

La gouvernance et le changement de société - L. Van Ditz

En quoi la gouvernance partagée permettrait un potentiel changement sociétal ?

Pourquoi cette recherche vers de nouvelles formes d'organisations ? Pourquoi réinventer notre façon de travailler, de faire, d'agir ensemble ? Et pourquoi cette focale particulière sur la gouvernance et la façon de revisiter la répartition du pouvoir et donc la responsabilité ? Quelle est l'idée philosophique derrière ce terme de gouvernance partagée ?

La société dans laquelle nous vivons est construite d'organisations très diverses. Des entreprises de toute taille et de toute forme juridique. Nos institutions administratives, sociales, politiques. Le secteur associatif et culturel. Ces différentes organisations constituent finalement le tissu organique de notre système.

Toutes ces structures sont plus ou moins régies par l'actuel modèle dominant, le modèle dit « pyramidal ». Une vision hiérarchique et souvent peu démocratique du rapport au pouvoir et à la responsabilité.

Ce modèle, construit pour répondre aux besoins de l'ère industrielle du siècle dernier, a développé des organisations plutôt mécaniques. Aujourd'hui, le monde hyper connecté est en mutation permanente. La complexité est devenue prépondérante, et a besoin d'organisations plus organiques, capables d'adaptation rapide et créative.

Le modèle pyramidal, qui a fait ses preuves dans sa capacité à générer du résultat et une certaine efficacité, semble être en difficulté pour faire face aux grands défis sociétaux auxquels nous sommes confrontés (crise économique, sociale, climatique, environnementale). Si nous partons de l'hypothèse que la façon même de créer a un impact direct sur la création obtenue, alors il apparaît intéressant d'imaginer qu'en modifiant en profondeur notre façon d'être ensemble, c'est peut-être toute notre société qui pourrait muter.

Einstein disait « nous ne pourrions pas régler les problèmes auxquels nous sommes confrontés avec le même niveau de pensée avec lesquels nous les avons créés ».

Le changement de nos organisations pourrait être un levier de transformation puissant vers un nouveau modèle de société et permettre la résolution de ces grands défis du XXI^{ème} siècle.

Le modèle pyramidal est peut-être tout simplement obsolète et ne correspond plus à l'évolution vers laquelle nous avons besoin de tendre ? Il est construit sur l'idée même d'un pouvoir qui induit un rapport de force, un schéma dominant/dominé qui attise nos réflexes compétitifs plutôt que de développer notre capacité à coopérer. Il conditionne notre façon d'interagir les uns avec les autres, de « relationner » et de faire ou non société. Voire Humanité.

Le pouvoir est perçu soit comme le Graal, qu'il faut obtenir pour réussir et exister en s'imposant par la force de notre ego sur les autres. Soit comme un mal à éliminer puisque forcément facteur de domination des plus puissants sur les plus faibles. Dans les deux cas, je dois me positionner contre ou pour, dans une polarité d'opposition combative et duelle. Redonner au pouvoir ses vertus créatrices, responsabilisantes. Sortir de mes positionnements de victime ou de persécuteur m'ouvre à une voie de liberté individuelle et

collective. Nos réflexes compétitifs parlent de cette tension entre notre désir d'individualité, je dirais même du respect et de l'épanouissement de cette individualité et de la nécessité du commun, du besoin fondamental de l'aspect collectif de notre organisation sociale. Reconnaître que nous sommes finalement interdépendants des uns, des autres et de notre environnement nous amène à une conscience coopérative. La gouvernance partagée dans nos organisations est une invitation extraordinaire à repenser les paradigmes qui conditionnent notre faire ensemble afin d'expérimenter dans ces microcosmes qui constituent notre système une voie émancipatrice de l'individu qui viendrait rebattre les cartes du pouvoir et de la responsabilité afin d'imaginer et de construire ce monde nouveau auquel nous aspirons.

Revisiter notre rapport au pouvoir, à l'autorité qui font partie des fondamentaux de notre façon d'interagir les uns avec les autres, c'est accepter une véritable remise en question personnelle. Changer nos organisations nécessite d'accepter de nous changer nous-mêmes. C'est bien là le défi !

Nous pouvons choisir de rester prisonniers des modèles dominants/dominés, de continuer à nourrir la croyance que nos fonctionnements actuels sont une fatalité liée à ce que serait la nature même de l'être humain. Ou bien nous pouvons choisir une voie de sortie par le haut, pour chacun et chacune d'entre nous dans cette nouvelle façon d'envisager l'organisation.

La relation d'équivalence au pouvoir nous propose de sortir du pouvoir « sur », sur quelqu'un, sur quelque chose en imposant ma vision à l'autre ou à l'organisation dans laquelle je suis inscrit pour aller vers celle du pouvoir « de », de créer, de construire. Le pouvoir de faire avec les autres en étant pleinement ce que je suis. Si je me transforme, je transforme mon organisation familiale, sociale, entrepreneuriale. Si les organisations se transforment, c'est la société toute entière qui pourrait bien se transformer. C'est ce que nous appelons : transformation personnelle / transformation sociétale.