

LOGICMAX ADOPTE L'HOLACRATIE POUR PRÉPARER SA TRANSMISSION

Caroline Scribe

Zappos, Danone, Castorama, mais également la PME nantaise Logicmax ont adopté l'holocratie. Spécialisé dans les logiciels de gestion pour les professions libérales de la santé, l'éditeur s'est converti à ce mode de gouvernance, avec pour objectif de gagner en agilité et de préparer sa transmission.

À l'issue d'une démarche lancée fin 2019, Logicmax a mis en place en juillet un nouveau système de gouvernance. L'éditeur nantais (50 salariés, 4 M€ de CA), spécialisé dans les logiciels de gestion pour les infirmiers, kinésithérapeutes, orthophonistes et orthoptistes, a entièrement revu son organisation en s'inspirant de l'holocratie.

« Pour résumer, l'holocratie, c'est le principe de la « constitution » appliqué à l'entreprise. Il s'agit de passer d'un management hiérarchique à un management constitutionnel en formalisant les procédés de prise de décision et les responsabilités de chacun.

L'holocratie s'inscrit dans le mouvement de l'entreprise libérée, mais se veut davantage une boîte à outils qu'un concept », décrypte Bernard Marie Chiquet, fondateur de l'institut IGI, qui a accompagné Logicmax, ainsi qu'une centaine d'autres entreprises, vers l'holocratie.

DES « RÔLES BLUTÔT QUE DES « POSTES »

Christian Morin, codirigeant de Logicmax avec Gaël Bourget, a, pour sa part, découvert l'holocratie à l'occasion d'un café organisé par le réseau collaboratif nantais Boss to Boss. Il explique : « J'ai vu dans ce modèle l'opportunité de répondre à la volonté de nos collaborateurs de participer davantage à la gouvernance de l'entreprise. Alors que mon associé et moi-même commençons à penser à la retraite, cette organisation non pyramidale permet de pallier le départ des hommes clés dans une perspective de transmission. Par ailleurs, alors que le monde de la santé se digitalise à grande vitesse, nous devons de notre côté gagner en réactivité et en souplesse en devenant plus agiles. » Dans cette perspective, Logicmax a donc rédigé sa constitution. Celle-ci définit notamment les « rôles » de chaque collaborateur. Le « rôle » constitue l'entité de base de l'holocratie. Celle-ci part du principe que les organigrammes et fiches de poste classiques sont dépassés. Elle préfère découper les activités de l'entreprise en « rôles » attribués à une personne en fonction de ses compétences. Les « rôles » sont regroupés en « cercles » correspondant peu ou **prou à un service. UN MODE DE GOUVERNANCE ADAPTÉ AUX PME**

« Ce système permet de savoir qui

fait quoi dans l'entreprise. Il fait économiser du temps et de l'énergie, maximise les expertises, redonne du sens au travail et de la valeur à l'entreprise. L'holocratie ne s'apprend pas dans les livres, c'est une pratique, d'ailleurs, plus adaptée aux PME qu'aux grands groupes », analyse Bernard Marie Chiquet de l'institut IGI. « Pour une entreprise de 30 ans, le passage à ce mode d'organisation est une rupture. C'est très structurant pour le dirigeant. Cela nous a fait progresser au-delà de ce que je pensais », se réjouit Christian Morin.

Le dirigeant apprécie tout particulièrement la définition des rôles qui clarifie les fonctions de chacun, y compris celles des managers ainsi que les réunions de gouvernance, organisées pour résoudre les points de tension. Articulées autour d'un point précis et animées par un facilitateur, elles sont plus productives. La constitution n'est toutefois pas figée. Il appartient à l'entreprise de la faire évoluer dans le temps.



*Christian Morin, codirigeant de l'éditeur
de logiciels nantais Logicmax.*

