

# **L'art des Communautés – Charles H, Vogl**

Traduit en Français avec amour (mais pas intégralement) par Fabien LOPEZ

Une traduction non-officielle destinée à un usage non commercial !

Ce livre est une perle pour les personnes qui veulent apprendre à bâtir des communautés solides, humaines, qui nous aident à devenir meilleur et à traverser les défis individuels ou collectifs !

Dans cette traduction, je n'ai pas repris tous les exemples de l'auteur, mais l'essentiel y est (ne faites pas attention aux fautes d'orthographe)!

Rôle des connaissances développées : bâtir la loyauté, renforcer l'identité, exprimer des valeurs communes, construire des relations utiles et résilientes qui créent de profonds changements.

Ceux qui font l'effort de joindre les autres ensembles sont la base de ces communautés (mais pas pour toutes)

C.S Lewis a écrit "The inner ring" et postule que nous voulons tous entrer dans le cercle fermé de l'exclusivité.

**Problème :** Cela peut amener des gens à faire de mauvaises choses. Pour chaque cercle dans lequel nous entrons, il y aura un nouveau cercle plus exclusif à l'intérieur (un noyau d'amis par exemple) Ce schéma peut continuer longtemps avant qu'on le brise → C'est le piège des cercles intérieurs.

**Solution :** L'auteur défend l'idée que pour briser ce cercle vicieux de conquête de nouveaux cercles, il faut tout simplement faire quelque chose que l'on aime personnellement et faire cette chose souvent. Puis inviter d'autres à le faire s'ils aiment aussi. → Cela entraînera la création d'amitiés durables, spéciales, qui nous feront échapper à ce piège.

Vogl ressentait une profonde solitude à Yale, donc avec sa femme ils organisaient tous les vendredi des repas ouverts à tous les étudiants du campus, ce qui créa un noyau dur de membres puis la formation de nouveaux et au bout de plusieurs mois des dizaines de personnes s'ammassaient à leur repas

Un des amis qu'il s'est fait lors de ces repas fut Melo, et un jour il avoua à Vogl que s'il avait tenu ses études alors que sa famille aux Philippines s'était faite tuer, c'était grâce aux repas et à la communauté formée par ceux-ci.

Notre Expérience des communautés a changé en 1 seule génération  
ex : chute des connexions sociales aux US, de l'appartenance religieuse, car les jeunes sont plus attirés pour les causes que pour les clubs sociaux

Nos interactions sociales ont un énorme impact sur notre santé physique, mentale, notre bonheur et notre longévité, la qualité des relations compte, la solitude tue.

Les personnes les moins connectées sont en déclin, moins heureuses : une étude faite sur 65 ans avec des milliers de personnes prouve que les faibles connexions sociales font autant de mal que l'alcoolisme ou fumer 15 cigarettes par jours  
Seth Godin parle aujourd'hui d'Économie de la connexion, il explique que la connexion aux autres amène au succès.

Bâtir des communautés donne des ouvertures pour l'amitié, et l'amitié tue la solitude, dans les communautés profondément soudées, même vulnérables nous ne sommes pas seuls.

C'est important pour tout le monde de savoir qu'il appartient à un groupe.

Ceux qui sont capables de connecter cette nouvelle génération en solitude aura un profond effet sur la santé de ces personnes et changera le monde.

Kevin Lin, le créateur accidentel de twitch, une plateforme pour les passionnés de jeux vidéo regroupant des millions de personnes, invita un jour des joueurs à un partenariat, certains ont pleuré. Ces joueurs avaient déjà montré qu'ils étaient prêts à fournir du contenu gratuit et que l'argent ne les intéressait que peu. Ce qui les a touchés, c'est la sensation d'être accueilli dans l'endroit où ils étaient appréciés pour qui ils étaient.

Mais Kevin et ses équipes ne connaissaient pas les principes éprouvés par le temps qui créent des communautés puissantes et soudées, plus connectées, durables et réalisantes. Si cela réussit, alors la communauté fera 4 choses bien mieux :

- 1) Aider les membres à se développer de la manière qu'ils veulent (social, technique, interne etc)
- 2) Les membres se sentiront plus connectés
- 3) Cela les aidera à travailler ensemble pour faire la différence souhaitée
- 4) Cela va créer une appartenance + fun/cool

## **Valeurs partagées**

Dans le livre, les tribus sont des groupes de personnes qui partagent des valeurs, même s'ils sont dans des endroits différents ou ne sont pas encore connectés. Les tribus veulent être entourées de personnes qui les comprennent.

Les personnes qui joignent ensemble les membres d'une tribu sont des leaders de tribus.

## **Créer des communautés matures**

Les petites communautés n'appliquent pas forcément tous les principes de ce livre mais elles peuvent tout de même apporter beaucoup de valeur avec peu de structure.

C'est aussi possible que les principes soient là mais qu'on ne les ai pas trouvés.

Le succès d'une communauté est le reflet des valeurs, des priorités et du développement.

Les 7 principes sont effectifs depuis des millénaires.

## **Servir les autres membres**

Pour créer quelque chose que les gens veulent rejoindre et supporter, on doit se souvenir d'un principe de coeur :

Les communautés fonctionnent mieux et sont + durables quand elles aident les membres à gagner + de succès dans un monde connecté et dynamique

Si on échoue à donner de l'excitation aux gens à propos de leur engagement à passer du temps et des efforts dans la communauté, ils partiront.

## **L'Ego contre une bonne communauté**

Certains croient que l'ancienneté leur permet de maltraiter les autres membres + jeunes, cela tue le respect et l'influence. Les leaders donnent l'exemple aux membres + vieux de respect et de service aux nouveaux membres, sans cela, certains renforceront leurs égo en diminuant les autres. Abuser des nouveaux membres = très mauvaise impression, la seule chose qui marche à long terme est d'aider et servir les autres membres.

- 1) **Comprendre les communautés** = ensemble de personnes partageant le sentiment d'être concerné par le bien être des autres membres.

Pas égale à un groupe partageant les mêmes idées, intérêts, milieu ou toute chose autre que le bien être de chacun.

Robert Putnam disait "ils ont racine dans la même équipe, partagent les mêmes intérêts, mais ne ils ne sont pas conscients de l'existence de chacun"

Quand on voit et sent que les autres sont concernés par notre bien-être, nous investirons plus pour bâtir la communauté avec eux, et nous serons connectés.

## **Reconnaître une communauté :**

Différents niveaux de maturation/sophistication

Des caractéristiques vont émerger à mesure que la communauté grandit

Le succès à conserver une communauté saine et grandissante dépend de la compréhension et de l'articulation de :

- Valeurs partagées
- L'identité de l'adhésion
- La prescription morale, des règles et principes
- La compréhension des initiés

## **Les valeurs lient la communauté**

Nous voulons tous faire partie de groupes qui partagent nos valeurs peu importe si on s'habille, se comporte, consomme ou travaille pareil. Peu importe si on habite au même endroit.

Nous voulons croire que d'autres valorisent ce que nous valorisons (et rejettent ce que nous rejetons)

- Les valeurs partagées sont ce qui nous atteint dans un premier temps
- En comprenant comment un groupe développe et exprime ses valeurs, un leader peut aider sa communauté à grandir.
- Les activités partagées indiquent et expriment le partage de certaines valeurs
- Mais on se sentira déconnecté si on rends compte qu'il n'y pas de valeurs

Exemple crossfit oakland : identité et culture forte + encouragement + mise en forme

Les gens arrivent pour l'apparence mais restent car ils se sentent connectés et bienvenue.

La communauté valorise la santé, la sécurité, le respect du développement personnel de l'autre, et cela plus que la force, la rapidité etc..

Leur site donne un langage public qui partage les valeurs et ce qu'ils valorisent

- les valeurs non affichées : honorer les efforts de ceux qui se sont fixé des challenges physiques (sécurité, patience, discipline, engagement long terme, performance long terme)

Tous ceux qui peuvent payer l'entrée pourront rejoindre, mais seulement ceux qui embrassent les valeurs officielles et officieuses se connectent et se sentent chaleureusement accueillis et appartenants. → amène au soin des autres.

Les valeurs sont officielles et officieuses, voir les deux, les actions et les mots les expriment.

Les officieuses sont au moins aussi importantes et puissantes que les officielles car les officieuses elles révèlent la vérité.

Important : La manière qu'ont les leaders/membres d'accueillir et soutenir les nouveaux ou les moins avancés est ESSENTIEL et doit être soignée)

Autre exemple d'une communauté de réalisateurs de film, qui partagent leurs leçons, leurs expériences, leurs équipements etc.. et qui prennent soin les uns des autres. Ils ont lancé une levée de fonds pour le kidnapping d'un des membres. On voit là qu'ils sont engagés à se soutenir.

Pour un réel succès, les leaders doivent à la fois partager les valeurs clairement et les représenter individuellement

Cela peut prendre du temps pour reconnaître quelles choses on valorise, mais il est impératif que la communauté valorise le changement, c'est essentiel pour qu'elle reste forte dans un monde dynamique comme le nôtre.

Par exemple, l'église valorisait la ségrégation... si elle avait continué elle ne serait pas la même aujourd'hui.

Tous les efforts pour grandir vont s'étouffer s'ils sentent que les leaders négligent d'importantes valeurs ou en placent de nouvelles inappropriées.

Les entreprises à profit sont à risque si elles valorisent les membres pour leurs revenus plutôt que pour les efforts, leurs engagements ou leurs contributions.

Laisser n'importe quelle portion des membres de cœur se sentir déconnectés ou abandonnés est un vrai danger lorsqu'on tente de formaliser ou corporatiser une communauté, et cela peut mener à sa destruction.

il existe de mauvaises valeurs qui ne servent pas la communauté ou restreignent la connexion et l'enrichissement mutuel : par exemple "la brillance sans efforts" dans les écoles d'élite, qui amène des jugements, de la peur, de l'insécurité

## **Valeurs et identité des membres :**

La communauté aide à répondre à 3 questions importantes :

- Qui suis-je ?
- Comment devrais-je agir?
- Qu'est ce que je crois ?

L'identité du membre peut être différente en dehors de la communauté → identité compartimentée.

Ce qui est important de comprendre c'est que lorsqu'un membre est dans une communauté, les valeurs et l'identité sont ressenties confortables et bonnes. Quand les membres sont autour d'autres membres, ces valeurs et identités sont renforcées.

Celles qui sont renforcées auront un impact profondément différent sur la vie des gens. Certaines sont profondément utiles et d'autres destructrices.

Valeurs saines : Encourage les autres et les membres à prendre soin et s'enrichir mutuellement, plus ce soin est largement défini, et plus la communauté se portera bien.

Comment définir une communauté et son identité ?

Si la communauté n'a rien à dicter :

- On ne crée pas une communauté mais un groupe qui partage des intérêts
- On ne reconnaît pas l'identité de la communauté

Il faut considérer ce que la personne recherche et espère des membres et du leadership, formellement ou informellement

Pour faire grandir une communauté il est essentiel d'articuler les valeurs de cœur clairement au moins pour soi-même. Seulement les + importantes et celles qui nous lient.

Une question utile à se poser : est ce que cette décision nous aide à bâtir avec nos valeurs de cœur ?

“si tu ne connais pas tes valeurs, alors tu ne sais pas qui te cherche”

Si elles ne sont pas définies, “tu demanderas peut être aux membres de faire des choses qui sont contraires à leurs valeurs” et c'est cela qui détruit une communauté

Si les membres comprennent que l'effort de formalisation va dans leurs sens et qu'ils sont en accord avec, ils seront prêts à l'intégrer, sinon tu perdras tes membres de cœur.

