

Rencontre 31 - Thème de la rencontre :

# Journée de découverte de l'Holacratie

Mercredi 14 octobre 2020 – Fontainebleau



## *Présents : 10 en cours de création*

Koezio Sénart M. Vincent GREZES  
SEREC : Mme Marjorie LE SAUX  
BCNS M. Bruno CHAUDRUT  
CREAI IDF M. Lydie GIBEY  
TITEFLEX : M. Patrick ETIENNE

PALL CORPORATION : Mme Stéphanie JOSEPH  
TITEFLEX M. Pierre Gauthron  
MEDIATREE HOLDING : Mme Laetitia PEREIRA  
SR PHARMA Mme Cécile CORPACE  
Résidence DE BEAUREGARD Mme Carine COURTILLER

## *Absents excusés : 5*

SUEZ M. Laurent LEVRARD  
NSK Mme Audrey HINTZY  
FEHR : M. Nicolas AUPOIX

SERIMAX M. Stéphane CHEVALIER  
AQUATONIC M. Yann BLIN

## *Invités : 2*

SELAS LAROCHE & Associés, notaires Mme Lucile LE BRAS  
Collot-Elastomères M. Cédric FROMANTIN

**Animation :** Julien Estier – Animateur GERME groupe Sud Ile de France

---

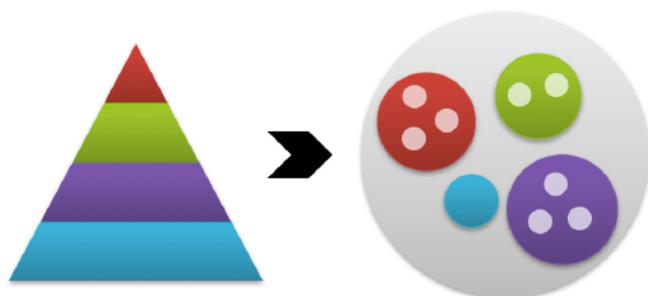
## > Expert : Jean-Michel GODE

Ingénieur de formation, passionné par les nouveaux modes de gouvernance et de prise de décision. Il aide les organisations à se transformer et se structurer de façon autonome dans la durée pour devenir plus efficaces, plus réactives et développer la créativité et les talents de leurs collaborateurs.

Coach Certifié en Holacratie, il déploie depuis plusieurs années ce mode d'organisation dans des entreprises de toutes tailles, de la PME à au groupe international. Orienté vers les modes de gouvernance et de prise de décision à l'issue d'un parcours expert en développement durable et RSE.

*Rédaction : Julien Estier | le 22/10/2020*

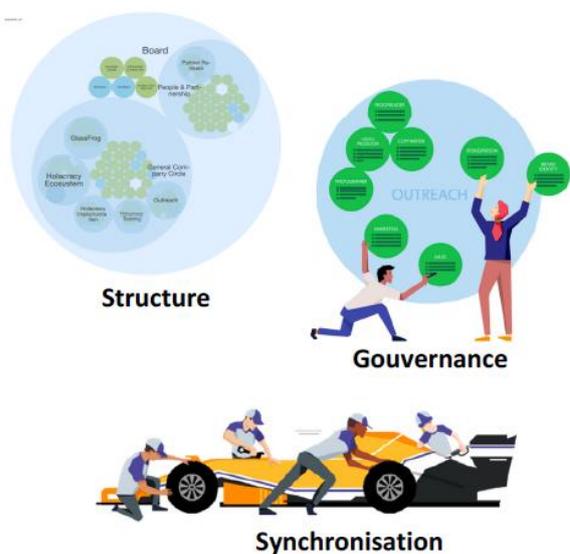
## 🎯 Définition et éléments de langage



L'Holacracy est une **pratique d'organisation** alternative aux modes d'organisations traditionnels tels que les organisations pyramidales ou matricielles. Elle redonne leur capacité de s'organiser aux personnes qui ont un travail à faire (subsidiarité).

Développée de façon empirique par Brian Robertson durant 7 ans au sein de son entreprise laboratoire Ternary Software, l'Holacracy a été formalisée en 2009. Elle se diffuse depuis dans le monde entier.

