



16 FÉVRIER 2018

HappyAction

Bienvenue en Holacratie !

En collaboration avec
HappyWork

/ Présentation du support

A/ Introduction

La hiérarchie traditionnelle comprend des avantages et des inconvénients, il est donc souhaitable de trouver un juste milieu.

Les deux pionniers dans ce domaine sont Gore tex et Harley Davidson

Il est important de prendre conscience des deux facettes de la confiance et la liberté, qui sont la responsabilité et la performance.

Toutes les sociétés qui réinventent le management ont un point commun : **l'auto-organisation** des personnes.

Il n'y a pas de chef, et cela fonctionne très bien comme dans **la nature**.

B/Naissance de l'Holocratie

Brian J.ROBERTSON est considéré comme l'un des fondateurs de cette approche avec Tom TOMMISON.


Après plusieurs années de consulting il décide de créer une ESN (comme SSII) et transforme sa société en laboratoire.

A cette période le scrum et les méthodes agiles commencent à être en vogue.

Après 6 ans de recherche et développement très pragmatique, il publie en 2007 un article sur l'holocratie dans le Washington post.

Version 4.1 et la 5e arrive : système ouvert et évolutif.D'où vient le terme Holocratie ? Holon = totalité // pouvoir : cratie

II/ Approche

 Holacratie organise le travail mais pas les gens !
L'humilité et la radicalité sont importantes dans cette approche. C'est un traitement à **la racine de l'organisation** : une révolution est en jeu.

❖ 3 principes :

1/Un monstre que l'on chasse dans les organisations : opacité à qui on coupe la tête qui repousse comme une hydre.

2/Si la décision crée du tort à la raison d'être on ne la prend pas.

Un fondamental en holacratie : il n'y a pas une vue de l'esprit.

La raison d'être cascade : par équipe et par rôle. Il y a une hiérarchie de sens et non pas de personne, riviée sur le projet d'entreprise.

3/ Le rôle est une source de pouvoir : il distribue l'autorité au sein de l'entreprise.

1 rôle peut avoir 4 dimensions. Les rôles sont définis collectivement c'est un partage de la sculpture et du design des jobs .

On a passé pas mal de temps sur les rôles parce que c'est le concept déterminant qui permet de distribuer l'autorité.

Il existe aussi après les règles et les rôle un autre principe métabolique qui est le pilotage par les tensions : au sens de tendre vers quelque chose de mieux que ce qui est aujourd'hui. Une tension peut être définie comme le delta entre ce qui est et ce qui pourrait être.

❖ Il y a 2 types de réunions/ cercles:

- Les réunions des **opérations** : travailler **dans l'organisation**
- Les réunions de **gouvernance** : travailler **sur l'organisation**

Les gens veulent bien changer mais pas être changés.

Le cercle est un méga-rôle, il réunit un ensemble de rôles. Dans chaque cercle s'effectue l'élection d'un candidat pour être le facilitateur.

Il n'y a pas de lien entre la taille et le secteur avec la prédisposition à mettre en place dans un principe d'Holacratie.

III/ Atelier : quel est mon rôle principal ?

3 étapes : prendre 10 minutes, un stylo et un post-it.

- réfléchir en solo
- rassemblement en binôme
- rassemblement en groupe de quatre

Duo : trouver ensemble les ramifications possibles au rôle principal pour ajouter possiblement d'autres rôles au rôle principal

