Cristallisation

GROUPE Sandra et Cécile

1 chose que vous retenez sur la gouvernance partagée
- il y a cohabitation possible entre un mode hierarchique et une gouvernace partagée= lueur d'espoir
- confiance les uns dans les autres, et humilité dans sa position de chef
- c'est à la gouvernance partagée de s'adatper à la hierarchie, mais faisable
- puissance du processus de Marguerite = un vrai enrichissement pour intégrer la connaissance des groupes = bluffé par le dernier tour en ayant participé à la production initiale
- sentiment qu'une certaine culture préalable est nécessaire pour intégrer la gouvernance partagée = préparation de la société
- une très grande convergence dans la vision qu'on partageait = on était en présence dans une communauté, avec pour tous, une responsabilité à contribuer, à faire bouger les organisations internes vers la gouvernace partagée
- le temps et la méthode sont nécessaires pour requestionner les choses et les redeployer = nous formons une communauté intéressée,

1 chose que vous allez mettre en œuvre dans votre organisation
- processus de la marguerite holomormorphique (MH) très intéressant, je le réutiliserai
- identifier quelqu'un pour le mettre en place (en mode hors crise pour se préparer à la crise)
- je n'hesiterai pas à impulser ce type de gouvernance partagée
- envie d'expérimenter le processus MH
- appréciation du témoignage de Laurent = inspirant pour mettre en oeuvre dans mon organisation
- DLA en cours, on est en train de réfléchir en interne sur notre organisation interne, on va s'appuyer sur l'existant pour l'améliorer et le requestionner
- le processus de la MH utile pour élaborer un projet associatif = très interessant
- besoin de partager des liens, des ressources et des fiches méthodo sur la MH

GROUPE Lina et Agnès

1 chose que vous retenez sur la gouvernance partagée
- Pour mettre en place de la gouvernance partagée il faut un climat de confiance au sein de l'organisation et expliquer le sens du choix d'aller vers ce type de gouvernance
- Permet la pluralité des approches et des regards pour prendre les meilleurs décisions pour l'organisation
- On apprend en faisant et ENSEMBLE. L'humain est au centre du processus
- Dans un collectif, tout le monde a une place, et toutes les places sont importantes. Il n'y a pas de "petite ni grande place"
- Dynamique de recherche, volonté d'explorer, faire autrement, essayer, oser..
- Pluralité de regards. Culture de la responsabilité partagée
- Richesse de la diversité. La singularité qui apporte de la pluralité
- L'importance du sens. La créativité du groupe est plus importante que celle de chaque individu pris individuellement (la richesse qui est apportée au groupe décideur)
- La confiance, l'honnêteté et l'exemplarité sont les conditions nécessaires à la gouvernance partagée

1 chose que vous allez mettre en œuvre dans votre organisation
- définir des cercles de responsabilité
- Prendre encore plus soin de la relation, avec plus de temps "off" (arrt sur image)
- Expérimenter différents modes de décision (plusieurs processus de décision)
- Faire plus de réunions thématiques, prendre le temps d'aller plus en profondeur (et moins dans l'urgence)
- Gouvernance cellulaire
- Développer l'autonomie en expliquant les niveaux de responsabilité. Système vertueux de la valorisation, qui est stimulant
- Mettre l'humain au centre de l'organisation
- Ne pas s'enfermer dans une ligne de pensée
- Travailler sur les 3 cercles : 1 le noyau central - le sen) ; 2 la zone de négociation qui peut dans l'entreprise se vivre via la gouvernance partagée, et 3 le cercle de l'individu : différentiation/originalité de chacun
- Mettre en pratique la gouvernance partagée dans sa vie privée et professionnelle
- Expérimenter la gouvernance partagée via des outils simples comme l'expérimentation de nouveaux modes de décision
- "Tout seul on va plus vite, ensemble on va plus loin"

GROUPE Sylvie et Maud

1 chose que vous retenez sur la gouvernance partagée
- L'importance du sens et de la clarification et des objectifs.
- Que les 2 partis soient d'accord (direction/collaborateurs)
- notion du temps / prendre le temps de partager ses représentations
- Donner le sens/ le cadre, démarche d'agilité et la confiance importante
-Nous sommes tous responsables
- ICO important
- Comment on passe de la collaboration à la co-opération

1 chose que vous allez mettre en œuvre dans votre organisation
- Une communication fréquente en interne
- Définir le cadre de sécurité fonctionnel et relationnel
- Travailler/ associer les cadres au labolab des directeurs
- Impliquer d'avantage les chefs de service et agents. Faire participer plus les agents
- Aller plus loin dans le partage des représentations
- Aller + loin dans le management innovant
- Facilitation avec des assistantes leur montrer qu'elles ont un rôle une responsabilité

GROUPE Yann et Anne

1 chose que vous retenez sur la gouvernance partagée
- Le cadre et la notion de territoire de compétence. La neutralité (non jugement), prise de recul par rapport à la structure, à l'organisation et au fonctionnement
- Attention aux fausses promesses (=intenables) qui peuvent avoir des dégâts. Ne pas aller trop vite, y aller par étapes
- La gouvernance partagée = nécessaire clarification et partage des objectifs ou de la vision
- Il faut une réelle volonté de l'équipe dirigeante. Il faut donner du sens (pourquoi?)
- Nécessité et importance du cadre et des règles, avec les limites de chaque groupe de décision
- Vision partagée et perpétuelle mise en mouvement entre les instances de régulation. Dynamisme et réajustement sont importants. PDCA.
 - Ce sont de gros changements qui demandent du temps. On peut perdre les gens en route. Du temps pour laisser la place de vivre les choses. Résister à la tentation d'aller vite et d'être trop impatient.
- Fantasme que la gouvernance partagée peut tout résoudre. L'organisation parfaite n'existe pas.
- Ne pas chasser un mode de fonctionnement par rapport à un autre.

1 chose que vous allez mettre en œuvre dans votre organisation
- Etre vigilante à travailler la question des émotions, des vécus personnels, des ressentis. Leur laisser de la place dans les décisions. Question d'équilibre
-Travailler sur les représentation et le vécu, chacun dans son identité et son histoire.
- Utiliser la méthode de la MH pour retravailler sur le sens et les valeurs, leur partage. S'interoger sur les motivations de passer en gouvernance partagée.
- Travailler ma posture par rapport à la hierarchie. Travail sur la représentation de la hierarchie, pour augmenter la confiance
- Aider les gens à dialoguer et favoriser l'écoute grâce aux outils de l'IC. Une des conditions pour bien coopérer.
- Faire partager les représentations sur la hierarchie te le management pour donner du sens.