

Règlement d'ordre intérieur

INOIA SC

Ce document relate l'accord intervenu entre, nous, les fondateurs de INOIA.

Il est disponible à l'adresse : <https://www.inoia.be/roi>

Nous souhaitons ici mettre en avant ce que nous désirons réaliser ensemble en fondant ce collectif, à quel monde nous voulons contribuer, comment nous y contribuons et les valeurs qui nous inspirent.

Nous formons le vœu que nos décisions et nos actions soient alignées à la déclaration qui suit et qu'au cas où nous nous en éloignons, nous soyons à même de les réaligner.

Toute personne qui souhaite intégrer notre société, sous quelque forme que ce soit, s'engage à respecter notre Règlement d'ordre intérieur.

CADRE DE L'ACCORD

VISION

Nous rêvons d'un monde ...

... où les relations privées et professionnelles sont paisibles, sereines et permettent à chacun de se développer

... où la valeur est créée grâce au partage d'expériences et de connaissances, dans le respect de la planète et de l'humain

... où chacun a la possibilité de se libérer du temps d'exécution pour pouvoir le consacrer aux activités qui le rendent heureux, dans et en-dehors du travail

... où chacun peut développer son projet de coeur de manière autonome, en jouissant d'une liberté aussi large que possible

CONTRIBUTION

Nous contribuons à ce monde en ...

Accompagnant nos clients au développement de modèles d'affaire respectueux de l'humain et des limites planétaires

Proposant des processus et outils informatiques sobres :

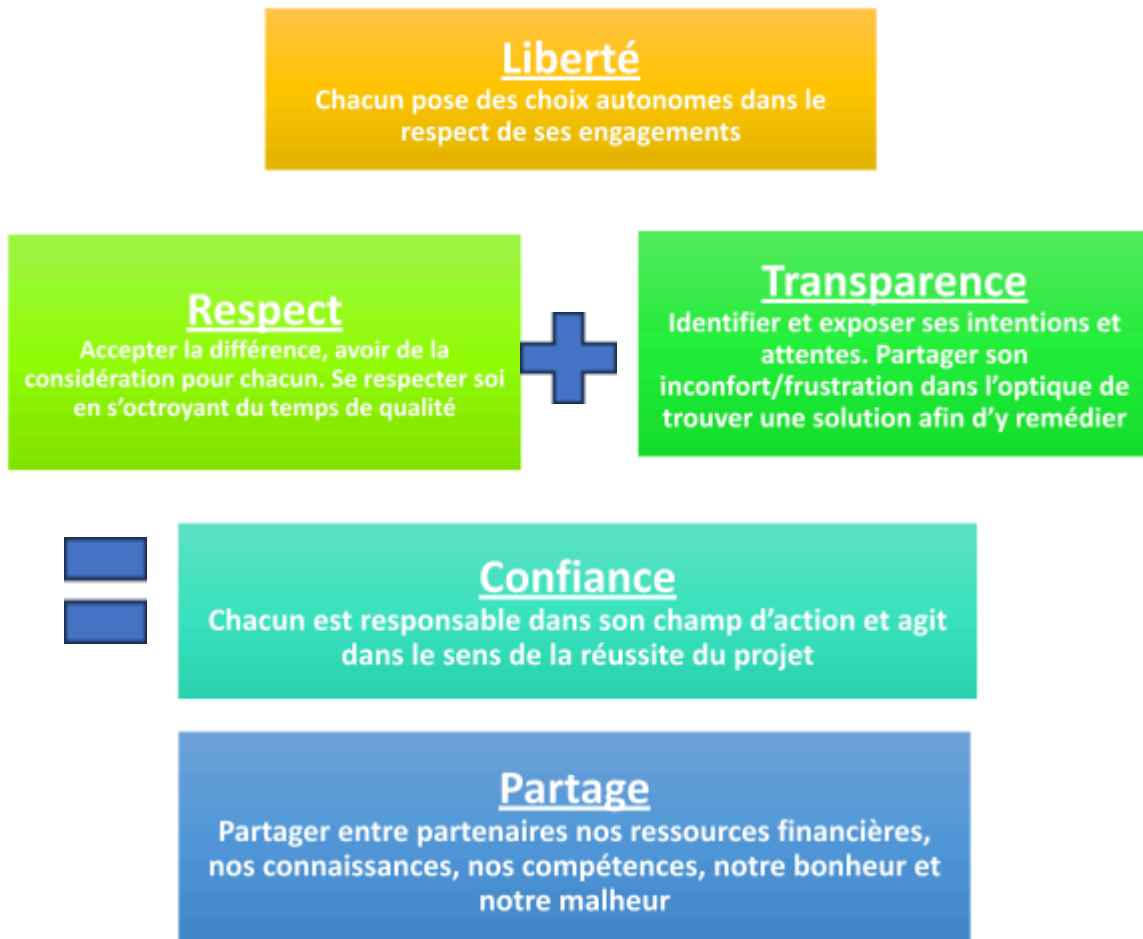
- qui améliorent l'efficacité des organisations et amplifient leur impact
- qui libèrent du temps de qualité pour les membres des organisations
- qui permettent aux organisations de s'améliorer sans cesse, de manière flexible et autonome

