



**MAXIME
ROBACHE**

20 septembre 2019

ADHOCRATIE®

Agile et Agile à l'échelle au service des transformations organisationnelles et culturelles

Les révolutions industrielles



1.0

1764

Machine à vapeur

Mécanisation
de la production
alimentée par l'eau
et la vapeur

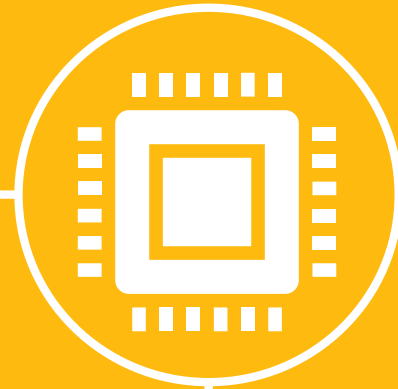


2.0

1870

Moteur électrique

Production de masse,
division du travail
alimenté par l'énergie
électrique



3.0

1969

Microprocesseur

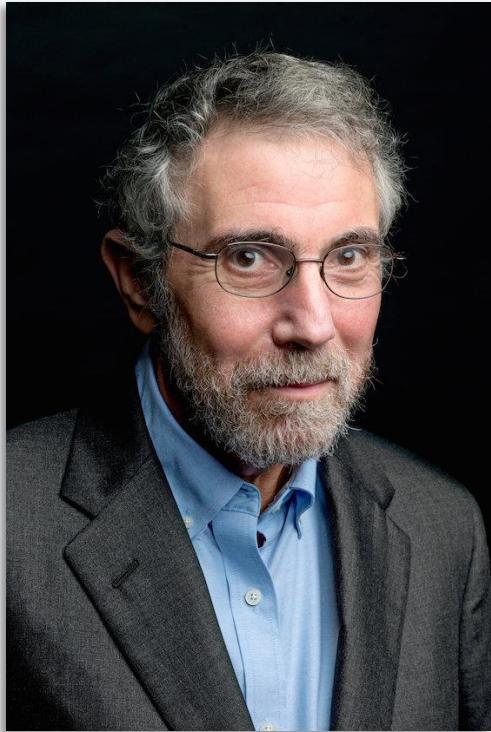
Electronique et
technologie de
l'information permettant
l'automatisation de la
production



4.0

DE NOS JOURS

Internet des Objets
Systèmes de production
hybrides (cyber-
physique), réseau,
virtualisation,...



