#5 /12 **Les organisations horizontales sont-elles un gage de bon fonctionnement ?**

Gilles : Suffit-il de supprimer les chefs pour supprimer les abus de pouvoir ?

Bonjour et bienvenue dans le podcast *Un avenir désirable, le potentiel des humains*, le podcast qui permet de comprendre comment nous pouvons aller bien dans un monde qui va mal. Nous vivons dans un monde qui nous fait souffrir et c'est en prenant conscience précisément de ce qui nous met en difficulté que nous pouvons nous en protéger. En écoutant nos exigences fondamentales de sens, de justice, de paix et d'amour nous prenons soin de nous et des autres… et ça pourrait même changer le monde.
Mini-virgule
Nous sommes Gilles et Anne « Bonjour » nous avons mené une réflexion sur la Société parce que nous étions inquiets de l'augmentation de l'agressivité dans les relations. Nous avons voulu en comprendre les raisons et aussi chercher comment nous pourrions contribuer à sa diminution.
L'épisode précédent a été consacré aux organisations pyramidales, nous y avons vu que les comportements sous-tendus par le trop d'ego donnent lieu à des abus de pouvoir, à tous les échelons de l'organisation même les plus bas. Et nous avons vu aussi que le trop d'ego est de plus en plus fréquent à mesure qu'on monte dans la hiérarchie. Dans cet épisode nous allons nous intéresser aux organisations horizontales, en tant qu'elles sont une alternative pour échapper aux abus de pouvoir. Nous avons le plaisir d'accueillir pour cela Maël, qui témoignera de son expérience au sein d'une organisation horizontale et avec qui nous avons animé en 2022 un cercle de parole sur ce thème. Merci à toi Maël d'avoir accepté notre invitation et pour entrer tout de suite dans le vif du sujet, est-ce que tu pourrais présenter à nos auditeurs l'organisation dans laquelle tu es engagé ?
Maël **:** Yes, alors je fais partie du groupe Extinction Rébellion de Poitiers, qu'on appelle XR en abrégé. C'est un mouvement de désobéissance civile non violente qui est né en 2018, donc il n'y a pas si longtemps que ça, en Angleterre, et qui s'est rapidement répandu un petit peu partout dans le monde. Je fais partie du groupe local de Poitiers depuis 4 ans.
Gilles : Pourquoi extinction ?
Maël **:** Ça fait référence à la 6e extinction qui est en cours pour beaucoup de spécialistes qui s'intéressent aux écosystèmes, et cette extinction est de cause humaine et donc « rébellion » parce que on se bat contre cette extinction qui est en cours. Au travers de la désobéissance civile on fait des actions qui ciblent différents sujets comme l'agriculture, les énergies et le social.
Anne : Le mot « rébellion » c'était un peu un mot repoussoir pour moi. Heureusement qu'on t'a rencontré et qu'on a travaillé ensemble pour préparer le WE Alternatiba et ce cercle de parole parce que ça m'a permis de me décoller de mon a priori que vous étiez un mouvement violent.
Maël **:** La violence et la non-violence c'est un sujet très épineux et très intéressant. On l'aborde souvent à XR notamment au cours de réunions ou de formations à la désobéissance civile. En fait on se revendique non-violent mais en même temps on est bien conscients que la non-violence n'existe pas. Il faut se placer sur un curseur en se disant « bon ben ça c'est, disons, pas trop violent, mais en même temps c'est suffisamment efficace pour avoir un impact. Par exemple une action qui est symbolique, répandre du faux sang sur les marches d'un palais de justice, ça peut être perçu comme violent par des personnes qui ont peur à la vue du sang ou par la la symbolique, mais c'est suffisamment non-violent parce qu'on ne frappe pas les gens !

