

---

## Tenue de réunions typiques

---

### Formation typique d'une réunion

Les réunions sociocratiques suivent souvent le même format :

- ▶ **Tour d'inclusion** pour donner notre état d'esprit du moment
- ▶ **ADMIN**
  - **Attendance** : qui est présent et absent, et quelles conséquences sur l'agenda ?
  - **Durée** : rappel de la durée prévue et identification des personnes devant partir tôt
  - **Minutes** : le compte-rendu précédent est-il correct, approuvé et partagé ?
  - **Informations** : quelqu'un souhaite-t-il partager des informations complémentaires ?
  - **Next meeting** : planifier la prochaine réunion
- ▶ **Consentement sur l'agenda** de la réunion du jour et traitement des objections éventuelles
- ▶ Traitement des points de l'agenda : **Rapports** (+ questions), **Explorations** (présentation d'une question ou d'un problème + tours de réactions et d'idées), **Décision**
- ▶ Les nouveaux sujets émergeant durant le meeting sont placés en attente pour une autre réunion
- ▶ **Tour de fermeture** pour évaluer la réunion et identifier des points d'amélioration dans sa gestion (cela peut porter sur le **processus** de la réunion, le **contenu** (célébration des décisions !), ou des **dynamiques interpersonnelles**)

### Décision par consentement

Le processus de prise de décision par consentement est le suivant :

- ▶ Présentation d'une proposition par l'un des membres et questions de clarification (uniquement)
- ▶ Tour de réaction pour exprimer son et ses idées sur le sujet.
- ▶ Amendement éventuel de la proposition
- ▶ Tour de consentement et d'objections si un participant estime que la proposition amendée impacte négativement un But
- ▶ Intégration des objections 1) en modifiant la proposition, et/ou 2) en raccourcissant le temps de

son expérimentation et/ou 3) en mesurant les conséquences négatives pour en évaluer l'impact

- ▶ Sinon, célébration de la décision !

### Élection sans candidat

Le processus est le suivant :

- ▶ Le facilitateur présente le rôle à affecter : buts, périmètre et durée de revue du rôle et les participants listent les qualités requises pour endosser le rôle
- ▶ Tour de parole où chaque participant nomme la personne qu'il estime la plus adéquate pour le poste (ce peut être lui-même) et explique pourquoi il a nommé cette personne
- ▶ Un 2<sup>e</sup> tour de parole est réalisé où les participants peuvent changer leur vote
- ▶ Le facilitateur, sur la base des échanges, propose un candidat
- ▶ Tour de consentement ou d'objection, en terminant par le candidat nommé
- ▶ Célébration de la décision !

### Co-construction d'une proposition

La co-construction de proposition est le meilleur moyen de souder des participants ! Les étapes sont les suivantes :

- ▶ Clarifier le problème à résoudre
- ▶ Lister les dimensions à prendre en compte pour résoudre le problème (toutes les facettes à adresser)
- ▶ Explorer des idées concrètes pour chacune des dimensions
- ▶ Synthétiser les idées pour construire la proposition
- ▶ Approuver la proposition

La description d'un rôle ou d'un cercle à créer est également une proposition à cocréer !

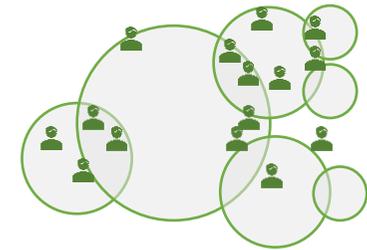
Pour un sujet complexe, le processus peut s'étaler sur plusieurs réunions :

- ▶ 1<sup>re</sup> réunion : clarifier le problème à résoudre
- ▶ 2<sup>e</sup> réunion : identifier les dimensions et proposer des idées
- ▶ Avant la 3<sup>e</sup> réunion : quelqu'un rassemble les idées dans une proposition
- ▶ 3<sup>e</sup> réunion : décision par consentement sur la proposition

---

# Sociocratie

---



Pour tout renseignements :  
**Nicolas STAMPF**  
[nicolas.stampf@gmail.com](mailto:nicolas.stampf@gmail.com)

V1.1 FR

### Pour aller plus loin

- [Sociocracy For All](#) : une organisation tout public pour présenter et former sur le sujet. La majorité des informations de ce triptyque en est issue
- [Wikipedia Sociocratie](#)
- D'autres modèles plus élaborés de gouvernance inspirés de la sociocratie existent : Holacracy™, Gouvernance Partagée de l'Université du Nous, Sociocracy 3.0, Gouvernance cellulaire, etc.

