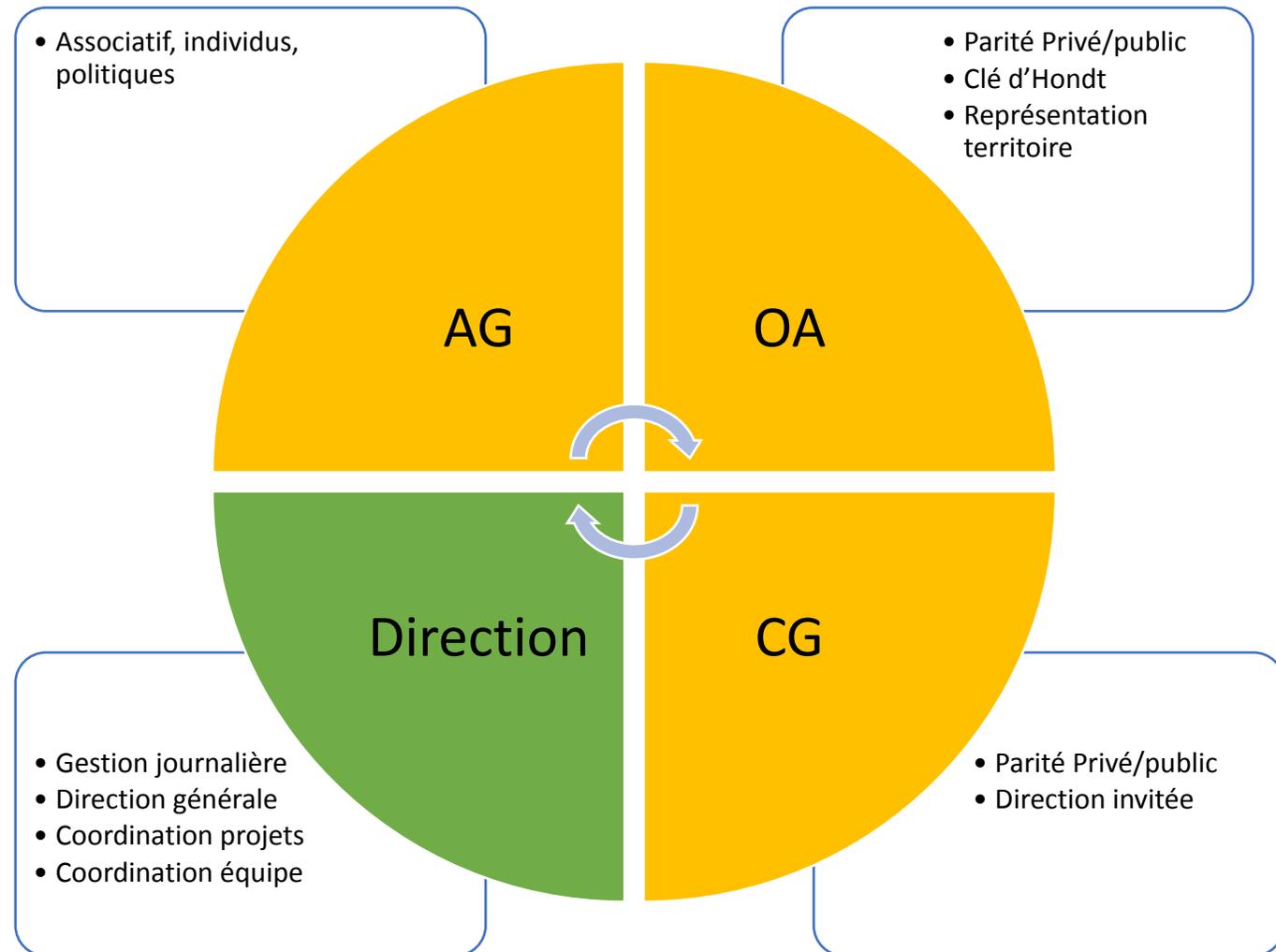


Centre culturel de Huy

