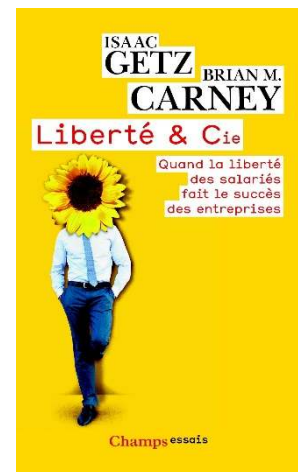


Et si je libérais mon entreprise !

Le développement d'une entreprise s'accompagne bien souvent d'une complexification de son organisation, d'une augmentation du nombre de niveaux hiérarchiques et d'une inflation du nombre des procédures. Tous ces éléments finissent par freiner l'entreprise elle-même, d'où **la volonté de transformation de certains chefs d'entreprises afin de libérer leur propre entreprise !**

Le cas Harley Davidson

Dans les années 1980, l'entreprise Harley Davidson, connue pour ses motos plébiscitées par les bikers américains, a rencontré des difficultés face à la forte concurrence japonaise. En réaction, **la direction de l'entreprise a décidé de responsabiliser ses employés, en transformant ses opérateurs-automates en travailleurs intelligents**, clé de survie pour cette entreprise en crise. En faisant confiance aux équipes, les résultats ont été spectaculaires (avec des marges d'exploitation supérieures à 30%), c'est pourquoi la direction a décidé d'aller plus loin dans cette démarche en l'appliquant à l'échelle de toute l'entreprise, y compris en allant jusqu'à la suppression du comité exécutif.



Ainsi, l'entreprise d'aujourd'hui n'a parfois d'autres choix que celui de se libérer si elle veut être pérenne. Le point de départ de cette démarche est simple : **une envie du dirigeant de libérer les énergies**, de raccourcir les lignes hiérarchiques, de simplifier les process et les contrôles, de favoriser les initiatives, de redonner de l'air dans des systèmes qui se sont bureaucratisés au fil du temps... Les managers qui parfois n'assuraient plus qu'une fonction de reporting sans valeur ajoutée, doivent se transformer pour **mieux accompagner les collaborateurs et les équipes dans leur quête de sens et de bonheur au travail.**

Un cas transposable ?

Cela fait rêver, mais tout n'est pas si rose ni si simple dans une entreprise libérée. Il existe de nombreux pièges dans lesquels ne pas tomber.

Tout d'abord, il est toujours difficile, et c'est normal (le contraire serait même inquiétant), pour un dirigeant d'accepter que son entreprise se libère car cela signifie également pour lui moins de contrôle sur sa propre organisation. **Il s'agit donc d'apprendre à faire confiance et à lâcher une partie du contrôle (et non pas tout !)** pour mieux se concentrer sur des missions d'importance telles que la vision stratégique de l'entreprise ou encore le développement des talents.

La confiance concerne non seulement le dirigeant de l'entreprise mais également tous les collaborateurs. L'objectif est d'aider ces derniers à développer leur autonomie, leur capacité à coopérer et à créer. Tout cela ne s'apprend pas dans des livres ou en salle de formation, ce n'est pas une question de connaissances, mais de comportements, de postures à acquérir. C'est en expérimentant que les collaborateurs vont réussir dans le temps à construire de nouvelles formes de travail en équipe, de nouveaux modes de relation. Cela sera grandement facilité par des accompagnements individuels, des démarches de co-développement, bref tout ce qui va permettre d'aider les individus et les collectifs dans leur développement...

Enfin, **il faut du temps pour passer d'un système structurant à un système plus libéré.** Un parallèle peut être fait avec le développement d'un enfant et son cheminement vers l'autonomie qui ne se fait pas en un jour. L'évolution d'un système individuel, d'équipe, d'entreprise, est complexe et cherche en permanence à se rééquilibrer dans des états de stables. **Ce sont des étapes à co-construire avec l'ensemble des acteurs afin de libérer les paroles et les initiatives.** Plus de liberté permet de comprendre le monde qui nous entoure, d'apprendre la co-responsabilité, et même d'apprendre à apprendre...



Conclusion : La transformation ne se décrète pas !

Il ne suffit pas décréter la transformation pour que celle-ci prenne forme : elle se vit, elle s'accompagne, elle chemine. Il est important dans ce cas de partir de la vision en se donnant le temps de cheminer, d'expérimenter, de se faire accompagner, afin de renforcer doucement mais sûrement confiance, initiative, coopération, performance individuelle et d'équipe, agilité... gages de réussite pour toute entreprise !