C'est suffisamment non-violent pour que ça soit perçu par le grand public comme un sujet pour lequel ils vont être à l'écoute. On insiste sur le fait qu'à XR-France on reste suffisamment privilégiés pour pouvoir faire de nos mouvements des mouvements qui sont non-violents et rester assez efficaces. Il y a des gens qui n'ont pas ce privilège là, qui sont forcés à être violents.
Anne : Moi j'ai envie de rebondir sur le cercle de la violence dont on a déjà parlé dans les autres épisodes. *Gilles* : on a conscience que de toutes façon dans la violence il n'y a pas de solution, *Anne* : c'est un échec. Quand on en arrive à devoir être violent, c'est parce qu'il y a eu un échec, où qu'il y a eu une violence en amont, institutionnelle ou systémique qui persiste et que ça peut déclencher une violence physique réactionnelle.
Maël : Quand tu dis c'est un échec, pour moi du coup ça veut dire que notre société à l'heure actuelle est un échec complet, parce qu'il y a de la violence partout. Comment on réagit face à ça ? Comment on résiste à ça ? Est-ce qu'on est violent en retour ou est-ce qu'on essaye d'utiliser d'autres moyens d'action, une violence symbolique par exemple ?

Jingle

Gilles : Concrètement Maël, comment votre groupe est-il organisé ?
Maël : À XR-Poitiers et dans d'autres groupes locaux de France et d'ailleurs, on a décidé de mettre en place un fonctionnement qui se veut le plus horizontal possible, via des outils concrets. On appelle ça chez XR la SAO, Système d'Auto Organisation. On n'a rien inventé à XR-Poitiers, on se sert d'outils qui nous sont fournis par le national et qui sont très bien. Et eux mêmes XR se sont inspirés de plein d'autres personnes qui ont réfléchi à la question avant eux (avant elles-eux). Concrètement, on a défini des rôles à XR-Poitiers, des rôles qui nous paraissaient indispensables au fonctionnement du groupe. On en a 6, je ne vais pas tous vous les citer, il y a par exemple une personne qui s'occupe de la comptabilité, il y a 2 personnes qui sont ange-gardien/ange-gardienne. Le rôle d'ange gardien/ange gardienne ça va être de veiller au bien-être du groupe, de manière générale au jour le jour. Elles ont aussi des missions ponctuelles qui vont être d'organiser des temps conviviaux pour créer des liens au sein du groupe, et puis elles vont être chargées de résoudre les conflits s'il y en a. Et on a d'autres rôles comme la coordination, c'est encore un binôme. En fait, ce qui est important c'est que les rôles tournent très fréquemment, deux fois par an ça change de personnes et on n'a pas le droit de prendre deux fois de suite le même rôle. On ne peut pas être réélu deux fois de suite et surtout ce sont des élections qui sont sans candidats-candidates. Ça veut dire que tous les 6 mois, pour les 6 rôles qui sont à pourvoir, on va pouvoir donner 2 prénoms de personnes qu'on pense être bien faites pour ce rôle et à la fin des votes on donne les résultats. On dit aux intéressé(e)s « ah ben tu as été élu(e) pour tel rôle, est-ce que tu veux bien le prendre ? C'est hyper intéressant parce que ça permet d'inclure beaucoup plus facilement les gens qui ont tendance à se mettre en retrait naturellement. Souvent il y a des personnes qui sont surprises, qui ne se voyaient pas dans ce rôle là, qui ne se sentaient pas forcément compétentes ou légitimes, mais qui s'en sortent à merveille et du coup se sentent légitimes parce que le groupe les a choisies. Il n'y a pas quelqu'un qui va pouvoir dire à tout le groupe « ha, j'ai envie d'être coordinateur », parce que si on dit ça ça va influencer les gens, donc là c'est complètement neutre, en tous cas le plus possible.
Mini-virgule
On a un fonctionnement qui est fait pour égaliser les rapports de pouvoir le plus possible. Par exemple en réunion on désigne toujours une personne qui va faciliter la réunion, ce n'est jamais deux fois la même, et on a des codes de prise de parole pour distribuer la parole. On a des modes de décision par consentement qui permettent de donner le pouvoir à des gens qui n'ont habituellement pas l'instinct de s'en emparer.

