

Et si on libérait le travail ? . 4/(4)

Les Happy Organisations annoncent un nouvel art de vivre ensemble, où des employés heureux font des clients heureux qui, à leur tour, font des actionnaires et des parties prenantes heureux.

Oser être heureux au travail

Le point de départ a été la résolution de l'ONU retenant le 20 mars 2013 comme Journée internationale du bonheur. Jean-Paul Erhard, *managing partner* de Peoplesphere, et Laurence Vanhée, de Happyformance, ont eu envie de rassembler en Belgique toutes les organisations convaincues que le bonheur était une des clés majeures de la performance. « Cultiver cette notion est une démarche positive qui répond aux demandes de résultats de la part de l'organisation », souligne Laurence Vanhée. Le premier Happiness Day s'est déroulé en Belgique, au château de Val Duchesse. Un lieu chargé d'histoire où se réunit le gouvernement belge quand il est confronté à des crises graves. La communauté des Happy Organisation regroupe aujourd'hui plus de 100 entreprises belges et 400000 salariés. Parmi ces entreprises figurent des acteurs majeurs de l'économie belge comme ING, Axa, Ethias, de nombreuses PME, des sociétés de conseil comme Accenture, Sopra Banking, mais aussi la Police fédérale, l'Observatoire royal de Belgique et la ville de Mons. Ces sociétés s'engagent pour que les salariés se sentent bien même si elles se voient obligées, à un moment, de prendre des mesures socialement impopulaires. « Des top managers nous disent oser vouloir être heureux au travail, mais le fait d'en parler est encore un tabou », remarque Laurence Vanhée. Le mouvement essaime désormais au Luxembourg, où les grandes banques restent frileuses, mais où les PME se montrent intéressées. Et c'est dans les locaux de Microsoft et de Google, que s'est déroulé le second Happiness Day en mars 2014. Des contacts ont été noués pour lancer le mouvement à Paris et un Happy Lunch est prévu à l'automne 2014 dans un lieu d'exception encore tenu secret.

Le patron se contente d'afficher la vision

En France, on parle plutôt d'entreprise libérée, et le mouvement n'en est qu'à ses débuts. Le World Forum de Lille, en octobre 2013, a joué les catalyseurs. Lors d'un atelier, 30 salariés de Lippi, Poulit et Innov'On ont décidé de dessiner les contours du leader de demain. Le résultat prend la forme d'un manifeste en bande dessinée, qui donne quelques conseils, comme celui d'arrêter de prendre ombrage lorsque certains dans l'équipe prennent du leadership. « Nous voulons suivre des leaders qui se réjouissent de voir d'autres personnes qu'eux-mêmes guider l'équipe. » La libération d'une entreprise passe d'abord par celle de son patron et par sa capacité à se remettre en cause. « Cela implique de changer son regard à 180 degrés et de trouver une nouvelle posture. Certains patrons disent "Je suis participatif", mais cela n'a rien à voir », souligne Alexandre Gérard, le PDG d'Innov'On. Dans l'entreprise libérée, le patron se contente de fixer le cap. Il a la responsabilité de préserver un espace de liberté et de construire un environnement nourricier pour que les salariés soient bien informés quand ils prennent des décisions. « Libérons nos leaders de leur rôle de belle-mère : critiquer, contrôler, jouer à l'inspecteur des travaux finis, et laissons nos managers faciliter la vie de leur équipe pour atteindre le succès », insiste Laurence Vanhée.

