

La Sagiocratie

Comment résoudre le très difficile problème de l'autorité dans un groupe ou dans une équipe ?
Comment prendre les décisions communautaires ?
Qui décide pour tous ?

Très court résumé du long développement suivant, plus complet :

La Sagiocratie est une manière de gouverner un groupe où le pouvoir n'est ni laissé à la majorité médiocre, ni confisqué par un chef autoritaire, mais confié à la personne la plus sage du groupe, entourée de conseillers.

Dans les gouvernances classiques, soit un individu impose sa volonté (autocratie), soit la majorité impose la sienne (démocratie), soit tout le monde discute sans que personne ne soit vraiment responsable (gouvernance partagée mal maîtrisée). Le résultat est souvent la médiocrité, la confusion et l'irresponsabilité.

La Sagiocratie repose sur trois piliers :

- Une tête responsable : une personne reconnue comme la plus sage porte la responsabilité principale de la gouvernance du groupe.

Cette personne assume seule la responsabilité finale des décisions, et accepte d'en porter les conséquences.

- Un Conseil actif. Chaque membre du groupe a la responsabilité de conseiller, au mieux, les responsables, pour chercher ensemble la décision la plus juste.

La Sagesse, ici, n'est pas une théorie abstraite, mais la capacité de discerner le vrai du faux, de juger juste et de décider en fonction de la Vérité plutôt que des intérêts personnels.

Concrètement, une équipe sagiocratique fonctionne ainsi :

- Un porteur de projet lance l'idée et devient responsable principal.

- Il choisit des conseillers qui ont pour mission de le protéger des erreurs par leurs conseils.

- Il nomme des responsables de secteur (finances, personnes, activité, etc.) qui, eux aussi, sont entourés de conseillers et assument leurs décisions.

- Avant chaque décision importante, le responsable concerné consulte l'équipe, écoute les avis, cherche l'accord ou le consentement, puis tranche en assumant.

Au fil du temps, les meilleurs conseillers se révèlent : ceux dont les avis sont justes, sages, utiles. Ils peuvent alors recevoir plus de responsabilité, voire la responsabilité principale, que le responsable actuel doit accepter de leur transmettre s'ils sont plus sages que lui.

La Sagiocratie ne peut fonctionner qu'avec des personnes amoureuses de Vérité, prêtes à sacrifier leur ego pour le bien du projet. Elles sont rares, mais quand elles se rassemblent, elles permettent une gouvernance à la fois forte, juste et profonde.

La Sagiocatie

Développement long et complet :

Un point important doit être souligné dès le départ : Nous ne sommes jamais égaux.

Dans n'importe quel groupe de personnes, sur un sujet donné, il y a toujours une personne la plus capable, une majorité aux capacités moyennes et une personne la moins capable.

Par exemple, dans un groupe de sportifs, il y a toujours un champion, le peloton et le dernier. Il en va de même pour diriger un groupe. Tous n'ont pas les mêmes capacités pour diriger.

Différentes formes de gouvernance ont déjà été expérimentées par le Système

*** La royauté**

C'est la plus ancienne forme de gouvernement d'un peuple.

De père en fils, la royauté se transmet. Si le père était un bon roi, le fils ne le sera pas forcément (l'inverse est aussi possible, mais plus rare).

Ce système a fonctionné pendant des siècles : il assurait une survie médiocre au peuple et une luxuriance honteuse au roi.

*** La dictature**

Le roi est remplacé par un empereur ou un dictateur.

Un homme au puissant charisme prend le pouvoir par la force physique ou par des discours séduisants. Il dirige en maître absolu, en éliminant toute contestation.

Ce principe fonctionne très bien pour accomplir un but grand et fort ; c'est le plus efficace pour unir le peuple derrière l'objectif de son chef.

*** La démocratie**

C'est la forme de gouvernement la plus connue et la mieux vue, car l'autorité est officiellement donnée au peuple, à la majorité du groupe.

En théorie, c'est le peuple qui décide ; en pratique, c'est le président élu qui prend les décisions importantes, souvent sans demander l'avis du peuple, parfois même en le contournant (le 49.3 est célèbre).

La démocratie est très efficace pour calmer tous ceux qui se croient capables de gouverner le pays mieux que les autres, tout simplement en leur donnant le droit de glisser un bulletin dans une urne.

