

## ENTREPRISE LIBÉRÉE... VERS UN NOUVEAU MODE DE GESTION

### MISE EN CONTEXTE

Force est de constater que l'entreprise traditionnelle basée sur une conception hiérarchique du pouvoir est à bout de souffle. Agir au sein d'une structure rigide, dont les relations sont gérées par des procédures et où autorité rime avec contrôle laisse mourir le talent et le potentiel de travailleurs compétents. Les travailleurs veulent retrouver un sens à leurs actions et un écho en lien avec les valeurs qui les habitent.

Heureusement, l'avènement des nouvelles technologies et le désir de changement de gestionnaires à travers le monde ont permis de voir émerger de nouveaux modèles d'organisation, dont l'holocratie et ses dérivés, soit l'entreprise **Opale** ou **Libérée!** Centrée sur l'humain, ces nouvelles structures proposent l'aplanissement de la hiérarchie comme vecteur de libération du talent et du potentiel de chacun de ses collaborateurs.

Dans son ouvrage de référence, *Reinventing Organizations*, Frédéric Laloux étudie les structures non hiérarchiques et remet en question ces modèles traditionnels au sein desquels les patrons, par peur de perte de contrôle, en viennent trop souvent à déresponsabiliser leurs employés qui se voient alors réduits au rôle de simples exécutants. Cette nouvelle approche de la gestion, qui repose essentiellement sur la confiance et la liberté d'action de tous les membres d'une organisation, permet ainsi une plus grande latitude, offre plus de flexibilité et surtout, favorise la prise d'initiatives.

### OBJECTIFS POURSUIVIS

- Comprendre les paradigmes de gestion que nous transposons, de structure en structure;
- Prendre conscience des limites des modèles actuels et du potentiel infini de nos organisations;
- Comprendre les fondements de l'entreprise libérée;
- Comment entreprendre la démarche vers l'entreprise libérée ... ça commence par vous;
- Permettre une prise de conscience de ses valeurs et de leur impact sur nos décisions.

### RETOMBÉES POUR LES PARTICIPANTS

Suite à votre participation à cette formation, les retombées ou compétences acquises sont :

- Vous serez en mesure d'effectuer un diagnostic sommaire du niveau de liberté au sein de votre organisation;
- Vous repartirez avec des moyens concrets pour améliorer la motivation et l'engagement de vos collaborateurs;
- Vous développerez l'automatisme de sans cesse porter une réflexion sur le sens de vos actions en tant que gestionnaire;
- Vous bénéficierez de moyens simples et efficaces afin de favoriser les initiatives et la prise de décision;
- Vous aurez les compétences souhaitées afin de poser, à votre niveau, des gestes favorisant une démarche de libération du plein potentiel de votre équipe.

## DURÉE ET MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

Cet atelier d'une durée d'une journée propose des bases théoriques ainsi que des exemples concrets, des mises en situation, des études de cas, du partage d'outils, des réflexions individuelles et des séances d'échanges en équipe.

## CLIENTÈLE VISÉE

- Gestionnaire en emploi : cadres intermédiaires, cadres supérieurs, direction général, président, etc.
- Étudiants en voie d'entrer sur le marché du travail

## PLAN DE COURS EN BREF

### BLOC 1 : Raison d'être de l'entreprise libérée

- Survol des modèles de gestion et évolution des besoins des travailleurs : d'hier à aujourd'hui
- Attraction et rétention de la main-d'oeuvre : la créativité au service des différentes générations
- Comment donner du SENS au travail
- L'intelligence collective au sein de nos organisations

### BLOC 2 : Confiance et lâcher-prise

- Aplanir la structure : par où commencer et comment y arriver?
- Des moyens simples et efficaces de favoriser les initiatives et la prise de décision
- Du contrôle à l'auto-régulation
- Principes des équipes auto-organisées pour enlever du poids sur le chef
- 3 paradigmes sur l'auto-gouvernance
- Transformation du leadership

### BLOC 3 : La communication au coeur du changement

- L'authenticité : vous reconnecter à vos valeurs pour donner du sens à vos actions
- Créer des espaces protecteurs
- Impliquer l'équipe dans la communication interne et la prise de décision

### BLOC 4 : Garder le cap

- Comment assurer en équipe le suivi de la planification stratégique et le suivi des opérations
- Pièges à éviter

## FORMATEURS



### **Roselyne Guillemette**

Gestionnaire de haut calibre cumulant plus de quinze ans, elle possède une solide expertise en planification, en gestion et en stratégie d'affaires. Experte de la gestion agile, elle a contribué à son implantation au sein de son organisation en mettant en place les conditions gagnantes pour en assurer le succès. Proactive et déterminée, elle a mené cette transformation organisationnelle afin d'offrir à son équipe un milieu de travail où tous et chacun pourraient se développer et s'épanouir, en accord avec leurs aptitudes et leurs intérêts. Impliquée pour donner une voix au domaine manufacturier, elle siège sur de nombreux comités ou tables de concertation ayant la vocation de favoriser la reconnaissance des besoins et des bons coups de ce secteur d'activité.

### **Daniel Voyer, ing.**

Ingénieur mécanique et gestionnaire aguerri, Daniel Voyer a dirigé de nombreuses équipes et œuvre depuis plus de 25 ans dans l'univers de l'innovation et de la productivité. Expert de la gestion agile, il a su implanter au sein de son équipe un mode de fonctionnement novateur et adapté à la réalité des professionnels d'aujourd'hui, permettant de libérer le plein potentiel des membres de son équipe ainsi que de développer un climat de travail où le bonheur est une priorité. Impliqué dans le développement des PME de la région, il accompagne des dizaines d'entrepreneurs chaque année dans le déploiement des meilleures pratiques d'affaires et fait partie des succès organisationnels de nombreuses entreprises manufacturières.