Anne : Le mode de consentement, je vais rebondir dessus pour vous cher auditeur si vous ne savez pas ce que c'est, je peux parler de ce que j'ai expérimenté. À un moment donné à Poitiers pour la monnaie locale il a fallu en choisir le logo et ils avaient organisé une prise de décision par consentement. On était une douzaine de personnes assises en rond l'animateur nous a donné les consignes de départ, c'est à dire « vous mettez votre ego dans votre poche » et on va vous proposer une série de questions pour amener au choix du logo. Vous aurez parfois à répondre juste par oui ou par non et des fois ça sera des réponses argumentées. Il y avait des logos qui étaient mis au milieu du cercle et il fallait dire si on avait une objection pour tel ou tel logo. Premier tour du cercle pour savoir qui a une objection, ils appellent ça une « objection majeure », ça veut dire quelque chose qui va vraiment venir en contradiction avec l'objectif de la monnaie locale. On repère comme ça qui a une objection, ensuite chaque personne l'exprime brièvement. C'est comme par exemple qu'il y a un logo qui a été écarté parce que quelqu'un avait dit qu'il pouvait ressembler un peu à un diamant et pour une monnaie locale ce n'était pas approprié. Le processus est limité dans le temps, on nous avait prévenus que le temps était limité, on avait une demi-heure-3/4 d'heure au maximum pour choisir un logo et effectivement on l'a choisi. C'est un mode de décision qui permet à tout le monde de s'exprimer, c'est chouette et ce n'est pas étonnant que vous l'utilisiez à XR.
Maël : Ben oui je suis d'accord, c'est vraiment un super outil. On ne l'utilise pas constamment pour toutes les décisions parce que ça prend du temps quand même. Si c'est pour fixer la date de la prochaine réunion, la prochaine action, ça se fait à main levée, mais c'est vraiment utile quand il y a des prises de positions fortes à prendre, ça nous a déjà sauvé plusieurs fois.
Mini virgule
Maël : Après, au niveau individuel, désaccords ou conflits, c'est plutôt les anges-gardiens/anges gardiennes qui s'en occupent. Ils et elles ont plusieurs outils, qui nous ont aussi été fournis par le national, dont un qui s'appelle la brique. Pourquoi la brique ? Parce que symboliquement c'est à la fois un pavé qu'on jette dans la mare et à la fois un truc dont on se sert pour construire quelque chose. Et du coup, si quelqu'un a vraiment un problème avec une personne dans le groupe, elle en informe les anges-gardiens/anges-gardiennes. Les anges gardiens vont en parler publiquement à la prochaine réunion plénière sans nommer les personnes. Elles vont dire « voilà on a un problème dans le groupe, est-ce qu'il y a des gens qui veulent en parler ? Est-ce qu'il y a des gens qui se reconnaissent dans la problématique ? Évidemment il faut que ça soit fait de manière bienveillante. Le mieux c'est que les langues se délient, que les gens se sentent à l'aise pour aborder le sujet. Si personne ne se sent à l'aise pour le faire, les anges-gardiens/anges-gardiennes vont aller voir les personnes précises que ça concerne pour en parler en tête à tête et essayer de trouver un accord entre ces personnes. Heureusement ça nous est peu arrivé, mais c'est hyper important d'avoir ça, c'est un peu un filet de sécurité. C'est un peu rassurant de savoir qu'on a des trucs comme ça à notre disposition.
Mini-virgule
Anne : Je me souviens Maël tu nous avais dit en préparant l'émission « ah ben je suis content, j'avais pas trop de temps à consacrer à XR depuis quelques temps mais là je peux reprendre c'est super ! » Ça fait référence au fait qu'on s'engage dans un groupe mais à côté il y a quand même la vie il y a aussi ses aléas, le travail, et donc comment vous gérez ça dans votre groupe ?
Maël : Yes, c'est un sujet hyper important, globalement dans le militantisme effectivement il y a de l'épuisement. Un des principes fondamentaux d'XR est « Nous voulons une culture régénératrice », ils appellent ça comme ça. La culture régénératrice

