

39 ') L'ENTREPRISE Y / L'ENTREPRISE X**L' ENTREPRISE " Y "**

Par analogie avec **Mac Grégor** qui distingue les hommes en deux catégories : les " X " et les " Y ", nous allons tenter de caractériser :

- Les entreprises " X ", où l'homme est considéré comme systématiquement " **mauvais** "
- Les entreprises " Y ", où le *même* homme est considéré comme résolument " **bon** "

Et cela selon 3 approches complémentaires :

- Celle de la **sociodynamique** chère à Jean Christian FAUVET,
- Celle des systèmes **compliqués** et **complexes**,
- Celle " **du pouvoir des anneaux** ".

Tout d'abord un petit rappel de la théorie de Douglas Mac Gregor (1906-1964) voir fiche N° 65.

Il classait, d'après des considérations un peu dichotomiques et manichéennes les hommes en deux grandes catégories : les **Hommes "X"** considérés comme **mauvais**, fainéants, et les **Hommes "Y"**, **bons** courageux et plein d'initiatives.

.

Ce que nous savons, nous à FAVI, c'est que les hommes " X " et " Y " ne sont pas **deux Hommes différents**, non, **c'est le même**, qui est " X " 8 h par jour sur sa machine, ou derrière son guichet, ou bureau, et qui se sauve, en courant, quand la sonnerie et la pointeuse le libèrent, et qui court pour se changer et devenir enfin " Y ", pour s'échiner à avoir le plus beau jardin du village, pour s'entraîner, pour faire le Marathon local en moins de 5 h, puis 4h 45...

Nous ajouterons à ces considérations que :

- L'homme est comme on le considère : d'expérience ce ne sont pas *"les cocus qui deviennent jaloux, mais les jaloux qui finissent par être cocus"*.
- Le regard que l'on porte sur les choses et surtout sur les gens finit par modifier ces choses et ces gens.
- Si l'on considère l'homme comme voleur et que l'on scelle tout sous clé dans des magasins alors l'homme deviendra voleur.

- Si l'on considère l'homme comme fainéant et qu'on l'encadre dans des systèmes de cadences à respecter, de primes et de bonus alors il calculera, mesurera ses efforts pour faire le juste nécessaire.

- Si l'on considère l'homme comme avare de son temps et qu'on le contrôle alors il servira l'horloge et la pointeuse, et non le client.

Bref c'est le SYSTEME qui fait L'HOMME

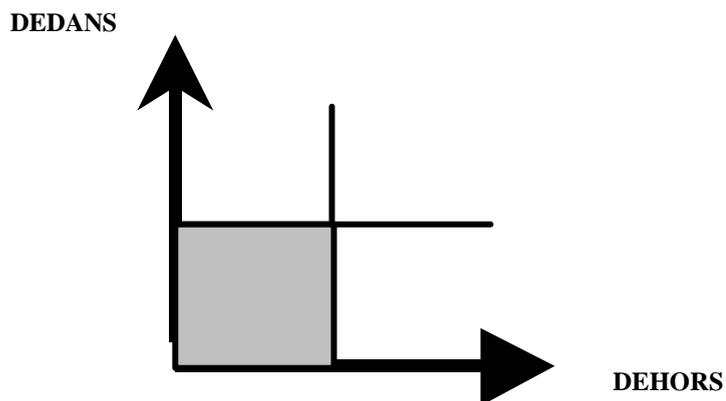
Il faut donc faire évoluer le SYSTEME pour faire évoluer L'HOMME !!

Première approche : la SOCIODYNAMIQUE :

JC Fauvet classe les entreprises selon leur positionnement par rapport au :

- **DEHORS** : les clients, les fournisseurs, le Député qui fait les lois, la DRIRE, la direction du travail qui nous aide à appliquer les lois....
- **DEDANS** : les salariés, les valeurs de l'entreprise, la notion de survie collective

L'ENTREPRISE " X " ignore qu'il y a un DEHORS ou un DEDANS :



Elle est appelée **MECANISTE**

C'est l'entreprise **STATUTAIRE** type fonction publique avec :

- **Pour Chef** : une case en haut de l'organigramme pyramidal que l'on remplit en fonction des circonstances
- **Centre de gravité** : Cette case vide
- **Type de logique** : cause / effet = LEGALISTE
- **Point faible** : le système se suffit largement à lui-même, les clients et parfois les salariés sont de trop
- **Type d'actions générées** : **L' ANACTION**

L' ANACTION :

Qu'est ce que l'anaction ?

Ce n'est pas *l'inaction*, qui elle est le contraire de l'action, ce qui sous entend que le système sait ce qu'est l'action.

Dans le cas de l'anaction, le système ignore même la notion d'action, il n'est préoccupé que par la recherche

DU ZERO RISQUE pour TOUS et CHACUN !

