Tensions organisationnelles

Fiche présentant les outils et espaces pour résoudre les tensions de nature organisationnelle (et non inter-personnelles)

Salut l'équipe!

Cette fiche vous présente les outils et espaces disponibles pour naviguer certaines tensions de nature organisationnelle, notamment concernant un cercle ou la structure de Solon.

Il est important de noter que des tensions qui semblent d'abord opérationnelles ou structurelles peuvent aussi toucher aux enjeux d'oppressions ou inclure des micro-agressions. Dans ces cas, veuillez vous référer aux fiches d'orientation et de signalement pour connaître le soutien disponible.

Identifier les espaces de discussion

Lorsque vous ressentez une tension, **ne vous inquiétez pas de la catégoriser** ! Concentrez-vous plutôt sur l'identification des espaces de dialogue disponibles pour en discuter. Cela pourrait inclure des réunions de cercle ou d'autres espaces collectifs appropriés. Le rôle RH est là pour vous aider !

Pour vous aider, le tableau fourni dans cette fiche sert de **boîte à outils** qui répertorie les actions suggérées et les espaces où ces tensions peuvent être abordées.

Respecter le périmètre d'autorité des rôles et cercles de soutien

- **Informer et impliquer le rôle RH** si la tension a un impact sur le bien-être collectif ou touche aux pratiques RH, tels que la nécessité d'un plan d'ajustement individualisé pour une personne, la clarification d'une situation, des besoins en formation, ou des processus pouvant mener au congédiement.
- **Impliquer le rôle RH** pour les besoins en ressources externes, comme la médiation ou l'organisation d'ateliers.

- **Consulter le rôle RH** pour assurer que les actions entreprises sont alignées avec les valeurs de l'organisation et les pratiques RH équitables.
- **Informer et impliquer le rôle Développement organisationnel et/ou le cercle Convergence** pour des tensions organisationnelles qui touchent à l'ensemble de l'organisation.
    - De plus, assurer l'implication du rôle RH pour garantir que les changements structurels respectent les principes d'équité.

De plus, en tout temps, vous pouvez solliciter le soutien du rôle RH si vous en avez besoin!

Si cela ne fonctionne pas, utiliser la méthodologie du cercle restauratif

Si la tension persiste ou n'est pas résolue par les moyens habituels, vous pouvez intégrer un cercle réparateur dans un espace de réunion déjà existant, comme une rencontre de cercle ou une réunion d'équipe. Le cercle réparateur n'est pas un nouvel espace, mais une approche qui peut être appliquée dans les cadres de discussion actuels pour aborder la situation de manière réparatrice, en mettant l'accent sur la justice sociale et la résolution durable des conflits.

Chercher le soutien du rôle RH pour accéder à des ressources externes

Si la tension nécessite une expertise ou un soutien externe, comme une médiation ou un atelier spécifique, le rôle RH peut vous aider à trouver et mobiliser ces ressources. Leur implication est essentielle pour s'assurer que les ressources externes sont en adéquation avec les valeurs et les besoins de l'organisation

Boîte à outils

Ce tableau présente les différents types de tensions organisationnelles et les espaces/outils pour les gérer.

La définition des types de tensions est largement inspirée de la vidéo Le pilotage dynamique par tensions de l'Université du Nous (les tensions structurelles sont nommées tensions de gouvernance dans la vidéo).

Types de tensions	Indices de tension	Espaces de résolution	Exemples d'actions
Tensions opérationnelles Difficultés dans l'exécution des tâches quotidiennes ou dans la coordination entre les rôles.	Un-e collègue ne livre pas ce dont j'ai besoin. Je ne suis pas au courant de l'avancée d'une action qui me semble nécessaire pour mon travail. Je suis prévenu-e trop tard d'une action à mener.	Rencontre récurrente de cercles Processus potluck de cercle (s'il s'en vient suffisamment tôt) Rencontre ad hoc avec les rôles concernés, si les rencontres déjà en place n'offrent pas le cadre adéquat Si la tension concerne juste deux personnes, vous pouvez aborder la tension sans impliquer le cercle → voir la fiche d'orientation	Clarifier un périmètre d'autorité. Créer un mécanisme de coordination. Ajuster un mécanisme de rencontre. Mettre en place une session de rétroaction constructive en petits groupes Discussion ou formation pour développer une compréhension commune
Tensions structurelles Problèmes liés à la structure de l'organisation (--> problème récurrent et /ou affectant généralement plus de deux rôles)	Il n'y a aucun rôle qui réalise l'action manquante. Il y a un questionnement récurrent sur la prise de décision pour une famille de sujets.	Rencontre de cercles ou potluck, si la tension concerne une part significative du groupe Si la tension concerne l'organisation : - Rôle Développement organisationnel - Rôle RH - Cercle Convergence	Prévoir une formation d'équipe Créer, supprimer ou modifier un cercle. Créer, modifier ou supprimer un processus ou une politique (ex. via un chantier/comité ad hoc si l'ampleur est importante). Évaluer l'impact sur l'équité et l'inclusion

Types de tensions	Indices de tension	Espaces de résolution	Exemples d'actions
Tensions stratégiques Manque d'alignement entre l'action et la vision. pour soi-même, son cercle ou l'organisation.	J'ai de la difficulté à prioriser mon travail. J'ai la sensation que des rôles de l'organisation poussent dans des directions différentes. La direction prise n'est plus adaptée aux besoins de l'environnement.	- Selon l'ampleur : rencontre de cercle, Cercle Convergence, Cercle Développement - Réunions en équipe pour assurer l'alignement - Conseil d'administration ou rencontres des membres	Prioriser sur base de notre raison d'être (de cercle ou d'organisation). Mettre à jour la raison d'être. Organiser un atelier stratégique pour aligner la vision et l'action Évaluer l'impact sur l'équité et l'inclusion.

Besoin d'aide ?

N'hésite pas à contacter le rôle RH à tout moment pour plus de soutien et d'information.