Le comportement est souvent précédé par l'adoption des valeurs. L'importance de comprendre que les valeurs de cœur sont différentes des valeurs communes devient clair quand on comprends leurs relations au comportement

Les visiteurs devraient avoir conscience des valeurs clefs avant de devenir membres, il n'ont pas besoin d'être d'accord avec toutes les valeurs communes mais c'est important qu'ils soient alignés aux valeurs de cœur.

Pour une communauté qui grandit rapidement, il est critique que les membres potentiels soient les bienvenus pour participer aux événements de la communauté avant de devenir membres et d'adopter les valeurs communes.

Les visiteurs peuvent avoir un intérêt général ou préféreront expérimenter quelque chose avant. C'est une chose que beaucoup de religions ou communautés spirituelles comprennent mal.

Peu de personnes veulent intégrer une communauté où ils sont obligés d'adopter un grand nombre de valeurs “qui changent la vie” (eng : life changing) avant de rentrer.

Par exemple, en achetant un vélo, la première chose que nous faisons n'est pas de professer 5 valeurs de style de vie avant d'acheter ce vélo. C'est l'utilisation et la compréhension de l'objet et de l'activité qui vont modifier les valeurs.

Pour les membres, tant qu'il y a peut être un intérêt premier le comportement passe avant tout, et opter les valeurs peut arriver plus tard dans l'expérience.

Après leurs participation, si les visiteurs rejettent les valeurs de coeur, ils quitteront d'eux même (si les valeurs de coeur sont assez claires au départ, le visiteur déclinera sûrement sa participation)

Il est important que les nouveaux membres ai du temps et de la flexibilité pour adopter les valeurs

Leçon critique, les membres potentiels doivent absolument avoir un moyen de se comporter comme la communauté actuelle avant de leur demander de croire et valoriser les mêmes choses que l'on fait.

Lorsque l'on comprend cela, on peut trouver un moyen à la fois de respecter les valeurs de la communauté et reconnaître que les nouveaux ont peut-être besoin de temps pour grandir dans la communauté.

## **Communauté et prescription morale**

La communauté fournit des interdictions morales sur comment les membres devraient se comporter avec les autres.

Elle ne fournira peut être pas cela pour tous les aspects moraux mais au moins pour les domaines reliés au coeur de valeur

Ces principes moraux sont clairement visibles avec ces questions :

- Qui et que protège t-on ?
- Qu'est ce qui est intolérable ?
- Que partage t-on ?
- Avec qui le partage t-on ?
- Qui respectons-nous ?
- Comment montrons nous ce respect ?

Les restrictions morales varient en fonction de la communauté

beaucoup de leaders ne reconnaissent pas que leur communauté offre des prescriptions morales, ca semble restrictif

Même les groupes criminels on des prescriptions

Un membre qui viole ces prescriptions risque l'expulsion

En tant que leader, nous n'aurons peut-être jamais à écrire ces standards. Mais un jour peut arriver ou cela aura besoin d'être exprimé.

Aussi longtemps que les prescriptions vont vraiment refléter les valeurs de coeur partagées par la communauté, les membres seront heureux → les prescriptions doivent être consistantes.

## **Communauté et compréhension des initiés**

L'un des grands plaisir d'appartenir à une communauté c'est que l'on a pas

besoin de s'expliquer,

On veut se sentir perçu et compris sans expliquer les choses que les autres à l'extérieur ne comprennent pas. On se sent mieux dedans car tout le monde comprend la même chose.

Dans le monde extérieur, ce sera moins facile d'être compris et accepté. C'est comme ça que les membres comprennent le monde extérieur. Nous voulons partager des compétences et des valeurs.

L'une des plus importantes parties de la compréhension des initiés est la partie émotionnelle/intérieure. c'est la compréhension de comment se sent la personne et les valeurs qui guident les choix peu importe la difficulté, le fun, la peur, etc qui pourraient apparaître à l'extérieur.

Dans les communautés où les membres ont le même diagnostic et passent par les mêmes challenges, il y a connexion.

On sent un énorme soulagement de savoir que chacun comprend la peur, les challenges, l'inconfort etc, qui font partie de leur journée.

Par exemple des pompiers utilisent plus l'humour noir car ils sont confrontés à des situations difficile et cela leur permet de l'exprimer à l'intérieur du groupe.

# Les 7 grands principes

Tout leader de tribu peut implémenter ces principes qui structurent les communautés.

- 1) Frontière : La ligne entre les membres et les autres
- 2) Initiation : Les activités qui marquent l'arrivée d'un nouveau membre
- 3) Rituels : Les choses que l'on fait qui ont une importance/signification
- 4) Histoires : Ce qu'on partage et qui permet aux autres et nous même de connaître nos valeurs
- 5) Symboles : Choses qui représentent les idées qui nous sont importantes
- 6) Temple : L'endroit pour retrouver la communauté
- 7) Cercles intérieurs : Un chemin pour grandir en soi et dans la communauté en fonction de notre engagement

## 1 - LA FRONTIÈRE

Les membres veulent savoir qui est dans la communauté et qui partagent leurs valeurs.

Les visiteurs veulent connaître un endroit sûr où l'on peut explorer sans s'engager.

Les novices préfèrent savoir à quelle moment ils ont franchit cette frontière et décidé de rejoindre la communauté

Cette frontière est la nette démarcation entre les membres intérieurs et les personnes extérieures. Elle existe pour rendre l'espace de la communauté sécurisant et sûr pour les membres, plus que pour garder les autres en dehors. Là où il y a une frontière, les membres sont plus confiants et partagent leurs valeurs, donc ils se comprennent mieux qu'avec les personnes extérieures.

Par exemple : Il existe des réunions de maman uniquement, cela permet une complète sécurisation, la compréhension mutuelle et l'empathie de chacun des membres.

Le processus d'entrée dans les professions de religion chrétienne dure des années mais assure une sécurité intellectuelle aux membres l'ayant traversée.

Pour être sûr que la communauté accueille les nouveaux, il doit exister une route claire à travers la frontière pour les personnes extérieures qui partagent leurs valeurs et veulent rejoindre la communauté.

Sans frontière, impossible de distinguer le bon.

Laisser la communauté ouverte à tous vient d'un instinct généreux, mais laisser ouverte à tous veut dire que la communauté ne sera distincte d'aucune autre..

Une communauté est définie par au moins une valeur.

Cette valeur peut être reconnue par un intérêt ou une activité.

Beaucoup de leaders confondent la sélection et le fait que tout le monde appartienne au groupe.

Si quelqu'un peut-être exclu de la communauté, c'est qu'il y a une différence entre les membres potentiels et les autres.

Cette distinction est essentielle pour que les membres potentiels sachent qu'ils appartiennent à la communauté.

Avoir une zone d'exploration est important pour les visiteurs.

C'est comme cela qu'on protège les membres pendant que l'on donne une chance aux personnes extérieures de participer, et de savoir que ça leur correspond.

On peut encourager les explorateurs en partageant des activités et zones mais sûrement pas toutes d'un coup au risque de leur faire peur.

Il y a des activités de cercle extérieurs, et d'autres réservés aux membres de cercle intérieurs.

La grande majorité des activités peuvent être du cercle extérieur, plus le cercle extérieur est large et plus les personnes extérieures pourront évaluer la communauté avant de s'intégrer.

C'est vraiment important d'avoir un cercle intérieur, car cela donne aux explorateurs qui partagent ces valeurs quelque chose auquel aspirer pour donner un espace sécurisant aux membres.

Par exemple : Lors de dîner regroupant des chefs cuisiniers et leurs amis, seuls les chefs ont accès à la cuisine, seuls les nouveaux chefs partageant les valeurs des

chefs sont invités aux repas. Si les nouveaux préparent mal ou ne sont pas créatifs, ils ne seront pas invités en retour. Ces chefs veulent uniquement des passionnés qui investissent du temps pour créer des plats savoureux et créatifs.

Si on préfère inviter les visiteurs à toutes les activités, il faut laisser des privilèges aux membres, comme :

- Pouvoir ouvertement faire des remarques
- Pouvoir inviter d'autres personnes
- Organiser des évènements
- Réserver un espace
- Enseigner des compétences

En maintenant la différence entre les 2 cercles, les visiteurs peuvent se sentir confiants en tant que visiteurs, et sont sûrs qu'ils ne sont pas entrain de devenir membres involontairement.

La frontière peut être maintenue de manière formelle ou informelle, il faut aussi qu'elle soit protégée en accord avec les valeurs de la communauté, et pas par les préférences personnelles, des critères mystiques etc..

La frontière peut être faiblement protégé par 2 moyens :

- Elle est trop inclusive : les membres ne se sentiront pas safe
- Elle est trop exclusive : si des participants avec des valeurs similaires sont exclus, alors ou est l'autorité ?

Pour réguler une frontière, l'important est de reconnaître quelles valeurs non-officielles sont renforcées et lesquelles sont officielles.

Si l'autorité passe de l'inclusion basée sur les valeurs à d'autres critères, au moins 2 choses peuvent arriver et détruire une communauté :

- 1) Les membres vont commencer à douter des valeurs de la communauté, ce qui fera vaciller leur appartenance
- 2) Les membres vont rejeter les valeurs de l'autorité puis l'autorité elle-même.

A cause de ces risques, les valeurs implicites et explicites doivent être discutées et priorisées.

Les valeurs d'une communauté mûrent avec le temps. Les valeurs, les frontières et leurs applications doivent rester dynamiques. C'est comme cela qu'une communauté se mature, si cela se fige la communauté pourra bientôt devenir hors sujet.

Il faut des gardiens de la porte pour aider les visiteurs à passer au travers de la frontière. C'est ce qui permet aux nouveaux d'entrer, ils peuvent être les mêmes que ceux qui excluent.

Les communautés grandissantes doivent donner aux nouveaux l'accès aux gardiens de la porte.

## 2 – L’INITIATION

Nous voulons tous savoir qu’on a été accepté dans une communauté. L’initiation est une activité qui comprend la reconnaissance officielle et la bienvenue dans la communauté.

Elle aide les membres à comprendre clairement qui fait partie de la communauté, l’initiation marque la fin du voyage à travers la frontière vers l’intérieur de la communauté.

Après l’initiation, les membres gagnent de nouveaux privilèges et sont valorisés pour avoir franchi la frontière.

Ils n’ont rien de plus à prouver, ils se sentent confiants et bienvenue dans leur appartenance à la communauté.

Idéalement, tous les noms des insiders sont connus.

Toutes les religions ont plusieurs types d’initiation qui marquent les transitions des vrais membres.

L’initiation peut ressembler à ce que vous voulez, elle n’a pas besoin d’être élaborée

Une chaleureuse lettre personnelle, un appel téléphonique qui accueille les membres peuvent être puissants.

Une tape dans le dos avec les bons mots ou un dîner tous ensemble avec un gardien de la frontière peuvent être de profond événement qui soudent les membres.

L’initiation doit simplement être une action immédiatement reconnue, comprise comme signe de reconnaissance et de bienvenue !

C’est un type de rituel et les meilleurs rituels arrivent avec des symboles et des tokens.

Développer un rituel qui est bon pour la communauté formelle et informelle peut avoir un impact énorme et faire la différence sur le sentiment de bienvenue qu’un nouveau membre éprouve.

Si une initiation claire manque pour le cercle intérieur, alors 2 choses deviennent inutilement difficiles : les nouveaux ne sauront pas **quand et comment** devenir membres car il n’y a pas de voie claire à suivre

- 1) Même avec une simple initiation, c’est clair pour tous qu’il reste des explorateurs tant qu’ils n’ont pas choisi de franchir la barrière. Cela met les participants à l’aise car ils savent qu’ils n’ont pas besoin d’adopter les valeurs et croyances des membres s’ils ne sont pas prêts à franchir le pas.
- 2) Ce sera dur pour les participants de savoir qui sera clairement dedans et qui restera dehors.

