

Définir , respecter et faire évoluer les règles du Jeu



Licence CC By SA -

Auteur principal: Romain Vignes

L'un des premiers principes fondateurs d'un nouveau faire ensemble, c'est de mettre de la clarté sur les règles qui structurent notre Jeu Collectif, de la conscience sur pour quoi ces règles, au service de quoi sont elles définies.

Il y'a le faire et il y a la façon de le faire. Il y'a le jeu et il y a les règles du jeu. C'est à dire les processus qui définissent cette façon qu'on a de faire les choses, dans ce groupe ou dans cette organisation.

L'objectif est de rendre le plus explicite possible ces règles, car sinon elles restent en dehors de notre champ de conscience. Tant que ces règles ne sont pas formalisées et transparentes, nous ne pouvons pas nous en servir comme repère commun, et nous ne pouvons pas les faire évoluer. Elles font partie des jeux psychologiques, plutôt que d'être le cadre du jeu collectif...

Mettre en place une gouvernance partagée c'est en quelque sorte s'accorder sur comment décider, faire vivre et faire évoluer les règles du Jeu.

Parfois, l'idée même de règle ou de cadre fait réagir et réveille en nous le ou la rebelle qui sommeille.

Bien souvent j'observe que cela commence par le simple fait de nommer ces règles. Il n'ya pas de nouvelles règles ajoutées. C'est juste qu'à présent nous pouvons en parler, que l'implicite remonte à la surface, et que nous pouvons donc nous positionner vis à vis de ces règles, et dire ce que ça nous fait.

Ou bien c'est dans le fait que la nouvelle règle vient en remplacer une existante, mais comme cette règle qui existait auparavant n'était pas explicite, nous vivons la nouvelle comme une contrainte supplémentaire. Par exemple, choisir d'utiliser un processus de parole tournante, plutôt que de discussion libre. Pour certains cela peut être vécu comme mettre une règle dans notre façon de communiquer, là où il n'en avait pas. Mais pouvoir prendre la parole et couper la parole quand je veux, quelque part c'est une règle du Jeu, avec ses bons et ses mauvais côtés, mais qui est tellement intégrée que nous n'en avons même plus conscience : elle a disparu de nos radars.

Les résistances face à la mise en place d'un cadre sont parfois liées à la peur qu'il soit enfermante, voir bureaucratique, qu'il occupe l'espace et coupe le groupe de sa créativité et de son élan de vie.

C'est effectivement un risque si le cadre est pensé comme la façon de contrôler, de normer les relations et tout ce qui doit se passer ou non dans l'organisation. Si il définit le contenu plutôt que le contenant. Si il est pensé comme une recette à répliquer à la lettre plutôt que comme un chaudron, dans lequel une multitude de soupes différentes peuvent être faite.

Cette omniprésence du cadre et des règles vient souvent d'histoires que nous sommes très nombreux à avoir vécues, comme des conflits violents, ou des foire à l'égo. Pour ne plus vivre cela, nous cherchons des règles et des outils, qui font que les conflits n'existeront plus et que nos égos seront enfin maîtrisés...MIRACLE !! Comme si ces outils étaient nos nouveaux parents, qui sont là pour nous prendre en charge et faire taire nos égos quand ils deviennent insupportables, afin que tout se passe bien dans la famille...

Cela va peut être vous décevoir, mais la proposition de la gouvernance partagée présentée dans ce MOOC est tout autre. Ces processus ne vont pas empêcher à nos égos d'exister, ils vont même faire le contraire: ils vont créer un espace où ces égos vont s'engager avec force, où nos différences vont apparaître, et les tensions se dire et se vivre...sauf que pour une fois,

Cela va se faire au centre et à la vue de tous, dans un cadre permettant de les transformer. Nous allons les sortir de sous le tapis pour agir ensemble dessus en toute bienveillance et souveraineté, nous allons transformer le grain de sable en perle.....

