; les légumes d'insecticides ou de pesticides ; les poissons de minéraux dangereux. Mais nous ne le savons pas ou sommes mal avertis parce que les lobbies, ceux qui tiennent toutes ces grandes entreprises ou multinationales pour la consommation humaine, possèdent les médias et toutes les chaînes d'information.

De facto, l'on nous submerge de fictions que l'on dit être la réalité en inventant et en collant le mot « bio » aux aliments pour faire encore plus de fric. Ces aliments (élaborés dans le respect de l'environnement et avec des composants végétaux issus de l'agriculture biologique), étiquetés, médiatisés, que l'on voit désormais partout, ils n'ont pas osé les appeler « naturels » par peur de la vérité et des plaintes qui en découleraient.

C'est drôle de penser qu'un jour les humains ont cru que la Terre était au centre de l'univers. Encore aujourd'hui, nous nous considérons comme le nombril du monde...

Nous regardons notre technologie et disons que nous sommes les plus intelligents. Mais, est-ce que construire des ordinateurs, des voitures et des usines illustre bien notre intelligence ou est-ce que cela démontre comment nous sommes devenus paresseux ?

Nous portons volontiers le masque des gens civilisés mais, quand nous l'enlevons, que sommes-nous ou qui sommes-nous ?

Nous oublions rapidement que c'est au cours du siècle dernier que nous avons seulement octroyé le droit de vote aux femmes, permis aux

gens de couleur de vivre comme des égaux et supprimer la peine de mort (mais pas partout dans le monde).

Nous agissons comme si nous étions des êtres qui savent tout, mais il y a plus de demandes, d'échecs et même d'inconnues que le contraire.

Nous marchons dans la rue en ignorant les petites choses, les yeux fixant le vide, ne voulant pas connaître les histoires que tous ces gens qui déambulent ont vécues et qu'ils pourraient partager.

Nous finissons par considérer que nous faisons partie du décor. Peut-être craignons-nous de ne pas être seuls, de faire partie d'un bien plus grand tableau ? Toutefois, nous échouons à créer des liens.

Nous sommes, dans nos gènes, enclins à tuer des porcs, des vaches, des poulets, des gens d'autres pays, même nos voisins, notre femme ou nos enfants, mais rarement ceux que notre conscience nous a appris à aimer et à comprendre.

Nous considérons comme stupides les autres créatures...

Pourtant, nous les prenons en exemple pour justifier nos actions. Et, est-ce que tuer parce que nous l'avons toujours fait rend cela bien ?

Ou est-ce que cela démontre plutôt que nous n'avons pas beaucoup appris pour continuer à agir avec cette agression primaire plutôt que de penser avec indulgence ?

Un jour, cette sensation que nous appelons la vie nous quittera. Notre corps pourrira et nos objets de valeur ne seront que des souvenirs, mais les conséquences des actions que nous avons prises hier resteront.

La mort nous entoure constamment, mais elle reste si distante dans notre vie de tous les jours. Nous vivons dans un monde sur le point de s'écrouler. Les guerres de demain n'auront aucun gagnant. La violence ne sera jamais la réponse ; elle détruira toute forme de solution.

Si nous regardons tous nos désirs profonds, nous verrons que nos rêves ne sont pas si différents, parce que nous poursuivons, sans vouloir le partager, un but commun : le bonheur !

Nous taillons en pièce le monde à la recherche d'une certaine joie de vivre sans jamais regarder au fond de nous.

Les humains les plus heureux sont ceux qui possèdent le moins de choses parce qu'ils n'ont pas à les protéger !

Dès lors, sommes-nous vraiment heureux avec nos téléphones portables derniers modèles, nos écrans 4D, la 5G, nos belles maisons, nos grosses voitures, nos bijoux, nos tableaux de maîtres, etc. ?

Hasard ou volonté, nous devenons déconnectés des réalités dans un monde ultra-connecté, idéalisant des gens que nous n'avons jamais rencontrés et qui disent nous sauver.

L'on nous fait voir l'extraordinaire sur nos écrans en nous faisant oublier l'ordinaire partout ailleurs.

Nous attendons que quelqu'un amène le changement, sans jamais penser à nous changer nous-mêmes.

Politiquement parlant, les élections sont comme jouer à pile ou face ; mais ce sont les deux côtés d'une même pièce.

Nous choisissons la face avec laquelle nous souhaitons vivre, pour ceux qui ont encore une petite part de lucidité, mais surtout la face des illusions et d'un hypothétique changement qui y sont associés. Pourtant, le monde reste le même. Nous ne réalisons pas que les politiciens ne nous servent pas, mais qu'ils servent ceux qui ont financé leur élection et qui tiennent les véritables ficelles du pouvoir. Nous avons besoin de leaders, pas de marionnettes politiciennes ! Mais dans ce monde de suiveurs, nous avons oublié de nous diriger nous-mêmes.

« Arrêtez d'être pour le changement et soyez le changement que vous voulez ! » Nous ne sommes pas arrivés à ce point de confusion en restant assis sur notre derrière, mais en étant harcelés par la propagande.

L'humanité n'a pas survécu grâce à notre rapidité d'évolution, mais en raison du fait que nous avons su, de temps en temps, travailler ensemble.

Nous avons découvert tant de choses, exploité tant d'opportunité et maîtrisé jusqu'à l'art de tuer...

Et si maintenant nous maîtrisions la joie de vivre !

