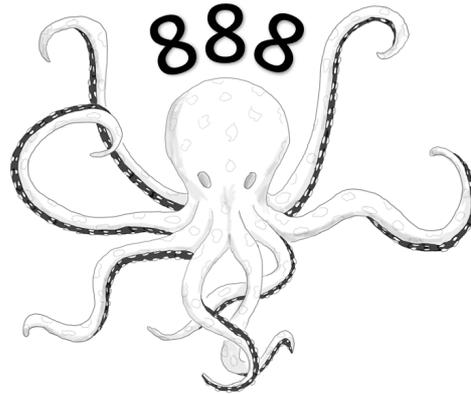


## Comment gagner en pertinence au sein de vos entreprises et organisations L'octocracy et sa démarche sous l'égide du 888

2.2.2024, David Fiorucci



Pour répondre aux défis actuels et futurs, les entreprises et les organisations cherchent à répartir le pouvoir et à organiser leurs structures de façon différente.

Il est nécessaire, d'une part, de combiner de façon réfléchie les points forts des démarches telles que l'holocratie, d'assurer du leadership et de s'inspirer de la nature avec, dans mon cas, l'octopus et ses fascinantes capacités et, d'autre part, d'avoir une méthodologie claire et structurée pour garantir la pertinence du tout.

Pourquoi 888 ?

Plusieurs éléments se sont cristallisés à mes yeux ces 30 dernières années et ont contribué à cette démarche s'orientant sur trois 8.

Tout d'abord, si je prends le logo de ma société (LP3 SA), il s'agit d'une vague rouge. En effet, je souhaite amener les personnes à un autre niveau de compétences et surtout de conscience. Cette vague, si nous la combinons avec son opposé, nous donne un 8 couché, symbole de l'infini.



Ce 8 couché représentant également les deux boucles d'apprentissage de l'entreprise apprenante ainsi que la dimension de l'économie circulaire, si importante à mes yeux pour contribuer à un monde meilleur.

De plus, l'octopus qui a donné le nom à la nouvelle démarche « LP3 octocracy », possède 8 bras.

Ainsi, si nous combinons le tout, nous arrivons à 888.

Ce 888 étant devenu chez moi, 8 indicateurs, 8 étapes et 8 principes

**LP3 AG / SA**

Eidochsweg 23 / Chemin du Léopard 23, 2504 Biel/Bienne, Switzerland  
+41 78 818 40 18, [www.lp3leadership.com](http://www.lp3leadership.com)  
CHE-347.044.325

## 8 indicateurs

Je ne vais pas vous indiquer quels sont les 8 indicateurs clés de votre entreprise, mais vous poser la question suivante :

« Pourquoi souhaitez-vous adapter l'organisation de votre entreprise ou de votre entité ? »

En fait, je veux faire ressortir l'intention primaire de vos démarches, le cœur de la pensée et de l'impulsion. Plus l'impulsion est « pure », pleine de sens, sincère, plus la démarche et le résultat seront pertinents.

Sur la base de ces réflexions, vous faites ressortir les 8 indicateurs clés à suivre pour voir si les démarches apportent les fruits souhaités, la pertinence voulue !

Il se peut qu'il y ait l'un ou l'autre indicateur financier, même de bénéfice net (EBIT/EBITDA), cela n'est pas un problème en soi. Le plus important est de savoir pourquoi l'on veut ce bénéfice ou à quoi/qui il est destiné. L'utilisation de cet argent va donner de la force à la pureté de la démarche ou, au contraire, diminuer son impact.

Une fois ces 8 indicateurs définis, vous faites la mesure « 0 », qui indiquera le point de départ, où l'on se situe, et permettra de suivre l'évolution du projet et de l'impact souhaité, des impacts souhaités.

## 8 étapes

### 1. Intention/indicateurs

La première étape est développée dans le point précédent en lien aux 8 indicateurs

### 2. LP3 Momentum

Analyse de l'indice de transformation de l'entreprise ou de l'organisation avec l'outil en ligne «LP3 Momentum» (voir l'article « Quel est l'indice de transformation de votre entreprise ? Comment le calculer et fixer les bonnes priorités pour l'avenir ! »).

