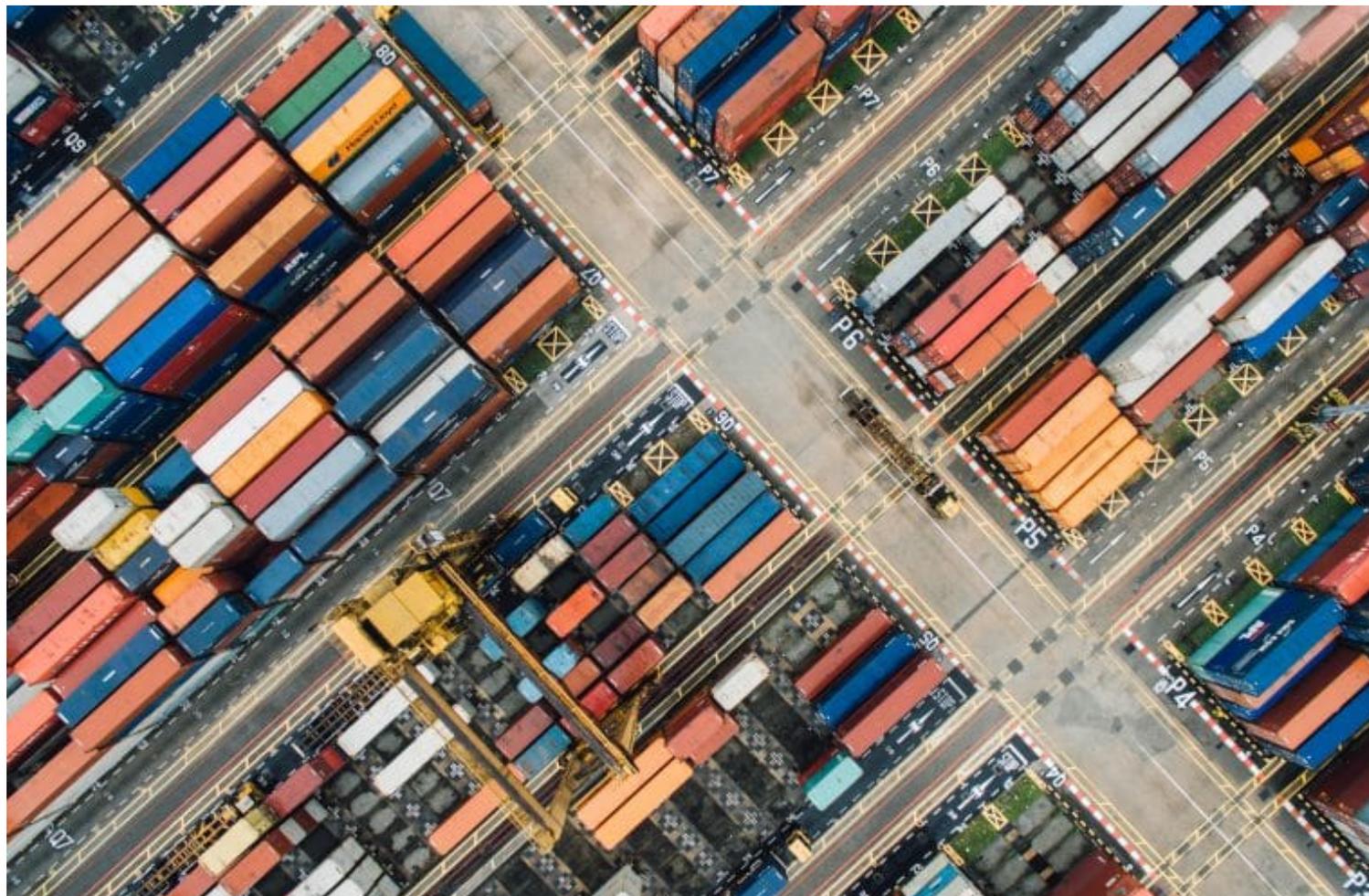
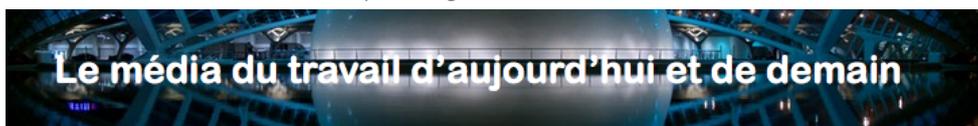




CHANGE THE WORK
LE MAG

[.https://changethework.com](https://changethework.com)



HOLACRATIE CHEZ INDDIGO, POUR PLUS D'ORGANISATION

[CHANGE THE WORK .https://changethework.com/author/changethework/](https://changethework.com/author/changethework/) x NOVEMBER 5, 2017

[FEATURED .https://changethework.com/category/featured/](https://changethework.com/category/featured/)

[0 COMMENTS .https://changethework.com/holacratie-chez-inddigo/#respond](https://changethework.com/holacratie-chez-inddigo/#respond) 1

[5 MIN READ .https://changethework.com/holacratie-chez-inddigo/](https://changethework.com/holacratie-chez-inddigo/)

Fondé en 1986, **Inddigo**, cabinet de conseil et ingénierie en développement durable et composé de 200 collaborateurs, a annoncé en Janvier dernier **être passé à l'holacratie** (<https://changethework.com/holacratie-decouverte/>), ce nouveau **système de gouvernance** où **la hiérarchie et le management disparaissent** (<https://changethework.com/morning-star-managers/>). Pour en savoir plus sur les raisons et le déroulement de cette démarche, nous avons interviewé **Bruno Lhoste**, Président de Inddigo.