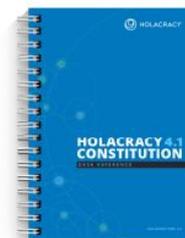
Plus de **1000**  
organisations dans le monde  
utilisent l'Holacracy



Le fonctionnement en Holacracy s'appuie sur 3 points clés :

1. Une description de la structure opérationnelle de l'organisation sous forme de rôles et de cercles en inter-relation,
2. Un processus de gouvernance pour faire évoluer cette structure,
3. Un format de réunion opérationnelle dite « de Triage » pour synchroniser une équipe.

Les règles de description de l'organisation et les processus de réunion sont décrits dans une constitution.



## Le rôle

Le rôle est l'unité minimale, la « brique Lego », d'organisation. Il se caractérise par :

- Un **nom**,
- une **raison d'être** (mission), l'idéal que le rôle cherche à accomplir,
- une ou plusieurs **redevabilités**, qui sont des activités du rôle attendues par l'organisation et dont elle a besoin pour fonctionner,
- Un ou plusieurs **domaines**, sorte de « propriété privée du rôle » qui lui est rattachée

### Rôle en charge des livraisons

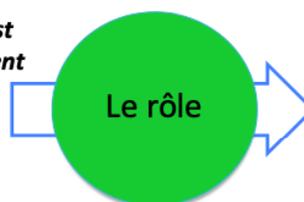
Nom	<input type="text" value="Messager"/>
Raison d'être	<input type="text" value="Des clients livrés en temps et en heure"/>
Domaines	La camionnette de livraison
Redevabilités	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Livrer les commandes aux Clients</li> <li>• Organiser les tournées de livraison</li> <li>• Signaler les non-livrés au rôle @Suivi</li> <li>• Faire le plein de carburant du véhicule</li> <li>• Informer le rôle @Maintenance des opérations d'entretien à effectuer</li> </ul>

#### Un espace autocratique

Dans son rôle, une personne a toute autorité pour réaliser ses redevabilités et remplir sa mission tant qu'elle n'empiète pas sur un autre rôle.

#### Organisation traditionnelle

*“ Tout ce qui n'est pas explicitement autorisé est implicitement interdit ”*



#### Holacracy

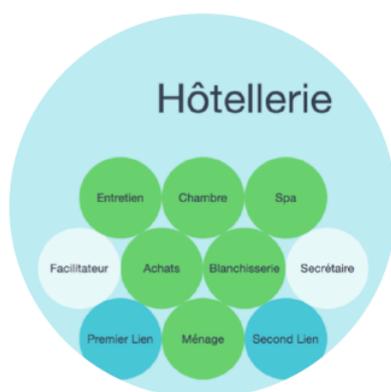
*“ Tout ce qui n'est pas explicitement interdit est implicitement autorisé ”*

## Le cercle

Le **Cercle** est un ensemble de rôles qui concourent à atteindre une raison d'être partagée.

Vu de l'extérieur, le cercle est un gros rôle avec sa propre raison d'être et ses redevabilités.

Vu de l'intérieur, le cercle se compose de différents rôles qui s'organisent entre eux en toute autonomie. Le cercle à sa propre gouvernance. Sa structure n'est pas « imposée » de l'extérieur.



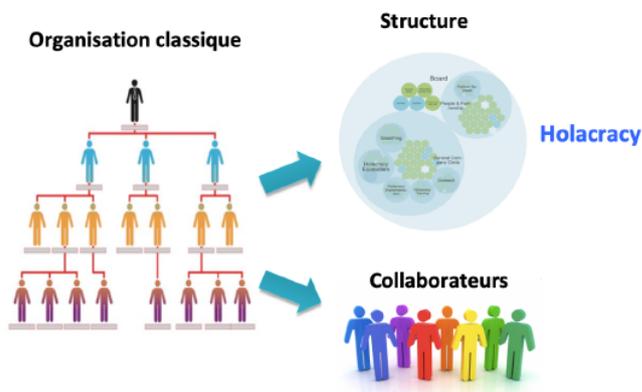
**Par exemple**, Le Cercle « Hôtellerie » du Grand Budapest Hôtel se compose de tous les rôles dont il a besoin pour fonctionner de manière autonome.

