conférence

10h

Partager la gouvernance :

On y perd quoi ? On y gagne quoi ?



Culture chrétienne

7-8 ans



Culture chrétienne

Les Aventures de Zou

8-11 ans



Culture chrétienne

Anne et Léo Explorateurs

12-14 ans



Culture chrétienne

Mes questions, parlons-en !

16-18 ans



Culture chrétienne

Quelle existence ! - Module "ÉCOLOGIE"

Catéchèse

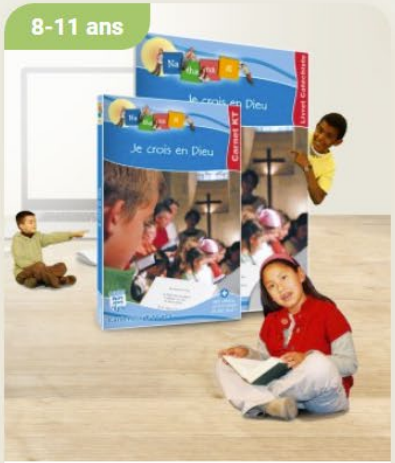
7-8 ans



Catéchèse

Dieu fait pour nous des merveilles !

8-11 ans



Catéchèse

Nathanaël - Je crois en Dieu

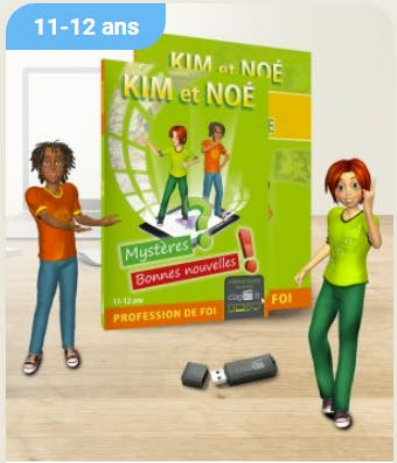
11-12 ans



Catéchèse

Kim et Noé Catéchèse

11-12 ans



Catéchèse

Kim et Noé Profession de foi

Agendas



Agendas
Ecolien



Agendas
Copilote

7-8 ans



Culture chrétienne

Ding Dong

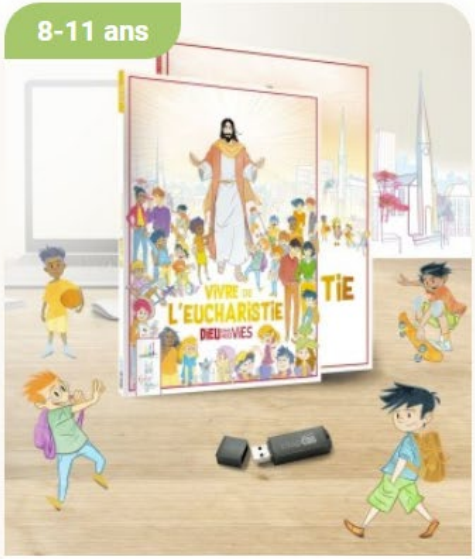
8-11 ans



Catéchèse

Dieu dans nos vies

8-11 ans



Catéchèse

Dieu dans nos vies - Vivre de l'eucharistie

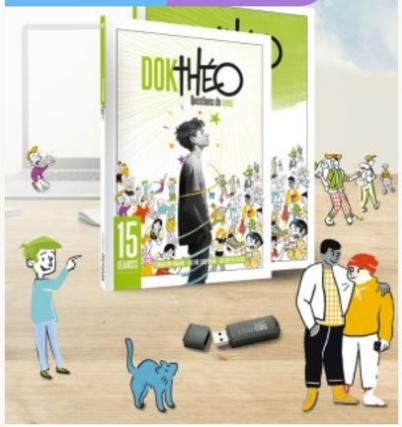
11-12 ans 12-14 ans



Catéchèse

Pour vous, qui suis-je ?