L'holocratie pour une meilleure organisation

En **octobre 2016**, suite à plusieurs **problématiques d'organisation** au sein du **département TAM** (Transport, Aménagement, Mobilité), composé de 50 collaborateurs, Inddigo, qui a toujours été **pionnier dans l'innovation interne et externe**, a décidé de se renseigner sur le mode de fonctionnement de **l'holocratie** et d'envisager l'installation de ce nouveau système de gouvernance au sein du département en difficulté.

Avant d'entreprendre cette démarche, le **mode de management** utilisé au sein du cabinet de conseil avait toujours été plutôt **collaboratif et transparent** (<https://changethework.com/management-bienveillant-philippe-rodet/>), avec une importante **participation des collaborateurs** dans la prise de décision. Malheureusement, cette **culture managériale** (<https://changethework.com/culture-d-entreprise-popchef/>) n'était plus suffisante pour régler les problématiques auxquelles faisaient face le département TAM.

Pourquoi ? Tout d'abord, dû à **l'existence de plusieurs équipes** au sein du département, il fallait répondre à une **problématique organisationnelle du travail**, avec une recherche de fluidité de la communication et de performance.

Ensuite, Inddigo (<http://www.inddigo.com>) était convaincu de devoir **faire évoluer son modèle organisationnel** pour rejoindre, à long terme, un **objectif de valorisation** du métier de consultant. En effet, selon Bruno Lhoste, il est indispensable, pour avoir une pérennité dans ce métier, de le **réinventer constamment** et de se concentrer plus en profondeur sur la **valeur ajoutée** de ce dernier. Pour le président d'Inddigo, il semblait donc évident qu'un travail collectif avec un changement permanent serait **difficile** à mener **avec une organisation classique**.

Enfin, dans les attentes liées à ce changement d'organisation, il y avait aussi la **recherche d'une certaine agilité et rapidité** (<https://changethework.com/management-decentralise-360learning/>) pour faire évoluer l'activité au sein d'un contexte qui change très vite. L'enjeu de cette transformation du département TAM était aussi de savoir si cette nouvelle organisation était bien adaptée à la vision de Inddigo et si la démarche pouvait ensuite être suivie par les autres départements de l'entreprise.

Les étapes suivies pour le déploiement de l'holocratie

Pour répondre à ces diverses problématiques, un **séminaire de direction** de deux jours a été organisé avec le comité de pilotage pour **découvrir l'holocratie**. À la suite de ces deux jours, la décision a été prise à l'unanimité : le comité a souhaité continuer la démarche et installer ce nouveau mode d'organisation au sein de son département en difficulté. Il s'en est donc suivi **une formation**, avec une application non seulement théorique mais aussi pratique.

Enfin, pour poursuivre cette démarche de changement, les **50 personnes** du département ont été **accompagnées pendant trois mois** par des coachs experts en holocratie.

Durant et à la suite de ce changement, **l'envie et l'appropriation de chaque collaborateur a été assez variée**. Comme nous le souligne Bruno Lhoste, certains collaborateurs du département restent, à aujourd'hui, encore un peu loin de ce nouveau système organisationnel et sont peu impliqués. Par contre, un petit groupe de 8 personnes est très motivé et se retrouve complètement dans ce nouveau mode de fonctionnement.

Les résultats et objectifs atteints

L'**organisation**, tant recherchée, a **finalement été trouvée** au sein du département. Les équipes étant dispatchées sur 10 sites différents, il y avait une **réelle nécessité** et un **vrai challenge d'organisation** des équipes par projets d'envergure nationale et régionale. Enfin, avec l'holocratie, un **système d'allocation des ressources** pour les différentes missions du cabinet a finalement été trouvé. Une nouvelle structure s'est donc configurée avec un **fonctionnement opérationnel** et une **organisation de la prise de décision** et de pilotage nouveaux pour Inddigo.

À la suite de cette démarche, il existe une certaine **clarté au sein du département** sur l'organisation interne. Chaque personne a un ou plusieurs rôles bien définis. Les collaborateurs sont **plus responsabilisés** , ce qui leur permet d'être **fort de proposition** et de se sentir **plus engagés** dans l'entreprise.

Tous ces résultats ont permis, d'un point de vue opérationnel, une **nette amélioration des résultats** du département mis en holocratie. En outre, les avis des collaborateurs sont plutôt positifs même si la transformation faite n'a pas été un long fleuve tranquille et a pu créer à certains moments des zones d'inconfort. Finalement, l'**holocratie** a aussi été **bénéfique pour l'innovation** (<https://changethework.com/innovation-rh-mazars/>) au sein de l'entreprise, bien plus forte depuis quelques mois.

