

Entreprise libérée, effet de mode ?

par Monique Divanach, le 03.11.2016. Article rédigé pour le [CEP](#) et relayé à nos clients et amis curieux.



Libérée, vivante, dynamique, collaborative... Que cachent ces nouveaux attributs collés à l'entreprise ? Signifient-ils par comparaison que les autres ne le sont pas ? Qu'ont-elles réellement de plus ou de différent que les autres ?

Une entreprise ou des collaborateurs libérés ?

Dans un monde professionnel de plus en plus sujet aux contraintes, aux risques et aux incertitudes, l'adjectif « libéré » claque comme un slogan mobilisateur, une revendication. Cependant, il questionne : s'agit-il de l'institution ou de ceux qui y travaillent ? Libérée(s) de qui ou de quoi ?

Denis Bismuth nous aide à y voir plus clair dans un article portant sur un travail de recherche mené par le collectif mom21 - Mouvement pour l'Organisation et le Management du 21ème siècle : "Les sept points qui différencient une entreprise libérée d'une organisation classique".

Voici donc en synthèse ce que partagent les entreprises libérées :

1. Allier bien-être et productivité
2. Une vision portée par un leader charismatique et humble
3. Avoir des valeurs partagées
4. En finir avec les longues boucles de contrôle
5. Rendre les acteurs autonomes
6. Adopter le processus de subsidiarité
7. Inverser la pyramide managériale

La fin des cadres intermédiaires ?

La dynamique libérée remet profondément en question la répartition des rôles et responsabilités au sein de l'organisation ; elle prône un autre rapport au pouvoir, à l'information et au contrôle. En passant d'un modèle vertical de l'organisation à un modèle plus horizontal qui privilégie les relations en réseau, l'intention est de favoriser la transmission de l'information, de déléguer une partie des décisions aux acteurs concernés et de renforcer le pouvoir d'agir. Denis Bismuth signale que "en déléguant la décision à l'acteur, on peut passer de 7 à 2 niveaux hiérarchiques, générant ainsi de l'agilité, du bien-être au travail et des économies substantielles".

Dans ce schéma, selon Denis Bismuth, "le manager n'est plus un transmetteur de décision mais un pourvoyeur de sens". Son rôle évolue vers la réflexion stratégique en amont, l'orientation, la mise en place des conditions-cadres, le soutien et la régulation.

Vœu pieux, effet de mode ou innovation sociale ? Ce changement de paradigme questionne les zones de confort de chacun et incite à un certain lâcher-prise... Comment votre organisation est-elle prête à libérer le potentiel de vos équipes ?

Lien utile : [Denis Bismuth, Harvard Business Review France, deux publications sur le thème de l'entreprise libérée, 15.05.2016 et 28.05.2016](#)

Egalement paru le 03.11.2016 sur [le site du CEP](#)