11-12 ans 12-14 ans



Culture chrétienne

Dokthéo 15 séances

11-12 ans 12-14 ans



Culture chrétienne

Dokthéo 30 séances

11-12 ans



Nouveautés

Le Bibliste 6e




2024-2025
2024-2025
2024-2025

Transformer
la gouvernance

cinéma

La psychologie humaine

animation

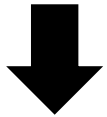
Élever l’homme, tout l’homme

foi

La liberté, pédagogie du Christ

Association

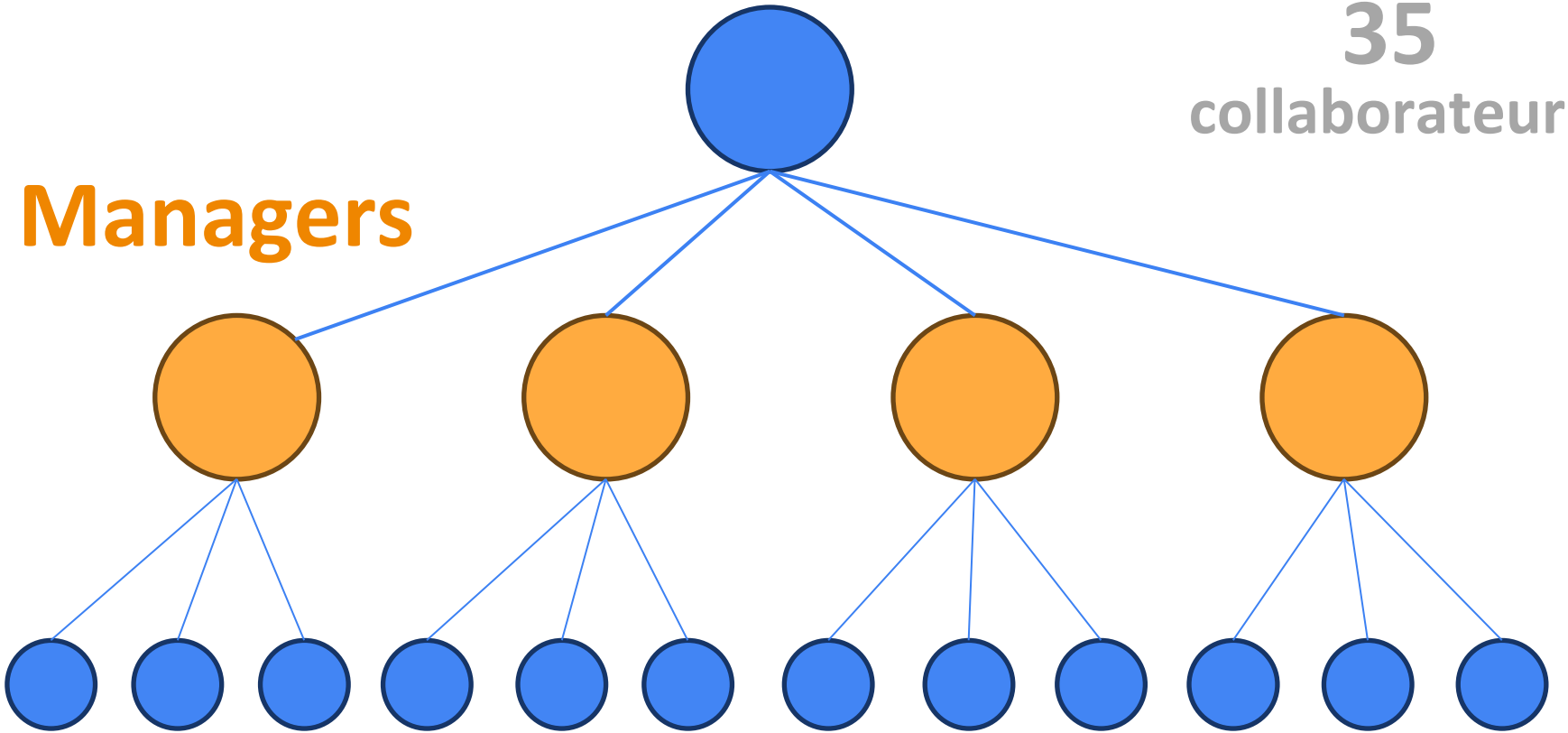
Moteur ça tourne !



Médiaclap

35
collaborateurs

Managers



Prises de décision

pouvoirs

liberté

Bulles « pôle-métier »

Innovation timide

contrôle

2 convictions fortes

- La gouvernance partagée crée des systèmes d'autorité distribuée plus efficaces et plus fluides. Elle permet de gérer la complexité.

- La gouvernance partagée met chaque collaborateur dans un environnement de liberté qu'il faut certes apprivoiser, mais qui développe les énergies et les talents de chacun.

Des éléments de la doctrine sociale de l’Eglise catholique qui me parle, me font réfléchir :

- **La dignité de chaque personne.** (la primauté de la personne sur les seules considérations de production.)

Chaque personne possède une dignité qui ne dépend ni de son poste, ni de son salaire, ni de ses performances, ni du pouvoir qu'elle exerce.
Un collaborateur n'est pas simplement quelqu'un à qui je confie un travail. Il est une personne capable de liberté, d'intelligence, de création et de responsabilité.

- **La subsidiarité :** ne pas faire à la place de celui qui peut faire, reconnaître la capacité et l’initiative des personnes.

Apprendre à ne pas faire ce que les autres sont capables d'accomplir. Mais ce n'est pas les abandonner à eux-mêmes. Mon rôle doit consister au contraire à créer les conditions pour qu'ils puissent réussir.

- La participation : un droit, mais aussi une responsabilité. « La participation est un devoir »

Si j'ai la possibilité d'agir pour le bien de l'entreprise, je ne peux pas systématiquement attendre que d'autres agissent à ma place.
Et cette responsabilité doit se vivre selon les capacités et la situation de chacun.

- La solidarité et le bien commun : de ma réussite à notre réussite :

Qu'est-ce qui est bon pour moi ? Qu'est-ce qui est bon pour les autres ? Qu'est-ce qui est bon pour l'entreprise et pour les personnes qu'elle sert ? »

- L'autorité comme service : la transformation personnelle du dirigeant

Est-ce que je considère le pouvoir comme quelque chose que je possède ?Ou est-ce que je considère mon autorité comme une responsabilité qui m'est confiée pour servir les autres et permettre à l'entreprise d'accomplir sa mission ?
Est-ce que ma manière de diriger permet aux autres de prendre pleinement leur place ?

- **Faire l’annonce**
- **Créer l’environnement**
- **S’appuyer sur :**

  Confiance – liberté – intelligence collective

Le principe de **gouvernance partagée**



- **décision** partagée
- organisation partagée
- information partagée
- évaluation partagée
- résolution des conflits partagée
- vision-stratégie partagée

la décision

Chacun est **libre**
d'avoir des initiatives,
d'entreprendre des actions, des projets
et de prendre des décisions,
si cela lui semble bon pour l'entreprise.



Pour décider, des outils d'intelligence collective comme « la sollicitation d'avis », « la décision par consentement »... sont essentiels.