Les initiations accidentelles peuvent prendre la place d'une initiation intentionnelle, surtout dans les communautés informelles, beaucoup de gens cherchent des confirmations pour savoir s'ils sont acceptés et valorisés dans la communauté. Ils cherchent quelque chose à interpréter comme une initiation si aucune n'est offerte. Cela peut être un compliment improvisé d'un leader, une invitation à transmettre à d'autres, ou une invitation à des activités du cercle intérieur.

### **La crise d'appartenance :**

C'est un problème chez les élites sélectives et plein d'autres groupes où des personnes deviennent convaincues qu'elles n'appartiennent pas à la communauté.

Cela peut-être vrai même quand chaque membre a été invité dans une communauté exclusive. Ils peuvent se demander si leur admission était une erreur, et que plus tard quelqu'un remarquerait cela et le rejettera.

La tragédie : même si plein de membres ressentent ce problème, ils continuent sans montrer leur peur. La communauté devient alors un groupe d'individus, chacun seul et convaincu qu'il n'appartient pas au groupe, c'est la crise d'appartenance.

Il y a des moyens faciles d'éviter cette crise :

- Étendre les invitations, elles résolvent les crises d'appartenance, et elles peuvent être pour n'importe quoi !

Lorsque nous, leaders, étendons les invitations, 2 choses arrivent qui cassent la crise :

- 1) On s'établit comme ayant le pouvoir d'inviter, peu importe notre rôle officiel, ou titre. Pour quelqu'un dans cette crise, avoir une invitation indique que celui qui invite est implanté dans l'organisation et à le pouvoir d'inviter. Lorsqu'on se sent soi-même en crise, inviter les autres nous connecte à eux également. Ces petits événements peuvent faire une grande différence
- 2) Ceux en crise qui reçoivent une invitation d'un leader prennent alors l'invitation comme une preuve d'appartenance. Cela leur fournit une preuve qu'ils appartiennent.
  - L'évidence est si forte qu'ils n'ont pas besoin d'accepter l'invitation
  - Les invitations changent la vie

## **3 – LES RITUELS**

Les rituels sont toutes les pratiques qui marquent un temps ou un événement comme spécial ou important. Ces actions ont une signification, un sens.

Les rituels connectent le présent avec des choses du passé et notre espoir du futur.

Le psychologue Roy Baumeister a fait une étude sur 400 personnes et a trouvé que

la signification du rituel implique de comprendre notre propre vie au-delà du présent et de l'espace. Cela arrive lorsqu'on réfléchit à ce qu'il s'est passé et comment nous sommes connectés au futur.

Notre santé, notre bonheur, nos relations changent. Le sens crée un sentiment de stabilité dans le changement.

Les rituels sont là pour amener du sens dans nos vies.

Dans les religions, tous les états de la vie ont un rituel, danses, mariages, morts etc.

Les communautés puissantes créent à la fois des rituels formels et informels.

Il y a autant de rituels que l'imagination peut en donner.

Ils sont souvent liés à l'aide de symboles spéciaux, et sont émotionnellement importants.

Rappel : Se sentir connecté, cru, apprécié et bienvenu sont des moments émotionnels intenses.

Selon l'auteur, vu que nous vivons dans un monde beaucoup plus décontracté que nos précédents, les rituels que nous gardons sont encore + spéciaux car nous n'acceptons pas les signes et rituels institutionnels précédents.

Un moyen de reconnaître un rituel → Est ce que l'enlever ferait paraître ce moment moins important ?

Pensons à notre manière de célébrer nos anniversaires.

Quelles activités indiquent l'importance comparé aux autres jours ?

Ce sont les rituels, ils ont souvent des formes (structures) reconnus par les participants.

Nous apprenons ces formes en participant à ces rituels, au moment voulu.

Un repas régulier avec des amis peut être un rituel, sacré même.

Nous serons excités avant d'y aller. On s'arrange pour être dispo.

Il y a des rituels dans nos vies qu'on n'a même pas identifiés. La répétition peut les faire grandir (mais pas forcément).

De simples changements de rituels peuvent causer de grands troubles.

L'intensité des rituels peut être augmentée si on veut le renforcer peut rendre l'activité plus importante et spéciale.

C'est important de renforcer les activités ayant du sens pour nous, par exemple :

- Petits efforts individuels rassemblés
- Partager ce qu'on apprécie les uns les autres
- Commencer dans le silence
- Utiliser un endroit spécial
- Se toucher les uns les autres, se sourire
- Dire tout haut ce qui a changé

Le silence joue un rôle essentiel dans un rituel, il peut être puissant, il signifie que la relation peut être si puissante que tout n'a pas besoin d'être dit tout haut et que tous les moments n'ont pas besoin d'être divertis.

Dans un monde de notifications, de musique, d'alertes, créer de l'espace pour le silence peut être incroyablement puissant dans un groupe.

## **Les rites de passage**

Ils sont importants, il y a des rituels communs à avoir dans la communauté. Ce rite est là où la communauté adoube quelqu'un qui passe d'un statut à un autre, cela peut être l'âge, le diplôme, une promotion, l'inauguration d'une chose.

Par exemple l'initiation du passage de personne extérieure à membre.

Les célébrations sont souvent liées avec ces rites, l'importance des rites de passage ne peut pas être sous-estimée.

Ils nous aident à nous sentir fiers, valant la peine, complet lorsque nous faisons ces importantes transitions.

Peu importe si on reçoit ou donne de la reconnaissance dans ces rituels, nous nous sentons estimés, connectés et valorisés.

Par exemple : Rose-Marie, son patron a créé une cérémonie pour remercier ceux qui sont restés longtemps dans l'entreprise, avec une remise de cadeaux lorsqu'elle avait 5 ans d'ancienneté, elle a fait 35 ans de service dans cette entreprise.

Les rites sont si importants que certains confondent les rituels (de reconnaissance) avec la maturation ou l'achèvement personnel d'une personne.

Il est également important de respecter le pouvoir que les autres ou le statu quo placent dans les rituels.

L'art de créer et perpétuer, adapter des rituels utiles aux membres n'attend que nous pour joindre ensemble les gens ensemble.

Les rituels d'affichage communautaire révèlent la communauté.

Il doit y avoir un endroit où on peut voir qui y a participé.

Cela veut dire qu'il doit y avoir des activités où les membres peuvent se voir entrain de participer.

La taille et la force de la communauté sera alors révélée en partie.

Ces rituels peuvent inclure n'importe quoi, tenue, service coopératif etc. Une communauté ou tout le monde participe individuellement et invisiblement manquera d'une cohésion profonde.

Jouer au jeu des rituels est essentiel, les communautés doivent avoir des opportunités de jouer et de partager ensemble.

Cela peut être de manger ensemble, lorsque les repas sont ritualisés, ils

deviennent des festins.

Toutes les communautés festoient ensemble d'une manière ou d'une autre.

## **Forme fondamentale des rituels**

Ca n'arrive pas à grand monde de créer de nouveaux rituels qui ne font pas déjà partie des traditions du groupe, mais même si un rituel n'est pas une tradition il peut tout de même être profondément sensé et utile.

Il peut même être plus sensé car il reflète plus ton temps.

Pour tous les rituels que nous apprécions, quelqu'un le développe au départ, et d'autres le reprennent.

Nous pouvons faire partie de la tradition de créer des rituels.

Comment créer des rituels qui comptent pour ma communauté ?

Cela peut inclure des gestes, des expériences, des mots ou des silences. Il y a des éléments fondamentaux pour créer une expérience plus profonde et épanouissante.

### **Ouverture : O**

1. *Bienvenue* : Marque le début du rituel, laisse sous entendre que l'activité est spéciale = collecter l'attention, les personnes sont invitées à focus leur attention sur le speaker, qui offre un bienvenue spéciale et de la reconnaissance pour leur voyage/présence, remerciement
2. *Intention* : Nous sommes là pour..
3. *Référence à la tradition* : Montrer à tous que l'activité reste dans la tradition ou en est inspirée. Cela rappelle que nous faisons partie d'une communauté qui était là avant nous et continuera après nous. On peut dire qu'on va instaurer une nouvelle tradition et dire ce qui nous a inspiré.
4. *Expliquer l'événement et les instructions* : Aide à s'orienter temps pour donner des règles ou des valeurs, guide et rassure les personnes présentes.

### **Corps : C**

1. *Partager la sagesse* : Lire à haute voix, citer quelqu'un, ou résumer une idée importante pour les personnes de la communauté ou l'évènement. Cela peut être une seule ligne ou bien plus. Ce passage dit aux participants que la communauté valorise la sagesse qui enrichit nos vies, et qu'ils font plus que faire des choses.
2. *Inviter à participer* : C'est mieux de participer que de regarder, on peut trouver des petits trucs à faire pour les moins motivés. Idéalement, l'activité se connecte à un symbole. Cela veut dire qu'il devrait y avoir une

signification à l'activité. L'activité existera comme un symbole et demandera une interprétation. C'est bien aussi si chaque personne est invitée à faire différentes choses.

### **Closing : CL**

1. *Reconnaissance* : Permet de savoir ce qui a été accompli ou ce qui a changé après le rituel. Cela donne un goût d'accomplissement (peut se dire en une phrase).
2. *Renvoi* : Une manière de terminer le rituel, en mots. Il y a des métaphores ou autres figures de style. Les leaders renvoient des participants dans la vie réelle. Cela permet une fin émotionnelle au rituel et donne un genre de permission/ponctuation pour revenir à un espace/temps normal. Cela nous connecte au futur.

### **Les changements de rituels**

Lorsque la communauté grandit, c'est quasiment certain que l'on va découvrir les rituels/frontières/histoires/symboles en place, et qui ne servent pas la communauté comme ils le pourraient/devraient.

La meilleure manière de pallier à ça est de réfléchir à la signification qu'on désire donner à nos rituels pour les personnes que l'on intègre maintenant.

On peut réutiliser des éléments du passé pour garder un lien avec l'histoire/la tradition et ensuite remplacer + ajouter des éléments qui nous font plaisir → devient une œuvre.

Une communauté dynamique requiert des rituels dynamiques. Tous les symboles/rituels suivent leurs objectifs pour un temps. Ils façonnent les communautés, les gens, et même les États. L'histoire et la signification derrière un rituel/symbole sont révélés et compris avec de nouvelles perspectives/sensibilités. Les gens demanderont si on doit se fixer aux traditions ou devrait-on laisser le passé et adopter de nouveaux symboles.

Les consensus ne sont jamais simples. Chercher le consensus est utile, peut être nécessaire, mais ces processus donnent rarement une meilleure solution. Que l'on choisisse une position, son opposé ou le milieu, il y en aura toujours laissés de côté. A la fin, le bon leader réalisera que la responsabilité ultime ne peut pas être dispersée à une communauté large.

C'est l'un des éléments du leadership qui requiert une consultation avec une boussole interne. Une décision doit être prise pour créer un futur au lieu de simplement se délester du passé.

# 4 – LE TEMPLE

Nous voulons tous un endroit où notre communauté se rejoint et où l'on peut faire ce qui nous plaît dans notre vie de tous les jours.

Un Temple est simplement un endroit où des personnes partageant nos valeurs pourront promouvoir leurs rituels. Les membres savent que c'est l'endroit où ils trouveront leur communauté.

Les membres qui sont loin seront peut-être longs à venir.

Le temple représente la force et la légitimité de la communauté.

C'est un espace "sacré", mis en place pour un endroit en particulier.

