

18 indicateurs d'une pratique saine en Holacracy



Librement inspiré et traduit de la checklist de [Dennis Wittrock](#) - v1 14/12/2025

18 indicateurs montrant que votre pratique de l'Holacracy se porte bien

Tirez-vous le meilleur parti de votre pratique de l'Holacracy ?

Si vous pratiquez l'Holacracy depuis un certain temps, ou si vous venez de commencer, vous vous demandez peut-être parfois à quels signes vous pouvez reconnaître que votre pratique est encore saine ?

Les avantages d'une pratique en Holacracy bien intégrée sautent aux yeux :

- Engagement plus élevé des collaborateurs
- Plus grande agilité et flexibilité de l'organisation
- Réunions nettement plus productives
- Travail « entre adultes », d'égal à égal
- Globalement, plus de sens pour les personnes et pour l'organisation

Les inconvénients et les dangers d'une pratique Holacracy mal intégrée sont également très clairs :

- Glissement vers une « pratique de façade »
- Pérennisation de schémas mal appris
- Rechute dans des dynamiques de jeux de pouvoir que l'on croyait dépassées
- Remise en cause des investissements déjà réalisés (temps, argent, efforts)
- Désillusion et fuite des talents / départ de collaborateurs

Nous t'aidons, avec ce guide, à reconnaître les premiers signaux d'alerte et à t'ajuster à temps, afin que ton organisation puisse être aussi performante que possible grâce à l'Holacracy.

Lance maintenant le check-up santé de ton organisation !

18 indicateurs de santé de la pratique de l'Holacracy

Dans ce qui suit, nous présentons une description d'indicateurs positifs à partir desquels tu peux reconnaître que votre pratique est pleine de vitalité et bien installée.

À la fin du document, tu trouveras une checklist pratique récapitulative.

La description des indicateurs positifs est à chaque fois mise en gras.

L'absence ou le manque d'une ou de plusieurs de ces caractéristiques peut indiquer un problème.

Moins il y a de marqueurs de bonne santé de l'Holacracy, plus le risque est élevé d'être dans une situation de pratique mal intégrée.

On peut regrouper les points de la checklist relatifs à la santé de la pratique Holacracy en quatre grands domaines :

- Caractéristiques générales
- Activité quotidienne (Opérations)
- Gouvernance
- Apprentissage et approfondissement

Caractéristiques générales

Indicateur #1 : la Constitution a été officiellement ratifiée par la direction



Il y a eu une décision consciente de la direction, ou des propriétaires de l'organisation, de pratiquer l'Holacracy, et cette intention a également été rendue publique en interne (mieux encore : aussi en externe), voire communiquée officiellement et solennellement. L'organisation a publiquement dit « oui » à la Constitution de l'Holacracy.

Félicitations !



Si cette étape n'a pas encore été franchie, cela communique une idée d'indécision à l'ensemble des collaborateurs, ce qui conduit souvent au fait que la pratique n'est pas correctement apprise dès le départ (« Pourquoi tous ces efforts, s'il n'est pas clair que nous voulons vraiment faire cela ? »). On préfère attendre que cela passe.

Le « *powershift* », c'est-à-dire le changement radical vers une autorité distribuée, n'est alors pas réellement accompli, car, en tant que collaborateur on ne peut finalement pas s'appuyer sur la ratification des règles de la Constitution : personne ne s'y est jamais clairement engagé. Il n'existe, au mieux, que des déclarations d'intention. Leur application, et le moment où elles s'appliquent, restent donc arbitraires et subjectifs.

Caractéristiques générales

Indicateur #2 : l'ensemble de l'organisation pratique l'Holacracy



Tous les départements disposent du même système d'exploitation. Les règles de la Constitution Holacracy s'appliquent partout, sans exception. Il n'existe pas de zones spéciales expérimentales, et donc pas non plus de frictions entre différents systèmes d'exploitation et différentes attentes.



