

Les principaux outils utilisés en holacratie:

De la pyramide à l'holarchie: un nouvel organigramme, une nouvelle architecture de l'organisation. Elle permet le passage d'une hiérarchie de personnes à une hiérarchie du sens. Un pilotage par la raison d'être qui est l'objectif commun connu et partagé par tous. Cette organisation permet de vérifier en continu si nos actions sont en phase avec nos intentions de départ. On passe ainsi des fiches de postes figées à des rôles qui n'appartiennent à personne et qui vivent selon les besoins. Elle nous amène aussi à ne plus voir les tensions comme des problèmes mais comme un carburant nécessaire à l'organisation, comme les signaux faibles d'un écart entre ce qui est et ce qui pourrait être.

Des réunions chronophages et peu disciplinées à des réunions rigoureuses et bien distinctes: les réunions de triage pour traiter des opérations courantes; les réunions de gouvernance pour travailler sur les nouveaux rôles et activités nécessaires; des réunions de stratégie une ou deux fois par an dont l'objectif est de prioriser; et des réunions ad hoc selon les besoins.

Des prises de décision par consensus à des prises de décision par consentement. Un outil qui favorise la prise d'initiatives et la créativité. Nos fonctionnons encore trop à partir de nos freins plutôt que de nos élan.

👉 Mes notes :



**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS**

**TROISIÈME CONGRÈS
DU SGEN-CFDT PAYS DE LOIRE
8 & 9 NOVEMBRE 2017, À SAINT-NAZAIRE**

Atelier participatif ①

**La Gouvernance de
notre syndicat**



PAYS-DE-LOIRE

👉 Diagnostic du fonctionnement de notre organisation :

La pyramide hiérarchique est dans l'ADN de nos organisations.

Elle nous enferme dans un cercle vicieux de déresponsabilisation paralysante, le haut de la pyramide se plaignant régulièrement que le bas ne prenne pas assez d'initiative et le bas reprochant à "ceux d'en haut" de ne pas assez les écouter. En holocratie, chacun a toute autorité sur son rôle.

Elle entraîne une perte de compétences dès que quelqu'un(e) "monte" dans l'organigramme. En holocratie, on peut conserver des rôles "de terrain" dans lesquels on s'épanouit.

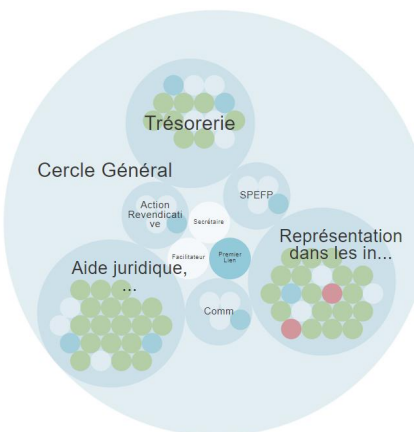
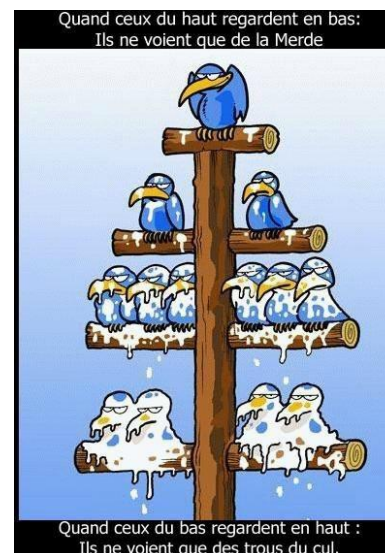
Une pyramide qui donne l'impression que les places sont chères et qu'on est méritant lorsqu'on a grimpé. Elle implique d'emblée la compétition et les jeux de pouvoir. Il n'y a qu'une place tout en haut. Elle constitue ainsi un excellent terreau pour la croissance des egos. En holocratie on vient mettre son énergie dans un rôle qui ne nous appartient pas pour autant.

Des Communications/Enquêtes/Rapports qui montent et qui descendent, qui passent par trop d'étages de la pyramide et perdent en substance et en efficacité. En holocratie, on fait confiance à priori et on publie tout.

👉 Pourquoi entrer en holocratie ?

- Pour clarifier les rôles de chacun(e)
- Pour favoriser la prise de responsabilités (passer d'adhérent à militant)
- Pour mieux identifier et bénéficier des compétences de chacun(e)
- Pour conserver un historique des rôles dont notre organisation a besoin
- Pour une meilleure répartition des actions et projets en évitant les doublons et malentendus
- Pour que la confiance entre tous les membres du syndicat soit basée sur des objectifs explicites.
- Pour favoriser la créativité de chacun dans son rôle, actuellement bridée par la volonté de réussir du premier coup.

👉 Quelle holarchie pour le Sgen-CFDT des Pays de Loire ?



👉 Les étapes de l'implémentation :

Le Congrès donne mandat au bureau pour mettre en place progressivement une structure holarchique et pour tester de nouvelles formes de réunions et de prises de décision. Il se donnera comme étapes:

- Que chaque personne impliquée dans l'organisation puisse visualiser ses différents rôles au sein de la structure.
- Une mise en place progressive des différentes formes de réunions dans chaque cercle et sous-cercle (réunion de triage, de gouvernance et de stratégie) en présentiel et en distanciel.
- Une mise à jour des statuts en conséquence, transformant nos structures départementales en cercles.