La planète sera là, pour quelques autres millions d'années et jusqu'à l'explosion de notre soleil ! Peut-être moins longtemps si un gros caillou nous tombe sur la tête ! En fait, la Terre est là depuis des milliards d'années, mais nous sommes chanceux quand nous durons plus de quatre-vingts ans ! Pour le coup, nous sommes une fraction de seconde dans l'espace spatiotemporel de la Terre, mais notre impact est quant à lui presque éternel, malgré le fragment de minute que nous représentons dans notre existence en tant qu'homo sapiens ou hommes modernes.

J'ai souvent rêvé que je vivais avant l'arrivée des ordinateurs, quand nous n'avions pas un seul écran pour nous distraire. Puis, j'ai fini par réaliser qu'il y avait une raison pourquoi, aujourd'hui, c'était l'époque où je voulais vraiment vivre.

Parce que, maintenant, nous avons une occasion que nous n'avons jamais eue avant...

Internet nous permet de partager un message et d'unir des millions d'humains tout autour de la planète.

Aussi, pendant qu'il est encore temps, nous devons utiliser nos écrans pour nous rassembler, plutôt que de nous isoler pour le meilleur et trop souvent pour le pire.

Dès lors, notre génération et les prochaines détermineront le futur de la vie sur cette planète.

Nous pouvons aussi continuer de servir ce système de destruction jusqu'à ce que plus rien ne reste de notre existence ou jusqu'au moment de nous réveiller en réalisant que nous n'évoluons pas dans le bon sens.

Bien que nous ayons des écrans devant les yeux et des technologies modernes pour communiquer, nous ne savons pas où nous allons !

Chaque moment présent, chaque pas, chaque respiration, chaque mort nous sont donnés par ce que nous en faisons.

Nous sommes le visage de tous ceux qui sont venus avant nous et maintenant, en se servant des erreurs comme des bonnes choses du passé, c'est à notre tour de tracer la voie.

Nous pouvons choisir de créer notre propre chemin ou suivre la route que d'innombrables ancêtres ont déjà prise.

Cependant, la vie n'est pas un film ou une comédie de boulevard où le scénario est déjà écrit.

Nous sommes des auteurs, les futurs personnages d'une nouvelle histoire, notre histoire !

INTRODUCTION.

En accord avec le Directoire de l'association et dans le cadre du premier tour à l'élection présidentielle de 2017, notre secrétaire général Patrick REBIERRE avait mentionné le passé « négatif » et « néfaste » des **partis politiques**, au pouvoir depuis des décennies.

Des partis et leurs représentants dans l'Exécutif et le Législatif qui ont conduit le pays vers :

- Une insécurité permanente due à des politiques inadéquates ;
- L'insistance d'un chômage touchant plus particulièrement les Jeunes et les Séniors, alors que les premiers devraient remplacer les autres et les seconds rester pour aider les uns ;
- Un bilan budgétaire désastreux et une dette nationale colossale ;
- Une fiscalité débridée et une pléiade de taxes en tout genre ;
- Des gabegies insoutenables et impardonnables des élus ;
- Une dégradation continue de notre système social ;
- La perte du pouvoir d'achat de bon nombre de nos concitoyens ;
- Une chape fiscale sur nos entreprises ;
- Des contraintes sur l'agriculture, l'élevage, la pêche, le transport ;
- Une immigration mal contenue et mal gérée ;
- Une mauvaise organisation du travail ;
- Un piteux état de notre institution judiciaire et pénitentiaire ;
- La perte de bon nombre de maternités, d'hôpitaux, de cliniques, de cabinets médicaux, de médecins généralistes, etc. ;
- Un retard énorme dans les énergies renouvelables et l'accès global au tout numérique ;
- Une dégradation de nos voies routières, ferroviaires et fluviales ;
- Une incompréhensible et mauvaise gestion de nos communes, départements, régions ;
- La difficulté constante de s'en sortir pour nos artisans, nos commerçants, nos autoentrepreneurs ;

- Un fossé grandissant, entre les plus riches et ceux qui triment pour joindre une fin de mois convenable et honnête pour ne pas tomber dans une précarité insoutenable ;
- Une augmentation honteuse de mal-logés, de SDF, de crève-la-faim, etc. ;
- Un non-respect de notre environnement, des animaux, etc. ;
- Le non-civisme et l'égoïsme consistants de nos concitoyens ;
- Un système éducatif en décalage avec la réalité des besoins ;
- Une Communauté européenne en déliquescence ;
- Des zones de non-droit à la périphérie et aussi au centre de nos grandes villes ;
- Des pensions de retraite trop longtemps gelées ;
- Des frais bancaires exorbitants ;
- Des augmentations incessantes du prix des matières premières, des denrées alimentaires, des combustibles, des contraventions, de l'énergie, des assurances, etc. ;
- Des affaires politico-judiciaires sales, liées à la corruption, au délit de concussion, au proxénétisme, aux prises illégales d'intérêts, à la discrimination raciale, aux détournements de fonds public, aux violences conjugales, etc., etc. ;

Il n'est aucunement question de renouveler et de poursuivre avec les partisans d'idéologies inadaptées : de droite, de gauche, du centre, des extrêmes... De facto, avec ceux et celles qui vont à contre-courant d'un monde en effervescence, mais avec le réalisable sur ce que désirent les Françaises et les Français ! C'est pourquoi nous vous proposons de changer « radicalement » le mode de gouvernance de notre Nation en modifiant profondément son paysage politique ainsi que la composition de nos principales institutions.

