

Agilité => faire preuve de souplesse, adaptation circonstances.  
réaction intelligent au changement

Correspondent à l'envie  
Proposition externe  
limites de la pyramide  
valeurs ≠ vécu  
simplicité, agile, pas  
d'admin

# La Jobtrekracy – Système de gouvernance de Jobtrek

## 1. Définition générale

personnes qui font rien, manque de liberté  
création de valeur  
gouvernance construite chemin faisant

La **Jobtrekracy** est un système de gouvernance conçu spécifiquement pour Jobtrek afin de répondre à ses défis organisationnels, humains, pédagogiques et économiques. Ce modèle vise à incarner la mission de Jobtrek :

« Une économie saine et pérenne dans laquelle chacun trouve sa place. »

Il repose sur plusieurs inspirations modernes et cohérentes avec notre culture :

- **Holacracy** : gouvernance par rôles, évolutive et décentralisée.
- **Reinventing Organizations** (Laloux) : autonomie, plénitude, raison d'être vivante.
- **Entreprises libérées** (Isaac Getz) : suppression des contrôles inutiles, responsabilisation.
- **Pensée complexe et systémique** (Morin, Senge) : articulation entre les parties et le tout.
- **Éthique chrétienne du leadership** : autorité qui élève, service de l'autre, dignité de chacun.

La Jobtrekracy est une gouvernance **semi-distribuée** : ni totalement hiérarchique, ni totalement horizontale. Elle est vivante, souple, responsabilisante.

↳ pk → il faut un responsable en suisse. pas réaliste d'avoir tous au RC. l'état veut une structure.

## ☀ 2. Objectifs stratégiques de la Jobtrekracy

### 1. Alignement missionnel

- Chaque rôle, projet ou cercle est justifié par sa contribution à la mission.
- Rien n'est figé : tout est régulièrement réinterrogé.
- La mission est portée collectivement, incarnée à tous les niveaux.

↳ par la contribution de chaque rôles

### 2. Libérer les potentiels

- Chaque personne agit dans une sphère d'autorité claire.
- Les talents sont repérés, encouragés, mobilisés.
- Les rôles sont attribués selon les forces, et peuvent évoluer rapidement.

↳ comment cette sphère est clarifiée.  
cadre de valeur  
responsabilité  
↳ manque des mécanisme  
↳ peu de cadre  
les gens bouge pour  
au niveau du cercle

### 3. Agilité et amélioration organique continue

- L'organisation fonctionne comme un **organisme vivant** : elle s'adapte en permanence.
- Les tensions (problèmes, besoins, idées) sont traitées dès qu'elles émergent.
- Les changements se font par petits ajustements progressifs et intégrés.

↳ quoi



Pas forcément de règle qui définit quand le coach intervient

#### 4. 📊 Création de valeur multiple

- Chaque cercle ou rôle doit générer une valeur visible (humaine, sociale, économique).
- Le système encourage à mesurer ce qui compte, sans transformer les indicateurs en absolus.   
↳ comment   
→ choix des indicateurs qui reflète la réalité   
→ chaque cercle en indicateur   
↳ auto construite
- Le travail de support, l'écoute, l'innovation ou l'accompagnement sont valorisés.   
↳ comment

#### 5. 🍌 Renforcement du collectif

- Le but est de construire une vraie **équipe de mission**.
- On sort des silos : les rôles se parlent, collaborent, s'entraident.
- Des lieux de régulation sont prévus pour gérer tensions et malentendus.

#### 6. 🏠 Compatibilité avec la Génération Z

- Sens, autonomie, participation : ce que cherche la Gen Z est au cœur du système.
- Le système donne du feedback régulier, responsabilise et valorise la contribution.
- Il forme implicitement à une posture professionnelle basée sur la confiance et la coopération.
- Il offre un cadre structurant sans être rigide, ce qui donne aux jeunes un espace d'apprentissage durable.   
↳ collaborateurs   
→ basé sur quoi ?   
ce qui correspond mieux bien → est-ce que l'implication dans la mission est suffisant.

#### 7. 🌱 Formation implicite à l'entrepreneuriat

- Le modèle invite à prendre des initiatives, à proposer, à construire.
- Il prépare les collaborateurs et les bénéficiaires à la vie professionnelle réelle : incertitude, responsabilité, valeur créée.

#### 8. 🌐 Robustesse dans un monde incertain (VUCA)

- Le système permet à l'organisation de s'adapter rapidement tout en gardant son cap.
- Il favorise la résilience organisationnelle : on ne s'effondre pas face aux changements.
- Il soutient une **culture du changement maîtrisé** et de la régulation permanente.

→ la robustesse va à l'encontre de l'opacité

théorie sur les changements de monde   
↳ agilité doit permettre de composer

### ⚙️ 3. Composants structurels

Élément	Fonction
<b>Cercles</b>	Regroupement d'activités autour d'une mission claire
<b>Super Cercles</b>	Grands ensembles par public cible (trekkis, écotis, apprentis)
<b>Rôles</b>	Fonctions précises, avec mission, responsabilités et attentes définies
<b>Collaborateur</b>	Peut porter plusieurs rôles dans différents cercles
<b>CSC</b>	Coordinateur de Super Cercle (vision, coordination, cohérence globale) môti
<b>Facilitateur</b>	Assure la fluidité inter-branches sur site, porte les dynamiques

inter cercles ?   
lié au métier ?

