

# Fleur Mathet

## RÉSUMÉ DES 8 PRINCIPES FONDAMENTAUX DE DESIGN PROSOCIAL

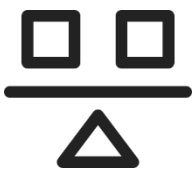


**1) Identité et objectif partagés** : Un groupe fonctionne mieux lorsque son objectif est clairement compris et perçu comme valable par ses membres. Un groupe fonctionne également mieux lorsqu'il offre une forte identité de groupe, de sorte que les membres sont fiers d'en faire partie et apprécient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

**Exemples de méthodes** : La méthode de base consiste à réfléchir continuellement à l'objectif et à l'utiliser comme guide pour l'action quotidienne. D'autres approches "ponctuelles" comprennent la matrice ACT de groupe, la planification de scénarios, les questions basées sur les forces, par exemple "Que faisons-nous de mieux ?", la question miracle, par exemple "Imaginez que nous sommes cinq ans dans le futur, que tout s'est parfaitement déroulé, que verriez-vous, entendriez-vous, feriez-vous, etc ?" Les résultats comprennent la mission, la vision et les chartes de valeurs, mais ils sont moins importants que la réflexion continue sur "où voulons-nous aller ?".

**Question clé d'évaluation** : Dans quelle mesure les membres du groupe ressentent-ils un sentiment d'appartenance et un objectif partagé avec le groupe ?

**Question clé de planification** : Qu'est-ce qui nous tient le plus à cœur ? Et comment pouvons-nous créer un sentiment d'appartenance, d'entraide et de sécurité au sein du groupe ?



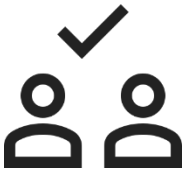
**2) Répartition équitable des contributions et des avantages** : La plupart des gens ont un sens aigu de l'équité, qui est enfreint lorsque quelqu'un reçoit des avantages disproportionnés par rapport à ses contributions. L'équité perçue est essentielle pour une performance de groupe élevée. Il s'agit 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.

**Exemples de méthodes** : Clarifier les rôles, enquêtes anonymes, transparence concernant l'attribution des récompenses et des avantages, formation aux compétences de communication pour renforcer l'affirmation de soi et l'écoute de perspectives multiples, discussions ouvertes sur l'équité, formation sur la distinction entre les différentes conceptions de la justice et leur importance pour la motivation.

**Question clé d'évaluation** : Dans quelle mesure les exigences et les avantages de la participation à ce groupe sont-ils répartis équitablement entre ses membres ? À quoi ressemblerait une situation gagnant-gagnant dans notre cas ?

**Question clé de planification** : Comment allons-nous garantir l'équité dans ce groupe ? Comment pouvons-nous créer une situation où tout le monde est gagnant ?



**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.

**Exemples de méthodes** : réunions quotidiennes/hebdomadaires/trimestrielles axées sur des objectifs à court ou moyen terme, consultation, démocratie participative [vote éclairé], prise de décision par consentement avec la méthode sociocratique de gouvernance.

**Question clé d'évaluation** : Dans quelle mesure les membres du groupe se sentent-ils impliqués dans la prise des décisions qui les concernent ?

**Question clé de planification** : Comment allons-nous décider d'une manière qui implique ceux qui doivent et veulent être impliqués ?



**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.

**Exemples de méthodes** : Réunions de suivi. Autres processus permettant de remarquer ce que font les autres, tels que des compte-rendu, la permutation des rôles, etc.

**Question clé d'évaluation** : Dans quelle mesure les membres du groupe savent-ils ce que font les autres membres du groupe ?

**Question clé de planification** : Comment pouvons-nous être conscients de ce que font les autres ? Comment nos comportements peuvent-ils être transparents ?



**5) Réponse graduée aux comportements constructifs ou néfastes (renforcement social)** : 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 utiles doivent également être encouragés de manière appropriée. En général, cela peut être aussi simple que d'exprimer sa gratitude pour des actes utiles ou peut être intégré dans des systèmes de reconnaissance plus formels.

**Exemples de méthodes** : entretiens d'accompagnement au sujet du travail [pas uniquement évaluatifs], systèmes de parrainage, règles et conséquences claires et justifiées.

**Question clé d'évaluation** : Si quelqu'un se comporte d'une manière indésirable ou perturbatrice dans ce groupe, dans quelle mesure les gens réagissent-ils de manière appropriée pour décourager ce comportement ? Si quelqu'un se comporte d'une manière utile ou coopérative dans ce groupe, dans quelle mesure les gens réagissent-ils de manière appropriée pour encourager ce comportement ?

**Question clé de planification** : Comment devrions-nous réagir les uns envers les autres pour encourager la coopération et décourager les comportements indésirables ?



**6) Résolution rapide et équitable des conflits** : 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.

**Exemples de méthodes** : Développement des compétences en matière d'écoute et d'affirmation de soi, création d'un rôle de médiateur impartial, ou d'un comité judiciaire avec des membres tournants, un processus progressif : autoréflexion > conversation à 2 > médiation > arbitrage > réunions collectives de médiation ou d'arbitrage.

**Question clé d'évaluation** : Dans quelle mesure le groupe dispose-t-il de processus de résolution des conflits rapides et équitables ?

**Question clé de planification** : Comment résoudre les inévitables conflits et différends qui surgiront au sein et entre des groupes où une expression authentique est possible ?