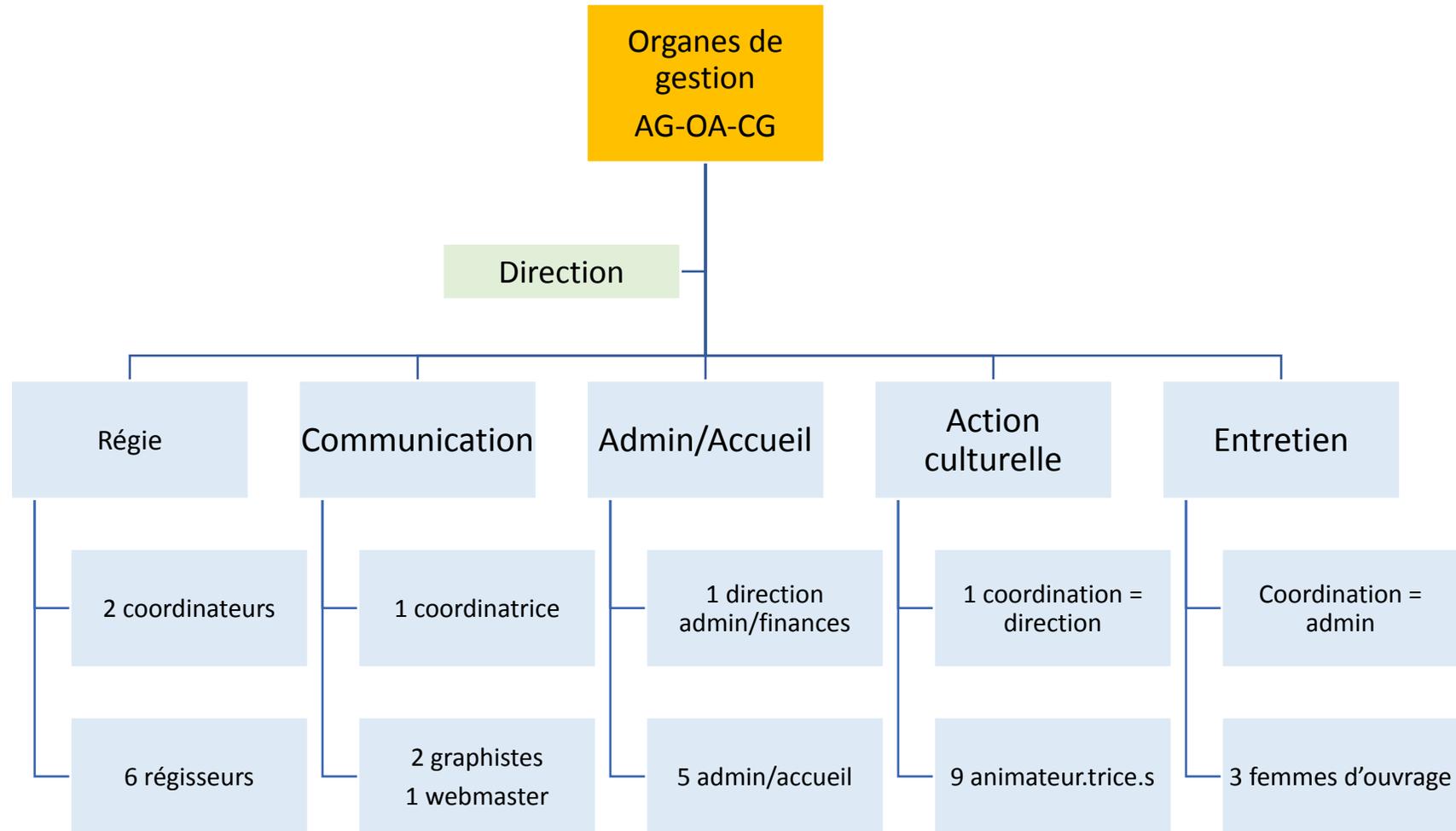
Contexte institutionnel – Centre culturel agréé FWB

