

# Quand Solon parle de pouvoir...

Les "Pépites"

issues du Feu de camp 2024

deviennent

Les Cartes du pouvoir!

 Solon



Ce jeu de cartes rassemble les pépites récoltées lors de notre Feu de camp de mars 2024 (3 journées dédiées à nos chantiers internes). C'est un support pour continuer à parler de pouvoir et faire vivre les apprentissages que nous avons réalisés ensemble.

**Exemples de question à se poser**

**seul-e ou en groupe**

- Est-ce qu'une de ces cartes m'aide à comprendre ce que je vis ?
- Qu'est-ce que je veux incarner aujourd'hui ?
- Qu'est-ce que je pense qui fonctionne bien / moins bien en ce moment ?

# Parfois, ne pas faire de choix est un choix

Le pouvoir d'agir

 Solon



Et cela a des conséquences concrètes... Il faut donc décider consciemment !

(Et la décision peut être de ne pas faire de choix à ce moment.)

**Qui a le pouvoir de faire ce choix ?  
A-t-on peur d'exercer ce pouvoir ?**

Si personne n'agit sur la décision, on crée

**un vide de pouvoir**

c'est-à-dire une situation où on réduit collectivement notre capacité d'action.

Plutôt dommage, non ?

 Solon

# On a plus de facilité à donner le pouvoir qu'à le prendre



Le pouvoir d'agir

 Solon



C'est beau de vouloir répartir le pouvoir et d'y être (très) attentif-ve... Mais il ne faut pas que cela nous empêche de prendre des initiatives, de voir que

**Plus chacun-e d'entre nous a du pouvoir**

**plus nous en avons collectivement**

Si personne n'ose assumer sa position de pouvoir de peur de froisser, qu'avons nous à gagner?

Partager le pouvoir ne veut pas dire s'en priver, cela veut dire **mettre ce pouvoir au service de groupe**, parfois pour prendre action soi-même, parfois pour donner plus de voix à ceux qui en ont moins.

# Assainir nos relations de pouvoir plutôt que de vouloir les faire disparaître



Le pouvoir d'agir

 Solon



N'ayons pas peur du pouvoir, ni des disparités de pouvoir entre nous ! Nous voulons **réduire** ces disparités et les **fluidifier** (sur ce sujet, c'est toi qui a le leadership, demain, sur autre chose, ce sera moi), mais pas les faire disparaître. Ce n'est ni possible, ni même souhaitable.

Ce dont nous avons besoin, c'est **d'assainir** nos relations de pouvoir : être capable de se questionner mutuellement, de nommer et de vivre des inconforts, de travailler la confiance.

 Solon

# Se sentir légitime d'agir et de trancher (via son expertise, son rôle, etc.)



Le pouvoir d'agir

 Solon



Aaah, se sentir légitime... Tout un défi !  
Face auquel nous ne sommes pas  
égaux-les... On est à la croisée de  
responsabilités individuelles et  
collectives :

→ le groupe doit créer les conditions  
propices à ce sentiment de légitimité  
(processus, culture) ;

→ les individus doivent le cultiver de  
l'intérieur (questions pour s'aider: si moi,  
je ne me sens pas légitime, qui le  
pourrait ? Et si personne ne se sent  
légitime, que va-t-il se passer ?)

# Douceur douceur douceur



Le pouvoir de la bienveillance

 Solon



La douceur envers nous-mêmes et la  
douceur envers les autres... On a  
tellement besoin de ça !

Le monde dans lequel nous vivons est  
très exigeant et on aimerait qu'un  
environnement de travail fidèle à notre  
idéal de TSÉ soit plus respectueux de  
nos limites... Mais dans les faits, cet idéal  
nous ajoute des exigences.

Alors... **douceur,**  
**douceur,**  
**douceur...**

 Solon

# Le pouvoir d'avouer un pet de brocoli



Le pouvoir de la bienveillance



Travailler en autogestion n'est pas de tout repos. Cela demande de déconstruire beaucoup de nos schémas en matière de pouvoir.

Cette déconstruction demande des individus le courage d'être **transparentes et vulnérables**. Et que peut faire le groupe ? De la **bienveillance** les un-e-s envers les autres. Notre capacité d'écoute est une force.

**Humilité + Imperfection = + de bonheur**

Hey, devine quoi ? Solon ne sera jamais parfait et ne va pas toute régler les problèmes du monde ! Relax :)



# Le rank, un outil pour explorer (et non pour juger:))



Le pouvoir de se questionner



Le rank (ou "statut") nous aide à comprendre d'où vient le pouvoir, le nôtre et celui des autres.

C'est un **langage commun** pour parler de pouvoir et pour identifier des tensions. On a souvent plus de rank que ce qu'on croit. D'après ce modèle, les conflits sont toujours issus d'une non-conscience de rank.