5 (100%) 1 vote

CULTURE D'ENTREPRISE ([HTTPS://CHANGETHEWORK.COM/TAG/CULTURE-DENTREPRISE/](https://changethework.com/tag/culture-dentreprise/))

ENTREPRISE LIBÉRÉE ([HTTPS://CHANGETHEWORK.COM/TAG/ENTREPRISE-LIBEREE/](https://changethework.com/tag/entreprise-liberee/))

MANAGEMENT ([HTTPS://CHANGETHEWORK.COM/TAG/MANAGEMENT/](https://changethework.com/tag/management/))

SURPRENANT ([HTTPS://CHANGETHEWORK.COM/TAG/SURPRENANT/](https://changethework.com/tag/surprenant/))

SHARE ON

Share 15

Like 15

Enregistrer (https://fr.pinterest.com/pin/create/button/?guid=q_cfwMUJNhe-1&url=https%3A%2F%2Fchangethework.com%2Fholacratie-chez-inddigo%2F&media=https%3A%2F%2Fchangethework.com%2Fwp-content%2Fuploads%2F2017%2F10%2Fholacratie-inddigo-e1509382142516.jpg&description=Holacratie%2Bchez%2BInddigo%2C%2Bpour%2Bplus%2Bd%26%238217%3Borganisation)



Tweet



(<http://lab.changethework.com>)



[PREVIOUS ARTICLE \(HTTPS://CHANGETHEWORK.COM/BAROMETRE-ENGAGEMENT/\)](https://changethework.com/barometre-engagement/)

[BAROMÈTRE ENGAGEMENT : OPTIMISER SA POLITIQUE RH \(HTTPS://CHANGETHEWORK.COM/BAROMETRE-ENGAGEMENT/\)](https://changethework.com/barometre-engagement/)

[NEXT ARTICLE \(HTTPS://CHANGETHEWORK.COM/CLASSEMENTS-DENTREPRISES/\)](https://changethework.com/classements-dentreprises/)

[CLASSEMENTS D'ENTREPRISES OÙ IL FAIT BON TRAVAILLER \(HTTPS://CHANGETHEWORK.COM/CLASSEMENTS-DENTREPRISES/\)](https://changethework.com/classements-dentreprises/)



[CHANGE THE WORK \(HTTPS://CHANGETHEWORK.COM/AUTHOR/CHANGETHEWORK/\)](https://changethework.com/author/changethework/)

Le futur du monde du travail à travers des témoignages de professionnels qui vous partagent leurs bonnes pratiques : télétravail, management, bien-être,...

RELATED POSTS



[\(https://changethework.com/entreprise-liberee-talent-io/\)](https://changethework.com/entreprise-liberee-talent-io/)

ENTREPRISE LIBÉRÉE, UN BEL EXEMPLE DE MISE EN PLACE CHEZ TALENT.IO
([HTTPS://CHANGETHEWORK.COM/ENTREPRISE-LIBEREE-TALENT-IO/](https://changethework.com/entreprise-liberee-talent-io/))
CHANGE THE WORK
([HTTPS://CHANGETHEWORK.COM/AUTHOR/CHANGETHEWORK/](https://changethework.com/author/changethework/))
x MAY 2, 2017

[\(https://changethework.com/startup-hierarchie-bap/\)](https://changethework.com/startup-hierarchie-bap/)

DANS LES STARTUPS, ON N'AIME PAS LA HIÉRARCHIE
([HTTPS://CHANGETHEWORK.COM/STARTUP-HIERARCHIE-BAP/](https://changethework.com/startup-hierarchie-bap/))
CHANGE THE WORK
([HTTPS://CHANGETHEWORK.COM/AUTHOR/CHANGETHEWORK/](https://changethework.com/author/changethework/))
x JANUARY 24, 2017

[\(https://changethework.com/reverse-mentoring/\)](https://changethework.com/reverse-mentoring/)

REVERSE MENTORING : COMMENT ÇA MARCHE
([HTTPS://CHANGETHEWORK.COM/REVERSE-MENTORING/](https://changethework.com/reverse-mentoring/))
CHANGE THE WORK
([HTTPS://CHANGETHEWORK.COM/AUTHOR/CHANGETHEWORK/](https://changethework.com/author/changethework/))
x AUGUST 2, 2017

LEAVE A REPLY

Your email address will not be published.

COMMENT

NAME*

EMAIL*

WEBSITE

POST COMMENT



[CONTACT \(HTTPS://CHANGETHEWORK.COM/CONTACT/\)](https://changethework.com/contact/) / [MENTIONS LÉGALES \(HTTPS://CHANGETHEWORK.COM/MENTIONS-LEGALES/\)](https://changethework.com/mentions-legales/)
/ [L'ÉQUIPE DE RÉDACTION \(HTTPS://CHANGETHEWORK.COM/EQUIPE-DE-REDACTION/\)](https://changethework.com/equipe-de-redaction/)

@CHANGE THE WORK 2017