



ProConseil

les premiers à vous seconder

L'entreprise libérée

en partenariat avec



Le 13 octobre

Sophie Tristant (Agro-Paris Tech Massy 2003) Directeur de mission

Frédéric Le Moigne, Associés



ProConseil

les premiers à vous seconder

L'entreprise
Pérenne





ProConseil

les premiers à vous seconder

un agitateur sur le sujet



L'organisation Libérée

Accueil Blog Les animateurs Proconseil L'Entreprise Pérenne

Rechercher...

Notre regard Ils en parlent Témoignages Agenda

Bienvenue sur le blog de L'organisation Libérée

Depuis 30 ans, nous nous sommes toujours intéressés aux femmes et aux hommes qui créent la richesse sur le terrain.

Avec nos clients - des entreprises de toute taille et de tout secteur - nous avons prouvé que des modèles aux organisations responsables, autonomes, libérées, permettent de renouer avec une performance pérenne en faisant rimer innovation avec compétitivité.

Ces modèles proposent des ruptures majeures en terme d'engagement des équipes opérationnelles en réinjectant du « bonheur au travail ».

En savoir plus

Search

Populaire Dernier Aléatoire

Des « démonstrateurs » pour libérer les équipes
31 OCTOBRE 2014 • VUES: 3069

Enfin un film sur le « Bonheur au...
1 JUILLET 2014 • VUES: 2897



Favi

En 1989, Proconseil aide
à l'installation des mini-usines

Schroff®

Schroff

En 1994, Proconseil accompagne
l'installation des mini-usines sur un site de 600 pers.



SEW

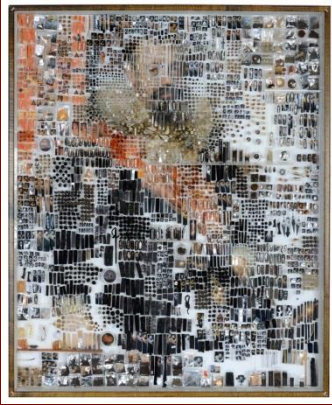
En 1999, accompagne
l'installation des mini-usines sur un site de 1500 pers.



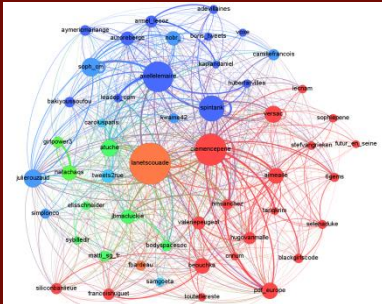
Poult

En 2014, Proconseil accompagne
certaines usines dans la mise en place
du schéma organisationnel.

