

# #7 Interview H el ene PICARD



Benoit



Maelle



My-Tien

## Les limites des nouvelles formes de management (entreprise lib er ee notamment) :

- . **Création de nouvelles in egalit es** : dans toute situation de changement, il y a ceux qui sont prêts et ceux qui ne le sont pas > ceux qui rentrent dans le projet et ceux qui en restent exclus
- . Les temps et espaces dédiés à la discussion et aux échanges pour la remise à plat des organisations tendent à disparaître dans le temps et à être remplacés par des groupes d'innovation produits ; **les rapports de force et de pouvoir reviennent progressivement**

## Axes de progrès envisagés :

- > **Ne pas tenir la liberté pour acquise mais toujours la challenger** pour ne pas retomber dans la standardisation, ni rigidifier les process et les relations
- > Ne pas maintenir l'incertitude au-delà du nécessaire, **r assurer sur des repères fixes**
- > **Si on veut des pratiques, il faut des espaces et des temps dédiés** pour les maintenir
- > Ce n'est pas en supprimant les chefs qu'on supprime le pouvoir = **repenser de façon profonde le rôle du manager** (et le rôle des IRP, contrepouvoir au management) ; NB : Rôle de transmission permanent
  - > Oublier le système parfait = « **good enough manager** » à l'instar de la « good enough mother », mettre en place les conditions pour l'autonomie et la responsabilité mais rester constant, présent, connecté au travail réel pour faire des promesses tenables
  - > Ne pas trop instrumentaliser les discussions : **relier l'innovation à l'intelligence émotionnelle**, au ressenti = rester attentif au vécu du travail
- > Est-ce le rôle du travail de générer du bonheur ? **le travail doit être apaisé, épanouissant, bien vivre son travail, satisfaction réciproque** (travailleur <> travail)

