

# Principes fondamentaux 11H22

Afin de régir l'organisation 11H22, nous tentons de définir ici les principes fondamentaux de la structure, inspirés par:

- l'open-source pour ce qui est de l'organisation
- la sociocratie pour ce qui est de la gouvernance
- les organisations opales pour ce qui est des dynamiques de fonctionnement

## Une organisation basée sur les principes de l'OPENSOURCE

Le BDFL est la graine faisant naître un KERN. En informatique, le kern est un ensemble élémentaire d'éléments permettant à tous les autres de fonctionner.

### Kern

Nom commun en néerlandais et en allemand qui signifie « noyau » ou « nucléus ». *Wikipédia*

C'est le plus petit dénominateur commun du projet, son intention primaire défendue par une ou plusieurs personnes.

Au départ de 11H22, l'intention d'ETNIK'Art en 2007 "remettre l'humain et la créativité au centre du développement durable des territoires", en 2016 elle s'étend à la "recherche et valorisation des pratiques de l'innovation transformative au service du bien commun".

Cette intention est non-détournable, elle est incarnée par le dictateur bienveillant, le BDFL ou son/sa/ses successeur(s).

Les membres du Kern sont le BDFL et les membres d'honneur du Conseil d'Administration.

### BDFL

Benevolent Dictator for Life (BDFL) (littéralement « Dictateur bienveillant à vie ») est le surnom donné à une personne respectée de la communauté de développement open source qui définit des orientations générales d'un projet donné. Ce nom est un jeu de mots entre dictateur bienveillant et président à vie.

Le BDFL est la personne qui détient effectivement des pouvoirs similaires à ceux d'un dictateur sur ce projet. Cependant, les autres développeurs et utilisateurs lui font confiance pour qu'il n'abuse pas de ses pouvoirs. Le terme est utilisé pour plaisanter, car les « sujets » du chef du projet contribuent volontairement, et le produit final pourra être utilisé par tout le monde.

Dans ce contexte, un dictateur n'a du pouvoir que sur le processus, et ce uniquement tant que la confiance règne.

Par extension, cette dénomination a également été donnée à certains fondateurs de tiers-lieux, lieux où la culture libre et l'absence de hiérarchie est mise en avant.

Antoine Burret, auteur de "Tiers-lieux et plus si affinités", insiste sur la différence avec un « chef », ou supérieur : « Il y a une différence importante, c'est qu'il n'y a pas de lien hiérarchique. Celui qui ne veut pas suivre peut partir. J'insiste sur un point : il peut partir et reprendre le projet pour aller dans un autre sens que celui voulu par le premier promoteur. Le pouvoir n'appartient au dictateur bienveillant que dans la mesure où la communauté lui donne sa confiance. Chacun est libre. »

*Wikipédia*

Au sein de 11H22, le BDFL est Aurélie Portois, en tant qu'initiatrice de la communauté ETNIK'Art, tant que la confiance règne entre tous les membres de la structure et pour autant qu'elle ne souhaite pas transmettre ce rôle à une tierce partie.

En cas de départ volontaire ou involontaire du BDFL, le bureau de coordination définira et proposera un scénario de reprise du rôle de BDFL au CA.

Les privilèges du BDFL au sein de 11H22 sont:

- le droit de VETO, à savoir le droit de s'opposer à toute décision risquant de nuire au kern et à l'intention primaire
- la proposition et la nomination de membres d'honneur au sein du Conseil d'Administration.

Les membres d'honneur deviennent ainsi membres du kern. La première membre d'honneur de 11H22 nommée est Kat Closon.

Kat Closon et Aurélie Portois ont l'intention de nommer Marc Vanlindt comme second membre d'honneur, après son premier mandat.

Le kern serait ainsi composé de membres de la structure partageant la même intention philosophique et ayant prouvé leur confiance au BDFL.

Les membres d'honneur agissent avec sagesse dans l'intérêt collectif, en respectant les contraintes individuelles.

## Fork

Un fork (terme anglais signifiant « fourche », « bifurcation », « embranchement » désigne dans le langage courant, un nouveau logiciel créé à partir du code source d'un logiciel existant.

Son existence découle d'un choix politique venant de visions différentes du projet des différents acteurs qui y participe, un acteur décidant alors de créer le fork pour lui imposer les idées qu'il n'a pas pu soumettre au précédent projet, une forme de schisme. *Wikipédia*

Au sein de 11h22, le fork aura lieu si un membre du collectif souhaite donner une autre direction au projet.

