



La gouvernance partagée

avec Être et agir

Christophe BARRON

Qu'est-ce que la gouvernance partagée ?

La gouvernance désigne les façons d'agir et de décider ensemble.

La gouvernance partagée se concrétise par le partage du pouvoir.

Elle s'appuie sur des outils pour collaborer, décider et s'organiser collectivement.

Elle s'adapte aux organisations et aux personnes qui les composent.

Quels sont les outils de la gouvernance partagée ?

Parmi les outils on trouve l'organisation en cercles et rôles au service de la raison d'être de l'organisation. On trouve également l'élection sans candidature qui est un des moyens d'affecter des rôles ou encore différentes manières de décider comme la gestion par consentement et la sollicitation d'avis. Le pilotage dynamique par tension est à quant à lui un moyen de gérer l'organisation de manière agile et résiliente.

Quels sont les impacts de la gouvernance partagée ?

La gouvernance partagée favorise :

- la responsabilisation,
- la prise d'initiative,
- l'innovation,
- la coopération,
- le soin de chacun.

Elle a pour caractéristique de mieux prendre en compte la dimension humaine et l'épanouissement des personnes.

Comment transformer une organisation vers la gouvernance partagée ?

Se former en équipe, être accompagné dans ce changement.

Cela se fait pas à pas, c'est un cheminement individuel et collectif qui dépend de l'appropriation d'outils mais également de postures à développer (apprendre à consentir par exemple) mais aussi des cultures des personnes et de la culture du groupe.

Dans l'idéal, il faut prévoir deux à trois jours de formation initiale, puis une journée par an pour approfondir la maîtrise et remédier aux difficultés. Un appui à distance pour répondre aux questions en cours de route peut être également utile.

Le contenu d'une formation

La formation est organisée autour de trois grands axes :

S'organiser ensemble

- Structurer l'organisation
- Développer des espaces de coopération au sein de cercles organisés
- Affecter les rôles clés (par l'élection sans candidature notamment)

Décider ensemble

- Choisir le processus de décision le plus adapté
- S'entraîner à la gestion par consentement.

Piloter une organisation

- Capter les tensions et les traiter dans les bons espaces (gouvernance, stratégie, opérations...)

De nombreux exercices et mises en situation pendant la formation permettent de travailler sur la gouvernance de l'organisation elle-même et donc d'envisager sa transition.

Un focus particulier est mis aussi sur les postures, les manières d'être à mettre en œuvre pour partager le pouvoir et déployer les outils de la gouvernance partagée.

Intervenant



Christophe Barron (www.etre-et-agir.fr) accompagne les personnes et les organisations dans leur déploiement.

« Permettre aux groupes de travailler efficacement et en intelligence collective, permettre à chacun de trouver sa place, générer de la joie et de l'épanouissement, telles sont les motivations qui m'animent.

Former et accompagner des organisations dans le domaine de la gouvernance partagée est au cœur de mon activité. Je puise mon inspiration de l'Université du Nous, du Modèle Z, de la Gouvernance cellulaire, de l'éducation populaire et des méthodes d'intelligence collective. J'ai expérimenté et accompagné des groupes dans ce domaine depuis 5 ans.

Entrepreneur salarié et membre actif de la CAE OPTEOS, je participe à l'animation et à l'évolution du partage de sa gouvernance. J'expérimente aussi la gouvernance partagée au sein du Réseau Transition Hauts de France dont je suis un des cofondateurs ».

Renseignements :
c.barron@etre-et-agir.fr
www.etre-et-agir.fr
07 81 80 26 30