

## Notre relation au pouvoir – L. Vanditz

L'un des premiers regards que nous portons sur une organisation qui souhaite revisiter sa gouvernance est sur sa culture explicite ou implicite du pouvoir. Notamment afin de répondre à la question : Où est le pouvoir de changer l'organisation en profondeur ?

Il est soit très clair : les actionnaires, le conseil d'administration, le ou les fondateurs, le patron, le président...que sais-je ?

Soit très flou, davantage implicite ou caché derrière les personnalités, les zones d'influences, la non-clarté ou le manque de définition des périmètres d'autorités et des chemins de prise de décisions... Et puis toutes ces parts obscures et implicites que le pouvoir peut avoir pris au sein d'une structure ou du groupe : les jeux psychologiques, le pouvoir de certain leader charismatique, le pouvoir de certain poste-clé lié à l'activité ou le pouvoir gardé dans les sphères administratives et financières ou lié à l'information et la communication.

Pour distribuer le pouvoir en équivalence il faut d'abord :

Reconnaître la culture actuelle du pouvoir dans l'organisation. Est-il perçu comme nécessaire, négatif ou sain...

Puis identifier et assumer clairement l'endroit et les personnes qui l'incarnent.

D'autres organisations ont développé une culture en opposition à toute forme de pouvoir.

Le pouvoir est perçu comme négatif.

Cela crée souvent une forme d'autoritarisme du groupe qui bloque les initiatives qui pourraient être perçues comme des prises de pouvoir d'un individu sur le groupe.

Pendant un certain temps, nous avons fantasmé une organisation totalement horizontale.

Une organisation où les rapports dominants/dominés seraient définitivement et naturellement réglés par l'absence de verticalité.

L'image de l'horizontalité comme un but en soi était nourrie par notre côté réactif au « pouvoir sur ».

L'expérience nous a enseigné que tant que nous construisons des modèles, que nous inventons des solutions par réaction, par volonté de traiter un problème extérieur qui n'est finalement pas réglé à l'intérieur de nous, les solutions retenues nous ramènent au problème initial. Rappelez-vous la phrase d'Einstein !

Le tout-horizontal est un bout du chemin qui omet de voir que notre monde fonctionne bien en plusieurs dimensions. La verticalité, l'horizontalité et la profondeur.

L'idée de la gouvernance partagée est de retrouver un équilibre et une relation saine entre ces trois dimensions.

La dimension verticale nous donne la puissance du pouvoir, son efficience, et éviter l'écueil du tout décider ensemble et de ralentir considérablement le rythme, la créativité et l'initiative... Ou du vouloir faire consensus systématique, ce qui peut avoir comme conséquence de se restreindre au plus petit ensemble commun.

La verticalité vient aussi renforcer chaque jour ma capacité d'affirmation de ce que je suis, ma vision, mes idées, mes différences, ma capacité de décider sans chercher l'approbation rassurante de l'autre ou du groupe.

Bref... elle est l'apprentissage et le moteur de la souveraineté individuelle et de la confiance que ce type de fonctionnement demande. Confiance en moi, confiance en l'autre, confiance dans le groupe et dans l'organisation.

L'horizontalité développe notre posture de coopération qui vient jouer sur cette tension entre le Je et le Nous. Comment être pleinement moi-même, rester souverain, positivement affirmé dans mon Je et en même temps entendre et prendre en compte la dimension collective de ce que nous avons à faire ensemble.

L'horizontalité que nous développons dans nos organisations doit garantir au travers de processus précis cette fameuse relation d'équivalence au pouvoir entre les individus, mais aussi entre les différents organes de l'organisation. Elle est le possible qui nous invite à sortir de schéma dominant/dominé.

Pour l'Université du Nous, un Nous fort est constitué d'individus qui ont construit une posture ouverte vers l'autre, mais qui gardent à l'esprit l'épanouissement de l'organisation, et non la seule satisfaction de nos Je.

Reste la dimension de la profondeur. Afin de rester en phase avec l'idée d'une organisation vivante, organique et de ne pas retomber dans une organisation qui pourrait glisser de nouveau vers une forme mécanique et froide, nous avons développé un axe qui a pour objectif de colorer voir poétiser notre faire ensemble. La dimension sensorielle, les pratiques corporelles, des pratiques de méditation, le soin à l'esthétisme dans ce que nous faisons, l'attention au chemin et à la relation, donnent cette profondeur pour nous nécessaire à ces nouvelles formes d'organisation.