

ENTREPRISES INNOVANTES ET LIBÉRÉES : une nécessité, un défi... Sont-elle plus performantes ?

Plus de 200 personnes étaient présentes à la dernière Nocturne Ex'pairs Formation sur le thème des entreprises innovantes et libérées. Quatre intervenants ont répondu à l'invitation de Virginie Nogueras, dirigeante du cabinet Ex'pairs Formation : Bruno ROUSSET, Président d'April et d'Evolem, Didier DURAND, Directeur général chez Bref Rhône-Alpes, Olivier LECOINTRE, Chargé de la Gestion du Changement et de l'Innovation chez Merial et Frédéric ROQUES, Directeur général d'Egis France. Un sujet encore délicat pour de nombreux dirigeants en France où la hiérarchie fait partie intégrante de la tradition.



"Il y avait trop de souffrance à l'intérieur de l'entreprise", tel fut le constat de **Frédérique ROQUES** dès son arrivée à Egis France. Ce dirigeant audacieux a décidé il y a 18 mois d'attaquer le mal à la racine : améliorer les conditions de travail de ses salariés en les libérant de la hiérarchie. "J'espère qu'un jour je ne servirai plus à rien".

Olivier LECOINTRE, quant à lui, a passé 28 ans à travailler sous pression : "Je pensais qu'il n'y avait pas de performance sans stress..." Aujourd'hui chargé de la Gestion du Changement et de l'Innovation chez Merial, il prouve au contraire chaque jour que la sérénité est source de croissance.

Selon **Bruno ROUSSET**, "nous sommes dans une spirale vertueuse où il y a davantage d'engagement quand les salariés sont heureux : l'absentéisme est inférieur à la moyenne et la productivité augmente de 30%. Cependant, le dirigeant doit jouer le jeu et établir un réseau de confiance au sein de l'entreprise."

Olivier LECOINTRE acquiesce : "l'innovation jaillit quand les personnes sont en confiance."

Pour **Didier DURAND**, "innover ou inventer dans son coin n'est plus possible, d'où la nécessité de se rapprocher. Tout le monde peut innover ou tout le monde doit innover".

Certaines personnes peuvent être perturbées de se voir confier autant de responsabilités ou certaines, au contraire, frustrées de ne plus diriger. Un travail d'introspection est nécessaire, bien au delà de l'entreprise.

Selon les intervenants, l'entreprise libérée n'est ni un dogme, ni un modèle unique. Il lui faut du temps pour faire ses preuves.

Pour conclure, **Virginie Nogueras** rappela "qu'il ne s'agit pas de promouvoir l'entreprise libérée, mais de changer de regard, de l'expérimenter pour améliorer les conditions de travail, de pérenniser l'entreprise, d'augmenter la productivité et de préserver l'emploi".

Renseignements : contact@expairsformation.com
www.expairsformation.com

