

LE POUVOIR DANS NOS ORGANISATIONS : POUVOIR PERSONNEL POUVOIR COLLECTIF BOSS OU LEADER

Objectifs de la formation

- Partager notre expérience sur l'exercice du pouvoir au plan personnel, dans nos lieux de militance, d'engagement et de travail.
- Identifier le type de pouvoir dans notre organisation (pouvoir d'autorité ou de coopération)
- Se situer face au pouvoir : quelles sortes de pouvoir voulons-nous?
- Prendre conscience du triangle : « sauveur-victime-bourreau » comme façon d'exercer son pouvoir personnel dans un groupe
- Établir une structure qui permette l'exercice du pouvoir de façon réciproque, équitable et coopérative
- Continuer à avancer dans un processus de libération et de guérison individuelle et collective

L'approche de conscientisation avec les outils suivants :

- Jeux et des mises en situation
- Grilles suscitant l'analyse
- Échanges, partages à l'intérieur du groupe
- Une documentation synthèse

Démarche de la journée I

9h30	Accueil Présentation des participants, expression des attentes, nommer une valeur p/r exercice du pouvoir, pourquoi je suis la session	
9h15	Présentation des objectifs et de la démarche	
9h30	<u>Exercice d'ouverture</u>	
9h45	<u>Sketch sur le pouvoir</u>	(outil no.1)
10h00	Pause	
10h15	<u>Retour sur le sketch :</u> Est-ce que ce sketch vous parle? Comment? Avez-vous été témoins d'attitudes ou de comportements semblables dans votre groupe ou dans d'autres groupes? Décrivez. Travail personnel 5 min. Partage 40 min.	(outil no.2)
11h00	<u>Présentation du triangle sauveur, victime, bourreau</u>	(outil no.3a et 3b)
11h15	<u>Réflexion</u> : retrouvez-vous ces trois rôles dans votre groupe? Dans quelles situations? Connaissiez-vous ou vivez-vous des expériences personnelles en rapport avec ces rôles? Est-ce que vous vous reconnaissez dans ces rôles?	
12h00	Dîner	
13h30	<u>Présentation d'une typologie du pouvoir</u> (le pouvoir néolibéral et de solidarité) Visée, buts, principe, valeurs	(outil no.4)
14h00	<u>Réflexion personnelle (15 minutes) Grille</u> Quel aspect de cette typologie retrouvez-vous dans votre groupe? En quoi l'exercice de votre pouvoir personnel à travers les rôles sauveur-victime-bourreau a un impact sur le pouvoir dans votre groupe	(outil no.5a et 5b)
14h15	<u>Partage en groupe</u>	
15h00	Pause	
15h15	Réflexion personnelle Les éléments qui ont ressorti dans votre groupe correspondent-ils au type de pouvoir que votre groupe privilégie ou veut développer? Si oui, pourquoi? Si non, que mettriez-vous à la place? Quel type de pouvoir voulez-vous développer?	(outil no. 6)
15h30	<u>Partage</u> : Qu'est-ce que le groupe retient de tout cela	
15h45	<u>Évaluation de la journée</u>	
16h00	Fin de la journée	

Démarche de la journée II

- 9h00 Retour sur ce qui a été vécu hier
- 9h30 Présentation de la journée
- 9h40 Analyse de la structure organisationnelle
Exercice de la maison (outil no. 7)
- 9h45 Travail en équipe
- 10h15 Réaction à l'exercice de la maison (question de clarification)
- 10h30 Pause
- 10h45 Présentation de la typologie de structure organisationnelle (outil no. 8 et9)
Situer notre structure organisationnelle dans la typologie du pouvoir.
Quels éléments se situe dans la structure hiérarchique et-ou dans le modèle coopératif?
- 11h30 Exercice de la maison idéal (outil no. 10)
travail personnel (20 minutes)
- 12h00 Dîner
- 13h30 Travail en groupe : partage
Construction de la maison idéale en groupe
- 14h30 Plénière sur les pistes de solutions et d'action
Quels rôles, attitudes ou comportements personnels dois-je avoir pour aller dans le sens de l'exercice du pouvoir coopératif et pour sortir du triangle victime-sauveur-bourreau?
Quelle réflexion ou changement notre groupe doit-il faire? (ex : mission, objectif, structure,etc...)
- 15h15 Pause
- 16h00 Évaluation de la formation
Questionnaire écrit et photo-langage
- 16h15 Rituel de solidarité (les personnes forment un cercle de solidarité et chacune à son tour formule un engagement d'une action précise pour le mieux être du groupe)
- 16h30 Fin de la journée

Session sur l'exercice démocratique du pouvoir

Sketch

Deux personnes amies une coordonnatrice d'un organisme et l'autre présidente d'un autre organisme.

P : Comment ça va dans ton groupe?

C : Ça va assez bien, mais il y a des tensions au niveau du COCO. Toi qui est président de ton groupe peux-tu m'aider?

P : Peut-être, c'est quoi le problème?

