

La gouvernance partagée en 3 principes

Licence CC By SA -

Auteur principal: Romain Vignes.

Contributions: Adrien Monkey Delval, Emmanuelle Faye, Dorothée Cauvy, Louise Boyer



QU'ENTENDONS-NOUS PAR « GOUVERNANCE PARTAGÉE » ?

Construire dans la durée un projet ou une organisation nécessite une attention toute particulière à penser et organiser notre « faire ensemble ».

Le terme gouvernance désigne à nos yeux les règles du Jeu de ce faire ensemble, et notamment la façon dont s'exerce et se distribue le pouvoir.

C'est un vaste sujet complexe qui, depuis notre point de vue, ne trouve pas de solution miracle dans un modèle spécifique ou des méthodes universelles.

L'important réside pour nous, bien plus dans le chemin de transformation individuel et collectif que nous offrent à vivre ces méthodes, que dans les méthodes en elles même.

Nous ne portons donc pas de vérité ou de recette à appliquer, mais davantage des intentions sur lesquelles chacun-e sera invité-e à réfléchir et à cheminer.

Mais comment évaluer où nous en sommes sur ce chemin de transformation ?

L'intention de cette vidéo est d'offrir une grille de lecture, d'auto évaluation, constituée de 3 grands principes, inspirés des 3 caractéristiques des nouvelles formes d'organisations que Frédéric Laloux a mises en lumière dans son livre "Reinventing organizations".

Authenticité & profondeur :

Dans la plupart des organisations, les émotions, les ressentis, les relations inter-personnelles, qu'elles soient harmonieuses ou conflictuelles, ont rarement leur place pour s'exprimer.

Le résultat, l'analyse et l'objectivité, priment sur le chemin, la relation et la subjectivité. Faute d'avoir des espaces clairs pour se dire, ces émotions ont tendance à rejaillir là où on ne les attend pas et nos relations peuvent en pâtir, tout comme l'organisation.

En gouvernance partagée, des espaces de parole dédiés, des étapes dans les processus de travail, ou bien des activités collectives, permettent de prendre soin de ces relations, de réguler nos tensions interpersonnelles, de se dire et de se rencontrer dans toutes nos dimensions : corporelles et mentales, intuitives et rationnelles, émotionnelles et objectives, lumineuses et ombragées, puissantes et vulnérables.

C'est un aller retour permanent entre le Je et le Nous. Notre authenticité permet de fluidifier nos relations personnelles, d'instaurer un climat de confiance et ce climat de confiance nous permet de nous questionner plus facilement et de nous ouvrir à l'autre.

Ainsi nous pouvons distinguer plus clairement les tensions personnelles des tensions opérationnelles. En prenant soin de nos relations, nous sommes plus à même de prendre soin de l'organisation.

Auto-organisation :

Dans une gouvernance partagée, nous cherchons à sortir de la distinction manager/managés pour que les fonctions de management nécessaires au bon fonctionnement de l'organisation soient exercées collectivement par le biais des processus et des règles de fonctionnement: priorisation des actions, définition du qui fait quoi, feedbacks....

Chaque rôle, chaque cercle est vu comme une entité autonome et souveraine, reliée aux autres par une même raison d'être et un fonctionnement en commun.

Dans une gouvernance partagée, nous veillons avant tout à nous mettre d'accord sur ces règles du Jeu et ses modalités d'évolution, c'est à dire sur le contenant plutôt que sur le contenu.

Car c'est ce contenant, qui permettra ensuite à chaque rôle et à chaque cercle de jouer sa partition singulière, d'apporter son contenu, en toute légitimité.

Nous passons d'une logique de pouvoir SUR, sur les autres, à un pouvoir DE, de s'auto organiser pour créer, imaginer, faire, au service d'un but commun : la raison d'être de l'organisation.

Raison d'être évolutionnaire :

Dans une gouvernance partagée, les rôles de l'organisation se mettent au service d'une raison d'être, c'est-à-dire le "pour quoi" cette organisation existe, le besoin auquel elle répond.

Cette raison d'être est révolutionnaire car elle constitue le référentiel commun de tous les rôles, qui vont chercher le chemin optimum pour la réaliser.

Ainsi ils vont ajuster en permanence leurs périmètres respectifs, leurs stratégies, leurs projets et leurs actions. Certains rôles vont disparaître et d'autres se créer, dans un mouvement perpétuel pour servir au mieux cette raison d'être qui est elle-même évolutive.

Cet ajustement permanent se fait en identifiant et en transformant les tensions que la poursuite de ce but fait émerger. La notion de tension est ici vue comme un potentiel d'évolution.

Il s'agit de passer d'un paradigme du prévoir et contrôler, à un paradigme du ressentir et ajuster, pour passer d'une organisation mécanique à un organisme vivant, qui évolue au gré des tensions que son élan de vie crée avec son environnement.