

31 octobre 2019

**ways**  
**new** **OF**  
**w** **orking**  
**POWERED BY EUFORIA**

**Nouvelles manières de travailler: de l'ego à l'éco**


**imp!act**  
POWERED BY EUFORIA

**(r)evolutionlab**  
POWERED BY EUFORIA

**share  
and  
grow**

**leading  
with  
impact**  
POWERED BY EUFORIA

**euforia** FROM  
INSPIRATION  
TO IMPACT

**the  
unleash  
project**

**radical  
collaboration**

**ways  
new  
OF  
working**  
POWERED BY EUFORIA



**Raison d'être**



**Gouvernance**

# ways newOF working

**POWERED BY EUFORIA**



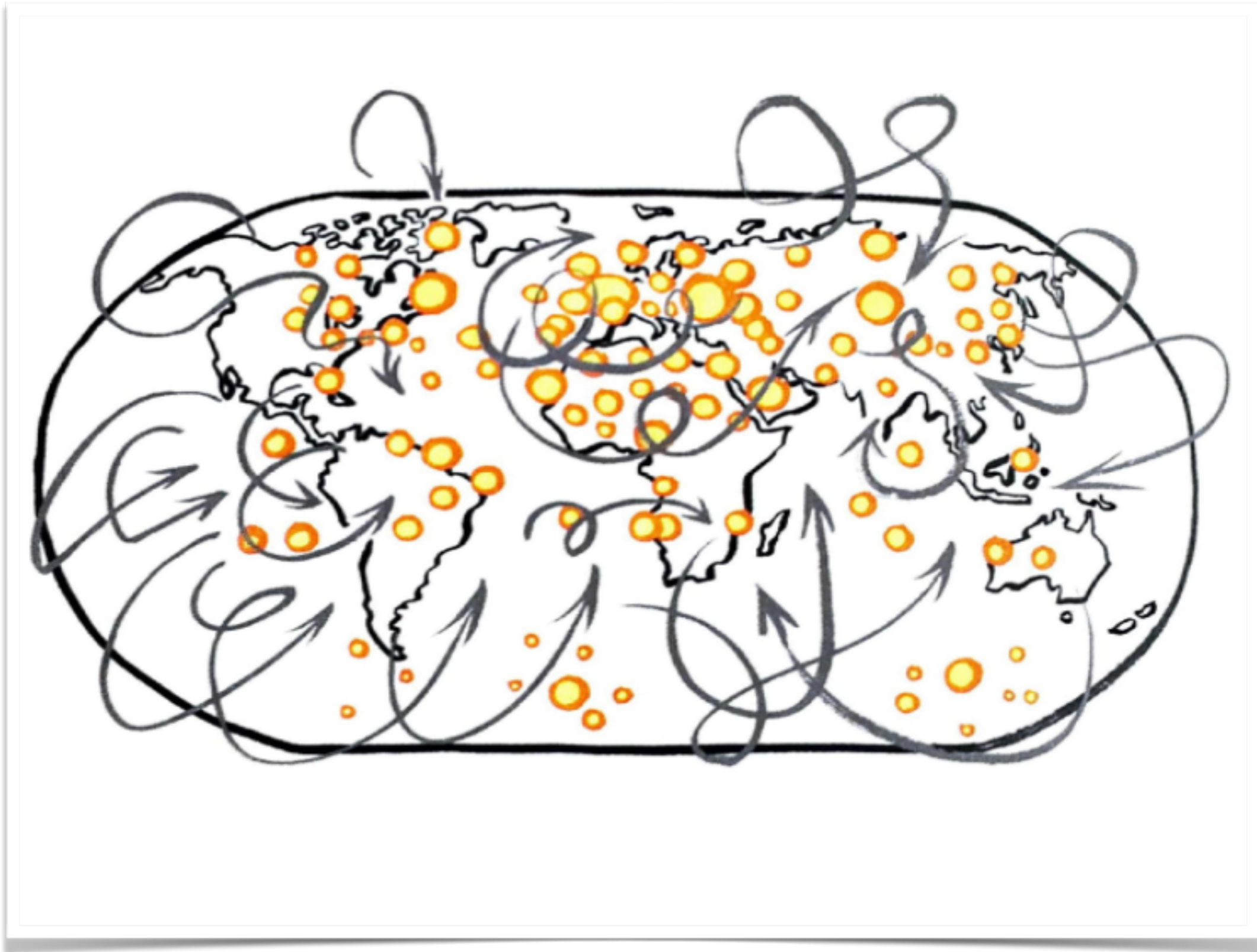
**Leadership**

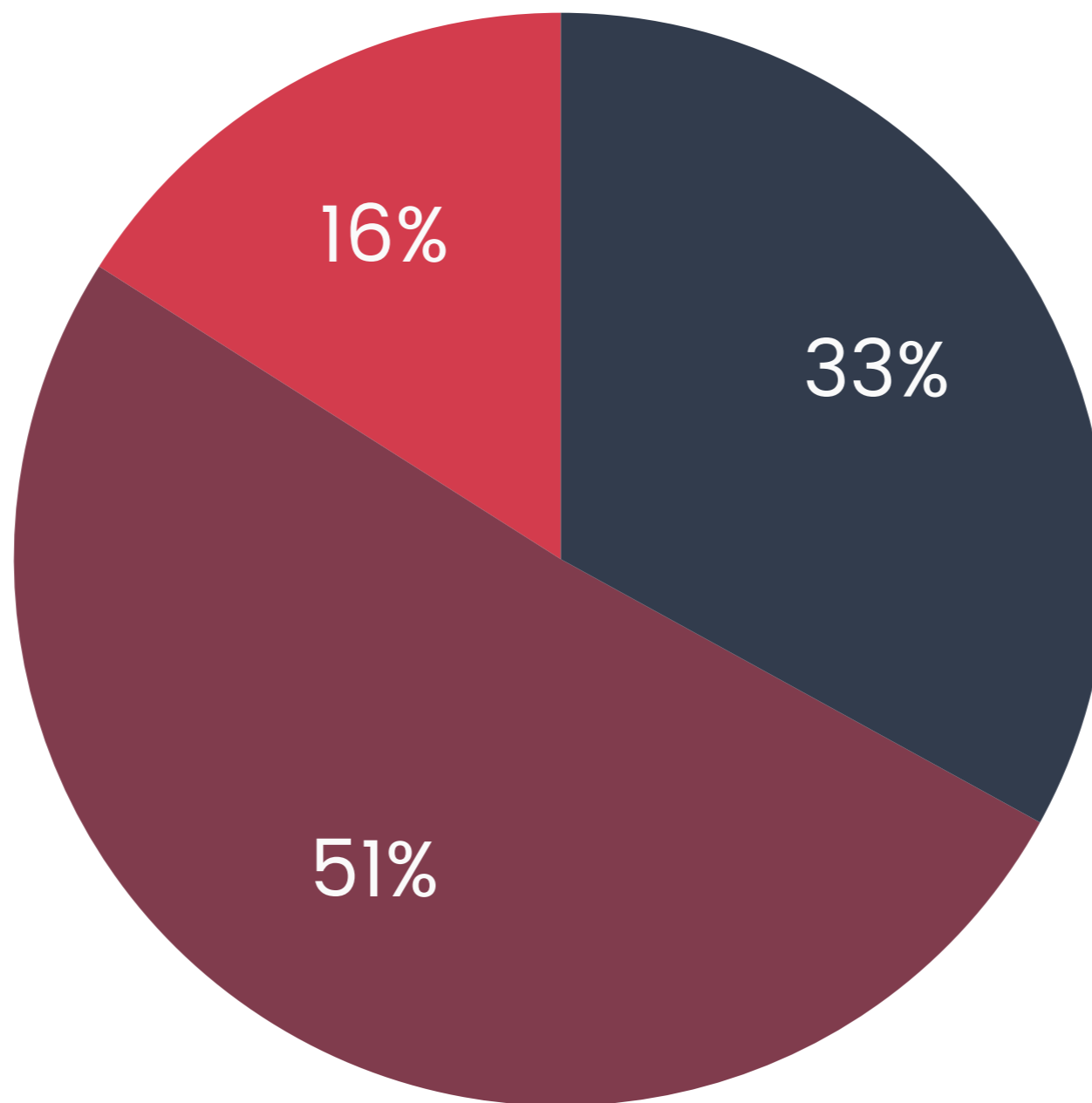


**Plénitude**



**Collaboration**





● Engagé

● Désengagé

● Saboteur





HIERARCHIES

VS

COMPLEXITÉ

Eh, tout le monde ! L'hiver est arrivé plus tôt que prévu. Mais pas d'inquiétude : le Comex va proposer un plan d'action.

D'ici là, personne ne bouge. Pas d'initiative, attendez notre plan !