Élément	Fonction
Sphère d'autorité	collectives Zone dans laquelle une personne décide en autonomie et en responsabilité

→ comment elle est définie ? rôle, la technique  
→ est-ce que l'on peut influencer extérieurement sur la sphère d'autorité.

## 4. Fonctionnement – Types de réunions

### ● SUM (Site Unit Meeting)

- Réunion hebdomadaire de coordination locale.
- Présence des rôles clés d'un site : coach, orienteur, démarcheur, facilitateurs.
- Objectif : synchronisation des actions, priorisation, circulation de l'info.

### ● Réunion de régulation

- Moment dédié pour adapter les rôles, modifier un processus, intégrer une tension.
- Toute personne peut proposer une amélioration qui dépasse sa sphère d'autorité.
- Le groupe valide par consentement.

### ● Point de tension rapide

- Format court, souple, sans attente : pour régler un problème bloquant.
- Utilisé en dehors des réunions formelles.

### ● Comité de direction (CoDir)

- Se réunit chaque semaine.
- Objectifs : trier les projets, arbitrer les priorités, piloter les choix stratégiques.
- Composé du DG, du responsable opérationnel, des CSC et des facilitateurs disponibles.

## 5. Structure du Comité de direction

Rôle	Mission principale
Directeur général	Porte la vision, soutient les transformations, arbitre les tensions
Responsable opérationnel	Supervise la mise en œuvre des processus quotidiens
Coordinateurs SC (CSC)	Pilotes des Super Cercles (insertion, formation, etc.)
Facilitateurs	Ponts vivants entre le terrain et la stratégie

Le CoDir n'est pas un organe de contrôle mais un organe de service et de pilotage. Il existe pour fluidifier les projets, pas pour centraliser l'autorité.

→ basé sur la confiance. mais indicateurs qui permettent de voir si ça va. | cadre par rôle → la sphère d'autorité  
→ moyen de déterminer si je suis dedans.

pas changé → CF  
mission a priori pas rompus valeurs.

son découpe la gouvernance

→ comment intégrer du contrôle



## 6. Lignes directrices à suivre

Principe	Application concrète
<b>Autorité = Service</b>	Inspiré du mot <i>auctoritas</i> : faire grandir l'autre
<b>Clarté &gt; contrôle</b>	Les rôles sont définis pour éviter le flou et la surcharge invisible
<b>Croissance organique</b>	On ne <u>force pas l'évolution</u> , on la favorise <span style="color: green;">→ comment faire si on le doit?</span>
<b>Boussole &gt; GPS</b>	Cap stratégique clair, mais chemin adapté selon les réalités <span style="color: green;">→ <u>Samené</u> par le codir → ici notion de hiérarchie?</span>
<b>Insouciant mais pas inconscient</b>	Avancer avec foi, mais lucidité et responsabilité
<b>Transparence</b>	L'information <u>circule</u> <span style="color: green;">→ comment?</span> les décisions sont expliquées
<b>Écoute des tensions</b>	Chaque tension est une <u>opportunité d'amélioration</u> <span style="color: green;">→ comment les gens sont sensés faire pour le prendre comme une amélioration?</span>

## 7. Dimensions stratégiques complémentaires

Ces dimensions renforcent la pertinence du choix de la Jobtrekracy pour Jobtrek :

- **Philosophie chrétienne** : leadership par le service, croissance de l'autre, dignité.
- **Approche systémique** : accompagnement des publics fragilisés dans un cadre cohérent.
- **Rejet du paternalisme** : confiance radicale, autonomie avec accompagnement.
- **Indépendance vis-à-vis de l'État** : capacité d'innover sans dépendre des contraintes administratives.
- **Écosystème complexe** : la gouvernance par cellules interconnectées permet l'agilité.
- **Prévention de l'épuisement** : la répartition claire des responsabilités réduit la charge mentale.
- **Transmission implicite** : on enseigne par notre manière de fonctionner.
- **Capacité d'innovation continue** : processus d'ajustement intégré.
- **Limiter le pouvoir des personnalités fortes** : les rôles sont au service de la mission, pas de l'ego.
- **Hygiène organisationnelle** : rituel de régulation = système qui s'auto-nettoie en continu.

