



## Tebicom, 3 ans en holacratie

*Paris, le 15 septembre 2022* – Cela fait trois ans que Tebicom, entreprise suisse experte dans les domaines des infrastructures IT, du cloud computing et de la gestion de l'information, a fait le choix de réinventer son organisation avec l'holacratie. L'occasion de revenir sur ce qui a suscité ce besoin de changement radical, les effets de la mise en place de l'holacratie sur les équipes et le business, ainsi que sur les prochaines étapes en vue pour les équipes – 80 personnes – qui composent Tebicom.

### **En finir avec le système pyramidal**

« Le choix de l'holacratie, au-delà de la dimension business qui n'est pas négligeable, a d'abord été un choix philosophique pour nous » explique Ludovic Morand, directeur associé de Tebicom. Il faut dire que, depuis sa création en 2004, l'entreprise, installée à Villars-sur-Glâne, a toujours fait en sorte d'offrir à ses salariés une organisation leur garantissant autonomie et responsabilité. « Face à une croissance soutenue des équipes et du business, le choix de l'holacratie nous est donc apparu comme la meilleure réponse à nos enjeux et à notre volonté de rester fidèles à notre culture d'entreprise » précise Lionel Jaquet, directeur associé de l'entreprise. Derrière tout cela, la volonté de faire en sorte que chacun puisse prendre une part active à l'émergence de la nouvelle organisation, que chacun se sente partie prenante et légitime. »

En parallèle, le souhait des dirigeants et de leurs équipes était aussi, grâce à cette nouvelle organisation, de rendre Tebicom attractive sur un marché des talents particulièrement concurrentiel dans le domaine.

### **Un changement en profondeur**

Deux ans après la mise en place de l'holacratie chez Tebicom, le bilan tiré par les associés est très positif même si « il faut insister sur l'ampleur de la tâche – cela prend des mois – et sur la nécessité de prendre en compte le fait que tous les salariés n'avancent pas à la même vitesse sur le sujet » explique Ludovic Morand. En revanche, le constat est là : chacun dans l'équipe est bel et bien concerné et investi dans le changement qui opère. C'est sans doute pour cela qu'après deux ans, l'adoption de l'holacratie s'est faite avec succès au sein de Tebicom. Lionel Jaquet insiste : « grâce à la nouvelle organisation, les éléments moteurs ont été révélés, de sorte qu'aujourd'hui nous sommes en mesure de positionner chacun en fonction de

ses talents et de ses appétences, de sa volonté d'engagement. » Un autre élément majeur de l'apport de l'holocratie est d'avoir permis aux dirigeants de l'entreprise de pouvoir s'appuyer sur des équipes autonomes, de ne plus avoir à intervenir sur tout : « Holocratie nous a permis de grandir en s'organisant » sourit Ludovic Morand.

### **De nouvelles étapes en perspectives**

« Dans le cadre de la mise en place de la constitution 5.0 de l'holocratie et dans la continuité de ce qui vient d'être dit, notre priorité est désormais de travailler sur les éléments moteurs, ceux qu'on appelle les associés » insiste Lionel Jaquet. En outre, l'entreprise a aussi fait le choix de renforcer son travail sur les processus qui viennent compléter le cadre offert par l'holocratie.

Enfin, pour que l'organisation continue de progresser, les équipes Tebicom ont été formées , notamment sur la constitution 5.0 par les équipes de l'institut iGi.

## 3 questions à Fabien Vuilleumier, Tebicom

### **Que reprenez-vous de la mise en place de l'holocratie chez Tebicom ?**

« Me concernant, j'ai découvert l'holocratie lors d'une formation de praticien dispensée par Bernard Marie Chiquet. Je dois dire que j'ai été d'emblée séduit par la démarche, la théorie qui sous-tend l'holocratie. Pour autant, pour être tout à fait honnête, j'étais – au départ – un peu dubitatif sur le passage à la pratique. La suite m'a démontré le contraire. Ce qui est très positif car c'est la philosophie portée par Tebicom et l'holocratie qui m'ont fait rejoindre l'entreprise.

Depuis, beaucoup de chemin a été parcouru tant d'un point de vue personnel qu'organisationnel. Plus concrètement, une étape qui m'a semblée cruciale dans notre parcours de transformation : l'encodage qui est venu valider mais aussi, in fine, structurer une démarche qui était déjà là au préalable. En somme, l'holocratie est venue apporter de la méthode. »

### **Quels ont été selon vous les principaux changements ?**

« D'un point de vue personnel, c'est vrai que j'avais déjà une grande autonomie chez Tebicom. Néanmoins, l'holocratie a rendu les choses très explicites. Une situation qui a permis de gérer beaucoup plus simplement les situations ou les difficultés auxquelles nous sommes confrontés.

Par ailleurs, ces changements ont aussi un impact très fort sur notre manière de travailler et d'interagir, de permettre à ceux pour qui le changement est plus difficile de se faire aider et, in fine, d'entrer dans un cadre, finalement, libérateur. »

### **Vous concernant Fabien, comment voyez-vous la suite ?**

« Comme tout le monde chez Tebicom, j'ai beaucoup progressé grâce à l'holocratie. Pour autant, il me reste encore pas mal de chemin à parcourir pour parvenir au stade où « je ne peux plus me passer de l'holocratie » dont nous parle Bernard Marie Chiquet. Nous sommes toujours en train de travailler à personnaliser l'holocratie à Tebicom et c'est sans doute cela qui me permettra d'aller dans cette direction. »

**À propos de l'institut iGi :**

Créé en 2008 par Bernard Marie Chiquet, iGi est un institut de recherche et de pratique, et un centre de formation (certifié AFAQ AFNOR et Qualiopi) qui s'adresse à tout type d'entreprises et accompagne les dirigeants soucieux d'évoluer vers un management et un self-management constitutionnels de type Holacracy afin d'ouvrir davantage de valeurs au monde. Un modèle transparent et efficace, s'appuyant sur une constitution et des collaborateurs responsabilisés et épanouis. En une décennie, l'institut iGi a accompagné plus de 140 entreprises en France, en Europe et au Québec dans leur transformation. En outre, l'institut de recherche a importé et co-développé Holacracy, nouvelle pratique managériale, des Etats-Unis en Europe depuis 2010. A ce titre, l'institut iGi a été désigné Premier Provider Holacracy, le 1er dans le monde.

Pour en savoir plus sur [institutigi.fr](http://institutigi.fr) et [managementconstitutionnel.com](http://managementconstitutionnel.com)

**Contact Presse :**

Sandrine Lennes

[presse@institutigi.com](mailto:presse@institutigi.com)

Tél : 06.82.97.89.04