## Raison d'être

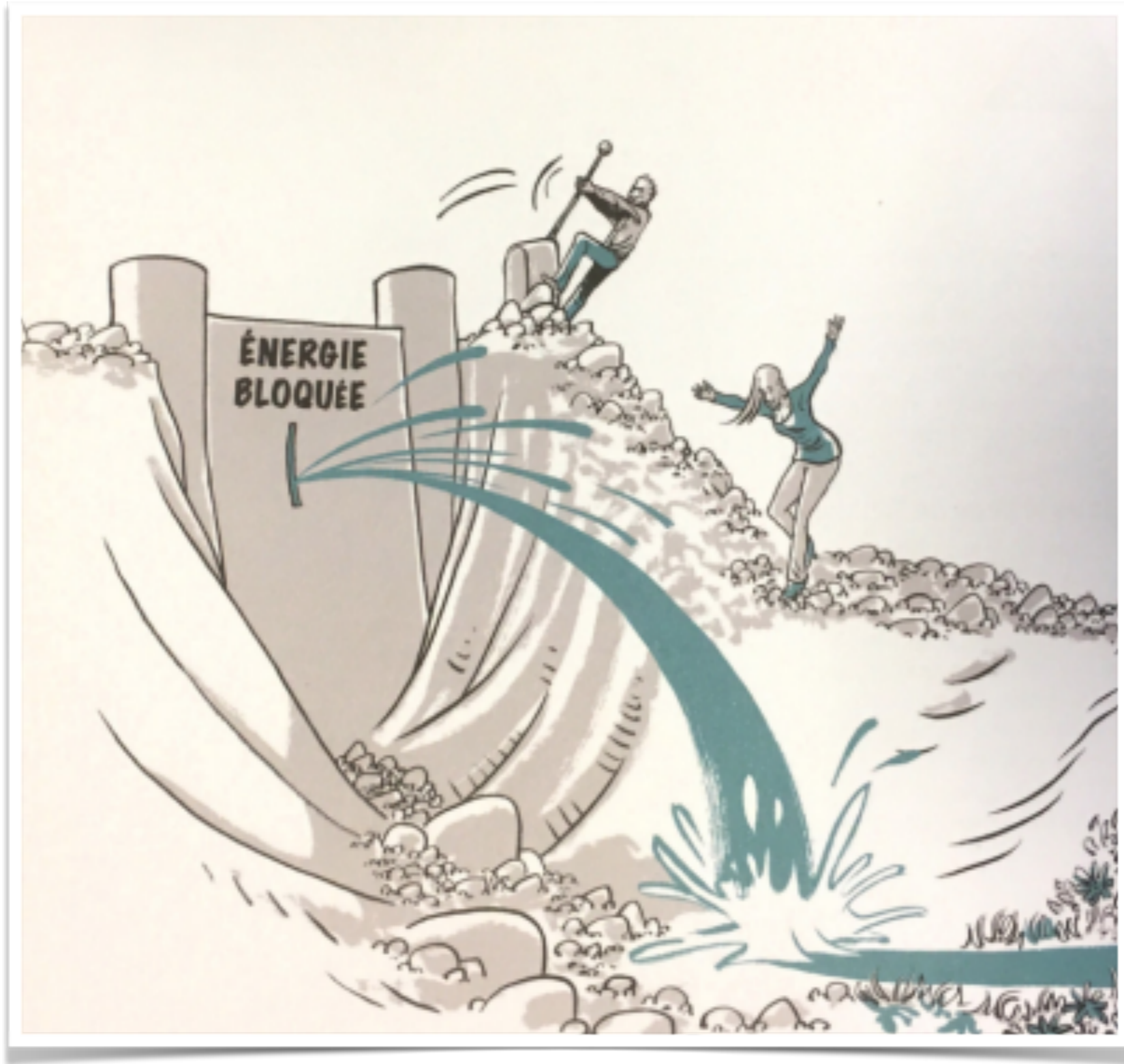
## Gouvernance



**Leadership**

**Plénitude**

**Collaboration**



**Programme?**

*Good enough  
for now &  
safe enough to  
try*





IMPULSIVE



Division of labor



Top-down authority



TRADITIONAL



Replicable processes



Stable organization chart



ACHIEVEMENT



Innovation



Accountability



Meritocracy



PLURALIST



Empowerment



Values-driven culture



Stakeholder value





Auto-gouvernance



Plénitude



