

FOLLOW:



ACTU RH / COMMUNICATION RH / RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE



PREVIOUS STORY

Air France : le tollé médiatique

SUIVEZ-NOUS SUR TWITTER

Tweets

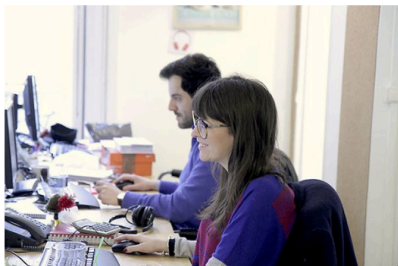
Suivre



Flora Herbet @Flo_Herbet

2h

Dans les coulisses de Innocent : culture et fonctionnement ow.ly/TBi3z par @jclodat via @EchosStart pic.twitter.com/MJ9Y2OmW9x
Retweeté par CelsaRH



Étendre

Tweeter à @Celsa_RH

L'holocratie : utopie naïve ou réel avenir du management ?

BY ARIANE BRETONNEL · OCTOBRE 20, 2015

*Quelle chose étrange se cache derrière ce nom un peu barbare ? Il s'agit d'un **mode de management inédit**, présenté dans de nombreux articles comme **LE remède à tous les maux des entreprises du XXIe siècle**.*

Petite histoire de l'holocratie

Avec l'**holocratie** ou "**entreprise libérée**" comme certains aiment à l'appeler, la traditionnelle structure pyramidale s'effondre pour laisser place à un système de cercles qui interagissent entre eux. Les figures du « big boss » et des managers disparaissent également, l'holocratie visant à abolir toute forme de hiérarchie. Les employés n'ont plus de fiches de poste, mais plusieurs « rôles ».

En France, pays de la hiérarchie, de la planification et des process, un vrai business s'est pourtant développé autour de cette nouvelle forme d'organisation. L'holocratie est presque devenue une religion. Des cabinets de conseil en management se sont spécialisés dans l'aide à la mise en place d'une structure holarchique dans les entreprises, avec tous les enjeux de conduite du changement que cela implique. Parmi eux, le cabinet de conseil en organisation **iGi Partners**, fondé par Bernard-Marie Chiquet, entrepreneur et co-créateur d'une **bande dessinée** exposant de manière drôle et instructive les tenants et aboutissants de ce fameux modèle d'entreprise libérée. Les entreprises l'ayant déjà adopté obtiennent des résultats tout à fait probants.

Zappos, un site d'e-commerce américain récemment racheté par Amazon, peut ainsi se targuer de faire partie des start-ups pionnières en termes d'holocratie. Chaque année, tous les salariés, même le patron – il en faut bien un...! – doivent passer au moins un mois dans un centre d'appels. Récemment, Zappos a battu un record de vente : 16 millions de dollars en une journée.

Celsa-RH
482 mentions J'aime

Talents Développement Marqu
Chasseur Egal
Compétences Innovation Formation
Carrière Humaines Recrutement
Etudiante

J'aime cette Page Partager

INSTAGRAM : LES COULISSES



ABONNEZ-VOUS À CE BLOG PAR EMAIL.

Adresse e-mail

Souscrire

SITES QUE NOUS RECOMMANDONS

moins un mois dans un centre d'appels. Récemment, Zappos a battu un record de vente : 16 millions de dollars en une journée. Voilà qui laisse songeur...En France, plusieurs PME lui emboîtent le pas, comme Biocoop ou Auchan.

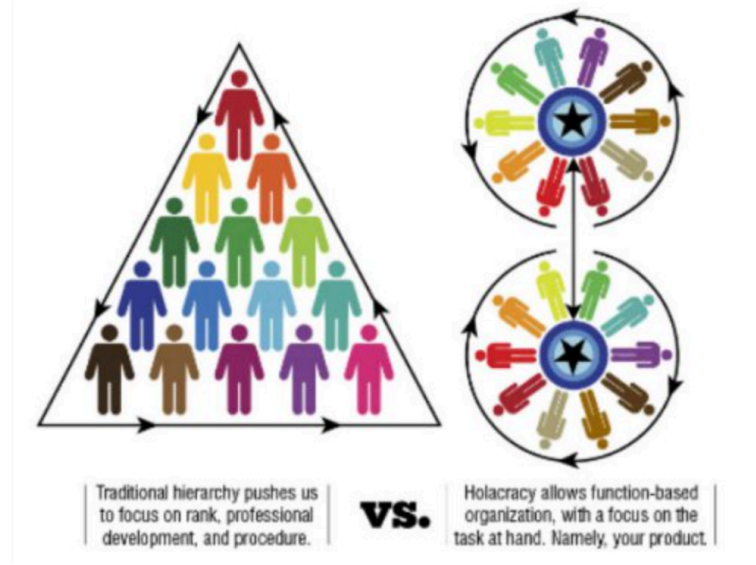


Schéma tiré de <http://www.manpowergroup.fr/darwinisme-digital-numerique-client-rh-transformation/>

Et les RH dans tout ça ?

Même si l'holocratie ne souffre aucune forme de pouvoir officiel, ne courrait-on pas le **risque d'obtenir des effets pervers** en adoptant une telle organisation dans son entreprise ? En effet, la suppression des pouvoirs officiels n'empêche pas l'instauration de **relations de pouvoir bien réelles et de rapports d'autorité** au sein d'un groupe de personnes vouées à travailler ensemble. Les préjugés des uns et des autres sur certaines fonctions (la communication et les RH pour ne citer qu'elles) ont la vie dure et risquent de faire subsister une différence de statuts malgré le changement de structure.

SITES QUE NOUS RECOMMANDONS



de faire subsister une différence de statuts malgré le changement de structure.

Pourtant, loin d'être une tactique pour mettre la fonction RH sur siège éjectable en prouvant par a+b qu'elle n'est pas indispensable si l'entreprise se dote d'un bon système managérial, l'holocratie peut s'avérer un excellent moyen de la mettre à contribution pour en faire un **acteur stratégique de l'innovation**. Même s'il est normal que les entreprises hésitent à sauter le pas, les RH pourraient prendre l'initiative d'un serious game : pourquoi ne pas instaurer une journée mensuelle « holacracy » pour familiariser les collaborateurs avec cette nouvelle façon de travailler, et, pourquoi pas, leur donner envie d'aller plus loin ?

La transformation d'un système managérial classique en système holarchique est un vrai chantier, qu'il appartient avant tout à la fonction RH d'orchestrer : gérer les réactions des personnes réfractaires (notamment certains managers), soutenir et accompagner les collaborateurs qui l'acceptent mais ont parfois des difficultés d'adaptation. De plus, si elle semble attrayante pour les PME ou les jeunes start-ups, pas sûr que des grands groupes soient prêts à l'envisager...

On ne le rappelle jamais assez : **il n'existe pas de « one best way » en matière de management**, et l'holocratie ne déroge pas à cette règle. Pour autant, dans un contexte actuel où les entreprises aspirent à plus d'agilité, de réactivité et à moins de luttes intestines, cette forme d'innovation pourrait bien représenter une aubaine pour elles et booster leur valeur ajoutée.

Alors, travailler dans une entreprise holarchique, ça vous tente ?



WordPress:



Soyez le premier à aimer cet article.