

LIBÉRER SON ENTREPRISE Comment renverser la pyramide organisationnelle.

Marche à suivre pour changer

Nous avons évoqué dans une édition précédente, que le fait de renverser la hiérarchie pyramidale de son entreprise, pour devenir une «organisation libérée», requiert une bonne dose de courage, d'innovation et aussi un bon paquet de folie. En effet, d'aucuns vous diront que laisser le pilotage de son entreprise aux seuls employés relève d'une prise de risque majeure. Oui et non!

Un saut dans l'inconnu

Nous vivons l'héritage de plusieurs décennies de fonctionnement hiérarchique. Dans notre esprit, rien ne peut bien fonctionner sans l'intervention d'un chef. Paradoxalement, un grand nombre, de travailleurs honnêtes et dévoués, témoignent de leur insatisfaction vis-à-vis de leur rapport à la hiérarchie et voudraient s'en affranchir. Nous vivons aujourd'hui une étape, dans notre système, où nous désirons ardemment voir des transformations s'opérer alors même que nous nous voyons incapables, par méconnaissance et peur de l'inconnu, de les mettre en œuvre.

Pour que l'absence de hiérarchie ne devienne pas l'anarchie

Cependant, pour celui qui

wouldrait tenter l'aventure de la libération de son entreprise, quelques pistes d'action peuvent être exploitées. Tout d'abord, le patron reste le patron. Le capital ne change pas de mains, c'est juste une autre façon d'organiser le travail en faisant confiance aux salariés. Il doit lâcher de son ego et de son pouvoir afin de considérer le fait que ses employés détiennent les solutions pour pérenniser sa société. Si vous connaissez l'effet pygmalion découvert dans le domaine de l'éducation, vous savez que les professeurs qui croient fermement dans les capacités de leurs élèves influencent positivement leur progression. En effet, les élèves, percevant la confiance que le professeur leur témoigne, changent involontairement leur perception d'eux-mêmes et de leur potentiel et améliorent ainsi leurs résultats.

Le boss dans une entreprise libérée, doit donc trouver un nouveau rôle. Il reste bien sûr le patron et définit la stratégie, il fixe le pourquoi, et les employés déterminent le comment. Certains patrons libérateurs disent qu'ils sont au service des salariés. D'ailleurs certaines entreprises ont créé le poste de CHO (Chief Happiness Officer), c'est-à-dire responsable du bonheur.



Un nouveau rôle pour les dirigeant-e-s. DR

Pour que cette absence de hiérarchie ne tourne pas à l'anarchie, il convient pour le patron ou le manager de partager une vision d'entreprise exaltante et pour les salariés de respecter quelques règles de savoir vivre.

L'entreprise libérée n'est pas un concept qui peut s'appliquer de la même manière à chaque entreprise. Chacune doit s'approprier cette philosophie et la faire vivre dans sa propre situation. Cependant, je tenterai de vous proposer dans cet article un paquet de mesures qui vous permettront d'initier des changements au sein de votre organisation. Dans

une prochaine édition je vous livrerai un second et dernier paquet de mesures.

Dans cette transformation, on estime que 20% des salariés adhèrent spontanément car cela correspond à leur manière d'être. 5-10% sont réfractaires et ne jouent pas le jeu, ils s'excluent d'eux-mêmes. Pour le 70-75% restants, ils trouvent leurs marques avec le temps. C'est pourquoi il est primordial d'accompagner ce changement de culture sans quoi vous vous retrouverez avec une ribambelle de personnes qui voudront jouer les «petits chefs» et imposer leur vision. Ça sera un vrai chaos.

Implémentation du paquet 1

Il convient donc de consolider une vision en équipe tout en supprimant les signes de pouvoir. Les valeurs à poursuivre seront la confiance mutuelle, le partage de l'information, le volontariat, l'autocontrôle et le droit à l'erreur. Pour ce faire, vous devrez d'abord informer vos équipes, par le biais d'une annonce officielle, de votre intention d'amener un changement de culture managérial qui reposera sur 4 piliers: la performance par le bonheur, la culture de l'amour du client, une équipe respectueuse et responsable et l'ouverture d'esprit liée à l'esprit d'ouverture.

Vous ne pourrez pas faire l'économie d'une série de mesures d'accompagnement de vos salariés pour les préparer au changement de culture à venir:

1. Une mesure de cohésion d'équipe (formation de groupe et plusieurs coachings individuels) permettant d'améliorer la communication interpersonnelle des uns vis-à-vis des autres et de les rendre conscients des besoins de leurs pairs. Ces mesures permettront d'intégrer la nouvelle culture managériale.

2. Mise en place d'une charte relationnelle et d'organisation orientée sur le savoir-vivre collaboratif: tout le monde est au ser-

vice des autres. La valeur poursuivie étant la satisfaction des clients. Les collaborateurs devront apprendre à mettre de la forme dans la manière de se parler les uns avec les autres.

3. L'intronisation d'une séance mensuelle stratégique entre salariés (si possible sans la présence du boss) permettant l'émulation intellectuelle de l'équipe en vue de dégager des idées d'innovations.

4. La nouvelle autorité est l'équipe et c'est elle qui décide de la stratégie en partenariat avec la direction. C'est aussi elle qui recrute les nouveaux collaborateurs.