Comment le peuple met-il un homme à sa tête ?

Ou, dit plus sévèrement : comment une fripouille parvient-il à ce que le peuple le place au sommet ?

Tout un chacun sait que le peuple n'est que de la populace, bête, taillable et corvéable à merci : des gueux selon M. Macron ou des goyim selon les juifs.

De même que les (certaines) femmes, le peuple fonctionne souvent par séduction : il aime être charmé, flatté, entraîné. Une fois séduit, il peut produire le meilleur comme le pire.

Celui qui veut devenir président doit donc être suffisamment rusé pour séduire la majorité des votants.

Il sait qu'il existe une minorité de personnes de bonne volonté, capables, aimant leur pays et sachant ce qu'il faudrait faire pour son bien. Il sait aussi que ces personnes sont impossibles à séduire mais par chance pour lui, elles sont peu nombreuses. Donc, il choisit de ne pas s'en occuper.

Pour avoir une chance de l'emporter sur ses concurrents, il doit : soigner son image (les femmes représentent la moitié de ses électeurs) ; disposer de grands moyens financiers ; être un orateur puissant,

avec des arguments très séduisants ; savoir mentir froidement et intelligemment ; être habile et très rusé. Et, surtout, il doit appartenir à un réseau de personnes puissant - une secte luciférienne secrète - qui le soutient en coulisse.

Voilà une première partie du tableau, peint.

Maintenant, allons plus profondément sur le principe de base de la démocratie.

Principe de base de la démocratie

Comment les membres d'un groupe prennent-ils une décision ?

Il y aura toujours certains vigoureusement pour, d'autres féroce­ment contre, et d'autres plus ou moins indécis. En démocratie ordinaire, la décision est prise à la majorité : chaque individu a théoriquement le même poids.

Cela paraît beau et juste, mais n'est-ce pas aussi naïf ?

Dans tout groupe, une minorité a la réelle capacité de discerner la bonne décision à prendre, une autre minorité n'en a pas du tout la capacité, et la majorité possède des capacités médiocres.

Les décisions étant prises par la majorité, elles ne peuvent être ni nulles ni extraordinaires : elles sont obligatoirement médiocres, c'est-à-dire à la mode, politiquement correctes.

La démocratie est donc, en réalité, une médiocratie : un gouvernement par les médiocres.

Une fois élu président du groupe et pour qu'il ne soit pas à la tête d'une médiocratie, le président est toujours suffisamment rusé pour agir selon sa volonté ou pire selon les plans de ses dirigeants de l'ombre, encore plus rusés que lui.

Son très difficile rôle est de ménager la chèvre (les financiers et les religieux satanistes) et les choux (la populace). Il est entre le marteau et l'enclume.

Si la chèvre ne reçoit pas toujours plus de choux (ou de sous) sa tête tombe et si les choux sont trop broutés, c'est l'échafaud !

En donnant le droit de mettre un bout de papier dans une urne, la chèvre ne se révolte plus, même si elle ne reçoit presque plus de choux.

Génial la combine !

Aujourd'hui et à grande échelle, le fonctionnement démocratique s'est tellement perfectionné pour satisfaire, apparemment et à court terme, les deux camps, qu'il est devenu une pure "démoncratie".

*** L'autogestion**

C'est le fonctionnement très à la mode dans de nombreux petits groupes de type anarchiste.

« Ni Dieu ni Maître » : telle est leur devise.

Personne au-dessus de quiconque ; pas de chef, pas d'autorité.

Le peuple est l'autorité suprême, seul détenteur du pouvoir de décider.

Chaque individu a le même poids décisionnel. Chacun est l'égal de n'importe qui d'autre. Chacun est aussi compétent qu'un autre pour savoir quelle est la meilleure décision à prendre.

La plupart des groupes autogérés prennent leurs décisions à la majorité de oui, votées souvent à main levée. Cela revient à de la démocratie ordinaire avec tous ses défauts.

La majorité impose sa décision à la minorité, qui se soumet à contre-cœur, souvent sous la pression des plus forts en nombre et en gueule.

Le « dieu et maître » des moins nombreux devient alors les plus nombreux.

Quelques groupes plus purs, prennent les décisions à l'unanimité, les plus purs et durs, les prennent à l'unanimité de oui afin que personne n'impose sa volonté aux autres.