Raison d'être évolutive

# HOLACRATIE

**"Gouvernance des organisations à travers les personnes, pour la raison d'être." – Robertson**

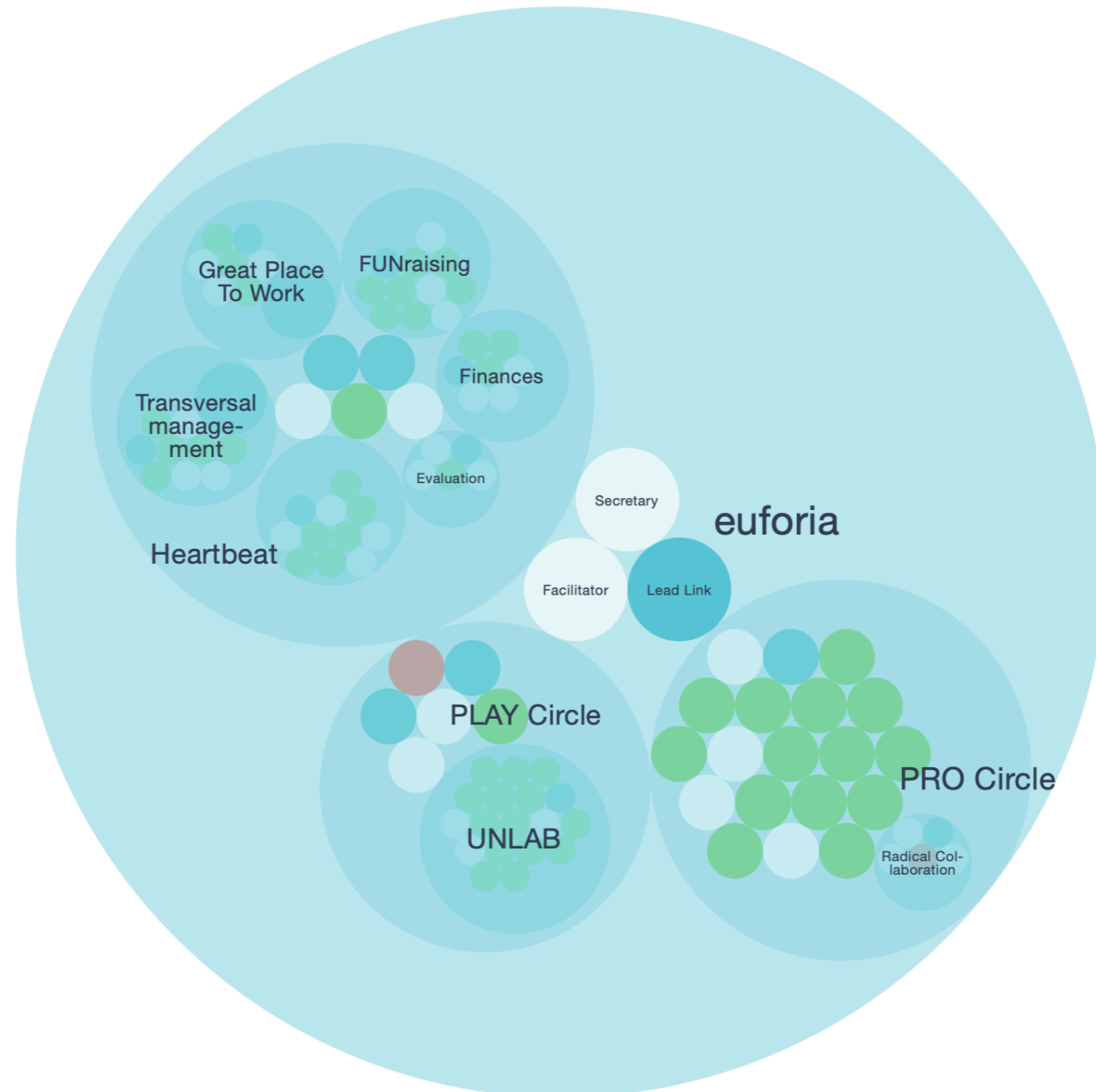
- L'organisation est un être vivant avec une raison d'être
- Naviguer via les tensions (pilotage dynamique) – e.g. vélo
- Rôles, responsabilités & domaines organisés en cercles
- Réunions: opérationnelles, gouvernance et stratégiques
- Pas de managers mais des Leadlink et Replink
- Prise de décision rapides



