

Extrait du Journal Permanent de l'Humanisme Méthodologique

<http://www.journal.coherences.com/article392.html>

# **La socio-performance, éléments**

- 4 Anthropologie méthodologique - L'action collective -

Date de mise en ligne : lundi 6 octobre 2008

Date de parution : août 2008

---

**Copyright © Journal Permanent de l'Humanisme Méthodologique - Tous**

**droits réservés**

---

### Un regard sur la socio-performance et ses applications

Dans un contexte de mondialisation l'aventure humaine est plus que jamais collective.

Ainsi la performance individuelle se situe de plus en plus dans un contexte de performance collective. Celle des groupes, des équipes, des communautés de tous ordres, des entreprises et des organisations, des communautés territoriales, des pays et régions.

La socio-performance vise la réussite des enjeux collectifs, personnels et communautaires.

Ainsi les problèmes les plus actuels sont des problèmes de socio performance :

- ▶ Management des hommes et des projets, des équipes, des structures, des groupements complexes...
- ▶ Développement des communautés territoriales avec ses dimensions économiques, éducatives, culturelles d'aménagement, de santé publique...
- ▶ Culture des valeurs et d'enjeux d'accomplissement collectif de communautés de tous ordres formant aussi des ensembles complexes.

La socio performance apparaît comme la préoccupation majeure des temps à venir. C'est ce que révèle la "prospectivité humaine" qui cherche à comprendre la nature de la mutation de civilisation de notre époque.

L'anthropologie fondamentale de l'Humanisme Méthodologique, anthropologie du Sens apporte les instruments d'une analyse des mutations dans l'évolution humaine des crises et des seuils de passage que l'humanité traverse dans son histoire.

La conscience collective et celle de la responsabilité collective des individus comme de toute "communauté d'enjeux" caractérise la mutation actuelle plaçant toutes les questions de Sens en rapport avec celles du Sens du bien commun critère et échelle de valeurs de toute performance collective.

La nature des enjeux essentiels et les critères de réussite mettent dorénavant la socio performance au coeur des préoccupations et donc de l'action.

#### **LA SOCIO PERFORMANCE N'EST PAS N'IMPORTE QUELLE PERFORMANCE.**

La socio performance n'est pas assimilable à celle d'un système, de mécanismes ou de procédures. C'est celle d'un groupe humain doué d'une certaine autonomie. Performance sans autonomisation et maturation entraîne déshumanisation, décohésion, démotivation, disqualification,

La socio performance n'est pas assimilable à celle de techniques, de machines ou de méthodes. C'est celle d'un

groupe humain selon son niveau de compétence collective. Performance sans développement des compétences entraîne déprofessionnalisation, perte d'intelligence des situations, perte de maîtrise collective.

La socio performance n'est pas assimilable à celle de la puissance des moyens. C'est celle d'un niveau de conscience collective. Performance sans conscience collective entraîne perte d'unité, de culture, de pérennité, d'identité. Pas de progression, pas d'implication.

La socio performance est le résultat d'un processus de maîtrise des enjeux et des situations collectives. Elle s'évalue sur une échelle de progression selon des critères de valeurs qui sont propres à chaque groupe humain formant une communauté active.

La socio performance renouvelle la notion de progrès et se démarque des logiques de performance régressives qui prédominent.

### **FACTEURS DE SOCIO-PERFORMANCE**

**VALEURS** (Pertinence) indicateurs du Sens du bien commun, communauté de référence, orientation, aspirations, source d'énergie potentielle, (élucidation, qualification, appropriation...) **SINON** errances, divergences, motivations cachées...

**VECTEURS** (Cohérence) supports, lieux, espaces virtuels, méthodes, organisation, médiations, moyens, communication, source d'efficacité, **SINON** inefficacité, incohérences, gaspillages, incompétentes...

**MOTEURS** (Performance) personnes, groupes, corps social, publics, initiateurs, décideurs, relais, extension progressive, montée en puissance (consensus, participation, puissance...) source de dynamisme **SINON** velléités, impuissance, immobilisme...

### **LES CONDITIONS DE LA SOCIO-PERFORMANCE**

- 1) L'identification du groupe humain, sa complexité et sa diversité interne, sa participation, avec d'autres, à des communautés actives plus larges.
- 2) L'existence d'un Sens du bien commun qui donne l'esprit, la logique et les repères permettant de définir les enjeux collectifs et les critères de performance.
- 3) L'existence d'une "détermination" de l'orientation commune (direction) portant sur son éclairage (discernement) sur son expression (valeurs, enjeux...) sur son incarnation volontaire (autorité de direction).
- 4) L'existence d'un processus de réalisation et de maturation collective comportant : la formulation de projet, la réalisation de projet, l'évaluation de projet.
- 5) L'existence d'un mode de participation progressive intégrant :
  - ▶ la diversité des plans d'expérience individuels et collectifs (ex. affectifs, mentaux, pratiques).

- ▶ le concours d'un ensemble de personnes ou groupes de références hiérarchisés.
- ▶ la structuration de dispositifs de participation différenciés et évolutifs.