C'est-à-dire que le patrimoine informationnel et immatériel commun est la propriété de tous les

contributeurs et que chacun est libre de continuer à l'utiliser en dehors de la structure 11H22.

## Licences libres

Une licence de libre diffusion (parfois abrégé LLD) ou licence ouverte est une licence s'appliquant à une œuvre de l'esprit par laquelle l'auteur concède certains des droits que lui offre le droit d'auteur quant à l'utilisation, à la modification, à la rediffusion et à la réutilisation de l'œuvre dans des œuvres dérivées.

Tout comme les licences libres dont elles dérivent et qu'elles englobent, elles facilitent la prolifération d'une œuvre en autorisant la copie et l'usage sous certaines conditions. Cependant le courant de pensée qui sous-tend les licences libres est animé par une volonté éthique d'égalité.

*Wikipédia*

Au sein de 11h22, les contenus méthodologiques et les outils sont diffusés sous la licence CC-BY-SA 2.0 Belgique qui permet la réutilisation et la diffusion, même à des fins commerciales, à condition de citer l'auteur original et de recontribuer au patrimoine commun avec une licence libre compatible selon les principes des CREATIVE COMMONS.

Au niveau statutaire, 11H22 choisit des statuts minimalistes et se rapporte au ROI pour toutes les spécificités de la structure, de la même manière que les licences libres sont des extensions du droit d'auteur.

## Une gouvernance basée sur les principes de la SOCIOCRATIE

### Le double lien

Dans une organisation gérée de manière traditionnelle, le responsable d'une unité assure à la fois la communication descendante (les directives venant des niveaux supérieurs de l'organisation) et la communication ascendante (le retour des informations de la base vers les niveaux supérieurs). Assurer simultanément ces deux rôles est difficile et source de confusion.

La sociocratie établit un double lien entre chaque cercle et son cercle de niveau supérieur.

Le responsable de l'unité opérationnelle est choisi par le cercle de niveau supérieur.

Une deuxième personne, obligatoirement distincte de la précédente, est choisie par le cercle pour participer au cercle de niveau supérieur et donner ou non son consentement aux décisions qui y sont prises.

Ces deux personnes sont membres à part entière des deux cercles.

Au sein de 11H22, les principes du double lien sont appliqués:

- entre le bureau de coordination et le Conseil d'Administration
- entre les autres organes de décision (partenaires, bénéficiaires, groupes projets) et l'Assemblée

## Générale

### Procédure du double lien

L'ordre du jour du Conseil d'Administration est préparé par les membres du bureau de coordination.

Les sujets que le collectif souhaite traiter au Conseil d'Administration, si spécifiques, doivent être préparés par les groupes de travail.

La personne du collectif nommée par le bureau de coordination au Conseil d'Administration se tient à la disposition du collectif pour transmettre des informations sensibles ou polémiques.

Les sujets doivent être transmis par écrit et sont traités en CA, réduit de la personne concernée si nécessaire.

Le Conseil d'Administration adressera une réponse écrite et adaptée à cette demande qui sera transmise par la personne en charge du double lien vers l'auteur du sujet.

Le sujet peut être ensuite traité collectivement si les deux personnes estiment qu'il fera ressource pour l'ensemble du collectif.

### L'élection sans candidat

Le choix et l'affectation des personnes dans une fonction ou la délégation d'une tâche à un membre du cercle s'effectue par un processus de vote sans candidat déclaré.

Chaque membre du cercle propose la personne qu'il estime la plus adaptée à la fonction, puis justifie son choix. Le facilitateur du cercle propose alors un candidat qui est accepté ou non par consentement.

### Prise de décision par consentement

La sociocratie distingue les décisions stratégiques (qui affectent le fonctionnement de l'unité ou l'organisation du travail) et les décisions opérationnelles (le travail au quotidien).

Pour des raisons d'efficacité, seules les premières sont prises par consentement. Il y a consentement quand personne n'a d'objection importante et raisonnable.

Quand une objection est émise dans un groupe sociocratique, la personne qui a émis l'objection et les autres membres du groupe travaillent ensemble à la lever. S'ils y arrivent, la décision est prise ; sinon un processus d'escalade dans la structure de l'organisation évite le blocage.