Décision

en gouvernance partagée



décision
par autorité
hiérarchique



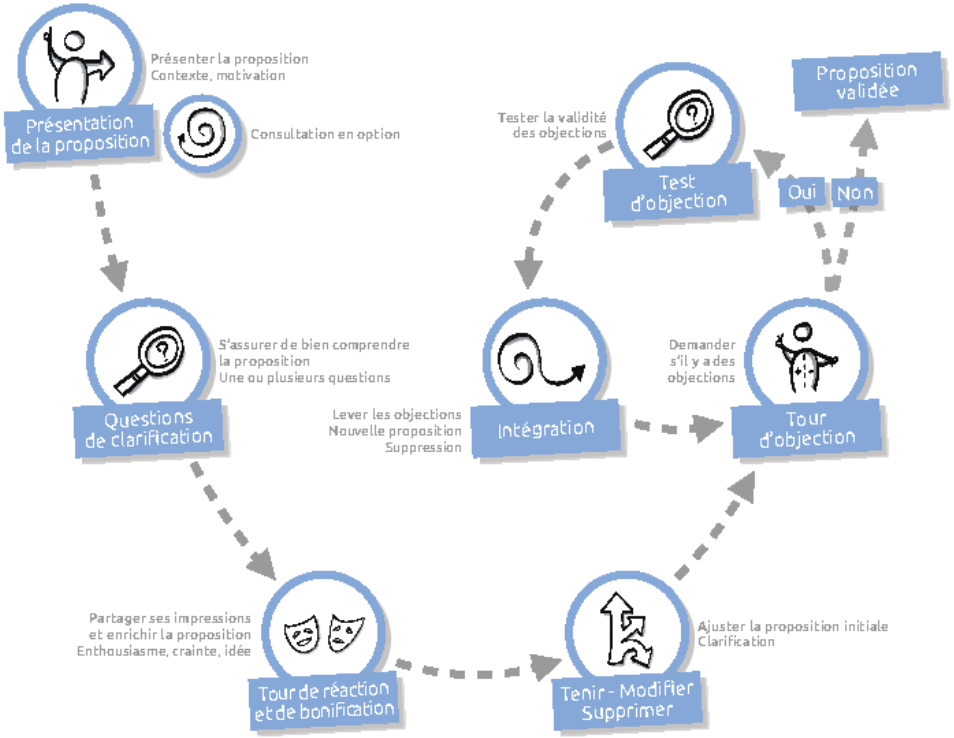
décision
par **consensus**

OBJECTIFS :

- garder de l'engagement
- éviter la mollesse et la concentration
- apporter une dynamique et de l'agilité

Médiaclap

La décision par consentement

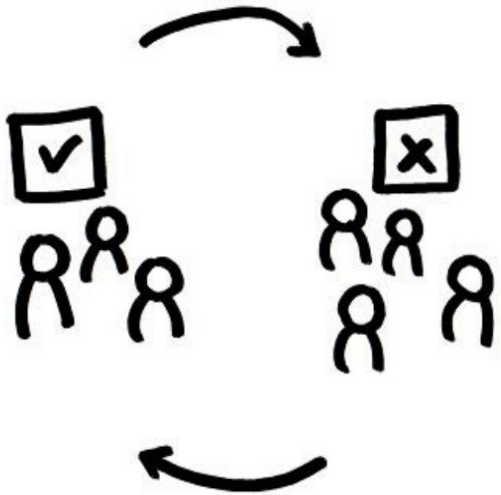


Cette méthode permet la recherche d'un consentement sur une décision qui n'est pas forcement la meilleure décision mais qui permet néanmoins d'avancer er de débloquer les situations au rythme auquel elles se présentent.

Une solution est proposée par un membre, avant d'être améliorée de manière itérative et collective afin d'aboutir à « la bonne » solution. Cela donne un sentiment d'union au groupe dans la confiance et la fluidité.

Voir la fiche complète

Le débat mouvant



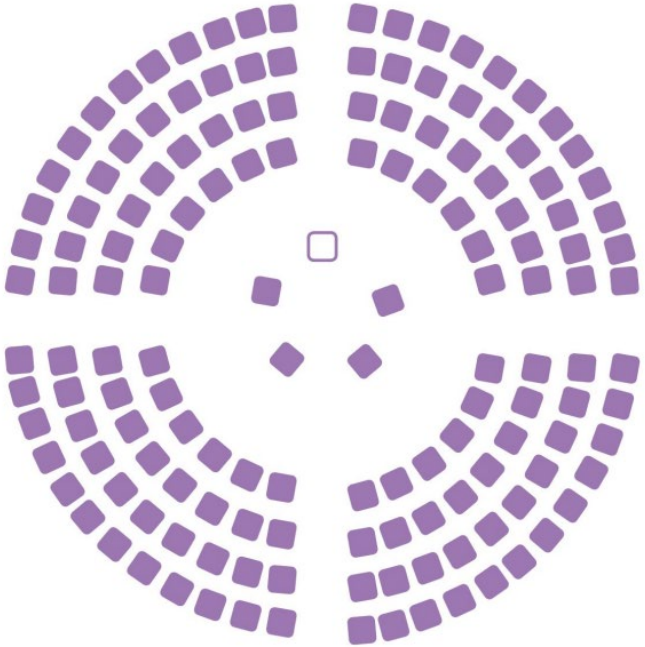
Voir la fiche complète

Cette méthode permet de faire un débat vivant et dynamique autour d'une proposition.

Les participants doivent obligatoirement se positionner dans l'espace « pour » ou « contre » de l'affirmation.

Face à face, les 2 camps peuvent exprimer leurs arguments sur leur choix à tour de rôle. Si quelqu'un est touché par un argument de l'autre bord, il s'y déplace. Une rivière du doute peut être positionnée au milieu des 2 camps. Celles et ceux qui n'ont pas d'avis restent au milieu : en plein dans la rivière du doute, elle ne peut donner son avis.

le bocal



La technique du bocal consiste à créer une conversation avec un grand groupe autour d'une question. Elle permet la liberté d'expression et l'écoute de tous.

5 chaises au centre dont une est vide. Les 4 personnes échangent ensemble pour résoudre la problématique.