Permettant à chaque membre de notre collectif de fonctionner librement tout en respectant ses engagements vis à vis du collectif et des clients

Assurant une rémunération juste à chaque membre du collectif

Soutenant des projets alignés à notre vision et à nos valeurs

VALEURS



ABORDER LE CHANGEMENT ET FAIRE FACE AUX DÉSACCORDS

La vie d'un projet est nécessairement ponctuée de difficultés. Qu'il s'agisse de changements dans le contexte économique ou de désaccords entre partenaires, il n'est pas de projet qui ne soit, à un moment ou à un autre, traversé par des moments de tensions.

Ces difficultés font partie de la vie normale des affaires. Nous souhaitons les utiliser pour améliorer et renforcer notre collaboration et honorer le cadre du contrat que nous avons défini : notre vision du monde, nos contributions et nos valeurs.

Nous nous engageons à suivre ce processus avant toute autre action, notamment judiciaire.

De manière générale, l'ensemble des questions que pose la vie de la collectivité seront réglées dans un dialogue permanent et informel. Le processus décrit ci-dessous sera en tout cas mis en œuvre en cas de difficulté majeure, susceptible de mettre en péril notre collaboration.

Nous comprenons également que nous n'avons pas tous le même rapport à l'imprévu ou au conflit. De ce fait, nous évitons les jugements sur les autres en fonction de leurs réactions qui peuvent être fortement empreintes d'émotions.

Nous nous engageons, dans nos interactions, à suivre les règles suivantes :

- nous nous limitons à une description factuelle de la situation problématique et de nos besoins à cet égard et, le cas échéant, émettons une proposition de solution ;
- nous évitons les jugements de valeur relatifs aux autres.

Lorsque survient un désaccord ou un changement de circonstances, nous nous engageons, avant toute discussion, à relire le chapitre qui précède (Cadre du contrat) afin qu'il inspire nos discussions.

1. Signaler le problème et susciter une décision

De manière générale, hors cas de crise nécessitant une réaction urgente, la personne qui considère qu'il y a une difficulté qui requiert une décision émanant du collectif la lui soumet à l'occasion de la réunion hebdomadaire (réunion 1).

L'annonce de ce point d'agenda est effectuée soit préalablement via l'adresse mail bellemere@inoia.be soit en début de réunion. En cas d'envoi par mail, aucune réponse ni commentaire n'est souhaité.

La personne qui soulève la difficulté l'expose au collectif. Tous les membres sont invités à participer à la discussion. La présence de toutes les personnes concernées par la difficulté soulevée est requise, celle des autres étant facultative.

Les participants à la discussion posent les questions de clarifications qu'ils jugent utiles afin de cerner le problème de la manière la plus précise possible.

La discussion vise ensuite à dégager des options de solution qui honorent notre vision, notre contribution et nos valeurs.

La décision qui émerge est actée par écrit sous la responsabilité de la personne chargée de rédiger le procès-verbal.

Si aucune décision, respectant les besoins de toutes les personnes concernées, n'intervient à l'issue de cette première discussion, la question est reportée à la réunion suivante (réunion 2).

De même, si aucune décision satisfaisante n'est prise lors de cette deuxième réunion, la question est reportée à la réunion suivante (réunion 3).

2. Recours à un tiers

Si à l'issue de ce processus, aucune décision satisfaisante n'a émergé, la personne qui le souhaite peut susciter le recours à un tiers chargé de faciliter la discussion.

Ce tiers est choisi en fonction de ses compétences, de ses affinités avec notre projet et de son expérience.

A défaut d'un autre choix émanant du collectif, il sera fait appel à Damien DILLENBOURG pour exercer ce rôle. Il lui est loisible de choisir un autre tiers s'il estime que la nature de la mission le requiert (expert-comptable, réviseur d'entreprise, expert informatique, etc...).

La personne choisie décide du processus de facilitation à suivre.

Sauf meilleur accord entre les coopérateurs, le coût de cette facilitation est pris en charge par la société.

3. Recours à un médiateur

Si aucune décision n'intervient dans le mois qui suit la saisine du facilitateur, la personne qui le souhaite peut enclencher un processus de médiation.

A défaut d'autre choix émanant du collectif, il sera fait appel au cabinet B JUST pour mener la médiation.

S'il apparaît souhaitable ou nécessaire de choisir un autre médiateur, les parties feront appel à l'association b-Médiation à cette fin (<https://www.bmediation.eu/> - Avenue Louise 500, 1000 Bruxelles ; info@bmediation.eu).

