

RÔLES CERCLES ET REDEVABILITÉS

MOOC
gouvernance
partagée

LES RELATIONS ENTRE CERCLES



Chaque sous-Cercle créé au sein de l'Organisation est relié au Cercle qui l'a institué par deux liens:

Le 1er Lien, désigné par le 1er lien du Cercle créateur du sous-Cercle. Il se voit attribuer le Rôle du sous-Cercle.

Le Second Lien est désigné, en élection sans candidat par le sous-Cercle pour le représenter au sein du Cercle créateur.

Tout membre d'un Cercle est éligible aux Rôles d'Officiers du Cercle.

Un membre peut tenir plusieurs Rôles d'Officiers, à l'exception du 1er Lien qui ne peut cumuler son mandat de 1er Lien avec celui de Facilitateur ou de Second Lien.

Les redevabilités des Rôles d'Officiers de Cercle sont détaillées ci-dessous. Elles ne peuvent être réduites mais peuvent être complétées par des redevabilités additionnelles sur décision du Cercle.



Le PREMIER LIEN

Choisi par le premier lien du cercle adjacent supérieur.

- Définit les stratégies, priorités et programmation d'action du Cercle pour qu'il remplisse au mieux sa mission.
- Affecte et retire les personnes aux rôles définis par le cercle.
- Suit et évaluee l'adéquation entre les Rôles définis et les personnes en charge de ces Rôles.
- Alloue les ressources disponibles pour le Cercle, notamment financières.
- Coordonne, active, coach les personnes en charge de Rôles dans le Cercle pour améliorer leur capacité à réaliser leurs redevabilités et remplir les missions du cercle.
- Il accompagne, aide, encourage tous ceux et celles qui ont pris une fonction dans l'exécutif des actions réalisées par le cercle.
- Cultive une vision globale de l'organisation.
- Capte les tensions transversales.
- Posture:
 - Pose des questions.
 - Ne décide pas pour les autres.
 - Respecte l'autonomie et la souveraineté des autres rôles.
 - Facilite les liens transversaux.
- Détient toutes les redevabilités (actions à mener) nécessaires au fonctionnement du Cercle mais non attribuées à des Rôles au sein du Cercle.
- Remplit également tout Rôle défini du Cercle non affecté pour quelque raison que ce soit.



Le SECOND LIEN

Élu par processus d'élection sans candidat.

- Représentant de son cercle au cercle supérieur. Il y siège de droit comme membre avec un pouvoir équivalent aux autres membres.
- Améliore la qualité et veille à la bonne circulation des informations ascendantes et descendantes.

Dans son cercle:

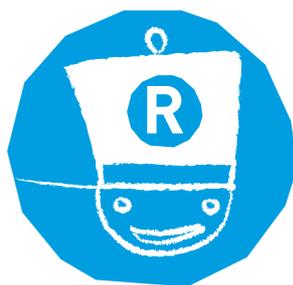
- Définit et anime les indicateurs permettant une visibilité sur les performances du Cercle.
- Identifie les tensions de son cercle à faire remonter et traiter au cercle supérieur.

Au cercle Adjacent:

- Fournit des éléments d'appréciation sur la santé et la durabilité des opérations du Cercle.
- C'est l'allier régulateur du 1er lien (régulateur pas au sens de contre-pouvoir mais de l'équilibre de la force du premier lien)
- Porteur de l'esprit de son cercle.
- Ramène les tensions des autres rôles de son cercle.