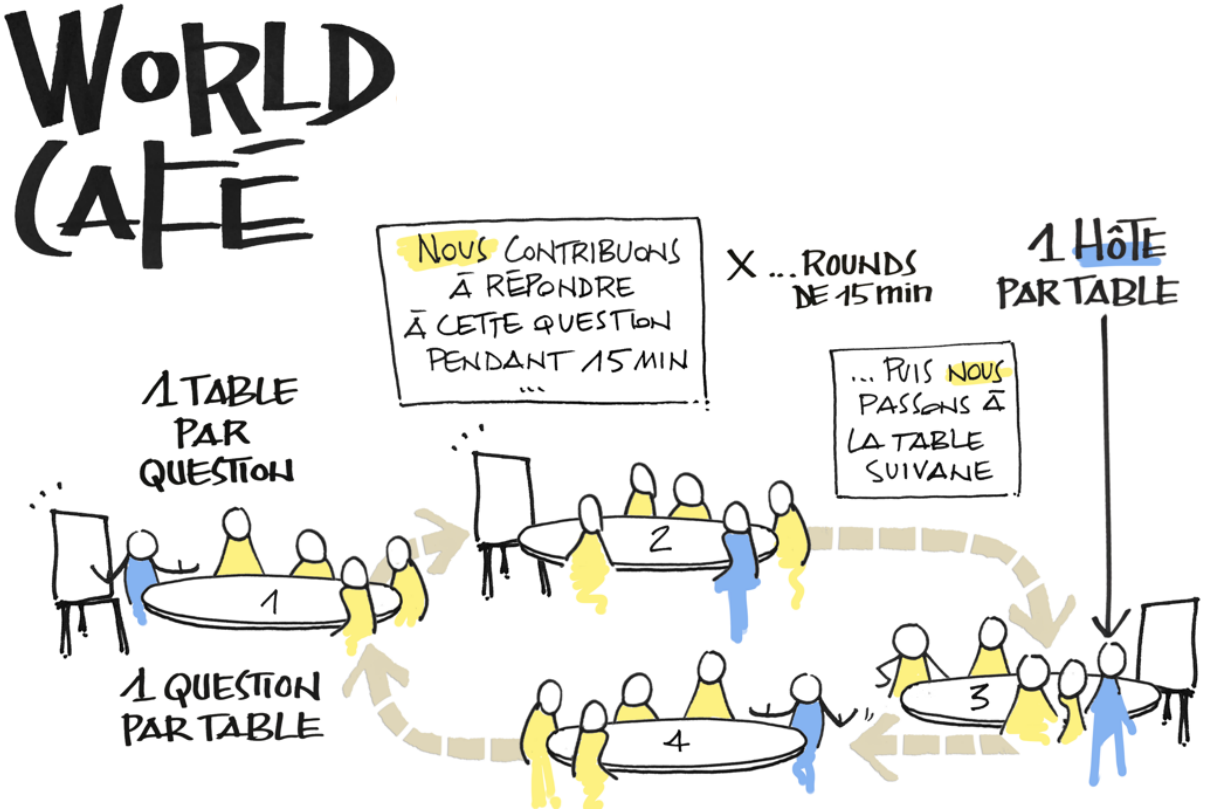
A l'extérieur, chacun écoute et peut rejoindre l'échange au centre sur la chaise vide, un membre du centre doit alors partir et laisser sa propre chaise vide.

A la fin, on fait la synthèse des solutions envisagées et on décide ensemble.

Voir la fiche complète


Dans notre fonctionnement,
faut-il envisager des « CDI de mission »

world café



Cette technique peut servir pour plusieurs problèmes à résoudre ou un problème avec plusieurs pistes de solutions.

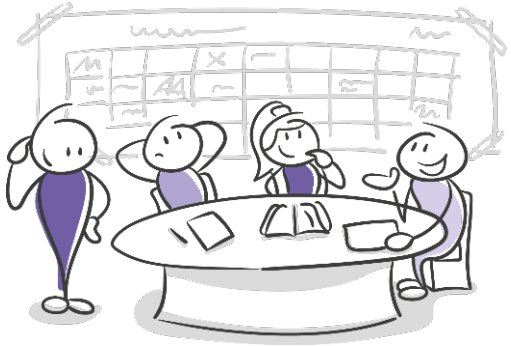
Le principe de **gouvernance partagée**



- décision partagée
- **organisation** partagée
- information partagée
- évaluation partagée
- résolution des conflits partagée
- vision-stratégie partagée