une observation



Une grande fragmentation



Un environnement multiple



Et incertain

Un début d'explication



Un monde
qui a définitivement
changé

2011

2013

11%



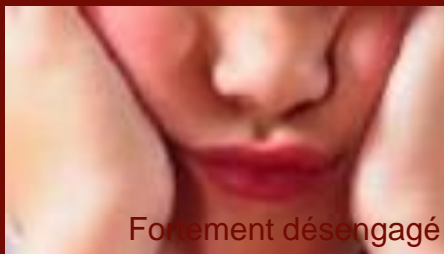
9%

61%



65%

28%



26%

Des salariés de moins en
moins engagés

Référence : statistiques Gallup
organisme d'études et de statistiques

Mais un Constat



Une **boucle** sans fin...Et un **business** qui accélère encore



Des améliorations qui **se perdent** ,
Une fatigue et une **fuite** des talents



Un manque de **sens** , des aspirations qui restent **sans** réponse

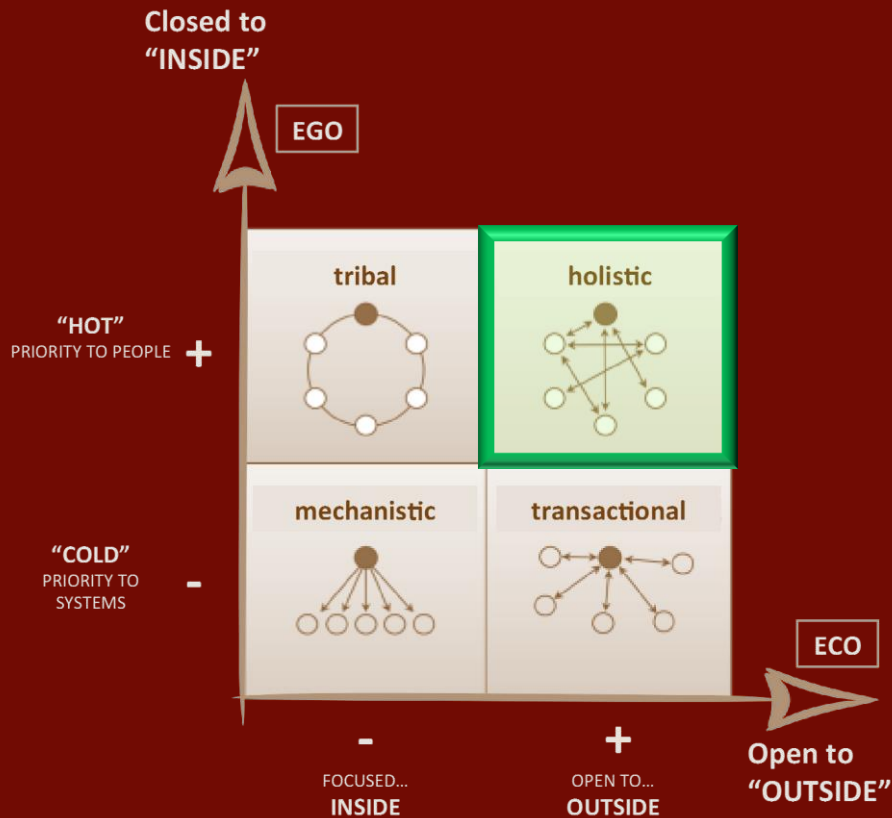
Le besoin de changer d'ère



...Mais Vers Quoi ?

Des schémas existent

...des organisations
adaptées à la
complexité



Mix organisation, : Hervé Lefèvre, Jacques Jochem

Inspiré des travaux d'Edgar Morin et de Jean-Christian Fauvet,

Adopter un nouvel état d'esprit



En misant sur la
confiance a
priori, la confiance
à outrance

Adopter un nouvel état d'esprit

En **manageant**
chaque niveau sur la
finalité, lui laissant
trouver les moyens



QUOI?