C'est pourquoi la S-P-F avait organisé une réunion...

Le 7 septembre 2016 à Nantilly.

Le but inavoué était de mettre en relation quelques candidats en capacité qui s'inscrivaient, dans le cadre de l'élection présidentielle de 2017, à une sorte de renouveau. Voici mon intervention...

« Comme nous, vous le savez, 78 % des Français ne trouvent pas de légitimité dans les partis politiques, quels qu'ils soient, et vous savez, aussi, que les petits candidats libres, indépendants ou faisant partie d'un nouveau parti, d'un mouvement quelconque ou encore d'une association ne pèsent pas lourd face aux grosses machines des principaux partis politiques, qui veulent les plonger dans l'isolationnisme.

Dans sa “métahistoire sur les civilisations”, Arnold Joseph Toynbee expliquait les rythmes universels d’élévation, de floraison et de déclin de toutes les civilisations. Il prétendait que l’évolution s’est toujours faite sous l’autorité de minorités créatives, composées de chefs élitistes. Dès lors, le déclin commence quand les dirigeants cessent de répondre de façon créative ou innovante et il se caractérise toujours par une tendance à la standardisation et l’uniformisation. La dégénérescence s’amorce dans les replis identitaires et les civilisations coulent à cause du nationalisme, du militarisme et de la tyrannie d’une minorité despotique.

En sommes-nous arrivés là... aujourd’hui ?

Du cynisme des dictatures à l’hypocrisie des démocraties, tous les régimes finissent par s’user.

Dans ce processus cyclique de dégénérescence, notre démocratie est déjà très largement altérée, en voie de déclin.

C’est pour cela qu’il nous faut innover et créer un “programme pour tous” qui est au plus près de la réalité du peuple de France, et qui répond à leurs préoccupations quotidiennes... C’est pour cela qu’il faut trouver les moyens pour moderniser notre système de gouvernance. C’est pour cela qu’il faut remplacer les élus d’autrefois par de vrais représentants du peuple en intronisant, à la place du Parlement ou du corps législatif, des groupes socioprofessionnels qui soient en capacité intellectuelle pour répondre techniquement, politiquement, socialement et de façon concrète aux exigences de demain, dans tous les secteurs d’activités du pays.

Non pas à l’issue de cette réunion mais très prochainement, nous vous demanderons de nous communiquer, après réflexion et concertation avec vos collaborateurs de campagne, votre réponse afin de donner quitus à la création d’un groupe de candidats, dont le représentant au poste de président de la République reprendrait dans son programme toutes les propositions retenues et validées par l’ensemble des candidats.

Nous vous inviterons à connaître, dans les prochaines semaines, la marche à suivre pour réaliser l’alternative. La seule qui puisse sortir notre pays de l’ornière dans laquelle l’ont mis les différents gouvernements depuis la Seconde Guerre mondiale ou, plus exactement, depuis la disparition du Conseil national de la Résistance...

En attendant les dates du 23 avril et 7 mai 2017, cet autre rendez-vous avec l’histoire de notre encore beau pays, nous vous invitons à faire savoir que nous existons, que vous existez, que nous ne lâcherons rien !

Nous vous remercions de nous avoir écoutés, de vous être intéressés à ceux qui veulent vraiment changer les choses, d’avoir posé vos questions ou suggéré vos remarques.

Patrick Rebierre.

Si les réponses ne vous ont qu'en partie satisfait, nous vous prions de continuer cette réunion et ce débat avec tous les intervenants, qui vous laisseront leurs coordonnées dans la foulée.

Bon retour à vous tous *and thank you for coming!* »

DE LA MAJORITE AU CONSENTEMENT : LA SOCIOCRATIE !

Le mot « sociocratie » a été inventé par Auguste Comte, philosophe français du début du XIX^e siècle. Ce terme signifie littéralement la gouvernance des « socios » ; c'est-à-dire des personnes qui entretiennent des relations significatives entre eux.

La démocratie, en comparaison, c'est la gouvernance du « demos » ; la masse des gens qui n'ont pas grand-chose en commun en dehors de certaines valeurs de base.

L'autocratie, quant à elle, c'est la gouvernance d'une seule personne (« auto ») où le pouvoir est qualifié de personnel et d'absolu.

La Sociocratie intègre les besoins des individus et ceux de l'organisation. Elle simplifie les pratiques de gestion et met un terme aux luttes inutiles de pouvoir. Cette approche originale de l'organisation, de la communication et de la prise de décision, cohérente et non violente, peut enrichir la créativité et les capacités à travailler en groupes, en réseau et au sein de tous types d'organisations.

Toute organisation a besoin, entre les personnes, de communication fluide, claire et pertinente. Or, trop souvent, celle-ci rencontre des obstacles et mène régulièrement à des malentendus, des débats stériles, voire des guerres intestines. Et, bien sûr, ces situations se rencontrent aussi dans les groupes qui veulent avoir un impact en termes de changement social ou portant des valeurs fortes telles que sur l'environnement, la paix, la solidarité. De plus, le découragement est d'autant plus grand que l'objectif est ambitieux. Alors les militants peuvent se sentir démotivés, voire quitter le groupe ou se replier sur un fonctionnement individuel.

Comprendre l'impact des structures de communication et de prise de décisions sur le comportement des individus, en milieu organisationnel, est nécessaire pour mener à bien et servir tous les projets et les rêves.