Les chemins menant vers la libération dépendent de l'ADN de l'entreprise et de la personnalité du dirigeant. Jean-François Zobrist, de Favi, a taillé son chemin à la serpe. Michel Sarrat, de GT Location, avance de manière assez subtile. Aujourd'hui, Alexandre Gérard ne décide plus rien. Toutes les décisions, aussi bien d'investissement que de recrutement, sont prises par des groupes de salariés. Les managers sont cooptés par leurs collaborateurs pour trois ans. Une part du résultat est partagée de manière équitable entre tous les salariés. Il n'y a plus de note de service ni d'organigramme. Celui qui veut s'engager peut le faire selon le principe du volontariat, et l'entreprise n'a jamais été aussi florissante. « J'ai fait seulement 25 % du chemin, souligne Alexandre Gérard, qui a des projets prêts à sortir des cartons. Il a prévu de réactiver Inlab, l'incubateur interne, pour permettre aux salariés d'entrer dans une démarche d'intrapreneuriat et de développer de nouveaux métiers au sein de l'entreprise.

Libérer les énergies

« A l'échelle de l'humanité, le taylorisme a fait son temps. La génération Y n'est pas prête à accepter le management tel qu'il se pratique », ajoute Alexandre Gérard. Son rêve est qu'un grand groupe bascule pour provoquer un effet domino. Auchan expérimente certains dispositifs propres à l'entreprise libérée dans une quinzaine de magasins pilotes. Kiabi, dès 2009, a lancé sa Révolution sur fond de crise. Le projet mise sur l'intelligence collective comme moyen de rupture et mêle partage, plaisir, confiance et performance économique. Chez Kiabi, l'intelligence collective, c'est ouvrir la porte aux idées et prêter une oreille attentive aux passions de chacun. Malgré son argument de vente majeur « petits prix », l'entreprise s'est autorisée récemment à lancer des collections à la pointe de la mode. Et la révolution continue pour Christine Jutard, DRH de Kiabi : « Le management est de rendre une équipe encore plus belle qu'on ne l'avait trouvée quand elle nous a été confiée. » Suite à son passage au dernier Forum mondial de l'économie responsable à Lille, elle a décidé de repenser la stratégie RH de Kiabi en s'inspirant des valeurs véhiculées par les Happy Organisations : « L'homme aspire par nature au bonheur et les comportements abusifs restent très minoritaires. »

RECHERCHE

Tapez votre recherche

TENDANCE DE LA SEMAINE

21/07/2014

Fièvres estivales

O péroration terrestre d'Israël à Gaza, crash de l'avion [...] > Lire la suite

Tous les articles Tendance de la semaine

COULISSE DE LA SEMAINE

21/07/2014

Fièvres estivales

O péroration terrestre d'Israël à Gaza, crash de l'avion [...] > Lire la suite

Tous les articles Coulisse de la semaine

ENQUÊTES

11/07/2014 - L'Andorre au diapason européen

5/07/2014 - L'offensive japonaise sur l'armement

30/06/2014 - Les nudges, discrets et efficaces

23/06/2014 - Le GIGN diversifie ses financements

16/06/2014 - La communication 2.0 s'impose en Chine

Toutes les Enquêtes

PERSPECTIVES ÉCONOMIQUES

21/07/2014

France : en 2014, reprise timide pour l'industrie

P lusieurs secteurs industriels devraient sentir les effets d'une [...] > Lire la suite

Tous les articles Perspectives économiques

MANAGEMENT

19/05/2014

(8,50€)

Stimuler le goût d'entreprendre 3/(4)

[...] > Lire la suite

Tous les articles Management

Groupe Express-Roularta

Actualité avec L'Express
Actualité économique avec L'Expansion
Création d'entreprise avec L'Entreprise
Décoration avec Côté Maison
Finance avec Votre Argent
Cinéma avec Studio Ciné Live
Formation avec L'Etudiant
Livre avec Lire
Conjoncture et networking avec L'Expansion
Réservé aux décideurs avec La Lettre de L'Expansion

Boutique Express Roularta
Emploi avec Distrijob.fr
Job Rencontres
Camion des mots
Interviews avec anous.fr
LE VIF.be
Enseignement supérieur avec Educpros
Formation continue avec Pour Se Former
Réseau étudiant avec Cmonrezo

Servives

Mentions légales / CGU
FAQ
Régie publicitaire
Bilans d'entreprise