Quand le chef demande un renseignement au sous chef et que le sous-chef répercute la demande au sous-sous-chef, le sous-sous-chef cherche une réponse à ZERO RISQUE pour lui, pour son chef, et pour le chef de son chef !

Or la seule réponse sans risque est " Ne faisons rien " sauf :

- Des réunions,
- Des réunions préparatoires aux réunions,
- Des réunions de synthèse des réunions,
- Des études préalables,

Et quand vraiment il faut prendre une décision, on externalise la prise de risque en faisant appel à un cabinet extérieur !

Bref cette recherche permanente du zéro risque pour tous et chacun conduit à L' ANACTION.

Au mieux cette recherche ne conduit qu'à des actions PROGRAMMEES, BUDGETEES, pour présenter le moindre risque, et tant pis si le futur n'est pas conforme aux prévisions on appliquera tout de même l'action, puisque personne ne prendra le risque de revenir sur le décision accouchées du système "X".

A l'instant " T " on considère qu'il n'y a pas assez de travail pour tous et qu'il faut le partager (35 h), le temps de passer à l'action on croule sous le travail, peu importe on réduit les horaires !

L'INSEE a prévu + 3 %, on constate n'être qu'à 1,5%, aucune importance !

(Le problème de l'INSEE est que depuis que j'ai l'âge de raison j'ai constaté qu'ils se sont toujours trompés de 50% ; le jeu consiste à savoir dans quel sens !

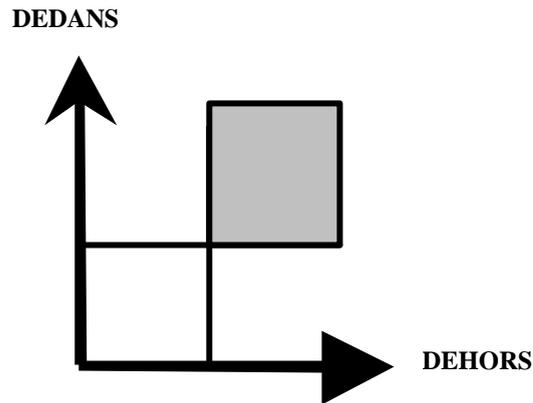
Et de toute façon peu importe leurs prévisions ou même constats factuels, puisque les politiques feront quand même ce qu'ils ont décidé !)

(Si, parfois, je cite la fonction publique, ce n'est pas pour me défouler, mais parce que c'est l'exemple extrême de ce que nous avons souvent de façon latente dans certains de nos services)

Il en est de même dans l'entreprise " X " : quelle que soit l'évolution de l'environnement, on applique le budget, on ne déroge pas à la stratégie; Comme ça c'est clair, sécurisant, et après tout, ce n'est pas la faute des hommes " X " si les choses n'évoluent pas comme prévu ;

Au moins, on a une explication de l'échec !

A l'opposé, est située L' ENTREPRISE " Y " qui est au maximum du DEHORS et du DEDANS .



Elle est appelée HOLOMORPHE

Chaque partie y fait partie du tout et le tout est porté par chaque partie, ou : chaque individu n'est plus un individu mais avant tout un membre de la collectivité, et on peut reconstituer la collectivité à partir d'un seul individu !

C'est l'entreprise **AUTO-ADAPTABLE** à son environnement avec :

- **Pour chef** : celui QUI A LE BALLON
- **Centre de gravité** : le CLIENT, car celui qui a le ballon est généralement celui qui a un problème client
- **Type de logique** : la logique du COMPLEXE, une logique GLOBALE
- **Points forts** : autonomie, responsabilité, leadership, jeux d'équipe
- **Points faibles** : ne peut se mettre en place que si les **pouvoirs** s'effacent devant l'intérêt supérieur **du CLIENT**
- **Type d'actions générées** : la METACTION

Bien entendu la métaction sous entend l'absence de sanction en cas d'échec !

Le propre de l'entreprise " Y " qui génère des hommes " Y ", c'est la METACTION !

Bien entendu la métaction en faveur du **vrai chef** : **celui qui a le ballon**, et celui qui a le ballon est forcément celui qui porte un problème client, et généralement ce sont les **opératrices** et les **opérateurs** qui réellement " portent " les vrais problèmes client !

Et le CHEF me direz vous ?

Hé bien il ne fait rien, tel l'entraîneur il est assis sur le banc de touche, et il regarde le DEHORS de son équipe, il regarde l'équipe adverse, il regarde d'où vient le vent, la lumière du soleil ;

Il regarde qui a le ballon pour encourager le reste de l'équipe à anticiper pour aider le porteur du ballon !

Il n'est pas bon que les chefs jouent !

D'une part, parce qu'ils ont du mal à passer le ballon, font la gueule quand on ne le leur passe pas systématiquement, et ne peuvent pas tout à la fois être de bons avants, arrières, et même goal !

