



## Présentation de la nouvelle structure organisationnelle de l'IHOES

L'IHOES est un centre d'archives privées et un service d'éducation permanente qui fonctionne dorénavant suivant un **modèle d'organisation en gestion partagée** s'organisant autour de **six pôles principaux** (voir la description page suivante).

En 2019, à la suite du souhait du directeur, en poste depuis plus de 10 ans, d'être déchargé de ses fonctions, l'ASBL a été amenée à entamer une réflexion sur la manière d'envisager son fonctionnement interne.

S'est alors imposée l'idée de réfléchir à un nouveau mode d'organisation, en lien avec son objet social et les valeurs de démocratie, de coopération et de solidarité défendues par l'IHOES depuis sa création. Le principe d'une **structure organisationnelle interne fonctionnant de façon horizontale** est apparue presque naturellement au Conseil d'administration comme une réponse cohérente à proposer à l'équipe : les responsabilités en matière de gestion de l'ASBL y sont réparties sur l'ensemble des travailleurs et travailleuses.

Afin de mettre en place cette nouvelle organisation, l'IHOES s'est fait guider dans ce processus par Cédric Danse, intervenant psychosociologue au sein de Pragmagora, société de conseil liée à l'ULiège qui a pour mission d'accompagner les organisations de toute nature dans leur transition. Au fil des séances, il a initié l'équipe de l'IHOES aux principes des modèles de gestion partagée.

Les **rôles** et les **raisons d'être** de chacun et chacune au sein de l'Institut ont été clarifiés voire redéfinis, des **outils de gestion d'équipe** ont été développés et un **schéma** permettant de visualiser la nouvelle structure organisationnelle a été travaillé. Outre le fait que ce dernier permet de repérer rapidement les attributions de chaque membre de l'équipe, il est aussi une façon de clarifier la présentation de la nouvelle structure vis-à-vis de l'extérieur.

Toute l'équipe s'est montrée particulièrement ouverte à ce changement et proactive dans sa concrétisation, et nous sommes aujourd'hui à même de vous présenter notre nouvelle organisation interne.

De manière générale, la nouvelle organisation ne fonctionne plus sur un mode hiérarchique, mais plutôt selon un schéma articulé en six « **pôles** » (eux-mêmes divisés en « **cellules** ») regroupant les divers rôles qu'un membre de l'IHOES peut être amené à assurer au sein de l'équipe :

A) le pôle « **Administration** » regroupe tout ce qui touche à la gestion administrative, financière et juridique de l'IHOES ;

B) le pôle « **Relations avec les instances** » assure le lien entre l'équipe de l'IHOES et ses diverses instances (AG, CA, comités, etc.) ;

C) le pôle « **Centre d'archives privées (CAP)** » a pour objectif de garantir la bonne marche de l'ensemble des activités archivistiques de l'IHOES, leur acquisition, leur administration, leur traitement et leur valorisation ;

D) le pôle « **Éducation permanente (EP)** » s'intéresse à l'administration, au suivi, à la coordination et à la valorisation des activités d'EP en axes 1 et 3 (animations, formations, publications, etc.) ;

E) le pôle « **Communication extérieure** » regroupe toutes les activités en lien avec notre stratégie de communication vers le public et la presse, telles que la tenue de stands, la promotion sur le Web, etc. ;

F) le pôle « **Mémoire orale** » est, comme son nom l'indique, dédié à la gestion et à l'enrichissement de la plate-forme Web « Mémoire orale » et aux activités en lien avec cette dernière.

Ces pôles et cellules délimitent un ensemble de « **rôles** ». Chaque rôle possède sa **raison d'être** (expliquant pourquoi il existe et en quoi il est important) ainsi qu'un ensemble de **redevabilités** (à savoir les tâches et activités que l'on attend des personnes qui se retrouvent dans ce rôle). Contrairement à une structure traditionnelle où l'on est souvent assigné à un poste bien défini, chaque membre de l'équipe est amené ici à prendre part à un assez grand nombre de rôles appartenant à des pôles différents. Les rôles de chacun sont définis clairement.

Le schéma qui est proposé permet de visualiser ces différents pôles et cellules de façon plus compréhensible.

Cette nouvelle structure organisationnelle est déjà mise concrètement en place au sein de l'IHOES depuis plus d'un an, et même si des ajustements restent à opérer au fil des situations pratiques qui sont vécues, les premiers ressentis des travailleurs et travailleuses sont positifs.