Sur la base des résultats, il est possible de mieux cibler où mettre de l'énergie et de définir les priorités.

### 3. Principes clés du LP3 Octocracy (Impact, Buddy/Tension, Octopus)

Explication et mise en œuvre des principes de base du LP3 Octocracy que sont les notions d'impact, de tension, de l'octopus, et la création de tandems au sein de l'organisation.

### 4. Vision, valeurs, principes de comportement

Élaboration d'une vision (Image, story telling), des valeurs et des principes de conduite et de comportement nécessaires à la concrétisation de la vision et à l'encadrement du chemin.

### 5. OKR et prise de décision

Définition des résultats clés à atteindre en lien aux divers axes stratégiques définis et réflexions sur la prise de décision avec définition des marges de manœuvre de chacun.

6. **Organisation (« micro-entreprise »)**

En parallèle à l'étape 5, structuration de l'organisation, de l'entreprise en « micro-entreprises » avec élaboration claire de la contribution de chaque micro-entreprise à la vision globale, au résultat global et mise en évidence des liens entre les micro-entreprises – entre elles et avec le monde extérieur (inputs et outputs clairs) – sur la base d'une fiche structurée par micro-entreprise et d'une mise en évidence physique sur une paroi qui représente cet « organisme vivant » qu'est l'entreprise ou l'institution.

7. **Entreprise apprenante** (meetings 1 et 2 : double boucle)

Mise en œuvre des principes de l'entreprise apprenante et d'une culture de l'apprentissage en structurant deux types de meetings : les meetings de la première boucle (réflexion sur soi ou **dans** le team et thèmes liés à l'équipe) et les meetings de deuxième boucle (partage du savoir aux autres, faire profiter les autres des enseignements tirés et travail **sur** l'organisation, l'entreprise ou la structure).

8. **Suivi et contrôle**

Cette étape est une étape continue et récurrente. Les indicateurs sont mesurés et la « pertinence », la performance est suivie. Cette étape doit garantir la cohérence, la congruence et surtout le fait d'être conséquent.

Dans le suivi et en parallèle à la démarche, il est important d'instaurer un langage commun et une compréhension commune aux niveaux Leader, Team et Partenaire. Pour ce faire, une formation de leadership est idéale. Finalement, il faut s'assurer d'avoir un canal de communication principal.

## 8 Principes

Ces 8 principes sont bien évidemment intégrés dans les 8 étapes de la mise en œuvre du LP3 octocracy. Chaque principe est présenté dans un des articles précédents. Le titre des articles est mentionné sous le principe. En rappel, ces principes sont :

1. **Buddy/tension**

« Tension (une ressource mal exploitée) et Buddy »

2. **Impact**

« Impact et prise de conscience : être conséquent ! »

3. **Octopus**

« Nouvelles formes d'organisation : les dix points critiques et ce que la nature peut nous enseigner (l'octopus) »

4. **Prise de décision**

« Pouvoir partagé et prise de décision »

5. **Vision**

« Comment développer et utiliser le véritable potentiel d'une vision d'entreprise :

«Storytelling» et «OKR» »

6. **Principes de comportement**

« Principes de comportement et de conduite : l'effet « Domino », moteur de la culture d'entreprise »

7. **Micro-entreprise**

« Et si votre entreprise était constituée de plusieurs micro-entreprises avec des entrepreneurs et entrepreneuses à leur tête ? »

8. **Entreprise apprenante et sa double boucle**

« La double boucle de l'entreprise apprenante : un moteur des nouvelles formes d'organisation »

Ce 888 doit vous permettre d'avoir la pertinence et donc l'impact souhaité, tout en faisant adhérer les équipes par le sens profond, la pureté des intentions et ainsi contribuer à un monde meilleur.

Je vous souhaite plein de pertinence et d'impact.