

Discussion autour des entreprises libérées



Semaine de la valeur, Fribourg, 9 novembre 2017

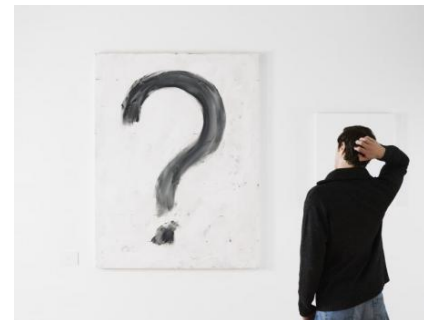
Jean-Pierre Rey, jpierre.rey@hevs.ch

Agenda

- Introduction
- Constats
- Impacts
- Outil d'auto-diagnostic
- Conclusion

Hypothèse de départ

- Votre équipe
 - est soudée
 - cherche à atteindre un but commun
- Nécessité de composer avec l'incertitude





Kesako ?

« Alors, c'est quoi une entreprise libérée ? C'est libérer les productifs des contraintes des improductifs. »

Jean François Zobrist

- Est-ce pour moi ?

Quelques constats

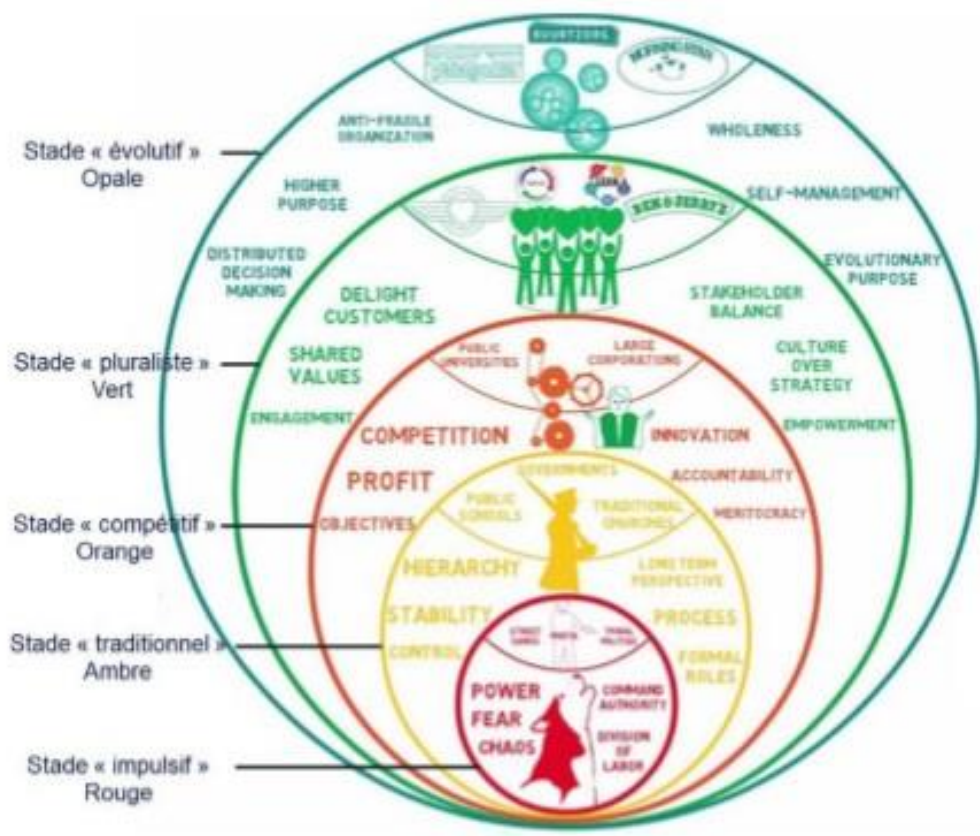
- Evolution majeure
- Expériences nouvelles
- Excès
- Et le changement
- Essai-erreur

- → vers des entreprises «Opale»

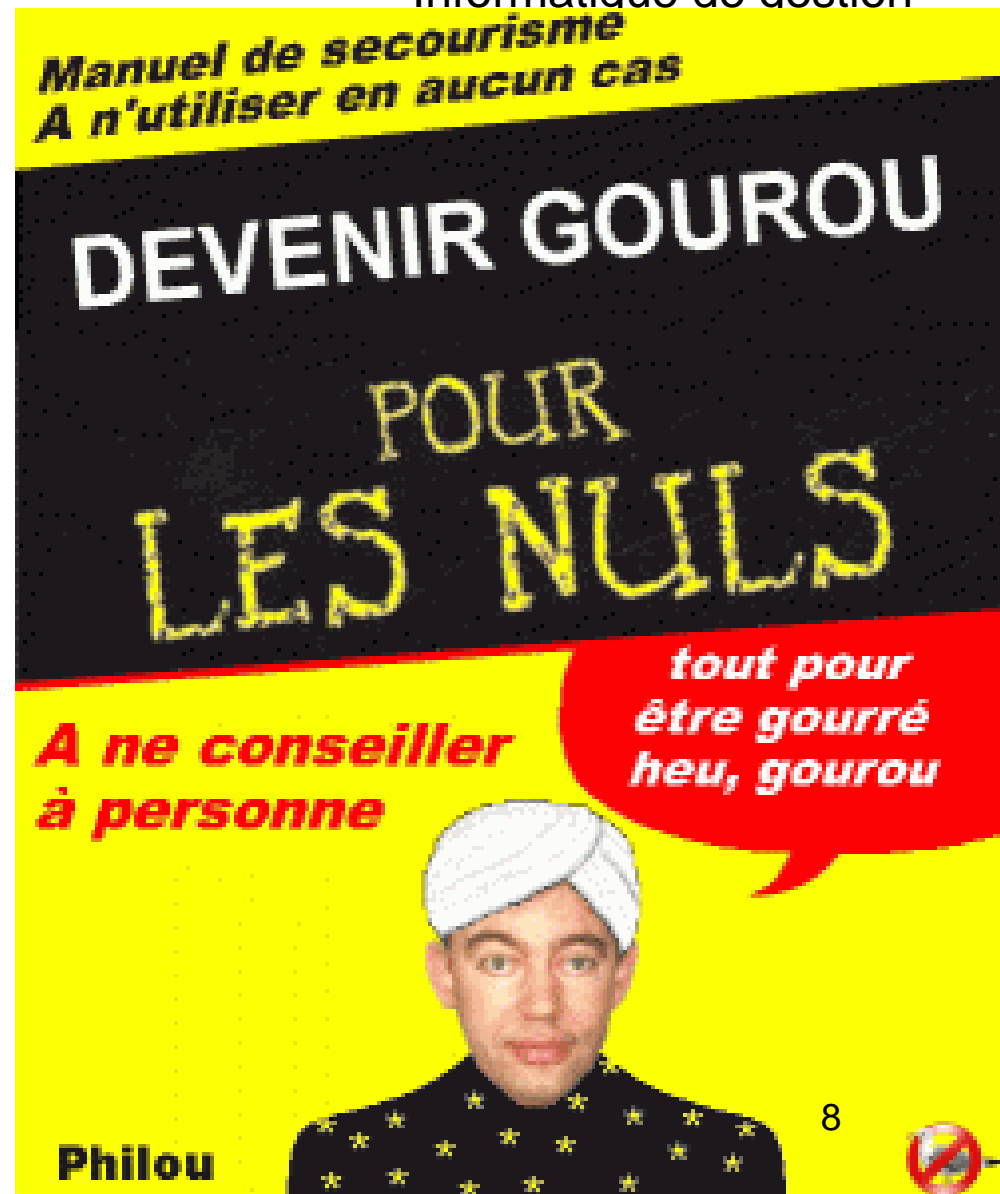
Une des plus grosses évolutions vécues



Des percées majeures



Gare aux excès

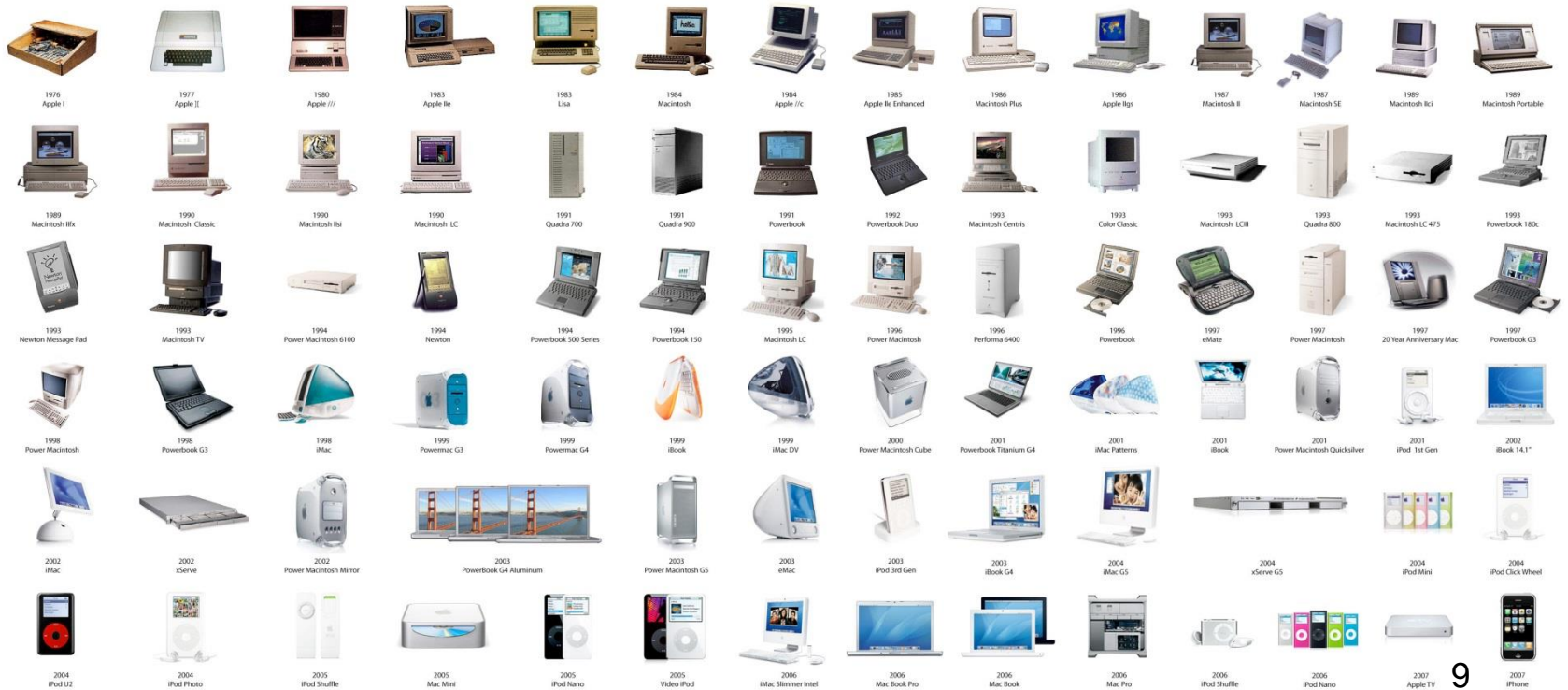


Une évolution incessante



Apple Form Factor Evolution
1976 through 2007

This is a visual representation of most all the products Apple has launched. This image documents the ever changing form factor and industrial design of Apple's products, not every single model number or slight change made to a previous model. - Enjoy