D'autre part il est impossible de jouer et de regarder DEHORS en même temps, sans, à un moment ou à un autre, se marcher sur les lacets !

Peut-on imaginer une équipe de foot Mécaniste, faite d'hommes "X" ?

Une équipe où avant de se passer le ballon on exigerait, pour se couvrir, un ordre écrit de l'entraîneur, ou bien au mieux, si, avant toute action, on était tenu d'organiser des réunions pour analyser tous les risques potentiels !

Peut-on imaginer une équipe où on aurait décidé pour d'éminentes raisons stratégiques de toujours passer le ballon à gauche quoi qu'il arrive !

NON, une équipe de foot c'est un ensemble où chacun est en permanence au service de celui qui a le ballon, où celui qui a le ballon agit non pas en fonction d'un ordre, ni même de ce qui est à l'instant T, mais en fonction de ce qui va être, de ce qui pourrait être à l'instant T + 1 !

Qui plus est, la manière de passer le ballon influe sur le futur du jeu !

Pour en revenir à l'entreprise " Y " dans cette entreprise on fait certes un budget, juste pour baliser le futur, mais on n'hésite pas à le refaire si par bonheur le consommateur se met tout d'un coup à consommer, on n'hésite pas à le brûler si un certain 11 septembre deux tours partent en fumée !

Pour résumer :

Entreprise " X "

MECANISTE

Passif, au mieux spectateur

Dans une case en haut de la Pyramide

Une case tout en haut

Légaliste

Entreprise " Y "

SYSTEME

HOLOMORPHE

L' HOMME

Acteur, au mieux auteur de son action

Le CHEF

Est "celui qui a le ballon"

Centre de Gravité

Le CLIENT

Type de LOGIQUE

Globale

Type D' ACTIONS

L' ANACTION

La METACTION

Prise de RISQUERecherche absolue du
ZERO risque

Gestion du risque "en allant"

Budget

Guide absolu

Jalonne le futur, sans plus

Deuxième approche : Les systèmes COMPLIQUES et COMPLEXES :

Revenir au paragraphe 22 qui définit et décrit les différences entre les entreprises simples, **compliquées** (carrées, Mécanistes et "X") et celles **complexes** (ronde, holomorphes et "Y")

Troisième approche : Le POUVOIR des ANNEAUX :**1) ENTREPRISE "X":**

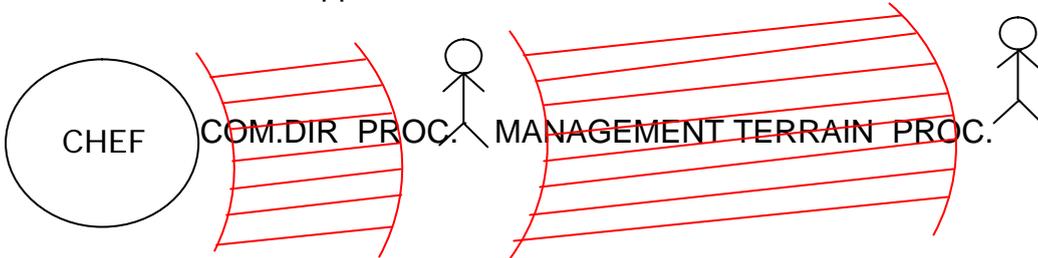
Dans l'entreprise "X" Mécaniste Compliquée, le CHEF est entouré d'un premier anneau de pouvoir appelé "COMITE de DIRECTION", qui comprend sa secrétaire, ses différents directeurs, le service du personnel....



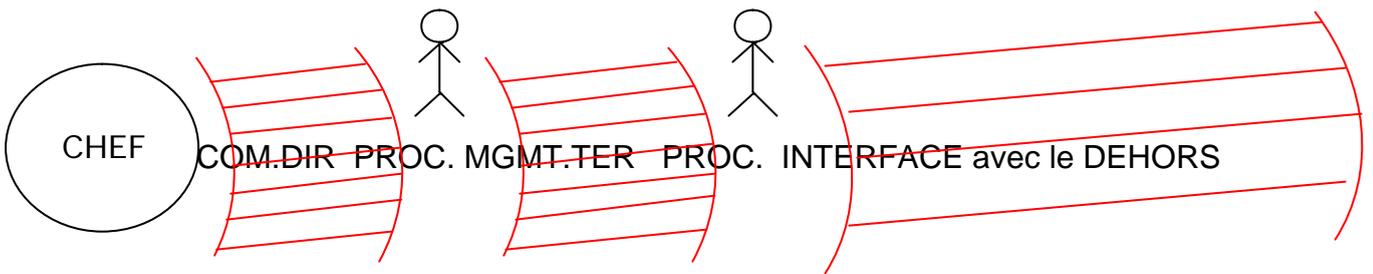
Vient ensuite un deuxième anneau qui regroupe tous les productifs de la collectivité que l'on va appeler PROCESS