**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.

**Exemples de méthodes** : structures soutenant l'autogestion, stratégie basée sur les valeurs et les objectifs, méthode Agile, gouvernance sociocratique avec des double liens entre cercles.

**Question clé d'évaluation** : Le groupe a-t-il l'autorité nécessaire pour se gouverner lui-même sans interférence excessive de l'extérieur ?

**Question clé de planification** : Comment pouvons-nous prendre la responsabilité de gérer nos propres affaires ? Comment devons-nous fixer nos orientations et comment devons-nous nous protéger d'une influence excessive de l'extérieur du groupe ?



**8) Relations de collaboration avec d'autres groupes (principes 1 à 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.

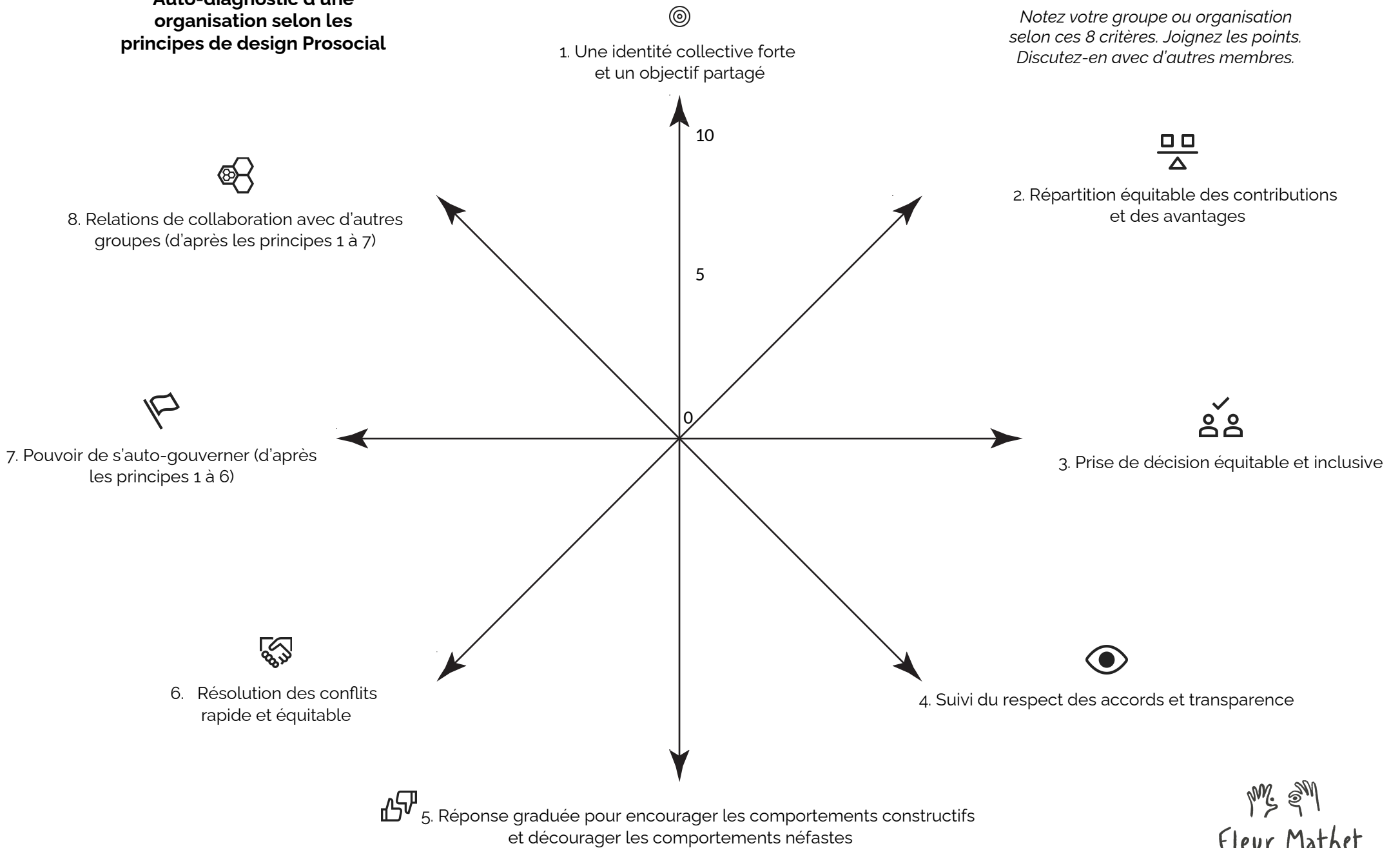
**Exemples de méthodes** : systèmes pour rendre compte à d'autres groupes, ou pour coordonner des groupes, événements de mise en réseau.

**Question clé d'évaluation** : Le groupe entretient-il des relations utiles, équitables, inclusives, transparentes et efficaces avec les autres groupes ? Le groupe sert-il principalement ses propres intérêts ou ceux de son contexte plus large ?

**Question clé de planification** : Comment pouvons-nous avoir de meilleures relations avec les autres groupes ? Comment pouvons-nous contribuer à la création de systèmes complets qui fonctionnent ?

# Auto-diagnostic d'une organisation selon les principes de design Prosocial

Notez votre groupe ou organisation selon ces 8 critères. Joignez les points. Discutez-en avec d'autres membres.



Un exemple de diagramme en étoile complété avec un groupe efficace en vert et un groupe inefficace en rouge