ASBL
Agrément via
décret FWB =>
missions
imposées

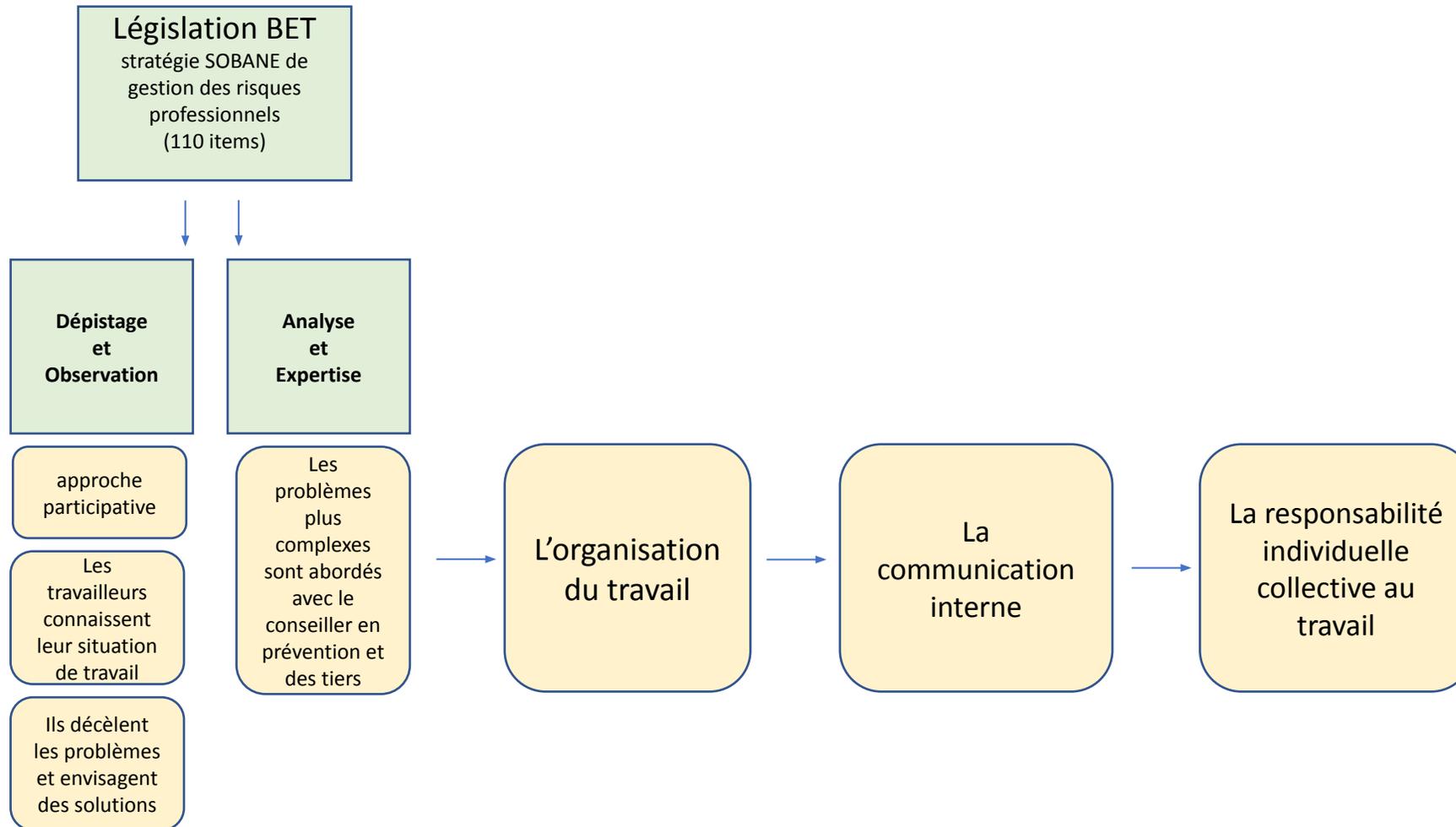
Parité financière
1€ FWB = 1€
Pouvoirs locaux