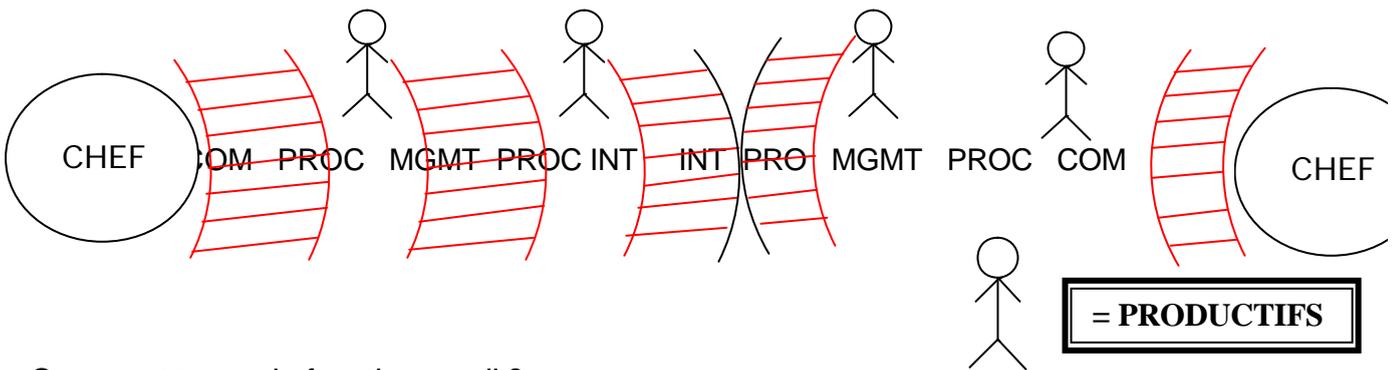
Parfois le PROCESS est coupé en deux par un autre anneau de pouvoir qui sépare deux services (par exemple la fonderie et l'usinage) et qui comprend les chefs de chaque service, la qualité de terrain, les maîtrises respectives, le planning, la GPAO.... Nous l'appellerons MANAGEMENT TERRAIN :



Enfin, tout à l'extérieur il y a un dernier anneau de pouvoir comprenant les commerciaux, le marketing, la qualité client, les réceptions, expéditions, services achats, le lancement, l'expédition.... Que nous nommerons MEMBRANE INTERFACE avec le DEHORS



Et bien entendu les fournisseurs "X", et les clients "X" ont les mêmes anneaux de pouvoirs :

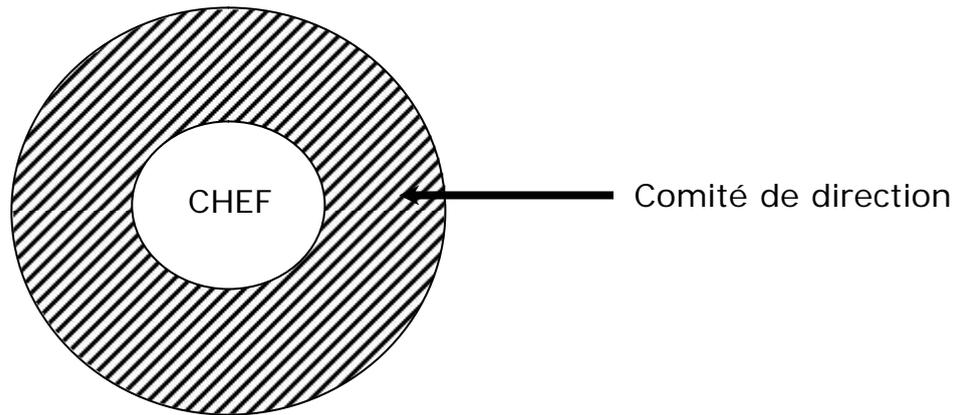


Comment tout cela fonctionne-t-il ?

En fait, selon deux modes :

- 1) ce pour quoi cela a été crée
- 2) ce qui se passe

LE COMITE DE DIRECTION:



1) Ce pour quoi il a été créé :

Tout d'abord le CHEF :

Le Chef, c'est une machine à écouter des signaux faibles, à les traduire en visions, puis à transformer ces visions en images partageables et ces images en stratégies possibles.

Le rôle du comité de direction est alors d'aider le chef à préciser les stratégies, à traduire ces stratégies en plans d'actions, et surtout, son vrai rôle est d' ANIMER (= animare= donner une âme) le process, en s'appuyant sur les images du Chef, pour mettre en musique les plans d'actions.

2) Ce qui se passe :

Le comité, considérant que le monde entier est composé de "X" se comporte lui-même en "X" en constituant une cour tournée vers le Chef, instaurant des rites, et bloquant l'information pour se valoriser, au nom du vieil adage : *"Qui détient l'information détient le pouvoir" !*

Un de ses rites classique est la "réunion du lundi matin", où le Chef monarque, réunit sa cour, pour se sécuriser dès le début de la semaine dans son rôle de Chef.

