

# Les Oubliés de l'Actu

« La vérité est comme le meilleur coup aux échecs : elle existe, mais il faut la chercher », Arturo Pérez-Reverte

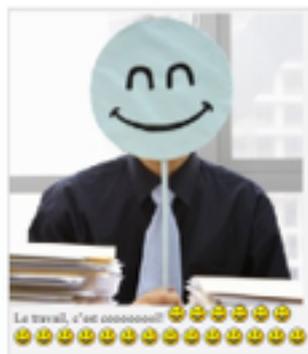
ACCUEIL LES OUBLIÉS DE ... L'ÉDITORIAL DU DIMANCHE CONTACT

## Holacracy : La solution miracle pour être heureux au travail ?

ÉCRIT PAR ANTHONY POIX - SEPT. 24.13

Twitter 10 +1 0 Like 59 Share 2

Dans un contexte de crise de plus en plus étouffant que ce soit pour les salariés ou les patrons, la vie à l'intérieur d'une entreprise peut se révéler chaotique. Entre les sociétés sous la menace d'une fermeture et les multinationales sous la tentation d'une délocalisation, diverses formes de management sont utilisées parfois dans l'excès. Les Oubliés de l'Actu se sont focalisés sur une nouvelle technologie venue tout droit des États-Unis : l'holacracy.



Son nom peut paraître étrange et pourtant l'holacracy se place parmi les alternatives de l'avenir des entreprises. Inspiré des mots grecs *holos* (tout, global) et *kratos* (pouvoir), ce nouveau système de gouvernance promet de changer bien des choses à l'intérieur des sociétés par le biais de l'inscription du pouvoir par le groupe et non par l'individu.

## Un système où chacun joue un rôle

En France, Bernard Marie Chiquet s'est emparé du phénomène américain afin de le faire connaître dans notre pays. Un pays qu'il sait touché par tous les maux de l'évolution. Il suffit de voir ce qui se passe à France Télécom, à Pôle Emploi ou tant d'autres pour comprendre que le système de management manque cruellement de repères. Mais alors que peut apporter de plus l'holacracy ? « L'holacracy est un système organisationnel complet qui permet d'inclure et transcender les égos au profit de la raison d'être d'une organisation. Celle-ci, dynamisée par les personnes qui la composent, peut évoluer sur son chemin de transformation »,

Search...

### LE TOP 10 DES OUBLIÉS



Moi, Donia Eden, présentatrice du Journal du

11,977 votes



Buffy contre les vampires, Sliders, Stargate

6,386 votes



Soldes impayées, menaces sur les soldats,

fam... 4,896 votes



Crise : Une Espagne à deux visages 3,994

votes



L'Éditorial du dimanche : La fête comme remède... 2,988 votes



Dinosaures et mammouths ressuscités par la sc... 2,957 votes



L'Éditorial du dimanche : Qui recherche la LU... 2,888 votes



Les travailleurs espagnols au pied du mur de... 1,954 votes



L'Éditorial du dimanche : Tout le monde YCUL... 1,175 votes

nous explique le fondateur d'IGI Partners. Il complète plus simplement en évoquant « une technologie garantissant un cadre dans lequel l'individu va passer plus de temps à faire des choses utiles plutôt que des choses inutiles ».



Le cheval de bataille de cet ancien directeur exécutif à Capgemini, filiale du groupe Volkswagen, se situe dans la gestion des tensions à savoir les difficultés ressenties par le collaborateur au sein d'une organisation. « Cela peut aller de la mauvaise communication entre collègues ou bien d'une trop grande désorganisation mettant un frein au travail réalisé. Devant ce contexte nuisible, le collaborateur dispose d'un double choix. Soit il décide d'aller s'entretenir avec son chef devant la machine à café ou dans son bureau. Auquel cas ce dernier choisit de capter la tension et de la mettre sur la pile. Soit, il refuse de parler et s'enfonce dans les abysses de la résignation ».

En face, le manager doit assumer une forme d'impuissance face à la situation de son organisation, « un sentiment commun lorsque se ressent la nécessité de faire évoluer la manière dont le travail est réalisé sans toutefois trouver la moindre alternative », selon Bernard Marie Chiquet. Ainsi, il peut certes comprendre ces tensions mais il ne disposera pas de suffisamment de temps pour les régler. Si « cela n'était point grave du temps de Taylor car, à cette époque, le monde était statique », le papa de l'holacracy à la française assure que « depuis, l'environnement a changé ». S'en suit un chemin de croix parsemé de conséquences fâcheuses : frustration, déprime, burn-out voire, au point le plus extrême, des suicides.

Mais alors que permet l'Holacracy dans ces cas si communs ?



Dans un décor à la Matrix, l'holacracy prend les entreprises par la main



L'Éditorial du

dimanche : Années 90,

retour V... 1,004 votes

#### VOTRE AVIS

Quel enseignement tirez-vous des événements de la semaine ?

- L'Homme reste impuissant face à la Nature #Sandy
- Le bras d'honneur reste un geste fort inélegant #Longuet
- La Ligue 1 regorge de talents en arts martiaux #zlatanibrahimovic
- Les chats retombent sur leurs pattes #lancerdechats
- Aucun #aucun

Vote

[View Results](#)

#### LE NUAGE DES OUBLIÉS



#### REPORTAGES



La mode se met en mode 2.0



Tony Saint Laurent : Objet Humoristique



Non Identifié



Espagnol(e), j'ai décidé de vivre à Paris. Enfin.