Si, au contraire, seule une partie de l'organisation pratique l'Holacracy, cela communique implicitement qu'il est acceptable, pour certains domaines, de s'organiser de cette manière, mais pas pour d'autres domaines de l'organisation. Cette situation constitue une source latente de tensions. Une telle coexistence peut fonctionner pendant un certain temps, à condition que les responsables disposent d'une réelle carte blanche et puissent protéger leur zone d'expérimentation contre les ingérences et « le business as usual ». Mais, au final, tout repose alors sur certains individus, dont le départ de l'organisation peut facilement conduire à l'effondrement complet de la pratique. La durabilité, c'est autre chose.

Activité quotidienne

Indicateur #3 : la conscience des rôles, à l'oral et à l'écrit, est visible au quotidien

✓ Dans l'activité quotidienne, à l'intérieur comme à l'extérieur des réunions, les collaborateurs se réfèrent aux rôles des autres et s'appuient sur les attentes qui y sont associées pour demander du travail (projets et prochaines actions). Ils nomment également le rôle depuis lequel ils parlent et le rôle auquel ils s'adressent. Il n'est donc plus nécessaire de faire usage de jeux relationnels pour amener quelqu'un à faire un travail. Il ne s'agit pas d'un « service » ou d'une gentillesse, mais d'une attente formelle adressée à un rôle spécifique.

✗ Lorsque les rôles sont rarement, voire jamais, mentionnés — et il ne s'agit pas de connaître par cœur les rôles de tous les autres, ce qui est impossible — la demande et l'acceptation du travail continuent, par habitude, de passer par des facteurs conventionnels tels que la relation ou la sympathie. Il manque alors une compréhension de base des règles de coopération (article 2). Les personnes n'osent pas encore vraiment se rendre mutuellement redevables, ce qui conduit à un important gaspillage de potentiel pour l'organisation.

Activité quotidienne

Indicateur #4 : les leaders de rôles prennent des décisions pour leurs rôles sans consensus, se donnent eux-mêmes des projets, etc.

 Dans ce système d'autorité distribuée, les leaders de rôles (toute personne qui remplit un rôle) ont le droit et le devoir de traiter les tensions de leur rôle et, sur cette base, de se confier eux-mêmes du travail sous forme de projets et de prochaines actions. Ils n'attendent ni une demande ni l'approbation d'autres rôles, mais font, sans y être invités, ce qu'ils estiment juste du point de vue de leur rôle, à la lumière de la raison d'être et des redevabilités — dans le cadre des limites posées par les règles de la Constitution et par les enregistrements de gouvernance (règles et domaines). Ils agissent de manière proactive et autonome.

 Moins les droits et devoirs liés au rôle de leader sont compris, plus les collaborateurs cherchent, à l'ancienne, à se rassurer auprès de tous les autres pour vérifier que personne n'a de problème avec ce qu'ils ont prévu. On recherche l'approbation alors qu'elle n'est pas nécessaire, puisque chacun est à tout moment habilité à prendre des décisions dans ses rôles. Cela fait perdre inutilement du temps et renforce chez les autres la fausse impression qu'un tel fonctionnement serait requis. Avec l'Holacracy, ce n'est plus le cas. Tu peux bien sûr solliciter du feedback auprès de tes collègues, mais, au final, ce ne sont que des informations. Tu prends la décision pour tes rôles. C'est vert, accélère !

Activité quotidienne

Indicateur #5 : des réunions tactiques régulières ont lieu, avec des résultats appropriés

✓ Un cercle tient en moyenne une réunion tactique régulière toutes les une à deux semaines, au cours de laquelle entre 5 et 25 points d'agenda sont traités. Il en résulte généralement plusieurs projets et prochaines actions consignés. Cela peut être constaté à partir des comptes rendus de réunion ainsi que des statistiques de réunion dans l'outil logiciel de l'Holacracy.