L'usine peut brûler, les clients être en panne, on n'interrompt pas la réunion du lundi matin !

Il me souvient d'un tel matin, où nous étions en arrêt de chaîne, sans nouvelles sur les livraisons, et où la brave secrétaire du Chef-fournisseur m'expliquait qu'il était en réunion avec ses commerciaux et autres agents et qu'elle ne pouvait absolument pas le déranger !

J'ai eu beau argumenter que s'il était en réunion avec sa force de vente c'était assurément pour trouver de nouveaux clients, et que justement, j'étais ce don de Dieu que l'on appelle le client, et que la logique imposait qu'elle le dérangeât, sinon à défaut d'en trouver de nouveaux, ils allaient en perdre un !

Rien n'y fit !

Concernant le vrai rôle du comité : l'animation du process, cela se résume généralement en :

"Le Chef a dit qu'il fallait baisser les coûts de x% !"

Ou bien :

"t'es arrivé 5 minutes en retard on te retire 10 minutes de salaire !"

Sans vouloir connaître la cause du retard, et comme si les gens faisaient exprès d'arriver en retard !

Dernière caractéristique du comité de direction dans les grands groupes, c'est qu'il est généralement constitué de gens brillants, donc pressés de faire carrière, et qui doivent donc obtenir des résultats immédiats.

Prenons un cas d'école tout à fait impossible :

- celui d'un brillant esprit qui soit arrivé à convaincre son Chef, qu'il fallait imposer aux fournisseurs une baisse des prix de 10% par an, pendant 3 ans, pour toute nouvelle affaire.
- Supposons que, par impossible, tous les fournisseurs, indéclicats, majorent systématiquement leurs offres de 30% pour toute nouvelle affaire !
- A court terme, le brillant esprit a raison, les prix d'appro. baissent bien de 10% par an,
- Mais à long terme, surtout s'il y a souvent de nouveaux produits, la rentabilité globale s'en ressentira

Mais ce n'est pas grave parce que l'on aura du mal à en déceler la cause, et puis entre temps, le brillant esprit sera parti poursuivre son ascension ailleurs...

LE MANAGEMENT DE TERRAIN:



1) Ce pour quoi il a été crée :

Son rôle essentiel est d'assurer la coordination des commandes, des flux, des informations entre les deux process.

Et plus généralement de mettre de l'huile dans les rouages entre les deux process.

2) Ce qui se passe :

Le problème des improductifs est que généralement ils ont parfaitement conscience de leur improductivité, et ils vont donc, pour justifier leur fonction, inventer des règles compliquées de fonctionnement pour se rendre

incontournables, et se faisant, ajouter de la viscosité au système (Cela d'autant plus qu'il sont généralement mieux payés que les productifs).

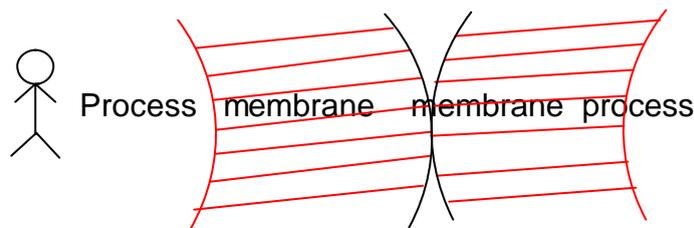
Je ne prendrai qu'un seul exemple, mais il y en aurait 1000 :

Si un opérateur d'usinage découvre un défaut de fonderie sur une pièce brute, il est impensable qu'il aille directement voir son compagnon de la fonderie pour lui signaler le fait pour qu'il se corrige, et qu'ensemble ils isolent, puis trient le lot litigieux, non !

Il faut que l'opérateur signale le fait à son chef d'équipe, qui prévient son agent qualité, qui devra prévenir son chef de service qui.....tout cela remontera au chef de fabrication qui....

Et souvent le fondeur ne saura jamais qu'il a fait une pièce mauvaise, il verra seulement qu'une procédure a changé !

LA MEMBRANE INTERFACE AVEC LE DEHORS:



1) Ce pourquoi elle a été créée :

Son but est de porter les désirs, et l'image du client vers l'intérieur !

2) Ce qui se passe :

En face de la membrane interface avec le dehors il y a la membrane du client, et ces deux membranes improductives ont elles aussi à se justifier, et de conserver !

Qu'est-ce qu'il veut le client ?

En fait des choses simples :

Des pièces bonnes

Les bonnes pièces

Au bon moment

Au bon endroit

A un bon prix

Dans de bonnes conditions

C'est trop simple, beaucoup trop simple !