# LES BIENFAITS DE L'HOLACRATIE

- La **raison d'être** de l'organisation déclinée donne du sens et une orientation
- Management par le **processus**
- Modifications déclenchées par les **tensions** apportées par les collaborateurs
- Orienté **solution**
- Les prises de décision sont plus rapides
- La **périodicité** des réunions donne le droit à l'erreur
- **Restructuration régulière** et **collective** de l'organisation

# LES CERCLES CHEZ EUFORIA



# LES RÔLES CHEZ EUFORIA



Magdalena Schneider

[magdalena@euforia.org](mailto:magdalena@euforia.org)

## Roles

### Heartbeat

- Communication
- FUNraising

### FUNraising

- Ensure reporting
- Lead Link
- Meeting connectors & relationship management
- Proposals masters

### Communication

- Brand and CI Manager
- Lead Link
- Public and Media Relations Manager
- Relationship Management Partnerships CH
- Storyteller & Editor
- Talent Development

### HUGO board

- Communication circle representative

### UNLAB

- Inclusion partnerships



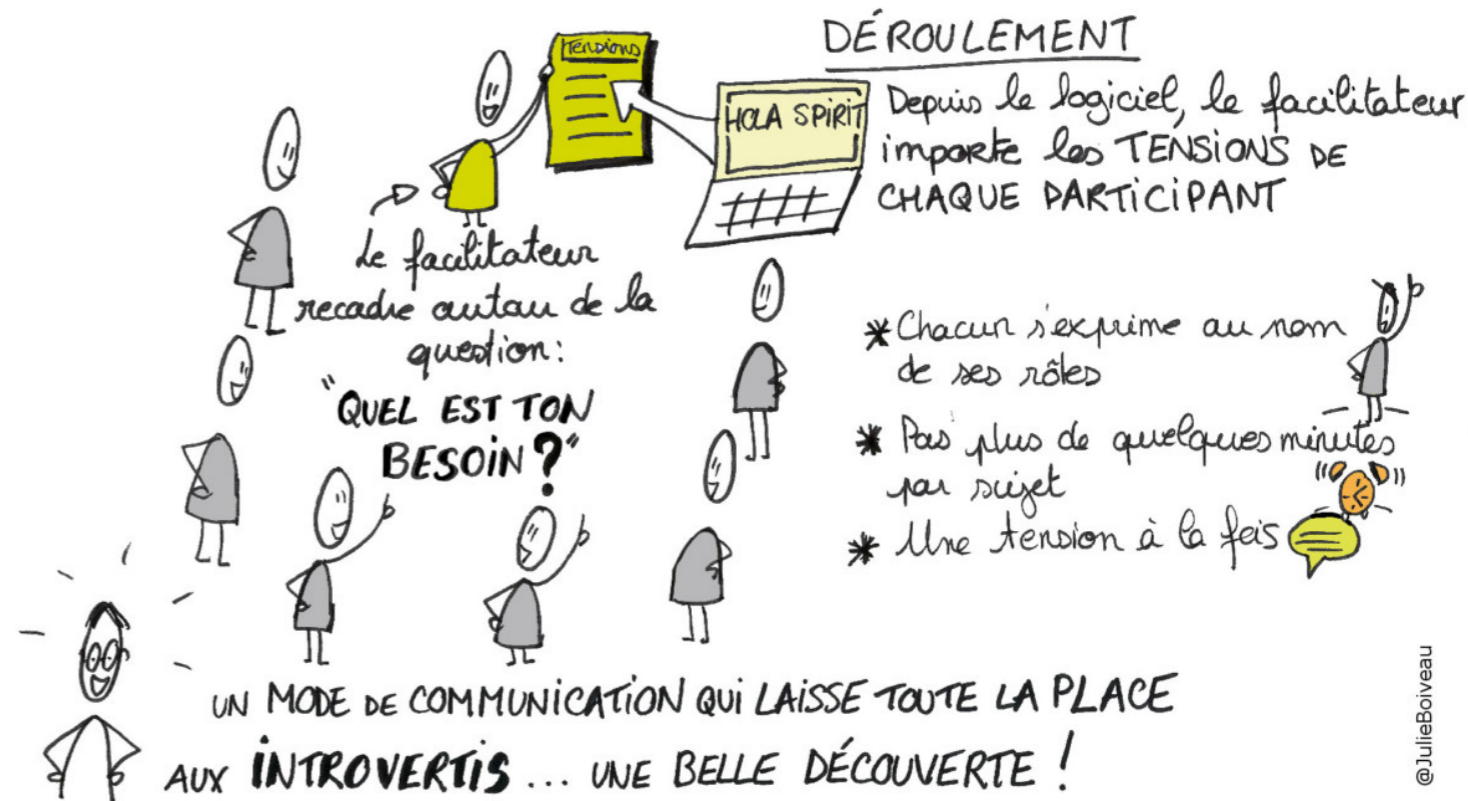
# RÉUNION TACTIQUE OU DE TRIAGE

1. Tour d'inclusion
2. Revue de la checklist
3. Revue des indicateurs
4. Progrès réalisés
5. Etablissement de l'ordre du jour
6. Triage des tensions
7. Tour de clôture

#HOLACRACYCHEZ ECO COMPTEUR -6- FORMATION RÉUNION DE TRIAGE

## RÉUNION DE TRIAGE

-> POUR TRAITER CHAQUE SEMAINE  
LES SUJETS EN COURS, DE FAÇON  
CLAIRE ET RAPIDE.