Chaque fois que la dynamique de la confiance peut s'installer dans une équipe, les tensions se réduisent : alors l'intelligence se libère au

service de la coopération et de l'innovation pour la mise en œuvre des aspirations retenues par le groupe.

L'Association pour la Communication non violente, née en 1991, témoigne ci-après, par la voix de Geneviève Wilson, de son expérience à ce type d'organisation. Depuis le mois de septembre 2005, l'ACNV fait appel à l'outil de la sociocratie, grâce auquel la voix de chaque personne est prise en compte. Chacun prenant conscience que l'attention portée au bien-être collectif peut se vivre au bénéfice de tous sans nuire au bien-être individuel. Les conditions à vivre ensemble, dans un esprit de solidarité et de soutien, se construisent progressivement.

Intervenants :

Madame Geneviève Wilson, association française de Communication non violente ;

Monsieur Pascal Corniquet, l'un des responsables d'une entreprise de réinsertion par l'activité.

G. W : « Dans les associations d'éducation populaire où je me suis engagée, on avait de belles idées, de beaux projets... Pour autant, dans ces organisations, on était très malheureux parce que le respect de chacun dans les équipes manquait terriblement. J'étais toujours déçue de voir que l'on pourrait porter de belles valeurs, vouloir changer le monde, mais à l'intérieur de nos groupes on était vraiment maladroit, on était capable de se faire du mal entre nous. En fait, cela diminuait notre capacité à réaliser vraiment nos projets. Nos difficultés de structures, d'organisation, de management, étaient contre-productives.

Nous avons une grande difficulté à incarner notre rêve dans la société, parce qu'à l'intérieur nous avons des souffrances d'organisation. En même temps, notre compétence et notre créativité n'étaient pas prises en compte dans des structures où l'on reproduisait, en fin de compte, des façons basées sur la compétition ou une hiérarchie rigide qui débouchent sur les difficultés à coopérer, à mobiliser toutes les compétences, à vivre des relations fluides.

Lorsque j'ai réussi à mettre en application la Communication non violente (CNV), j'ai pris rapidement conscience que ce processus agréait à développer une capacité relationnelle. Une qualité qui permettait de surmonter les situations conflictuelles entre individus. Je me suis aperçue que cela permettait d'avoir une meilleure écoute des autres. Mais je me suis sentie dépourvue quand il a fallu construire quelque chose autour d'un projet ; c'est-à-dire de conserver une bonne relation à soi, d'avoir une bonne relation à l'autre, de trouver des solutions constructives aux

conflits, de prendre en compte ses besoins et ceux des autres. Mais on ne savait pas comment mettre en cohérence le “nous”, notre espace collectif, avec ce nouvel art de vivre. J’ai eu l’impression qu’il manquait une pièce au puzzle pour que nous puissions passer du “je”, du “tu”, au “nous”, à un “nous” de projet ».

À travers ce témoignage, je voudrais montrer comment on peut passer d’une vieille idée de l’organisation, d’une vieille idée de la hiérarchie, avec un chef, des sous-chefs, etc. (une organisation qui se met en ordre de bataille pour conquérir et qui n’apporte pas vraiment la paix), à une nouvelle organisation qui a une mise en ordre de marche pour plus de coopération, plus de créativité ; pour plus de personnalisation dans chacun de nos projets.

En 2005, à l’association française de CNV, nous nous sommes dit que nous voulions aussi incarner nos valeurs dans le fonctionnement de notre structure, et nous avons demandé l’aide d’un spécialiste de la Sociocratie. Nous avons commencé à l’introduire dans notre réseau sous forme de cercles sociocratiques reliés par de « doubles liens ». Cela nous a permis de nourrir une dynamique entre ces différents cercles et de vérifier que l’information monte et descend, circule bien.

En mettant en place la Sociocratie, on arrive à une organisation beaucoup plus organique. Mais si à la fois nous avons besoin de cette trame, il faut aussi y associer une architecture hiérarchique, car elle permet la mise en place d’actions, de réaliser des objectifs. La différence, c’est que chacun va pouvoir participer à l’élaboration de solutions, de propositions ; chaque personne a sa voix, une voix équivalente à celle de l’autre, quel que soit son rôle dans l’organisation, avec des temps de parole équilibrés. La meilleure décision n’est pas une solution unique, celle qui serait idéalement la meilleure, mais celle qui va respecter les limites de ceux qui l’appliquent ensuite. D’où l’extrême importance que la voix de chacun dans l’organisation peut être entendue.

C’est le sens de la prise de décision au consentement, c’est-à-dire lorsqu’on parvient à zéro objection.

Chaque objection n’est pas prise comme une critique ni orientée contre celui qui soumet une proposition aux autres, mais elle prend toute sa valeur en permettant d’améliorer la décision définitive. C’est un changement philosophique, un changement de paradigme ! On va prendre les objections comme des cadeaux, et non comme des obstacles mis par des empêcheurs de tourner en rond. On va chercher à les intégrer au service du projet global. À ce moment-là, on devient extrêmement créatif (pardon : « nous » devenons).

Que penser de la hiérarchie ?

Quand on doit réaliser quelque chose, par exemple installer notre stand dans un salon, on sait qui fait quoi, qui est l'animateur du groupe, qui décide du planning pour tenir le stand. Là, il faut un responsable, un « chef », pour faire en sorte que tout fonctionne bien. Mais avant la mise en œuvre, au moment de la décision, on a besoin de prendre en compte absolument la parole de chacun dans une équipe. C'est à ce moment, dans la sociocratie, que la parole de chacun a exactement le même poids, qu'il soit leader ou pas, quel que soit son statut.