Alors les deux membranes vous inventent des ppm, des capacités, des qualifications process, imposent des 6 sigma... bref, toutes choses incompréhensibles des opérateurs et qui n'empêchent pas de livrer en retard ...

Alors forcément cette entreprise "X" encourage l'homme à être "X", et gare à l'effronté qui relève la tête, il devient une menace pour le pouvoir des cercles

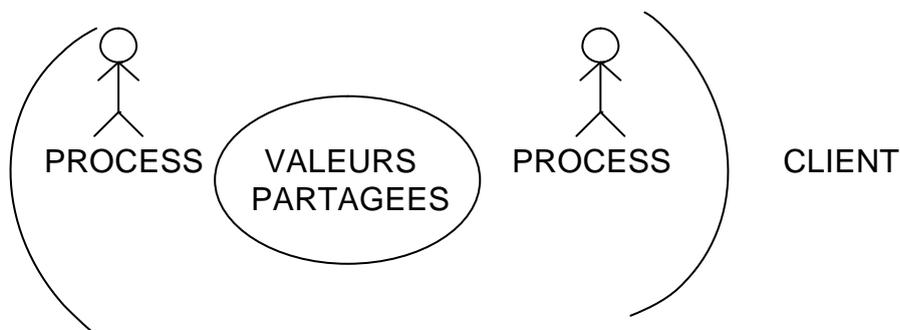
3) L' ENTREPRISE "Y" :

Dans cette entreprise, il n'y a pas de COMITE de DIRECTION, il n'y a pas de SERVICE du PERSONNEL, pas de MANAGEMENT de TERRAIN, pas de Planning, pas de GPAO, pas de service achats, pas de Directeur Technique, ni Chef de fabrication ou cadre en fabrication, pas de pointeuse ni de primes, il y a :

Au centre : **DES VALEURS PARTAGEES** qui sont la traduction moderne de la notion ancestrale de BIEN COMMUN !

Au début l'homme vivait seul et honorait de temps en temps une femelle qu'il abandonnait. Puis il vécut en couple, puis en groupe dont le ciment était un bien commun, (la grotte, un territoire..). Dans le système capitaliste tous les biens matériels appartiennent aux actionnaires, les salariés n'ont comme seul bien commun que des **VALEURS !**

Et autour, directement : LE PROCESS



Qu'est ce que signifie " VALEURS PARTAGEES ?"

Cela signifie que quand un nouveau entre dans le système, même un intérimaire :

- 1) Son futur leader lui fait visiter toute l'usine, lui présente les différents services, leur fonction
- 2) Que son leader lui commente ensuite un petit document intitulé :
"Règles de base FAVI"

Qui présente certes les règles de base de sécurité, de respect des fabrications, de la qualité, de l'environnement, mais surtout des règles de base comportementales vis-à-vis des compagnons de travail :

BONNE FOI
 BON SENS
 BONNE VOLONTE
 BONNE HUMEUR

Et qui dès la première phrase précise :

"Mon CLIENT qui me donne du travail et qui me paie est:....."
 (voir document joint)

- 3) Dans les deux semaines, les nouveaux entrants se voient remettre le blason FAVI

Et il leur détaillé ce que **le client**", pourquoi la verte, que signifie le Q en revient sur une explication signifient les valeurs ils seront jugés :

BONNE FOI
 BONNE

VOLONTE

HUMEUR



signifie : "**par et pour** couronne de laurier est bas, et surtout on détaillée de ce que morales sur lesquelles

SENS
 BONNE

BONNE

- 4) Dans le mois, il seront reçus en groupes d'une dizaine par le Chef qui :
- Les interrogera sur le but, la raison de leur présence ici bas : "pourquoi vivez vous ?"
 Les réponses étant généralement du genre :
 "Pour faire des enfants !"
 "Pour me marier !"
 "Pour acheter, ou bâtir une maison !"

Le Chef les amènera à la conclusion que tous nous ne vivons que pour **DURER** et ensemble ils chercheront un symbole de cette durée, et aboutiront à l'image de **L'ARBRE**;

