

3 questions à Cécile Defèche - Arcadie

Quelle a été votre perception de l'holocratie à son déploiement chez Arcadie ?

« Mon cas personnel est un peu un cas particulier puisque je suis arrivée dans l'entreprise alors que l'holocratie venait d'y être déployée. J'avais déjà eu l'opportunité de m'y frotter au sein d'une association pour laquelle je travaillais. Mais, le vrai déclencheur a sans doute été la conférence organisée à Alès par Matthieu Brunet et Bernard Marie Chiquet où tous les deux ont présenté la raison d'être d'Arcadie. C'est cela qui m'a donné envie de postuler chez Arcadie. Une raison d'être tout à fait claire sur ce qu'Arcadie souhaitait offrir au monde (au-delà des épices !), et l'optique de pouvoir être un individu libre et responsable de ses choix au sein d'une organisation comme Arcadie. »

Les équipes ont-elles rencontré des difficultés à s'approprier les changements induits par l'holocratie ?

« Oui sans doute. Au départ, l'holocratie a été pris par certains comme beaucoup de « blablas », de paperasses et de rôles à remplir... "Tout devient compliqué alors qu'avant c'était simple". En réalité, c'est tout l'intérêt de l'holocratie qui rend tout transparent, rend visible ce qui était jusque-là caché sous le tapis. A noter également une autre dérive constatée aux débuts, qui prenait la forme d'une sorte de cloisonnement, chacun renvoyant l'autre à son rôle. Pour autant, ce phénomène n'a pas duré et les Arcadiens semblent s'être bien approprié le cadre proposé. Tellement que parfois on en vient à oublier ce cadre ! »

Aujourd'hui quelles sont les perspectives pour les mois à venir ?

« Désormais, l'holocratie est tellement intégrée aux pratiques et processus que son nom n'est presque plus prononcé. Les formations de développement personnel proposées en dehors d'Holocratie ont aussi accompagné les Arcadiens vers plus de souveraineté, oser dire, oser prendre ses responsabilités, oser dire non. Holocratie peut venir chanceler des fonctionnements humains, relationnels, et ça a été important aussi de travailler là-dessus. Aujourd'hui les choses fonctionnent globalement de façon fluide. Néanmoins, j'ai l'impression que c'est aussi le moment de booster certains processus, notamment en travaillant à nouveau la gouvernance (si elle n'est plus à jour, on risque de perdre l'intérêt d'holocratie) ou en renforçant le rôle de facilitateur, pour que celui-ci permette aux personnes - à travers le processus - d'être toujours plus souveraines par rapport à leurs besoins, dans chacun de leurs rôles. »