Un temple permanent désigné est bien, mais pas nécessaire. Tout endroit peut devenir un temple si les membres s'y rejoignent et y font leurs rituels.

Un terrain nu est certainement le temple de beaucoup de sportifs. Peu importe où on voyage, il y a toujours un endroit pour une tradition de foi. Cela indique à quel point nous aimons nous rejoindre d'une manière spéciale peu importe où on se trouve dans le monde.

Certaines personnes se sentent libres de chanter/danser ou de s'exprimer émotionnellement seulement avec des rituels. Cela peut inclure mariage, sport, événement, festival etc..

## **Créer des espaces sacrés pour la communauté**

Lieu mis à disposition pour une utilité spéciale. .

Quand on pense à un endroit spécial pour nous, on pense probablement à quelque chose qui se passe là-bas et qui ne se déroule nulle part ailleurs. Certaines activités sont + spéciales si on les fait à un endroit particulier. Les mariages par exemple, on peut se marier partout, mais certains veulent le faire dans des endroits spéciaux.

L'espace a un profond impact sur toutes les expériences rituelles.

L'environnement dans lequel un événement apparaît affecte l'intensité de celui-ci et l'émotion des participants. (par exemple un câlin parental dans un panthéon sera ressenti + spécial)

Pour les rituels de notre communauté, cela fera une énorme différence sur l'impact si on choisit un endroit plein de sens pour la communauté.

On peut momentanément rendre un endroit sacré. Tout ce qu'il y a à faire est de le désigner quand on l'utilise pour quelque chose de spécial

Il est rendu sacré par la préparation, les personnes invitées, les mots partagés, et le décor utilisé.

Il y a plusieurs caractéristiques à utiliser pour faciliter la création d'un endroit sacré.

Pas besoin de tous les utiliser, mais voici une petite liste.

### **La Frontière**

Les frontières aident à former la communauté, les frontières=délimitations=périmètre spatiales qui aident à former des endroits sacrés.

### **L'invitation**

Les personnes importantes pour le rituel sont invitées spécialement, leur présence contribue à rendre le lieu sacré.

### **Les vêtements**

Les participants portent des vêtements liés à l'espace, à l'occasion ou aux valeurs de la communauté.

### **La lumière**

Elle doit être adaptée pour le rituel. C'est mieux si la lumière est mise sur les points d'attention et moins ailleurs.

### **Le son**

Il est différent lorsque l'espace est sacré, si un espace est classiquement bruyant, le silence sera spécial. Si c'est souvent cacophonique, une mélodie sera spéciale. Le son, autant que les visuels, changeront la sensation diffusée par l'espace.

### **La hauteur**

Les objets importants sont élevés, tout comme les personnes. Cela inclut qu'une personne passe du sol au niveau élevé pendant la cérémonie, ou simplement se lève si c'est un dîner rituel par exemple. Le leader peut se relever pour porter un toast ou un bienvenue, cela rend l'espace plus sacré.

Tous les leaders peuvent créer un temple pour que les gens se rassemblent. On choisit quoi et quand on désigne l'espace comme un temple.

Il y a des chances qu'un temple informel apparaisse si un officiel n'est pas désigné. On peut identifier un temple car les membres effectuent un pèlerinage vers cet endroit, car c'est plein de sens pour eux, le lieu représente leurs valeurs et la communauté.

## **5 – LES HISTOIRES**

Les histoires sont le meilleur moyen d'apprendre pour un humain. Toutes les communautés, comme toutes les personnes, ont une histoire complète. Partager certaines histoires renforcent les connexions d'une communauté.

Les histoires sont le moyen pour les futurs membres, et les outsiders de comprendre les valeurs de la communauté.

Les histoires doivent être partagées pour que les membres puissent comprendre les valeurs authentiques de la communauté et son identité.

Toute personne familière à une religion connaît plusieurs histoires qui sont le cœur de l'identité des traditions. Tous les textes religieux sont pleins d'histoires, certaines sont vraies et d'autres sont des métaphores. Dans toutes les grandes religions il y a des histoires, et certaines doivent être apprises pour comprendre la tradition.

### **Histoire de l'origine**

Les histoires parmi les plus importantes sont celles de l'origine.

Par définition, elles expliquent comment la communauté a commencé. Il peut y avoir différentes histoires pour les différentes parties de la communauté.

Mais il doit y avoir une seule histoire originelle à propos de comment les fondateurs ont été inspirés pour former la communauté. L'histoire doit inclure comment ils ont appris quelque chose de nouveau, fait quelque chose de nouveau puis inviter d'autres personnes à les rejoindre.

Idéalement, les histoires d'origine d'une communauté sont vraies, mais ce que veut dire "vrai" peut varier. Il y a pleins de manières de raconter une même histoire. Celles d'origine sont souvent considérées comme vraies si elles partagent des **faits, des émotions, des idées vraies**. Elles sont plus fortes si ces 3 choses sont représentées.

Les histoires d'origine d'une communauté communiquent qui la communauté sert, pourquoi elle les sert, et souvent comment elle les sert.

Les histoires partagent aussi les valeurs, elles font ça mieux qu'une mission ou une déclaration des valeurs.

A mesure que la communauté change au bout d'un temps, l'histoire de l'origine se répand, de nouvelles histoires vont émerger pour expliquer comment l'actuelle communauté diffère de l'ancienne. Les nouvelles histoires devront toutes être partagées comment la communauté a fait face aux challenges et y a répondu.

ex: les lowel's mothers, 12 mamans se sont rencontrées lors d'un repas dans une église, très enthousiaste après leurs rencontres, elles créent une communauté en ligne pour échanger sur leurs problématiques de maman. d'autres mères se sont jointes à elle et 10 ans plus tard des milliers de mères s'entraident dans pleins d'autres villes que lowels.

## **Les histoires pour partager les Valeurs**

Il doit y avoir des histoires à propos de comment la communauté et ses valeurs sont exprimées, comment elles affectent les personnes réelles. Elles raconteront à tout le monde beaucoup plus à propos de la communauté que tout le reste combiné.

Quand on pense à une communauté qu'on apprécie, pensons aux histoires données aux nouveaux, partagées encore et encore par les membres. Ces histoires représentent les valeurs que tous espèrent endosser.

## **Les histoires de vulnérabilité :**

Brené Brown "Daring Greatly : How the courage to be vulnérable transforms the way we live, love, parents and lead"

La vulnérabilité c'est lorsque l'on partage quelque chose qui nous fait peur et peut amener les autres à nous rejeter. Cela inclut incertitude, risques, et exposition émotionnelle.

Les communautés fortes partagent des histoires dans lesquelles leadership, membres ou même toute l'organisation est vulnérable. Ces histoires créent des liens puissants. Elles peuvent inclure des échecs, peurs, sensations, vérités qu'on ne voudrait pas que le monde connaisse.

Ces histoires sont tellement importantes que si elles ne sont pas partagées, et que l'intimité ou la vulnérabilité ne sont pas partagées, il y aura sûrement un sentiment de connexion superficielle entre les membres et avec le leadership.

## **Les histoires personnelles**

Les membres ont besoin d'opportunités de partager leurs propres histoires, que ce soit formellement ou non. Cela les aide à sentir qu'ils sont considérés et compris. Cela aide également les membres à comprendre les valeurs de la communauté.

Les histoires partagent les vraies challenges que les gens ont traversés et comment ces challenges ont façonné la personne.

Nous devons remarquer les communautés dans lesquelles on se sent le plus connectés.

L'auteur suppose qu'il y a des opportunités, même des rassemblements informels, ou nous pouvons apprendre et partager des histoires personnelles → Peut être la plus importante partie de notre expérience.

Cela peut inclure comment un membre a guéri d'une maladie/blessure, ou a traversé un gros projet.

C'est possible que le partage d'une histoire soit un investissement dans une communauté.

Cela peut radicalement changer une communauté si les histoires sont chères à la personne qui les raconte.

La communauté peut être ressentie comme "notre" communauté car nous l'avons améliorée avec un morceau de nous même.

Exemple : Emily fait partie de Neptune Studio : Sa fille a eu une maladie neurologique, un collègue l'a appris et en a parlé autour de lui, et tous les producteurs du studio levèrent de l'argent pour lutter contre la maladie.

→ Cette communauté se préoccupe d'Emily + que de faire des films ou de l'argent, ils se préoccupent les uns des autres, cela la rendra confortable et investit chaque jour.

Si nous sommes dans une communauté dans laquelle on entend parler d'histoires comme celle-là, nous nous sentirons plus connectés et bienvenus.

Dans tous les cas, quand on invite les autres à se joindre, leur donner une chance d'apprendre et partager les plus importantes histoires, cela peut faire une différence gigantesque.

Cela peut arriver autour d'un café, autour d'un feu, en marchant sur des sentiers de montagne.. Comment les membres partagent-ils des histoires et apprennent-ils à se connaître ?

## 6 – LES SYMBOLES

Ils sont des outils puissants pour bâtir des communautés car ils rappellent nos valeurs, notre identité et notre engagement dans la communauté.

Se servir de symboles concrets ou abstraits, simplement changer sa robe de couleur ou porter un chapeau peut symboliser un temps spécial.

Les symboles de communauté sont bien plus qu'une représentation visuelle d'un mot, d'une idée, d'une mémoire. En fait, les symboles de communauté marchent mieux lorsqu'ils ne sont pas trop littéraux. Ces symboles laissent moins d'espace d'interprétation pour se représenter de nombreuses et évolutives idées.

Le logo des Peace Corp = symbole

Ils représentent la communauté et le sens de valeurs.

Toutes les communautés utilisent des symboles, c'est inévitable, certains émergeront naturellement, d'autres seront consciemment choisis et utilisés. Ils réfèrent souvent à une histoire, un endroit, un outil qui est important pour l'histoire de la communauté.

Le plus important est de reconnaître le pouvoir des symboles et comment les membres l'apprécient.

Ils peuvent être de simples outils pour se rappeler à tous qui nous sommes, ce que l'on fait, et pourquoi nous comptons. Il faut se demander, quels sont les symboles qu'utilisent la communauté ?

Si il n'y en a aucun, quels éléments nos symboles et notre communauté devraient inclure ?

## **Des tokens comme symboles**

c'est un genre de symbole donné à une personne comme un rappel d'une idée, d'un événement, d'une réussite, ou d'un set de valeurs.

C'est souvent un souvenir d'accomplissement, d'appartenance et d'engagement. Les gens adorent les tokens. Ils ont souvent une puissante signification lorsque des leaders ou pairs les présentent en rituel.

Les souvenirs sont des auto-tokens, mais ils sont plus puissants lorsque ce sont les autres qui nous les donnent.

L'importance de celui qui présente le Token à la personne qui le reçoit s'exprime dans le Token.

Par exemple, si Nelson Mandela m'avait donné 1€ sud africain comme remerciement, cette pièce serait + importante que beaucoup d'autres cadeaux.

Dans la peace corp, il y avait une cérémonie de remise de Pins, avec costumes, pour marquer la reconnaissance, le rite de passage, le pin est alors le symbole de l'initiation, et du passage de la frontière.

Le pins n'est pas cher, mais il est spécial car on nous l'a donné pour des raisons précises lors d'un rituel, avec un intention.

Il n'y a pas de limite au nombre de Token, mais si il y en a trop, ils perdent en valeur.

Si il n'y en a pas assez, ils n'ont pas le pouvoir de création d'appartenance qu'ils pourraient donner.

Il est important de déterminer quand, quoi, comment et pourquoi offrir pour aider à se rappeler notre engagement, accomplissement etc.

Tout peut être un Token !

L'important est de les présenter de manière sacrée.