C'est cela « l'équivalence », qui n'est pas « l'égalité ». Le responsable, le leader, quand il y en a un, accepte de ne plus être au centre, de se mettre en périphérie dans le cercle.

Pascal : « Moi, ce qui m'a surpris, j'avais pourtant l'impression de bien connaître mes collègues, c'est de voir avec quelle efficacité et quelle pertinence les propositions concrètes qu'ils ont faites ont germé. Les choix ont été faits de façon collective, et c'est très important : chacun porte en lui la somme des apports de chacun. La mise en œuvre se fait alors de façon beaucoup plus puissante. Mais on est aussi plus fragile. Ces cercles permettent l'expression de choses que parfois on préférerait ne pas entendre, car ils poussent vers plus de transparence, d'honnêteté. On est remué, cela a un impact émotionnel. D'où l'importance dans la sociocratie de cadres de fonctionnement clairs, qui sécurisent ».

Là, on voit aussi comment la CNV est complémentaire avec la Sociocratie pour faciliter la compréhension et l'expression de ce que chacun vit dans l'équipe, y compris ce qui est inconfortable.

La Sociocratie... au-delà du vote démocratique.

G. W. : « Le principe du vote majoritaire rejette une partie du groupe ; même si c'est 49 %, la majorité est censée avoir raison ! En revanche, dans la Sociocratie, tout est bon ; il n'y a rien à jeter, on est en train de faire quelque chose ensemble, on n'oublie pas qu'on a des valeurs communes, un projet commun, une vision. Il ne s'agit plus de penser en termes : qui a tort ou qui a raison ? Quand quelqu'un dit : "moi je vois une limite à ce projet", c'est important d'aller voir la limite du projet. On peut avoir une belle idée, mais qui devient impossible à réaliser concrètement ? D'où l'importance de la prise en compte des limites de ceux qui vont participer à la mise en œuvre évidente. La grande peur que nous ayons, c'est de se retrouver tout seul, isolé et impuissant. La Sociocratie, c'est un outil pour vivre un de nos rêves : celui de vivre en harmonie avec les autres humains ».

Expérience ACNV.

L'on s'est aperçu qu'il était préférable de ne pas organiser ces cercles par Internet, mais seulement d'informer, de convoquer et de lancer : le ou les thèmes des débats.

Il est important d'avoir du face-à-face, de la chair, de l'humain pour chaque sujet à traiter.

L'on s'imaginait travailler en réseau, à distance, mais pour un cercle sociocratique il faut se rencontrer. Dans une entreprise, un quartier, une mairie, une communauté urbaine, un département, une région, une instance nationale ; un cercle correspond à une unité de travail.

L'on fait ainsi, vite, la distinction entre une direction d'orientation et une direction fonctionnelle.

Dans les cercles, l'on peut être jusqu'à 10-12 personnes pour les plus petits, 20-30 pour les plus conséquents, selon notre expérience, pour fonctionner de façon confortable. Le principe ressemble un peu au bâton de parole : chacun a la parole à tour de rôle.

On n'est pas en train d'attendre ou de se demander : est-ce que l'on va réussir à prendre la parole ? Chacun a la sécurité à savoir que son tour de parole sera respecté.

On va désigner dans le cercle 2 personnes ; on appelle cela le « double lien ». C'est là qu'on utilise l'élection sociocratique. Ce n'est pas une élection où l'on met un bulletin de vote dans une urne et l'on ne sait pas ce qui se passe. C'est quelque chose de magique ! On va définir le rôle que la personne devra tenir, et ensuite chacun dit : « je vote pour telle personne. » Dans une équipe, le résultat est assez extraordinaire. On ne réclame pas que la personne doive être exceptionnelle. On limite son mandat et, de ce fait, on va la choisir en expliquant les raisons, en argumentant : « je te choisis parce que tu as eu ou fait telle expérience et cela s'est bien passé, j'ai envie de te faire confiance. » Ou bien : « je vote pour moi parce que j'ai l'élan suffisant à faire ce boulot ». On arrive progressivement à faire que la personne émerge et qu'il y a, là aussi, une décision au consentement. Mais quand cette personne est choisie pour un poste, vous imaginez la puissance qu'elle aura. Tout le groupe lui a dit : « Oui, pour les capacités que tu nous as montrées, on te choisit. » Et à elle de dire : « Oui, mais j'ai mes limites ! » « Oui, tu as tes limites, mais moi je viendrai en soutien ! » Et tout cela se fait en cercle, et cela donne à la personne élue une sécurité, une confiance, parce qu'elle est soutenue par tous. Elle a pu exprimer ses limites, donc elle va pouvoir demander de l'aide dans son environnement. Et il n'y a pas de favoritismes, de corruptions, de dessous de table, de bruits qui traînent dans les couloirs,

qui empêchent la vitalité du projet comme : « Moi j'ai accepté, mais c'est parce qu'un tel m'a forcé... ou je l'ai soudoyé ! »

L'élection du double lien permet de se coordonner avec les autres cercles ; par exemple par un cercle général où tous sont représentés. C'est quelqu'un qui prend soin du cercle où il est, fait remonter l'information au niveau de coordination supérieure où il peut se dire : « Attention, un tel projet ne correspond pas à la réalité de notre groupe ! Telle difficulté, vous ne l'avez pas vue ! Etc. »

Que faire quand, dans un groupe, on n'arrive pas à atteindre un consensus ?