Organigramme

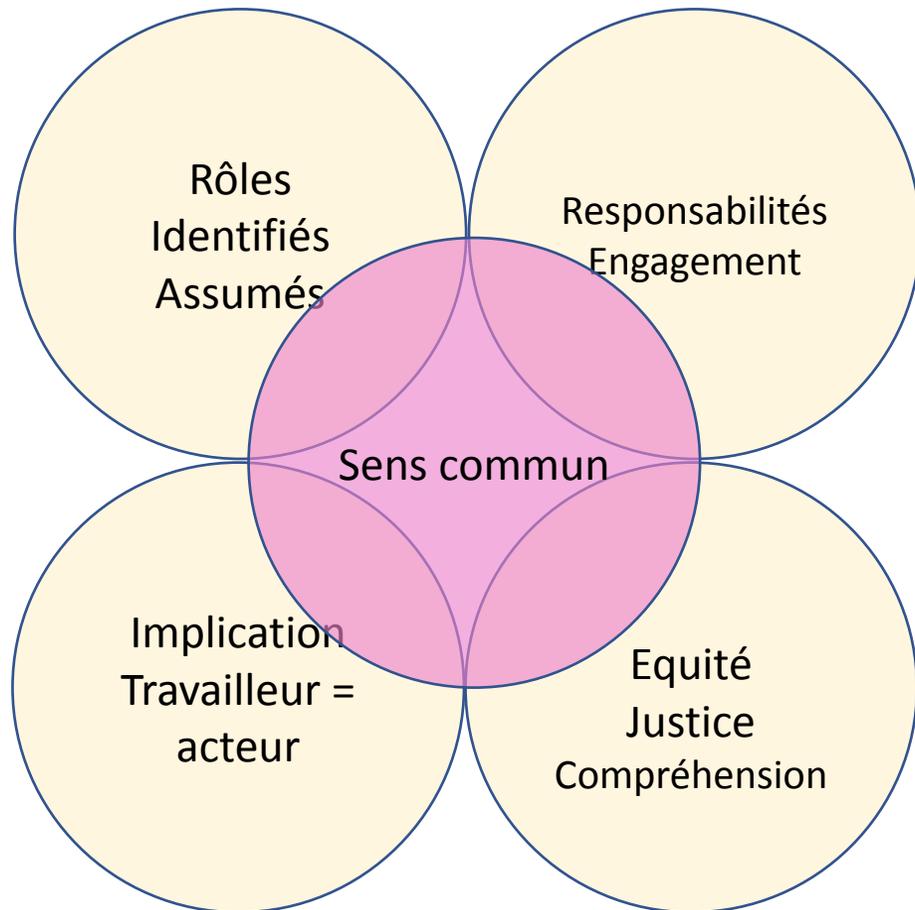


Comment tout ça a commencé



Une tension principale est relevée par l'équipe

La mission du CC est de favoriser la participation des citoyens et en équipe nous nous déresponsabilisons



La volonté au terme de l'enquête Sobane

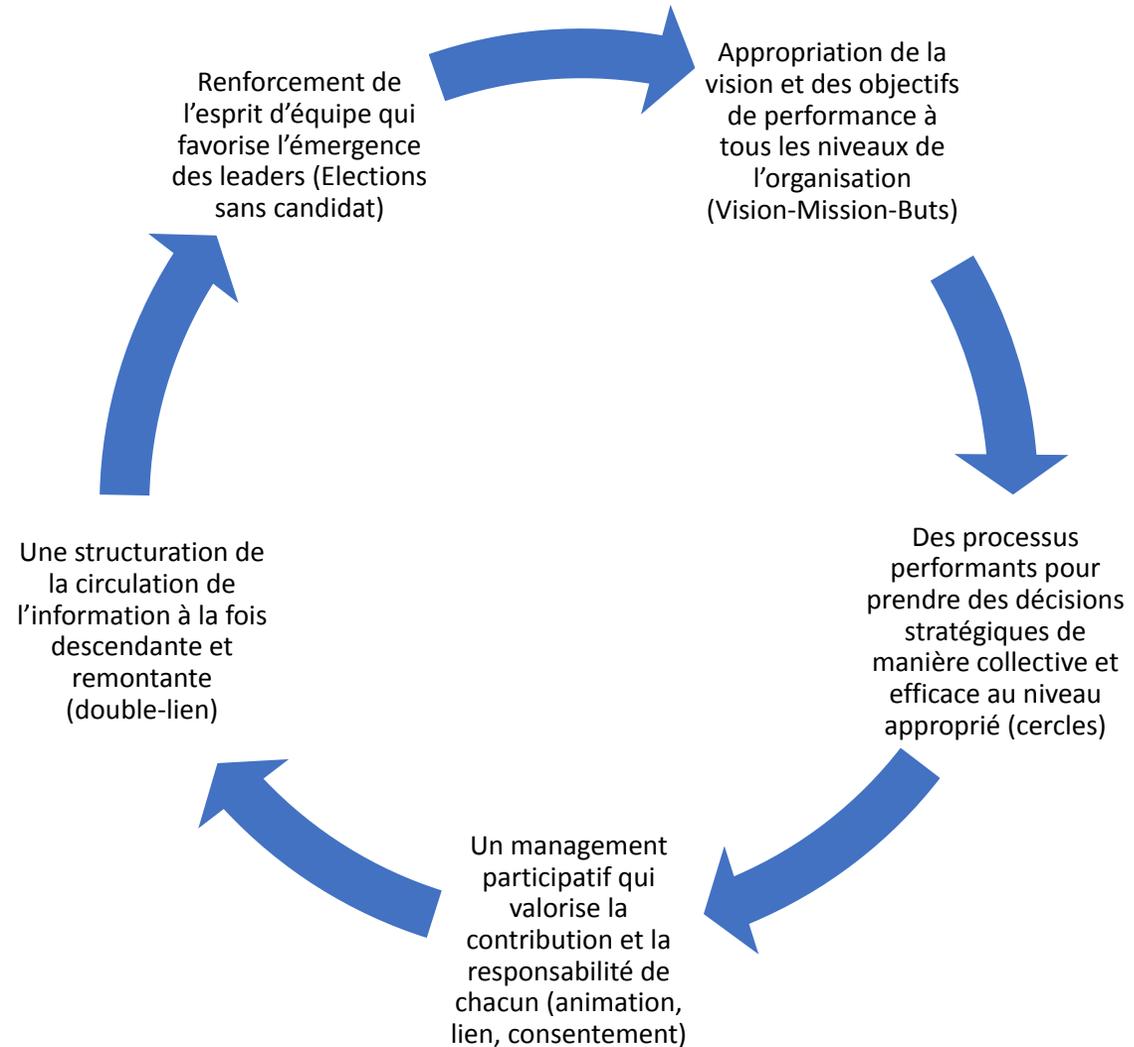
Donner le plus de pouvoir possible à chacun dans l'entreprise et réguler le pouvoir de tous pour instaurer l'équivalence des personnes dans la prise de décision qui les concernent