Les Tokens, comme les rituels, peuvent être appréciés et valorisés, mais sans avoir été identifiés.

Les leaders peuvent transformer les objets de tous les jours et leur signification, cela peut être fait passé en Token, ou alors remplacer l'ancien par un nouveau et laisser l'ancien comme symbole, un stylo, un verre à toast, une corne, une guitare etc..

Les Token sont plus puissants si on les donne honnêtement et intentionnellement.

La valeur matérielle importe peu voir pas.

Il faut avoir en tête quelques principes :

- Intention : Dire au receveur pourquoi tu le donne
- Symbolisme : Dire ce que ça représente pour nous, pour la communauté.
- Connecter au futur : Dire comment on espère que cela va l'aider, le changer, ou le servir.

# 7 – LES CERCLES INTÉRIEURS

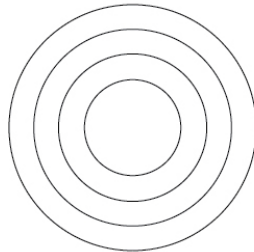
On veut tous être spécial pour quelqu'un ou plusieurs personnes.

On veut tous être valorisés ou valorisables. Cela peut ressembler à rejoindre des clubs d'élite, devenir athlète olympique, prix Nobel. Il y a des cercles formels avec membres officiels et il y a des cercles informels. Nous aspirons tous à appartenir à des cercles prestigieux, peut être pas juste pour l'autorité et le respect, mais pour de nouvelles manières de participer et contribuer.

Ce désir est si puissant que nous sommes rarement satisfaits du cercle dans lequel nous sommes, on est simplement différent du cercle auquel on aspire et ce qu'on est prêt à faire pour entrer à l'intérieur.

L'auteur n'a pas découvert de tradition spirituelle dans le principe du cercle intérieur.

Pour Lama Surya, ces cercles peuvent être dessinés sur un mandala → c'est une aventure



Cette progression peut paraître hiérarchique mais elle ne l'est pas, toutes les parties sont au centre, et chacune est connectée aux autres.

Le cœur central est "plus grand que l'espace extérieur", pour ceux qui entrent dans le plus petit cercle, ils trouvent qu'au centre il y a de l'unité ou tout est lié.

Chez les moines, Les nouveaux membres sont préoccupés par ce qu'ils peuvent prendre de la tradition, les sages sont préoccupés par tous les êtres de l'univers

Tout le monde aspire à rejoindre un cercle intérieur.

Une communauté mature crée des différents niveaux de cercles intérieurs où ses membres peuvent entrer (pas pour être supérieur aux autres, mais pour servir la communauté différemment)

A chaque niveau, les membres gagnent des bénéfices en rapport avec leurs formation/rémunération. Les bénéfices peuvent donner accès, savoirs, autorité, reconnaissance ou respect.

Il y a souvent différents noms pour ces cercles : visiteurs, novices, membres, membres principaux, maîtres expérimentés, senior etcc.

Lors des dîners de l'auteur : chercheur d'info, invités, volontaires, leader de dîner, leader de coordination, hôtes.

Une communauté peut décider ce qui fait un cercle approprié avec combien de cercles ?

Il y a un point où cela devient inutile et gênant, imaginons une organisation avec seulement 10 membres et 7 cercles intérieurs, ça n'a pas de sens, Même les petites organisations ont des cercles informels.

Ce n'est PAS important que chaque membre poursuive des cercles intérieurs, tous les membres n'aspirent pas à devenir leader de dîner.

C'est OK que certains ne veulent pas changer de cercle. Le succès dans la vie ou dans la communauté ne devrait jamais être défini uniquement par la progression dans des cercles de plus en plus exclusifs.

Les communautés fortes offrent une progression dans les différents cercles. Pendant que certains membres peuvent choisir de rester à un niveau particulier, les communautés matures offrent des opportunités de progresser. Dans les meilleurs exemples, la progression reflète une progression de croissance personnelle et de maturation de la personne.

Cela est vrai même si les communautés sont basées sur un intérêt partagé ou skills. Un type de croissance peut simplement être un niveau de skill ou de récompense de compétition. Évaluer l'amélioration des skills permet de suivre la progression de la personne.

Mais l'amélioration des skills peut être utile pour organiser un groupe, pas une communauté.

Les plus puissants parcours de progression reflètent la maturation de l'intérêt grandissant pour les autres.

Dans cette progression, on suit un parcours pendant lequel notre préoccupation pour nous-même diminue tandis que notre préoccupation pour les autres augmente.

L'ironie est que le plus petit et le plus exclusif des cercles auquel on peut appartenir correspond alors à la plus grande préoccupation pour les autres.

Ex des pour les moines : visiteurs = peut avoir d'intérêt que pour lui-même, cherche la nouveauté et le fun.

Les novices = concerné par lui-même, cherche le succès, cherche l'achèvement personnel et la légitimité

Les membres = concerné par les individus du groupe, cherche le succès et le respect du groupe

Les aînés = concernés par toutes les personnes de la communauté, cherche le respect de celle-ci

Les principaux aînés = concernés par le monde entier, cherchent à aider les autres partout et à servir un monde dynamique.

Toutes les communautés n'ont pas d'aînés principaux avec une perspective

mondiale de leur tribu. Mais les communautés les plus respectées l'ont souvent.

En créant des voyages entre les cercles, on crée l'opportunité d'enseigner, à mesure qu'on progresse dans les cercles exclusifs, on veut de nouveaux moyens pour exprimer nos valeurs et celles de la communauté.

Cela peut consister à de nouvelles opportunités de pratiquer une activité, développer une tradition, enseigner aux autres.

Les meilleurs voyages/journées de cercle nous apprennent à prendre soin d'autres cercles de personnes bien plus grandes, les cercles + exclusifs doivent donner aux membres l'opportunité d'enseigner aux autres, de partager des valeurs et des croyances, et pas seulement des compétences, pour enfin nous aider à grandir intérieurement.

Pendant nos voyages, on veut apprendre, et on veut aussi enseigner, c'est pourquoi créer l'opportunité de mentorer et d'être mentoré est si puissant !

Pour une communauté saine et grandissante, il doit être clairement expliqué "comment" passer d'un cercle à l'autre, le voyage entre les deux peut être difficile naturellement ou par design.

La difficulté est ce qui maintient le cercle exclusif, mais la manière doit être visible et connue des membres qui veulent s'engager et apprendre.

Peu importe le parcours, il doit aider la maturité des membres et inclure une évaluation qui établit cette maturité. Si tu choisis, cela signifie un enseignement informel par un membre + expérimenté ou l'évaluation d'un Leader.

Certains membres auront + de skills et de maturité que d'autres, ces membres + expérimentés devraient franchir les paliers + vite, d'une manière qui reflète leurs voyages.

Si les valeurs de chaque cercle intérieur sont honorées, les membres devraient avoir le droit de progresser à leur rythme.

Si tous les membres sont forcés de progresser à la même vitesse, alors c'est le temps et plus la maturité qui est honorée (problème.)

Si le temps est plus important que la maturation, alors ce n'est pas attractif et pas inspirant pour les nouveaux.

Pour les bonnes raisons, les membres talentueux et compétents deviendront frustrés et partiront. Cela peut être particulièrement important dans un cadre d'entreprise. Les personnes talentueuses veulent savoir comment elles progressent dans la compagnie, si ce n'est pas clair, ils iront ailleurs.

## **Pièges des cercles intérieurs**

CS. LEWIS explique " Nous sommes toujours attirés par le prochain cercle intérieur"

Le désir d'appartenance à l'intérieur de ces cercles illustre ces règles. Tant que l'on est gouverné par ce désir, nous n'aurons jamais ce que l'on veut.

Si on arrive au bout, il n'y a plus rien d'autre. Tant que nous n'aurons pas vaincu la

peur de ne pas assez appartenir, d'être un extérieur, alors un nous extérieur restera.

Parce qu'un cercle encore plus exclusif existera toujours, notre aspiration ne sera jamais parfaitement satisfaite.

Sans conscience et efforts de notre côté, on tombe dans un piège que nous avons nous même créé, celui où nous voudrions être ailleurs que là où nous sommes.

LEWIS dit qu'il n'y a aucun problème avec les cercles, s'ils sont structurés pour les personnes qui cherchent à se connecter.

Ce dont il nous alerte : notre désir insatiable de poursuivre un nouveau cercle.

Une fois que l'on reconnaît ce désir, on peut choisir de l'abandonner.

Il y a moyen de s'échapper de ce piège, ça consiste à faire ou participer à des activités qui nous font plaisir et de la faire souvent.

A mesure que les gens se rejoignent, des amitiés vont se former, et c'est ça la fondation d'une communauté

Quand on crée une communauté qui cultive l'amitié, on crée ce que l'on recherche, des amis qui se préoccupent les uns des autres.

Pour les extérieurs, cela peut paraître comme un cercle exclusif. Mais nous saurons qu'il est ouvert à toute personne qui partage nos valeurs et notre valorisation de l'amitié !

Se préserver de ces pièges

Éviter ce piège est la raison pour laquelle nos communautés doivent offrir une voie claire au développement personnel dans la communauté qui partage nos valeurs. Ces accès nous empêchent de créer des cercles dépourvus de sens et qui restent inatteignables. Si on crée consciemment des cercles intérieurs dans nos communautés et qu'on les bâtit sur la base de nos valeurs, et qu'on invite toutes les personnes de même valeurs, nous créons un forum à amitié

## **Le diacre**

Différents cercles intérieurs possibles, certains dirigeront naturellement dans ces cercles, Par exemple, les pilotes de ligne → cercles plus exclusifs des capitaines → capitaines internationaux, d'autres n'auront pas de cercle exclusifs

La plupart des communautés matures ont au moins 1 cercle, sinon une hiérarchie de cercles appelé diacres.

Comme les temples et les rituels, le terme diacre vient des communautés spirituelles, mais peut être appliqué à toute sorte de communauté.

Les diacres = personnes qui ont plus d'autorité que d'autres, il doit avoir plus de sagesse à propos de la communauté dans le meilleur des cas.

Leurs opinions sont plus valorisés

Le diacre est toujours fait de membres aînés ou leaders.

Les membres gardiens de la porte sont aussi dedans, ils ont plus d'autorité.

A cet âge, les membres auront plus tendance à maintenir et respecter la légitimité car les membres croient que les leaders sont ou peuvent devenir leurs amis. Les membres croient cela car ils comprennent que le diacre améliore et incarne les valeurs que la communauté tient à garder.

Une telle autorité peut être aidante ou abusive, nous avons tous probablement déjà vu les deux.

Les dangers et risques arrivent lorsque les leaders ne priorisent pas l'enrichissement des membres, mais se pensent comme infaillibles et interdisent les questions à propos de leur morale.

Le diacre a une autorité formelle et informelle sur 3 domaines clefs :

- Protéger la frontière : autorité d'exclure, pour manque aux valeurs de la communauté
- Effectuer les rituels : leur présence rends les rituels importants, cela peut inclure des rites de passage comme des initiations ou célébrations informelles = festin
- Enseigner les valeurs de la communauté : leur cours sur les valeurs de la communauté sont + influents que les autres membres

Pensons aux communautés que nous valorisons, qu'il y ait une structure formelle ou non, il y a sûrement des gens qui ont une autorité plus grande que les autres dans ces domaines, il y a peut être une personne responsable de ces 3 domaines.

Il y a des moyens d'identifier le diacre. Dans les communautés informelles il n'y a peut être aucun titre pour aider à identifier les leaders, il y a même peut être un enjeu dans le fait de ne pas en avoir.

Mais les communautés fortes et matures ont un ou des diacres.

Les membres peuvent simplement se référer à ces personnes en particulier pour leur popularité, influence etc..