Chaque membre du collectif concerné par le processus s'engage à participer au moins à trois séances de médiation, sauf si :

- Un accord intervient plus tôt ;
- Le/la médiateur/trice estime qu'aucun accord ne pourra être dégagé.

Sauf meilleur accord entre les coopérateurs, le coût de la médiation est pris en charge par la société.

RÈGLES DE FONCTIONNEMENT

1. Engagement général

Tout conflit au sujet de l'application de nos règles de fonctionnement sera réglé en suivant le processus décrit ci-dessus (« Aborder le changement et faire face aux désaccords »).

Les règles qui suivent s'appliqueront dans l'esprit que nous avons décrit ci-dessus (« Cadre du contrat »).

2. Nouveaux coopérateurs (part A)

L'arrivée d'un nouvel associé est précédée d'une période de collaboration externe avec la société d'une durée de six mois (« période d'essai »).

A l'issue de cette période, le candidat-associé qui le souhaite adresse une demande d'adhésion en qualité de coopérateur au président de l'organe d'administration. Cette demande n'est valable que si elle est parrainée par un coopérateur au moins. Dans ce cas, l'organe d'administration soumet la demande à la plus prochaine assemblée générale. Celle-ci statue à l'unanimité sur la demande formulée. Si l'un des coopérateurs titulaires d'actions de classe A s'oppose à l'arrivée d'un nouvel associé, la demande est rejetée.

3. Cessions de parts entre coopérateurs

Les parts peuvent être librement cédées entre les coopérateurs concernés, dans la même classe de parts, selon les modalités qu'ils conviennent.

4. Rémunération des coopérateurs actifs

Les prestations fournies par les coopérateurs actifs font l'objet d'une facturation par la société.

Chaque coopérateur actif émet une facture à charge de la société en fonction des prestations qu'il a effectuées, selon les règles prévues à l'algorithme disponible sur un support fourni par l'organe d'administration à chaque associé.

Cet algorithme vise à assurer une juste répartition des profits générés par la société, dans le respect des principes suivants :

- Tout associé reçoit un revenu qui lui permette de subvenir à ses besoins matériels ; l'intention des associés consiste à soutenir autant que possible les choix de chacun en termes d'investissement en temps et en énergie dans l'activité de la société, ajustés en fonction de leurs autres projets (famille, loisirs, repos, ...)
- Un plafond de revenu (taux horaire) est établi pour tous les membres ; l'intention des associés consiste à éviter un enrichissement personnel excessif;
- Les profits générés, après paiement des charges, et notamment des factures établies par les associés, sont distribués au bénéfice de projets qui s'inspirent des valeurs de la société ; l'intention des associés consiste à provoquer des mouvements d'argent d'une part vers leur projet et d'autre part, de leur projet vers d'autres projets qui portent une vision du monde et des valeurs alignées aux leurs.

Toute modification ne peut être apportée à cet algorithme qu'à l'unanimité des associés.

5. Règles de gouvernance

L'organisation de la société se fonde sur des champs de responsabilités, au sein du champ global de la société. Chacun de ces champs est placé sous la responsabilité et l'autorité d'une personne. Par autorité, il faut entendre non pas une relation de pouvoir mais bien une notion de vision.

Le Conseil d'administration décrit le champ de chaque personne responsable en collaboration avec elle.

La personne ainsi désignée porte la vision de son champ, inscrite dans le champ global du collectif. Avant de prendre une décision impliquant des conséquences pour le collectif, elle consulte toute personne dont le champ pourrait subir de telles conséquences.

Affectation des champs

Lorsqu'un besoin s'en fait sentir, un champ de responsabilité est ouvert. La personne qui se sent appelée à le prendre en charge l'exprime.

Elle présente au Conseil d'administration sa vision et ses intentions.

Le Conseil d'administration choisit parmi les candidats qui se sont exprimés. Ses décisions sont prises à l'unanimité.

L'acceptation de champ par une personne la rend responsable de ce qui s'y réalisera.

Articulation au sein des champs

Chaque personne responsable d'un champ organise ce champ de la même manière. La personne responsable d'un champ peut prendre part à d'autres champs en une autre qualité.

Difficultés dans l'articulation des champs entre eux

En cas de difficultés dans l'articulation des champs respectifs, la personne qui en éprouve le besoin déclenche le mécanisme prévu ci-dessus « Aborder le changement et faire face aux désaccords ».

6. Révision du présent Règlement

Le présent Règlement constitue un instrument souple et vivant. Afin d'en assurer l'adéquation avec la réalité vécue de notre projet, il est soumis à l'assemblée générale annuelle afin d'en confirmer ou d'en modifier le contenu. Tout coopérateur peut prendre l'initiative d'en suggérer des adaptations. En cas de besoin, cette discussion peut également être mise à l'ordre du jour d'une assemblée générale extraordinaire.

Fait à Frasnes lez Gosselies le 18 mars 2023

Membre inoïa: