

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.