Hépatite C : Pic de malades en 2020, les endémies

## Pause question avec Bernard Marie Chiquet, fondateur d'IGI Partners



Bernard Marie Chiquet, fondateur de IGI Partners.

**LOA :** En quoi, le management est-il différent grâce à l'holacracy ?

**Bernard Marie Chiquet :** Grâce à l'holacracy, la posture managériale devient différente tout comme celle des collaborateurs. Par le biais de ce nouveau système, chacun est un entrepreneur dans ses rôles, chaque collaborateur devient le manager et le leader dans son propre périmètre avec un travail à faire explicité par des redevabilités. De même, le manager, dont 50% du temps passé l'est dans la gestion du « haut », se retrouve soulagé par la conceptualisation de la Gouvernance. L'holacracy c'est l'objectif de ressentir de la fierté, du plaisir et de l'estime de soi. Des mots qui ont largement disparu de notre vocabulaire.

**LOA :** Qu'est-ce que la Gouvernance ?

**Bernard Marie Chiquet :** La Gouvernance est l'endroit où les rôles, les redevabilités, les missions et les périmètres sont définis. Il n'y a plus de chefs, ni d'égos. Tous les membres se situent à un niveau d'équivalence au service de l'organisation. Le modèle de hiérarchie pyramidale est donc remplacé par ce modèle dynamique centré sur le travail et la fluidité.

**« Aujourd'hui, on manipule des projets abstraits, flous ce qui amène le stress »**

**LOA :** Mais comment fait-on pour être heureux au travail ?

**Bernard Marie Chiquet :** Tout d'abord, il faut savoir que la nature du travail a évolué. On est passé d'un travail concret, des actions terrestres à une matière abstraite. On manipule des projets abstraits. Par exemple, un patron peut vous demander de faire un compte-rendu d'une réunion. Cela peut prendre 3 minutes mais aussi durer des heures.

La nature est donc abstraite et apporte du stress. L'évolution du travail fait qu'aujourd'hui on gère des choses floues. Or, il faut mettre de la clarté sur le résultat attendu pour éliminer toute forme de stress et, ainsi, être heureux dans son travail. Toute tâche qui est claire est automatisée.

s'organisent

Le 17 octobre, 2012 9



Un mois après la rentrée scolaire, les profs

stagiaires font leurs classes

Le 8 octobre, 2012 9

À LIRE

Bakchich

Fog Off!

Le Huffington Post

Le Monde

Mediapart

Rue 89

Slate

StreetPress

Une-deux.net

**Les Oubliés de l'Actu**  
On en parle peu mais le monde de la mode a parfaitement négocié le virage Internet. À travers les réseaux sociaux, certains sites regorgent d'originalités afin d'attirer ces nouveaux clients. C'est notamment le cas de Save the Brand, une

114 personnes aiment Les Oubliés de l'Actu.

Modèle social Facebook

JOUR J

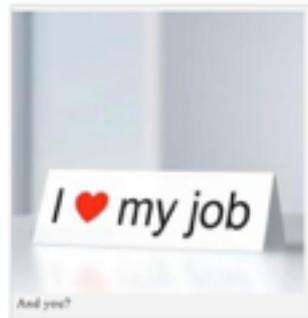
décembre 2012

L	Ma	Me	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

« ROY



## Un système qui a déjà fait ses preuves aux États-Unis



Mais d'où vient cette idée censée être révolutionnaire ? Tout d'abord, il est important de noter que la nécessité de changer de modèle de management se pose depuis un bon moment. Auto-organisation, système vivant et méthodes radicalement nouvelles sont souvent avancés par des précurseurs américains. L'holacracy a été testée dans une entreprise technologique entre 2001 et 2006. Le système qui a résulté de ces expériences a été officiellement présenté au public en 2006 à travers interviews et écrits dans le *Wall Street Journal* notamment.

Le fondateur de ce système Brian J. Robertson (notre vidéo), patron d'une entreprise de développement software aux États-Unis, Ternary Software, a démontré la force de ses convictions. Cette entreprise est parvenue à croître jusqu'à engranger plus de deux millions de dollars de revenu annuel. Un résultat qui lui a permis de se positionner parmi l'une des cinquante entreprises ayant connu le développement le plus rapide de Philadelphie. Outil majeur de cette réussite, la nouvelle méthode de management de Robertson devrait passer à une nouvelle étape, à savoir une diffusion à travers le monde.



Concept avant-gardiste, l'holacracy promet donc de donner un second souffle aux organisations et à l'être humain. Mais le modèle américain sera-t-il praticable dans une société si différente que la société française ? Bernard Marie Chiquet fait ce pari. Pour lui, cela « *change de manière radicale la posture de ces derniers ce qui lui permet de s'adapter en fonction de l'environnement de l'organisation* ». En d'autres termes, l'holacracy pourrait bientôt « *représenter l'entreprise de demain* ».

IGI Partners  
[www.igipartners.com](http://www.igipartners.com)  
[contact@igipartners.com](mailto:contact@igipartners.com)