

# Créer une organisation

## Qu'est-ce qu'un rôle

Un rôle est une entité organisationnelle qui représente la plupart du temps une tâche ou une fonctionnalité nécessaire à une organisation pour réaliser sa raison d'être. Si le rôle est à l'intérieur d'un cercle spécifique, alors cette tâche est nécessaire à la réalisation de la raison d'être du cercle spécifique. Par exemple, dans le cas d'un cercle [communication] dont la raison d'être est "faire connaître l'organisation au grand public par tous les moyens", on trouvera sûrement un rôle [site web] et un rôle [réseaux sociaux].

Ces rôles sont autant d'entités indépendantes qui se retrouvent régulièrement lors de réunions pour se synchroniser, échanger de l'information, définir les priorités ou encore questionner la structure du cercle auquel ils appartiennent.

Un rôle est défini dans OMO par différents éléments qui permettent de cadrer son activité:

- **Un nom**, qui résume ce sur quoi le rôle opère. Une bonne pratique consiste à nommer un élément de l'organisation plutôt que le titre ou la fonction de la personne qui opère. Ainsi, on préférera [secrétariat] à [secrétaire], [formation] à [formateur]. Cette technique a comme avantage d'éviter de générer les noms, amenant plus de flexibilité lorsqu'il s'agit de trouver quelqu'un pour se charger de la tâche.  
De même, on évitera les termes comme "responsable", "coordinateur", "chef", etc... car il est sous-entendu qu'une personne en charge d'un rôle coordonne son activité, est responsable des résultats obtenus et choisi dans la cadre de ses autorités.
- **Une raison d'être**, qui exprime en une ou deux phrases ce que fait le rôle et pourquoi il le fait. A travers cette description, il s'agit de permettre une compréhension rapide de ce à quoi sert le rôle, et dans quelle mesure ce qu'il produit est nécessaire au cercle pour bien fonctionner. Cette deuxième partie est particulièrement importante si l'on souhaite générer de l'engagement en donnant du sens aux différentes activités.  
> [Voir comment rédiger une bonne raison d'être](#)
- **Des attendus**, qui définissent ce que l'on attend comme production de ce rôle. Pour faire une analogie mécanique, le cercle se décrit comme une boîte noire: on n'essaie pas de définir comment cela fonctionne à l'intérieur, quels en sont les rouages, mais bien ce que l'on attend à la sortie comme produit final.  
> [Voir comment rédiger des attendus](#)
- Un ou plusieurs **domaines d'autorités**, qui définissent dans quels domaines le cercle peut prendre ses propres décisions sans en référer au reste de l'organisation. Cette mécanique est particulièrement importante en gouvernance partagée: elle permet de accélérer la prise de décision en s'appuyant sur la délégation et la distribution d'autorité.  
> [Voir comment rédiger des domaines d'autorité](#)

# Créer une organisation

Ces éléments sont définis dans le cercle par tous les autres rôles et cercles spécifiquement qui le composent. Pour prendre un exemple biologique, c'est l'organisme entier qui décide de la fonction de ses organes. Si le cœur, par exemple, souhaitait changer de raison d'être ou modifier ses attendus, il ne pourrait pas le faire sans s'assurer que cela est ok avec les poumons, l'estomac ou le cerveau.

Un rôle est dynamisé par une ou plusieurs personnes. Dans OMO, il y a toujours une personne dite "en charge", qui a la tâche de représenter ce rôle dans les réunions. Il peut y avoir d'autres membres qui contribuent à son fonctionnement. Dans ce cas, on essaiera de différencier les contributions en attribuant des focus, c'est à dire en décrivant aussi bien que possible les différentes activités.

Par exemple, avant que le rôle [communication] ne se transforme en un cercle [communication], il pourrait avoir été dynamisé par deux personnes: Paul, en charge, avec un focus Site Internet, et Josiane avec un focus Réseaux Sociaux.

Référence ID de l'article : #1006

Auteur : David Dräyer

Dernière mise à jour : 2022-07-21 09:40