Dans une prochaine édition, je vous donnerai les éléments du second paquet de mesures afin d'initier durablement le changement de stratégie managériale. ●

Pour plus d'informations:

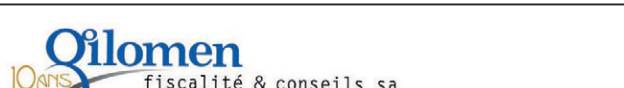
www.entreprisesliberees.com



AMP FORMATION | RH | MANAGEMENT
Pour rendre l'entreprise plus humaine!

ADRIANO MAURO PARZIALE
CONSULTANT

+41 79 602 49 78
WWW.ADMAPA.COM
AMP@ADMAPA.COM


Gilomen
 fiscalité & conseils sa

Pour étoffer notre équipe jeune et dynamique et en prévision de l'ouverture d'un bureau à St-Imier, nous recherchons

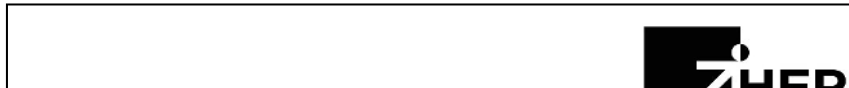
Un(e) employé(e) fiduciaire (80-100%)

Avec quelques années d'expérience en fiduciaire. Vous maîtrisez la fiscalité, vous pouvez analyser une évolution de fortune sans soucis et/ou vous établissez un bouclier les yeux fermés: faites-nous parvenir votre dossier.

Un(e) comptable (80-100%)

Idéalement avec quelques années d'expérience en fiduciaire. Vous êtes passionné(e)s de chiffres, vous jouez avec les transitoires, les provisions et les réserves comme un jongleur du KNIE avec des torches en feu: faites-nous parvenir votre dossier.

Si vous vous reconnaissez dans ces postes, envoyez votre CV complet à Personnel, Pascal Gilomen, Gilomen fiscalité & conseils SA, Rue Neuve 1, 2300 La Chaux-de-Fonds


HEP
 BEJUNE

Haute Ecole Pédagogique - BEJUNE

La Haute Ecole Pédagogique - BEJUNE (HEP-BEJUNE) forme les enseignant-e-s de trois cantons (Berne - partie francophone, Jura et Neuchâtel). Cette haute école déploie ses activités sur trois sites, situés à Bienne, Delémont et La Chaux-de-Fonds.

La Haute Ecole Pédagogique - BEJUNE cherche:

2 Stagiaires MPC

Exigences: au bénéfice d'une formation commerciale en vue d'obtenir une maturité professionnelle commerciale

Entrée en fonction: le 1^{er} août 2017

Durée du stage: 12 mois

Lieu de travail: Bienne

1 Stagiaire pré-HES en information documentaire

Exigences: maturité gymnasiale ou maturité professionnelle commerciale (MPC), diplôme de l'école supérieure de commerce - CFC en relation avec les études, maturité spécialisée

Entrée en fonction: le 1^{er} septembre 2017

Durée du stage: 12 mois

Lieu de travail: Bienne

1 Apprenti-e employé-e de commerce

La HEP-BEJUNE offre la possibilité d'effectuer un apprentissage de 3 ans auprès de divers secrétariats de filières et services

Début de l'apprentissage: le 1^{er} août 2017

Lieu de travail: Delémont et Bienne

1 Apprenti-e agent-e en information documentaire

La HEP-BEJUNE offre la possibilité d'effectuer un apprentissage de 3 ans auprès d'une médiathèque

Début de l'apprentissage: le 1^{er} août 2017

Lieu de travail: Delémont

Procédure:
Veuillez vous référer à l'annonce publiée sur le site internet www.hep-bejune.ch ou dans les journaux officiels du Jura, du Jura bernois et de Neuchâtel.


CLINIQUE LE NOIRMONT
 CENTRE DE READAPTATION CARDIO-VASCULAIRE
 KLINIK FÜR KARDIALE REHABILITATION

Pour renforcer notre secteur administratif, nous recherchons pour le 1^{er} février 2017 ou à convenir

Un employé Helpdesk
Taux d'occupation: 80% - 100%

Intégré(e) au secteur administratif de la clinique, vous découvrirez le secteur de la santé sous ses aspects économiques et humains. Les tâches qui vous seront confiées sont nombreuses et variées, avec un point fort dans les dépannages et la maintenance informatique de la clinique; vous serez répondeur vis-à-vis des utilisateurs-trices. De plus vous serez impliqué dans le soutien général aux activités administratives.

Vous êtes une personne dynamique et motivée, appréciant le travail en équipe, très à l'aise avec les outils informatiques courants. Préférence sera donnée à une personne avec un profil d'employé de commerce ayant de bonnes connaissances d'allemand.

Nous vous offrons une ambiance de travail agréable dans un environnement privilégié, au sein de notre clinique réputée dans toute la Suisse et soucieuse du bien-être tant de ses patients que de son personnel. Des renseignements détaillés peuvent être obtenus auprès de M. Eric Boillat, Chef du service finances & administration, tél. 032 957 55 10, eric.boillat@clen.ch.

Si vous répondez au profil ci-dessus, adressez votre postulation écrite avec ses documents usuels à: Clinique Le Noirmont, M. Martin Zuber, Directeur, Chemin de Roc-Montés 20 - CH - 2340 Le Noirmont.

AJAY DIAM SA

Société active dans le commerce de diamants industriels, recherche pour son bureau à Bienne:

Secrétaire-assistante administrative à temps partiel

Une parfaite maîtrise oral et écrite du français, de l'anglais et de l'italien est demandée.

Postulation avec les documents usuels uniquement par mail: info@ajaydiamsa.com

D'autres offres d'emplois en pages 8 et 10