On peut aisément identifier les diacres en répondant à ces questions

- Qui a l'autorité de rejeter quelqu'un ?
- Qui peut amener quelqu'un dans la communauté par lui-même ?
- Quelles sont les personnes dont la présence rend l'instant spécial ?
- Qui sont les membres dont la communauté sera à l'écoute ?
- De qui la sagesse et les anecdotes sont répétées dans la communauté ?
- Quelle approbation peut permettre ou écarter une idée qui peut changer la communauté ?

Des problèmes arrivent souvent s'il n'y a pas de diacre. Certaines communautés se vantent de donner à tous les membres, même aux visiteurs , une voix égale. Cela

pour ne laisser personne de côté. C'est vrai que les bonnes idées et les mutations peuvent venir de membres moins reconnus. C'est souvent comme cela que les jeunes communautés se lancent.

Mais l'égalitarisme strict est problématique pour des communautés larges et avancées. A un certain point, les idées ne sont plus également valorisables. Par exemple, les nouveaux membres non-informés de l'histoire de la communauté peuvent proposer des choses déjà testées et qui ont échoué plusieurs fois.

Sans diacre, il y a peu de moyens de différencier Einstein d'un autre. Si les deux ont d'égales considérations et temps alors toute la communauté aura un problème.

Les visiteurs ne pourront distinguer un einstein d'un autre. À juste titre, ils questionneront les valeurs de la communauté et partiront.

Une possibilité dangereuse est que certains amènent violence, racisme etc..

Sans diacre, il est impossible pour de grandes communautés de dire aux extérieurs que ces choses ne font pas partie de la communauté.

Le diacre renforce la frontière contre les négatifs qui seront laissés dehors et créeront peut-être leur propre communauté.

Il est important d'identifier le diacre, même un informel car les nouveaux et matures voudront savoir quelles sont les valeurs et qu'est ce qui est permis.

Sans diacre, les visiteurs ne sauront pas pourquoi la communauté se bat, ils ne sauront pas s'ils écoutent un fou ou un pilier moral de la communauté

Il y a un cycle commun dans le rôle du diacre

Passé d'informel à formelle, puis par le schisme=séparation et revient à informel

Exemple des lowells'mum qui se sont groupés pour s'entraider dans le rôle de maman, avec une communauté grandissante de plus de 1000 membres, la plateforme en ligne avait des managers qui sont devenus les diacres formels, même sans élection ou que les membres leur attribuent l'autorité

Amanda la fondatrice prenait soin de son cercle en physique, hors de la plateforme en ligne, les leaders des premiers groupes ont décidé d'arrêter le forum car ce mouvement avait trop grandi et s'était propagé en dehors de la ville initiale de Lowell = tôle pour la communauté. Les leaders valorisent la proximité et la facilité à gérer la communauté, mais les membres valorisent la participation et le support mutuel = origine du schisme

Amanda expliqua à l'auteur que les mères de son cercle avaient changé de plateforme, là où les mères de Lowell ne pouvaient pas imposer leurs règles

Cette anecdote est un exemple de schisme au sein d'une communauté. Avec le temps les valeurs vont très probablement changer au sein de la communauté, devenant alors + ou - inclusive, choisissant des priorités différentes, ou mettant en place des buts plus ambitieux. Un débat de valeurs va commencer et le nouveau diacre informel va apparaître, donnant de nouvelles valeurs.

Si le diacre formel ne donne pas d'importance à l'informel, alors il y aura schisme = séparation

Ce n'est pas forcément une mauvaise chose, cela peut simplement vouloir dire que des sous-communautés se différencient.

Pour prévenir un schisme, le diacre doit continuellement faire évoluer les valeurs.

A un certain point, les nouvelles valeurs pourront ne plus être adaptées à la communauté originale, dans ce cas, permettre à certains membres de partir est une bonne solution.

Les communautés matures amène la croissance

Elles donnent l'opportunité aux membres d'apprendre comment réussir d'une certaine manière. Elles aident les membres à grandir de la façon dont ils le veulent. La communauté supporte la croissance et peut explicitement diriger cette croissance. Cela peut être pour manager sa vie entière, un domaine ou un skill spécifique.

Par exemple, réussir en tant que mère (lowel mothers), entrepreneur, ou sportif sont des choses qu'une communauté aide à achever !

Les communautés fortes enseignent à leurs membres des moyens de réussir qu'ils n'auraient pas trouvé ou menés seuls.

Cette éducation vient d'un corps de personnes et de connaissances détenus par les autres. cela peut être formel (lessons persos, classes etc) ou informels (sorties entre amis)

Si les membres ne croient plus que la communauté peut leur apporter comment avoir du succès, leur engagement va probablement s'évanouir.

Mais si les membres ont un sentiment que l'appartenance peut les aider, mais qu'ils ne comprennent pas comment cela peut être fait, ou comment ils ont accès à ce savoir, cet entraînement, ce mentoring, alors la communauté est affaiblie.

Les membres veulent qu'on leur dise qu'on leur enseigne (et qu'on partage du temps) avec les aînés. C'est important pour les aînés d'avoir l'opportunité d'apprendre et d'enseigner. Ils sont ressource en skills, santé intérieur et savoirs exclusifs à la communauté. Ils peuvent faire cela en accueillant des classes, des retraites, ou informellement par des conversations non structurées ou des invitations privées.

Imaginons à quelle différence d'expérience les visiteurs d'une église vivraient si les aînés invitent les nouveaux à des dîners, conversations privées, classes à propos de la création de l'église !

La communauté aurait sûrement pu grandir plus fort.

L'auteur était réalisateur et cherchait des retours internationaux, il savait qu'il les auraient en parlant à des vétérans. il a pu avoir ses retours car ils étaient accessibles

Beaucoup d'entre nous partagent les mêmes buts. C'est possible de voir une communauté qui ressemble à des groupes d'amis, ou des personnes qui vivent proches les unes des autres, ou qui sont reliées.

Même sans réunir les gens autour d'objectifs, ils arrivent tous avec des buts dans

leur vie et les intègrent à cette communauté, et elle les aide.

À peu près tout le monde veut atteindre une combinaison des deux buts suivants.

Dans ce contexte, elles ne sont ni bonnes ni mauvaises, ce sont simplement les choses qui nous préoccupent le plus sans le savoir la plupart du temps. Si la communauté peut aider les autres à répondre à l'une ou plusieurs, cela rend un grand service.

## **Besoin 1 : Appartenir, faire partie de (Belonging)**

Être bienvenu quelque part et se connecter aux autres.

Abraham Maslow écrit une théorie psychologique de hiérarchie des besoins, utilisée pour comprendre les priorités des gens. Elle place "l'amour et l'appartenance" et au milieu.



Roy Baumeister et Marc Leary = théorie de l'appartenance

Ont une hypothèse : Besoin envahissant d'un minimum de relations interpersonnelles positives, significatives et durables.

Le sentiment d'appartenance = fréquence des interactions + soin entre les personnes = connexions profonde qui compte

Roy et Marc ne sont pas les premiers : en 1951 Solomon Asch prouve la conformité au groupe avec des expériences simples.

3 sujets complices contre 1 qui devient d'accord avec les 3 autres même lorsque la réponse des 3 est fautive par rapport à la question initiale.

Notre besoin d'appartenance est si puissant qu'il peut nous faire nier la vérité.

Au collège/lycée nous avions peur de ne pas être dans les communautés et on se demandait si cela serait le cas un jour, ce sentiment ne disparaît jamais vraiment pour la plupart d'entre nous. L'auteur nous dit que malgré qu'il y ait autour de nous amis et famille qui nous supportent, il y a fréquemment le sentiment de ne pas être assez, ou de n'être jamais totalement bienvenue, ou laissé de côté, vu comme une fraude. Tous les jours, on veut savoir que l'on appartient.

## **Besoin 2 : Contribuer à quelqu'un ou quelque chose**

Même dans les premiers niveaux de psychologie l'un des premiers esprit fondateur Alfred Adler postule "les seules personnes qui peuvent vraiment rencontrer et maîtriser les problèmes de la vie, sont ceux qui montrent dans leur efforts une tendance à enrichir tous les autres autour"

Ce n'est pas seulement que plusieurs personnes voulant contribuer, contribuer permet de nous aider à nous sentir en bonne santé et à nous sentir mieux.

Caroline Schwartz, ces 15 dernières années indique que "à la fois aider les autres et recevoir de l'aide sont des signes prédictifs d'une bonne santé mentale, mais donner de l'aide est un prédicteur + important que recevoir de l'aide"

William Harbaugh (nom incertain, mal recopié), de l'université d'oregon, a testé à l'IRM une expérience où des sujets doivent diviser de l'argent entre eux même et une banque alimentaire = Donner active le centre du plaisir comme avec la cocaïne, l'art, les beaux visages.

Baumeister déduit que les donateurs sont liés positivement à des expériences pleines de sens et que les preneurs diminuent le sens.

Il a parlé à des milliers de personnes sur les 5 continents, certains ont vraiment réussi, certains n'ont pas accès à une alimentation, à une santé financière et géographique, mais cela ne fait pas une différence dans le fait de vouloir faire une différence.

Si notre communauté aide les membres à faire une plus grande différence, alors ça a de la valeur.

Cela seul peut être la valeur fédératrice de plusieurs communautés.

Bryon Fellowship est un bon exemple de communauté formée explicitement pour supporter ses membres à grandir pendant 10 ans, ce mouvement rassemble 25 leaders du changement social du monde entier et de tous les secteurs pendant 1 semaine

Dans cette expérience, ils ont appris à clarifier leurs intentions, visions pour le monde, leur prochaines étapes d'un entraînement intensif. Après une semaine, ils repassent sur une communauté en ligne autogérée.

Ils aident par la suite à créer d'autres projets ou à manager le suivant. Ils créent des programmes, des stratégies, des levées de fonds.

Cette expérience fut un échec car les directeurs ont changé le programme et mis

plus de mentor et de plus hauts objectifs non partagés officiellement par les mentors = épuisant pour tous, c'était comme une course, le 5eme jour ils n'étaient pas content, n'étaient plus confiants et n'avaient pas le temps de créer des liens  
C'est un bel exemple de directeurs qui tentent d'apporter plus de valeurs mais qui font l'inverse.

## **Croissance intérieur et extérieure**

Les communautés l'offrent, presque toutes enseignent des skills à d'autres membres, et très variés. Les communautés les plus fortes enseignent aussi à leurs membres comment améliorer leur propre santé, émotionnelle, mentale, et qui ne peut être appris dans les livres ou vidéos.

Un ami (Alison) faisait des méditation matinales pour apprendre comment méditer, en incluant la posture, le rythme de respiration, et la prévision de la pratique.

Plus elle pratiquait et plus elle arrivait à comprendre ses désirs et fiertés personnelles, + elle en prenait conscience et plus elle était calme et heureuse. Ce qui lui a amené d'autres moyens de se connecter aux autres. Cela ne peut pas être appris dans les livres.

Bjorn était scout, il a appris des tonnes de skills, techniques de noeuds, de feu , de cabanes etc. Officiellement il avançait grâce à ses skills et techniques, et recevait des badges mais il a perçu que la croissance était de vivre ses valeurs. Il grandissait pour devenir une personne qui aide les autres et rester physiquement fort, mentalement éveillé et moralement engagé.

La réel croissance personnelle ne peut pas venir des livres, cela vient des relations des mentors et des pairs.

Dans les communautés que l'on valorise, on peut aussi apprendre des skills de livres ou par la pratique.

J'espère que tu reconnais que les communautés que tu as côtoyé ont façonné ton caractère et ta maturité. C'est ce qui rend une communauté si riche qu'une collection de manuels ou classes.

