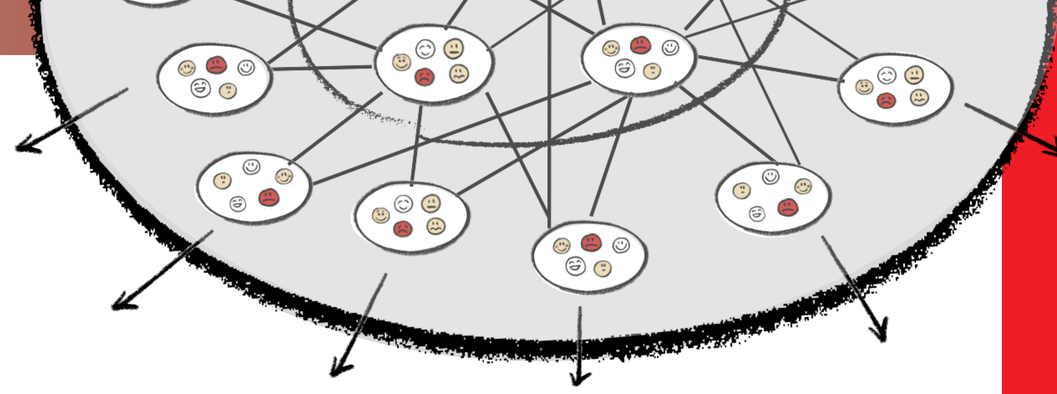
Les 12 lois de BetaCodex

Une technologie sociale open source | www.betacodex.org



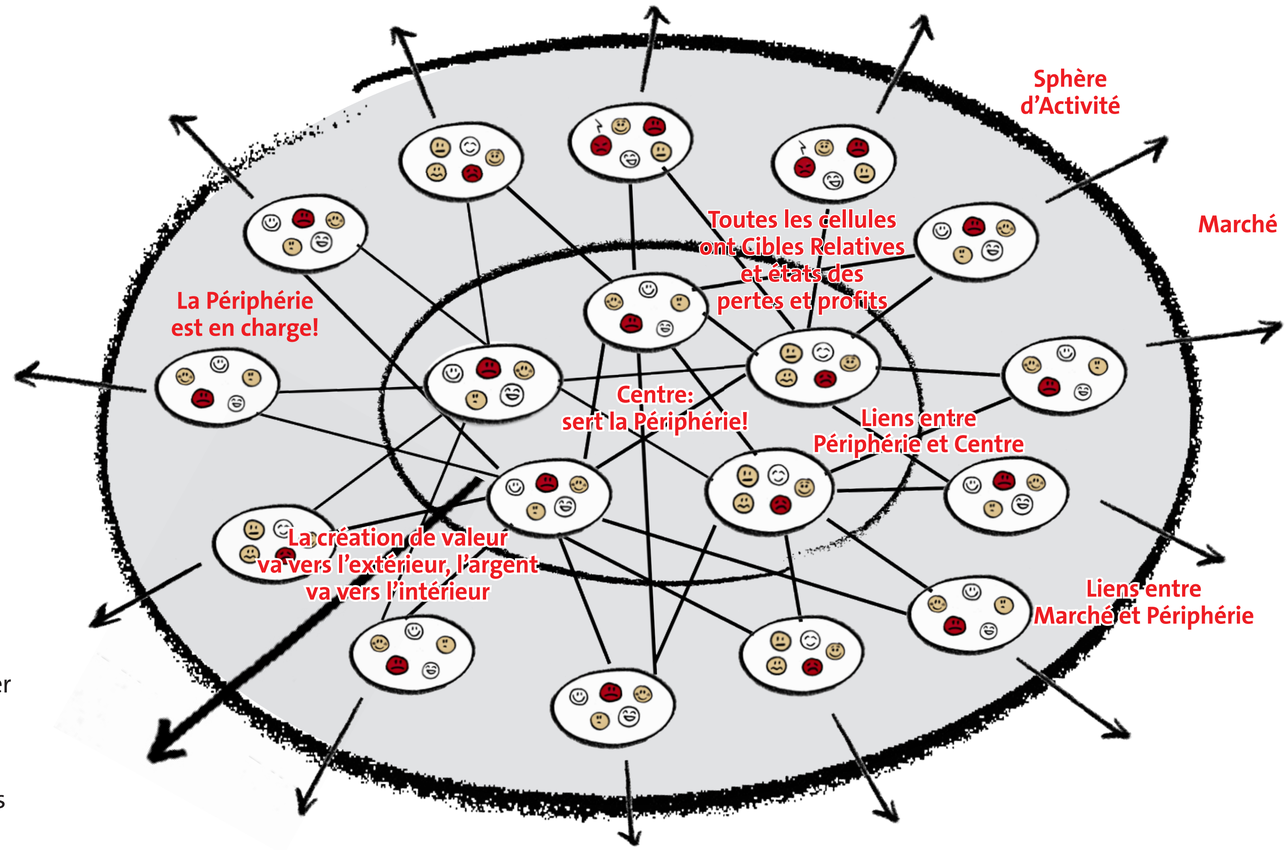
Loi	Fais ça! (Bêta)	Pas ça! (Alpha)
01. Autonomie des l'équipe	Connexion avec une raison d'être,	et non dépendance
02. Fédéralisation	Intégration dans les cellules,	et non division en silos
03. Leaderships	L'auto-organisation,	pas la gestion
04. La réussite globale	Santé organisationnelle,	pas mono-maximisation.
05. La transparence	L'intelligence du flux,	pas l'obstruction du pouvoir
06. Orientation vers le marché	Cibles relatives,	pas de prescription descendante
07. Revenu conditionnel	Participation,	et non incitatifs
08. Présence d'esprit	Préparation,	pas économie planifiée
09. Rythme	Tempo et rythme,	et non l'orientation vers l'exercice financier
10. Décision basée sur la maîtrise	Conséquence,	pas de bureaucratie
11. Discipline des ressources	Appropriée et selon les besoins,	et non selon le statut
12. Coordination des flux	Dynamique de création de valeur,	pas d'allocations statiques

