



Le temps du collectif

Anne-Marie Chovelon pour l'UE AC PACA 2016

C'est quoi ce truc, le collectif ? En passant par l'histoire d'un collectif

L'intelligence collective est la capacité d'un groupe de personnes à collaborer pour formuler son propre avenir et y parvenir en contexte complexe.

De la rencontre autour d'un NON à la création d'une charte.

Tout a commencé par un refus. Le refus d'un dispositif idiot de radio-crochet en place d'un rare festival qui faisait la part belle à la création régionale. La plupart d'entre nous ne se connaissaient que de vue, ou que de nom. Et puis il y eut la première UE, 50 personnes, les réflexions en petits groupes, l'organisation qui fonctionne, des oppositions, des grincements, l'apport des réflexions déjà bien engagées par certains, la persévérance à l'écriture pour d'autres et tout est allé très vite...

Les danseurs ont une qualité extraordinaire quand ils oeuvrent en proximité c'est un sens de l'espace et de la présence du corps des autres qui rend la circulation entre eux très douce.

Au-delà et avec des prises de positions parfois opposées et virulentes.

Finalement le dernier jour la naissance d'un texte validé par chacun et qui sert encore aujourd'hui de référence éthique et politique à ceux qui le veulent bien.

Un texte travaillé collectivement a une puissance particulière, qui reste active...

L'intelligence collective se fonde sur une communauté d'intérêt

Une libre appartenance :

- Une adhésion fondée sur des buts communs.
- Une confiance mutuelle entre les membres. (qui s'élabore avec la pratique)

Une structure horizontale :

- Des règles (tacites ou explicites) identiques pour tous les membres.
- Une organisation dynamique : la répartition des rôles est fondée sur le volontariat et la complémentarité des compétences.

Une gestion collective :

- Autonomie des membres : chacun est responsable de sa propre action.
- Les décisions stratégiques sont basées sur le vote ou sur le consensus.

Contraintes des intelligences collectives.

- les décisions de groupe, où les membres n'osent pas dire ce qu'ils pensent ;
- l'acceptation passive d'un état de fait dont l'individu se doute qu'il mène à une catastrophe ;
- les discussions sur les choix et les conséquences des décisions souvent confuses et ne menant à rien ;
- l'avis des experts sans conséquence face à l'opinion d'un groupe dont les individus se trompent ;
- ou au contraire les participants acceptant sans réflexion l'avis d'experts ;
- les votes démocratiques qui portent un dictateur à la tête du groupe ;
- les représentations collectives qui norment les comportements aux détriments d'une classe ou d'une autre.

Et aussi, cette définition en biologie : La **Stigmergie**

La stigmergie est un mécanisme de coordination indirecte entre les agents. Le principe est que la trace laissée dans l'environnement par l'action initiale stimule une action suivante, par le même agent ou un agent différent. De cette façon, les actions successives ont tendance à se renforcer et ainsi conduisant à l'émergence spontanée d'activité cohérente, apparemment systématique.

De cette première expérience est née une dynamique entretenue par la persévérance de certains membres du groupe qui se sont répartis le travail autour de thèmes et de combats choisis. Ces travaux se sont déroulés dans un temps complètement différent de celui de la première rencontre, et ont rayonnés sur plusieurs plans, presse, site, rendez-vous avec élus et chargés de mission. (force de proposition). Dans le même temps, des UE ont permis de renourrir régulièrement par le frottement des pensées entre de nouvelles personnes nos réflexions politiques à partir de nos pratiques.

D'un regroupement politique critique à une tentative de nouvelle organisation de travail Du NON au OUI, le temps de la création d'un nouvel objet en parallèle du regroupement politique

C'est à partir et en s'appuyant sur ces travaux que le désir d'une proposition nouvelle de structure économique type coopérative a vu le jour. Entre la structuration de TAC [dances] et le passage à l'acte commercial possible de cette entreprise, il s'est passé quatre ans.

Pour certains, cette durée d'élaboration est incompréhensible. C'est cette question de la durée qui me passionne aujourd'hui car il me semble qu'elle contient un potentiel merveilleux de résistance au système qui nous contraint.

Les politiques se sont moqués du mouvement Nuit Debout en disant qu'il n'avait rien à proposer : c'est dire à quel point ils ont perdu l'habitude de réfléchir pour créer quelque chose qui n'existe pas encore ! Et c'est l'enjeu de cette globale mutation de transformer nos sociétés...

Sur le temps du collectif

La question du temps qui traverse la complexité // comme dans le temps d'une création artistique

Ainsi, l'être vivant dure essentiellement ; il dure, justement parce qu'il élabore sans cesse du nouveau et parce qu'il n'y a pas d'élaboration sans recherche, pas de recherche sans tâtonnement. Le temps est cette hésitation même, ou il n'est rien du tout.