C'est joli tout plein, mais seulement en apparence.

En pratique les décisions deviennent lourdes, difficiles et interminables. C'est des palabres interminables pour convaincre les douteux ou les mauvaises volontés. Certaines décisions prennent des années.

Pire avec ce fonctionnement, c'est une minorité qui impose à la majorité son non oui.

C'est les minoritaires ou même une personne seule, la moins évoluée, la plus conservatrice du groupe, qui impose à tous les autres son non oui. Il lui suffit de ne pas prononcer le oui fatidique pour bloquer tout ce qui ne lui plaît pas.

Tout le groupe est ainsi freiné ou stoppé par le plus conservateur, le plus immobiliste, le moins entreprenant, le plus indécis, le plus minable.

Il devient le dirigeant du groupe de fait. De plus, il est indétrônable car il n'en a pas la position officielle.

Il devient un "Roi sans trône" pour le groupe.

*** L'autoritarisme**

C'est le fonctionnement des armées, des institutions religieuses, des usines, --.

L'outil permettant l'autorité du chef est la carotte et le bâton.

C'est la peur de la sanction physique pour le militaire ; la peur de la souffrance en enfer pour le religieux ; la peur de perdre la paie pour l'ouvrier.

Pour les dociles collabos, c'est le susucré du sal-air à la fin du mois ou la médaille en chocolat doré ou le paradis pour les autres.

Le grand chef s'établit souvent lui-même chef par la ruse, l'intelligence, la violence, la puissance financière ou son charisme.

Les sous-chefs sont nommés par le grand chef pour leur compétence, leur autorité, leur savoir-faire, et surtout leur capacité à se soumettre.

Le grand chef établit toute une structure hiérarchique : Pape, Cardinaux, Évêques, Curés, Diacres et enfin le peuple soumis, courbé, à genoux sous poids de ses horribles péchés.

Chacun se soumet au chef, plus ou moins volontairement ou plus ou moins en serrant les dents. La discussion, la confrontation, la contestation est quasi-impossible.

Les avantages de ce type de fonctionnement sont la force, la rapidité et la forte personnalité des décisions. L'inconvénient est le risque que le bateau entier soit entraîné vers des récifs mortels par un capitaine fou, fanatique ou incompetent.

La valeur du groupe dépend principalement uniquement de sa tête unique, de son chef.

Les autres membres sont relégués au titre de mécanisme d'action, obéissants et exécuteurs d'ordres, sans avoir besoin de conscience.

Les Hitler, les Napoléon, les César, les Bill Gates, les Rothschild, les Saints Pères Papes, les Sa-Sainteté le Dalai-Lama, les Mahomet et même les Moïse, les Jésus, les Paul n'auraient jamais réussi à transformer le monde s'ils avaient demandé l'accord de tout leur peuple.

*** L'équipe**

C'est le mode de fonctionnement de certains sportifs, expéditions, orchestres, clubs ou petites entreprises.

Le chef d'équipe ou le chef d'orchestre dirige seul ; celui n'admet pas son autorité quitte l'équipe.

Le chef attribue à chacun un rôle précis selon les compétences de la personne et les besoins du projet.

Il est aimé et respecté pour son niveau de compétence.

Comme l'équipe est petite, chacun peut exprimer son avis, mais c'est le chef qui décide.

Ce fonctionnement est le plus proche de celui que nous préconiserons pour notre équipe modèle.

*** La Sociocratie**

«La sociocratie est un mode de gouvernance partagée qui permet à une organisation, quelle que soit sa taille, de fonctionner efficacement. La sociocratie s'appuie sur la liberté et la co-responsabilisation des acteurs. Dans une logique d'auto-organisation faisant confiance à l'humain, elle va mettre le pouvoir de l'intelligence collective au service du succès d'objectifs communs.» Dixit Wikipedia.

Dit plus simplement : la sociocratie est un mode de gouvernance partagée qui cherche à faire fonctionner une organisation de façon efficace en s'appuyant sur la liberté et la coresponsabilité des acteurs, dans une logique d'auto-organisation.

À la fin des années 1960, Gérard Endenburg, met au point et test dans son entreprise le principe de la Sociocratie. Il en a formalisé les principes autour de quatre règles : le consentement, les cercles, le double lien entre les cercles et l'élection sans candidat.