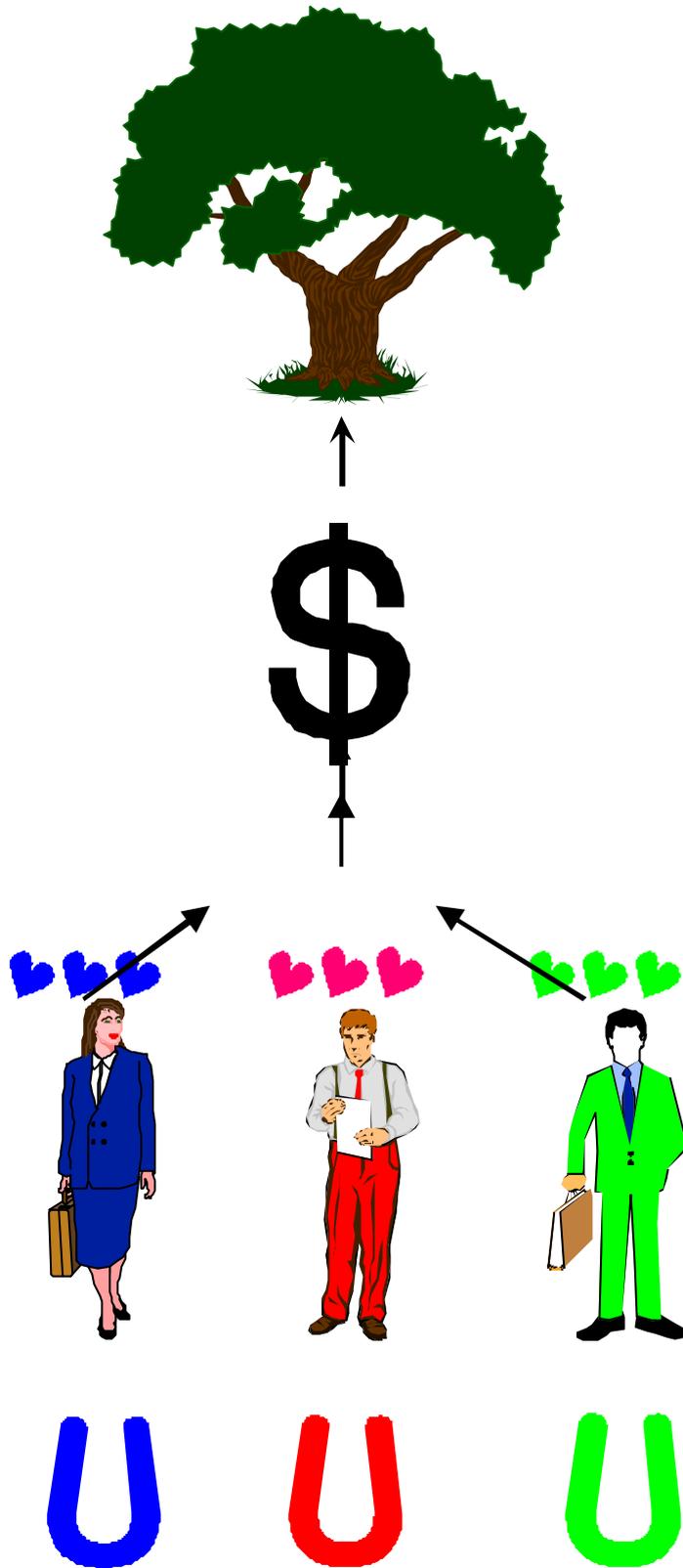
- b. Puis le Chef leur demandera, très sérieusement d'arrêter de respirer pendant une minute (ce qu'ils font toujours, et tous, même les ingénieurs !)
Et les amènera à la conclusion que si précédemment personne n'avait considéré qu'il vivait pour respirer, on venait de prouver que la respiration était indispensable à la vie.
Le Chef les amènera alors à bien différencier le BUT du MOYEN, puis collégialement ils chercheront le moyen majeur de la durée de l'entreprise : **L' ARGENT** symbolisé par le **\$** cher à l'oncle Picsou
- c. Enfin le Chef interrogera sur la façon de faire de l'argent.
Là, la démarche est plus longue :
"En vendant des pièces ?"
"Oui mais si elles sont mauvaises ?"
"En vendant des pièces bonnes ?"
"Oui mais si on les livre en retard ?"
"En vendant des pièces bonnes livrées au bon moment ?"
"Oui mais si elles sont trop chères ?"

Bref ! Le but est de les amener à la seule conclusion qui résume le tout dans une **culture judéo-chrétienne** :

"EN VENDANT DES PIÈCES QUE LE CLIENT **AIME** PLUS QUE CELLES DE NOS CONCURRENTS !"

