

Charte d'engagement Coco&Rico

LES VALEURS

Avoir pour ambition de rendre l'industrie de la mode, de l'habillement et du textile responsable et éthique.

Respecter l'environnement et tous les êtres vivants qui l'habitent, qu'ils soient humains, animaux, végétaux ou minéraux.

Faire communier le passé et le futur. Les nouvelles technologies doivent permettre aux savoir-faire traditionnels de perdurer : c'est l'équilibre entre les deux qui est source d'harmonie.

Promouvoir l'économie locale pour diminuer son impact carbone, valoriser les savoir-faire proches et être plus proches les un.es des autres.

Accompagner, écouter et collaborer avec nos partenaires. Nous sommes là pour les soutenir dans leur démarche de création.

Respecter toutes les personnes avec lesquelles nous collaborons en interne ou en externe, ne jamais insulter ou mépriser et comprendre que chacun.e puisse avoir une façon de penser ou de s'exprimer différente de la sienne.

TRAVAILLER CHEZ COCO&RICO

La relation de confiance entre les membres de l'équipe Coco&Rico est très importante. Chaque membre de Coco&Rico est un adulte créatif, réfléchi, fiable et capable de prendre des décisions justes, en accord avec nos valeurs.

Nous pouvons compter sur chacun.e d'entre nous et nous sommes responsables de nos actes et de nos décisions.

Nous pouvons tous être faillibles, l'essentiel est d'apprendre de ses erreurs.

Nous vous demandons d'utiliser vos talents et vos compétences pour apporter une contribution positive à l'entreprise et au monde.

LA COMMUNICATION

En interne, toutes les informations peuvent être partagées, il n'y a aucune information "sensible" qui ne devrait pas l'être. Cacher des choses contribue à créer un climat de suspicion et des hiérarchies officieuses. Tous les chiffres et toutes les décisions sont communiqués ouvertement.

En externe, rappelons que les créateurs, créatrices et prestataires choisissent de collaborer avec nous parce qu'ils.elles nous font confiance. Il n'est pas obligatoire de proposer toutes les alternatives possibles à leur développement ou à leur production. Notre accompagnement consiste à faire un certain travail à leur place afin de leur permettre de se consacrer pleinement à la créativité et au marketing de leur projet. C'est pourquoi il ne faut pas hésiter à leur proposer la meilleure alternative.

De manière générale, il faut encourager la fluidité et l'agilité. Seul ce qui est validé de vive voix doit être acté brièvement par écrit via un email. Les protocoles écrits sont là pour nous permettre à toutes et tous d'avoir des informations claires et à disposition. Mais en aucun cas il ne faut perdre du temps. Sont encouragés les réunions de 15 minutes, l'échange de vive voix, l'échange téléphonique, le déplacement, tout en veillant à respecter la concentration de chacun.e.

LES PRISES DE DÉCISION

Les décisions sont prises grâce à la sollicitation d'avis. En principe, toute personne est habilitée à prendre n'importe quelle décision. Mais elle doit solliciter au préalable l'avis de celles et ceux qui sont concernés par la décision ainsi que des spécialistes du sujet. Elle n'est aucunement tenue de prendre toutes les opinions en compte. Il ne s'agit pas d'arriver à un consensus qui fasse plaisir à tout le monde, mais de faire ce qu'il y a de mieux pour l'entreprise. Ce qui est obligatoire, c'est de recueillir des avis et de les étudier sérieusement. Plus la décision est importante, plus il faut en solliciter. Si vous ne le faites pas, vous perdrez la confiance de vos collaborateurs et collaboratrices, ce qui est un manquement grave aux valeurs et à la charte de l'entreprise.

En général, la décision sera prise par la personne qui a identifié le problème ou l'opportunité, ou par celle qui est la plus concernée par la question.

ACHATS ET INVESTISSEMENTS

Chacun.e peut engager ses propres dépenses, sans aucun plafond. Pour l'accompagner dans cette démarche, les relevés de comptes, les objectifs et les dépenses prévisionnelles sont affichés chaque mois afin que toutes et tous puissent investir avec conscience. Il n'y a aucun seuil d'autorisation.

