

# ORGANISATION SANS HIÉRARCHIE / EN CERCLES



## OBJECTIF

## LA PÉPITE EN CHIFFRES

### 1 PLAN DE CHARGES

élaboré de façon collaborative en 2021 pour

**+ DE 25 SALARIÉS**

### 1 BINÔME TOURNANT

anime les réunions d'équipe hebdomadaires

### DES RÉFÉRENTS CONVENTIONS

aident le pôle administratif dans le pilotage de l'agence



Avec plus de 25 salariés et une croissance régulière des effectifs, l'organisation en « mode râteau » n'était plus possible. Le décès brutal d'une salariée du pôle administratif en 2018 est venu, de plus, souligner la fragilité de l'organisation interne. La tentation était grande de créer des niveaux hiérarchiques intermédiaires pour la renforcer, mais ne correspondait ni à l'historique, ni au fonctionnement quotidien de l'équipe.

Inspirée par la sociocratie, et notamment les travaux de Frédéric LALOUX, l'équipe s'est lancée dans un DLA (Dispositif Local d'Accompagnement) pour créer son propre mode de fonctionnement, à la fois constamment adaptable aux contextes changeants et propice à l'expression de la créativité des salariés.

## DESRIPTIF



Au retour des congés estivaux de 2019, toute l'équipe, y compris la directrice, s'accorde sur la nécessité de revoir le processus de prise de décision. L'objectif est de réduire le rôle de la direction et de permettre à chaque salarié(e) d'être plus autonome, tout en évitant de tomber dans une organisation pyramidale et en silos.

La première brique de cette nouvelle organisation est posée en septembre 2019 avec la participation de toute l'équipe à une formation à la Communication Non Violente, afin d'apprendre à s'écouter (soi-même et les autres) et à s'exprimer en toute authenticité et légitimité.



Le mois suivant, le contact est pris avec Bretagne Active, pour envisager un DLA. Fin octobre, la Journée O'Vert de l'agence est consacrée à la « Gouvernance Partagée » et toute l'équipe a auparavant visionné la conférence de Frédéric LALOUX, spécialiste du sujet. En janvier 2020, le DLA est entériné et deux facilitatrices locales sont choisies pour nous accompagner dans cette voie.

*En octobre 2020, un point d'étape est réalisé : la directrice observe une nette diminution des sollicitations et tous les salariés ressentent un accroissement de leurs créativité, autonomie et reconnaissance. On est sur le bon chemin !  
Le 26 mars 2021, la session de clôture du DLA met en lumière un bilan unanime : nos objectifs d'organisation non pyramidale sont atteints et l'équipe ressort encore plus soudée malgré ces mois de télétravail et de visio !*

## CONTACT

**Marie-Laure LAMY**  
marielaurelamy@aloen.fr