✗ Si un cercle s'écarte fortement de ces fréquences (par exemple : aucune réunion, très peu de résultats), c'est un indice fort que quelque chose s'est déréglé dans la pratique. La réunion tactique est manifestement perçue comme non utile, ou bien on s'accroche à d'anciens formats de réunion. Or, en Holacracy les réunions tactiques sont utiles pour un cercle composé de rôles dont le travail est interdépendant. Il se peut simplement que la structure du cercle soit mal découpée. Une autre explication est que l'Holacracy, dans ce cercle, est devenue une pratique de façade. Si l'on observe cela à l'échelle de l'organisation, alors c'est une alerte de dysfonctionnement aigu !

Activité quotidienne

Indicateur #6 : les réunions tactiques sont utilisées comme mécanisme de repli



La pratique est particulièrement saine et avancée lorsque les réunions tactiques sont comprises et utilisées comme un mécanisme de repli, ce qu'elles sont. Cela signifie que les sujets importants sont clarifiés en amont, ou en dehors des réunions, directement entre les rôles concernés. Il est clair pour tous que les règles de coopération, appliquées dans la réunion tactique avec l'aide du facilitateur, s'appliquent à tout moment, y compris en dehors des réunions. Ainsi, seuls les sujets qui n'auraient pu être clarifiés qu'au prix d'un effort nettement plus important en dehors d'une réunion atterrissent à l'agenda des réunions.



Le négatif photographique de cette situation apparaît lorsque les personnes pensent qu'elles ne peuvent clarifier leurs sujets que dans la réunion tactique, et attendent alors, dans le pire des cas, une semaine pour résoudre des questions qu'elles auraient pu traiter sans difficulté directement avec le rôle concerné. Une situation aussi extrême se produit probablement rarement, mais il s'agit d'un malentendu très répandu, qui rend le travail en Holacracy inutilement lourd et poussif.

Activité quotidienne

Indicateur #7 : les demandes de projet ne sont PAS acceptées lorsqu'elles ne correspondent pas au rôle



Ce point est un peu plus subtil. Il repose sur le fait que les personnes ont une perception claire de l'endroit où commencent les redevabilités de leur rôle et de l'endroit où elles s'arrêtent. Dans ce dernier cas, il est très sain de refuser une demande de projet lorsqu'il est clair que le projet ne servirait pas le rôle. Cela frustre peut-être, dans un premier temps, la personne qui fait la demande, mais celle-ci dispose, avec la gouvernance, d'un excellent mécanisme pour clarifier l'attente sous-jacente.



Dans des conditions de pratique immatures, les personnes sont trop « gentilles » et acceptent des demandes de projet qui sont étrangères au rôle ou qui ne sont pas pertinentes, simplement pour éviter de créer des désagréments aux autres. Elles montrent ainsi qu'elles préfèrent taire leurs tensions plutôt que de les traiter (ce qui est pourtant leur devoir). À la place, elles absorbent de manière héroïque les tensions de l'autre personne, privant ainsi l'organisation de l'information indiquant quelles attentes n'ont pas encore été suffisamment explicitées. L'interlocuteur n'a alors plus de tension et ne soumet donc aucune proposition de gouvernance. Il en résulte que toutes les parties, y compris l'organisation, ont moins de capacité à s'adapter et perdent en intelligence.

Activité quotidienne

Indicateur #8 : les collaborateurs pratiquent GTD ou un autre système d'organisation individuelle



Une pratique saine de l'auto-organisation au niveau collectif, via l'Holacracy, doit toujours être soutenue par une pratique d'organisation au niveau individuel. Dans une organisation exemplaire, tous les collaborateurs pratiquent donc Getting Things Done (GTD) ou un système comparable d'auto-organisation.

Les deux pratiques se renforcent mutuellement, dans une forme de « spirale vertueuse », comme le prévoit l'article 2 de la Constitution, les « règles de coopération ».

Chaque personne entretient son système individuel lors d'une revue hebdomadaire, vide régulièrement l'ensemble de ses notifications, traite les messages et maintient au minimum deux listes : « projets » (résultats visés) et « prochaines actions ».