<b>Social</b> Place dans la société: classe socio-éco, couleur de peau, ...	<b>Contextuel</b> Dépend du groupe / de la situation: rôle, expertise, ancienneté, ...	"Imposé" de l'extérieur
<b>Psychologique</b> Estime de soi, vécu, personnalité, ...	<b>Spirituel</b> Convictions, croyances, connexion, ...	

# Plus on a de rank social, moins on en a conscience



Le pouvoir de se questionner



C'est comme l'air qu'on respire : lorsqu'il est là en abondance, on a le luxe de ne pas se rendre compte de sa présence. En langage EDI, on parlerait de privilèges.

C'est un vrai travail de prendre conscience de son rank / ses privilèges (lectures, podcasts, discussions, ...).

Faire évoluer notre rapport au pouvoir et nos relations les un-es avec les autres implique que nous fassions ce travail-là.

# Les gens agissent avec nous comme si on était conscient-e de notre rank



Le pouvoir de se questionner



Ils nous attribuent un rank (consciemment ou non) et interagissent avec nous sur cette base.

Moins les personnes dans la situation ont conscience du rank qu'elles ont, qu'elles attribuent aux autres et que les autres leur attribuent, plus l'interaction s'appuie sur des bases bancales.



# Questionner ses perceptions du pouvoir des autres (et du sien)



Le pouvoir de se questionner



Solon



On peut tellement se tromper sur nos perceptions du pouvoir !

En effet on peut avoir tendance à surévaluer celui des autres et sous-évaluer le sien... en ne pas se rendant pas compte qu'on a ces perceptions.

C'est une bonne pratique que de remettre en question nos perceptions.

# Le pouvoir commence avec la parole



Le pouvoir de la parole



Solon



**Nommer**, prendre la parole, c'est prendre son pouvoir. Sans cette première étape, le partage du pouvoir est difficile.

Chez Solon, même si ce n'est pas parfait, chaque voix a du pouvoir... prenons le nôtre !



Solon

Dans ce groupe,  
ma voix est la  
bienvenue,  
même si c'est  
inconfortable



Le pouvoir de la parole

Solon



On peut tellement se tromper sur nos perceptions du pouvoir !

Et on peut avoir tendance à surévaluer celui des autres et sous-évaluer le sien... Et ne pas se rendre compte qu'on a ces perceptions.

C'est une bonne pratique que de remettre en question nos perceptions.

Attention,  
danger! Dire qu'il  
y a des non-dits  
= prophétie auto-  
réalisatrice



Le pouvoir de la parole

Solon



Dire qu'il y a des non-dits crée **un vide pouvoir**, c'est-à-dire qu'on sait collectivement que quelque chose ne va pas mais sans savoir quoi et on perd donc toute capacité d'action.

On crée petit à petit un contexte où des sujets (flous, vu qu'on ne sait pas collectivement de quoi on parle) deviennent tabous et les non-dits grossissent → Moins on en sait, plus on imagine...

C'est correct de nommer qu'il ya des non-dits, mais il faut ensuite trouver des moyens de les lever.

Solon

Plus de clarté =  
plus de  
confiance =  
plus de  
partage du  
pouvoir



Le pouvoir de la clarté

 Solon



Pas de partage du pouvoir sans clarté!  
Les choses peuvent être claires pour soi, mais tant que cette clarté n'est pas étendue au reste de l'équipe, le pouvoir reste concentré dans nos mains.

La clarté renforce la confiance collective et permet le partage du pouvoir.

Même si une chose nous paraît évidente, il est important de rester aux aguets car ce n'est peut-être pas clair pour tout le monde.

Plus de flou = plus  
de pouvoir  
implicite = moins  
de partage du  
pouvoir



Le pouvoir de la clarté

 Solon



Le flou, il est un peu partout et c'est normal!

Cependant, il peut créer du **pouvoir implicite**, et ça c'est moins le fun. Le pouvoir implicite c'est quand le pouvoir se retrouve dans un endroit sans l'accord explicite des personnes concernées et sans être formalisé.

Il est souvent source de tensions car on n'agit pas sur une base commune, sans même pouvoir bien comprendre d'où ça vient!

Dans ces cas, identifier et nommer le flou est nécessaire pour amener la clarté qui permet à son tour d'explicitier qui a le pouvoir et/ou de le remettre en circulation.

 Solon



## Savoir c'est pouvoir



Le pouvoir de la clarté



Solon



Bien sûr, on ne peut pas tout savoir et différentes responsabilités impliquent différents savoirs.

Cela dit, **il est important que les savoirs produits et utilisés par les membres d'une équipe soient facilement accessibles par toutes.**

Les savoirs qui permettent de penser, de planifier et d'agir doivent, autant que possible être **partagés de manière transparente** afin de favoriser une meilleure répartition du pouvoir.

Le pouvoir peut se concentrer un moment... à condition qu'il continue de circuler!



Le pouvoir de partager



Solon



C'est normal que le pouvoir se concentre quelque part. Oui oui, tu as bien lu.

