



loycocracy



Frequently asked questions



Sommaire

Pourquoi la Loycocracy?

A quoi sert la Constitution?

Qu'est-ce que la jurisprudence loycocratique?

Quelles différences entre Loycocracy et Holacracy?

Comment la Loycocracy est-elle structurée?

Quels outils sont nécessaires au fonctionnement de la Loycocracy?

Comment s'exerce le pouvoir en Loycocracy?

Comment décide-t-on de l'attribution des ressources financières?

A quoi sert le CA?

Comment est structuré l'actionnariat?



Quel est le rôle de l'actionnariat?

Qui attribue les rôles?

Comment est définie la rémunération?

La Loycocracy convient-elle mieux aux plus jeunes?

Que faire des personnes à qui ce modèle ne correspond pas?

Quid de la formation nécessaire à la prise de rôle « support »?

Les rôles sont-ils vraiment « liquides » (changent-ils régulièrement)?

Comment gérer son temps entre les rôles « opérations » et « support » ?

Après 1 an, quels sont les points positifs?

Après 1 an, quels sont les points négatifs?





Pourquoi la Loycocracy ?



Pour donner autonomie et pouvoir aux Loycomates.

Pour garantir l'intelligence collective.

Pour avoir 100 intrapreneurs.

loycocracy



A quoi sert la Constitution ?



Elle intègre l'ensemble des règles nécessaires au fonctionnement de la Loycocracy.

Formellement, elle représente le pouvoir auparavant exercé par la Direction.

loycocracy



Qu'est-ce que la
jurisprudence
loycocratique ?



Elle intègre l'ensemble des décisions importantes déjà prises afin de garantir l'équité si la situation se représente.

Elle définit notamment quels rôles ont l'autorité sur ces décisions.

loycocracy



Quelles différences
entre Loycocracy et
Holacracy ?



La Loycocracy conserve une forme de leadership au travers des coordinateurs (sorte de fusion entre 1^{er} et 2^{ème} liens holocratiques).

La Loycocracy ne dispose pas de séances standardisées (réunions de gouvernance ou de triage).

loycocracy



**Comment la
Loycocracy est-elle
structurée ?**



Il y a 2 cercles principaux: 1 « cercle opération » intégrant tous les rôles fournissant un service aux clients et 1 « cercle support » intégrant tous les services internes.

Le « cercle opération » comprend autant de sous-cercles que de métiers. Chaque sous-cercle « opération » intègre des rôles métiers et des « rôles support » standardisés.

Les rôles « support » des « cercles opération » se regroupent au sein des « cercles support » dédiés (ex: si je porte le rôle « talent » au sein du cercle « assurances », je participe aux séances des cercles opérations « assurances » et support « talent »).



**Quels outils sont
nécessaires au
fonctionnement de
la Loycocracy ?**



Peerdom pour la visualisation de la structure organisationnelle et des rôles.

Teams pour le partage d'informations et la gestion de projets.

loycocracy



Comment
s'exerce le
pouvoir en
Loycocracy ?



Chaque détenteur de rôle dispose de l'autorité sur les décisions liées à son rôle.

Les 2 questions qu'il doit se poser avant toute décision: En ai-je l'autorité? Les rôles impactés ont-ils été consultés?

Le consensus est souhaité mais s'il est impossible, le détenteur du rôle a l'autorité pour trancher.



**Comment
décide-t-on de
l'attribution des
ressources
financières?**



Les « cercles support » ont la responsabilité des charges.

En cas de dépassement du budget arrêté, le coordinateur du « cercle support » concerné peut discuter d'une extension avec les autres coordinateurs « support ».



A quoi sert le CA?



En plus des attributions légales, le CA se positionne et tranche sur les grands projets stratégiques, puisqu'il en porte également la responsabilité.

Il peut décider de prendre le lead sur l'organisation opérationnelle en cas de crise majeure.



**Comment est
structuré
l'actionnariat?**



A ce jour, 75% de l'actionnariat est en main des Loycomates.

Chaque Loycomate, après 3 ans d'ancienneté, peut devenir actionnaire. Loyco prête 50% de la somme nécessaire.

loyco^ocracy



Quel est le
rôle de
l'actionnariat?