Ce mode de gouvernance est peu connu en France, mais il semble avoir fait ses preuves aux Pays-Bas. Il permet une certaine autodiscipline, une bonne motivation, et le consentement corrige certains défauts de l'unanimité. Il reste cependant complexe à mettre en œuvre.

*** La Holocratie**

Assez semblable à la sociocratie, c'est une autre forme de gouvernance partagée qui met en avant l'humain tout en cherchant à limiter l'ego pour rendre le groupe plus efficace.

Mettre l'humain au centre est joli tout plein, mais y-a-t-il beaucoup d'humains de réelle Valeur ?

*** La Génocratie**

Certains proposent la génocratie, qui donne le pouvoir décisionnel au plus « génial » du groupe.

Le plus génial serait défini soit par la reconnaissance naturelle du groupe, soit par des tests d'aptitude.

Mais le plus génial peut être une géniale canaille intelligente, rusée et possédée par un mauvais esprit.

*** Le comité directeur « poly-têtes »**

Au lieu d'une seule personne, c'est un petit groupe qui dirige : un comité.

Ce système semble séduisant, plus démocratique et plus rassurant, car il évite le « grand gourou unique ».

Cependant, il pose plusieurs problèmes :

- Qui va choisir dans le groupe, ceux qui vont faire partie du comité ? Faut-il premièrement élire un sous-comité qui choisira ? Qui choisira ceux qui seront dans ce sous-comité ? Etc...
- Comment prendre les décisions collectives ? À la majorité des voix du comité ? À l'unanimité ? À l'unanimité de oui ?
- Comment solutionner le problème de la guerre des chefs. ? Car, dans le comité dirigeant, il s'établira très rapidement, une hiérarchie naturelle. Il y aura toujours une personne du comité qui dominera les autres ou les influencera fortement. Le plus fort cherchera toujours à dominer par la force car la position d'autorité ne lui a pas été donnée. Un mauvais climat de compétition s'installera inévitablement.
- Les idées fortes, justes, difficiles proposées par une personne, ne pourront jamais être acceptées, il y en aura toujours au moins une qui s'opposera. De même, les idées farfelues seront balayées. Seul, ce qui est populaire, politiquement correct, peut être proposé, discuté et décidé.

Conclusion de la première partie

Au cours de l'histoire humaine, différents modèles de gouvernance se sont succédés. Ils se répartissent en deux grandes classes :

- Les gouvernements autocratiques, où un individu concentre le pouvoir : très efficaces pour réaliser un but fort, mais au prix du silence et de la soumission de tous les autres.
 - Les gouvernements démocratiques, fondés sur les décisions de la majorité : la minorité doit se soumettre sans être convaincue, et la compétence moyenne de la majorité reste médiocre.
- Les versions les plus récentes et élaborées de la démocratie vont vers la gouvernance partagée : tout le monde et personne ne commande, tout le monde est content et personne n'est responsable.

Mais alors, si toutes les gouvernances connues et expérimentées sont mauvaises ou médiocres, comment faire ?

Comment diriger sainement une équipe de personnes saines d'esprit ?

Goethe disait : « *Le meilleur gouvernement est celui qui nous enseigne à nous gouverner nous-mêmes.* » C'est la première étape, le minimum nécessaire pour chaque membre du groupe, mais cela ne suffit pas pour que l'équipe soit bien conduite.

L'extraordinaire - en bien ou en mal - n'est possible que si le groupe est piloté par une seule tête. Mais pas n'importe laquelle.

Quittons le poly-têtes désordonné pour entrer dans un mono-tête ordonné, qui permet à tous de gagner.

Nous proposons le principe de la Sagiocratie.

En apparence, il y a une seule tête, mais en réalité, c'est un poly-têtes structuré.

La Sagiocratie repose sur trois piliers :

- La charge de conduire l'équipe repose sur une seule personne responsable, qui doit être la plus sage du groupe.
- Celui qui est en position de diriger est seul responsable de ses décisions, (en cas d'erreur, c'est lui qui paye les pots cassés).
- Chaque membre de l'équipe a la responsabilité de bien conseiller le ou les responsables.

