

# COMMENT FAIRE DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE ?

## En BREF

- › Je peux être heureux au travail et donc travailler mieux !
- › Je peux avoir plus de responsabilités au travail au même titre que tous mes collègues.
- › Je peux imaginer une entreprise où l'autorité et les prises de décisions sont partagées.
- › Je peux bannir de mon vocabulaire les mots : « employé », « manager » et « patron ».

## Une gouvernance sociale, c'est quoi ?



Laisser chaque employé déterminer son salaire selon ses besoins, encourager les trajets maison-boulot en mobilité douce, détenir une partie du capital de son entreprise... et j'en passe, tant il existe de nombreuses bonnes idées pour rendre **la vie au travail plus fun, agréable et intéressante** ! Ces idées qui viennent parfois des salariés, mais aussi souvent des patrons, sont autant de possibilités pour envisager la gestion des entreprises aujourd'hui !

L'un de ces systèmes de gouvernance est appelé « **holacratie** » et a été mis au point en 2001 par un éditeur de logiciel américain. Ce système a ensuite été adopté par plusieurs grandes et plus petites entreprises en Suisse romande et partout dans le monde !

### Ce système de gouvernance repose sur des règles du jeu très précises :

1.

### Holacratie : mode d'emploi

› **L'organisation.** On enterre purement et simplement la notion de hiérarchie. La gestion de l'entreprise est alors assurée par l'intelligence collective. Avec ce système l'autorité n'est pas détenue par un patron mais elle est partagée et distribuée à l'ensemble des employés.

› **Les rôles.** Avec l'holacratie on oublie les termes « employé », « manager » et « patron » qui sont remplacés par une même position pour tous que l'on appelle un « rôle ». Après, chaque personne a un rôle différent puisque celui-ci est défini par la mission, la redevabilité et le domaine d'action de chacun.

› **La prise de décision.** Elle est partagée et non plus unilatérale comme dans un modèle classique. Les employés sont beaucoup plus responsabilisés et ont tous leur mot à dire ! Dans l'entreprise Ecodev (Neuchâtel) par exemple, ce sont les salariés qui déterminent eux-mêmes leurs revenus selon leurs besoins fondamentaux et leurs dates de vacances...

Quand on est heureux, on travaille mieux ! ...

... Alors pourquoi se priver d'augmenter la productivité de notre entreprise ?

2.

## Un modèle plus rentable !

› **La confiance.** Une société qui fonctionne selon les principes d'une gouvernance sociale et solidaire est une société qui mise sur la confiance entre tous les salariés. Vue de l'extérieur ce n'est peut-être pas la société la plus rentable... mais ce n'est qu'une illusion ! Au contraire, la société repose sur des **principes durables** comme le bien-être des personnes qui y travaillent... et **à long terme** son rendement est beaucoup plus important !

› **En sortant du système classique de la « carotte et du bâton »**, les salariés ont de meilleures conditions de travail, une meilleure santé mentale et physique. Conséquence : **les salariés sont plus créatifs** et porteurs de nouveaux projets. À cela s'ajoute la **rapidité de prise de décision** rendue possible par l'abolition de la hiérarchie. Autant de signaux positifs qui **boostent l'entreprise** et **amélioreront sa productivité !**



## Pour aller (encore) plus loin !

- › **Une nouvelle technologie managériale : l'Holacracy**, de Bernard Marie Chiquet, (iGi partners) est une bande-dessinée sur l'holocratie dont vous trouverez un extrait ci-dessus et que vous pouvez lire [EN ACCÈS LIBRE ICI !](#)
- › **Découvrir l'Holacracy**, le site internet de Julien Gogniat.

Découvrez les entreprises suisses romandes qui appliquent une gouvernance sociale et solidaire :

- › **LOYCO**
- › **LIIP**
- › **Ecodev**