---

## Introduction

---

La Sociocratie combine la décision par consentement, un système d'autorité décentralisé et des processus choisis en vue de l'amélioration de nos décisions et de nos processus afin de construire une gouvernance efficace et efficiente permettant l'amélioration des relations, de l'écoute et facilitant la co-création entre les participants.

(Libre traduction de la définition de [Articles and videos about sociocracy](#) | [Sociocracy For All](#))

La Sociocratie ne repose que sur 4 principes :

- ▶ La prise de décision par **consentement**
- ▶ L'organisation en **cercles**
- ▶ Le système de **double-liens** entre les cercles
- ▶ **L'élection sans candidat**

---

## Principales notions

---

### Principe : Consentement

Le consentement est le mode de décision de la Sociocratie. Il consiste à s'assurer que tous les participants à la prise de décision sont d'accord pour l'appliquer, et qu'il n'y a pas d'objection recevable contre elle (cf. § correspondant).

Une bonne décision est dite, en anglais : « *good enough for now, safe enough to try* » soit : assez bonne pour maintenant, assez sûre pour l'essayer (par sûr, on entend qu'elle ne gêne pas l'atteinte d'un but de l'organisation ou celui de l'un de ses rôles ou cercles).

### Principe : Cercles

Les participants d'une organisation sont rassemblés en cercles orientés vers des **Buts** précis autour d'un **Périmètre** d'autorité précis. Au sein du cercle, toutes les voix sont équivalentes (il n'y a pas de chef), et la prise de parole se fait prioritairement au **tour** par tour. Pour des questions d'efficacité, si l'on n'a rien à ajouter à ce qui a déjà été dit, on passe son tour. Il peut parfois être utile de faire plusieurs tours de parole pour

permettre aux premiers de réagir aux paroles des derniers. Un cercle est composé de 4 à 8 personnes.

### Principe : Double-liens

Les cercles sont liés entre eux, hiérarchiquement, par deux personnes : le **Premier Lien** ou **Leader** qui représente les attentes du cercle de niveau supérieur et le **Deuxième Lien** ou **Délégué** qui représente son cercle dans le cercle supérieur. Ces liens doubles permettent d'éviter à un représentant d'être tiraillé entre les intérêts du cercle supérieur et ceux des membres du cercle inférieur.

Les deux liens sont membres de droit des deux cercles auxquels ils appartiennent.

### Principe : Élections sans candidat

Principe découlant des trois autres, il permet de valoriser les participants en leur permettant d'entendre les forces que les autres leurs reconnaissent pour un rôle à pourvoir. C'est un facteur important de cohésion des participants.

### Rôles

Un rôle est défini comme un cercle. C'est d'ailleurs plutôt l'inverse : un cercle est le résultat de l'expansion d'un rôle pour lequel une ou deux personnes ne suffisaient plus pour assurer le but de ce rôle. Il est donc caractérisé par un but, un périmètre, et la ou les (rarement plus de deux) personnes qui l'endossent. Un rôle appartient toujours à un cercle.

Certains rôles se retrouvent dans quasiment toutes les organisations sociocratiques :

- ▶ **Premier Lien** (ou **Leader**) : ce rôle est généralement élu par le cercle de niveau supérieur. Il est chargé de s'assurer que le cercle dont il est le Leader travaille bien à la réalisation du but qui lui a été fixé par le cercle de niveau supérieur. Il est membre de droit de son cercle ainsi que du cercle de niveau supérieur. Hormis ces fonctions de représentation, il n'a pas plus de droits que les autres membres du cercle.
- ▶ **Second Lien** (ou **Délégué**) : ce rôle est généralement élu par le cercle lui-même, pour représenter le cercle au niveau du cercle supérieur.