The BetaCodex® | Version 2018 | Diffusé sous la licence open source CC-BY-SA-4.0 | www.betacodex.org/license
Conception de l'affiche: Red42® | www.redforty2.com

Design de Structure Cellulaire: Concept général

Une technologie sociale open source par Red42

Le Design de Structure Cellulaire comporte trois éléments: Les 12 principes («lois») de BetaCodex, 12 principes du Design de Structure Cellulaire et 8 suggestions pratiques.



Les 12 lois de BetaCodex

The BetaCodex® – Version 2018: www.betacodex.org

Loi	Fais ça! (Bêta)	Pas ça! (Alpha)
01. Autonomie des l'équipe	Connexion avec une raison d'être,	et non dépendance
02. Fédéralisation	Intégration dans les cellules,	et non division en silos
03. Leaderships	L'auto-organisation,	pas la gestion
04. La réussite globale	Santé organisationnelle,	pas mono-maximisation.
05. La transparence	L'intelligence du flux,	pas l'obstruction du pouvoir
06. Orientation vers le marché	Cibles relatives,	pas de prescription descendante
07. Revenu conditionnel	Participation,	et non incitatifs
08. Présence d'esprit	Préparation,	pas économie planifiée
09. Rythme	Tempo et rythme,	et non l'orientation vers l'exercice financier
10. Décision basée sur la maîtrise	Conséquence,	pas de bureaucratie
11. Discipline des ressources	Appropriée et selon les besoins,	et non selon le statut
12. Coordination des flux	Dynamique de création de valeur,	pas d'allocations statiques

12 principes du Design de Structure Cellulaire

01. Sphère d'Activité: à affiner, à mettre par écrit et à communautariser!
02. Périphérie & Centre: Les Cellules Périphériques sont en contact avec le marché, les centrales ne le sont pas.
03. Liens Périphérie/Centre: La Périphérie est responsable; le Centre est au service de la Périphérie.
04. Plus il y a de Cellules Périphériques par rapport aux Cellules Centrales, plus la dynamique du marché s'établira.
05. Cellules sont fonctionnellement intégrées: Elles couvrent (presque) toujours plusieurs fonctions et de nombreux rôles.
06. Taille de l'équipe des cellules: Elle est toujours composée de 5 à 8 personnes, idéalment. Chacun des membres de l'équipe comble plusieurs rôles.
07. Cellules Périphériques: Disposent d'une autonomie maximale, «possèdent» des clients externes, réalisent une marge bénéficiaire.
08. Les Cellules Centrales: Ne font ni profit ni perte; ont pour clients les Cellules Périphériques.
09. Les Cellules Centrales ont des catalogues de 5 à 7 services chacune; négocient leurs prix avec la périphérie.
10. Les Cellules ont des Cibles Relatives et un énoncé de pertes et profits; Cellules Périphériques paient le centre.
11. Transparence: Les chiffres de l'organisation et des cellules sont publics, visibles et disponibles rapidement.
12. Les Cellules Périphériques coopèrent et s'entraident, elles peuvent passer des accords entre elles.