Adopter un nouvel état d'esprit



En simplifiant les
fonctionnements et l'accès
à la connaissance

En images maintenant

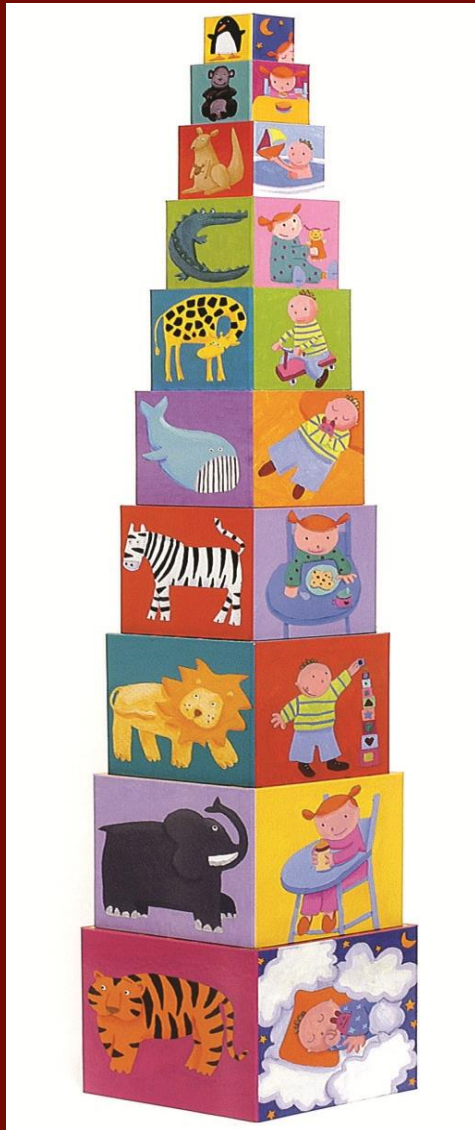


Re-penser le système



En refondant l'ensemble
de l'organisation et des
pratiques

Réduire la stratification



En privilégiant des lignes de
management courtes

Décaler le contrôle



En misant sur des
organisations
porteuses de sens et des
équipages
responsables

Soutenir le développement



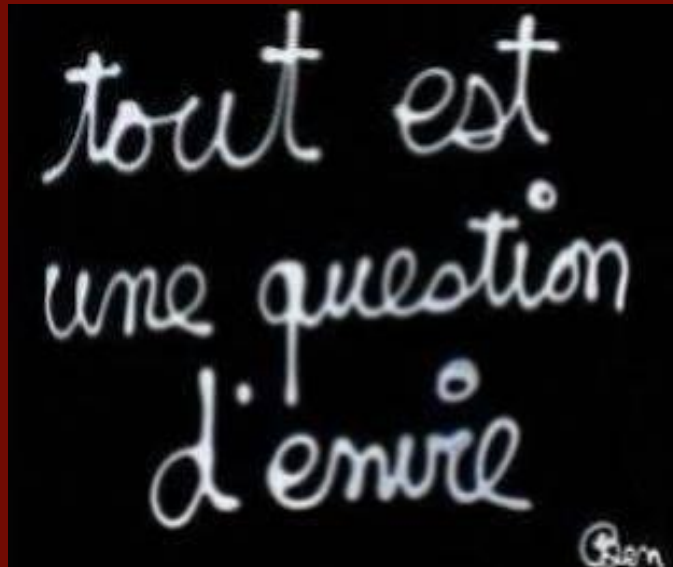
En inversant les
relations managériales

Accueillir l'intelligence



En invitant chacun
à **s'étonner** et
réinventer en
permanence

Retrouver un nouveau moteur



En remettant l'envie et
l'intrapreneuriat au
gout du jour

Et y mettre des
mots



Libérer les organisations

Une étape possible : **La responsabilisation**



S'engager sur le chemin en
créant **un mouvement**
sans ouragan

Changer l'environnement



Construire un
environnement
favorisant l'auto-motivation

Passer à un environnement Auto-motivant

Le sens donné aux territoires
(clients, technologiques, complexités, volumes,...)

La visibilité et la taille du territoire
(signalétique, contiguïté des espaces, surfaces...)

La stabilité des membres de l'équipe sur le territoire
(plus de 80% du temps)

Les avantages et les symboles
(places de parking, tailles des bureaux...)

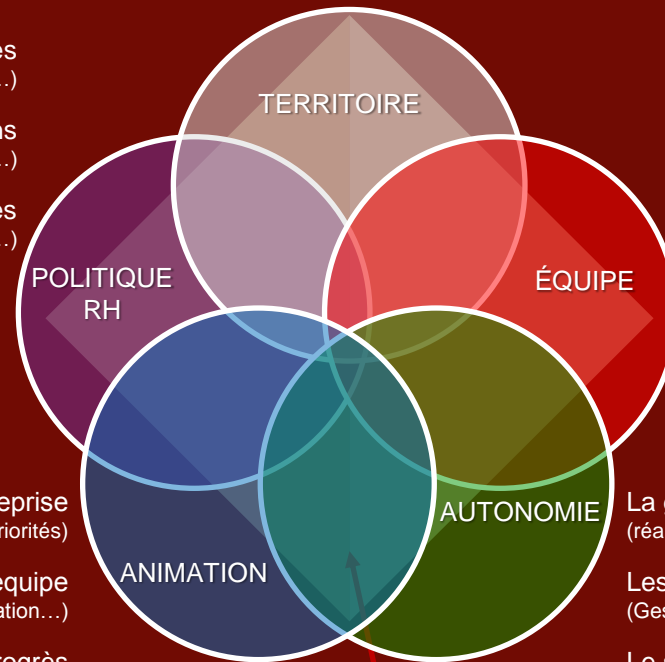
Les statuts et les rémunérations
(échelles de coefficient, primes, variables...)