Il est plutôt chargé de faire remonter les informations vers le cercle supérieur, quand le Premier lien a plutôt la charge de descendre les demandes dans le cercle inférieur.

- ▶ **Facilitateur** : le rôle du facilitateur, élu par le cercle, est d'animer les réunions du cercle en respectant les principes de la sociocratie.
- ▶ **Secrétaire** : le secrétaire, élu par le cercle, est chargé de consigner les décisions prises par le cercle, de les publier au sein de l'organisation et de préparer les ordres du jour des prochaines réunions, à destination du facilitateur.

### Cercle Mission

Le but du Cercle Mission est de s'assurer que l'organisation est toujours conforme à ses valeurs et qu'elle va bien dans la direction souhaitée. Souvent, il contient des représentants extérieurs à l'organisation chargés de l'orienter en lui donnant accès aux éléments du contexte pertinents pour celle-ci. Il élit un leader qui sera chargé d'être le Premier Lien du **Cercle Général**.

### Cercle Général

Le Cercle Général, outre son Premier Lien en provenance du Cercle Mission, est composé des Liens des sous-cercles qui lui sont directement rattachés. Ensembles, ces personnes s'assurent du fonctionnement opérationnel de l'organisation en vue de la réalisation de la Mission telle que définie par le **Cercle Mission**. Le CG élit un Délégué qui le représente au sein du Cercle Mission.

### Objection

Lors d'une prise de décision par consentement, un participant peut lever une objection s'il a identifié une raison pour laquelle l'adoption de la proposition mettrait en péril le But du cercle. Ne sont pas des objections valables au sein de la sociocratie : les convenances personnelles ou les idées d'amélioration d'une proposition (celles-ci peuvent faire l'objet d'une autre proposition ultérieure).

---

## Comment démarrer ?

---

Voici quelques principes pour construire une nouvelle organisation sur des bases sociocratiques :

- ▶ Écrire la **mission** de l'organisation :
  - Pourquoi est-ce qu'elle existe ?
  - Quel problème l'organisation essaie-t-elle de résoudre ?
  - Pourquoi fait-elle ce qu'elle fait ?
- ▶ Votre **but** : que faites-vous de concret ? Soyez précis, clair et obtenez le consentement sur ce but ! Soyez orienté vers l'action : que faut-il réaliser pour que l'organisation réussisse, que la mission soit achevée ?
- ▶ **Sous-Buts** : Que doit-il se passer pour que l'organisation réussisse à atteindre son **but** ? Identifier 2 à 5 sous-buts par but.
- ▶ **Sous-sous-buts** : 2 à 5 par sous-buts
- ▶ **Rôles** : quels rôles sont nécessaires pour réaliser les (sous-) buts ? Identifier 1 à 2 personnes par rôle pour commencer, quitte à étendre plus tard.
- ▶ **Périmètres** : nommer toutes les « choses » (réelles ou virtuelles) qui nécessitent qu'on s'occupe d'elles et rassemblez-les dans les cercles auxquelles elles appartiennent.
- ▶ **Vérifiez votre structure** : assurez-vous que chaque cercle, périmètre et rôle vont permettre d'avoir des échanges intéressants et autonomes (sans nécessiter les autres cercles), que les personnes qui ont besoin de se parler pourront le faire.
- ▶ **Erreurs les plus courantes** :
  - *Trop de cercles sous le cercle général* (plus de 7 c'est trop) : fusionner certains cercles ou les découper en sous-cercles
  - *Cercles non orientés vers l'action*, uniquement en charge de "représenter" une communauté (ex: « cercle des volontaires »: ne fait rien)
  - *Trop de cercles par rapport aux forces vives disponibles*. Ne pas planifier pour le futur, uniquement pour maintenant ou le futur immédiat, et préférer des rôles plutôt que des cercles.
  - *Périmètres bancals* : fusionner des choses différentes dans un même cercle. Faire plutôt 2 cercles, rien n'empêchant l'appartenance à plusieurs cercles.