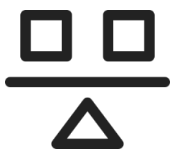


## LES HUIT PRINCIPES FONDAMENTAUX DE DESIGN PROSOCIAL



### 1) Identité et objectif partagés

Un groupe fonctionne mieux lorsque son objectif est clairement compris et perçu comme valable par ses membres. Un groupe fonctionne également mieux lorsqu'il offre une forte identité de groupe, de sorte que les membres sont fiers d'en faire partie et apprécient le temps passé ensemble. La démarche Prosocial consiste à créer des cultures qui réfléchissent *de façon continue* à un ajustement dynamique de leurs finalités.



### 2) Répartition équitable des contributions et des avantages

La plupart des gens ont un sens aigu de l'équité, qui est enfreint lorsque quelqu'un reçoit des avantages disproportionnés par rapport à ses contributions. L'équité perçue est essentielle pour une performance de groupe élevée. Il s'agit souvent de l'équilibre entre l'effort (charge de travail) et la récompense. L'injustice perçue est parfois taboue dans les groupes, et parfois elle est discutée sans fin mais d'une manière qui ne conduit pas à un changement positif.



### 3) Prise de décision équitable et inclusive

Si vous voulez de bonnes décisions et des personnes motivées, les membres du groupe doivent être impliqués dans la prise des décisions qui les concernent, en particulier les accords sur le fonctionnement du groupe. Cela peut prendre la forme d'une prise de décision consensuelle, mais dans certaines circonstances, le mandat donné à un leader/représentant désigné, le vote ou même la possibilité de faire des objections peuvent être suffisants et plus efficaces.



### 4) Suivi du respect des accords et transparence

Les comportements égocentriques augmentent lorsqu'il y a un manque de transparence. Le contrôle n'a pas besoin d'être coercitif. Il peut être aussi simple que d'organiser des vérifications ou des réunions régulières pour discuter des progrès réalisés. Les recherches montrent que le suivi est généralement mieux assuré par les pairs dans le cadre de l'interaction normale des membres du groupe.



### 5) Réponse graduée aux comportements constructifs ou non (feedback)

Les groupes efficaces ont mis en place des réponses aux transgressions allant d'une conversation ouverte et compatissante pour comprendre ce qui s'est passé, jusqu'à des sanctions ou même, finalement, l'exclusion du groupe. Les recherches montrent que la confiance augmente dans les groupes lorsque des sanctions sont prises à l'encontre des comportements nuisibles. Mais les sanctions seules ne suffisent pas. Pour susciter le plaisir, l'appartenance et l'engagement au sein du groupe, les comportements constructifs doivent également être encouragés de manière appropriée. En général, cela peut être aussi simple que d'exprimer sa gratitude pour des actes utiles ou cela peut être intégré dans des systèmes de reconnaissance plus formels.



## 6) Résolution des conflits rapide et équitable

Tout groupe composé d'individus engagés agissant de manière authentique rencontrera inévitablement des conflits, car les gens ont des intérêts et des informations différents. Il est préférable de prévoir les conflits et leur résolution dès le début en développant les compétences de résolution des conflits parmi les membres du groupe, et en créant des processus utiles et flexibles pour la résolution des conflits.



## 7) Le pouvoir de s'autogouverner (selon les principes 1 à 6)

Chaque groupe est intégré dans une société plus large qui peut limiter sa capacité à gérer ses propres affaires. Ces contraintes peuvent interférer avec les objectifs du groupe et la mise en œuvre des principes de design 1 à 6. Ainsi, le contexte peut imposer une réglementation excessive sur la façon dont le groupe se comporte (par exemple, lorsque les départements des ressources humaines limitent la résolution des conflits à des procédures formelles) ou minimiser la capacité du leader du groupe à agir en tant que leader. Pour fonctionner efficacement, les groupes doivent être en mesure de mettre en œuvre les principes 1 à 6, sans interférence excessive.



## 8) Relations de collaboration avec d'autres groupes (selon principes 1-7)

Si nous voulons construire des systèmes de coopération, un groupe doit avoir des relations avec d'autres groupes en utilisant les principes 1 à 7. Cela peut mal tourner de deux façons :

a) les autres groupes peuvent ne pas coopérer avec vous (par exemple, ils n'incluent pas votre groupe dans les décisions importantes, se comportent d'une manière qui ne peut être contrôlée, etc.) b) votre groupe peut ne pas bien coopérer avec d'autres groupes.

De cette façon, les *mêmes* principes de design sont pertinents à *tous* les niveaux d'une hiérarchie d'unités sociales sur plusieurs niveaux. Par exemple, les groupes coopèrent bien lorsqu'il y a un objectif commun, l'équité, l'inclusion dans la prise de décision, etc. entre les groupes ainsi qu'au sein des groupes.

Auteur : [prosocial.world](http://prosocial.world)  
Traduction: [fleurmathet.eu](http://fleurmathet.eu)