Or ce qui ne fait rien n'est rien. Pourtant, me disais-je, le temps est quelque chose. Donc il agit. Que peut-il bien faire ? Le simple bon sens répondait : le temps est ce qui empêche que tout soit donné tout d'un coup. Il retarde, ou plutôt il est retardement. Il doit donc être élaboration. Ne serait-il pas alors véhicule de création et de choix ? L'existence du temps ne prouverait-elle pas qu'il y a de l'indétermination dans les choses ? Le temps ne serait-il pas cette indétermination même ? Bergson

Qu'une expérience d'Alchimie ne réussisse pas, on en conclut tout simplement qu'on n'a pas mis en expérience la juste matière, les germes requis, ou même que les temps de la production ne sont pas encore arrivés. On pourrait presque dire que l'expérience alchimique se développe dans une durée biologique et psychologique. Il faut à chaque être, pour qu'il croisse, pour qu'il produise, son juste temps, sa durée concrète, sa durée individuelle. Dès lors, quand on peut accuser le temps qui languit, la vague ambiance qui manque à mûrir, la molle poussée intime qui paresse, on a tout ce qu'il faut pour expliquer, par l'interne, les accidents de l'expérience. Bachelard

Intelligence collective, la révolution invisible

Jean-François Noubel

Les grands enjeux de l'humanité ne sont pas la faim, la pauvreté, le développement durable, la paix, la santé, l'éducation, l'économie, les ressources naturelles... mais notre capacité à élaborer de nouvelles organisations capables de les résoudre.

Notre enjeu principal est l'intelligence collective.

Pour l'entreprise aussi le challenge est absolu. Aujourd'hui la plupart d'entre-elles rencontrent d'insurmontables difficultés face à la complexité, à l'imprévisibilité du monde, à la globalisation. Elles subissent de permanents conflits d'intérêt entre profitabilité et développement durable, secret et transparence, valeurs et valeur, dynamiques individuelle et collective, fertilisation des savoirs qui ouvre et compétition qui enferme.

La plupart des moyennes et grandes organisations ont en commun une infrastructure fondée sur l'autorité, le contrôle, la division du travail, les organigrammes "codés en dur", et un système monétaire dynamisé par la rareté.

Jusqu'à une période récente, cette architecture sociale était le seul système d'information à notre disposition pour piloter et organiser les édifices humains complexes.

Nous l'appellerons l'intelligence collective pyramidale. Cette dernière demeure efficace tant que l'environnement demeure stable, mais elle devient vulnérable et inefficace dans les contextes fluctuants, c'est-à-dire quand les marchés, les savoirs, la culture, la technologie, les interactions extérieures, l'économie, la politique évoluent plus rapidement que la capacité de réaction du groupe.

L'évolution a doté l'espèce humaine d'aptitudes sociales fondées sur la collaboration et le soutien mutuel. Ces aptitudes sont maximisées dans les petits groupes (10-20 personnes, pas plus), lorsque le bénéfice individuel et collectif est supérieur à ce qui aurait été obtenu si chacun était resté seul.

Nous appellerons cela l'intelligence collective originelle. Nous en avons tous fait un jour ou l'autre l'expérience, nous savons tous intimement de quoi il s'agit.

Les petits groupes bien "rôlés", bien entraînés, ont des propriétés dynamiques très particulières, comme la transparence, l'économie du don, une conscience collective, une structure sociale polymorphe, une grande capacité d'apprentissage, une convergence d'intérêt entre les niveaux individuel et collectif, cette fameuse "chaleur humaine", et, par-dessus tout, une grande capacité à embrasser la complexité et l'inattendu.

Les grandes organisations peuvent-elles bénéficier de telles propriétés ou sont-elles définitivement condamnées par leur masse ? Peuvent-elles devenir aussi réactives, flexibles, transparentes, sensibles et créatives que les petites équipes ? Iront-elles même encore plus loin, vers une Intelligence Collective Globale ? Peuvent-elles conjuguer leurs intérêts avec ceux de l'humanité

(éthique, développement durable...) ? La réponse aujourd'hui est oui. Cela devient non seulement possible, mais nécessaire. Pour l'efficacité des organisations, et le bien-être de la société humaine.

L'objectif de cette publication est de fournir les concepts clés de ce qu'est l'intelligence collective et d'explorer comment les organisations d'aujourd'hui ainsi que les personnes peuvent concrètement apprendre à en développer la pratique, c'est-à-dire leur capacité à inventer le futur collectivement et l'atteindre en contextes complexes.

Voilà qui dessine les contours d'une gouvernance universelle, fournit un aperçu de l'évolution possible de la démocratie et nous aide à anticiper une économie dans laquelle compétition et collaboration, valeur et valeurs, sont réconciliés.

AC PACA www.ladanse.eu

La tournée des POPOTES revalisables.blogspot.fr