Ainsi, l'activité opérationnelle devient fluide et rien d'important ne passe à travers les mailles.

✗ Dans l'exemple négatif, les contenus de l'article 2 sont totalement inconnus. Les personnes ont certes des listes de tâches, mais elles y mélangent les résultats à atteindre (projets) et les prochaines actions concrètes, ce qui rend le travail plus difficile que nécessaire. Les entrées ne sont pas vidées et traitées de manière systématique et régulière, ce qui fait que des « bombes » explosent de temps à autre, parce que des éléments importants ont été négligés.

Cela entraîne une augmentation du stress, des erreurs et des frustrations. Les tensions ne sont ni capturées ni consignées directement. Elles réapparaissent alors inutilement souvent dans la conscience, sans que l'on puisse, à ce moment-là, les traiter de manière adéquate.

En raison de listes incomplètes, les projets et les prochaines actions ne peuvent pas être priorisés correctement.

La conséquence de cette désorganisation est l'augmentation de « dettes de travail » individuelles et collectives (c'est-à-dire une accumulation de choses prévues mais non réalisées). Eh oui.

À la place : « *Work smarter, not harder !* »

Gouvernance

Indicateur #9 : des réunions de gouvernance régulières ont lieu, avec des résultats appropriés



Une à deux fois par mois se tient la réunion de gouvernance régulière de chaque cercle, au cours de laquelle des tensions sont régulièrement traitées. Le facilitateur et le scribe de cercle savent ce qu'ils font et empêchent que des erreurs de forme ne se retrouvent notées dans la gouvernance.

Les participants capturent les tensions de gouvernance en dehors des réunions et apportent des propositions préparées. Il est toutefois tout aussi accepté par tous d'introduire spontanément une tension et de développer la proposition uniquement en réunion.

Les participants posent de bonnes questions de clarification et donnent un feedback détaillé lors du tour de réactions. La personne qui propose se sent invitée à ignorer les réactions et à ne pas modifier sa proposition si celles-ci ne lui apportent aucune valeur ajoutée. Elle invite au contraire de manière proactive à faire émerger les objections à la proposition.

Le tour des objections est compris par tous comme une vérification de sécurité de la proposition et utilisé comme un « service » du processus, afin d'explorer ses propres objections sans présupposer du résultat. Lors de l'intégration, seule l'objection concernée est intégrée, et rien de plus.

Un point d'agenda nécessite environ 20 minutes ou moins.

✗ L'absence de réunions de gouvernance, ou l'absence de résultats de gouvernance, est le signe d'une mauvaise pratique de l'Holacracy. Les personnes n'ont pas le sentiment que la gouvernance leur apporte quelque chose, et ne comprennent pas la

valeur de ce processus de réunion, certes complexe. Elles n'y participent donc pas, n'apportent pas de tensions et laissent la gouvernance se déliter. Le facilitateur perd la pratique, il n'y a quasiment jamais d'objections nécessitant une intégration, ni d'étape d'intégration.

L'opportunité de participer à la structuration de l'organisation, ainsi que l'apprentissage organisationnel par le traitement continu des tensions, s'évaporent. La gouvernance agace.

Pendant un certain temps, on se débrouille avec une gouvernance asynchrone, en saisissant les propositions dans l'outil logiciel et en espérant que personne n'émette d'objection susceptible de reporter la proposition en réunion. Ce faisant, on méconnaît totalement l'importance des objections de sécurité, dont l'intégration devrait précisément permettre de sécuriser la proposition afin d'éviter de créer du tort à l'organisation.

Les objections deviennent socialement indésirables.

La gouvernance se réduit à une pure façade, déconnectée de la réalité du travail. C'est un signal d'alerte inquiétant.

Gouvernance

Indicateur #10 : les enregistrements de gouvernance ne contiennent que peu ou pas d'erreurs de forme



Les erreurs de forme, ce sont les résultats de gouvernance qui enfreignent les règles de la Constitution. Dans les organisations ayant une pratique saine de l'Holacracy, on ne trouve, lors de la vérification des enregistrements, que peu voire aucune erreur de forme.