Plus la dépense est élevée, plus le nombre de personnes impliquées dans le processus de sollicitation d'avis doit être élevé. Idem concernant la négociation d'un devis ou les marges que nous prendrons. Plus les sommes ont un impact sur le temps ou le budget d'un développement ou d'une production, plus il faut en discuter.

Nous faisons confiance à chaque membre de l'équipe pour s'organiser quand il s'agit de réaliser des achats groupés pour réduire le temps et les coûts.

LA RÉOLUTION DES CONFLITS

Qu'est ce qu'un conflit ?

Différend technique, conflit interpersonnel, non-respect des valeurs, problèmes liés aux résultats ou lorsqu'un.e collaborateur ou collaboratrice trouve qu'un.e autre travaille mal ou se décharge de ses responsabilités.

Étape 1 : One o one

La première étape du processus consiste à proposer à l'autre de trouver un accord. Dans un premier temps, on s'assied à la même table et on essaie de régler le problème. Celui ou celle qui est à l'initiative de la rencontre doit formuler une requête claire (pas un jugement, ni une exigence) et son interlocuteur ou interlocutrice doit y répondre précisément : oui, non ou une contre-proposition.

Étape 2 : Médiation

S'ils.elles ne réussissent pas à trouver une solution qui leur convienne, ils.elles désignent comme médiateur ou médiatrice un.e collègue qui jouit de leur confiance. Il.elle les accompagne dans la recherche d'une solution mais n'a pas le pouvoir de l'imposer.

Étape 3 : Jury

Si la médiation échoue, on réunit un jury de collègues proches du sujet du conflit. Son rôle, une fois encore, est d'écouter et d'aider à la mise en forme d'un accord. Il ne peut pas imposer de décision.

Étape 4 : Co-fondateurs, co-fondatrice

Les trois co-fondateurs et co-fondatrice peuvent être appelé.es à participer au jury, pour lui donner encore plus d'autorité morale. Il y a deux règles à respecter dans la gestion du conflit.

1. Le différend doit rester privé. Toutes les parties prenantes doivent respecter la confidentialité des débats, pendant et après le déroulement du processus. Cette obligation de confidentialité s'applique bien entendu aux deux personnes qui sont au cœur du conflit. Elles doivent régler leur différend entre elles et sont dissuadées de le répandre en allant chercher des alliés.es et en constituant des factions rivales.

2. Les personnes appelées comme médiateurs ou médiatrices ou comme membres d'un jury doivent prendre leur rôle très au sérieux. Ces personnes ne seront pas des juges qui prononcent un verdict. Leur rôle est d'explorer toutes les façons possibles de rétablir une relation de confiance.

Le processus peut prendre beaucoup de temps, si nécessaire.

Si le conflit n'est pas résolu, c'est probablement que l'on arrive à une situation de licenciement. La personne concernée constate que ses collaborateurs et collaboratrices ont tout fait pour trouver une solution, sans y parvenir. Elle en viendra à accepter sa démission comme la seule issue raisonnable, ou elle se verra demander de quitter la société.

LES RÔLES ET LES RESSOURCES

Personne n'a d'intitulé de poste rigide. Chaque personne chez Coco&Rico a une liste de rôles pour lesquels elle a oralement donné son accord d'engagement. Le fonctionnement est organique, en fonction de la charge de travail, des affinités, des besoins. Chacun.e peut être amené.e à faire évoluer ses rôles, que ce soit pour une journée, une semaine, un mois ou plus.

Chez Coco&Rico, un poste est un horizon que l'on agrandit ou rétrécit suivant les besoins et envies, et dont les responsabilités sont plus ou moins profondes. Il n'y a pas de niveau hiérarchique entre les postes, mais un panel plus ou moins large avec plus ou moins de profondeur. L'ascension professionnelle est une question de compétences, d'expérience et de confiance, non pas de hiérarchie ou d'intitulé. Cela signifie que chacun.e peut créer de nouveaux champs d'action. C'est pourquoi à tout moment chacun.e peut convoquer ce que l'on appellera une réunion de gouvernance pour aborder la nouvelle action à développer, le nouveau rôle à prendre, la nouvelle opportunité à saisir.

Il est important que chacun.e y soit convié.e car même les personnes qui ne sont pas directement concernées doivent pouvoir s'imprégner de l'évolution des rôles de l'entreprise.