ou culture « RG », c'est le fait de prendre soin de soi et du groupe dans lequel on milite. Essayer de ne pas s'épuiser, de s'écouter, c'est primordial. C'est hyper fréquent de trouver des gens qui étaient présents pendant 2 ans dans le groupe et puis qui s'effacent parce que … plus le temps ou autre. Ce qu'il faut c'est pouvoir se mettre en retrait avant d'être épuisé. Il y a beaucoup d'outils dans la culture RG qui permettent de faire ça. Notamment organiser des moments conviviaux, des apéros ou des sorties non-militantes simplement pour prendre des nouvelles de chacun et chacune. Ça permet d'écouter les uns et les autres, d'entendre quelqu'un qui dit « j'en peux plus, j'ai trop de boulot » ou « je suis déprimé ». Du coup ça permet au groupe d'en tenir compte. Par exemple, si il y a une grosse action en préparation on peut se réorganiser pour faire sans cette personne. Il y a le mot culture parce que ce n'est pas que dans des outils, c'est un esprit qu'il faut essayer d'avoir, un esprit de non-exigence. Parce que le milieu militant il est hyper exigeant et parfois aussi exigeant que le milieu professionnel où on a énormément de pression. Du coup, d'avoir ça en tête et d'essayer de ne pas se mettre la pression, de se dire « c'est pas grave si on foire une action », « c'est pas grave si on fait mal la communication » etc. pour moi c'est une culture qu'il faut qu'on ait dans nos groupes, de se relâcher en fait. C'est clair que les enjeux sont hyper forts, et nous dépassent, mais si on n'arrive pas d'aller au bout de nos projets c'est pas un drame. Ça ne changera pas la face du monde. C'est une course sur le long terme, ce n'est pas un sprint et le plus important c'est de se préserver. Ce qu'on constate beaucoup c'est que les gens arrivent dans le groupe par conviction écologique ou parce qu'ils veulent défendre la cause Palestienne et autres, mais pour moi ils restent dans le groupe majoritairement parce qu'ils s'y sentent bien et ensuite parce qu'ils peuvent y poursuivre les causes qui leur sont justes.

Mini-virgule

Maël : L'accueil des nouvelles personnes dans XR-Poitiers a évolué au fil du temps. Au début ça se faisait de manière naturelle, informelle, peu structurée. Et puis on a décidé de faire évoluer ça vers un truc plus structuré avec des règles qui sont les mêmes pour tout le monde. C'est un avantage car ça permet de retirer l'aspect subjectif de l'intégration d'une personne. Il peut y avoir des affinités qui se créent, par exemple en manif il y a une nouvelle personne qui arrive vers quelqu'un qui porte un drapeau XR en lui disant « j'ai envie d'intégrer le groupe. » Si ça ne matchait pas, la personne n'arrivait pas à intégrer le groupe et ça c'était un gros problème. Maintenant en posant des règles qui sont les mêmes pour tout le monde, ça permet d'être plus juste dans l'intégration des gens. On dit à la personne « voilà comment ça va se passer ton intégration » et c'est ok. En même temps ça peu la saouler parce qu'elle peut avoir peur que ça prenne trop de temps, mais en même temps ça la rassure parce que ça veut dire qu'on n'est pas aveugle, qu'on n'est pas inconscient dans les personnes qu'on accepte dans le groupe, parce qu'on fait des trucs qui sont quand même illégaux. Ce que je peux dire c'est qu'on est malheureusement parasité par le climat de répression dans lequel on baigne en temps que militants qui faisons de la désobéissance civile. On est donc obligés de se structurer, et le danger des structures qu'on essaye de mettre en place pour se protéger, c'est de tomber dans une non-inclusivité. Pour moi, le challenge c'est de réussir à trouver le juste milieu.

Gilles : Merci Maël pour toutes ces infos sur votre mode de fonctionnement. Maintenant ce qu'on aimerait savoir, c'est « est-ce que toute nouvelle personne arrive à s'intégrer facilement dans ce type d'organisation, ou est-ce qu'il y en a qui n'y arrivent pas ?

Maël : Oui malheureusement il y a des personnes qui n'arrivent pas à s'intégrer dans cette organisation horizontale. L'avantage c'est que naturellement les personnes qui arrivent avec ce que vous appelez le trop d'ego finalement elles se retirent d'elles-mêmes parce qu'elle ne trouvent pas ce qu'elles recherchent dans le groupe. Il y a des gens qui intègrent un groupe en cherchant une prise de pouvoir, une prise de position assez forte, une grosse reconnaissance. En fait il y a de la reconnaissance chez XR et dans tous les

groupes qui se portent bien, mais les gens qui sont trop en déséquilibre, je pense qu'ils ne trouvent pas ce qu'ils cherchent et ils se retirent d'eux-mêmes/d'elles-mêmes. Pour les personnes qui ne retirent pas d'elles-mêmes, on a recours aux outils qu'ont les anges-gardiens. Ça coûte du temps au groupe, il faut essayer de réussir à soit les inclure, trouver une solution pour que finalement ça se passe bien avec elles/eux. Soit trouver la manière de dire « on a tout essayé mais ça ne fonctionne pas, je pense que tu ne peux pas rester ». On n'a pas du tout envie de dire à quelqu'un « casse toi on ne t'aime pas ». Ce qu'on a envie de dire c'est « on est vraiment désolés, on essaye mais ça ne marche pas, donc désolés quoi ! ». Ça nous coûte du temps et de l'énergie de fonctionner de la manière la plus horizontale possible et d'intégrer au mieux les gens, mais en même temps sur la longueur ça paye, les gens se sentent mieux.
Anne : Dans nos réflexions on avait identifié un scénario qui se produit parfois, quand il y a un groupe qui fonctionne bien, de façon horizontale et dans l'apparentement (pour utiliser nos concepts), quand il arrive une personne qui est dans le trop d'ego, mais vraiment ancrée dans le trop d'ego, au début ça se passe bien parce que la personne cherche à s'intégrer. Puis progressivement il y a des tensions qui apparaissent dans le groupe. Nous ce qu'on a identifié comme scénario, c'est que la personne au bout d'un certain temps, jette son dévolu sur un membre du groupe et elle lui dit que « vraiment ce qu'il fait c'est super ! C'est mieux que ce que font les autres » ou alors qu'elle en fait « plus », et là il apparaît une petite hiérarchie ! Si le membre du groupe tombe dans le piège du trop d'ego et commence lui aussi à penser comme ça « ben oui j'en fais beaucoup quand même, et untel il en fait moins, etc.» et bien il y a des tensions qui apparaissent. Comme ça s'est fait progressivement et de façon souterraine (flatter l'autre ça ne se fait pas publiquement) le groupe ne comprend pas ce qui se passe. En fin de compte il faut remonter et comprendre qu'il y a eu une mise en œuvre souterraine du trop d'ego.
Maël **:** En fait ça me fait dire que tout le monde se bataille avec son propre ego *(A et G acquissent*), en tous cas moi c'est le cas. Et le cadre, si il y a un cadre qui est posé, ça nous permet de constamment nous y raccrocher pour ne pas partir dans les biais que tu viens de citer. Ça serait un peu dangereux de dire « attention, nous on a un groupe qui est super, une super structure, nous on est tous parfaits (rires) et il y a des gens qui ont de l'ego qui arrivent » et non c'est pas ça ! On est tout le temps en train de se repositionner et c'est génial d'avoir ce filet de sécurité qui nous rattrape à chaque fois qu'on commence à partir dans des biais comme tu les as décrits.
Anne : Oui d'accord on est tous confrontés à notre ego qui peut hop hop hop hop, nous déborder ! Et ça c'est jamais fini et c'est pendant toute la vie ! Quand on parle d'une personne qui est dans le trop d'ego, c'est vraiment ancrée dans le trop d'ego, ce n'est pas que de temps en temps elle a un petit peu de trop d'ego qui apparaît. Elle est ancrée dans le trop d'ego et ce n'est pas marqué sur son front, ça ne se voit pas. L'exemple que je te donnais tout à l'heure c'était ça. En fait des personnes comme ça il n n'y en a pas tant que ça. Au début de notre réflexion on avait l'impression qu'elles étaient très nombreuses, et on s'est rendus compte que ce n'est pas le cas. Bien sur, il y a des manifestations de l'ego partout et tout le temps, mais des personnes qui sont vraiment accros à l'ego, accros à la jouissance de la tension que ça crée dans les relations, il n'y en a pas tant que ça en fait. Et heureusement, c'est rassurant.

Jingle

Gilles : Est-ce que tu te souviens du cercle de parole que nous avons animé ensemble au WE Alternatiba de Poitiers en 2022, et qu'est-ce que tu pourrais nous en dire ?
Maël **:** ça fait 3 ans et je n'ai pas une très bonne mémoire, mais j'en ai un très bon

souvenir déjà parce que c'est là qu'on s'est rencontrés, c'était très intéressant de bosser sur ce sujet. Le groupe XR de Poitiers, avait à peine 2 ans d'expérience de l'auto-organisation structurée, et moi dans ce débat j'ai eu une posture complètement d'écoute. En tous cas, ce que j'en ai retenu c'est que c'était hyper intéressant d'entendre des gens qui avaient une grosse expérience dans leurs organisations diverses. Et c'était aussi très chouette d'entendre que on était loin des idéaux qu'on peut se faire autour de « oh ils sont auto-organisés, c'est horizontal tout est super ! ». C'était hyper intéressant d'entendre toutes les difficultés qu'ils avaient rencontrées et les solutions ou les pistes qu'ils proposaient pour y faire face. En fait je trouve assez déprimant d'entendre parler d'un truc comme de quelque chose d'idéal où il n'y a aucun problème, parce qu'on se doute qu'il y en a plein mais que la personne ne nous a pas dit toute la vérité. Donc là ça avait été hyper transparent, hyper lucide et ça avait été très chouette pour ça.
Gilles : Quand on a pris des notes après le cercle de parole, nous nous sommes souvenus du témoignage d'une dame qui avait travaillé dans une structure pyramidale, mais elle avait un directeur qui était probablement dans une posture d'apparentement. Et pour elle, ça a toujours été un bonheur que d'aller travailler. Il est possible que ce soit mon témoignage qui l'ait amené à s'exprimer, puisque j'avais évoqué l'organisation très pyramidale de la brigade des Sapeurs-pompiers de Paris. J'avais bien sûr dit que cela fonctionnait très bien. Finalement ça nous a permis de nous décoller de l'idée que c'est la structure pyramidale qui pose problème, cependant ce qu'on peut lui reprocher c'est que la hiérarchisation des fonctions tend à glisser vers une hiérarchisation des personnes. Ce risque est gérable, encore faut-il en avoir conscience et surtout la volonté.

