

# L'holocratie sort du bois chez **Mobil Wood**

**La PME, spécialisée dans l'aménagement de mobilier, charpente son organisation autour d'équipes autogouvernées.**

**E**xit la hiérarchie, finie la langue de bois. La nouvelle organisation de Mobil Wood a libéré la parole dans l'entreprise. Au sein de la PME de Cravant (Yonne) spécialisée dans la réalisation et l'agencement de mobilier professionnel, la transparence est de mise. « Depuis quelques mois, un espace de confiance s'est créé. Les salariés se sentent libres de s'exprimer », note Ève Mignolet, laquelle, conformément aux principes de l'holocratie, n'occupe pas un poste défini mais plusieurs « rôles » qui correspondent à ses expertises. Son temps de travail se partage entre des tâches commerciales, la gestion des RH et la communication. « L'holocratie m'a permis d'explorer des pistes professionnelles auxquelles je n'aurais pas eu accès aussi facilement dans une entreprise classique », souf-



**Les salariés de l'entreprise accueillent l'holocratie à bras ouverts.**

fle-t-elle. Déléguée du personnel, Ève Mignolet a aussi contribué à mettre en place la nouvelle organisation avec l'aide du cabinet iGi Partners en avril 2016. Depuis, les quelque 50 salariés de la PME exercent chacun leur autorité dans les domaines d'activité placés sous leur responsabilité.

## **Autonome et responsable**

Les dirigeants de l'entreprise à l'origine de la démarche souhaitent donner plus d'autonomie et de responsabilités à leurs collaborateurs. « Il s'agissait d'abandonner le modèle hiérarchique pour un système où chacun est autonome et surtout responsable », déclare Alexis Nollet, codirigeant de la

société. La nouvelle organisation, soumise au vote des salariés, a été largement approuvée par 40 voix contre cinq. Mais l'holocratie est-elle un long fleuve tranquille? À en croire Ève Mignolet, les moments de flottement et de doute n'ont pas manqué et subsistent encore: « Par peur de commettre des erreurs, on préférerait parfois ne pas prendre d'initiatives. » Pas facile en effet de remplacer la structure hiérarchique. « Tout l'enjeu est de fixer les règles du jeu qui permettent d'agir sans manager. À défaut, on frise le chaos. »

Il n'empêche, le nouveau mode de fonctionnement a permis de mettre en place rapidement de nouveaux processus et de nouveaux produits. « Nous n'avons jamais autant évolué que depuis ces douze derniers mois. L'entreprise est devenue bien plus réactive, elle s'adapte plus facilement aux stimuli externes », poursuit-elle. Jusqu'à présent, Mobil Wood vit l'ivresse du changement, sans la gueule de bois.

◆ **José Garcia Lopez**