

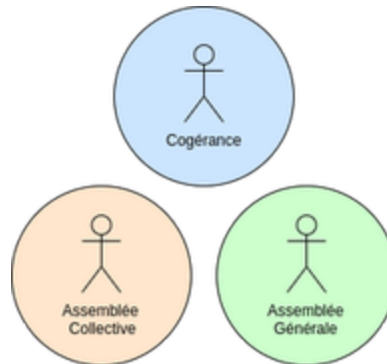


Cadoles et son fonctionnement

Cadoles est une entreprise où règne une **démocratie directe**. Ainsi, chaque salarié a la possibilité d'influer sur la stratégie et la vie de la société.

Comment s'organise la société ?

Toute démocratie nécessite des règles afin que chacun puisse contribuer de manière égale. Afin de structurer son fonctionnement, Cadoles a défini (entre autres) les organes suivants:



- **Cogérance** Constituée de 3 associés, élus par l'Assemblée Générale. Ils sont les représentants de l'employeur (i.e. Cadoles) et les garants du modèle décisionnel.
- **Assemblée Générale (AG)** Constituée des associés. L'Assemblée Générale est réunie une fois par an en général ou peut être convoquée de manière exceptionnelle.
- **Assemblée Collective (AC)** Constituée de l'ensemble des salariés. L'Assemblée Collective est le coeur décisionnel de l'entreprise. Cette assemblée est réunie tous les mois à intervalle régulier afin de statuer sur les décisions à prendre.

Comment les décisions sont elle prises ?

Chaque salarié à Cadoles a le pouvoir de proposer une décision à l'Assemblée Collective. Pour ce faire, il doit composer et proposer un "Dossier d'Aide à la Décision" (DAD) qui sera débattu à la prochaine réunion de l'Assemblée Collective.

Ces dossiers ont pour objectif de présenter les tenants et aboutissants de la décision à prendre (Quoi ? Pourquoi ? Pour/par qui ? Quand ?) afin d'amener l'ensemble des salariés au même niveau de compréhension avant le vote.

Quel est l'impact de ce modèle sur les salariés ?

Le modèle décisionnel décrit ci-dessus apportent un certain nombre d'avantages aux salariés de Cadoles, mais également certaines contraintes qu'il est bon de comprendre avant de nous rejoindre.

Avantages

- Chaque salarié a le même pouvoir de proposition et de décision afin de faire évoluer la société.
- Tous les salariés sont en capacité d'avoir le même niveau de connaissance de l'état de l'entreprise et de sa stratégie.
- Chaque salarié profite d'une grande marge de manoeuvre et construit avec ses collègues l'environnement de travail auquel il aspire.

Contraintes

- Tout salarié peut être amené à réaliser des travaux qui sortent de son "métier" principal. Par exemple: participer à une réponse à un appel d'offre, organiser un évènement, etc.
- Chaque salarié doit avoir le recul nécessaire pour comprendre que la liberté induite par ce modèle n'exclue en aucun cas le respect de l'employeur (i.e. Cadoles) et les obligations envers celui ci.
- La majorité des décisions étant prises de manière commune, il est nécessaire de **savoir faire preuve de diplomatie et ne pas avoir peur du débat**.

La liberté apportée aux salariés par ce modèle peut avoir un côté euphorisant (ou parfois effrayant) pour les nouveaux arrivants. Il faut donc **avoir un esprit entrepreneurial** et également **être capable de prendre du recul** lorsque le ou les sujets abordés l'imposent.