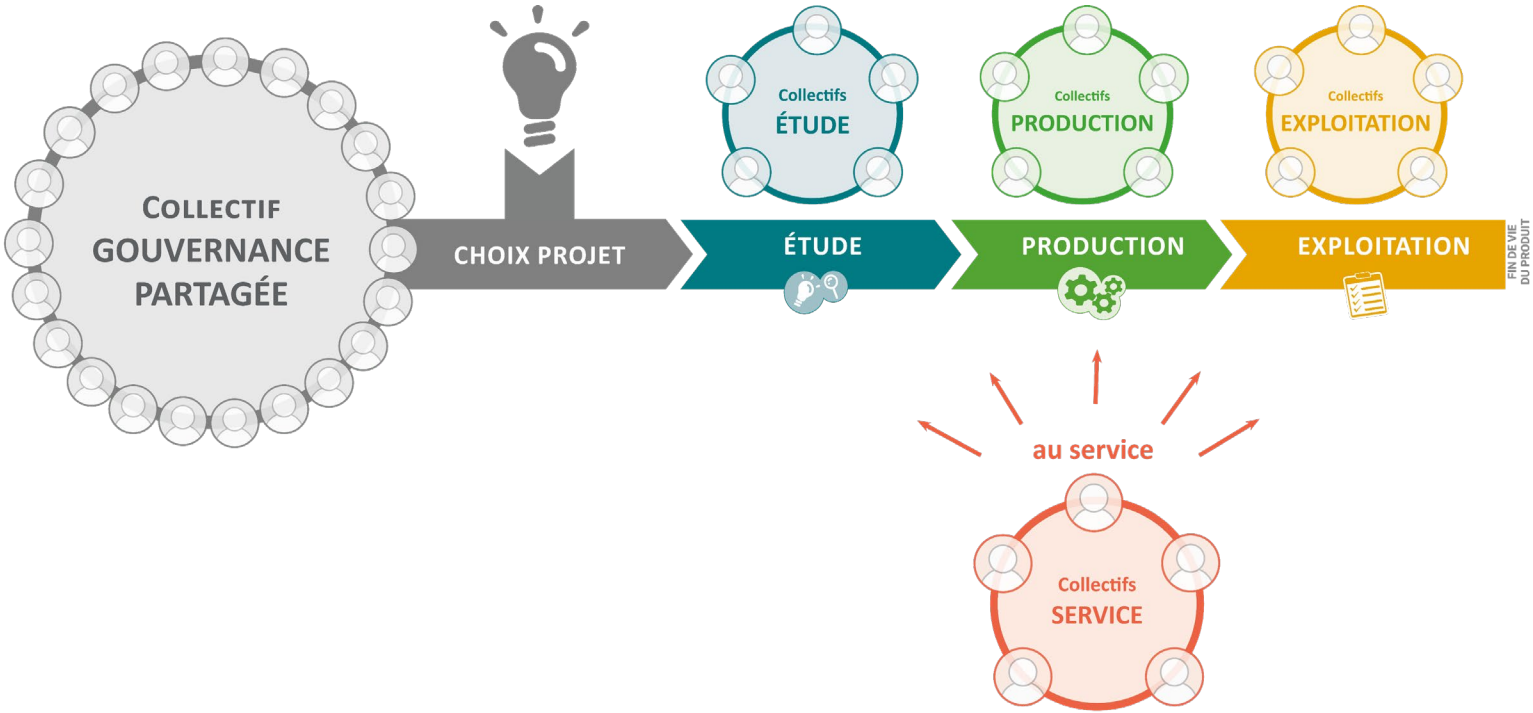
l'organisation

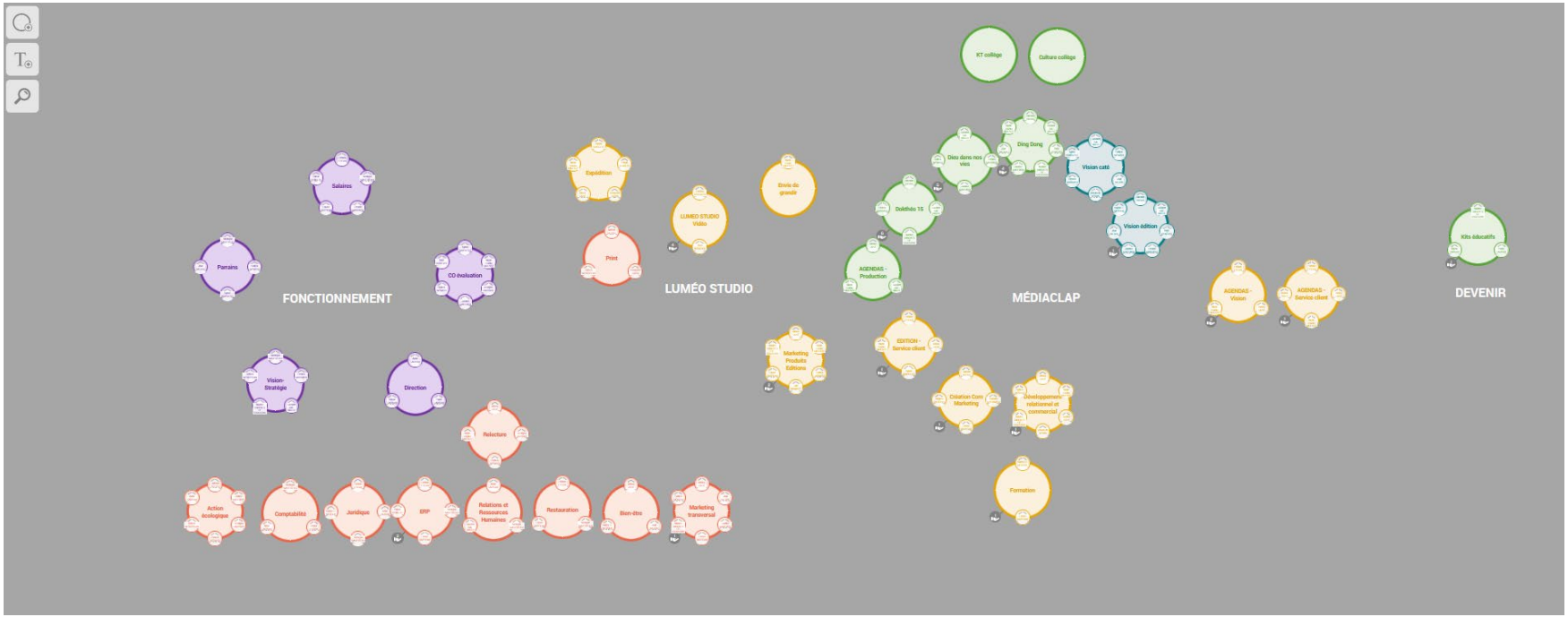
Chacun est **libre** de prendre les rôles nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.
Chacun a conscience que les rôles doivent être tous habités, sous peine de dysfonctionnements dans l'entreprise.



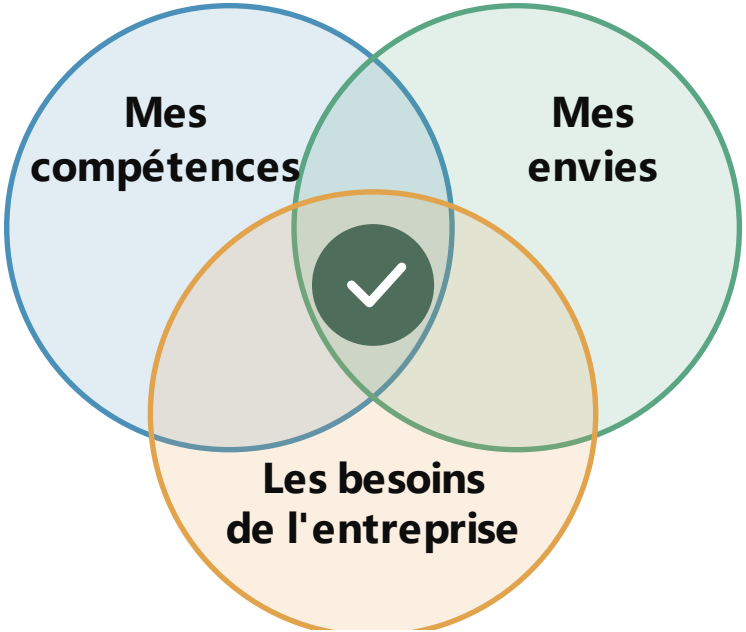
Pour chacun, il est essentiel de s'approprier le fonctionnement de l'entreprise, sa responsabilité en tant que collaborateur.