Ce principe n'est pas applicable à un groupe majoritairement possédé par l'esprit Système, basé sur l'orgueil, l'égoïsme et le mensonge.

Il exige au minimum un noyau de personnes, surtout le responsable, animé par un réel Esprit de Vérité.

Sinon, il vaut mieux revenir à un fonctionnement classique : équipe avec chef, ou démocratie évoluée, la moins mauvaise semblant être la sociocratie.

La Sagesse, condition centrale

Seules des personnes Vraies, capables de se donner pour réussir le but, capables de s'investir quitte à tout perdre, capables d'être mortes à leur Ego, capables de Sagesse (compétence + bon Esprit), pourront entrer dans cette sorte de Vie en équipe, dirigée par ce concept.

Première question : Qu'est-ce que la Sagesse ?

La Sagesse avec un grand S, n'est pas la sagesse hindoue populaire qui cherche à ne plus penser, ne plus ressentir, ne plus parler, ne plus agir.

La Sagesse est la capacité de juger Juste le Vrai, du mensonger, la capacité de discerner ce qui est Juste de ce qui est faux, la capacité de décider, de trancher Juste.

La Sagesse est un ensemble de facultés harmonisées : compétences, bon sens, intelligence, sentiments justes, autorité droite, connaissances fondées sur l'expérience, bonne volonté, inspiration par la Vérité et surtout d'Amour de la Vérité.

La Sagesse, est l'ensemble de toutes ces Valeurs contenues dans l'esprit de l'Homme pour avoir la capacité d'analyser, de juger et de décider Juste.

« *La Crainte de l'Éternel est le commencement de la Sagesse* » disait le roi Salomon.

« La crainte de ne pas être dans la Vérité pour notre temps, est le commencement de la Sagesse » dit Gérard, l'auteur de ce texte.

La base de la Sagesse est l'Amour de la Vérité (celle qui est Unique, Parfaite, Éternelle et Originelle).
La Sagesse est le fruit naturel que produit l'Esprit de Vérité incarné dans un humain.

La Sagesse est la seule valeur qui a de la Valeur.

Concrètement, comment faire pour qu'une équipe fonctionne sagiocratiquement ?

1. Le porteur de projet

Tout commence par une idée de projet : une œuvre à accomplir.

Cette idée naît d'abord dans la pensée d'une seule personne : le Porteur de projet.

Par nécessité, il en devient le premier Responsable.

Il en parle autour de lui et cherche des personnes intéressées.

Si un groupe se forme, le projet peut naître ; sinon, il s'arrête ou reste à l'état individuel.

Le porteur devient alors le premier Responsable principal du groupe, du projet, de sa conduite et de l'entreprise à créer.

2. Le Responsable principal

Le Responsable principal entraîne ses collaborateurs à former une équipe sagiocratique.

S'il n'y parvient pas, il se retire et cherche d'autres personnes capables.

Dans l'équipe, quelqu'un peut, tôt ou tard, se révéler plus apte à conduire l'œuvre, ou porter une vision plus haute du projet.

Le Responsable principal doit alors juger, pour le bien de l'entreprise, s'il doit transmettre sa responsabilité à plus sage que lui.

Le mot "responsable" a le sens de responsable d'une charge à accomplir, avec la responsabilité de réussir et aussi d'accepter de payer les pots cassés en cas d'échec.

3. Les Conseillers

Le Responsable principal choisit des Conseillers dans son équipe.

Leur responsabilité est de bien conseiller le responsable.

Conseiller signifie : accepter la responsabilité de dire ce que l'on pense, le pour et le contre, expliquer pourquoi telle voie serait meilleure, quelles seraient les conséquences à court et long terme. Un conseil est ni un ordre ni une obligation.

La charge du Conseiller est de protéger le Responsable de commettre des erreurs.

Ses conseils sont uniquement des avis que le Responsable doit écouter, analyser, puis accepter ou refuser.

Le Responsable doit être capable de dire non à certains conseils.

Le Conseiller doit être capable de voir son conseil rejeté, même sans discussion.

4. Les Responsables de secteur

Le Responsable principal propose à certains de prendre une charge de Responsable de secteur : finances, personnel, production, etc.

S'ils acceptent, ils deviennent responsables de leur domaine, au sens du mot responsable.

Chaque responsable de secteur peut se choisir des conseillers.

