

## Quelques citations inspirantes :

Les personnes sont a priori bien intentionnées mais la communication est un art dans « *Les gestionnaires d'une entreprise ont beau aplatir la structure organisationnelle ou adopter un style plus ou moins participatif, en réalité rien n'est fondamentalement changé dans la relation de pouvoir qui unit le gestionnaire et l'employé : c'est toujours le manager seul qui détient le pouvoir final de dire oui ou non. (...). Seule la structure sociocratique, qui établit l'équivalence fondamentale entre les individus et élimine la relation toujours sous-jacente du maître et de l'esclave, permet l'avènement du phénomène naturel de l'auto-organisation.* » **Gerard Endenburg & John Buck – traduction Gilles Charest : Sociocratie, les forces créatives de l'auto-organisation**

« *Le problème essentiel ne sera plus de diviser, répartir coordonner, voire programmer les agents comme au temps de l'Organisation Scientifique du Travail, mais de mobiliser les capacités individuelles et collectives existantes pour atteindre des buts, et de développer ces capacités pour proposer d'autres buts. Pour gérer des réseaux nécessairement plus complexes, pour assurer la précision des ajustements entre professionnels et techniciens (plus compétents donc plus libres), pour maintenir une capacité d'innovation suffisante, il faut créer de nouvelles formes d'organisation. Et pour cela non pas revenir aux principes mais revenir sur les principes qui nous étaient devenus une seconde nature, c'est-à-dire les renverser.* » **Michel Crozier**, L'entreprise à l'écoute - InterEditions.

« *Croyance commune : Le management participatif dans lequel chacun apporte des informations utiles pour une décision que le responsable prend ensuite, est un mécanisme qui donne du pouvoir aux employés.*

*Postulat de l'Élément Humain : L'empowerment n'est réalisé qu'en donnant du pouvoir. Les employés au pouvoir accru participent autant que le responsable et la décision finale n'est prise que lorsque tous sont d'accord.* » **Will Schutz**, L'Élément Humain – InterEditions

« *Juste une réflexion : Pourquoi seule l'élite a-t-elle le droit d'avoir un projet ??? Pourquoi chacun dans l'entreprise, quelle que soit sa fonction, n'a-t-il ce droit ??? Et le préalable à l'envie d'avoir un projet, sur son poste de travail, est d'en être pleinement l'AUTEUR, et on ne peut devenir un auteur quand le système impose de n'être qu'un acteur de procédures dictées par d'autres* » **La Belle Histoire de Favi** – L'entreprise qui croit que l'Homme est bon – Tome 2 – Humanisme et Organisations Editions

« *a) Le système (sociocratique) adopté est vraiment une aide, mais il n'est ni plus ni moins qu'une aide. Une organisation dont les membres ne sont pas compétents pour les tâches qui leur sont confiées ne fonctionnera jamais correctement, quel que soit le système adopté. La compétence et l'intention des individus concernés sont d'une importance décisive pour le fonctionnement de n'importe quelle organisation.*

*c) Les organisations, pas plus que les individus, ne peuvent fonctionner sans faire d'erreur. Le système sociocratique offre les moyens d'autoriser, aussi loin que possible, que des erreurs soient faites, à l'intérieur de limites consenties.* »

**Gerard Endenburg** - Sociocracy – Eburon

« *l'analyse stratégique et systémique étudie les comportements en organisation comme des comportements sociaux dont le sens s'explique en termes de relations de pouvoir entre acteurs dans l'organisation* » **Michel Foudriat** – **Sociologie des organisations** page 148. – Pearson Education France 2011

« *Une forme de structure nommée bureaucratie mécaniste domine notre opinion sur la façon dont les organisations devraient être établies* » **Henri Mintzberg** : « *Le management – voyage au centre des organisations* » - Eyrolles . Editions d'organisation