C'est pour cela que, pour nous, les outils de gouvernance ne se suffisent pas à eux même. La gouvernance partagée c'est une pratique, qui par sa régularité, nous permet de travailler sur notre posture, pour au final accéder à un nouveau faire ensemble. Comme pour une pratique sportive, c'est le fait de répéter, répéter et répéter encore le même geste individuel ou le même mouvement collectif, qui nous permettra après de jouer sans même penser à ces règles et ces gestes, devenus de nouveaux réflexes.

Entrer dans cette notion de pratique, cela demande de dépasser la frustration rencontrée face à la contrainte, qui parfois pourrait me paraître absurde, pour accéder à tout ce champ créatif permis par cette contrainte,. Tant que je lutte contre cette règle, tant que je ne vois QUE ce qu'elle ne m'autorise pas, je ne joue pas, je n'explore pas tout ce que je peux faire avec cette règle, tout l'espace de liberté et de créativité qu'elle permet.

Prenons un exemple avec le rugby: Il y'a 2 règles fondamentales qui pourraient paraître contradictoires: pour marquer nous devons aplatir le ballon derrière une ligne, donc aller vers l'avant, mais pour nous passer la balle, il faut le faire vers l'arrière. Cela n'est pas naturel, c'est pourtant bien là que réside toute la particularité de ce sport. Les tactiques, les mécanismes de soutien et d'entraide qui font la beauté du jeu découlent en grande partie de cette double contrainte. Changer cette règle et autoriser les passes en avant par exemple, c'est ne plus faire de rugby, mais quelque chose qui se rapprochera vite du football américain. Et pourquoi pas, c'est juste que cela devient un autre jeu, et que ce changement est à faire en conscience.

Si je dis ça c'est que souvent dans un groupe apprenant des nouveaux processus, le "c'est pas moi c'est l'autre" est remplacé par "c'est pas moi c'est le processus". A la moindre difficulté que je rencontre, frustration que je vis car je ne peux plus dire ce que je veux quand je veux, je

cherche à changer le processus, avec tout un tas d'arguments très sensés pour le faire. Et sans nous en rendre compte, nous revenons petit à petit dans notre zone de confort, à nos anciens schémas, nos anciens modes de pensée. Pour au final faire comme avant dans le fond, mais avec une nouvelle forme, nous faisons un peu plus de la même chose, mais en plus compliqué....alors à quoi bon?

Pour autant, ces règles du Jeu doivent pouvoir évoluer, pour s'adapter à l'évolution du groupe et de son niveau de conscience.

Simplement, cela doit se faire dans des espaces appropriés. Imaginez un match de rugby où pendant la partie, chacun change les règles quand il veut : pas sur que le sentiment de sécurité et d'équité soit au rendez vous... C'est pourtant souvent ce qu'il se passe dans nos organisations, une nouvelle règle est à peine adoptée que déjà, nombreux sont ceux qui, avant même essayer, d'explorer quel nouveau champ créatif elles permettent, proposent des modifications, ou font à leur guise hors du cadre ...

D'où l'importance que l'évolution des règles de gouvernance, se fasse en cohérence avec les règles existantes, avec des processus claires et intègres, qui permettent de choisir en conscience, et donc à chacun chacune de s'engager dans ce nouveau cadre avec tout ce que cela implique.

Je vous invite à aborder ces évolutions en gardant toujours à l'esprit ces questions: pour quoi voulons nous changer la règle? au service de quelle intention ?

En conclusion :

La gouvernance partagée, selon nous c'est:

- Une pratique qui nous permet de travailler sur notre posture, plutôt que des outils miracles qui nous déresponsabilise.
- Des règles du jeu qui ouvrent un espace dans lequel la vie et la créativité vont pouvoir se déployer, plutôt que des normes ou des recettes à suivre.
- Parmi ces règles, il y'a les règles qui permettent de faire évoluer ces règles.
- C'est en pratiquant régulièrement que ces règles pourront s'intégrer et que nous accèderons à un nouveau faire ensemble.