Chaque Responsable de secteur : dirige seul son domaine, selon son niveau de Sagesse en étant conseillé par ses conseillers et par l'équipe ; il accepte de se mettre sous la responsabilité du Responsable principal ; il assume la responsabilité de ses décisions et de sa gouvernance.

5. La prise de décision

Seul le Responsable principal et les Responsables de secteur prennent les décisions qui les concernent. Il y a une tête décisionnaire pour l'ensemble, et une tête par secteur. Ce sont des responsables, pas des chefs autoritaires.

Le Responsable Principal peut mettre son veto à la décision d'un Responsable de Secteur ou lui demander d'agir autrement. C'est lui et lui seul qui tient le seul gouvernail du bateau.

Tous les autres sont là pour l'aider à réussir la mission de l'entreprise. Chacun a mission, a la responsabilité de l'aider à réussir, par ses conseils, ses avis, ses actions.

Avant de prendre une décision, le Responsable concerné se doit d'en informer son équipe et de demander l'avis à ses Conseillers. Il se doit d'écouter tous les conseils de tous (même d'un étranger). Les conseils sont donnés autant que possible devant tous. Chacun, dans l'équipe, a la responsabilité de bien conseiller les Responsables.

Le Responsable se doit de prendre le temps d'en discuter jusqu'à obtenir un accord avec tous. Un accord de pensée construit, entre tous, après discussion, confrontation si nécessaire, la plus objective possible pour rechercher avec tous quelle est la décision la plus Juste à prendre, en tenant compte du plus possible d'éléments importants et le moins possible d'éléments humains, émotionnels, égoïstes, d'intérêts personnels inappropriés. Aussi bien les Responsables que les Conseillers recherchent la Juste décision à prendre sur la base de l'Amour de la Vérité, c'est-à-dire avec Sagesse.

Autant que possible, chaque Responsable se doit d'obtenir l'unanimité d'accord ou du moins le consentement pour les décisions qu'il prend, sinon, il demande la confiance car c'est lui qui en assume la responsabilité.

6. Comment reconnaître les sages

C'est sur les conseils Sages et le comportement Sage de chacun que le Responsable Principal et les Responsables de secteurs jugeront rapidement la valeur de chacun. Certains se révèlent alors dignes de prendre une plus grande responsabilité.

Chaque membre montre à tous son niveau de Sagesse par ce qu'il dit et par la manière dont il agit.

7. Transmission de responsabilité

Chaque Responsable doit accepter de proposer sa place à celui qui se montre plus sage.

Si, dans le cas rare, un Responsable refuse de céder sa place à meilleur que lui, alors toute l'équipe le voit, elle finit par lui retirer sa confiance, sa position devient insupportable et il sera contraint de démissionner de lui-même.

8. Les réunions

Les réunions ordinaires, du genre assemblées générales, ont lieu une fois par semaine avec un thème précis à éclaircir et avec des propositions à réfléchir et à soumettre ensemble, avant décision.

Toute réunion est supervisée par le Responsable des Réunions.

Il la conduit seul. Il fait intervenir ceux qui ont préparé le thème du jour et ceux qui ont un projet à présenter, à proposer ou des décisions à prendre.

Autant que possible, les intervenants se sont préalablement entretenu avec le Responsable des Réunions.

Finalement, le Responsable donne la parole, courtement, à tous ceux qui ont un conseil ou un avis pertinent à mettre devant tous.

Des réunions spéciales peuvent être convoquées chaque fois que nécessaire. Chaque membre de l'équipe peut demander une réunion spéciale au Responsable des Réunions pour solutionner un problème qu'il juge important.

9. Les réunions École

Des réunions « École » régulières sont prévues pour que chacun évolue ensemble dans la connaissance, l'éducation sociale et surtout spirituelle.
C'est le Responsable École qui se charge de sa préparation et de sa conduite.

Ce concept de la Sagiocratie résout, à mon avis, beaucoup de problèmes pour la bonne conduite d'une équipe de Valeur.

Ce concept est à vérifier, à corriger, à perfectionner.

Mais il ne résout pas un problème crucial :
Où trouver les personnes capables de fonctionner dans une telle équipe ?
Elles sont plus rares que les pierres précieuses.

Une seule vaut beaucoup plus que tout l'or du monde.