

FRONTIÈRES

Faciliter le fonctionnement du collectif

« Dans toute mythologie du monde, l'homme fait référence à la séparation comme acte fondateur. La frontière est l'acte initial par lequel il structure l'informel et organise le chaos. Il en va de même pour les groupes et les organisations. » François De Vergonjeanne

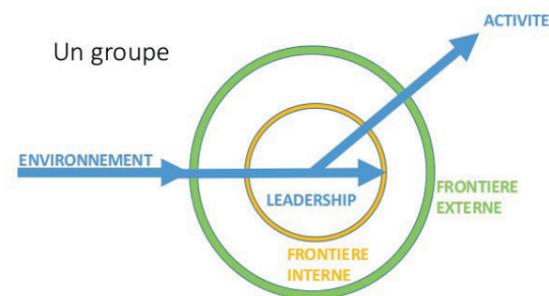
PARTIE 1 : « LE POURQUOI DE LA FICHE »

Vous vous interrogez sur le rôle que peut jouer votre collectif, sur son utilité, ce qu'il peut produire de spécifique, de différent des autres : « A quoi peut-on servir ? Que propose-t-on pour répondre aux nouvelles questions que se posent les agriculteurs, ou la société ? Quelle est la spécificité de notre groupe et de notre projet ? ». Alors cette fiche est faite pour vous !

LE SAVIEZ-VOUS ?

Travailler sur les frontières de son organisation permet d'apporter des éléments de réponse et d'analyse. La frontière différencie les différentes catégories d'individus. Elle « exclut » ceux du dehors et rassemble ceux du dedans. Une organisation ou un collectif est un ensemble de personnes qui appartiennent à un groupe ou ont le sentiment d'appartenir à un groupe. Le groupe est donc identifié à partir de la notion de frontière, dont il existe trois types :

- La frontière majeure externe délimite la zone qui sépare le collectif de son environnement extérieur. L'appartenance au groupe – en faire partie – est déterminée par la position de l'individu vis-à-vis de la frontière externe.
- La frontière majeure interne différencie les membres qui prennent ou gardent l'initiative, de ceux qui l'acceptent ou la soutiennent. Les premiers sont appelés leaders, ils font partie de la zone du leadership. Les seconds sont les membres et forment la zone du membership.
- Enfin, les frontières mineures internes délimitent les différentes équipes et sous-groupes entre les membres (zones d'activité, groupes d'appartenance, commissions, services...).



Exemple :

Dans un collectif, on peut distinguer les adhérents des non adhérents (frontière majeure externe). On distingue également les dirigeants et les simples membres (frontière majeure interne). Et dans la zone du membership, on peut trouver différentes catégories d'adhérents : les céréaliers-les éleveurs, les hommes- les femmes, etc. (frontière mineure interne).

La relation dedans/dehors

Le groupe entretient avec son environnement externe des relations permanentes avec d'autres organisations : relations partenariales, concurrentielles ou conflictuelles, indifférentes ou à construire. Ces différentes « parties prenantes » agissent sur l'organisation, dans le sens où leurs actions impactent en positif ou en négatif le projet du groupe. Le rôle de ces « parties prenantes » peut être déterminant : c'est le cas des « figures d'autorité », acteurs stratégiques (ou partenaires clés) dont le groupe ne peut se passer pour survivre.

Par ailleurs, cet environnement est régi par des éléments stratégiques sur lesquels le groupe a tout intérêt à veiller. C'est d'ailleurs le rôle des leaders de porter un regard permanent sur les opportunités et menaces de son environnement.

FRONTIÈRES

La valeur ajoutée du groupe



La valeur ajoutée d'un groupe réside dans la pertinence des réponses du groupe aux demandes de cet environnement : que produit-on de spécifique qui apporte un plus à notre environnement ? C'est la capacité du groupe à créer de la valeur ajoutée qui fait que les membres vont rester ou pas et que la groupe restera en phase avec son environnement.

PARTIE 2 : DESCRIPTIF DE LA MÉTHODE, COMMENT S'Y PRENDRE ?

Comment ?

Faire un schéma des frontières du groupe a pour l'objectif de :

- Représenter le groupe et son environnement socioprofessionnel à partir d'un dessin : « Le schéma des frontières pour définir la place de son organisation dans son environnement socioprofessionnel ».
- Identifier les rapports de force à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation et identifier la spécificité, la valeur ajoutée qu'apporte l'organisation dans son environnement.
- Prendre conscience de l'influence de l'évolution de cet environnement sur le fonctionnement du groupe.

Cette méthode contribue ainsi à mieux percevoir les enjeux pour la structure, sa place et « à se poser les bonnes questions » quant à la stratégie à venir.

En pratique

À partir de la fiche méthode Trame « Le schéma des frontières pour définir la place de son organisation dans son environnement socioprofessionnel », [téléchargeable ici](#)

Réalisation du schéma des frontières par les participants :

Chaque personne ou binôme dessine les frontières de son association et liste les éléments de son environnement sur une feuille A3 où sont retracés 2 cercles qui préfigurent la frontière majeure interne et la frontière majeure externe. L'animateur questionne et amène les participants à observer ce qui se passe, à reconnaître ces frontières et à identifier les points forts et les améliorations. C'est une première photographie de l'organisation et de son environnement.

Caractérisation des relations et de la valeur ajoutée de l'association :

Les participants sont invités, en binôme à :

- Caractériser les liens entre les éléments de l'environnement et le groupe : relation forte de partenariat, concurrent, conflictuel, indifférent...
- Identifier les partenaires incontournables : quelles sont les « figures d'autorité » ?
- Identifier les demandes principales de cet environnement : qu'est-ce qui est stratégique ?
- Identifier la réponse actuelle du groupe à ces demandes : a-t-il identifié les besoins ou les demandes ? Comment y répond-il ? La réponse est-elle pertinente ?

Réflexion individuelle puis échange en binôme. Une personne questionne l'autre, l'aide à compléter et à éclaircir ses idées. Ce deuxième travail retrace la dynamique du groupe aux frontières, ce qui se joue et comment (ré)agir. La mise en commun des différentes représentations est une riche occasion pour les membres de partager leurs différences et d'harmoniser la vision que chacun a de la structure dynamique du groupe.