Le temps de travail


COLLECTIF
GOUVERNANCE
PARTAGÉE
CHOIX PROJET
Collectifs
ÉTUDE
ÉTUDE
Collectifs
PRODUCTION
PRODUCTION
Collectifs
EXPLOITATION
EXPLOITATION
FIN DE VIE
DU PRODUIT
au service
Collectifs
SERVICE


Salaires
Parrains
CO évaluation
FONCTIONNEMENT
Vision-Stratégie
Direction
Relecture
Action écologique
Comptabilité
Juridique
ERP
Relations et Ressources Humaines
Restauration
Bien-être
Marketing transversal
Expédition
Print
LUMEO STUDIO Vidéo
LUMÉO STUDIO
Envie de grandir
Marketing Produits Editions
KT collège
Culture collège
Dieu dans nos vies
Ding Dong
Vision café
Doléthès 16
Vision édition
AGENDAS - Production
EDITION - Service client
Création Com Marketing
Développement relationnel et commercial
Formation
MÉDIACLAP
AGENDAS - Vision
AGENDAS - Service client
Kits éducatifs
DEVENIR

Chacun doit trouver une place équilibrée pour contribuer au projet commun.
Mais attention : tous les rôles nécessaires doivent être assumés.
Nous ne pouvons pas choisir seulement ce qui nous plaît.
La liberté ne supprime pas les obligations envers les autres.



Être autonome

Savoir collaborer

Le principe de **gouvernance partagée**



- décision partagée
- organisation partagée
- **information partagée**
- évaluation partagée
- résolution des conflits partagée
- vision-stratégie partagée

l'information

Chacun a accès à toutes les informations de l'entreprise, lui permettant de nourrir les décisions, de développer des stratégies et de participer à la vision commune.



C'est de la responsabilité de chacun de s'informer et de transmettre les informations qu'il détient.

Le principe de **gouvernance partagée**



- décision partagée
- organisation partagée
- information partagée
- **évaluation partagée**
- résolution des conflits partagée
- vision-stratégie partagée

l'évaluation

Par consultation des collaborateurs (et éventuellement des clients), l'évaluation partagée permet de trouver **reconnaissance et chemins de progression :**

- « Reconnaissance » pour se connaître mieux par le regard des autres.
- « Progression » pour orienter soi-même ses choix d'avenir et ses chemins de progression.



S'évaluer demande du temps. Des outils comme la fiche d'évaluation et les bilans des collectifs permettent de se lancer.

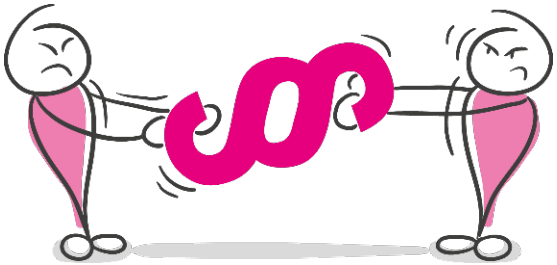
Le principe de **gouvernance partagée**



- décision partagée
- organisation partagée
- information partagée
- évaluation partagée
- **résolution des conflits** partagée
- vision-stratégie partagée

