

# GOVERNANCE ET STRUCTURE

Version révisée en janvier 2020



Ces dernières années, l'équipe de Well Grounded vit un changement structurel et culturel considérable, passant d'une structure organisationnelle horizontale pendant la phase initiale à une structure fondée sur la différenciation dans une phase plus structurée et plus substantielle. Nos rôles, notre statut et notre engagement sont différenciés. Parmi les ressources de notre organisation, nous comptons les membres du personnel, des associés et un réseau de consultants. Nous avons déployé beaucoup d'efforts pour instaurer un degré élevé de confiance partagé par les membres du personnel et les associés. Nous nous sommes mis d'accord sur une raison d'être organisationnelle claire, et nous atteignons les éléments essentiels de nos objectifs grâce à une collaboration efficace.

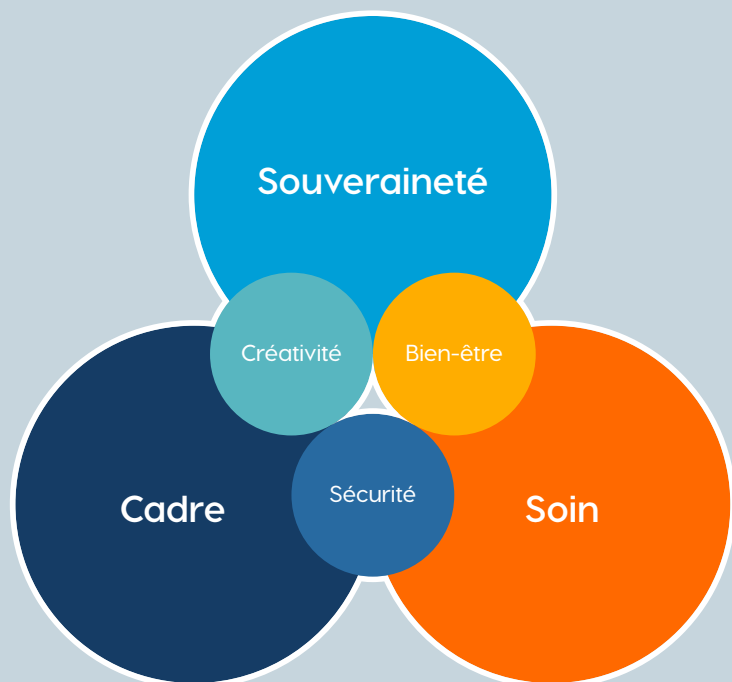
Depuis 2018, nos dispositifs de gouvernance, nos comportements de groupe, nos méthodes de prise de décisions, nos structures organisationnelles et nos processus font l'objet d'un processus de changement organisationnel, passant d'une structure mixte horizontale/informelle et collective/consensuelle légèrement confuse, à une gouvernance partagée et à un processus décisionnaire basé sur le consentement. La nouvelle structure de gouvernance partagée a été adoptée en décembre 2019.

Nous estimons que cette structure répond aux besoins d'une organisation agile et réactive, lui permettant d'évoluer pour relever les défis émergents de notre temps, étayant des cycles équilibrés qui alternent action et réflexion, tout en ne perdant pas de vue son orientation stratégique.

## GOVERNANCE PARTAGÉE AU SEIN DE WELL GROUNDED

Les principes de souveraineté, de cadre et de soin régissent notre gouvernance. Ces trois dimensions sont interdépendantes afin de garantir la sécurité, la créativité et le bien-être au sein de notre organisation.

C'est à partir de ces intentions que nous avons formalisé une structure organisationnelle et un processus décisionnel qui permettent à Well Grounded d'évoluer au fil du temps et des efforts.



# POURQUOI UNE GOUVERNANCE PARTAGÉE CHEZ WELL GROUNDED ?

Well Grounded avait à l'origine une structure organisationnelle horizontale. C'était une organisation non hiérarchique ayant comme valeur principale le pouvoir équivalent, l'intention étant de le partager et de s'assurer que tous peuvent contribuer aux décisions qui les affectent.

