Bribes : Comment s’organiser ?

Manuel pour l’action collective - Starhawk

Table des matières

Les Rôles.....1
Les Rôles Explicites.....1
Détails sur les rôles étranges.....2
Structure et mouvement.....4
La Charpente.....4
Le mouvement interne.....5

Les Rôles

Il existe plusieurs types de rôles visibles ou invisibles, explicites, implicites. Ils peuvent être portés par une personne ou collectivement. Un rôle est une structure de base d’un groupe. Bien manier les rôles dans un groupe permet d’imaginer des designs de gouvernance adaptés. Bien les connaître facilite l’autonomie des personnes et la compréhension des interdépendances. C’est aussi un outil pour une répartition adaptée des pouvoirs dans le groupe. Travailler les rôles dans un groupe c’est sortir de la tyrannie de l’absence de structure sans aller vers une organisation envahissante.

- **Rôle implicite** : c'est celui qu'on a tendance à prendre naturellement ou que l’on nous attribut par inadvertance.
- **Rôle explicite** : ce sont les rôles que l'on attribut aux personnes et qui ont une définition bien précise dans l'organisation. Le rôle peut-être attribué par nomination, par vote. Par exemple le facilitateur est nommé pour une réunion. Le président est élu pour un an
- **Rôle étrange** : ce sont des rôles qui répondent à la question à quoi devons nous faire attention? La plupart du temps ils sont implicites. Nous les portons parce que nous aimons le faire ou par nécessité. Il peut être intéressant de les rendre explicite pour mieux se connaître. On peut même les attribuer provisoirement.

Les Rôles Explicites

D'une manière générale il est important de dissocier le rôle de la personne qui l'énergétise. Cela signifie qu'une personne peut porter plusieurs rôles et qu’un rôle peut être porté par plusieurs personnes. Par exemple, le rôle communication peut être porté par 1, 2, 3 ou plus de personnes qui s'organisent et donnent de l'énergie pour faire vivre le cercle communication.

Un rôle est autonome et interdépendant des autres rôles de l'organisation.

Compilation réalisée par Eric Favre sous les conditions
Attribution et Partage sous les mêmes conditions

Un rôle est défini par 4 éléments :

Son nom,

Sa raison d’être = sa mission,

Ses domaines de contrôle = périmètre de son droit de regard,

Ses redevabilités = activités attendues et importantes pour traiter ce rôle (souvent un infinitif), il s’agit d’une activité régulière pour permettre à l’organisation de fonctionner (terme plus large que responsabilité car la redevabilité peut permettre de mobiliser d’autres personnes / de déléguer en partie).

Le rôle émerge en fait d’une décision collective, et se voit conférer une autorité nécessaire à sa mission. Les initiatives prises par le rôle sont individuelles.

Une structure organique composée de rôles et de cercles v2
https://mooc.jardiniersdunous.org/?WikiAdmin/download&file=Une_structure_organique_compose_de_rles_et_de_cercles_v2.pdf
""<iframe title="vimeo-player" src="https://player.vimeo.com/video/327449445?h=6b0a3c745f" width="640" height="360" frameborder="0" allowfullscreen></iframe>""

Détails sur les rôles étranges

Dans son livre « Truth or Dare » Starhawk une féministe pacifiste américaine a identifié 5 rôles et les a placés sur un mandala sur deux axes. L'axe de l'action et l'axe l'apprentissage. Les Rôles qu'identifie Starhawk sont personnifiés par des animaux magiques car ils sont comme des super pouvoirs sociaux. les rôles ne sont pas seulement innés ils sont parfois acquis et même attribués explicitement. Ces rôles gagnent à être portés collectivement.

