

# Holacratie

L'holacratie est un système de gouvernance décentralisée où l'autorité est distribuée à travers des rôles définis plutôt qu'à travers une hiérarchie traditionnelle.

## Histoire et origines

L'holacratie fut développée par Brian Robertson au sein de son entreprise de logiciels Ternary Software à partir de 2001. Il s'est inspiré des règles de sociocratie et fort de son expérience, il la formalise sous le nom de Holacracy TM en 2007, en offrant un modèle « intégré » de gouvernance.

## Principes Clés

- Distribution de l'autorité : L'autorité est distribuée à travers des rôles spécifiques plutôt qu'à des personnes.
- Autonomie des équipes : Les équipes (ou cercles) ont le pouvoir de prendre des décisions au niveau opérationnel.
- Transparence : Toutes les informations et décisions sont accessibles à tous les membres de l'organisation.
- Adaptabilité : Les rôles et processus peuvent être modifiés de manière dynamique en fonction des besoins de l'organisation.

## Structure Organisationnelle

- Cercles : L'organisation est divisée en cercles, chacun responsable d'un domaine spécifique de l'activité de l'entreprise. Les cercles peuvent être subdivisés en sous-cercles.
- Rôles : Chaque cercle est composé de rôles clairement définis avec des responsabilités et des objectifs spécifiques.
- Lien Double : Chaque cercle est relié aux cercles supérieurs et inférieurs par des rôles spécifiques appelés "Lead Link" et "Rep Link", garantissant la cohérence et la communication entre les niveaux.

## Processus de Gouvernance

- Réunions de Gouvernance : Les cercles se réunissent régulièrement pour discuter et ajuster les rôles (cohérence, nouveaux rôles, ...), les politiques et les processus.
- Réunions Opérationnelles : Les cercles se réunissent pour coordonner les activités quotidiennes, résoudre les problèmes et s'assurer que les projets avancent comme prévu.
- Propositions et Objections : Les décisions sont prises par consentement, où les propositions peuvent être faites par tout membre du cercle et les objections doivent être traitées et intégrées de manière constructive.

## Rôles Types

- Lead Link : Définit les priorités, attribue les rôles et assure l'alignement du cercle avec les objectifs de l'organisation.
- Rep Link : Représente les intérêts du cercle dans les cercles supérieurs.

- Facilitateur : Conduit les réunions de gouvernance et opérationnelles, assure le respect des processus.
- Secrétaire : Documente les décisions et maintient les registres à jour.

### **Avantages**

- Agilité : Capacité à s'adapter rapidement aux changements grâce à une structure flexible qui favorise aussi l'innovation.
- Clarté et Transparence : Des rôles bien définis et une transparence accrue facilitent la compréhension des responsabilités et des décisions.
- Engagement : Les employés sont plus impliqués et responsabilisés dans la prise de décision.
- Modèle complet « clé en main » avec des processus opératoires efficaces

### **Défis**

- Transformation et résistances: Nécessite un changement culturel significatif
- Complexité Initiale : qui peut nécessiter une formation et un accompagnement.
- Modèle critiqué pour sa rigidité
- Modèle « fermé » dont les outils sont payants.

### **Exemples d'Entreprises Utilisant l'Holocratie**

Zappos, Ternary Software, ...

### **Ressources et Outils**

- HolacracyOne : Organisation fournissant des ressources, des formations et des outils pour implémenter l'holocratie.
- GlassFrog : Logiciel de gestion des rôles et des cercles en holocratie.