

## L'entreprise libérée

Ce document se veut une synthèse de l'intervention de M. Fabrice REBY, président de la société *Excilys*, traitant de la thématique l'Entreprise Libérée, dans le cadre du module *Performance du Processus d'Informatisation*, encadré par M. Jean-Guy SAYOUS.

**L'entreprise libérée** est un nouveau **modèle d'organisation**, dont le principe est de **laisser les salariés prendre des initiatives individuelles, plutôt que de leur imposer des directives et des contrôles**. L'idée derrière cette approche est de **ramener les décisions de vie qui impactent les salariés à leur niveau**.

Ainsi, l'entreprise libérée **prône la confiance en l'Homme**, en se basant sur la théorie Y de Douglas McGregor, selon laquelle l'homme aime travailler.

Le principal but de l'entreprise libérée est de **rendre le salarié libre, dans la limite des contraintes réelles**. Cette liberté se situe surtout dans la façon d'interagir avec les autres, afin **d'amener plus de valeur ajoutée dans le cœur du métier**.

En retraçant son parcours de vie, depuis sa scolarité, jusqu'à sa présidence d'*Excilys*, en passant par ses succès et échecs professionnels, M. REBY a soulevé de nombreuses thématiques importantes, liées à la notion d'entreprise libérée.

Ainsi, M. REBY a souligné à plusieurs reprises l'importance de **comprendre le monde qui nous entoure**. En effet, en termes de perspectives professionnelles, l'un des points les plus importants en entreprise est d'apprendre des autres, et de comprendre leur comportement. Les réflexes craintifs (isolation, peur de l'autre, etc.), ancrés dans la nature de l'Homme, ne doivent pas nuire à son évolution, qu'elle soit personnelle ou professionnelle.

Une autre thématique évoquée à plusieurs reprises par M. REBY, intimement liée à la précédente, est **l'apprentissage de ses erreurs**, et des erreurs des autres.

Enfin, l'entreprise étant à l'image de la société, un des principaux défis à relever concerne notre état d'esprit. La **bienveillance doit émerger de chacun de nous tous**, un changement d'état d'esprit permet bien plus que de simples réformes. L'idée est de **changer le monde par nos attitudes et nos choix**.

L'entreprise libérée offre de nombreux bénéfices, tels que la **mise en avant du travail collaboratif**, des **salariés plus impliqués, plus motivés** et donc indéniablement **plus performants**. En laissant s'exprimer les idées et les initiatives de chacun, le **collectif se trouve renforcé**, et le **caractère innovant de l'entreprise est développé**.

Néanmoins, on peut se questionner quant aux **défis** liés à la mise en place d'un tel système organisationnel, dans une culture française où le **modèle pyramidal traditionnel est fortement ancré**. Ainsi, on peut se demander si les salariés souhaitent, et sont préparés aux responsabilités amenées par ce système, puisque celles-ci apportent également une **charge de travail et un stress supplémentaire**.

Enfin, il convient d'étudier la **transformation d'une entreprise vers ce modèle libéré**. Comment passer d'une structure hiérarchique pyramidale, à ce modèle ? Le défi concerne les collaborateurs, qui se voient chargés de nouvelles responsabilités, mais également les dirigeants, qui doivent eux accepter la réduction de leurs pouvoirs. Il est certainement préférable que cette **transition ait lieu de manière incrémentale**, en augmentant progressivement l'autonomie des collaborateurs.

Parmi tous les défis mentionnés au sein de cette synthèse, le principal demeure ici le **changement de culture** (qui peut être illustré comme étant le passage de chasseur à cultivateur). Pour amener ce changement, il serait intéressant de mettre en place des **formations**, et des **ateliers** au sein de l'entreprise, pour **permettre à chacun d'exprimer ses idées et d'évoquer ses réserves**.