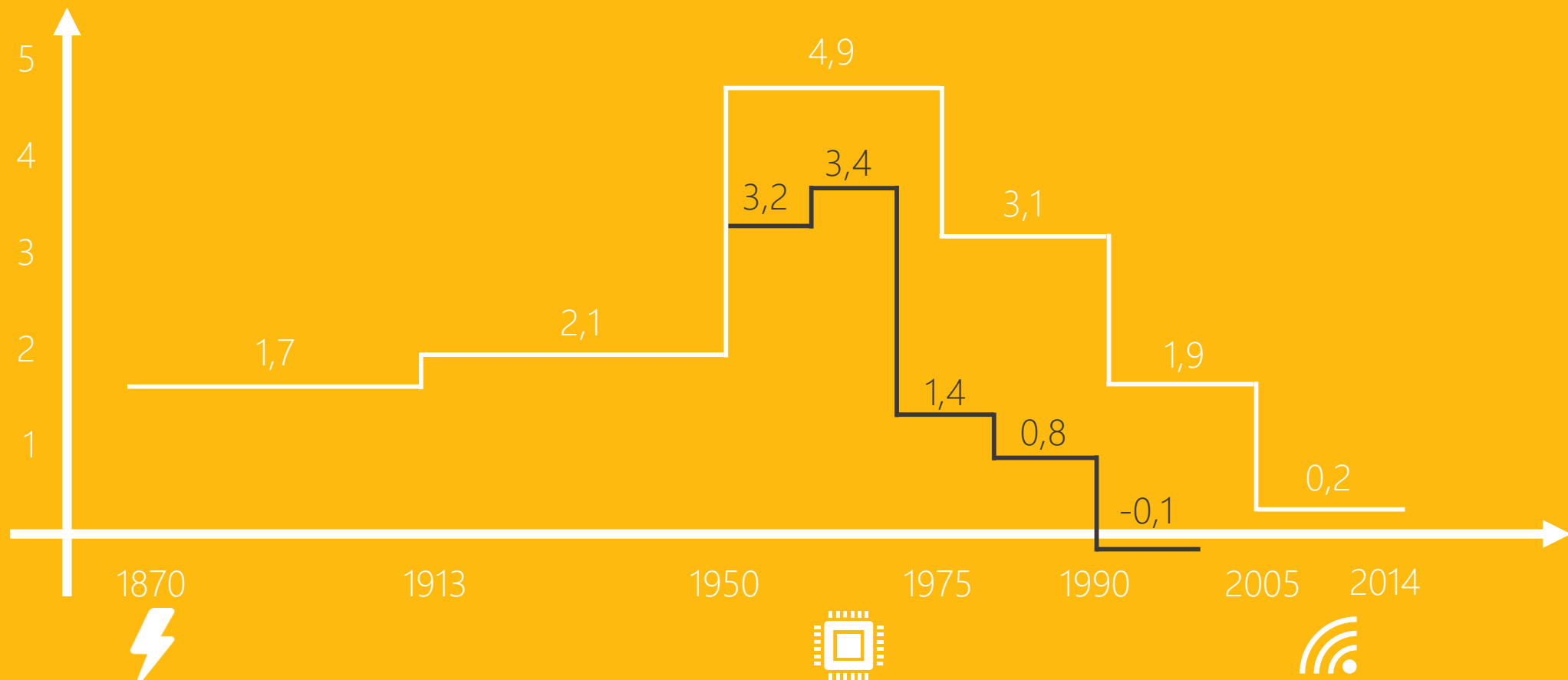
“**Productivity** isn't everything, but, in the long run, it is almost everything. A country's ability to improve its standard of living over time depends almost entirely on its ability to raise its output per worker.”

Paul Krugman's - The Age of Diminished Expectations (1994)

Productivité et niveau de vie en France

Taux de croissance annuel moyen de productivité horaire du travail

Taux de croissance annuel moyen de bien-être



Facteurs explicatifs



Premier rapport
du Conseil
National de
Productivité,
avril 2019

...des entreprises qui essaient de palier par la bureaucratie :



Plus de processus qui s'ajoutent à l'existant



Plus de contrôles qui consomment temps et ressources



Plus d'intermédiation et de niveaux organisationnels

Avec pour conséquence...



Donc un monde qui devient de plus en plus complexe avec une moindre visibilité du sens de l'action de chacun

Ainsi que de
nouvelles
attentes...



**Des clients, consommateurs,
utilisateurs,...**

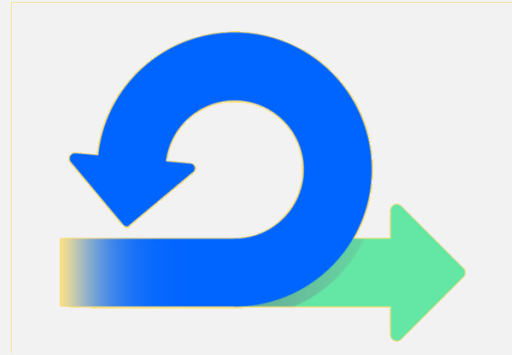
A la recherche de produits et
offres simples, adaptés et
responsables
Et qui sont en mesure de faire
ou défaire la réputation d'une
entreprise



Des collaborateurs

Qui souhaitent de meilleurs
équilibres vie pro/perso, plus
d'autonomie, de
responsabilisation et de sens
Et qui sont en mesure de faire
ou défaire la réputation d'un
employeur

Et des forces
contraires qui
apparaissent



Agile



Entreprise libérée



Holacratie

Qui reposent toutes sur des **organisations renouvelées** et plus simples,
sur l'**intelligence collective** et sur un **management facilitateur**

