

CONFERENCE

30 / 01 / 19

Quand les sourires
font briller l'entreprise ...

OU

L'Entreprise Déléguée

Le nouveau mode de gouvernance du XXIème siècle

INSEEC

69007 Lyon



L'Entreprise Déléguée

**Le mode de gouvernance
qui répond aux 3 défis suivants :**

- **Epanouissement au travail du **personnel**
(oui ! ... c'est possible)**
- **Résultats financiers et performance pérennes
de l'**organisation**.**
- **Du temps retrouvé pour le **dirigeant****

Question préalable

Pour votre petit groupe de 3 ou 4 personnes,

**Quelle est la principale question
que vous inspire
ce nouveau type d'Organisation,
conçu pour répondre à la fois
aux 3 défis que nous venons d'énoncer ?**

L'Entreprise Déléguée, nouveau mode de gouvernance :

Pourquoi est-il né ?

Ce NOUVEAU MODE DE GOUVERNANCE

Pourquoi est-il né ? (1/4)

- Certaines Organisations, **pour progresser ou simplement survivre, ne peuvent plus se contenter des moyens habituellement générateurs de performance** (techniques, organisationnels, numériques, etc.)
- Les **générations « Y » puis « Z »**, de plus en plus nombreuses, ont **besoin de donner du sens à leur travail.**
- Au-delà : un **besoin général d'évolution managériale.**
La **diversité croissante de notre société et la vitesse de la diffusion de l'information** ne permet plus de diriger les gens de façon uniforme.
- Nous sommes dans une **période dans laquelle ne pas prendre de risque deviendrait plus risqué que d'en prendre.**
Face à cela, une solution s'impose :
ne pas faire encore plus de la même chose, mais changer carrément de paradigme culturel et managérial.

Ce NOUVEAU MODE DE GOUVERNANCE

Pourquoi est-il né ? (2/4)

- Pour opérer ce changement, une « **nouvelle vague** » d'entreprises avec des **méthodes mettant toutes l'Humain au premier plan en lieu et place de la hiérarchie traditionnelle ou de l'autorité technique** .
Avec des noms comme : entreprise libérée, Opale, Holacrate, sociocrate, ...
Ces modes de gouvernance représentent un véritable « **saut quantique** » **par rapport aux modes traditionnels**.

Résumons-nous :

- Moyens habituels devenus insuffisants
- Besoins de sens des **générations Y et Z**
- **Evolution culturelle** majeure de la société
- Obligation d'un **changement radical** de paradigme

**Ce ne peut donc être un effet de mode managérial passager !
C'est un nouveau mode de gouvernance fait pour durer ...
Cette révolution se fera sans nous ET ne se fera pas sans nous.**

Ce NOUVEAU MODE DE GOUVERNANCE

Pourquoi est-il né ? (3/4)

- Mais le nombre d'adeptes de ce changement de gouvernance en France est estimé à **1000 environ sur 120 000 entreprises de plus de 10 salariés (PME, ETI et GE)**. Ces entreprises novatrices représentent une proportion de **moins de 1 %**.
- **3 hypothèses pouvant l'expliquer**, au niveau des dirigeants :
 - L'impression de partir dans le **grand inconnu**, sans un cadre suffisant sur lequel s'appuyer
 - Le sentiment d'une **trop faible capacité de changement de ses collaborateurs**
 - La peur de se **sentir vraiment seul(e)** après la disparition possible de strates hiérarchiques.
- Et pourtant, **beaucoup de dirigeants recherchent à améliorer en profondeur leur entreprise.**

Ce NOUVEAU MODE DE GOUVERNANCE

Pourquoi est-il né ? (4/4)

- Pour répondre à ce besoin de transformation, nous avons conçu un **processus global et systémique** : l’**“Entreprise Déléguée”** :
 - « **Entreprise** », pour mettre en valeur l’esprit d’entreprendre
 - « **Déléguée** » car il part d’une transposition de la délégation duale à l’échelle de toute l’Organisation.
- Dans ce processus : délégation sincère du pouvoir du “comment faire” à « ceux qui font » dans un cadre de confiance, sécurisant et libérateur. Investissement prioritaire dans le « potentiel humain du collectif ». Fini le « chacun pour soi » ou encore « le dirigeant (ou son équipe) omniscient, omnipotent et contrôlant tout ».
- L’E. D. se distingue principalement de l’entreprise dite « libérée » par :
 - L’apport d’un **processus global simple et logique, donc rassurant, et forcément adaptable** (« processus » et non « procédure »/« process »),
 - Le fait de poser comme **accélérateur de l’autonomie la création d’un écosystème favorisant le plus possible l’implication de tous.**

L'Entreprise Déléguée, **nouveau mode de gouvernance :**

Ses fondamentaux

L'Homme Y selon Mac Gregor

Douglas Mc Gregor ([1906-1964](#)), professeur dans la psychologie des entreprises.
Auteur des [théorie X et théorie Y](#), basées sur deux profils, X et Y.