Le consentement est la composante cardinale de la sociocratie. Il peut être fait à peu près n'importe quoi du moment qu'il y a consentement. Notamment une organisation sociocratique peut choisir pour une durée limitée un autre type de gouvernance, s'il y a consentement à ce propos, par exemple en cas de crise grave.

# Une ENTREPRISE OPALE

Une entreprise opale renvoie au dernier stade de l'évolution organisationnelle et humaine évoquée par Frédéric Laloux.

Dans le paradigme opale, l'organisation repose sur trois piliers : la raison d'être évolutive, la plénitude et l'auto-gouvernance.

## La raison d'être évolutive

Pour faciliter la prise de décision et la cohérence, la raison d'être est clarifiée. Pour Buurtzorg, société néerlandaise de soins infirmiers à domicile, il s'agit d'« aider les personnes malades ou âgées à vivre une vie plus autonome et qui vaille davantage la peine d'être vécue ». La raison d'être est dite évolutive dans le sens où l'entreprise opale est comme un organisme vivant s'adaptant à un environnement changeant. On recherche moins à prévoir l'avenir qu'à accueillir ce qu'on est amené à devenir pour bien fonctionner.

## La plénitude

Le rester soi-même est priorisé, que ce soit sur le plan rationnel, émotionnel, mais aussi spirituel (for intérieur, aspirations profondes) : ainsi, l'énergie et la motivation du contributeur sont préservées et son potentiel peut alors pleinement se déployer. Il s'agit entre autres de réconcilier son identité professionnelle avec son identité extraprofessionnelle, d'accueillir la personne dans son intégralité, cela à l'aide d'un espace de travail protecteur et bienveillant. Un dispositif spécifique est en outre utilisé pour résoudre les conflits, afin d'éviter les échanges inter-collaborateurs en mode parent/enfant, patron/subordonné, persécuteur/sauveur/victime et pour dépasser les querelles d'ego et débats stériles : pour susciter l'intelligence collective, les prises de décisions sont effectuées par sollicitation d'avis par-delà les rapports hiérarchiques. Le consentement collégial est recherché par désignation d'un facilitateur demandant ce qui est proposé et pour quelles raisons. Il s'agit de traverser plutôt que d'éviter les conflits. Cela permet le renforcement du groupe et la réduction des départs ainsi que la quasi absence de licenciement.

## L'auto-gouvernance

On recherche à rendre chaque contributeur le plus autonome possible : chaque équipe, d'une douzaine de personnes maximum, gère ses clients, sa logistique, son planning, ses congés, sa formation, sa rémunération et les recrutements. Les fonctions support gérées par le siège (GRH, marketing, finance, achat, logistique) sont réduites au minimum et l'auto-gouvernance est priorisée par la confiance et la responsabilisation. L'auto-gouvernance n'est pas la recherche du consensus, il s'agit plutôt que chaque personne, là où elle est, se sente libre de décider pour sa sphère de compétence et de responsabilité, en fonction de l'analyse qu'elle construit face à son environnement.

<https://www.altman-partners.com/2018/07/26/buurtzorg-la-passion-moteur-du-self-management/>

## Le rôle du CA dans une organisation basée sur l'OPENSOURCE

Le Conseil d'Administration au sein de la structure assure différents rôles:

- Protection morale du KERN
- Garant des principes de l'OPEN SOURCE
- Garant de la neutralité et de l'objectivité des résultats
- Garant de l'absence de conflits d'intérêt
- Conseil stratégique et financier
- Espace de médiation en cas de problèmes interpersonnels
- Par le principe du double lien, assurer les intérêts des membres du bureau de coordination

Le statut de membre d'honneur:

- doit au moins avoir assuré un mandat au sein du CA
- candidature soumise par le BDFL ou par d'autres membres d'honneur aux autres membres du CA
- Droit: intégrer le KERN
- Modalité de destitution ?
- Définir quels sont les droits du kern?

Obligations des membres du CA:

- participer bénévolement au Conseil d'Administration trimestriel
- participer à la vie du collectif, notamment en participant au minimum à une mise au vert annuelle
- être disponible pour rencontrer ou échanger avec toute personne du bureau de coordination le souhaitant
- mettre à disposition ses compétences, ses ressources, son réseau pour maintenir et faire évoluer les intentions du kern

From:  
<https://wiki.11h22.be/> -

Permanent link:  
<https://wiki.11h22.be/doku.php?id=gouvernance:principesfondamentaux>

Last update: **2021/05/04 14:11**