Plusieurs formes d'intelligence collective



Décision collective

(Co-décision)

Qui permet de responsabiliser l'ensemble de l'équipe et de l'impliquer dans la construction de son mode de fonctionnement



Créativité collective

(Design Thinking)

Qui fait appel au collectif pour trouver de nouvelles idées, les explorer et converger sur les solutions les plus adaptées



Excellence décisionnelle

Pour aider à la prise de décision dans un environnement complexe avec des méthodes comme le co-développement stratégique

Qui permettent toutes de s'affranchir des biais cognitifs individuels

Management facilitateur

	Management 1.0 – Taylorisme	Management 2.0 – Lean Management	Management 3.0 – Management Agile	Management 4.0 - Harmocratie
Génération	Babyboom (1945-1960)	X (1961-1980)	Y (1981-1995)	Z (>1995)
Aspirations	Sécurité de l'emploi et rémunération	Equilibre vie pro / vie perso	Liberté et flexibilité	Autonomie, stabilité, collectivisme
Valeur métier	Accessibilité	Qualité	Personnalisation	Innovation
Organisations	Blocs hiérarchiques Top-Down	Blocs hiérarchiques Transversalité	Entreprise Holacratique	Entreprise Organo- intuitive
Rôle du Manager	Mécanicien/Contrôleur	Enquêteur/Leader	Coach/Jardinier	Compositeur/Designer
Type de Management	Directif	Participatif	Collaboratif	Eclairé
Type d'échanges	BtoB, Téléphone, email	SMS, email	Réseaux sociaux, SMS	Appels vidéo, stories
Rôle du collaborateur	Outil	Ressource	Valeur ajoutée	Client
Niveau de Délégation	1. Informer	2. Convaincre	4. Co-construire	5. Conseiller

Etat d'esprit Agile

Selon Sébastien Gaudin



Casser l'effet tunnel

En délivrant régulièrement de la valeur aux utilisateurs et en adaptant la valeur à venir en fonction de leurs besoins



Prioriser par la valeur

Celle apportée aux utilisateurs et non uniquement par le coût ou les ressources



S'améliorer en continu

À la fois sur les modes de travail, sur l'organisation, sur les compétences et sur les processus



S'auto-déterminer

Avec des équipes qui sont libres dans la manière d'atteindre les objectifs tout en tenant compte du cadre de l'entreprise

ADHOCRATIE[®]



Organisation qui regroupe des experts de différentes disciplines, réunis afin de conjuguer leurs compétences respectives pour réaliser un projet innovant. C'est donc une structure souple, temporaire et possédant une fin déterminée

Alvin Toffler – Le choc du futur, 1970



Toute forme d'organisation qui rompt avec les principes habituels de la bureaucratie pour saisir des opportunités, résoudre des problèmes et obtenir des résultats

Robert H. Waterman, Jr – Adhocracy, 1992

Mener une transformation organisationnelle et culturelle dans un monde complexe

ADHOCRATIE®



Il n'y a pas de méthode universelle : il faut composer avec l'histoire et l'ADN de l'entreprise en s'inspirant des meilleures pratiques existantes pour construire une démarche dédiée



L'ordre social ne repose plus sur le respect des règles, mais sur un consensus qui émerge d'un dialogue institutionnalisé auquel tout le monde peut participer (ajustement mutuel)



En privilégiant l'action et l'intention et en remettant continuellement en question les méthodes, outils et organisation en question au travers de l'amélioration continue

BUREAUCRATIE

Méthodes et dogmes

Règles et procédures

Hiérarchie et
organigrammes

Prise de décision
centralisée

vs

ADHOCRATIE[®]

Hybridation et
Agnosticisme

Compétences, consensus et autorégulation

Équipes pluridisciplinaires pour les projets
Équipes fonctionnelles pour les structures

Pouvoir distribué, dialogue institutionnalisé



**MERCI AUX
SPONSORS !**