À l'inverse, dans les organisations ayant une pratique immature, on trouve avant tout des règles erronées et intrusives, souvent conçues pour réguler ou contraindre les comportements des personnes plutôt que des rôles, ou pour leur prescrire des actions de manière inconditionnelle.

Cela provient souvent du fait que les personnes concernées ne distinguent pas clairement les trois outils permettant de définir des attentes en Holacracy. La gouvernance, les accords relationnels et les contrats de travail fonctionnent selon des logiques différentes, mais, par manque de compréhension, on tente de faire entrer trop de choses dans les règles de gouvernance.

On trouve parfois également des exemples de redevabilités non constitutionnelles, qui ne représentent pas des activités récurrentes. Laisser des erreurs de forme dans la gouvernance met en danger la durabilité de la pratique.

Une piste pour la pratique : un audit de gouvernance approfondi, suivi d'une analyse des résultats, peut ici apporter de la clarté.

Gouvernance

Indicateur #11 : les enregistrements de gouvernance ne contiennent que peu ou pas d'exemples de « mauvaise gouvernance »



On désigne par « mauvaise gouvernance » l'ensemble des résultats de gouvernance qui, sans enfreindre directement les règles de la Constitution, figent dans les enregistrements un malentendu de la pratique ou des valeurs qui la sous-tendent. Dans les organisations ayant une pratique saine de l'Holacracy, on ne trouve, lors de la vérification des enregistrements, que peu voire aucun exemple de « mauvaise gouvernance ». Les formulations de raison d'être des rôles ou des cercles se révèlent souvent inspirantes.



Dans les organisations ayant une pratique dysfonctionnelle de l'Holacracy, on trouve au contraire des exemples de mauvaise gouvernance en abondance, notamment des formulations telles que « collaborer » dans des redevabilités. Chaque rôle est déjà, par principe, autorisé à collaborer avec n'importe quel autre rôle. L'expliciter produit l'effet contre-intuitif de figer ce malentendu. Collaborer comment ? Il en va de même pour des formulations comme « s'assurer ». S'assurer comment ? C'est trop abstrait. Quelles activités concrètes et récurrentes sont réellement attendues du rôle ? De nombreuses formulations de raison d'être de rôle se lisent également davantage comme des descriptions de redevabilités. Il y a là, le plus souvent, une large marge de progression.

Gouvernance

Indicateur #12 : les enregistrements de gouvernance sont pris au sérieux — on s'y réfère au quotidien



Parce que les réunions de gouvernance ont lieu régulièrement et que les décisions qui y sont prises ont une pertinence vivante, elles sont également prises au sérieux dans l'activité quotidienne. On consulte les descriptions de rôles, on cite des règles existantes ou on renvoie à des domaines existants. Le travail avec l'outil logiciel de l'Holacracy, comme une sorte de « cerveau externe », est depuis longtemps devenu une habitude.



Lorsque la réunion de gouvernance ne se tient pas régulièrement, l'existence et la validité des enregistrements de gouvernance ne sont plus très présentes à la conscience. On consulte peut-être de temps en temps une description de rôle, mais cela s'estompe avec le temps, puisque les changements actuels ne sont plus consignés et que les personnes font depuis longtemps autre chose. L'outil logiciel et les enregistrements deviennent alors non pertinents. On travaille à nouveau à partir d'une compréhension habituelle, vague et implicite, de ce que l'on peut attendre de certaines personnes — même plus de rôles.

Apprentissage et approfondissement

Indicateur #13 : l'apprentissage et l'approfondissement de la pratique sont reconnus comme un travail précieux pour l'organisation



Quelle que soit la raison d'être poursuivie par l'organisation, il existe une conscience que l'Holacracy est un outil extrêmement efficace pour les atteindre. En conséquence, l'apprentissage et l'approfondissement de la pratique holacratique elle-même sont reconnus comme du travail, précieux pour l'organisation, et qui mérite que l'on y investisse du temps et des ressources — à l'image de tout artisan qui acquiert un nouvel outil et consacre du temps à en apprendre l'usage approprié afin de tirer le meilleur parti de son investissement.