Appel à expertise pour changer de gouvernance

Inspiration de la sociocratie

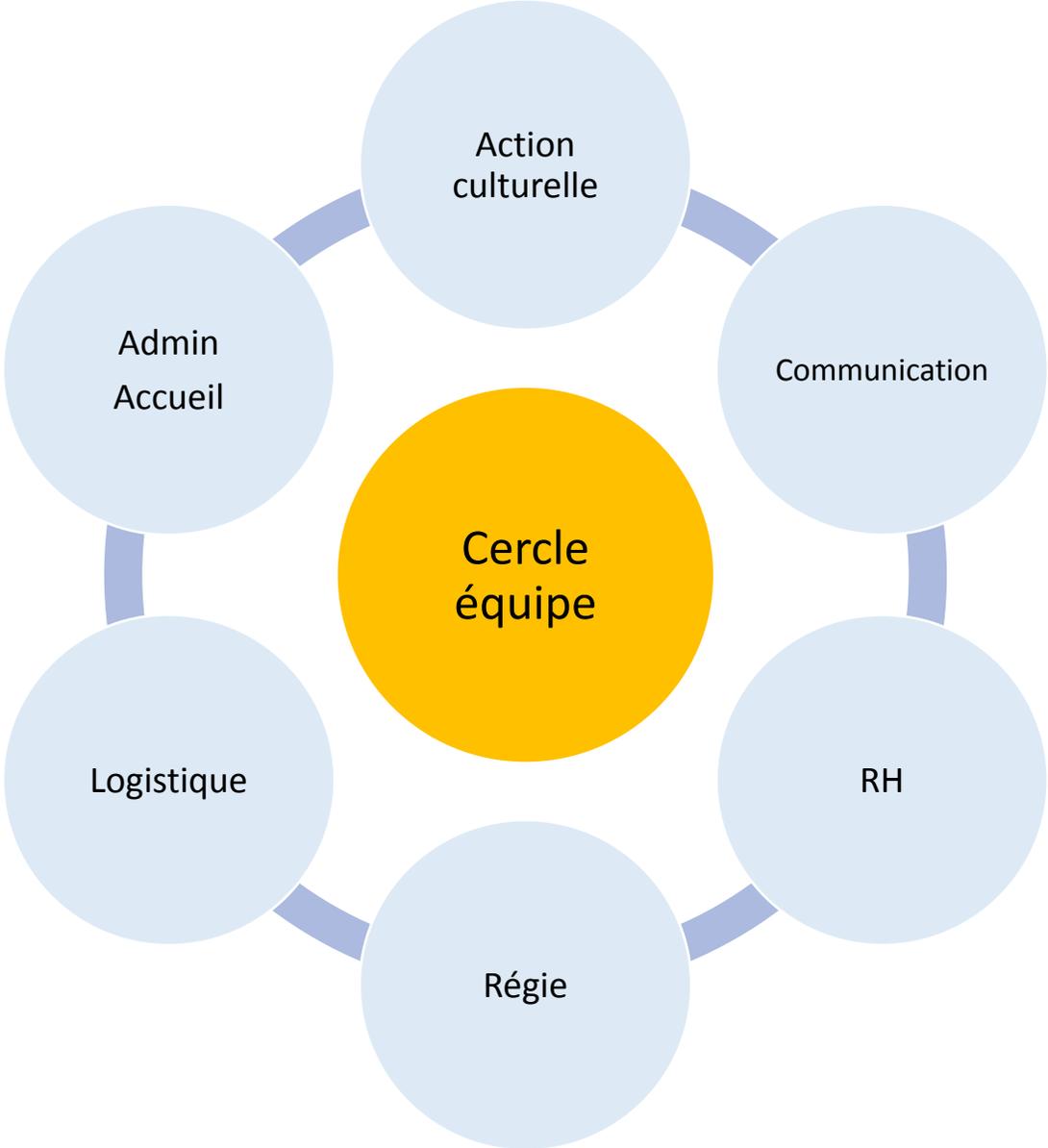
Il ne s'agit pas d'un cadre institutionnel mais bien d'une méthode de GOUVERNANCE