8 suggestions du Design de Structure Cellulaire

01. La séquence de conception appropriée: D'abord la Sphère d'Activité. Puis la Périphérie. Puis le Centre.
02. Travail systématique et conscient autour du langage: Communautariser activement la terminologie du Design de Structure Cellulaire.
03. Une séquence d'atelier très invitante: Un grand nombre de personnes devraient élaborer la conception, ensemble – par exemple dans le cadre d'un chapitre OpenSpace Beta.
04. Constitution des cellules: Les cellules sont formées par leurs propres équipes: Après la séquence d'ateliers, les équipes définissent elles-mêmes les identités cellulaires/membranes.
05. Mises à jour: Les cellules mettent à jour leurs identités cellulaires écrites, au moins une fois par an.
06. Hygiène organisationnelle: Éliminer les règles, les rôles de coordination et les méthodes de direction.
07. Formats d'interaction: Les conférences sur la connaissance, les communautés et autres formats servent à la mise en réseau, à l'élaboration d'accords et à l'apprentissage au sein de la structure cellulaire.
08. Les réunions cycliques de l'OpenSpace servent à l'amélioration itérative de la conception – «avec potentiellement tout le monde».

Design de Structure Cellulaire/Cell Structure Design par Niels Pflaeging & Silke Hermann, Red42® | version 2019 |
Diffusé sous licence open source CC-BY-SA-4.0 | www.redforty2.com/cellstructuredesign

Cibles Relatives: Concept général

Une technologie sociale open source par Red42

10 principes des Cibles Relatives

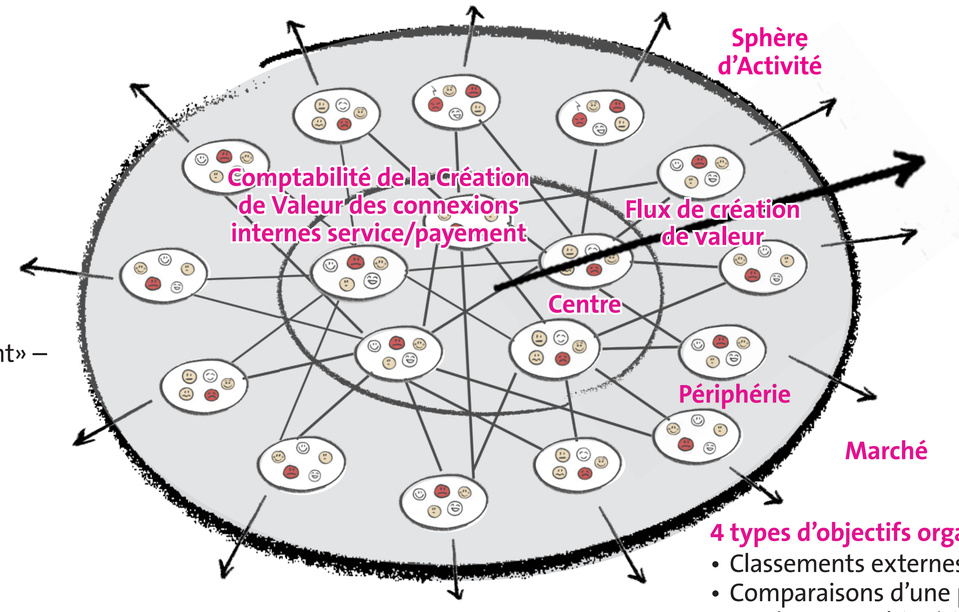
01. Mesurer les performances réelles au niveau de l'organisation et de l'équipe uniquement – au lieu de fixer des objectifs pour les individus, départements, produits, couches et silos
02. Comparaisons réel vs. réel pour l'autocontrôle au sein de toutes les équipes – au lieu de l'analyse des écarts entre le plan et le réel pour le pilotage et le contrôle externes par les patrons
03. Une préparation constante impliquant tout le monde – au lieu d'une planification basée sur le calendrier et effectuée par quelques-uns
04. Compétition sportive et ludique entre les équipes internes – au lieu de la rivalité entre les individus
05. Discours sur l'identité et conclusion d'accords – au lieu d'une stratégie et décisions prises par managers
06. Contrôle par la densité sociale, les principes et les normes de performance élevées – au lieu des règles, des valeurs et de la microgestion intrusive
07. Livres ouverts et fermeture mensuelle rapide; «tout le monde voit les mêmes chiffres à tout moment» – au lieu de l'opacité, les jeux de chiffres et les «chiffres réservés aux personnes qui en ont besoin»
08. P&L d'équipe et indicateurs de tendance relatifs et peu nombreux – au lieu de points de données nombreux et fixés à l'avance
09. Une coordination des ressources semblable à celle du marché, de l'extérieur vers l'intérieur – au lieu d'allocations planifiées par le sommet
10. Des salaires de base relatifs et équitables, plus une participation aux bénéfices – au lieu de salaires minimisés et de primes.