Qui s'arrête rouille. Cela vaut également pour la pratique de l'Holacracy dans toute organisation qui croit être enfin « arrivée » au terme de son chemin d'apprentissage. L'Holacracy est, comme toute pratique authentique, un « jeu infini », et il y a toujours davantage à découvrir. De plus, de nouvelles personnes rejoignent régulièrement l'organisation, commencent leur pratique à zéro et ont besoin d'accompagnement.

Apprentissage et approfondissement

Indicateur #14 : il existe un rôle interne de coach qui s'occupe de la formation et de l'embarquement en Holacracy



Puisque la formation continue a été identifiée comme une activité récurrente nécessitant du travail, les organisations ayant une pratique saine se dotent d'un rôle chargé d'identifier et de couvrir les besoins en formation à l'Holacracy, ainsi que d'embarquer les nouveaux collaborateurs dans la pratique.



Si un tel rôle fait défaut, la stagnation et le déclin de la pratique sont quasiment programmés.

L'organisation peut éventuellement parvenir à maintenir le niveau atteint, mais elle ne progressera certainement pas avec le temps dans sa pratique de l'Holacracy.

Apprentissage et approfondissement

Indicateur #15 : les anciens cadres sont devenus des sponsors de la pratique de l'Holacracy



Dans les entreprises ayant une pratique saine, les anciens cadres travaillent avec le système et le font avancer de manière proactive en interne, parfois même vers l'extérieur.



Un signal d'alerte apparaît lorsque d'anciens cadres contournent le système et tentent de faire valoir leur ancienne influence en dehors des règles. Ils envoient ainsi le signal qu'il est acceptable, pour eux, de transgresser les règles et que l'autorité de décision ne repose pas dans les rôles, mais demeure liée au statut personnel.

Cela devient particulièrement destructeur lorsqu'ils sont en plus en position de déterminer le salaire d'autres collaborateurs, de sorte que le fait de respecter ou de faire respecter les nouvelles règles holocratiques peut, dans le pire des cas, avoir également des conséquences financières pour la personne concernée. Cela constitue un sérieux problème de durabilité pour la pratique.

Apprentissage et approfondissement

Indicateur #16 : dans chaque cercle, il y a au moins deux personnes qui maîtrisent la facilitation des processus



Dans une organisation holacratique saine, il existe, par cercle, des redondances suffisantes pour pourvoir le rôle de facilitateur. Au moins deux personnes ont suivi une formation de praticien en Holacracy (ou une formation équivalente) et connaissent suffisamment bien les bases de la pratique pour se rendre compte dès que le processus de réunion leur échappe ou entre dans une zone grise. Elles s'arrêtent alors et sollicitent du feedback auprès d'autres praticiens compétents ou de coaches en Holacracy. Lorsque au moins deux personnes formées sont présentes dans chaque cercle, elles peuvent se corriger mutuellement dans la pratique.



S'il n'y a pas suffisamment de compétences en facilitation, le respect des règles des processus de réunion est fondamentalement fragilisé. Le demi-savoir est dangereux, car des malentendus sur la pratique peuvent se figer et il manque un modèle authentique sur lequel les autres, qui disposent encore de moins de repères en tant que débutants, peuvent s'aligner de manière fiable.

La pratique mal comprise est alors assimilée à l'Holacracy et vécue comme non utile, ce qui rend difficile, par la suite, de mobiliser de nouveau les personnes autour de la pratique fonctionnelle. Dans le pire des cas, on « dégrade » littéralement l'Holacracy par un tel bricolage.