En plus des attributions légales (élection du CA, vote sur les rapports de gestion et financiers), l'assemblée des actionnaires donne son préavis au CA sur les projets stratégiques.



Qui attribue les rôles?



Le coordinateur attribue les rôles au sein de son équipe.

Chaque Loycomate est libre de refuser un rôle. Lorsqu'un rôle est vacant, c'est le coordinateur qui l'assume provisoirement.

loycocracy



**Comment est
définie la
rémunération ?**



La grande partie de la rémunération est basée sur des critères objectifs (expérience, formation, langues parlées, métier exercé, etc.).

Les rôles pris n'ont pas un impact direct sur la rémunération. Les Loycomates n'ont pas de bonus, ni d'objectifs individuels.

loycocracy



**La Loycocracy
convient-elle mieux
aux plus jeunes ?**



Nous n'avons à ce jour pas détecté de corrélation entre l'âge et l'acceptation du modèle.

A noter que la moyenne d'âge chez Loyco se situe autour des 34 ans.

loyco^ocracy



Que faire des
personnes à qui ce
modèle ne
correspond pas ?



La Loycocracy ne nécessite pas que 100% des Loycomates soient ou deviennent des intrapreneurs. Il est tout à fait possible de se concentrer sur son rôle « opérations » et d'être par conséquent relativement peu impacté par le modèle.

Par expérience, les Loycomates qui n'ont pas su s'adapter partent d'eux-mêmes (peu de départs liés à la Loycocracy à ce jour).

loycocracy



**Quid de la formation
nécessaire à la prise
de rôle « support » ?**



Beaucoup de rôles « support », qui impliquent des prises de décisions, ne nécessitent pas de compétences « hard » particulières.

Pour ceux qui le nécessitent (rôles « finances » ou « talent » par ex.), un encadrement et une formation sont prodigués par le coordinateur spécialiste du domaine.



**Les rôles sont-ils
vraiment « liquides »
(changent-ils
régulièrement) ?**



Après une année, il est encore trop tôt pour le dire.

Nous avons constaté environ 10% de changement des rôles sur ce premier exercice et 2 coordinateurs ont déjà choisi de laisser leur rôle à d'autres. Le fait que ni la rémunération ni une position hiérarchique ne soient liées aux rôles favorise la transmission de rôles à des Loycomates dont les compétences sont plus adaptées.

loycocracy



**Comment gérer son
temps entre les
rôles « opérations »
et « support » ?**



Cela constitue l'un des problèmes les plus épineux de l'implémentation du modèle.

Les rôles « planification » analysent cependant régulièrement le temps passé par les Loycomates disposant d'un rôle « support » et adaptent le volume de clients confiés en fonction.

loycocracy



**Après 1 an,
quels sont les
points positifs ?**



La plus grande transversalité engendrée par les rôles supports.

Le partage des responsabilités et la plus forte implication.

La diffusion de l'information et la transparence totale.

La montée en connaissance de l'organisation de l'ensemble des Loycomates.

Les échanges sans tabou sur tous les sujets.

La meilleure compréhension et implication de tous pour les finances.

La meilleure adéquation talent-rôle.

La possibilité d'accéder plus rapidement et facilement à des rôles qui intéressent.

L'implication d'un grand nombre de Loycomates dans la gouvernance et la stratégie.

Le développement de comportements plus solidaires entre les équipes.



**Après 1 an,
quels sont les
points négatifs ?**



Le « consensus mou » ou la difficulté à prendre des décisions courageuses.

Le manque de leadership de certains coordinateurs sur leurs équipes.

L'équilibre encore à trouver entre les rôles opérations et les rôles supports.

La frustration liée au manque de moyens financiers pour mener les projets.

L'adéquation talent-rôle pour certains porteurs et les efforts de formation nécessaires.

L'implication insuffisante de certains porteurs de rôle support.

Le manque d'initiative.

Le manque de feed-back reçus sur certains rôles.

L'efficacité de certaines séances loycocratiques.

Le non-respect des valeurs (qui existait déjà mais est mis en lumière par la Loycocracy).