

## L'affectation des rôles – L.Pizzoglio et L. Van Ditzhuyzen

L'affectation et la désaffectation des rôles soulèvent bon nombre de questions qu'il nous semble intéressant de vous partager ici.

Si le 1er lien les affecte de façon verticale, cela peut paraître paradoxal, voir incohérent avec un système qui cherche le développement de l'autonomie et de l'émancipation de ses membres. Cette façon de faire est certes plus rapide et plus agile, lorsque le nombre de rôles à affecter est important. Toutefois elle est aussi un indicateur de l'endroit où l'organisation et ses membres se situent quant à leur besoin de faire appel à une autorité extérieure à soi, lorsqu'il s'agit de décisions impliquant l'affect ou l'égo : par exemple du fait de mon envie ou non de prendre tel ou tel rôle ou de faire plaisir à un membre du groupe pour une affectation.

Tant que nous ne sommes pas tous « guéris » de nos difficultés à assumer notre souveraineté et donc notre légitimité au pouvoir, l'affectation et la désaffectation verticale par le 1er lien est une technique simple, efficace et apprenante.

**L'affectation** systématique **par Election sans candidat** permet d'expérimenter la puissance et l'intelligence collective de l'horizontalité. Mais elle peut aussi cacher nos résistances à lâcher prise sur notre volonté de contrôle, nos peurs du pouvoir d'autrui et donc de notre propre pouvoir.

**Le volontariat** peut être simple, léger et agile. A condition que les personnes qui s'engagent soient en conscience des enjeux que le rôle représente et de leur réelle capacité à l'assumer, mais aussi, si les rôles moins voire peu attractifs ne sont pas désertés. Mais là encore, cette façon de procéder peut être une forme de déresponsabilisation quant à nos craintes d'affronter le choix collectif ou individuel de l'affectation et de la désaffectation.

Notre recherche actuelle d'un système efficient qui serait l'expression d'une cohérence avec le fond philosophique que nous tentons de vous partager dans ce Mooc n'est pas encore mature chez nous.

Pourquoi ? Et bien simplement parce que chacune des façons que nous avons développées ici, et d'autres que vous pourriez inventer, sont certainement le reflet de là où nous en sommes sur le chemin de nos transformations individuelle et collective. Pas de jugement à avoir à cet endroit, seulement du discernement et l'accueil de là où nous en sommes maintenant.

Ce nouveau type d'organisation demande une constante répartition des ressources présentes, sur des rôles souvent très variés et singuliers. Cela demande davantage de sentir, au-delà des compétences nécessaires pour énergétiser un rôle, quelle personne aura le plus de talents, d'aptitude, de lien utile avec d'autres rôles qu'elle a déjà en charge, de disponibilité ou de ressources, afin de faire le choix le plus ajusté du moment.

Ces nouvelles façons d'envisager le déploiement des ressources pour servir au mieux la raison d'être, pose aussi la question des rémunérations. Elle nous invite possiblement à revisiter en profondeur notre vision de la répartition des richesses.



L'ensemble de l'organisation est en perpétuel mouvement. Il est donc important de tenter de sortir des critères liés aux compétences, au temps passé, au résultat ou au mérite.

Aujourd'hui, nous avons envie d'aller plus loin dans l'attribution des rôles, en souhaitant créer un système efficace et intelligent de répartition, s'appuyant de plus en plus sur les talents et l'évaluation de pairs à pairs.

En effet, travailler à rendre visible le parcours de chacun.e dans ses talents, dans ses souhaits d'évolution, ses motivations, peut favoriser l'émulation dans des nouveaux domaines de compétences. Nous sommes en train d'expérimenter des logiciels d'attribution de badges dans l'ensemble de l'organisation en veillant que tout cette démarche reste dans un état d'esprit d'équivalence, entre pairs et non pas d'attribution par une hiérarchie.

Nous retrouvons l'importance de la visibilité. Au plus l'organisation sera mature, au plus elle permettra une transparence sur l'affectation ou la désaffectation des personnes aux rôles.

Ici nous avançons sur de nouvelles terres souvent soumises au brouillard de nos limites personnelles et conditionnées. Tout est à imaginer sachant que nous sommes aussi assujettis aux réalités juridiques, salariales et fiscales du système dans lequel nous sommes inscrits.

Les lois qui régissent notre Société sont souvent en contradictions avec ces innovations structurelles, relationnelles et humaines. Par exemple : le statut de salarié est corrélé à la notion de subordination, ce qui lui donne notamment l'accès à des protections sociales spécifiques.

Or, la gouvernance partagée et la notion de rôles nous invitent à cultiver une posture où chaque individu est un peu comme l'entrepreneur des rôles qu'il énergétise au service d'un écosystème autonome régi par des règles vivantes.

Sommes-nous prêts à revisiter aussi loin notre rapport à l'argent, aux lois et aux contrats qui lient aujourd'hui l'organisation et ses collaborateurs ?