Les 12 lois de BetaCodex

The BetaCodex® | version 2018 | www.betacodex.org

Loi	Fais ça! (Bêta)	Pas ça! (Alpha)
01. Autonomie des l'équipe	Connexion avec une raison d'être,	et non dépendance
02. Fédéralisation	Intégration dans les cellules,	et non division en silos
03. Leaderships	L'auto-organisation,	pas la gestion
04. La réussite globale	Santé organisationnelle,	pas mono-maximisation.
05. La transparence	L'intelligence du flux,	pas l'obstruction du pouvoir
06. Orientation vers le marché	Cibles relatives,	pas de prescription descendante
07. Revenu conditionnel	Participation,	et non incitatifs
08. Présence d'esprit	Préparation,	pas économie planifiée
09. Rythme	Tempo et rythme,	et non l'orientation vers l'exercice financier
10. Décision basée sur la maîtrise	Conséquence,	pas de bureaucratie
11. Discipline des ressources	Appropriée et selon les besoins,	et non selon le statut
12. Coordination des flux	Dynamique de création de valeur,	pas d'allocations statiques

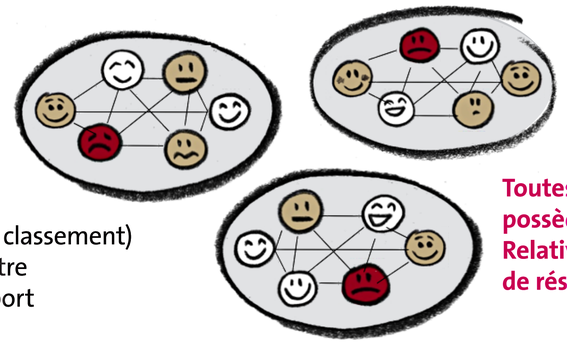
Cibles Relatives au niveau de l'organisation



4 types d'objectifs organisationnels relatifs

- Classements externes (tableaux de classement)
- Comparaisons d'une période à l'autre
- Tendances multi-périodes par rapport aux indices de référence
- Comparaisons instantanées avec des critères de référence internes/externes

Cibles Relatives au niveau de cellule/équipe



5 types d'objectifs d'équipe relatifs

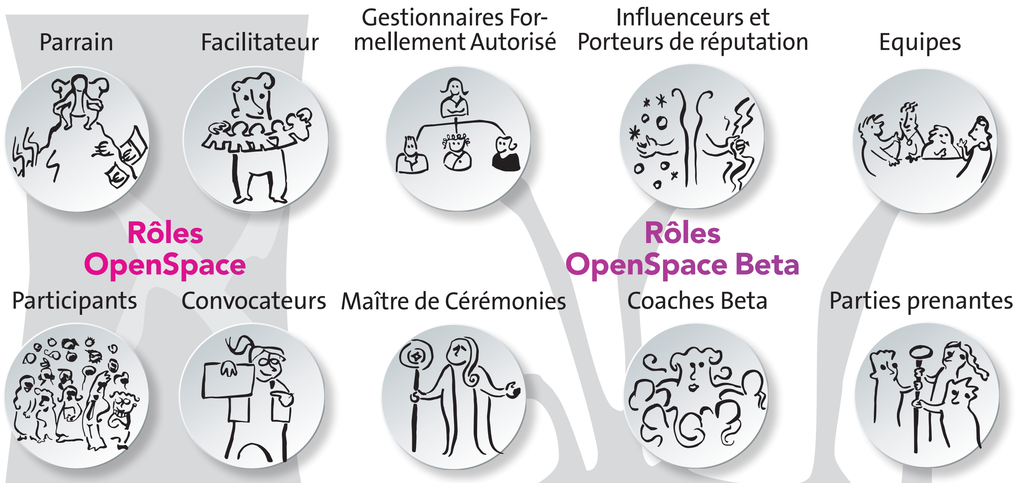
- Classements internes (tableaux de classement)
- Comparaisons d'une période à l'autre
- Tendances multi-périodes par rapport aux niveaux de tolérance
- Tendances multi-périodes par rapport aux indices de référence
- Comparaisons instantanées avec des points de référence internes/externes