L'essai-erreur, pas à pas

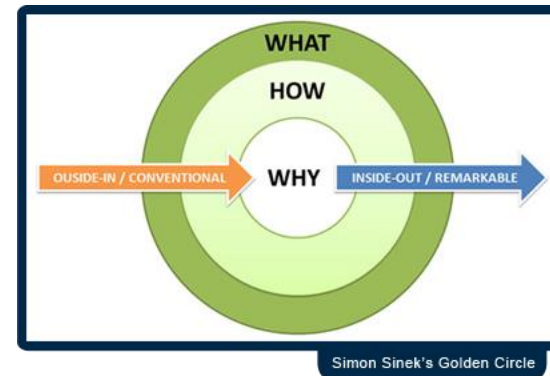


Institut



- «Le succès n'est pas final, l'échec n'est pas fatal, c'est le courage de continuer qui compte». W. Churchill

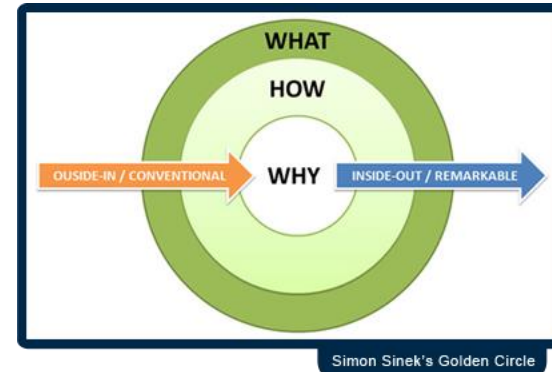
Quelques impacts



- Pourquoi ?
 - Quels besoins, quelles motivations ?...
- Quoi ?
 - Self-Management, Plénitude, Raison d'être évolutive
 - Une implémentation (Holacratie, etc.) ?

Quelques impacts

- Comment ?



- Transformation personnelle, culturelle avant d'être organisationnelle

- «Matcher» à la réalité d'aujourd'hui, abandon des stratégies long terme
- Au final: de nouveaux mécanismes décisionnels, de nouvelles manières d'être, de nouvelles postures, etc.

– ...

Impacts

De tous créateurs de valeur ajoutée à naissance d'une caste parasitaire (ds le fruit)
De l'adaptation à la réalité CONCRÈTE quotidienne à un jeu de rôle virtuel
Du constat du présent à la fausse prédiction
Du factuel à l'incantatoire
Du Pour quoi au comment
Du pour qui au comment
Du management de l'incertain à la gestion du certain
De l'homme bon à l'homme mauvais (2%)
De la confiance au contrôle
Du contrôle de l'adhésion à une IDENTITÉ au contrôle des actions
De la primauté de l'homme à celle du chiffre
Du contact journalier à l'entretien d'évaluation
Du chiffre constat du présent au chiffre garant du futur
De faire plus à dépenser moins
Du nombre de pièces bonnes / coût des pièces
Du Court terme au long terme
De s'occuper de ce qui existe à ce qui pourrait exister
De la non conscience du risque à la gestion du risque
De la solution imparfaite qui existe à la recherche de la solution parfaite qui n'existera jamais
De l'action immédiate à la réunionnité
Delà Métaction à L'ANACTION
De la recherche collective de la solution. a la recherche d'un coupable
De l'objectif subjectif a l'objectif résultat numérique
De l'objectif collectif à l'objectif individuel
De l'augmentation a la prime
De la confiance a la défiance

Outil d'auto-diagnostic

- Basé sur les [principes](#) de Frédéric Laloux
- Autre piste: Self-Organization Maturity [Map](#)
 - <https://www.holacracy.org/resource/self-organization-maturity-map/>

Conclusion (1/2)

- Nouvelles questions, évolution des motivations
 - Par ex: Où veut aller votre entreprise ?
- Alignement des valeurs (collaborateur ET organisation)
 - Enjeu majeur et impactant

Conclusion (2/2)

- **Confiance** dans l'équipe
- Développement d'autres indicateurs de mesures? d'autres compétences ?
- Me contacter
 - Jpierre.rey@hevs.ch, <https://goo.gl/8Ch7uG>,
www.un-autre-regard.ch

Finalemment, n'est-ce pas uniquement une

- Que pouvez-vous garder ?
- Questions ?