Pascal : « Dans les discussions courantes (démocratiques), quand il y a des objections, on n'a pas de méthode qui permet de les prendre bien en compte. Dans la Sociocratie, on s'assure d'abord qu'on a bien tous le même objectif, c'est très important. Si l'on n'a pas le même objectif, on ne va pas pouvoir travailler ensemble. Une fois que c'est acquis, on part du principe que tout ce qui va venir dans la controverse contient des éléments à prendre en compte dans la décision. Si une proposition est faite, mais qu'elle ne convient pas à telle ou telle personne, on va venir écouter en quoi elle ne convient pas, exactement sur quoi elle lui pose problème. Puis on va demander à cette personne de faire une proposition d'amélioration. On refait alors un tour pour savoir si la proposition améliorée convient bien de nouveau à tout le monde. On peut se dire : "Oh là ! Ça doit prendre du temps !"... Mais, en fin de compte, non !

Il y a deux niveaux : lorsqu'on est habitué à cette façon de prendre les décisions, cela va assez vite ; on évite des digressions et des débats pris dans des oppositions stériles. Et si l'on regarde l'effet dans un groupe d'une décision au consentement, au moment de sa mise en place, c'est net ! Le temps perdu est dans la réalisation concrète, surtout quand la décision est un peu bancal, qu'elle suscite des réticences ou des oppositions. Le mieux, c'est d'expérimenter ce processus ! Dommage que dans cette salle de conférence on ne puisse pas mettre les chaises en cercle pour le faire ! »

Est-ce utile de faire appel à un intervenant extérieur qualifié pour faciliter la dynamique du groupe, l'aider à sortir des conflits de personnes ?

Pascal : « La présence d'un intervenant peut être utile ponctuellement, en réponse à un besoin particulier, par exemple un architecte dans un groupe ayant un projet de construction. Cependant, la Sociocratie est

intéressante pour un fonctionnement permanent, toute l'année. Chaque personne dans le cercle peut se trouver comme animateur. Le leader n'est plus au centre. On considère qu'il y a des réparties dans le groupe, des compétences, des expériences de vie, des différences. L'intérêt c'est de faire tourner les rôles : celui qui prend des notes sur le tableau, mais aussi l'animateur. L'on rentre dans un fonctionnement vraiment collectif, organique. Dans cette dynamique, l'on acquiert des compétences, en se faisant ; il y a un partage des compétences, une augmentation du niveau de compétence collective, de l'intelligence collective du groupe. L'on ne réintroduit pas cette hiérarchie entre celui qui sait, qui saurait toujours, et ceux qui ne peuvent pas apprendre. L'apprentissage, l'information, la formation et la somme des connaissances sont au cœur de la Sociocratie. Nous sommes des êtres qui apprenons sans cesse, ensemble ! »

Que faire des problèmes d'ego hypertrophiés, quand certains font obstruction pour défendre leur identité plutôt que sur le fond de la proposition ?

Deux choses :

- La fonction de l'animateur de rallier au « nous » un projet commun ;
- Du temps pour établir la confiance, écouter les inquiétudes.

Comment introduire la Sociocratie dans des organisations actuellement très hiérarchisées, non équitables et au fonctionnement autoritaire ?

Cela oblige à de belles remises en question !

C'est plus facile pour quelqu'un qui a des responsabilités dans son organisation. Mais chacun peut trouver ou, mieux, créer un cadre où c'est possible ; en famille, dans sa cité, son quartier, dans une association..., jusqu'à la gouvernance d'un pays.

Démarrer dès maintenant et pratiquer dans des petits groupes ; cela fera tache d'huile.

Présenter des expériences réussies, montrer en quoi cela marche, pour inciter les autres à s'y essayer, pour résoudre les problèmes qu'ils rencontrent au quotidien.

Un peu de patience, c'est tout nouveau en France !

L'ACNV a formé une première cohorte de dirigeants, de consultants, de formateurs, à travers un programme court de six jours. Ils démarrent seulement actuellement l'expérience pour l'introduire dans des structures existantes (mais cela est déjà pratiqué dans des organisations de toute taille aux Pays-Bas, aux États-Unis, au Canada).

Il y a une belle perspective : c'est de créer un Institut francophone de Communication non violente, où CNV et Sociocratie seront enseignés conjointement et à moindres frais.

La Sociocratie est un outil ; on a besoin d'apprendre à s'en servir et à l'expérimenter. Puis, après la phase de « digestion » de ce vécu, il vous sera plus facile de le mettre en œuvre dans des groupes ou des cercles.

Consentement, consensus, unanimité — comment ça marche, à quoi cela aboutit ?

Est-ce que quelqu'un n'est pas d'accord ? Car le consentement est implicite par absence de débat et d'expression.

Il faut donc des tours de parole plus ou moins successifs pour qu'il y ait acceptation.

En cas de processus de décision difficile, bloqué : au lieu d'essayer un passage en force, il faut savoir que, le plus souvent, il est urgent d'attendre et de reprendre les idées et les arguments des uns et des autres, car « l'intelligence » qui amène la réflexion à retenir les avantages sur les inconvénients finit par l'emporter.

Conclusion :

C'est une joie de partager le POUVOIR avec les autres !