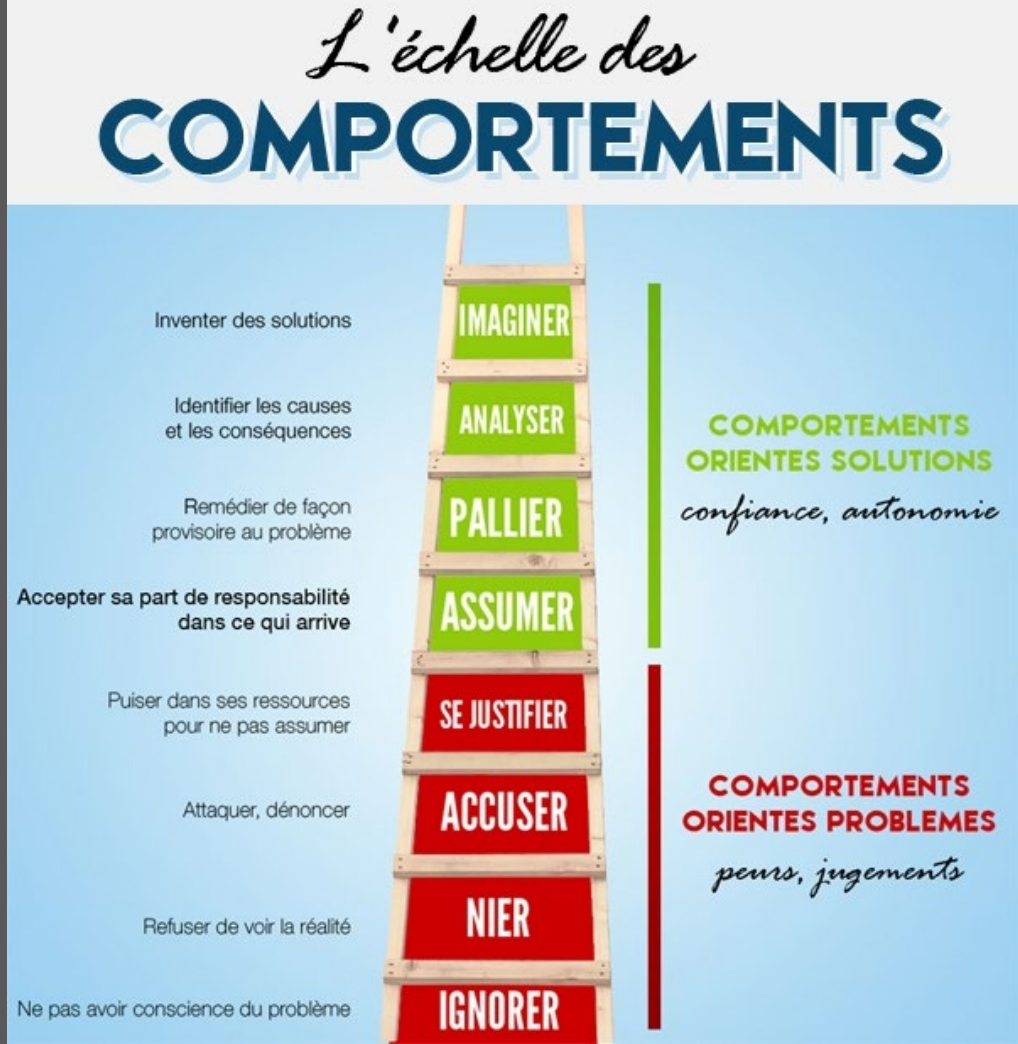
la résolution des conflits

Chacun participe à la résolution des conflits sans le renvoyer à d'autres. Pour cela, des formations et des règles permettent de progresser dans cette démarche.



La formation est importante dans la résolution des conflits. Se former, et encore se former...

Si un ou quelques-uns sont « orientés problèmes », il est inutile de chercher une solution.

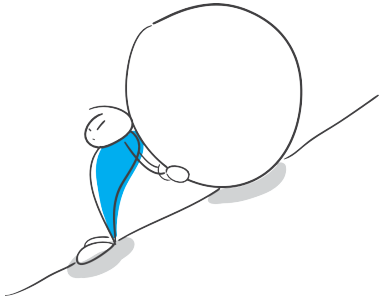


Le temps des « Gros cailloux »



À la fin de chaque collectif Gouvernance Partagée, en petits groupes (20mn max), toute personne peut indiquer :

- un problème lourd à porter
- un problème qui concerne toute l'entreprise



Les groupes sont constitués au hasard par tirage au sort par « salle de réunion ».

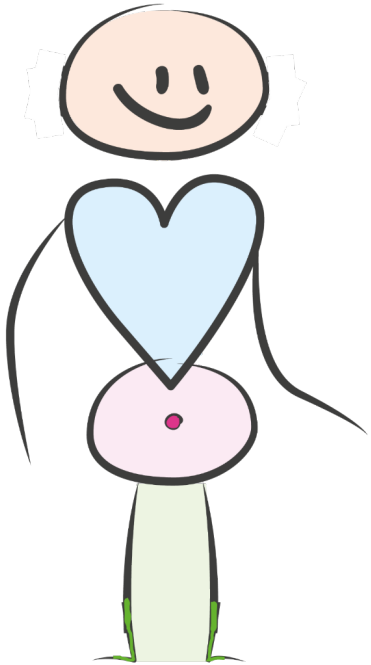


Salle
du parler-vrai

Stop
médisance

Pour dire les choses à quelqu'un

par rapport à une situation, une parole, un comportement.



1 JE DÉCRIS LE FAIT OBSERVÉ

Je dis ce que j'ai vu, ce que j'ai entendu.
Je décris le fait, la situation, sans juger, sans évaluer.

2 JE DIS CE QUE JE RESSENS

Je dis l'émotion que j'ai ressentie face à la situation : colère ? tristesse ? peur ? déception ? rejet ? rancœur ? révolte ? jalousie ? frustration ? contrariété ? ...

3 J'EXPRIME MON BESOIN

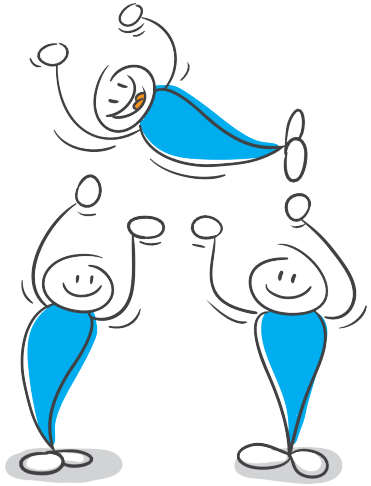
J'ai des besoins qui me permettent d'être moi-même et d'être bien. J'exprime donc mon besoin par rapport à la situation : sécurité ? réalisation de soi ? reconnaissance ? amour ? appartenance ? ...

4 JE FAIS UNE DEMANDE

Sans exiger, je propose une solution, une action qui viendra satisfaire mon besoin. La demande doit être précise, concrète, positive, réaliste, reliée à un besoin, sans exigence (l'autre peut dire non).

Nous libérons beaucoup plus d'énergie
quand nous laissons tomber le masque,
quand nous osons être pleinement nous-mêmes !
Et pour oser se montrer pleinement soi-même,
il faut qu'on se sente en sécurité.
La communication en conscience
permet ce cadre de sécurité.

Le temps des « YOUPIS ! »



En début du collectif Gouvernance Partagée, un temps est donné pour que ceux qui le veulent, expriment un remerciement, une joie, une bonne nouvelle dans l'entreprise.



→ Proposer ou trouver ensemble la mise en œuvre pour célébrer la joie (applaudissements, un apéro à midi...).