Elles donnent le temps et l'espace pour la croissance interne de venir auprès d'amis.

Les communautés fortes enseignent des connaissances ésotériques. Il peut y avoir 2 types de "connaissances internes" qui ne sont comprises que par les membres inférieurs.

1er type : Data partagé avec les personnes de bonnes intentions, intègres et de valeurs. Par exemple le partage des salaires féminins, pour pouvoir négocier au moment voulu.

2eme type : plus puissante et indique l'appartenance = "perceptions" arrive quand

les membres apprennent des enseignements explicites ou quand des expériences sont perçues différemment par les externes.

L'accès à des perceptions ésotériques sont le joyaux des membres. (formelle ou informelle)

Exemple de karate kid : self défense apparaît comme une agression, de l'arrogance mais apprend à grandir dans l'humilité, la détermination, la discipline, le respect de la tradition et des anciens.

C'est le savoir ésotérique qui permet aux membres d'apprécier les rituels et pas les externes.

Patricia anime un groupe de storytelling, ils savent que les histoires les plus puissantes contiennent de la vulnérabilité et créent des connexions fortes.

Les storytellers ont besoin d'un espace sécurisant, respectueux pour s'offrir pleinement afin de bouger et inspirer les gens qui écoutent, les outsiders ne peuvent pas comprendre pourquoi les membres veulent se livrer à des gens qu'ils ne connaissent qu'à peine.

Sa recherche avec un maître chien secouriste lui a montré que les externes trouvent ça excitant et cool. mais les internes savent comment ils et leurs chiens performant et que les choix qu'ils font sont critiques pour la vie des gens. Ca implique responsabilité, sérieux, longues heures froides.

C'est important de comprendre à quelle point les cercles intérieurs sont importants pour faire croître une communauté. Qui ne voudrait pas passer du temps avec des gens qui nous aident et deviennent qui nous voulons être ?

## **Partie 3 : Idées avancées**

### **9) Distinguer la religion et éviter le culte**

Les principes de ce livre sont utilisés dans les religions spirituelles et les traditions depuis des millénaires, On ne veut pas créer un culte.

Il existe des caractéristiques communes aux religions majeures :

- 1) Mythe et origine de l'univers
- 2) Doctrine sur l'ordre de l'univers, cosmologie
- 3) Source agréé de vérité morale
- 4) Épistémologie particulière

Il existe également des caractéristiques pour les cultes douloureux :

- 1) La morale absolue réside dans la voie du leader seul
- 2) Le leadership est inaccessible à personne d'autre
- 3) Dévouement au leaders requis

- 4) Isolation de l'extérieur encouragé
- 5) Moyens de sortir sont difficiles
- 6) La vue d'ensemble est polarisée
- 7) Obsession de faire grandir de group

Les bonnes caractéristiques pour une communauté forte :

- 1) Les leaders ont mis en place une autorité morale, s' ils les enfreignent ils sortent

Tous les membres ont des compréhensions d'une autorité morale, les membres peuvent questionner la vérité de la morale des actions et des idées. des discussions sur des sujets controversés sont compris et aussi importants que nécessaires. Quand un leader est allé trop loin au-delà de la morale, les autres peuvent l'éjecter, le dénoncer, ou corriger ce qui doit l'être.

- 2) Le dévouement aux leaders est limité et contextualisé avec d'autres engagements de la vie du membre

L'engagement des membres envers leurs leaders, leurs idées, et vérité est limité et contextualisé avec les autres engagements et valeurs.

Cela peut inclure la famille, le travail, les valeurs spirituelles et les engagements. Un groupe peut simplement adhérer aux idées ou système de croyance et explorer les questions qui se confrontent à leurs croyances ou idéologies. Les dissidents sont bienvenus tant que c'est respectueux et permet au groupe de fonctionner au service des membres.

- 3) Il y a des engagements envers l'extérieur

Les membres sont encouragés à s'engager, à s'enrichir et à participer à des communautés extérieures, incluant famille et amis. Peu importe ce que les membres tirent de la communauté, cela va enrichir les parties de leurs vie en dehors aussi. Si une communauté passe beaucoup de temps ensemble, il y a des risques que la famille ou les amis extérieurs se sentent exclus.

- 4) Une sortie est toujours disponible

Les membres peuvent partir quand ils voient que leurs valeurs ne sont plus alignées. Ils savent comment partir, cela peut inclure de ne plus assister aux rassemblements.

Les membres ne sont pas insultés pour leur départ, les membres restants le traitent avec respect mais peuvent être déçus.

- 5) Il y a une vue interconnectée du monde

Le groupe se voit comme une partie d'un monde dynamique et cherche à enrichir le monde avec son travail et ses enseignements. Cela inclut un effort de service global ou simplement local pour créer des amitiés et des connexions.

- 6) Les leaders ont des responsabilités

Cela peut être envers une autorité supérieure, Cela peut inclure un groupe d'ainé formel ou informel fondateurs, ou membres. C'est similaire à comment les

ministres, moines, rabbins sont sujets de plus grands corps qui peuvent évaluer et restreindre les gens si leurs comportements sont désalignés aux valeurs.

7) Il y a une barrière pour les permissions morales

Le groupe croit qu'il statue dans un monde dynamique et cela signifie qu'il doit considérer la valeur morale de ses actions et buts. Les membres connaissent les limites morales appliquées dans le monde extérieur et les appliquent à l'intérieur de la communauté.

8) Faire grandir la communauté est une priorité égale aux autres.

Le groupe accueille les nouveaux membres qui partagent ses valeurs, cela peut inclure discussions de valeurs, invitations à participer et partager comment atteindre le grade de membre.

La croissance des adhérents n'est pas plus importante que de servir le groupe, les membres, et jamais assez important pour mentir, tricher ou presser les visiteurs à rejoindre. Les croyances du groupe font que seuls les visiteurs qui sont honnêtement inspirés par la communauté et ses valeurs réelles sont OK pour devenir membres.

## **10) Management de la communauté Face à face et en ligne**

Idées avancées pour cultiver une communauté de long terme = Focus sur 3 domaines

1er, basé sur le fait de comprendre que les membres cherchent au moins 3 types de succès et que choisir des community leaders qui cherchent le bon type de succès est très important.

2nd, Regarder comment les 7 principes peuvent être appliqués à des communautés en ligne afin de les enrichir.

3eme, Introduction au travail d'Elinor Ostrom dont les connaissances en management de communauté peuvent aider à éviter des chutes difficiles.

### **Différents genres de succès**

Il est important que les domaines qui nous concernent évoluent à mesure que nous progressons dans les cercles et gagnons + de privilèges.

Il y a des dangers à inviter des gens qui ont une orientation égoïste du succès dans des rôles d'autorité. Bien sûr nous avons tous des priorités avant le pur sacrifice de soi de générosité.

Il y a au moins 3 manières pour les gens de chercher le succès :

- Relatif
- Maximisation personnelle
- Maximisation de la communauté

Dans nos vies, on peut faire défaut à l'une d'entre elles à différents moments et dans différents domaines. Comment chercher le succès en famille, ou en philanthropie peut paraître très différent.

### **Atteindre le succès relatif**

Quand on le cherche, on veut simplement faire mieux que les autres, ou tout le monde.

En principe ce n'est pas une mauvaise idée, en pratique cela veut dire que nous cherchons notre succès en faisant gagner moins aux autres. On peut même gagner moins pour soi si notre succès relatif est au-dessus des autres.

Le succès des autres peut même devenir une menace même s'il n'érode pas notre succès. Leur succès peuvent même améliorer le mien mais cela ressemblera à une menace pour moi.

Par exemple, quand on cueille des pommes, je suis OK de cacher des pommes même si à ce moment cela vient de mon arbre. Je suis plus intéressé par collecter plus de pommes que toi.

→ Pas intéressé par la coopération ou être généreux tant que je ne saurais pas que je peux réussir + que toi si je coopère.

Les gens ne suivent pas les cacheurs de pommes.

Ceux qui ont un succès relatif sont fiers de gagner court mais au long terme cela empêche de créer des relations fortes, intimes, sûres qui comptent quand les temps deviennent durs. C'est aussi épuisant d'essayer de battre tout le monde, surtout quand tout le monde s'en fout !

### **Atteindre le succès de maximisation personnelle**

Ils veulent réussir tout ce qu'ils peuvent, ça ne les dérange pas si d'autres réussissent également ou les dépassent. Cela signifie que la coopération est la bienvenue tant que ça augmente son propre succès. Heureux de travailler ensemble, diviser les responsabilités pour que son dû augmente.

Côté sombre = Approche égoïste, si je pense que la coopération ne me bénéficie pas j'arrête, cela veut dire que quand les choses ne vont pas ou ne sont pas sûres la coopération est fragile. La plupart d'entre nous aiment travailler avec quelqu'un pendant des temps difficiles, conversations dures et décisions lourdes, et savent qu'on restera ensemble jusqu'à la fin.

### **Atteindre le succès de maximisation de la communauté**

Cherche à faire tout ce qui nous fera réussir le plus en tant que groupe. Dans cette orientation, on ne préconise pas nécessairement ceux qui gagnent + tant qu'on maximise le succès total du groupe.

Cela veut dire que je privilégie la coopération mais qu'en plus je suis prêt à réduire

mon succès personnel au profit du groupe. (sacrifice)

A quel point je me sacrifie dépend de moi, c'est un super moyen de participer, que cela affecte mon propre succès ou pas, cet engagement est inspirant.

Un maximiseur de communautés n'a pas forcément besoin de réduire son propre succès ou d'être un martyr. En fait, il notifie cela sur le long terme, maximise le succès d'une communauté, crée une communauté qui supporte et prend soin d'elle comme une extension de l'amitié et des connections développées. De plus, travailler pour le succès d'une communauté peut amener aux meilleurs succès personnels. La partie la plus importante c'est qu'elle doit être prête à participer, même mener, même si d'autres gagnent apparemment plus qu'elle.

Quand les temps durs arrivent, elle aura les relations pour la porter, car elle a une authentique communauté qui la supporte.

Le succès relatif et la maximisation personnelle sont des schémas égoïstes.

Seul le succès de communauté est vraiment un succès altruiste.

Dans les communautés on se préoccupe de l'accès aux choses, à la popularité, aux titres et aux cachets qu'il y a à gagner.

Exemple du mariage : les invités notifient leurs places. On peut regarder attentivement qui on encourage et supporte pour prendre le leadership et comprendre quel type de succès ils cherchent dans la communauté

On a pas besoin de trouver seulement les leaders de coeurs purs qui se sacrifient le plus. (i on peut en trouver)

On peut considérer le genre de succès pour lequel les leaders travaillent et considérer comment ce travail bénéficie à la communauté entière. Quand des leaders recherchant le succès relatif sont aux commandes, ce n'est plus drôle. Qui veut suivre quelqu'un qui cherche le succès à nos dépens ? Le cœur de la cohésion est menacé.

Pour ceux coincés dans un succès égoïste, cela peut être dur à comprendre. En fait, il ne croient peut être pas qu'il y ai des gens qui font des choses pour la communauté quand cela érode leur propre succès personnel

Ils ne pensent pas qu'ils sont sincères quand ils disent qu'ils veulent aider les autres à gagner, Ils se demandent quelles autres motivations sont cachés.

Tout ce que l'on fait pour les autres peut se retourner en bonne volonté, faveur, invitation futures, c'est comme ça que les humains fonctionnent.

→ On a tous fait des choses sachant qu'on aurait aucun retour. Si on a fait ça pour prendre soin des autres, on a partagé un morceau de générosité.