## 8. Fondements théoriques

Auteur	Ouvrage	Apport
Frédéric Laloux	<i>Reinventing Organizations</i>	Raison d'être évolutive, autonomie, plénitude
Brian Robertson	<i>Holacracy</i>	Gouvernance distribuée, rôles dynamiques
Otto	<i>Theory U</i>	Co-création, écoute profonde

Dimension	Pourquoi c'est pertinent pour Jobtrek	Impact sur la gouvernance
dépendance à l'État	financière via des structures entrepreneuriales.	<b>organisationnelle</b> , la capacité à <b>lancer rapidement des projets hybrides</b> , sans passer par des chaînes de validation lourdes.
Capacité à évoluer avec un écosystème complexe	Jobtrek est un réseau vivant (fondation, entreprises, écoles, mesures, partenaires, territoires...).	La Jobtrekracy permet une <b>gouvernance distribuée par "cellules" vivantes</b> , interconnectées, capables de coopérer ou d'émerger selon les besoins.
Prévention de l'épuisement organisationnel	Le risque de surcharge mentale ou de rôle flou est élevé dans des structures hybrides comme Jobtrek.	Les <b>rôles clairs, la délégation explicite</b> , et la régulation par tension <b>préviennent le flou et la surcharge cachée</b> .
Transmission d'une culture aux nouvelles générations	Vos jeunes bénéficiaires apprennent aussi de l'organisation qui les entoure.	En adoptant ce système, vous <b>transmettez par mimétisme</b> des postures d'autonomie, de coopération, d'agilité et de résilience.
Formation implicite à l'entrepreneuriat	Jobtrek veut développer des jeunes capables de s'insérer ou de créer.	La Jobtrekracy est un <b>cadre entrepreneurial interne</b> : prise d'initiatives, évaluation de valeur créée, co-construction de solutions.
Innovation continue et régulation à chaud	Vous avez de nombreux projets pilotes, des pivots fréquents, des contraintes mouvantes.	Le système vous permet de <b>tester – corriger – valider</b> à petite échelle, puis d'étendre. L'innovation est <b>intégrée au quotidien</b> .
Limitation du poids des personnalités fortes	Dans un modèle classique, les leaders charismatiques prennent trop de place.	En dissociant <b>personne et rôle</b> , on rend l'organisation <b>plus équitable, plus stable et plus transmissible</b> .
Ritualisation saine du fonctionnement	Beaucoup de projets échouent par manque de suivi ou de réflexivité.	Les meetings réguliers, les régulations, les ajustements formalisés permettent une <b>hygiène organisationnelle constante</b> .

## Pour résumer : ce choix est cohérent avec votre ADN et vos enjeux

La Jobtrekracy, ce n'est pas "à la mode", c'est **profondément aligné** avec :

1. **Votre vision** : une société saine et pérenne.



Auteur	Ouvrage	Apport
Scharmer		
Peter Senge	<i>La 5e discipline</i>	Apprentissage organisationnel
Edgar Morin	<i>La Méthode</i>	Pensée complexe, reliance
Isaac Getz	<i>Liberté &amp; Cie</i>	Entreprises libérées, suppression du contrôle

## Conclusion

La **Jobtrekracy** n'est pas une méthode "à la mode", mais un **choix profondément aligné** avec :

- La vision de Jobtrek,
- Ses missions concrètes,
- Ses publics spécifiques,
- Sa culture entrepreneuriale et relationnelle,
- **Son appel spirituel implicite.**

Elle est à la fois **structurelle, organique et pédagogique**. C'est une manière de travailler qui transforme autant ceux qui en bénéficient que ceux qui y participent.

*Nous ne cherchons pas à créer une structure efficace. Nous cherchons à bâtir une équipe vivante, engagée, au service d'une mission qui dépasse chacun.*

-----  
le point 7 plus en détails:

Dimension	Pourquoi c'est pertinent pour Jobtrek	Impact sur la gouvernance
<b>Philosophie chrétienne du leadership</b>	Vous êtes porteurs d'un regard chrétien sur la valeur de chaque individu, la dignité du travail, la justice, le service et la croissance personnelle.	La Jobtrekracy met l' <b>autorité au service de l'autre</b> , non comme domination, mais comme accompagnement vers la croissance (cf. <i>auctoritas</i> ).
<b>Approche systémique des publics fragilisés</b>	Vous accompagnez des jeunes et adultes qui ont souvent été malmenés par des systèmes rigides et hiérarchiques.	Ce type de gouvernance <b>modélise une alternative</b> bienveillante, structurée, mais souple : un système qui fait ce qu'il prêche.
<b>Refus du management "paternaliste"</b>	Beaucoup de structures d'insertion ou fondations fonctionnent selon un schéma top-down protecteur mais inhibant.	La Jobtrekracy <b>fait confiance</b> aux collaborateurs, même dans l'erreur. Elle privilégie la <b>croissance par l'action</b> et la responsabilité.
<b>Réduction de la</b>	Jobtrek vise l'autonomie	Ce modèle favorise l' <b>innovation</b>

2. **Votre mission** : rendre chacun acteur de sa trajectoire.
3. **Votre théologie implicite** : autorité qui élève, service du prochain, confiance radicale.
4. **Votre logique entrepreneuriale** : autonomie, initiative, création de valeur concrète.
5. **Votre rôle éducatif** : transmettre des compétences de vie au-delà des contenus techniques.

Comment le cadre de valeurs s'inscrit dans la gouvernance.

Que faudrait-il transmettre aux collaborateurs ~~to~~ pour expliquer la gouvernance.

↳ Il faut un doc anous... un BD

~~Q~~ Concrètement quels sont les aspects semi-distribués.  
ok

---