Le développement des compétences et des carrières
(système d'évaluation, recrutement, formation...)

La taille et la stabilité de la composition de
l'équipe

La proximité managériale vis-à-vis des équipiers

La transparence des rôles et missions de chacun
dans l'équipe (qui fait quoi formalisé, partagé, règles
affichées au poste...)



Le partage de la vision de l'entreprise
(l'ambition, les objectifs, les priorités)

Le management visuel des engagements de l'équipe
(affichage, tableau de communication...)

Les rituels de pilotage de la performance et du progrès
(au sein de l'équipe, avec l'environnement direct)

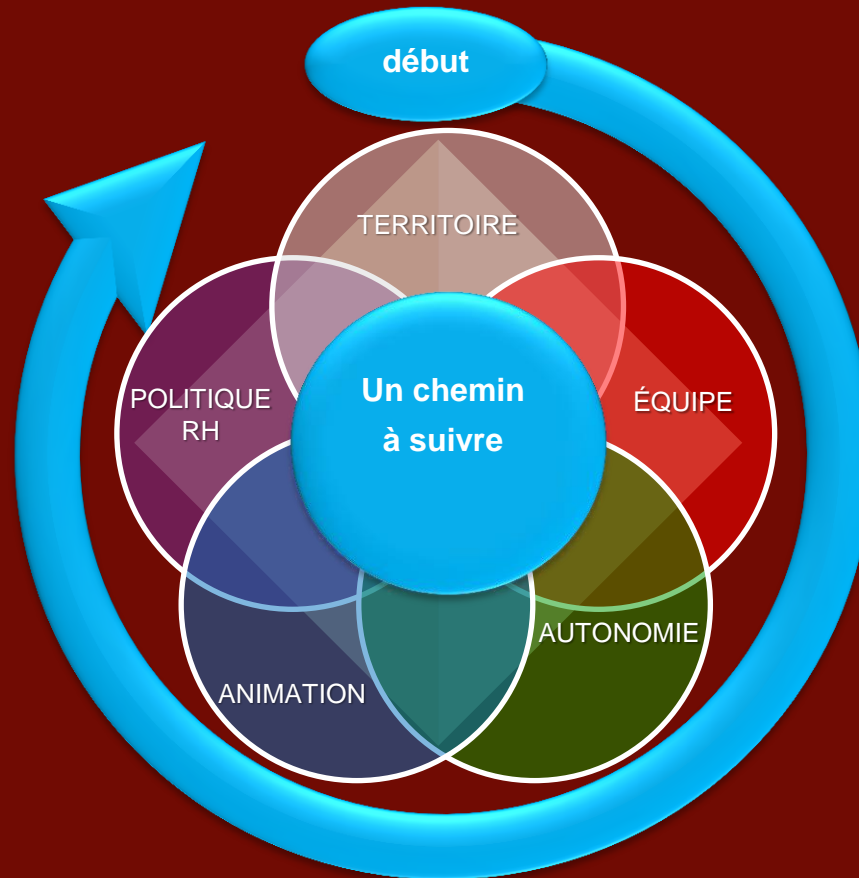
La gestion des aléas de fonctionnement par l'équipe
(réalisés à 80% par les équipiers seuls)

Les tâches directement déléguées aux équipiers
(Gestion de production, Qualité, Maintenance, Sécurité, Flux...)