6) L'existence d'une mise en situation commune qui :

- ▶ sollicite les potentiels collectifs
- ▶ favorise les processus de structuration et de progression
- ▶ permet d'établir et de réguler une trame relationnelle avec différents niveaux de proximité,
- ▶ offre un cadre structurant au groupe et son activité.

### LES PROBLÈMES DE SOCIO-PERFORMANCE

- ▶ des problèmes d'identification collective,
- ▶ des problèmes de Sens et de cohérence des valeurs, des cultures, des motivations, des enjeux et des pratiques.
- ▶ des problèmes de direction ; lisibilité, pertinence, présence, relais
- ▶ des problèmes de processus, d'organisation et de développement collectif
- ▶ des problèmes d'intégration de la diversité, la complexité et la multiplicité des acteurs,
- ▶ des problèmes de dispersion, de déplacement et de manque d'unité d'action et donc de performance.

### DOMAINES ET ACTUALITÉ DE LA SOCIO-PERFORMANCE

1) Les entreprises

- ▶ les équipes localisées ou dispersés, équipes transverses, équipes projets, les équipes de direction,
- ▶ les groupements d'équipes et les ensembles structurés stables, temporaires, en recomposition fréquente, ...
- ▶ les groupements d'entreprise et les groupes complexes, stratégiques, conjoncturels, accidentels, culturels.

2) Les collectivités publiques

- ▶ les communautés territoriales de tous niveaux (ex. communes, communautés, départements régions, pays, grandes régions...).

- ▶ les populations et communautés culturelles
- ▶ les sociétés, associations et groupements collectifs.

3) Les multiples communautés d'enjeux et d'activité, professionnelles ou non, localisées ou dispersées, spirituelles, intellectuelles, ludiques, pratiques, etc.

### **PRATIQUE DE LA SOCIO-PERFORMANCE**

Il s'agit ici à la fois d'un domaine nouveau dans sa définition générale, dans son actualité avec les exigences d'une mutation mondiale et à la fois d'un domaine où les conceptions et les pratiques habituelles sont floues et même souvent contre productives.

### **CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DES PRATIQUES DE SOCIO-PERFORMANCE**

1) La façon de poser les problèmes. Identification préalable des groupes et ensembles communautaires, des communautés de référence concernées. Le sujet collectif est désigné ce qui conditionne ses problèmes, ses enjeux, ses potentiels, ses valeurs....

2) Le travail sur le Sens

- ▶ discernement du Sens du bien commun de l'ensemble communautaire, fondé sur son origine, sa problématique et sa "cohérence culturelle".
- ▶ traductions en indicateurs et référentiels à partager. Exemple : référentiels de valeurs et d'évaluation communautaires, déclinaisons multiples.
- ▶ détermination d'une autorité de direction et expression de la direction à prendre, formulations des enjeux et autres critères de performance.

3) Les processus communautaires

Ils intègrent obligatoirement :

- ▶ une participation organisée aux élaborations, réalisations, évaluations,
- ▶ une maturation progressive de la conscience collective et de la compétence collective,
- ▶ une gouvernance des dynamiques collectives selon les enjeux communs.

4) Les dispositifs et supports de rassemblement - Espaces virtuels d'activités.

L'appropriation personnelle et collective des conditions de socio performance réclame un lieu, commun, qui structure symboliquement l'unité et la dynamique collective (situations) . Les Espaces Virtuels d'activité permettent de le

réaliser sur Internet même à grande distance.

Les espaces virtuels d'activité déterminent ainsi de nouveaux usages d'internet qui permettent des relations de proximité à distance mais aussi l'usage de méthodologies et mises en situation innovantes (ex ; événementiels, ré appropriation des enjeux collectifs...).

Dans la démarche de socio performance ce sont les situations qui sont agissantes, l'action passe par l'utilisation de "mises en situations", mises en scène virtuelles des processus de socio performance.

Les pratiques de socio performance avec l'utilisation d'espaces virtuels d'activité constituent un nouveau stade de maturation professionnelle cohérent avec les nouveaux besoins d'une mutation de civilisation.

### **METHODES ET PRATIQUES DE SOCIO PERFORMANCE**

#### 1°) Méthodes et pratiques de socio performance des entreprises

Le management communautaire avancé

Management d'équipes

Management d'équipes dispersées

Renouvellement de la culture du management

Evaluation des besoins, formation action, formation des managers

Les processus de socio performance

Maîtrise collective des enjeux (autonomisations)

Compétences collectives (professionalisations)

Conscience collective (identifications)

Projets d'entreprises

Conduite de changements

Dispositifs de gouvernance

Basés sur les référentiels de valeurs, d'évaluation, d'identité (travaux de l'Humanisme Méthodologique de Roger Nifle)

2°) Méthodes et pratiques de socio performance des territoires, sociétés et communautés actives

Le développement communautaire avancé

Développement général

Politiques sectorielles (sociales, économiques, aménagement, équipement, éducation, santé publique, culturelle, touristique...)

Constitution ou restauration d'ensembles communautaires

Processus de socio performance

Identité et valeurs communes fédératrices et mobilisatrices

Démocratie participative et compétences collectives appropriations, empowerment

Nouvelle gouvernance des projets collectifs