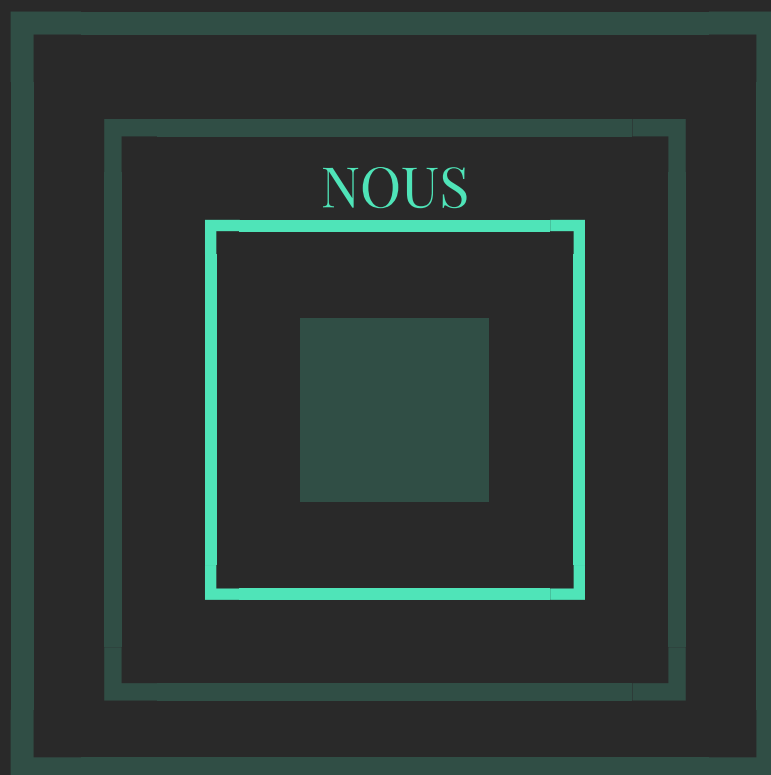




Les 7 Pratiques Collaboratives



1. Culture collaborative

Orth'up est une société innovante dans son **affranchissement des règles entrepreneuriales** classiques, par le partage d'information ainsi que par le suivi des patients, tout en créant un environnement sain et stimulant, fidèle à notre manifeste du bonheur.

Notre organisation évolue grâce à l'implication et à la motivation de chacun. Pour ce faire, nos décisions sont prises en regard du **bien commun**.

Pour que **chacun s'imprègne cette culture d'entreprise**, nous nous assurons lors du recrutement que les valeurs de chaque futur collaborateur correspondent à notre philosophie.

2. Communication vraie et bienveillante

Nous sommes convaincus que sans avoir entrepris une profonde **réflexion sur soi-même**, il est difficile de pouvoir communiquer de manière adéquate dans le respect de chacun et de soi-même.

Dès lors, nous nous formons à utiliser des **outils de communication** afin que chacun puisse s'exprimer avec ouverture, discernement, authenticité et bienveillance.

3. Première responsabilité individuelle : définir son X

Le X est un outil de **connaissance de soi** que nous redéfinissons chaque année dans le but de vérifier si nos tâches sont encore **alignées sur nos motivations profondes**.

Nous invitons donc chaque futur collaborateur à identifier ses points forts, ses points faibles ainsi que ce qu'il aime ou non.

Dès lors, chacun peut s'intégrer efficacement au sein d'Orth'up tout en reconnaissant sa complémentarité avec les autres collaborateurs.

4. Volontariat et responsabilité

Nous nous **répartissons le travail par cellules de volontaires**. Chacun est libre de vouloir développer ou non son leadership au sein d'Orth'up. Avoir des idées et faire des propositions afin de faire évoluer l'organisation est valorisé et encouragé. Cependant, il n'existe aucune obligation de s'investir pour l'organisation en dehors de son travail de soignant. Tout engagement d'un collaborateur l'amène à mener son engagement dans le respect du bien commun.

5. Hiérarchie de compétence/expertise

Expertise = (connaissance + expérience) x réflexion.

Nous reconnaissons comme leader d'un domaine celui qui, au sein du groupe, **se démarque par son expertise**. La gestion des tâches en rapport avec cette expertise lui est attribuée par le groupe, s'il l'accepte. Il n'y a donc **pas d'auto-proclamation**. De plus, les leaders n'ont pas de supériorité hiérarchique.

Le leader a principalement deux rôles :

- 1) **Être créatif** afin de proposer des processus de gestion qui visent l'autonomie de l'ensemble du groupe.
- 2) **Être un guide**, une ressource que l'on consulte pour développer une idée ou de prendre une décision. Ainsi les décisions concernant un domaine ne sont pas toujours prises par la personne responsable de celui-ci.

6. Evolution des idées

Nous faisons toujours évoluer nos idées grâce à **l'intelligence collective**. Ce processus est défini en quatre étapes :

- 1) Vérifier que l'idée **correspond au bien commun**.
- 2) Toujours **consulter** le ou les experts du domaine et les personnes concernées par cette idée.
- 3) La **décision finale** peut être prise en **considérant ou non** l'avis des personnes consultées si celle-ci n'a pas d'impact majeur sur l'entreprise*. Cependant, chacun est responsable de ses décisions et celles-ci sont rendues **transparentes** pour tous les collaborateurs.
- 4) Si le collaborateur **ne souhaite pas prendre la responsabilité** de sa décision ou si celle-ci a un impact majeur sur l'entreprise, elle est soumise au consentement collectif.

* **Décision ayant un impact majeur sur l'entreprise** : celle-ci modifie Orth'up dans sa philosophie, son image auprès des collaborateurs, patients, clients et/ou n'est pas en accord avec le budget alloué au domaine de cette prise de décision. Cette décision impacte donc l'ensemble des personnes travaillant au sein d'Orth'up.

7. Consentement collectif

Le principe même du consentement collectif est **de partager la responsabilité d'une décision avec le groupe**. Ainsi le projet n'est plus celui d'une personne mais devient grâce à l'intelligence collective celui groupe. Tout le monde en est donc responsable.

Déroulement du consentement collectif :

1. Un projet est présenté par un collaborateur au groupe en expliquant en quoi il correspond au bien commun. L'assemblée soulève les zones d'ombre et l'initiateur du projet répond aux interrogations.
2. Un ou plusieurs collaborateurs peuvent ensuite se porter volontaires, avec l'initiateur du projet (ou non), pour l'affiner. Le projet est ensuite présenté à nouveau et soumis au vote par consentement collectif.
3. Les options de vote par consentement sont :
 - Je suis d'accord avec la proposition
 - Je peux vivre avec la proposition
 - Je ne suis pas d'accord avec la proposition
4. En cas de désaccord, le ou les collaborateurs qui s'opposent expliquent en quoi la proposition ne correspond pas au bien commun. Si l'assemblée consent à l'opposition, l'intelligence collective élabore un nouveau projet.
5. Si l'assemblée est d'accord avec la proposition, le projet est accepté par consentement collectif et chacun est responsable de sa réussite.