

POURQUOI CHANGER ?

- Votre entreprise est bien organisée
- Chacun est à son poste et exerce sa fonction
- Les projets avancent
- Les résultats sont souvent au rendez-vous

ET POURTANT...

- En quoi, tout cela a-t-il un sens ?
- L'intelligence de vos collaborateurs est-elle reconnue ?
- Chacun se sent-il valorisé à son poste ?
- A-t-on réuni toutes les conditions pour être bien au travail ?
- Un collaborateur peut-il prendre des initiatives ou s'autodéterminer par rapport à des intentions claires ?
- Tirez-vous le meilleur parti du facteur humain pour progresser ?

En tant que dirigeants membres de l'association MOM21, nous croyons que des marges de progrès considérables sont accessibles dès que l'on parvient à libérer l'initiative responsable à tous les niveaux de l'entreprise.

BÉNÉFICIER DES AVANCÉES MOM21

Nous contactons actuellement des entreprises non concurrentes de votre région intéressées par cette opération pilote.

Vous pouvez rejoindre un groupe de travail régional constitué d'entreprises pilotes qui ont décidé de tester et mettre en oeuvre une démarche de revalorisation des fonctions.

Notre association, MOM21 à but non lucratif, accompagne les entreprises vers de nouvelles formes de management et d'organisation qui redonnent sa place à l'humain.

A ce titre, nos interventions se font à titre bénévole ; seuls les frais de déplacement sont à la charge du collectif. Les seules conditions : être membre de l'association pour bénéficier de cette gratuité et nous communiquer les résultats (anonymes) du pilote pour enrichir notre expérience.

Nous avons choisi « la revalorisation de la fonction » comme moyen d'initier le mouvement, parce que l'expérience nous montre que c'est une entrée en matière efficace pour engager un processus plus large.

Dans ce but, MOM 21 a développé un modèle « revalorisation de la fonction » qui explicite la marche à suivre au sein d'une entreprise. Nous avons rédigé des guides de conduite d'entretien qui permettent de mener cette démarche de façon totalement autonome.

Dès que vous le souhaitez, MOM21 vous accompagne en formant un référent interne à votre entreprise et en mettant en place un dispositif d'échanges avec les autres entreprises participantes de votre région afin de mutualiser les pratiques d'accompagnement des collaborateurs sur le chemin de la performance et du bien-être.

Les prochaines étapes que nous envisageons élargir l'action au delà de la revalorisation de la fonction : collectif, management....

ALORS PAR QUOI COMMENCER



COMMENT FAIRE ?

Pour donner l'autonomie nécessaire et suffisante aux salariés et leur permettre de se développer et de s'autodiriger ?

C'est en mettant en tension (et non sous pression) les acteurs de l'entreprise que l'on crée les conditions d'une activité autonome et responsable.

Cette mise en tension s'appuie sur un projet collectif, dont les acteurs, à tous les niveaux de l'organisation, ont pris la responsabilité et pour lequel ils décident d'adopter des principes de fonctionnement partagés et clairs pour tous.

QUELQUES HISTOIRES DE PREMIERS PAS...

De nombreuses entreprises ont commencé en éliminant tout signe distinctif de pouvoir ou de non-équité : suppression des places de parking alloués à la direction, création d'espaces favorisant le dialogue et l'échange entre tous, partage spontané des bonnes pratiques ?

Voir exemples ci-dessous :

PAR QUOI COMMENCER ?

La revalorisation de la fonction est une première étape vers la mise en oeuvre de nouvelles formes de management et d'organisation qui redonne du pouvoir aux acteurs en vue de libérer leur potentiel et leur créativité.

L'engagement du salarié est défini prioritairement par le sens qu'il donne à sa mission. Préciser et parfois redéfinir avec lui la vision qu'il a de sa mission, son utilité, sa contribution, sa spécificité, sa place sont des facteurs de motivation forts et durables.

Identifier tous ses clients internes et externes, la nature et la qualité du service attendu par chaque type de partie prenante va lui permettre de personnaliser son rôle et sa contribution.

Rechercher avec lui par quels moyens il peut donner plus de valeur à sa fonction dans l'entreprise conduira à plus d'engagement de sa part.

La revalorisation de la fonction n'est qu'une première étape de cette mise en tension.

Si cette première étape est essentielle, sa pérennité dépend ensuite de la capacité du management à relayer cet engagement en renforçant les rapports de confiance et de responsabilisation avec ses collaborateurs.

LE DISPOSITIF

Notre réseau de chefs d'entreprise désireux de progresser vers de nouvelles formes de management et d'organisation s'étoffe régulièrement. Nous souhaitons leur permettre d'évoluer ensemble.

1ère étape

Nous vous mettons en contact avec d'autres entreprises de votre région en vue de créer un pilote (4 à 6 entreprises). Chaque entreprise peut également proposer des confrères ; seule condition : ne pas être concurrents directs.

2ème étape

Lorsque le groupe pilote est constitué, nous animons la première réunion de lancement et vous fournissons les guides de conduite d'entretiens. Nous assurons la formation d'un groupe d'animateurs internes dédiés à la conduite de ces entretiens (et nous pouvons assurer directement certains entretiens si vous le souhaitez).

3ème étape

Nous pouvons assurer l'animation d'une première réunion de bilan et de prospective.

Chez Chronoflex

Chez Chronoflex, les changements sont venus de la base, les salariés ont été consultés pendant plusieurs mois par le PDG, le DG et la DRH qui ont fait le tour de France. Aujourd'hui les 250 équipes de Chronoflex réparties sur tout le territoire, interviennent et s'organisent en toute autonomie, avec des performances enviables : 68 mn de délais d'arrivée sur site, 133 minutes de délais d'intervention et 98% de taux de redémarrage.

Chez IMA Technologies

la stratégie de changement a été menée autour de chantiers participatifs très opérationnels (télétravail, réflexion sur les nouvelles offres de service, ...). En parallèle de ces chantiers en interne ont été organisées des learning expeditions dans d'autres entreprises (Poult, Favi), permettant de recueillir des retours d'expérience, échanger sur les bonnes pratiques.

Chez Poult

en 2005, au moment où la Direction décide de redéfinir le projet d'entreprise, un groupe de travail de 17 membres volontaires se réunit pour proposer à l'ensemble de l'entreprise une nouvelle organisation. Quelques-uns des principes qui ont émergés :

- Le client au centre des préoccupations de tout le monde,
- Des équipes transversales autonomes et responsables,
- Une organisation en réseau sans silos (simplification des circuits de décision notamment)
- Appartenance à plusieurs équipes.

Apprendre à relâcher progressivement la prééminence du management sur la prise d'initiative des collaborateurs, remettre l'équité au coeur des relations au sein de l'organisation. | Site : www.mom21.org | Contact : mom21@orange.fr