RÔLES ET REDEVABILITÉS

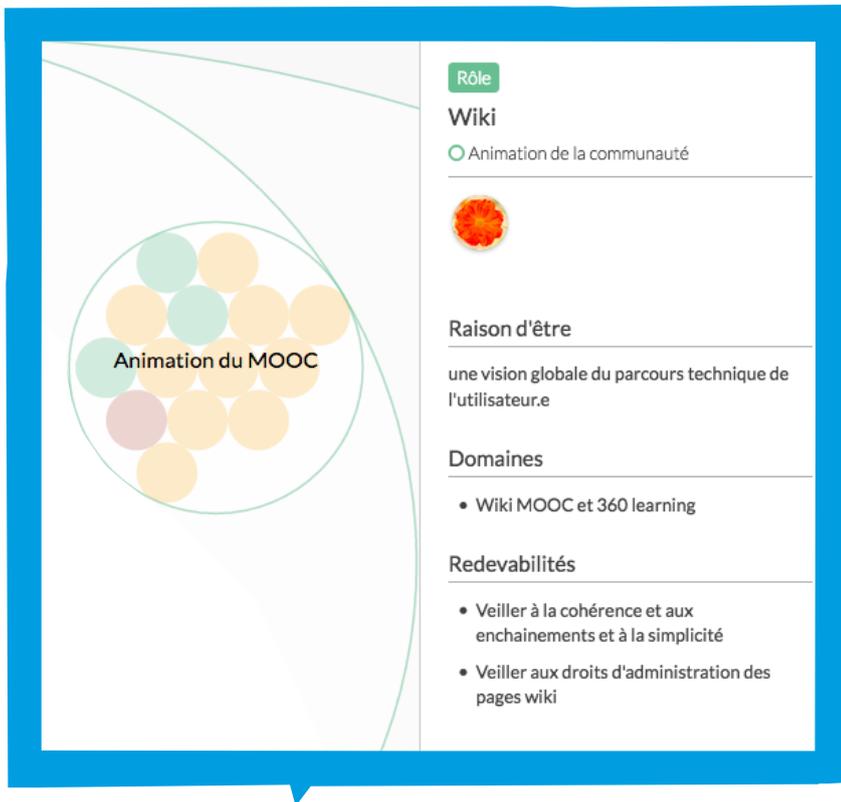
Le sujet de ce chapitre est de décliner les notions de responsabilité et d'autorité. Le mode de gouvernance proposé consiste à gouverner des rôles, pas des personnes. Un rôle n'est pas une personne et inversement. C'est transformer « le pouvoir sur » en « pouvoir de ». Cette distinction est fondamentale. C'est ici que nous tenterons de rompre avec le schéma subtilement et cruellement ancré dans notre culture. Séparer le fonctionnement de l'organisation des Je qui l'énergétisent ouvre un nouveau paradigme, où l'individu ne vient plus utiliser l'organisation pour jouer ses propres dysfonctionnements psycho-affectifs. En se sens, il se libère du pouvoir des autres membres et libère l'organisation de sa propre volonté de pouvoir sur elle.



■ Qu'est ce qu'un Rôle

C'est une fonction de l'organisation qui répond à un besoin lié à la mise en œuvre de la stratégie, elle-même définie afin de faire vivre la raison d'être. Les rôles permettent de clarifier avec précision les périmètres d'autorité et d'actions de la structure. Ce sont les organes du corps qui lui permettent son épanouissement et son développement, sa croissance. Un rôle est dénommé par un titre qui définit une fonction nécessaire ici et maintenant à l'organisation (ex : commercial ; logistique ; budget ; création ; planification...)

Une gouvernance claire permet de savoir à quel rôle (ou quel sous-cercle) incombe une tâche. Pour énergétiser un rôle, on le confie à une personne. Quand un rôle devient trop lourd pour n'être confié qu'à une seule personne, le rôle peut se transformer en sous-cercle à qui les membres du cercle de départ donneront une raison d'être et des redevabilités claires. A son tour il s'équipera d'autres rôles lui permettant d'assurer sa mission. Cette transformation structurelle ne change pas la fonction d'un rôle devenu sous-cercle.



■ Qu'est ce qu'une redevabilité

C'est la formulation de la responsabilité et des tâches récurrentes et structurelles que l'on donne à un rôle. D'une certaine façon c'est le descriptif du rôle. La redevabilité permet aux autres rôles de demander de façon claire et précise ce qui est nécessaire pour assurer leurs propres redevabilités.

Une redevabilité bien formulée commence par un verbe à l'infinitif. Souvent, il s'agit d'un verbe d'action.

Un rôle peut avoir une ou plusieurs redevabilités. Par exemple, le rôle « support pédagogique » comporte deux redevabilités :

- Concevoir et rédiger les supports pédagogiques.
- Transmettre ses contenus au rôle Communication pour la mise en forme et l'impression.

On peut aussi distinguer une redevabilité récurrente comme « Gérer la propreté de la salle » d'une tâche ponctuelle comme « nettoyer la salle après la réunion ».

■ En résumé

- Un rôle est une fonction de l'organisation,
- Une redevabilité est une action récurrente permettant de clarifier la mise en œuvre du rôle,
- Un projet est la façon dont un Je décide d'énergétiser le rôle dont il a la responsabilité et les redevabilités qui en découlent.
- Une tâche est la prochaine action nécessaire pour réaliser un projet.

Les rôles et les redevabilités sont issus des tensions apportées par les Je lors des réunions de gouvernance. Les projets et les tâches sont décidés et choisis en totale souveraineté par la personne énergétisant un rôle.

■ Affectations

Pour qu'un rôle devienne vivant, souverain et puissant il lui faut de l'énergie. Cette énergie sera une personne. Un rôle doit donc être affecté à quelqu'un. L'affectation permet au rôle d'être « énergétisé ».

L'enjeu est de distinguer le Rôle de la Personne.

En premier lieu les rôles sont créés indépendamment des ressources de l'organisation.

Ensuite l'affectation peut se faire de 2 manières, de façon:

