

Programme de Recherches
sur les Organisations Post
Managériales et la
Libération des Entreprises





LA LIBERATION DES ENTREPRISES: UN REGARD CRITIQUE

La libération managériale semble susciter un intérêt croissant de la part des entreprises. L'heure serait à une plus grande liberté accordée aux salariés, aux mécanismes de contrôle basés sur la confiance, à une plus grande responsabilité du

salarié, à une plus large horizontalité organisationnelle, aux mécanismes de gestion démocratique,... Ces éléments seraient les garants d'une meilleure productivité, favoriseraient l'innovation et la cohésion sociale. Cependant, il existe

peu de travaux scientifiques permettant de confirmer ou infirmer l'efficacité de ces nouveaux modèles managériaux. Le programme de recherche-action sur la libération des entreprises a pour objectif d'analyser avec un recul

scientifique les processus de transformation des modes de management dans la voie de la libération.

AXES DE RECHERCHE



AXE DE RECHERCHE 1

L'axe historique

Il serait réducteur de considérer les théories de la libération d'entreprise comme l'expression d'un phénomène de mode. Elles s'inscrivent dans une histoire de longue durée qui puise ses racines dans des courants plus anciens qu'il convient de repérer comme celui du socialisme utopique, de la doctrine sociale de l'église et des travaux réflexifs menés par de nombreux intervenants sur les expérimentations qu'ils ont pu mener dans des entreprises clientes. L'évolution des modèles d'autorité dans les sociétés n'est pas non plus étrangère à son émergence actuelle.

AXE DE RECHERCHE 2

Critiques, résistances, controverses autour de la libération des entreprises

Cet axe de recherche vise à analyser les nœuds de controverse les plus disputés sur la question des entreprises libérées :

Il a pour objet de s'interroger d'abord sur les résistances (économiques, institutionnelles, anthropologiques, symboliques,...) que nous pouvons rencontrer dans les entreprises dites « traditionnelles ». Quelle est la véritable nature de ces résistances ? Comment les expliquer ? S'agit-il de résistances objectives, qu'elles soient matérielles ou immatérielles, ou de résistances idéologiques ou politiques ?

Cet axe discutera également la position (la posture) prise par les organisations patronales et syndicales face à ce phénomène de libération des entreprises.

Cet axe cherchera également à problématiser la difficulté que l'on peut rencontrer lorsque l'on veut bâtir une définition stable et précise de l'entreprise libérée. Au-delà de l'intention performative de certains leaders dits « libérateurs », comment définir un objet dont les contours sont justement débordés, questionnés, rendus relatifs ? Sommes-nous face à une libération de l'entreprise ou de ses acteurs ? Avec quels attributs qualifier cette forme de liberté ? Y a-t-il une ou des libérations ? Et dans ce cas comment gérer des conceptions différentes voire divergentes du processus de libération ? Dans quelle mesure la libération est-elle domestiquée par les entreprises traditionnelles ?

AXE DE RECHERCHE 3

Sociologie et psychologie des acteurs de la libération

Les entreprises libérées ne relèvent pas d'une démarche technocratique. C'est avant tout une expérience humaine collective qui rassemble une communauté autour d'un leader mobilisateur.

Plusieurs questions se posent à ce sujet :

- Comment un manager en arrive-t-il à adopter et défendre ce modèle ? S'agit-il d'un processus de conversion ?
- Y-a-t-il des événements déclencheurs dans l'histoire du sujet qui l'incite à choisir cette orientation ?
- Y-a-t-il un profil psychologique singulier qui facilite cette adhésion ?
- Quelle est la nature des relations suscitées par le leader avec ses collaborateurs et réciproquement ?
- Sur quels fondements anthropologiques s'organisent les communautés de travail engagées dans ce modèle ?
- Une exploration sera également menée sur les transformations identitaires générées par les processus de libération mises en œuvre, en particulier au niveau des cadres de direction et de l'encadrement intermédiaire

Pour répondre à ces questions, les méthodes et outils d'analyse utilisés s'appuieront sur des approches d'inspirations psychanalytiques, systémiques et psychométriques.

AXE DE RECHERCHE 4

Structure organisationnelle et rapport de pouvoir

L'entreprise est devenue aujourd'hui le lieu politique le plus important. Cet axe vise à questionner la nature, la distribution et la répartition du pouvoir dans les entreprises dites libérées. La remise en cause des formes traditionnelles de hiérarchie, d'autorité, et de rapports sociaux du travail qui caractérise ces organisations nous conduit à nous interroger sur leurs prétentions démocratiques. Dans cette perspective, les entreprises de démocratie participative peuvent-elles coexister avec les Instances traditionnelles de Représentation du Personnel ?

Par ailleurs, se pose l'épineuse question de la place du management intermédiaire qui voit son rôle et ses fonctions évoluer de manière parfois drastique dans les processus de libération.

AXE DE RECHERCHE 5

Entreprises libérées et performance économique

A travers cet axe, nous souhaitons discuter la question spécifique des performances économiques des entreprises libérées en abordant trois angles d'analyse différents.

Nous nous interrogeons tout d'abord sur la rentabilité et la profitabilité de ces nouveaux modèles d'organisation. Il s'agit alors de se demander dans quelles mesures ces modèles organisationnels sont sources de performance économique ? Les données comptables et financières ou encore les indicateurs boursiers pour les sociétés cotées pourront être étudiés dans une approche longitudinale afin de nous permettre de juger de cette potentielle création de valeur.

Aussi, en amont de cette question particulière, nous cherchons à savoir si la profitabilité et la rentabilité des entreprises sont des conditions nécessaires à la mise en place de processus de libération des entreprises. Est-il économiquement et financièrement envisageable pour toutes les organisations et ce, quel que soit leur niveau de performance, de s'engager dans une démarche de libération de leur structure ?

Enfin, ces entreprises ne seraient-elles pas porteuses de nouvelles mesures de performance globale plus représentatives de la richesse créée que les indicateurs traditionnels ne sont en mesure de traduire aujourd'hui ?

AXE DE RECHERCHE 6

Entreprises libérées et place du travail

La souffrance au travail, l'intensification du travail, le stress, la perte du sens...sont dénoncés dans de nombreuses publications qui évoquent la crise du travail contemporain. Paradoxalement ces mêmes travaux soulignent une très forte attente à l'égard du travail qui doit non seulement fournir un revenu, mais aussi un statut, de la reconnaissance et un épanouissement personnel.

Les analyses du travail montrent qu'il existe des écarts notables entre le travail réel et le travail prescrit. La financiarisation des entreprises a contribué, semble-t-il, à évacuer le travail vivant, le travail réel, pour surévaluer la dimension organisée : reporting, gestion par objectifs, hyper abstraction de l'organisation au détriment du travail réel.

Dans cet axe, nous chercherons à savoir comment les entreprises libérées se sont emparées de cette question du travail ? L'ont-elles résolue ? Sont-elles parvenues à libérer le travail ? Ou sont-elles aussi concernées par cette complexité et ambivalence autour de la question du travail ? Le travail y est-il « dénaturé » ou a-t-il retrouvé ses trois dimensions : objective, subjective et collective ?

Enfin ces entreprises se pensent-elles comme communauté plutôt que comme un système organisé ?

Contact :

diego.landivar@esc-clermont.fr

jean-claude.casalegno@esc-clermont.fr

brigitte.nivet@esc-clermont.fr

sophie.marmorat@esc-clermont.fr

UN PROGRAMME DE RECHERCHE ET D'INNOVATION PEDAGOGIQUE
DU GROUPE ESC CLERMONT - 2015

PARTENAIRES :



Les 4 TEMPS du MANAGEMENT

WWW.ENTREPRISE-LIBEREE.ORG