Sur l'axe de l'action on trouve au Sud la Grâce, au Nord, le Dragon

La Grâce-Sud-Feu représente l'enthousiasme et la passion. Les grâces par leur bieveillance attirent les personnes et les nouveaux arrivants. Elles se montrent chaleureuse à l'égard des plus anciens. Elles dispense l'Estime

Les questions :

Comment faisons nous en sorte que chacun se sente bien dans le groupe?
Quelle est l'énergie du groupe?
Comment sommes nous perçu de l'extérieur?
Qui voulons nous toucher et comment?

Le Dragon-Nord-Terre sont les responsables du groupe. Ils constituent l'ancrage du groupe dans le concret. Ils assument la responsabilité du fonctionnement du groupe. Ils posent des questions comme : avons nous les

Compilation réalisée par Eric Favre sous les conditions
Attribution et Partage sous les mêmes conditions

moyens de porter ce projet financièrement, humainement? Qui va concrètement s'en occuper?
les dragons assurent un rôle de protection et de défense du groupe. Ils veillent à ce que le groupe ne subissent pas d'intrusion et ne se disloque pas du faite de pression internes. ils gardent les frontières du groupe et gèrent ce qui se passe aux marges.

Les questions :

Quelles sont nos limites concrètes, temps, finance, physique?
Admettons nous ces limites?
Comment en tenons nous compte?
De quelles frontières avec l'extérieur avons nous besoin?
Comment nous protégeons nous, des intrusions, des distraction, de ce sui épuise nos énergies?
Comment mieux assurer notre intégrité, notre confort?

Sur l'axe connaissance on trouve à l'Ouest le Serpent et à l'Est la Corneille
Au centre du cercle se trouve l'Araignée

La Corneille-Est-Air est ce qui ce rapproche le plus de ce qu'on imagine être un meneur. Ils gardent une vision d'ensemble.

Les corneilles nous maintiennent dans le droit chemin en regardant vers l'avant. Ils font la synthèse de ce qui a été réalisé et déterminent ce qui doit être fait pour atteindre l'objectif.

Les questions

Quel est notre premier but?
Sommes nous en train d'accomplir notre but?
Comment allons nous l'atteindre?
Selon quel calendrier et quelles étapes?
Quelles sont nos forces et nos faiblesses
qui sont nos ennemis et nos alliés?
Qui touchons nous et qui ne touchons nous pas?
pouvons nous anticiper nos besoins
Que pouvons nous apprendre de nos erreurs et réussites passées?

Les Serpents-Ouest-Eau voient les choses d'en bas. Ils sont en prise directe avec les modes de fonctionnement du groupe et l'aident à adopter des pratiques et des projets qui confrontent les liens. ils sont attentifs aux schémas émotionnels et communicationnels dans le groupe et révèlent au grand jour les conflits larvés. ils remettent en question les habitudes de pensée du groupe, sont attentifs aux ragots et à tout ce qui n'est pas exprimé directement ouvertement.

Les serpents ont tendance à déranger, c'est pourquoi il ne s'agit pas d'une rôle facile à tenir. mais par nature, les serpents sont destinés à changer de peau et à se renouveler. Les groupes ont aussi parfois besoin de muer, et de se

Compilation réalisée par Eric Favre sous les conditions
Attribution et Partage sous les mêmes conditions

débarrasser de mauvaises pratiques. Les serpents contribuent à construire la confiance dans le groupe en faisant émerger les conflits.

Les questions

Qu'est-ce que les gens sentent et ne disent pas ouvertement?
Quels sont les secrets du groupe?
Quelles sont les règles implicites?
Quels sont les agenda cachés?
Quels conflits restent irrésolus?

Les Araignées-Centre-Connexion se tiennent au centre de leur toile et cette position leur permet de percevoir le moindre mouvement venu de n'importe quel point. Dans les groupes, les araignées jouent le rôle d'agent de liaison, attentifs à l'ensemble des échanges dans le groupe. ils peuvent mettre en place des canaux de communication, une liste de discussion, un site internet performant, des chaînes d'appels téléphoniques.