Toutes les équipes possèdent des Cibles Relatives et un compte de résultat («P&L»)

Cibles Relatives comporte quatre éléments: 10 principes de Cibles Relatives, Les 12 lois dl BetaCodex, Cibles Relatives au niveau de l'organisation, Cibles Relatives au niveau de cellule/équipe | Cibles Relatives/Relative Targets par Niels Pflaeging, Red42® | version 2021B | Diffusé sous licence open source CC-BY-SA-4.0 | www.redforty2.com/relativetargets

OpenSpace Beta: Concept et calendrier

Une technologie sociale open source par Red42



Les 12 lois de BetaCodex

The BetaCodex® | version 2018 | www.betacodex.org

Loi	Fais ça! (Bêta)	Pas ça! (Alpha)
01. Autonomie des l'équipe:	Connexion avec une raison d'être,	et non dépendance
02. Fédéralisation:	Intégration dans les cellules,	et non division en silos
03. Leaderships:	L'auto-organisation,	pas la gestion
04. La réussite globale:	Santé organisationnelle,	pas mono-maximisation.
05. La transparence:	L'intelligence du flux,	pas l'obstruction du pouvoir
06. Orientation vers le marché:	Cibles relatives,	pas de prescription descendante
07. Revenu conditionnel:	Participation,	et non incitatifs
08. Présence d'esprit:	Préparation,	pas économie planifiée
09. Rythme:	Tempo et rythme,	et non l'orientation vers l'exercice financier
10. Décision basée sur la maîtrise:	Conséquence,	pas de bureaucratie
11. Discipline des ressources:	Appropriée et selon les besoins,	et non selon le statut
12. Coordination des flux:	Dynamique de création de valeur,	pas d'allocations statiques

60 jours

Mise en place (Mise en scène!)

Préparer les cadres

Communautariser l'invitation (45 jours)

Développement du thème

Le rôle du coach Beta commence

Créer et envoyer l'invitation

Réunion OpenSpace 1

Début (Préparer!)

Jour 1: Réunion d'engagement

Jour 2: Jour de préparation

Protocoles OS 1

90 jours

Pratiquer – retourner – apprendre (Faire!)

Renforcer la création de valeur

Pratiquer les schémas d'équipe Beta

Détenteurs de pouvoir en action

Retournement en boîte temporelle

Limites de BetaCodex

Narrations intentionnelles

Accélérateurs d'apprentissage

Réunion OpenSpace 2

Fin (Vérifiez!)

Jours 1 y 2: Réunion d'engagement

Thème & invitation

Protocoles OS 2

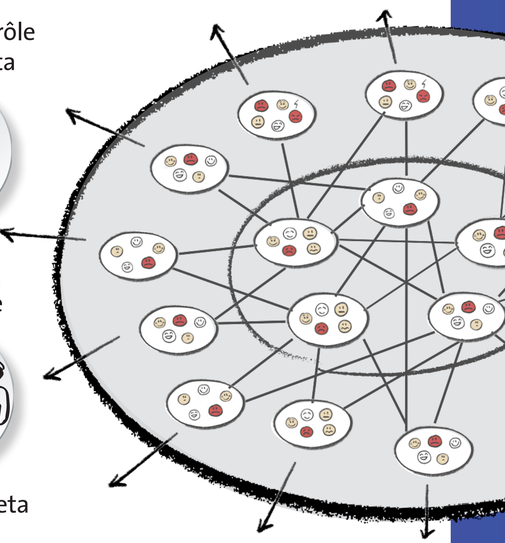
30 jours

Période de calme (Niveau élevé!)

Mettre fin au rôle de coach Beta

Débriefing du chapitre

OpenSpace Beta récurrente



OpenSpace Beta® par Silke Hermann & Niels Pflaeging, Red42® | Illustrations: Ingeborg Scheer | Diffusé sous licence open source CC-BY-SA-4.0, disponible à l'adresse openspacebeta.com/license |
Ce travail provient de OpenSpace Agility, une technologie sociale open source, diffusé sous licence CC-BY-SA-4.0, disponible à l'adresse openspaceagility.com