L'un de nos jobs en tant que leaders de tribus qui veulent servir et enrichir les autres, est de trouver et récompenser les leaders vraiment dédiés au succès de la communauté.

Cela ne veut pas dire que les vrais leaders ne gagnent jamais rien sur leur

participation, cela veut simplement dire que l'on cherche des personnes qui se préoccupent des autres et peuvent mettre au moins une partie de leur égo+désir de côté quand ils joignent des gens ensemble.

## **II) Manager des communautés en ligne**

L'auteur fut surpris de voir les 7 principes dans les communautés en ligne, même s'ils sont appliqués différemment

### **Forces des communautés en ligne**

#### 1) Pas limité par l'espace et le temps

Les membres peuvent se trouver et se connecter partout. A chaque fois que quelqu'un veut un support, apprendre quelque chose, internet est ouvert, personne n'a besoin d'aller au clubhouse pour débloquent une porte.

#### 2) Quand c'est important, les membres peuvent protéger l'identité hors ligne de l'un et de l'autre.

Cela peut affecter le sentiment de connexion et de confiance comparée à une communauté en réel. Cela peut aussi être une caractéristique positive qui permet aux membres de se connecter et de se sentir en sécurité.

Ex des addicts : maintenir leur anonymat est important, créer une expérience qui rends ça sécurisant peut être une source de bienvenue

#### 3) Grandir vite est très facile (scale)

Pas de bâtiment, pas de parking etc, c'est facile d'inviter et d'inclure de nouveaux membres.

Twitter par exemple, si c'était hors ligne il y aurait énormément de coûts (scène, son, bâtiment etc)

#### 4) L'expérience (textes + vidéos) peut être aisément enregistré et offerts aux membres comme ressource

Les conversations importantes d'un meeting hors ligne sont plus durs à partager tant qu'ils ne sont pas en ligne

### **Faiblesses des communautés en ligne**

Peut développer des relations puissantes, mais c'est difficile de développer un niveau de connexion et d'intimité disponible dans les communautés physiques  
C'est important quand on calcule combien d'activités en ligne on souhaite encourager contre combien hors ligne pour les membres. Même Twitch 100 000 000 de membres et énormément de terabyte de contenu fait se joindre des membres ensemble lors des événements physiques dans de grands endroits.

Chacun d'entre nous veut des amis pour des raisons émotionnelles. Si on voulait

plus de support technique, on passerait plus de temps avec des livres et des vidéos d'instruction.

La présence émotionnelle est difficile à partager en ligne, qui sait si cela changera et quand ?

Quand un parent meurt, qu'on subit une rupture ou autre, on ne veut pas une visioconférence.

On veut des amis ou notre famille dans la même pièce, on veut les sentir, le hors ligne compte.

En ligne c'est aussi difficile pour les visiteurs de savoir à quel point ils appartiennent à une communauté en ligne.

On ne peut pas voir où des corps chauds se réunissent, cela veut dire que les gardiens de la porte peuvent avoir besoin d'être plus concernés pour aider les visiteurs à se sentir bien et trouver une voie dans la communauté.

## **L'identité des communautés en ligne**

Elles doivent avoir une vision de leur existence

Ca inclut quelles valeurs dessinent les membres

La vision doit être clairement partagée par les membres d'une certaine manière.

On doit s'assurer que les membres et visiteurs savent pourquoi la communauté a été créée.

Avec la vision, les membres doivent savoir comment le groupe supporte et dirige leur croissance au moins de leurs skills techniques et idéalement aussi de leur maturité intérieure.

Stu McLaren = les communautés fortes aident à gérer la peur, le doute de soi, l'anxiété, ces sentiments sont rarement partagés, mais une communauté qui met ces problèmes en ouverture en donnant permission et endroit sécurisé aux membres leur permet de grandir à travers ces challenges. Le partage crée de la vulnérabilité, et celle-ci crée des connexions profondes.

## **Utiliser les 7 principes pour l'appartenance en ligne**

### 1) Frontière :

Les membres doivent s'engager d'une manière pour rentrer

Souvent le prix est efficace car les autres savent qu'on a payé. La barrière la plus basse est de partager l'email, elle montre l'engagement à entrer

Stu McLaren recommande de poser des questions sur pourquoi les membres veulent entrer et participer ?

Une fois à l'intérieur, un bon manager va faire de la communauté un endroit sécurisé en offrant des mots encourageants et conseils avisés. Les managers ne doivent pas critiquer les nouveaux membres. Les managers participent à rendre l'espace accessible à la croissance et au partage de vraies vulnérabilités.

## 2) Initiation :

Il doit y avoir une routine de bienvenue pour les nouveaux membres, elle les encourage à s'investir aussi vite que possible et à bâtir des relations avec d'autres membres. Cela peut inclure l'annonce aux membres actuels et un bienvenu spécial d'un ancien. D'autres membres peuvent le rejoindre. Cette routine devrait aider les nouveaux membres à se sentir vus, compris, et bienvenu pour participer davantage.

Depuis que l'on sait à propos de l'importance des symboles, un badge peut être mis pour représenter le groupe auquel il appartient.

## 3) Les rituels :

Plus challengeant en ligne, il est très important de célébrer les avancements dans la vie de quelqu'un. L'auteur a appris d'une communauté d'entrepreneurs que les annonces et célébrations en 6 et 7 sont des étapes clés de vente, Un autre groupe célèbre des exercices physiques et engageant à compléter

Ex: patientlikeme.com partage de conditions médicales ou Quit.net = annonce l'anniversaire arrêt du tabac

## 4) Le temple :

Le site le devient lorsque les membres perçoivent d'autres membres les mêmes valeurs et qui se préoccupent les uns des autres.

Les célébrations, que l'on vive avec une maladie ou que l'on commence une compagnie, disent que des rituels arrivent. Même les plus successful des managers en ligne savent que les gens sont enrichis par les meetings réels.

Créer un temple temporaire ou un pèlerinage pour se rencontrer.

Même les membres en ligne veulent aller dans des endroits sûrs pour se rencontrer et échanger des choses que les outsiders ne comprendraient pas. C'est sûrement la chose la plus fun qu'ils feront dans la communauté

## 5) Les histoires :

Les membres veulent connaître l'histoire de la communauté et les histoires de chacun.

Il faut leur donner les moyens d'apprendre ces histoires et leur donner l'occasion de partager la leurs. Comme avec les blogs post supplémentaires, vidéos et interviews, les managers peuvent mettre en valeur les histoires qui se connectent avec les valeurs de la communauté

ex du crossfit : post les photo avant après des corps des membres pour valoriser les performers et les novices

Il faut se rappeler que les histoires que l'on raconte et les personnes avec qui on les célèbre vont révéler beaucoup plus à propos de qui est la communauté que quoique ce soit d'autre !

## 6) Symboles :

Ils vont émerger et vont avoir leurs propres significations pour toute la communauté. quand on les voit, il faut les embrasser, parler d'eux et les utiliser en

rituels.

Plusieurs communautés en ligne ont créé des badges pour représenter les accomplissements ou les niveaux d'engagements et services au groupe. Ces badges peuvent être vus par les autres et par les membres eux-mêmes.

Ils leur rappellent leurs engagements, leurs valeurs et leurs participations.

Ex de Twitch qui sortent de nouveaux émoticônes pour leur communauté, pour exprimer empathie et autres émotions, sensations, état, faits

#### 7) Cercles intérieurs

Ils sont faciles à créer en ligne.

Les membres peuvent être invités à des groupes + exclusifs séparés par l'expérience, l'emplacement, ou l'accomplissement

On peut donner différents privilèges à différentes personnes qui incluent les discussions de direction, l'accès à un endroit spécial et mentorer les autres.

Les membres seront excités d'être reconnus d'une manière spéciale et privilégiées pour servir et faire une différence

Ex pour Twitch :

Membres = 100 000 000/mois

Aînés de Twitch

Diffuseurs : 1,7 millions, partagent leurs contenus sur leurs chaînes

Modérateurs : Chaque chaîne possède un modérateur de son choix

Influenceurs = individus suffisamment connus pour être sponsorisés, cela peut inclure des invitations aux événements ou dans les locaux de Twitch

Partenaires : 500 : possède un bouton pour payer et les suivre + peuvent créer des émojis

Modérateurs Globaux : la pour renforcer la communauté, ses standards, ses règles.

Seniors principaux : La Twitch support team : membres de l'équipe qui créent et renforcent les politiques de Twitch, peuvent suspendre ou bannir des membres.

### **Manager une communauté**

Elinor Ostrom identifie 8 caractéristiques nécessaires pour maintenir une communauté stable, qui focus sur le long terme plutôt que de créer de l'appartenance et vaut le coup d'être vu !

Selon elle, une communauté durable :

- 1) Est un groupe clairement identifié et avec une identité forte, la frontière et le but sont clairement compris par tous. Les membres savent qui est dedans ou dehors et pourquoi ils sont ensemble
- 2) Les bénéfices et les coûts sont proportionnels. Les membres ont un système de récompense qui récompense les contributions. Prendre + de bénéfices que les autres doit être mérité ou le groupe va se dissoudre.

- 3) Les décisions sont prises ensemble, les membres prennent des décisions d'une manière reconnue et équitable. cela ne veut pas dire forcément par consensus ou vote, cela veut dire qu'il y a participation du groupe
- 4) Il y a une bonne gestion des dissidents et oseurs. Si les membres ne font pas confiance aux autres pour suivre les règles, alors ils perdent confiance en la communauté.
- 5) Il y a des sanctions graduelles pour ceux qui ne respectent pas la communauté et ses règles. Les petits problèmes entraînent de petites sanctions, et les plus gros de sérieux ennuis.
- 6) Les mécanismes de résolution de problème sont pas cher et faciles à accéder. Les conflits peuvent être réglés rapidement et d'une manière que les membres pensent être juste
- 7) Il y a une reconnaissance d'une sorte de droit à organiser (ex : le gouvernement). Ils doivent être autorisés à s'organiser pour leurs propres raisons. S' ils sont interdits de le faire, cela limite le 3ème principe (prendre des décisions ensemble)
- 8) Pour les groupes qui font partie de réseaux plus grands, il doit y avoir une coordination pour des groupes efficaces. Certaines activités sont mieux prises en main dans de petits groupes, mais certains vont requérir l'engagement de beaucoup de monde. C'est important que chaque groupe soit de taille adaptée à ce qu'il doit faire.

Découvrir comment le principes d'Ostrom s'appliquent à notre situation va prendre du temps et être différent pour chaque communauté. Ses savoirs sont un super point de départ pour ceux qui prennent le temps de manager de grandes communautés.

## **Epilogues : Fin et début**

C'est OK qu'une communauté s'arrête, les gens partent si le but est rempli, les intérêts ont changé, d'autres priorités montent, on ne peut plus servir les membres quand la communauté s'arrête, mais les relations peuvent continuer.

Les communautés sont le moyen le plus puissant pour créer le sentiment d'appartenance.

Une communauté se forme quand les gens croient qu'il y a un intéressement mutuel entre eux.

Le moyen le plus rapide de faire jaillir ce sentiment est de dire au gens qu'ils

comptent pour nous.

Il faut reconnaître les gens pour la différence qu'ils apportent dans nos vies.

Utiliser cette idée : A son anniversaire : Libérer du temps pour 2 choses :

- écrire une lettre à moi même sur l'année qui est arrivé, et ce que je veux faire l'année d'après, cela force à réfléchir sur comment j'investis mon temps, et créer une liste de personne qui ont fait une différence pour moi, et je les appelle 1 par 1 pour leur dire :
- Ce qu'ils ont fait pour moi
- Comment ils ont fait une différence (sans exagérer)
- Qu'ils comptent pour moi

FIN