Même dans les équipes en autogestion, le pouvoir, au fil du temps et des projets peut se concentrer à certains endroits... avant de se déplacer!

**L'important, c'est moins que le pouvoir soit distribué de manière parfaitement uniforme, mais qu'il circule**, comme un ballon dans une partie de volleyball... mais pas comme une patate chaude, idéalement.



Solon

## Qui parle et qui est écouté



Le pouvoir de partager

 Solon



Le partage du pouvoir commence par l'écoute.

Dans une équipe, c'est un bon réflexe de prêter attention aux échanges entre les gens. Au-delà de ce que les gens disent et comprennent, qui, en fait, est écouté?

Pour garantir une saine circulation du pouvoir il y a plusieurs questions utiles à se poser:

Qui parle et qui écoute (pas toujours pareil!) ?

Qui ne parle pas?

Qui n'est pas entendu?

## Amplifier le pouvoir citoyen: Le pouvoir qui stimule celui des autres



Le pouvoir extérieur

 Solon



Pourquoi on veut du pouvoir? Parce qu'il est utile! Une des plus belles propriétés du pouvoir c'est que si on s'en sert correctement, il peut multiplier celui des autres: **le pouvoir est la flamme d'une bougie, pas une pointe de tarte!**

Si on expérimente tout ça dans l'équipe, c'est pour le transmettre à l'extérieur. Car c'est ça, la mission de Solon: le pouvoir de créer, de transformer, de soutenir et surtout, **d'amplifier le pouvoir d'agir citoyen!**

 Solon

## Des forces extérieures qui limitent notre pouvoir



Le pouvoir extérieur

 Solon



**Plein de forces extérieures limitent notre pouvoir interne.** Que ce soit les exigences de bailleurs de fonds, des normes sociales, des impératifs financiers ou les attentes de partenaires, le pouvoir d'agir de l'équipe n'existe pas en vase clos.

Essayer d'entrevoir les différentes manières dont notre pouvoir d'agir est limité par des forces extérieures, c'est la première étape pour mieux se comprendre en tant qu'équipe.

## Ça va vraiment bien quand même!



Le pouvoir de célébrer

 Solon



Il est facile d'être critique face à nous-même et notre équipe, surtout quand on a tendance à ne plus voir que le négatif.

Mais, **vis-à-vis de nous même, on a la responsabilité de reconnaître ce qui va bien et de le célébrer. C'est un moteur puissant!**

Qu'est-ce qui va bien et à quoi on est bon-nes? Qu'est-ce qui est beau et qui existe grâce à nous? Quelles gratitudes est-ce qu'on accumule ensemble?

 Solon

## On se fait confiance et c'est beau



Le pouvoir de célébrer

 Solon



La confiance permet de se donner l'espace d'expérimenter, d'avancer chacun-e à sa manière mais ensemble. À ne pas sous-estimer!

**Il n'y a pas de réel partage du pouvoir sans confiance mutuelle.**

C'est agréable de prendre le temps de voir ce que cette confiance a fait naître et où elle nous a amenée.

Elle nous permet de créer collectivement des choses qui nous dépassent individuellement!

## Il y a de l'humour et de la douceur entre nous



Le pouvoir de célébrer

 Solon



**Si on est là, honnêtement, c'est surtout parce que c'est le fun!**

Être capable de rire, s'amuser et de prendre soin des un-es et des autres c'est un super pouvoir qui n'est vraiment pas donné à toutes les équipes alors on peut en être fier-e!

L'humour et la douceur nous permettent de se faire confiance, d'être créatif et d'avancer!

 Solon

## Accepter une perte de contrôle



Le pouvoir du chaos

 Solon



Que ça nous plaise ou non,  
**l'autogestion implique  
nécessairement une perte de  
contrôle.**

Parce qu'on se partage le pouvoir, il  
faut accepter que des choses nous  
échappent, même si c'est  
inconfortable. **C'est normal!**

Est-ce que cette perte de contrôle me  
dérange ? Pourquoi ? Si j'ai confiance  
en mes collègues, le lâcher prise est un  
signe que le pouvoir circule et ça, ça  
fait du bien!

## Le chaos peut être un signe de vitalité



Le pouvoir du chaos

 Solon



Difficile de suivre le fil de tout ce qui se  
passe ? Des titres de projets qui  
changent, des sous-projets qui  
émergent, des comités qui se  
dissolvent, émergent, des documents  
qui se perdent...

C'est chaotique, mais **il est important  
de savoir distinguer un chaos  
destructeur d'un espace de vitalité et  
d'émergence!**

Après tout, est-il possible de bâtir une  
équipe mouvante en autogestion au  
service du pouvoir d'agir citoyen et  
s'attendre que les résultats soient  
prédictibles et ordonnés ? Dans ce cas-  
ci, le chaos c'est la vitalité!

 Solon