Ne bouleverse pas a priori l'organisation existante de l'entreprise mais lui donne les moyens de faire évoluer son organisation de façon dynamique avec le concours de tous les membres



Les cercles
Chaque cercle poursuit un but clairement identifié
⇒ Définition collective de sa raison d'être
Il organise son fonctionnement comme sous-système de l'organisation.
Il est responsable de l'ingénierie de ses processus de travail, qu'il doit définir en termes d'objectifs, d'activités et de mesure des résultats.
Un cercle établit ses propres politiques sur la base du consentement de ses membres.
Il élabore son propre système d'information et d'éducation permanent par la recherche expérimentale, l'enseignement formel et l'apprentissage sur le tas.

L'élection sans candidat
Le choix et l'affectation des personnes dans une fonction ou la délégation d'une tâche se fait sur la base du consentement des membres présents et ce, après une discussion ouverte dans le cercle.



Le consentement
Le mode de prise de décisions est le consentement. Le processus permet de vérifier qu'il n'existe plus, pour la décision (politique) à prendre, d'objection motivée par des arguments valables.
Les décisions quotidiennes ne requièrent pas le consentement des participants parce qu'elles sont généralement prises à l'intérieur de politiques déjà convenues dans le cercle.

Le lien
Chaque cercle désigne un lien, qui le représente au sein du cercle équipe.

Le cercle équipe
Est composé des liens et de la direction. Il traite des tensions qui ne seraient pas réglées dans les cercles spécifiques et/ou des tensions qui impliquent plusieurs cercles.