# RÉUNION DE GOUVERNANCE

1. Tour d'inclusion
2. Points administratifs
3. Etablir l'ordre du jour
4. Traiter chaque point
5. Tour de clôture

# HOLACRACY CHEZ ECO COMPTEUR - 5 - FORMATION GOUVERNANCE

## RÉUNION DE GOUVERNANCE

→ POUR TRAVAILLER SUR L'ORGANISATION DE L'ENTREPRISE

### DÉROULEMENT



# SOCIOCRATIE 3.0

*“A practical guide for evolving agile and resilient organizations of any size, from small start-ups to large international networks and nationwide, multi-agency collaboration.” – [www.sociocracy30.org](http://www.sociocracy30.org)*

- ❑ collection de **pratiques**
- ❑ améliorations continues
- ❑ **adaptable** à la base de l'organisation
- ❑ aide les organisations à avancer à leur rythme (contexte et besoins)
- ❑ intelligence **collective**
- ❑ **“good enough for now”** et **“safe enough to try”**
- ❑ inspire plus de responsabilisation et sens d'engagement
- ❑ **Distribution pas centralisé** et **“Creative Commons”**

A Practical Guide  
For Evolving Agile and

### Co-Creation And Evolution

Respond to Organizational Drivers	Navigate Via Tension	Describe Organizational Drivers
Consent Decision Making	Objection	Resolve Objections
Evaluate And Evolve Agreements	Those Affected Decide	Co-Create Proposals
Proposal Forming	Role Selection	Driver Mapping

### Focused Interactions

Retrospective	Governance Meeting	Daily Standup
Planning And Review Meetings		Coordination Meeting

### Enablers Of Collaboration

Artful Participation	Adopt The Seven Principles	Agree On Values
Governance Facilitator	Breaking Agreements	Transparent Salary
Contracts For Successful Collaboration	Support Role	Bylaws

### Meeting Practices

Rounds	Facilitate Meetings	Prepare For Meetings
Check In	Evaluate Meetings	Meeting Host
	Governance Backlog	

### Peer Development

Peer Feedback	Peer Review	Development Plan
	Ask For Help	

### Building Organizations

Delegate Influence	Circle	Role
Representative	Linking	Double Linking
Open Domain	Helping Team	Open Systems

### Organizational Structure

Delegate Circle	Service Circle	Double-Linked Hierarchy
Peach Organization	Service Organization	Fractal Organization

### Organizing Work

Backlog	Prioritize Backlogs	Visualize Work
Pull-System For Work	Limit Work In Progress	Timebox Activities
	Align Flow	Coordinator

### Defining Agreements

Agreement	Develop Strategy	Clarify Domains
Evaluation Criteria	Clarify Intended Outcome	Describe Deliverables
Logbook		Logbook Keeper

### Bringing in S3

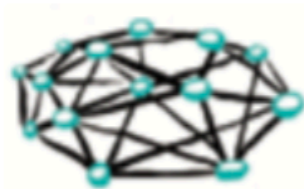
Adapt Patterns To Context	Pull-System For Org. Change	Be The Change
Invite Change	Open Space For Change	CI Of Work Process

### Principles

Continuous Improvement	Transparency	Accountability
	Empiricism	
Consent	Equivalence	Effectiveness

