

Fiche « Prise de pouvoir initiale »

Lorsque certains groupes se forment autour d'un objectif, d'un besoin, d'une idée, il arrive que parmi les initiateurs du groupe des personnes s'arrogent des pouvoirs de décision et d'organisation très importants, souvent en invoquant un besoin d'efficacité ou de rapidité.

Par la suite, ces personnes, au demeurant souvent bien intentionnées au départ et possédant des compétences certaines, conservent ces pouvoirs même si le groupe évolue, s'agrandit, recrute de nouveaux profils, augmente la portée de ses actions.

C'est alors que, souvent, se manifeste une dérive autoritaire qui, dans bien des cas, est vécue comme une frustration, un frein, voire un contrôle indésirables par les autres membres du groupe.

Et si aucune solution satisfaisante de partage des responsabilités et des initiatives n'est pas rapidement trouvée, un malaise grandissant mine le groupe et peut déboucher sur une crise interne qui aura raison in fine du groupe.

C'est ainsi qu'un groupe, fondé au départ, sur des besoins légitimes, justes, positifs peut s'écrouler, anéantissant et les aspirations des membres et/ou sympathisants ainsi que les énergies susceptibles de faire avancer l'objectif initial.

Ceci peut survenir dans tous les domaines.

Il est donc capital que, dès la création d'un groupe, soit posée la question du partage des tâches, de l'organisation des débats sur tous les sujets et de la construction des décisions.

Souvent, lorsqu'un groupe se crée, ce qui semble a priori l'essentiel, ce sont les objectifs. Mais négliger l'aspect fonctionnement, organisation peut conduire à un échec cuisant.

Aussi, il convient de mettre en œuvre les items suivants :

- Poser la question, évidemment : « Quels sont précisément les objectifs envisagés par le groupe naissant ? »
- Vérifier que chaque personne désirant s'impliquer dans le groupe puisse présenter les raisons qui le poussent à vouloir participer à ce groupe.
- Vérifier que chaque futur membre puisse à tout moment interpellier le reste du groupe et soit entendu. Créer les instances et outils pour cela.
- Considérer que chaque membre fondateur a la même légitimité que les autres, même si en apparence certaines personnalités pourraient sembler plus brillantes ou compétentes. L'intelligence collective révèle des surprises.

- Procéder le plus rapidement possible au partage égalitaire des temps de parole en réunion (physique ou virtuelle), avec possibilité d'interrompre une personne qui abuserait de la prise de parole.
- Veiller à co-écrire les textes fondateurs du groupe (objectifs, socle commun, statuts, règlement intérieur) avec toutes les personnes présentes à la création du groupe. Permettre que, par la suite, ces textes puissent être revisités régulièrement pour s'assurer de leur pertinence en fonction de l'évolution du groupe.
- Adopter les textes fondateurs, de préférence au consensus exprimé (tous les membres signalent individuellement et officiellement leur accord) ou au jugement majoritaire (voir fiche sur le jugement majoritaire) s'il y a des désaccords.
- Désigner des personnes avec des mandats tournants pour tous les rôles importants du groupe (représentation, contacts avec la presse, organisation des réunions et événements, préparation des supports de travail etc...). Ne pas laisser une personne gérer en permanence le même thème et finalement se l'accaparer. Puis organiser la formation des membres pour les tâches indispensables.

En adoptant ces quelques mesures à la naissance d'un groupe, on évite un certain nombre d'écueils qui peuvent détruire à la longue le groupe, aussi intéressant, utile, pertinent soit-il.

Révision #4

Créé 27 novembre 2022 17:42:25 par Sophie

Mis à jour 26 février 2024 22:12:46 par Sophie