Apprentissage et approfondissement

Indicateur #17 : les collaborateurs sont familiers des voies de traitement des tensions en Holacracy



L'Holacracy donne aux collaborateurs des leviers entièrement nouveaux pour influencer l'organisation. En plus des cinq pistes de la réunion tactique, il existe de nombreuses autres possibilités pour traiter leurs tensions, par exemple via la gouvernance ou en « pitchant » des idées à des collègues.

Dans une pratique saine, la majorité des collaborateurs connaissent la plupart de ces voies et ont déjà acquis une solide expérience pratique leur permettant de discerner laquelle est la plus susceptible de les mener à une résolution pour leur tension spécifique — un processus d'apprentissage qui peut être approfondi en continu.



Une pratique débutante se caractérise par le fait que les personnes ne connaissent pas réellement leurs options et continuent d'utiliser leurs stratégies classiques issues de l'ancienne structure pour résoudre leurs problèmes. Au lieu d'aller voir le chef, elles vont alors, dans l'Holacracy, voir le « leader de cercle ». Le changement est purement cosmétique.

L'énorme potentiel de codétermination, de participation et d'autonomie des rôles reste totalement inexploité. Dommage !

Apprentissage et approfondissement

Indicateur #18 : l'organisation fonctionne avec la version la plus récente de la constitution

✓ À l'instar des registres de gouvernance de l'organisation, la méthode de l'Holacracy elle-même n'est pas figée, mais continuellement développée par la communauté internationale. Il en résulte de nouvelles versions de la Constitution de l'Holacracy, actuellement la version 5.0.

Une pratique saine implique de chercher à rester à jour également sur le plan du corpus de règles, même si cela exige un effort d'apprentissage continu. Les améliorations en valent la peine.

✗ Si une organisation utilise encore la Constitution en version 4.1, cela est parfaitement acceptable et ne constitue pas une raison de paniquer.

En revanche, la possibilité de donner un nouvel élan à sa pratique en s'exerçant à la version la plus récente de l'Holacracy reste alors inexploitée.

Une mise à jour constituerait une excellente occasion de recentrer l'attention sur la pratique de l'Holacracy.

Checklist “apprentissage et approfondissement” — Récapitulatif

- ☐ La Constitution a été officiellement ratifiée par la direction [1]
- ☐ L'ensemble de l'organisation pratique Holacracy [2]
- ☐ La conscience des rôles, à l'oral et à l'écrit, est visible au quotidien [3]
- ☐ Les leaders de rôles prennent des décisions pour leurs rôles sans consensus, se donnent eux-mêmes des projets, etc. [4]
- ☐ Des réunions tactiques régulières ont lieu, avec des résultats appropriés [5]
- ☐ Les réunions tactiques sont utilisés comme mécanismes de repli [6]
- ☐ Les demandes de projet ne sont PAS acceptées lorsqu'elles ne correspondent pas au rôle [7]
- ☐ Les collaborateurs pratiquent GTD ou un autre système d'organisation individuelle [8]
- ☐ Des réunions de gouvernance régulières ont lieu, avec des résultats appropriés [9]
- ☐ Les enregistrements de gouvernance ne contiennent que peu ou pas d'erreurs de forme [10]
- ☐ Les enregistrements de gouvernance ne contiennent que peu ou pas d'exemples de « mauvaise gouvernance » [11]
- ☐ Les enregistrements de gouvernance sont pris au sérieux — on s'y réfère au quotidien [12]
- ☐ L'apprentissage et l'approfondissement de la pratique sont reconnus comme un travail précieux pour l'organisation [13]
- ☐ Il existe un rôle interne de coach, qui s'occupe de la formation à l'Holacracy et de l'embarquement [14]
- ☐ Les anciens cadres sont devenus des sponsors de la pratique de l'Holacracy [15]
- ☐ Dans chaque cercle, il y a au moins deux personnes qui maîtrisent la facilitation des processus [16]
- ☐ Les collaborateurs sont familiers des voies de traitement des tensions en Holacracy [17]
- ☐ L'organisation fonctionne avec la version la plus récente de la Constitution [18]