« Vivre le processus sociocratique dans mon association me fait expérimenter à quel point, quand on est seul, on peut croire avoir du pouvoir, et quand on est plusieurs, qu'on fait quelque chose ensemble, qu'on va dans la même direction : cela donne de la joie de s'enrichir mutuellement. C'est un choix entre avoir un pouvoir tout seul, ou une grande joie et une grande confiance, qu'ensemble, on est extrêmement puissant, extrêmement créatif. Si l'on est prêt à renoncer, à faire le deuil des compensations offertes par un petit pouvoir égocentrique, alors on découvre la joie de partager le pouvoir avec d'autres, pour coopérer ; et ainsi être encore plus fort ensemble ».

Les grands chefs possèdent deux qualités miroirs l'une de l'autre : l'humilité et la sagesse.

Ces personnes réussissent là où les autres échouent parce qu'elles ne se préoccupent pas d'avoir raison. Elles se soucient d'abord de ce que les autres attendent d'eux. Cette humilité empreinte de sagesse rallie sans avoir à contraindre quiconque, mais suscite la collaboration de tous. « Sauf qu'un seul homme ne peut pas résoudre tous les problèmes et, a fortiori, trouver les bonnes solutions. C'est pour cela qu'à l'inverse des Partis politiques, la Sociocratie n'a pas d'idéal ; elle les a tous... »

Alors, la Sociocratie ! Est-ce un mode de gouvernance pour le XXI^e siècle ?

Après des siècles de pouvoir autocratique sur l'ensemble de la planète, l'avènement progressif des démocraties semblait constituer une réponse satisfaisante au besoin d'émancipation et d'expression des peuples.

Malheureusement ce n'est bien souvent qu'illusion. Car, une fois élus, les dirigeants ont tendance à ne pas tenir compte des aspirations de la population et l'on constate, bien souvent, les mêmes dérives que dans les régimes considérés autoritaires et les mêmes constats d'échec : résultats économiques très décevants ; minorités ignorées ; inégalités criantes ; ascenseur social en panne ; dirigeants coupés des populations ; sans parler de la tendance au clientélisme, à la corruption et parfois même à la xénophobie ; et, lorsque les choses s'aggravent, la tendance vient à imposer un régime arbitraire.

C'était vrai des démocraties dites populaires (disparues pour la plupart, tout du moins en Europe), gangrénées par le centralisme et la bureaucratie. Ça l'est devenu, aujourd'hui, des démocraties libérales où l'idéologie dominante tente de condamner les citoyens-acteurs au rôle de consommateurs serviles et les États-nations à subir la loi des grands groupes économiques et de l'oligarchie de la finance internationale.

En face de ce constat, il nous paraît intéressant d'explorer le concept de Sociocratie. De quoi s'agit-il ?

De mettre en place une structure qui redonne au monde une culture et fasse la promotion des valeurs à la base de la croissance humaine, rendant chacun épanoui, autonome et responsable. Autrement dit : qui remet l'homme au centre en lui permettant d'exercer pleinement ses talents et d'apporter à tous les échelons, aussi bien individuellement que collectivement, sa pierre à l'édifice.

Par conséquent, seule une structure de communication et de prise de décisions favorisant l'expression de la liberté et de la dignité humaine peut répondre à cette question.

Cette structure n'est pas à inventer, elle a toujours existé. Il suffit pour cela d'aller voir ce qui se pratiquait (ou se pratique encore) au sein de certains peuples autochtones. En particulier chez les Amérindiens. Leur mode de fonctionnement est à l'inverse de ce que nous connaissons dans notre société, où nous cherchons le plus souvent à régler nos problèmes en demandant assistance à l'État ou aux Institutions : cette assistance impliquant des ressources toujours plus grandes et qui, la plupart du temps, amplifient les problèmes au lieu de les résoudre à l'instar ; surtout

lorsque nous évoquons nos problèmes de santé, les remèdes qui les causent ou les aggravent.

La culture amérindienne a intégré une notion essentielle qui semble nous échapper, car une communauté est un tout, un ensemble de liens vivants interdépendants, qui ne peut se développer et vivre en harmonie que si chacun de ses membres trouve sa place et joue son rôle en interconnexion avec les autres. En cas de difficultés, personne n'est laissé sur le carreau avec l'idée, comme dans l'image de la chaîne, que la solidité du groupe est égale à celle du maillon le plus faible. Et le peuple s'inspire de grands principes universels se perpétuant de génération en génération : clarté des pensées dans le sens d'une plus grande paix, entreprise et réussite avec l'aide des autres ; respect du vivant ; respect de la femme et entraide avec elle ; travail au service de la communauté ; action de grâces ; rires et sens de l'humour, etc.

C'est de ces principes que s'inspire le concept de la Sociocratie.

Auguste Comte a inventé le mot au XIX^e siècle, Kees Boeke et Gérard Endenburg l'ont développé au XX^e, le Québécois Gilles Charest, président de « Sociogest » et pionnier du développement organisationnel au Canada, en fait la promotion aujourd'hui.

Il s'agit de privilégier le « Nous » plutôt que le « Je » et le « Tu » :

- En recherchant un langage commun, des méthodes communes de résolution des problèmes, des valeurs communes et des principes de vie partagés avec par ailleurs une vision du monde et un sens commun ;

- En reconnaissant également le caractère vivant et systémique de toute vie sociale, le « Je » ayant besoin du « Nous » et inversement. Ce qui a pour conséquence implicite que, dans tout système, les éléments ne doivent pas se contrôler mutuellement, aucun d'entre eux ne devant imposer unilatéralement sa volonté aux autres : ce qui exclut d'office une structure purement hiérarchique ; et que par ailleurs la structure doit pouvoir compter sur un apport extérieur qui lui apporte la source d'énergie nécessaire en cas de conflit interne.