### L'organigramme style Holacracy

En s'imbriquant les uns dans les autres, rôles, cercles et sous-cercles permettent de décrire une organisation complète à partir du travail à faire



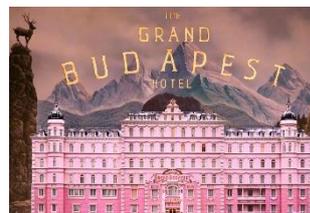
### Séparer les personnes des rôles



Avec le rôle, l'Holacracy fait la distinction entre les personnes et la structure.

Ceci permet de décrire l'organisation sous forme d'une hiérarchie de fonctions, à l'opposé des organigrammes traditionnels qui formalisent une hiérarchie de personnes.

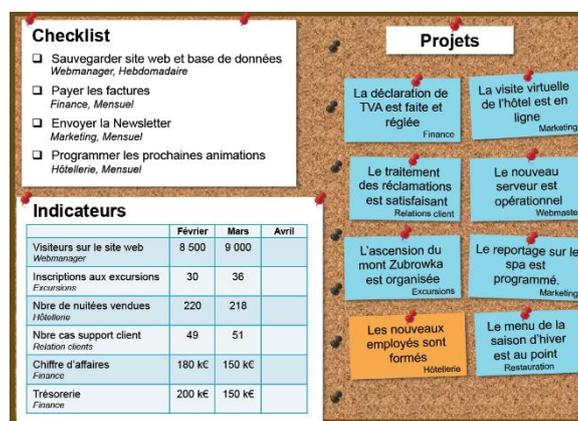
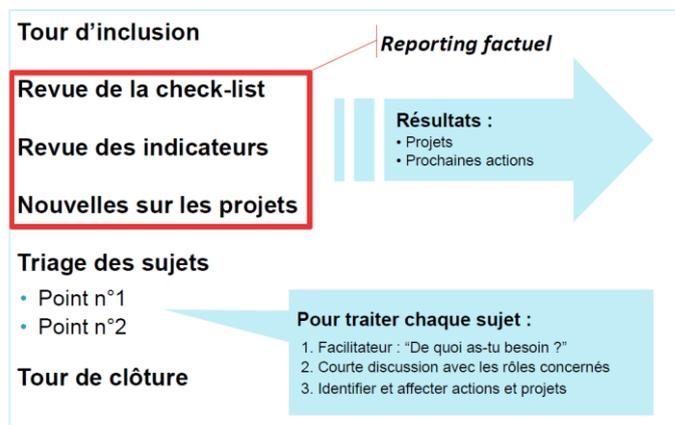




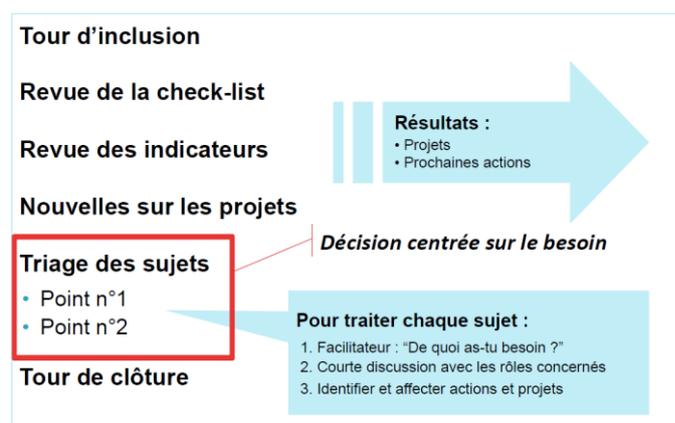
## Le cas pratique

### Réunion de TRIAGE

## Gérer le flux des opérations : reporting



## Gérer le flux des opérations : reporting



## Les 5 voies de la réunion de Triage

- 1 Demander à un rôle d'effectuer une **action**
- 2 Créer un **projet** pour atteindre un objectif spécifique
- 3 Partager une **information**
- 4 Demander de l'**aide** ou de l'**information**
- 5 Mettre en place une **nouvelle activité**