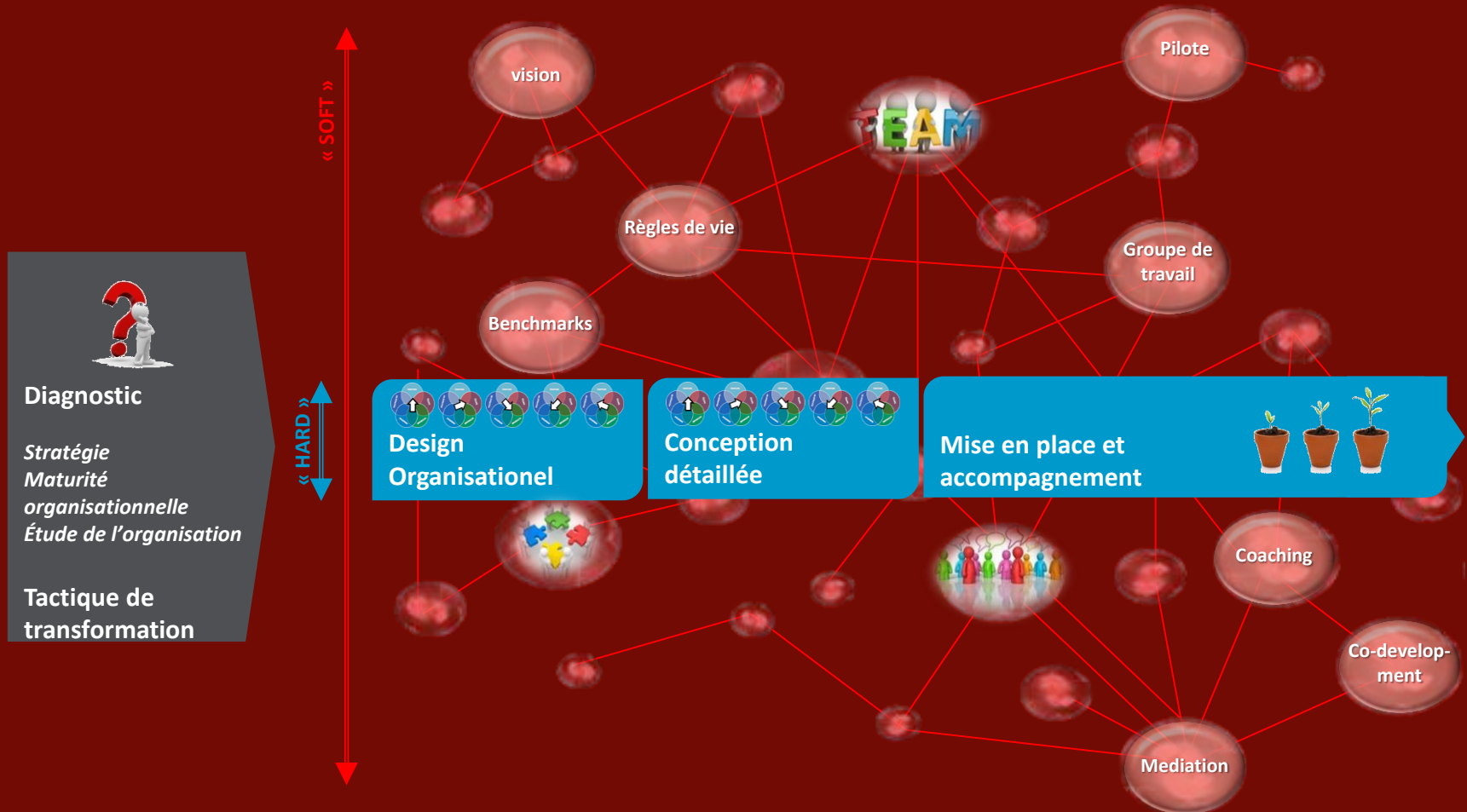
Le soutien de la hiérarchie et des fonctions supports
(la production cliente, la subsidiarité dans la prise de décision, ...)