Jingle

Anne : Bon Maël, depuis qu'on se connaît tu commences à bien connaître notre analyse, et on aimerait bien savoir si il y a quelque chose que tu trouves pas clair ou qui t'interpelle.
Maël : ben moi peut-être pour réagir vis à vis de la dernière chose que vous avez dite, que vous vous rendez compte que le problème ce n'est pas l'organisation pyramidale, mais c'est les personnes qu'il y a au sein de cette organisation. Je suis complètement d'accord, mais le problème c'est que quand t'arrives dans une organisation pyramidale c'est le loto. Si tu arrives dans un groupe qui fonctionne de manière pyramidale t'as une chance sur deux pour que les personnes soient dans l'apparentement et du coup ça se passe bien et s'ils ne le sont pas c'est la misère et tu as peu de clés pour changer ça, sans changer tout le système. Pour moi c'est hyper important de suivre votre réflexion, de comprendre comment l'ego fonctionne, mais après, comment est-ce qu'on arrive à changer la société à partir de ce constat là ? Pour moi c'est vraiment en changeant le système en profondeur plutôt qu'en faisant de l'éducation.
Gilles : On comprend bien l'interrogation ! Y a des gens qui nous disent parfois « il faudrait que ça soient les dirigeants qui changent pour que la base change. » En fait, si la base n'est pas prête, elle, à changer, ça ne changera pas. Et nous ce que nous pensons c'est que finalement les politiques, eux, font en sorte que la société fonctionne quand même bon an mal an, mais ils s'appuient majoritairement sur les comportements individuels des gens qu'ils dirigent. *Anne :* Nous sommes convaincus que dans les sphères décisionnelles, y compris au plus haut niveau, il y a des personnes qui sont connectées à leurs 4EF. Le problème c'est qu'elles sont souvent en difficulté (elles sont minoritaires) et elles le seraient moins si elles avaient le soutien de la base. On pense vraiment que les choses peuvent changer et que c'est notre affaire à tous, à nous tous. *Gilles :* Très souvent les gens, ça leur paraît irréalisable et insurmontable… alors qu'en fin de compte ça tient à peu

de choses ! Donc il faut être optimiste. En plus moi je trouve qu'en ce moment il y a beaucoup de gens qui prennent conscience, il y a des changements significatifs. Nous, depuis qu'on fait ce travail là on le voit bien, on rencontre des gens comme toi, Maêl, et de tous âges, même des très jeunes ! Et puis dans les faits on voit quand même que la société a envie de prendre beaucoup plus soin d'elle qu'elle ne le faisait. Il faut être optimiste et surtout c'est la façon de tenir debout ! De rester en vie ! (rire)

Jingle

Gilles : Pour conclure cet épisode ce que nous voulons souligner, c'est que dès qu'il y a des prises de pouvoir abusives, ça dysfonctionne, et ça quelque soit la structure de l'organisation. Pour autant, les organisations horizontales sont hyper intéressantes en tant qu'elles favorisent un fonctionnement sensé, juste, posé et empreint d'empathie pour ses membres. Même pour ceux qui sont destinés à quitter l'organisation, comme Maël l'a très bien explicité. Pour vous cher auditeur, au cas où vous seriez en recherche d'outils pour votre organisation, il existe entre autres l'*Université du nous* qui en propose. Nous vous mettons en description de l'épisode un lien vers une petite vidéo qui porte spécifiquement sur la structure des organisations. Quant à la qualité des relations, c'est à nos yeux un enjeu central. Lorsqu'elle est là tout est plus facile, mais quand nous sommes confrontés à des personnes qui s'autorisent à être méprisantes ou autoritaires ça peut faire perdre la confiance en soi à des membres de l'organisation. Il y a alors un manque à gagner pour l'intelligence collective, et pour les personnes concernées l'enjeu est pour elles de retrouver la confiance en soi. Ça sera le thème du prochain épisode. Merci à vous pour votre écoute. Nous espérons que ce podcast vous apporte des clés pour comprendre ce qui se passe en vous et autour de vous. C'est une étape qui nous permettra ensuite d'appréhender ce qui se passe à l'échelle de la société. Merci à toi Maël d'être venu à ce 5e épisode, pour relater ton expérience [*Maël :* Merci pour l'invitation] Quant à nous nous vous disons à bientôt, au 10 juin !

Chanson *Le jardin des espérances* – Aure Felden