Le principe de **gouvernance partagée**



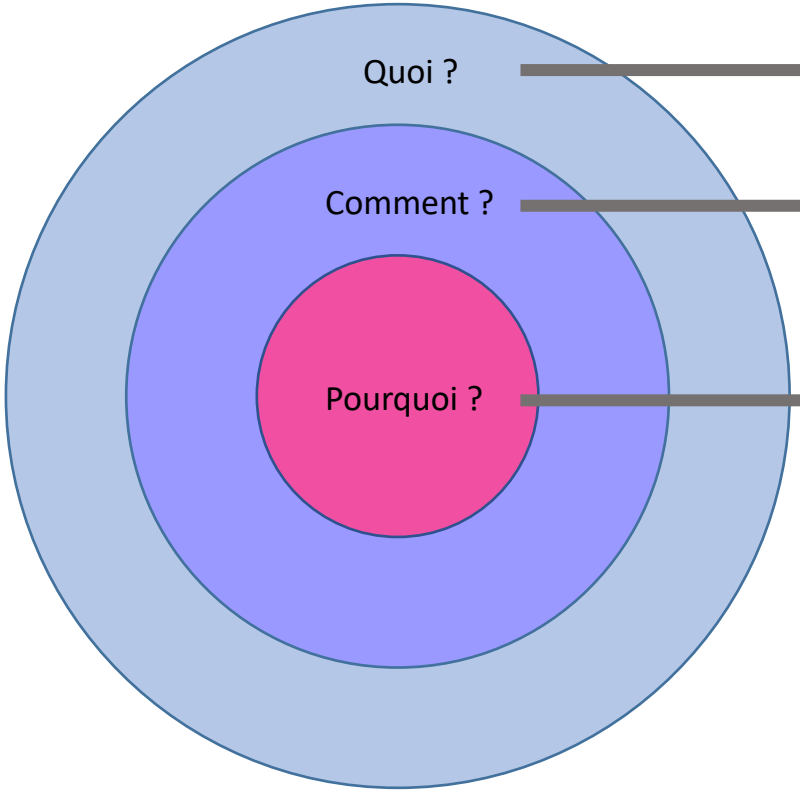
- ☑ décision partagée
- ☑ organisation partagée
- ☑ information partagée
- ☑ évaluation partagée
- ☑ résolution des conflits partagée
- ☑ **vision-stratégie** partagée

LA RAISON D'ÊTRE

Créer ensemble des services et des outils, innovants et de qualité, dans un esprit d'ouverture et de générosité, pour transmettre des valeurs qui font grandir en humanité.

La gouvernance doit servir ce projet.

Dans les entreprises en général :



Chacun sait en général ce qu'il fait.

Chacun connait en grande partie comment on le fait ?

Peu de personnes savent pourquoi ils le font, pourquoi l'entreprise existe pour faire ça, quel est le sens profond derrière.

Le risque d'une raison d'être méconnue, c'est que chacun fait la sienne.



Passer de « Prévoir et contrôler » à « Sentir et répondre »

Plutôt que d'essayer de prévoir l'avenir et de le forcer à se réaliser,
il s'agit de se contenter d'être à l'écoute de la direction que l'entreprise veut prendre…
et d'accompagner ce mouvement.
En faisant ça, on s'adapte au changement de vent, on vogue toujours vent arrière.



Devenir des capteurs

Capter.

La gouvernance partagée permet à chacun d'être un **capteur** et de provoquer des changements, de même que toutes les cellules d'un organisme vivant captent les signaux de leur environnement et peuvent le prévenir de la nécessité de changer.
Les êtres humains sont de remarquables capteurs.

Comment inviter tout le monde à être des capteurs ?
Comment écouter les capteurs ? Comment structurer cette écoute ?

Capter ensemble la direction de l'entreprise

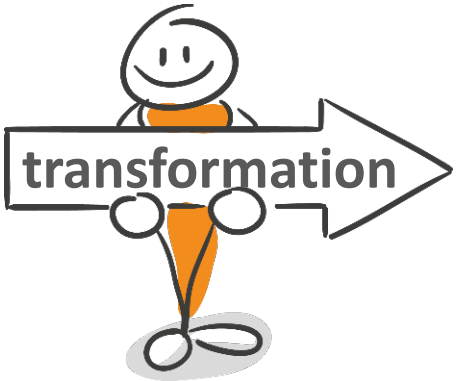
Il serait stupide de dire qu'il faut renoncer à travailler à une stratégie d'entreprise.
Mais l'entreprise doit résister à la tentation de les graver dans le marbre, et de croire qu'elle est dispensée de vigilance pendant quelques années.
Quelle que soit la stratégie retenue, elle ne sera qu'une base qui peut commencer à évoluer dès le lendemain, en fonction du ressenti et de la réponse des collaborateurs.

Pour bien fonctionner,
on recherche moins à prévoir l'avenir
qu'à accueillir ce qu'on est amené à devenir.

Le rôle de la **Direction**



Le rôle de la **Direction**



Elle est garante de la **gouvernance partagée** et de la

- en facilitant et en observant sa mise en œuvre,
- en soutenant chaque collaborateur dans ses choix,
- en créant un environnement qui nourrit la transformation continuelle,
- en proposant des formations qui aident à la gouvernance partagée,
- en interrogeant souvent la raison d'être et la vision,
- en étant en veille sur les transformations d'entreprise.



La Direction fait aussi un travail de représentation générale auprès des collectivités, des partenaires...

Les salaires

en gouvernance partagée



Un salaire juste,
juste avec soi,
juste avec les autres,
juste avec l'entreprise,
qui donne du sens à son travail.

conférence

10h

Partager la gouvernance :

On y perd quoi ? On y gagne quoi ?



Partager la gouvernance :

On y perd quoi ?

- Contrôle sur les décisions
- pouvoir (direction)
- repères de l'autorité
- confort de l'obéissance
- temps
- tranquillité
-

On y gagne quoi ?

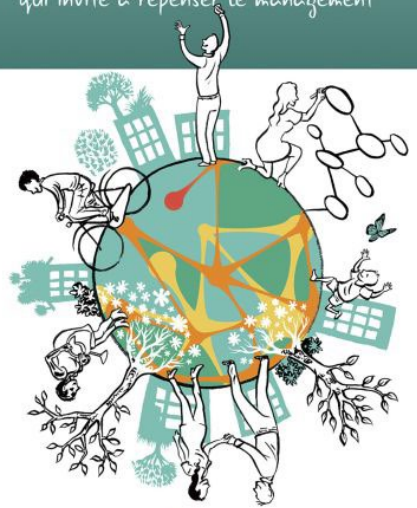
- Liberté et responsabilité
- confiance
- Initiative et capacité d'adaptation
- Intelligence collective
- Temps
- Développement des talents
- Du sens

FRÉDÉRIC LALOUX

ILLUSTRÉ PAR ÉTIENNE APPERT

REINVENTING ORGANIZATIONS

La version résumée et illustrée du livre phénomène qui invite à repenser le management



diateino