

Questions à se poser avant de s'engager dans un processus de libération de son organisation, de transformation en une organisation basée sur la confiance

## **Suis-je prêt à m'engager en tant que leader libérateur ?**

Questions préparées par le groupe Via 7<sup>1</sup> et adaptées par Laurent Ledoux ([ledoux.laurent@gmail.com](mailto:ledoux.laurent@gmail.com))  
13/09/17

*Sans nullement prétendre être exhaustifs, ces engagements et questions donnent un premier aperçu de ce que peut impliquer le trajet de « libération » d'une organisation, tant pour le ou les dirigeants que pour le reste des collaborateurs de l'organisation, et par extension pour l'organisation elle-même.*

### **A quoi je m'engage essentiellement en tant que leader libérateur ?**

#### Charte des leaders libérateurs

- **Respect de l'égalité Intrinsèque de chacun**
  - **Confiance** : Je place la confiance et la bienveillance au cœur de la gestion de mon entreprise.
  - **Bonté** : J'agis à partir du principe que l'homme est bon et qu'il aime naturellement travailler.
  - **Bienveillance** : Je ne considère pas être meilleur que mes coéquipiers.
- **Développement des potentiels de chacun**
  - **Révélation des talents** : Je crée les conditions de la révélation des talents de mes collaborateurs. L'homme est intelligent, l'homme a des dons.
  - **Conditions de l'engagement** : Je travaille à créer les conditions de l'engagement pour l'épanouissement de chacun. J'ai compris la différence entre créer les conditions de l'engagement et vouloir le bonheur des collègues malgré eux.
  - **Chemin & travail sur soi** : J'ai déjà commencé à transformer l'entreprise. Le chemin commence par moi. Le travail sur soi est nécessaire. L'entreprise Libérée n'est pas un état mais un chemin.
- **Auto-gouvernance**
  - **Pourquoi** : J'ai un pourquoi personnel fort. Je sais profondément pourquoi je suis dans cette démarche.
  - **Pouvoir** : Je mets en œuvre le transfert du pouvoir du père au pouvoir des pairs.
  - **Subsidiarité & Intelligence Collective** : Je mets en œuvre la subsidiarité et place l'Intelligence Collective au cœur de la stratégie.

---

<sup>1</sup> La formulation des engagements et questions qui suivent sont le fruit d'un travail collectif réalisé par le groupe Via 7 composé d'Isaac Getz, Alexandre Gérard, Yann Trichard, Christophe Collignon, Jean-Luc Morfouace, Mehdi Berrada et Laurent Ledoux le 28 mars 2017. En tant que tels, ces engagements et questions font donc référence à la terminologie utilisée par Isaac Getz pour les entreprises libérées, mais il suffirait, selon Laurent Ledoux, de peu pour les reformuler de telle façon à ce qu'ils collent à la terminologie utilisée par Frédéric Laloux dans « Reinventing organisations » (2014).

## ***Suis-je prêt à m'engager en tant que leader libérateur ?***

Questions d'auto-évaluation de ma capacité et disposition à m'engager authentiquement à ce que ces principes vivent dans mon organisation

### **Respect de l'égalité Intrinsicque de chacun**

- Suis-je prêt à abandonner les signes de pouvoir en vigueur dans mon entreprise ? Pourquoi non ? Qu'est-ce qui bloque ?
- Est-ce que je connais, comprends et souscris à la [théorie de McGregor \(X et Y\)](#) ? Pourquoi non ?
- Est-ce que je veille à ce que l'information stratégique soit partagée à l'ensemble du personnel ? Pourquoi non ?
- Est-ce que je veille à ce que l'information ne soit pas un outil de pouvoir sur les autres ? Comment ?
- Est-ce que je crois dans l'équité et dans le respect de toutes les personnes ? Si oui, que fais-je dans mon entreprise pour y faire vivre cette équité ? Si non, pourquoi ?
- Considère-je que ma tâche principale est d'être le gardien des valeurs de mon entreprise et de cette culture de confiance qui permet le respect de l'égalité intrinsicque de chacun ? Si oui, comment est-ce que je m'y prends ? Si non, pourquoi ?
- Est-ce que je veille à ce que règne dans mon entreprise un climat dans lequel les collègues peuvent s'exprimer sans crainte sur tous les sujets de l'entreprise ? Si oui, comment ? Si non, pourquoi ?
- Est-ce que je crois que l'homme recherche naturellement la liberté responsable ? Pourquoi non ?
- Est-ce que je crois que l'homme est digne de confiance ? Pourquoi non ?

### **Développement des potentiels de chacun**

- Œuvre-je au développement des potentiels et des compétences de tous mes collègues ? Si oui, comment ? Pourquoi non ?
- Ai-je un « pourquoi » (sens) clair, personnel et fort qui anime ma démarche ? Quel est-il ?
- Respecte-je le droit à l'erreur et considère les erreurs comme faisant partie de l'apprentissage individuel et collectif ? Si oui, comment ? (exemples) Pourquoi non ?

### **Auto-gouvernance**

- Favorise-je une culture de travail dans laquelle les équipes sont autonomes ? Si oui, comment ? Si non, pourquoi ?
- Place-je l'intelligence collective au cœur de ma stratégie ? Si oui, comment ? Pourquoi non ?
- Est-ce que je crois à la subsidiarité selon l'adage : « C'est celui qui fait qui sait » ?
- Est-ce que je crois que la confiance exclut le contrôle ? Si oui, comment fais-je vivre cela dans mon organisation ? Si non, pourquoi ?
- Est-ce que je crois plus aux principes qu'aux règles et procédures ? Si oui, comment fais-je vivre cela dans mon organisation ? Si non, pourquoi ?
- Est-ce que je suis éventuellement (si cela s'avère nécessaire pour favoriser une culture de confiance) disposé à exclure de mes pratiques de leadership des pratiques comme celles reprises ci-dessous (à titre d'exemples non exhaustifs) ? Si oui, comment fais-je vivre cela dans mon organisation ? Si non, pourquoi ?
  - a. les validations préalables aux recrutements ?
  - b. les décisions budgétaires centralisées ?
  - c. les horaires planifiés (badgeuse), sauf en cas d'obligation métier impérative ?
  - d. l'utilisation de « l'engagement dans un chemin de libération » comme un argument commercial ?

Si vous répondez positivement à la majorité des questions ci-dessus et si vous pensez pouvoir prendre les engagements qui précèdent, ou si vous pensez pouvoir les prendre et vous employer à les faire vivre dans votre organisation, alors vous pouvez vous considérer un aspirant « leader libérateur ». Il vous reste alors à prendre les mesures nécessaires pour pouvoir initier la transformation de votre organisation.