La Sociocratie est la gestion par consentement comme mode de prise de décisions : ce qui rend tous ses membres responsables de la conduite du groupe ; ceci n'existe pas en démocratie, où la minorité ne peut faire valoir ses convictions que quand elles ne correspondent pas à celles de la majorité et ne sont donc pas retenues pour 90 % d'entre elles.

Dans la pratique, comment marche une structure sociocratique ?

En mettant en application quatre règles de base :

1. Le consentement ;
2. Le cercle (chez nous — l'alvéole de concertation) ;
3. Le double lien ;
4. L'élection sans candidat préalable.

Le consentement implique qu'un groupe, une structure ou une équipe de travail ne peut prendre une décision destinée à orienter ou régir sa vie, son action ou son mode de fonctionnement, que lorsque chacun des membres aura pesé le bien-fondé de cette décision et aura formulé les objections raisonnables à la proposition.

Qu'ensuite le groupe ait pris en compte ces objections et y ait apporté une réponse et ceci jusqu'à ce qu'il n'y ait plus aucune objection.

Le but étant de permettre de prendre conscience de l'impact de la décision sur chacun des membres, sur le groupe ou sur l'environnement dans les limites et le respect de chacun.

La solidarité des membres qui impliquerait le renoncement de certains à faire valoir leurs points de vue n'est pas une valeur à retenir, car la liberté individuelle est à prendre en compte autant que l'intérêt collectif.

À tous niveaux, il ne doit y avoir ni gagnant ni perdant. Le poids de la hiérarchie dans la prise des décisions ne doit pas être un critère pour juger de la qualité d'une décision.

Le cercle de concertation est le lieu de parole et de prise de décisions de chacune des équipes de travail et ceci à tous les niveaux. Pour exercer sa mission, atteindre ses objectifs, améliorer ses méthodes de travail et développer les compétences de ses membres, le cercle délègue à chacun d'entre eux les fonctions opérationnelles correspondantes. La structure hiérarchique coordonnera l'action, mais c'est le cercle qui élaborera et prendra les décisions, à l'instar du « Conseil des Anciens » de nos vieux sages indiens, pour qui « l'Univers était rond » tout comme les nids des oiseaux et qui considéraient que seule cette structure était adaptée à l'échange et au partage.

Nous sommes évidemment dans une société décentralisée, et nous allons avoir des cercles imbriqués à plusieurs niveaux de la hiérarchie ; chaque cercle exerçant son pouvoir dans les limites définies par le cercle supérieur. C'est autant un lieu de dialogue, de créativité et de résolution des conflits qu'un lieu de planification, de perfectionnement, d'éducation ou d'entraide.

Le double lien est le troisième maillon nécessaire pour que la structure fonctionne.

Il fait la transition entre les différents cercles, chacun d'eux déléguant deux représentants qui vont siéger dans le cercle supérieur et assurer ainsi

la coordination entre les deux structures. Ces deux représentants seront le chef hiérarchique du cercle inférieur et un autre conseiller de façon à garder un équilibre (symbolisant les deux pôles positif et négatif ou, si l'on préfère, masculin et féminin).

Dans ce type de structure, on remarque d'ailleurs que les femmes prennent plus naturellement leur place, sans qu'il soit besoin de développer un programme d'« égalité des chances » ! Et, par ailleurs, à l'inverse de ce qui se passe parfois dans certaines organisations de type revendicatif ou syndical, on remarque que sont souvent cooptées pour ces fonctions des personnes pondérées et responsables qui recueillent l'assentiment de tous et inspirent la confiance à tous les niveaux.

L'esprit qui prévaut alors est davantage celui de l'unité et du respect (y compris de la hiérarchie) que de la concurrence et de la division. L'efficacité de la structure en ressort renforcée et les résultats obtenus sont souvent remarquables, en particulier dans le recrutement des collaborateurs, cooptés avec l'assentiment de l'ensemble du cercle. Les missions sont clarifiées et le contrôle des membres les uns par les autres n'est plus nécessaire. Chacun a conscience de son rôle et est donc beaucoup plus motivé, avec une présence accrue à soi, aux autres et à l'environnement.

Comme dans une structure vivante, si la communication est bonne et fluide, l'écoute respectueuse des autres et en phase avec l'intention commune, l'ensemble va trouver naturellement en lui-même et de façon harmonieuse les forces nécessaires à la réalisation de la mission.

Dans cette confiance, les personnes n'auront pas peur de s'affirmer, de faire valoir leurs points de vue de manière constructive pour faire progresser les idées et parvenir à des solutions innovantes. Les conflits inévitables seront considérés positivement : car il ne s'agit plus de manifester son « ego », en ayant raison sur l'autre, mais de participer, à sa façon et par le jeu de la discussion constructive, à la réalisation de l'œuvre commune. Cela suppose évidemment parfois des renoncements, une attitude humble et peut constituer aussi le meilleur creuset du développement des qualités humaines de chacun pour le bien de tous.

L'élection sans candidat est nécessaire pour éviter les complaisances et les magouilles préélectorales. Quand il s'agit de choisir une personne pour occuper une fonction, un cercle sociocratique procède à une discussion ouverte et argumentée, aboutissant à une nomination par consentement. L'absence de candidat garantit qu'il n'y a pas de perdant, et le consentement que chacun est convaincu que le meilleur choix possible a été fait.