Préalable : la stabilité des moyens et des compétences

Passer à un environnement **Auto-motivant**



Une approche double : process/culture



Un témoignage Un chemin



Thierry ALMAYRAC
Directeur de site Florette
Groupe AGRIAL
Macon

Un témoignage Un chemin



Jacques LAUNOIS
Directeur Territoire Nord
Vivescia
Reims

D'autres cas mais Toujours des résultats

Cas	Durée transformation	Impacts Quantitatifs
Pâtisserie industrielle – site de 400 pers	2 ans	TRS + 10% Rendement Matière Première + 1% Perte déchets - 2%
Produits de la mer – site de 200 pers	1 an	Rendement MOD + 7% TRS Lignes conditionnement + 12% Refonte MOI : 2 ETP
Industrie pharmaceutique – site de 1 200 pers	2 ans	TRS + 15% BPC + 13% Refonte MOI : - 2 niveaux hiérarchiques
Industrie pharmaceutique – site de 400 pers	2 ans	Lead Time - 50%
Fabrication pièces auto alu – site de 600 pers	2 ans	Productivité + 5% Non qualité - 50% Refonte MOI : - 2 niveaux hiérarchiques
Fabrication moteurs et automatismes – site de 250 pers	4 ans	RBE + 50% TF1 divisé par 3 Taux de service + 30%
Fabrication verres correcteurs – site de 400 pers	2 ans	TRS + 20% Capacités + 45% Lead Time - 75%

Qui a Déjà osé la libération



https://www.google.com/maps/d/viewer?mid=1DYZ1rMoINLKhFPIHC5t8tJPNRAw&hl=en_US

- AISECO, AGESYS, Ami-api, Astrakhan, Bretagne Ateliers, Davidson consulting, Digitaleo, DoYouBuzz, Evaneos, FAVI, Fogepack, Groupe GT, Groupe Hervé SA, Groupe POULT, IMA Technologies, Inov-On, Insight Outside, Kbane, Kiabi, Lateral-Thoughts, Le Cèdre, Le Ministère de Mobilité et Transports Belge, Lippi, Maisons Hanau, Mecabor, Michelin, OM Conseil, Probionov, Scarabée biocoop, SEW Usocome, Sogilis, SYD Conseil, Techne, Teraactem, W.L. Gore & Associates

Qui a Pris le chemin de la responsabilisation



ALLIANCE OCEANE – APTAR PHARMA –
BADOIT – BONGRAIN GERARD – CANDIA
– DANONE – DELPHARM – ELLE & VIRE –
FLEURY MICHON – FLORETTE –
JANSSEN CILAG – LSDH - MATERNE
MONT-BLANC – MC CORMICK –
MONTUPET – NESTLE – ORIL – SAINT
LOUIS SUCRE – SANOFI – SERVIER –
SHISEIDO – SIMU – STELIA AEROSPACE
– VAM DRILLING – VIVESCIA ...

Et pourquoi pas **VOUS**

Oui
mais !

ROI : difficulté à convaincre des financiers sur des objectifs certains

Organisation : impossibilité structurelle d'exercer le leadership attendu

Culture : des valeurs actives contraires aux notions de confiance, de subsidiarité, de respect

Marginalité : peur d'être précurseur, d'échouer et de s'isoler

Benchmark : trop peu de références connues sur les entreprises libérées

Une littérature riche sur le sujet

Pour commencer...

- **Liberté & Cie** de Isaac Getz & Brian M. Carney, Fayard 2012
- **Le mix organisation**, de Jacques Jochem, Eyrolles, 2014
- **Repenser l'entreprise** de l'Association Progrès du Management (APM), Le Cherche Midi 2008
- **La belle histoire de FAVI, l'entreprise qui croit que l'Homme est bon** de Martine Morel, Humanisme et Organisations 2008
- **Le Pouvoir au-delà du Pouvoir** de Michel Hervé et Thibaud Brière, François Bourin Éditeur 2012
- **Les employés d'abord, les clients ensuite** de Vineet Nayar, Diateino 2012
- **L'innovation ordinaire** de Norbert Alter, Puf 2010
- **Donner et prendre, la coopération en entreprise** de Norbert Alter, La Découverte 2011
- **L'entreprise durable** de Philippe Détrie, Dunod 2005
- **Bien-être et efficacité au travail** de Henri Lachmann, Christian Larose, Muriel Penicaud, rapport fait à la demande du Premier ministre, février 2010
- **Vous avez dit Leadership !** de Pierre Boucher, Stéphane Lescure, Afnor, 2010