La théorie X :

- 1. Aversion innée pour le travail, et tout pour l'éviter.***
- 2. Faut donc contrôler, contraindre, menacer et sanctionner.***
- 3. X : aime être dirigé, fuit les responsabilités, a peu d'ambition, recherche la sécurité.***

La théorie Y :

- 1. Effort physique et mental aussi naturel que repos ou loisirs.***
- 2. Y associé aux objectifs >>> le meilleur sans besoin contrôle ou sanction.***
- 3. Y dans des conditions adéquates recherche et assume responsabilités.***

POSTULATS FONDATEURS DE L'E.D.

- **Postulat n°1 :**

Miser sincèrement sur l'Homme Y de Mc Gregor

- **Postulat n°2 :**

Incarner une attitude délégative
authentique et étendue

- **Postulat n°3 :**

Favoriser un niveau d'implication élevé
du personnel

Approche systémique

Dans le système *Entreprise Déléguée*, **deux dynamiques** s'entretiennent mutuellement :

- **L'écosystème favorisant l'implication accélère et pérennise la montée en autonomie et en responsabilité.** Et cela représente une condition majeure de la réussite d'une politique de délégation

Et en même temps :

- **La délégation, par la confiance et les responsabilités qu'elle amène à chaque collaborateur, accroît le développement de son implication.**

L'Entreprise Déléguée, **un nouveau mode de gouvernance**

Son Moteur :
La délégation

A RETENIR :

Une **relation de confiance** élargie à l'échelle de toute l'organisation est un **préalable à la délégation**.

Le **cadrage de la délégation** (RaiDE+VISIO+VALEU+RègDV+INTER):

- **protège le système** en empêchant des erreurs graves pour l'existence et la pérennité de la communauté dont il est le garant.
- **sécurise les collaborateurs** qui ne peuvent, par exemple, jamais n'être sanctionnés pour une erreur (occasion d'apprentissage).
- **leur permet également de s'autonomiser davantage** en leur donnant une zone étendue de liberté, où tout ce qui n'est pas spécifiquement interdit est permis, dans le respect du cadre en vigueur.

L'Entreprise Déléguée, **un nouveau mode de gouvernance**

Son Accélérateur :
L'implication

Qu'est-ce que l'implication ?

Pour moi, ce n'est pas la motivation. La motivation agit sur les comportements en réponse à un stimulus externe. Elle cesse donc dès que le stimulus n'est plus là. Elle est liée à un désir d'**Avoir**.

L'**implication** d'une personne est liée à notre **Être** profond.

Peut se définir comme la **résultante de 3 phénomènes simultanés** :

- Son **identification à l'entreprise** : sa fierté d'appartenir à l'entreprise, qui devient aussi la « sienne ».
- Son **engagement pour l'entreprise** : son investissement psychologique, sa responsabilisation.
- Sa **loyauté envers l'entreprise** : l'attachement affectif qui lui fait pérenniser sa relation avec « son » Entreprise et ne jamais la trahir.

Comment favoriser l'implication ?

Il n'est pas possible de décréter l'implication.

Il faut un écosystème permettant à tous, dans un niveau de confiance, d'attraction et de sincérité suffisant, de renoncer à prioriser ses intérêts individuels pour se comporter en phase avec la dynamique collective.

Trois conditions de fonctionnement sont incontournables pour instaurer cet écosystème interne. Ces conditions sont à considérer simultanément dans une telle démarche. Ce sont :

- La **cohérence**, pour comprendre le fonctionnement de l'organisation
- La **réciprocité**, pour témoigner d'un engagement partagé
- L'**appropriation**, pour "faire corps" avec son entreprise

L'Entreprise Déléguée, **un nouveau mode de gouvernance**

Sa mise en place

Une démarche globale souple et rassurante

- A moduler et à rythmer en fonction des priorités et envies
- Avec ou sans appui extérieur
- Appliquer chaque évolution à l'ensemble de l'organisation, ou d'un site géographique de celle-ci
- De 2 à 6 ans selon situation, taille et ambition de l'entreprise

Se décider,
se préparer

Cadrer
les éléments
de la délégation

Créer
un écosystème
favorisant l'implication

ENTRETENIR LA DYNAMIQUE COLLECTIVE

**J'ai été heureux de partager
quelques fruits de mon travail avec vous.**

Merci de ce moment passé ensemble.

**06.86.10.40.22
www.e-deleguee.fr
rb.org.deleguee@gmail.com**

Si vous souhaitez aller plus loin

dans la connaissance et l'appropriation de l'Entreprise Déléguée, ...

vous pouvez :

- 1) Lire mon livre « Quand les sourires font briller l'Entreprise »
- 2) Participer à la journée-découverte est organisée ce 05 mars 2019

Pour plus d'infos, cliquer sur ce [LIEN ICI](#)

Votre participation à la conférence INSEEC vous donne droit au tarif spécial (-30%)

- 3) Me contacter au : 06.86.10.40.22

rb.org.deleguee@gmail.com

www.e-deleguee.fr