Les questions

Qui communique avec qui dans le groupe?
Comment pouvons nous élargir, renforcer ces relations?
Quels sont nos points commun?
Comment pouvons nous faire pour nous rencontrer plus souvent?
Quel type de communication formelle?
Quels sont les liens informels qui existent dans le groupe ou dont le groupe a besoin?

Structure et mouvement

Tout groupe a une charpente, c'est à dire une structure qui se caractérise par en ensemble de rôle, de normes, des interdits, un fonctionnement interne, des modalités de fonctionnement qui lui est propre. Selon Jo Freeman (La Tyrannie de l'absence de structure) il est important de rendre explicite et transparent la charpente du groupe. Dans le cas inverse le groupe s'expose à l'émergence d'"élites informelles" souhaitez ou pas, de non dits, d'abus. En effet, les structures informelles n'obligent pas les personnes à répondre de leurs actes devant le groupe et n'obligent pas le groupe à garder un œil bienveillant sur les meneurs et les leader.
Les structures informelles ne donnent pas nécessairement lieu à des comportements irresponsables. Elles peuvent aussi être oppressante pour les personnes qui prennent de décisions et qui agissent au non du groupe - meneurs, leader, personnes qui prennent des responsabilités.

La Charpente

Certaines questions se posent pour constituer un groupe, qui en fait partie, quelles sont les orientations philosophiques, politiques, sociologique, la raison d'être? qui prend les décisions où et comment? Quel type d'organisation vont

Compilation réalisée par Eric Favre sous les conditions
Attribution et Partage sous les mêmes conditions

être mise en place : hiérarchique, en groupe, en cercle? comment va circuler l'information dans le groupe?

Au début de la vie d'un collectif, la question de la charpente paraît souvent secondaire. Cela semble même forcé par des cadres législatifs contraignants. Porté par l'enthousiasme du démarrage on pense que l'on peut faire sans. Cela semble lourd et on ne souhaite pas reproduire l'organisation et le cadre des organisations professionnelles. Pourtant de nombreuses histoires de groupes nous font dire qu'à terme la dimension statutaire est essentielle.

Deux champs de questionnement sont essentiels à considérer :

Anticiper la manière de régler les conflits internes

Anticiper la manière de franchir les obstacles externes

Ceci nécessite de prévoir aussi des espaces non productifs et des règles de détachement comment on quitte le groupe?, comment on se sépare?

Le mouvement interne

La charpente pose un cadre dans lesquels le groupe évolue et va pouvoir voyager. La charpente ne dit pas grand chose des mouvements qui s'opèrent en son sein. En réalité, la charpente est un arrière plan qui sécurise et permet l'action. Quand le groupe cherche à atteindre un but, des forces se mettent en action qui mettent parfois la charpente sous tension. Des structures formelles et informelles se mettent en place pour répondre à des situations.

Cette mise sous tension nécessaire est normale, elle peut parfois aboutir à une transformation de la charpente, mais souvent c'est le besoin d'agilité ponctuel qui fait émerger de telles structures.

Sources :
- Comment s'organiser ? Manuel pour l'action collective – **Starhawk**
- Micropolitiques des groupes de **Thierry Müller, Olivier Crabbé et David Vercauteren**
- La Tyrannie de l'absence de structure **Jo Freeman**
- Université du Nous

Figure 3: "Toile d'araignée" par olivier-richardet.com est sous licence CC BY-NC-ND 2.0

Figure 1: "Corneille mantelée, Berlin" par Jeanne Menjoulet est sous licence CC BY-ND 2.0

Figure 4: "garden serpent - _MG_2745" par sean dreilinger est sous licence CC BY-NC-SA 2.0.

Figure 2: "Wooden Dragon" par oatsy40 est sous licence CC BY 2.0.

Figure 5: Tableau trois grâces

Compilation réalisée par Eric Favre sous les conditions
Attribution et Partage sous les mêmes conditions