C : Bien je pense qu'il y en a plus qu'un. D'abord le nouveau président est devenu un tyran. Il était tellement gentil, tellement coopératif avant d'accéder à la présidence. Depuis ce temps il a complètement changé : il est devenu autoritaire et rigide. Il ne tient plus compte des personnes, juste des tâches. Les choses ne vont jamais assez vite, elles ne sont jamais correctes. Il est devenu pointilleux, perfectionniste. Il y a des membres du CA qui m'ont exprimé leur malaise. J'ai peur que certains en viennent à donner leur démission. As-tu déjà vu cela? Qu'est-ce qu'on peut faire?

P : Ah! Oui, j'ai déjà vu cela. Dans mon expérience c'était une personne insécure, qui manquait de confiance en elle, qui avait peur de ne pas être à la hauteur de la tâche. Elle devenait un véritable tyran. Elle allait jusqu'à piquer des colères quand les autres s'opposaient à ses idées, ou ne faisaient pas les choses comme elle le voulait. Dans le cas que j'ai vécu, il a fallu s'asseoir avec elle et lui demander comment elle se sentait dans ses nouvelles fonctions, ses nouvelles tâches. Il a fallu lui rappeler qu'elle n'était pas la seule responsable du groupe, que nous étions un collectif, que nous assumions ensemble les décisions et que nous avons tous et toutes autant à cœur le bon fonctionnement du groupe.

C : Oui, et bien ça me donne une piste. Mais on parle juste de moi. Comment ça va dans ton groupe?

P : Dans mon groupe il y a aussi des tensions. La nouvelle coordonnatrice donne l'image d'une personne très démocratique, qui délègue beaucoup de tâches; mais les militants des différents comités se plaignent qu'informellement elle vient par en arrière leur dire que telle et telle chose devrait être faite de telle et telle façon, que ce sont les façons de faire, que ça ne la dérange pas elle, mais que le CA pourrait voir ces façons de faire comme de l'incompétence et lui demander de reprendre les choses en main et d'arrêter de déléguer. C'est du chantage et de la manipulation. J'essaie de lui faire prendre conscience de ses contradictions, qu'elle flash à gauche et qu'elle tourne droite, qu'elle n'est pas seule avec toute la responsabilité du groupe sur les épaules, que nous sommes un collectif démocratique et qu'en groupe nous assumons l'exercice du pouvoir.

C : Je comprends. Quand je disais tantôt qu'il y avait plus qu'une tension, je pensais aussi à une autre dame de notre groupe qui par sa manipulation nous empêche de prendre une décision importante dans le groupe.

P : De quoi s'agit-il?

C : Notre groupe est rendu à un point où nous voulons mettre l'accent davantage sur la défense de droits, et surtout la défense collective. Mais cette personne se plaint beaucoup : qu'on ne l'écoute pas, que les actions politiques publiques l'énerve et que sa santé est fragile. Au bout de la ligne elle nous dit que si nous prenons la décision de développer davantage la défense collective ça la rendra trop anxieuse et elle devra quitter le groupe. Elle nous dit qu'on la mettra dehors en ne respectant pas ses limites. C'est une amie de presque tout le monde dans le groupe. Il n'y a pas une personne dans le groupe qu'elle n'a pas aidé à un moment donné ou l'autre. Tout le monde l'aime. Le résultat est que le comité de coordination retarde toujours la décision parce que les membres ne veulent pas la mettre dehors.

P : Mais elle manipule le groupe par du chantage. Ça n'a pas de sens. Vous ne pouvez pas accepter cela. Elle est où la démocratie là-dedans. Ça me fait penser à une autre personne dans mon groupe. Mais elle c'est le contraire. Dès qu'elle voit une personne qui a un problème, elle veut lui apporter la solution en faisant à la place de l'autre. Par exemple, l'autre jour une militante avait un document à sortir sur son ordinateur et ça boguait. C'était la fin de l'après-midi, et elle a décidé de mettre cela de côté et de reprendre le lendemain. Et bien tu ne le croiras pas, mais le lendemain matin l'autre lui a amené le texte tout fait avec le nombre de photocopies nécessaires. La militante s'est senti tassée et dévaluée. Quand j'en ai parlé à l'autre, elle m'a dit qu'elle ne voulait que l'aider, que c'était cela s'impliquer et exercer sa participation citoyenne, son pouvoir. Elle fait cela avec tout le monde. Et en plus après elle se plaint d'être débordée, de passer ses veillées à travailler pour le groupe, que l'on ne l'apprécie pas, qu'elle n'a pas de vie personnelle.

C : Sais-tu, je nous écoute parler et il me semble que ce que nous décrivons c'est le fameux triangle bourreau-victime-sauveur. Je n'avais jamais pris conscience que ce triangle pouvait avoir autant d'impact, autant d'influence sur l'exercice démocratique du pouvoir dans un groupe.

P : Tu as bien raison. Il faudrait travailler sur cela si nous voulons régler les problèmes d'exercice démocratique du pouvoir dans nos groupes.

Caractéristiques du pouvoir néo-libérale vs le pouvoir égalitaire

Pouvoir néo-libérale	Pouvoir égalitaire
But :	But :
Conception de l'humain :	Conception de l'humain :
Valeurs :	Valeurs :
Démocratie : -	Démocratie :
Principes :	Principes :

