

Créer une organisation

Comment définir un domaine d'autorité ?

Les domaines d'autorités sont les éléments les plus importants pour pratiquer la gouvernance partagée, et pour ne pas pratiquer des formes de gouvernance consensuelle ou de gouvernance horizontale.

Afin de mettre en place une organisation qui marie efficacité et qualité relationnelle, il s'agit de ne pas oublier le côté "efficacité": prendre toutes les décisions tous ensemble ne saurait être une solution viable. Ceci pour plusieurs raisons:

- Cela prend trop de temps, et le temps est une ressource finie, non renouvelable dont il faut prendre soin. Il est souhaitable de consacrer le temps collectif, où l'on se retrouve à plusieurs, pour prendre les décisions qui méritent d'être traitées collectivement.
- Cela ne permet pas aux individus de s'affirmer, d'assumer leur leadership et par là-même de développer leur confiance en soi: lorsque j'ai besoin que le groupe confirme chacune de mes propositions, je risque de m'appuyer sur les autres de la même manière que je m'appuyais précédemment sur le chef pour porter la responsabilité des conséquences. Plutôt que de dire "c'est le chef qui m'a dit de faire comme ça", chacun-e aura l'excuse de dire "on était tous d'accord".
- Il y a aussi de grands risques que cela soit une façon pour certain de contrôler le groupe. Celles et ceux qui argumentent bien, qui ne lâchent jamais leurs points de vue, qui parlent fort ou qui sont plus anciens prennent de fait une place prépondérante dans l'organisation, un phénomène et une influence renforcée lorsque toutes les décisions deviennent collectives.

Confier un domaine d'autorité à un cercle ou à un rôle permet de rendre visible la capacité aux personnes qui dynamisent ce rôle ou ce cercle à prendre une décision. Par prendre une décision, on entend à définir le mode de prise de décision, décider et en assumer la responsabilité.

Cela permet aux autres membres d'affirmer leur confiance en la personne, de reconnaître ses compétences et son discernement dans un domaine, et de soulager son mental en déléguant pleinement le fonctionnement d'une partie de l'organisation à une ou plusieurs personnes.

Définir un domaine d'autorité est très facile. Prendre conscience de ce que cela impacte l'est peut-être un peu moins:

- Attribuer le domaine d'autorité "**Les comptes en banque de l'organisation**" au rôle [trésorerie] lui donnera le pouvoir de choisir de changer de banque, d'ouvrir autant de comptes que cela lui semble nécessaire. Et de même, cela empêchera toute autre personne d'agir sur ces éléments.
- Attribuer le domaine d'autorité "**La charte graphique**" au rôle [graphisme] lui permettra de définir entièrement quels sont les éléments graphiques à

Créer une organisation

utiliser dans les différentes formes de communication, et chacun sera d'accord de se soumettre à ces instructions, qui ne seront pas nécessairement discutées collectivement.

Dans ces deux exemples, on se rend compte que la notion de confiance est fondamentale à la bonne pratique des domaines d'autorités. Et pour pouvoir faire confiance, il faut qu'il y ait des mécanismes pour prémunir des abus de confiance, ou des abus d'autorité. C'est pourquoi il est impératif que le mécanisme pour attribuer ET pour retirer des domaines d'autorité à un rôle soit un processus démocratique, permettant à chacun de questionner la légitimité d'une attribution et proposer d'en modifier le contour, ou même de le retirer.

En bonne pratique d'écriture, nous recommandons de définir l'objet sur lequel porte l'autorité, sans verbes:

- **Le site Internet** : toute action en lien avec le site internet
- **Le design du site Internet** ou la structure du site Internet : des parties spécifiques du site Internet

Référence ID de l'article : #1014

Auteur : David Dräyer

Dernière mise à jour : 2022-07-15 13:02