**Sociocracy 3.0**  
A Practical Guide  
For Evolving Agile and  
Resilient Organizations

# OPALE / SOCIOCRATIE 3.0 / HOLACRATIE



Auto-gouvernance

Sociocratie 3.0

Holacratie



Raison d'être évolutive

Sociocratie 3.0

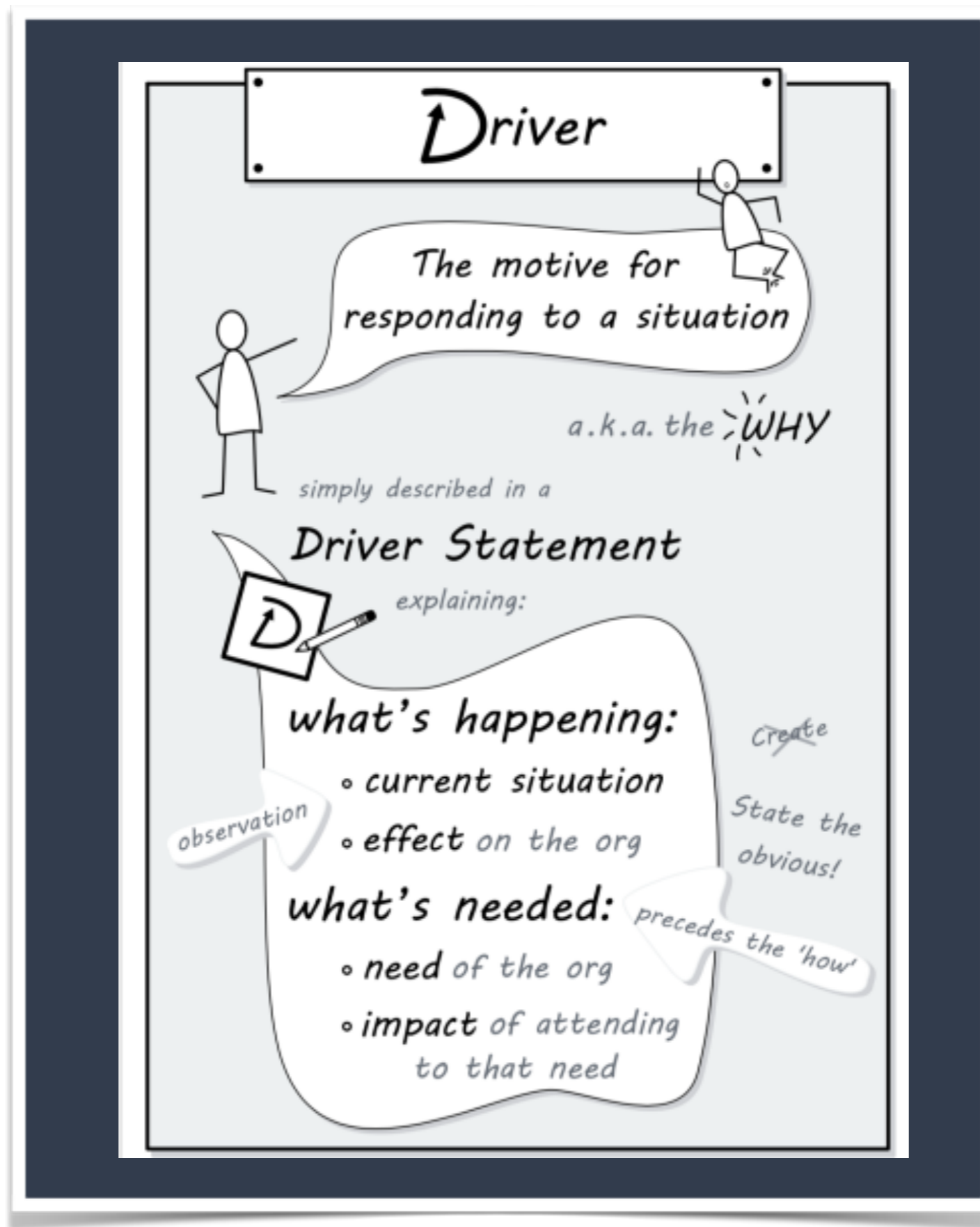
Holacratie



Plénitude

...un effet secondaire  
ou bien un "plus"





## UN MOTEUR INVENTÉ...

“Nous sommes débordés de travail et sans priorités claires. Ceci fait que nous sommes stressés, un peu paniqués et pas très efficaces.

On a besoin d’être sereins, respecter nos priorités et être au taquet pour atteindre nos objectifs. Si on le fait notre équipe pourra mieux travailler et atteindre ses objectifs.”



**MERCI!**

# NOS PROCHAINS ÉVÉNEMENTS

- **TEASER : Découvre l'art de la facilitation**

Genève, 05 novembre

- **TEASER : Collaboration Radicale**

Lausanne, 12 novembre

- **TEASER : How to speak about what truly drives you**

Genève, 19 novembre

- **De la Gouvernance à l'auto-gouvernance**

Genève, 14 décembre et 1 février



**euforiaction**

**Alessia Cervone**

alessia@euforia.org

077 439 07 32

**MERCI BEAUCOUP !**



**euforia**

**euforia.org**



**euforia-ch**