Des changements de posture pour (s)impliquer

Une écriture et une validation collective de la raison d'être du Centre culturel

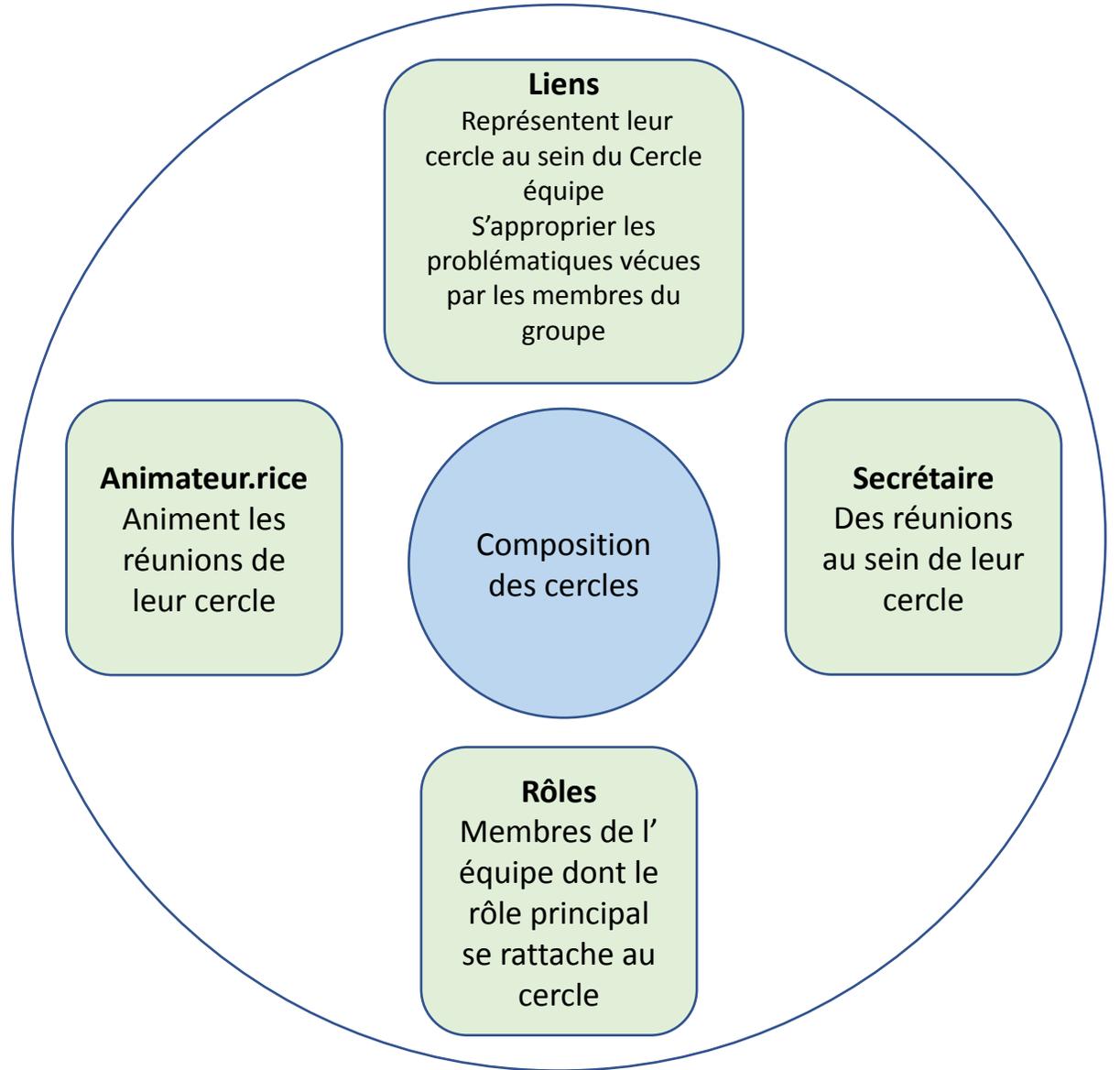
Une écriture individuelle puis une validation collective des rôles principaux et secondaires

Direction et Référents hiérarchiques participent aux réunions de leur cercle et composent le cercle RH

Election sans candidat

Prise de décision par consentement

Mandats de 6 mois



Les conditions préalables

La volonté de partager les responsabilités, d'accepter la diversité, de mettre son égo en poche
Que chacun accepte de changer de posture
Une certaine maturité dans l'équipe
Des organes de gestion ouverts

Le temps

La réflexion collective prend du temps
L'action doit permettre que ce temps puisse être pris
Les réunions de cercle sont plus efficaces donc c'est du temps gagné !

Les atouts

Les lieux où se prennent les décisions sont identifiés et ouverts
Les rôles principaux sont plus clairs, les rôles secondaires assumés
La communication circule mieux
L'impact du travail de l'un.e sur l'autre est mieux perçu et pris en compte

Ce que ça ne solutionne pas

Les enjeux de pouvoir inconscients ou cachés

Ce que cela nécessite en plus

Des outils de gestion collaboratifs
L'envie de s'impliquer et d'oser expérimenter sans a priori

Les atouts

Les décisions sont transparentes
La gouvernance s'adapte aux réalités de terrain, est évolutive
Les procédures sont connues de toutes et tous
...

Ce n'est pas une solution miracle ni un modèle