Cependant, lors de la phase initiale, Well Grounded a fait face à des défis :



Pendant environ 5 ans, nous avons essayé différents modèles, modifié les rôles, différencié, et nous avons beaucoup appris. « Les efforts d'adaptation cumulés aux changements d'effectifs au sein de l'équipe n'ont pas aidé à trouver un équilibre. » L'équipe s'est efforcée de trouver le juste milieu et des moyens concrets de structurer l'organisation de manière différente, permettant une plus grande flexibilité. Fin 2018, nous avons découvert le modèle de gouvernance partagée, un modèle bien pensé fondé sur la sociocratie. Début 2019, nous avons entamé le processus d'adoption du modèle structuré de gouvernance partagée.

## COMMENT LA GOUVERNANCE PARTAGÉE FONCTIONNE-T-ELLE À WELL GROUNDED ?



1. La raison d'être de l'organisation guide toutes nos décisions et nos actions, collectivement et individuellement.



2. La responsabilité de la stratégie et des opérations incombe à l'équipe exécutive :

Le cercle général est dirigé par un membre (le premier lien, actuellement Mireille Kayijamahe) qui est nommé par le conseil d'administration. Ce membre est chargé de désigner les autres premiers liens des cercles et de les soutenir dans la mise en œuvre de leurs rôles. Le conseil d'administration nomme également un second lien (actuellement Emma Almeras) dont le rôle principal est de faire en sorte que le cercle général rende des comptes au conseil d'administration.



3. Personne n'a de description de poste (sauf la personne responsable des finances).  
Nous changeons de rôle en fonction des besoins de l'organisation. Plusieurs d'entre nous occupent plus d'un poste et travaillent dans plusieurs cercles.



4. Chaque rôle détermine sa prochaine étape de manière souveraine. Un processus consultatif nous permet d'activement demander conseil et recevoir un feedback au sein et en dehors de notre équipe.



5. Nous travaillons par le biais de cercles connectés et autoorganisés.  
Au sein d'un même cercle, tous les rôles ont un pouvoir équivalent.



6. Les cercles fournissent un espace permettant de traiter les tensions et d'ajuster la gouvernance :  
Nous organisons des réunions tactiques pour traiter les tensions, et des réunions de gouvernance selon les besoins pour ajuster, supprimer ou créer des rôles.



7. Les rôles structurels (facilitateur et secrétaire de cercle) sont affectés par consentement, à travers un processus des élections sans candidat pour tirer parti de l'intelligence collective de l'équipe et garantir la responsabilité collective des résultats.



8. Les membres du conseil d'administration participent à notre modèle de gouvernance avec un pouvoir équivalent à celui de l'équipe exécutive : Ils et elles sont chargées de garantir que l'organisation respecte les lois régissant les organismes caritatifs, qu'elle gère bien ses finances et qu'elle agisse en conformité avec ses objectifs caritatifs. Les membres du conseil d'administration se réunissent quatre fois par an pour passer en revue, pour approuver les décisions principales et s'assurer que le modèle de gouvernance fonctionne de manière appropriée.



9. Nous travaillons ensemble malgré nos différences et la distance, et faisons de notre mieux pour bien collaborer et prendre soin les uns des autres.

Actuellement, nos efforts portent sur l'amélioration de nos compétences en matière de feedback, sur la pratique de notre souveraineté, le renforcement de notre autonomie et la conception de processus qui aident chacun de nous à être plus efficace.



10. Nous sommes encore en phase d'apprentissage et faisons souvent des erreurs :

à la fin de nos interventions, projets, réunions et processus principaux, nous prenons le temps de réfléchir aux résultats positifs et aux changements éventuels à mettre en œuvre à l'avenir.

Nous faisons de notre mieux pour créer une culture d'équipe caractérisée par une bonne collaboration. Notre prochain défi en termes d'apprentissage a trait à la résolution de conflits et au feedback.