

Dissociations rôles / personnes – L. Van Ditz

L'une des grandes découvertes que j'ai faite dans la notion de rôle est très certainement le Switch fondamental auquel nous invite la dissociation rôle/personne.

En effet, ce que je vivais avant la gouvernance partagée dans des organisations classiques m'enfermait de façon plus ou moins consciente, dans une forme d'identification à Mon poste, voir à l'organisation. La fonction justifiait ma place dans l'organisation, la reconnaissance que je pouvais en retirer, le niveau de pouvoir qu'il me permettait d'exercer et bien souvent le niveau de ma rémunération.

Dans la métaphore de l'organisation comme un être vivant, les rôles, les cercles, sont ses organes, son squelette. Elle en a besoin pour s'incarner et se réaliser. Mon Je est une partie de l'énergie qui leurs donne vie.

La notion « d'être » une fonction de l'entreprise disparaît au profit de celle de mettre de l'énergie dans l'organisation au travers des rôles dont j'ai la responsabilité.

Ces rôles que j'énergétise, ne sont pas mes territoires mais les parties d'un ensemble plus vaste dans lesquels je suis engagé à faire ma part au service du projet. Cette vision m'aide à désamorcer mon éventuelle propension à vouloir circonscrire un territoire, une forme de propriété des fonctions que j'occupe.

Ici, pour servir les besoins de l'organisation, je peux être amené à changer de rôle, en laisser certains ou devoir en énergétiser de nouveaux.

En effet, si un rôle est une partie vivante de l'organisation, il est évolutif. Il peut se modifier, changer de périmètre d'autorité, il peut se fusionner avec d'autres, se transformer en cercle, voir disparaître.

L'évolution et le devenir d'un rôle est le résultat d'un processus qui émane de la réalité de l'organisation, en lien direct avec ses besoins d'adaptations agiles du moment face à son environnement.

En fait, cette dissociation rôle personne est une invitation à se libérer du poids que peut nous faire vivre l'ancien paradigme. Devoir défendre, justifier, maintenir mon poste est une bataille entre moi, les autres et l'organisation qui demande beaucoup d'énergie. Une fois libéré, ce gain peut être mis au service des rôles dont j'ai la responsabilité.

Je ne suis donc pas l'organisation, je ne suis pas ma fonction, je ne suis pas mon ou mes rôles. Quel soulagement !

En revanche, ce Switch me demande de lâcher tout ce que je cherche à cultiver pour maintenir les bénéfices direct ou indirect que je soutire de l'agglomération entre moi et mes fonctions.

Me rendre libre de l'organisation c'est paradoxalement lui donner plus de moi-même, mais de façon ajustée à mes talents, dans une saine énergie d'action, dans un savoir-être plus authentique et en toute souveraineté.