Réunion de gouvernance

Étape 1 : Présentation

L'auteur.e énonce sa proposition.

Étape 2 : Clarification

Chacun.e peut poser des questions pour comprendre précisément la proposition.

Étape 3 : Réactions

Chacun.e peut réagir sur la proposition, sans discussion.

Étape 4 : Amendement

L'auteur.e peut clarifier davantage suite aux réactions.

Étape 5 : Objections

Des objections peuvent être formulées sans encore engendrer une discussion. Si aucune objection n'est formulée, la proposition est adoptée.

Étape 6 : Intégration

Si une objection est annoncée, une discussion est ouverte avec pour but de modifier et de mettre à jour la proposition en prenant en considération l'objection, tout en restant fidèle à l'intention de la proposition.

Étape 7 : Action

Mise en place du plan d'action et définition des rôles.

En résumé

Chacun.e a un périmètre de responsabilités sur lequel il.elle se gère individuellement. Pour prendre ses décisions au sein de ce périmètre, il faut solliciter des avis. Pour modifier ce périmètre, il faut convoquer une réunion de gouvernance.

Bien que chacun.e ait son propre périmètre d'action et soit entièrement décisionnaire au sein de celui-ci, il est du devoir de chacun.e d'agir s'il perçoit un problème ou une opportunité* en dehors de celui-ci. Tous les membres de l'entreprise doivent avoir comme intérêt le bien de Coco&Rico. L'objectif de chacun.e d'entre nous est toujours d'aller jusqu'au bout dans les valeurs de l'entreprise et de faire croître l'entreprise.

**Problème ou opportunité : quelque chose qui ne respecte pas ou qui pourrait davantage respecter les valeurs de Coco&Rico, ou quelque chose qui a un impact sur le temps et le budget d'un.e créateur ou créatrice, d'un.e partenaire, d'un développement ou d'une production.*

LA PERFORMANCE DES ÉQUIPES

Chaque début de mois, nous présentons les résultats généraux financiers de l'entreprise : les entrées et les sorties.

À cette occasion, chacun.e présente ses résultats financiers et non-financiers. Les projections peuvent y être abordées, mais l'objectif ici est de parler des actifs uniquement et non de prévisionnels. Chaque présentation est réalisée avec l'aide d'un document écrit, en ligne et partagé où sont présentés les résultats, les marges, les opportunités saisies.

L'objectif est de mettre en évidence la productivité, le profit, de comparer avec les mois précédents et de communiquer ses objectifs pour le mois suivant.

La course à la performance est avec soi-même, pas avec les autres. Ce moment est fait d'encouragements, de conseils, de remarques, de critiques, mais jamais de jugements. Nous encourageons chacun.e à saisir l'occasion de cette réunion mensuelle pour solliciter les avis dont il.elle a besoin sur ses sujets en cours et pour faire une réunion de gouvernance si besoin pour les nouveautés n'ayant pas nécessité l'urgence d'une réunion de gouvernance extraordinaire.

En résumé

En début de mois :

Chacun.e présente ses résultats financiers et non-financiers.

Chacun.e en profite pour solliciter des avis au besoin.

Chacun.e en profite pour partager ses propositions d'innovations.

De cette manière, même si tout le monde est libre d'échanger, de discuter et de partager à tout moment, ces débuts de mois sont aussi le moment de se retrouver et d'être au courant des avancées de chacun.e. En plus de cela, nous encourageons par ce biais chacun.e à ne pas interrompre l'activité des autres de manière intempestive.

LA PERFORMANCE INDIVIDUELLE

Tous les six mois, chacun.e partage son auto-évaluation collectivement.

Les autres répondent et réagissent à cette analyse en commentant, questionnant, critiquant, remettant en question et encourageant. Le but de l'échange est d'approfondir l'écart entre potentiel et performance.

Enfin, chacun.e consulte individuellement les associé.es. Il s'agit d'un moment pour partager son avis suite à l'échange en groupe.

L'objectif est de mettre en évidence l'écart de performance qui a pu être soulevé, de l'analyser, de le comprendre, et de se fixer des objectifs personnels.

C'est grâce à ces deux échanges que le point suivant pourra être abordé.

La charte de Coco&Rico est évolutive.