Symbolisé par un **COEUR**

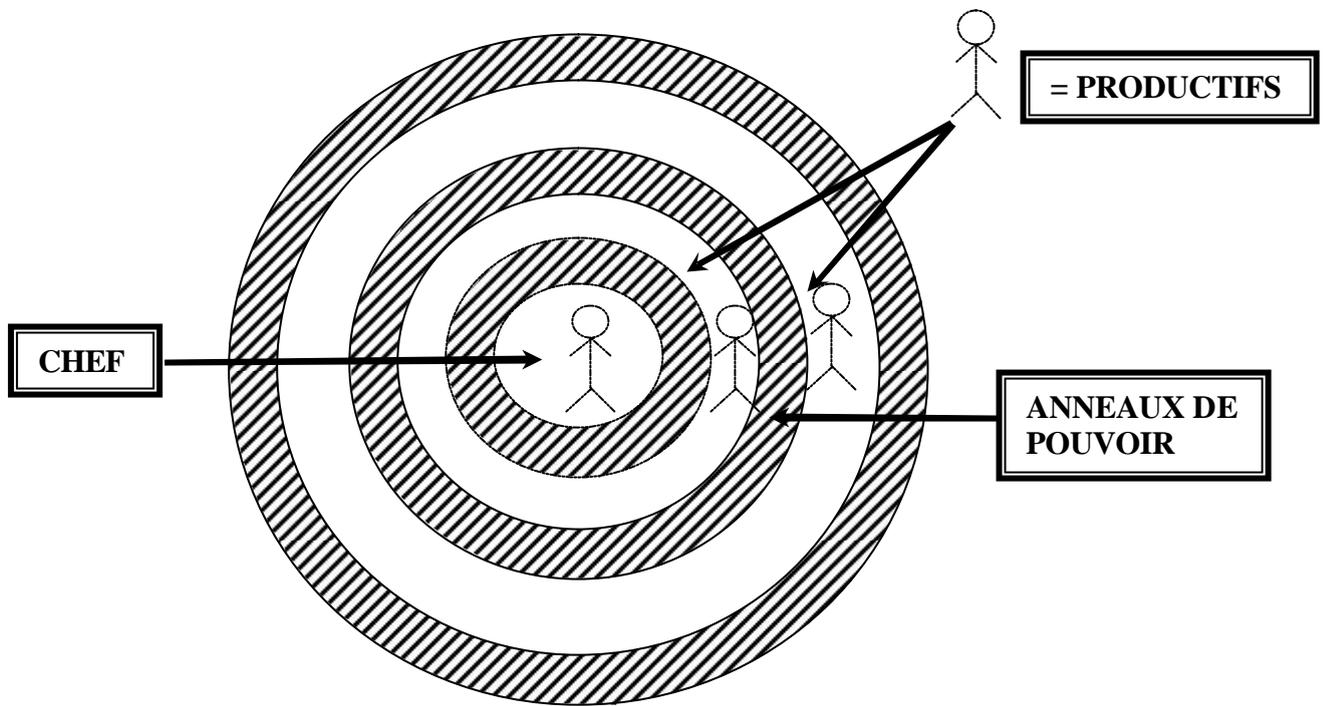
Alors le chef présente le petit dessin affiché partout dans l'entreprise et qui résume toute notre philosophie:



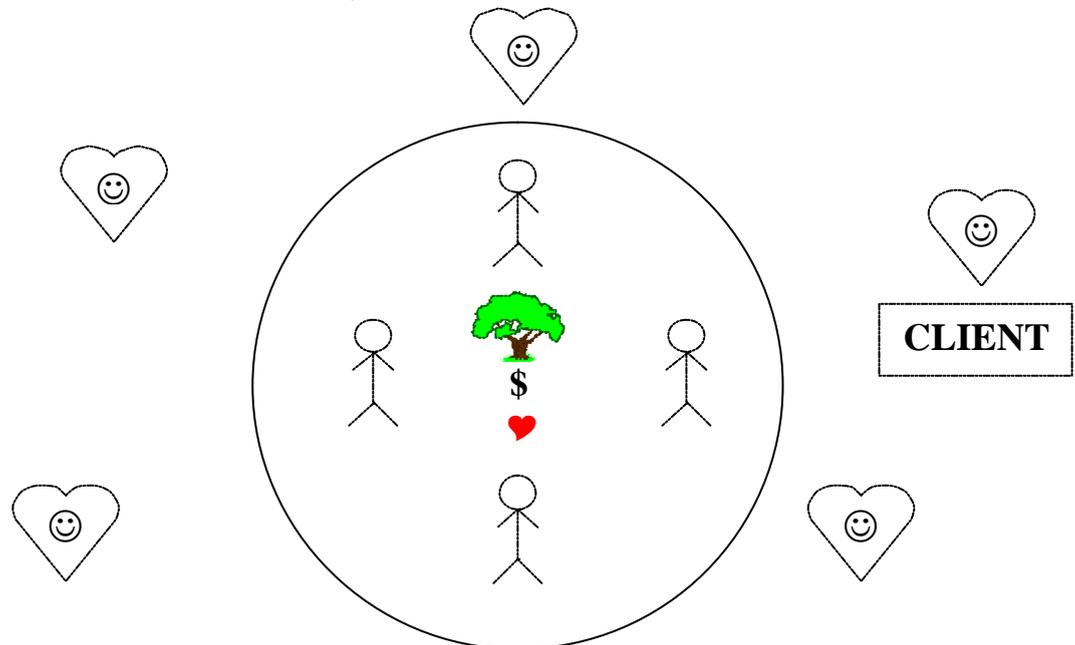
CLIENT nous AIME alors il nous donnera SES SOUS, et SES SOUS nous permettront de DURER

Si
le

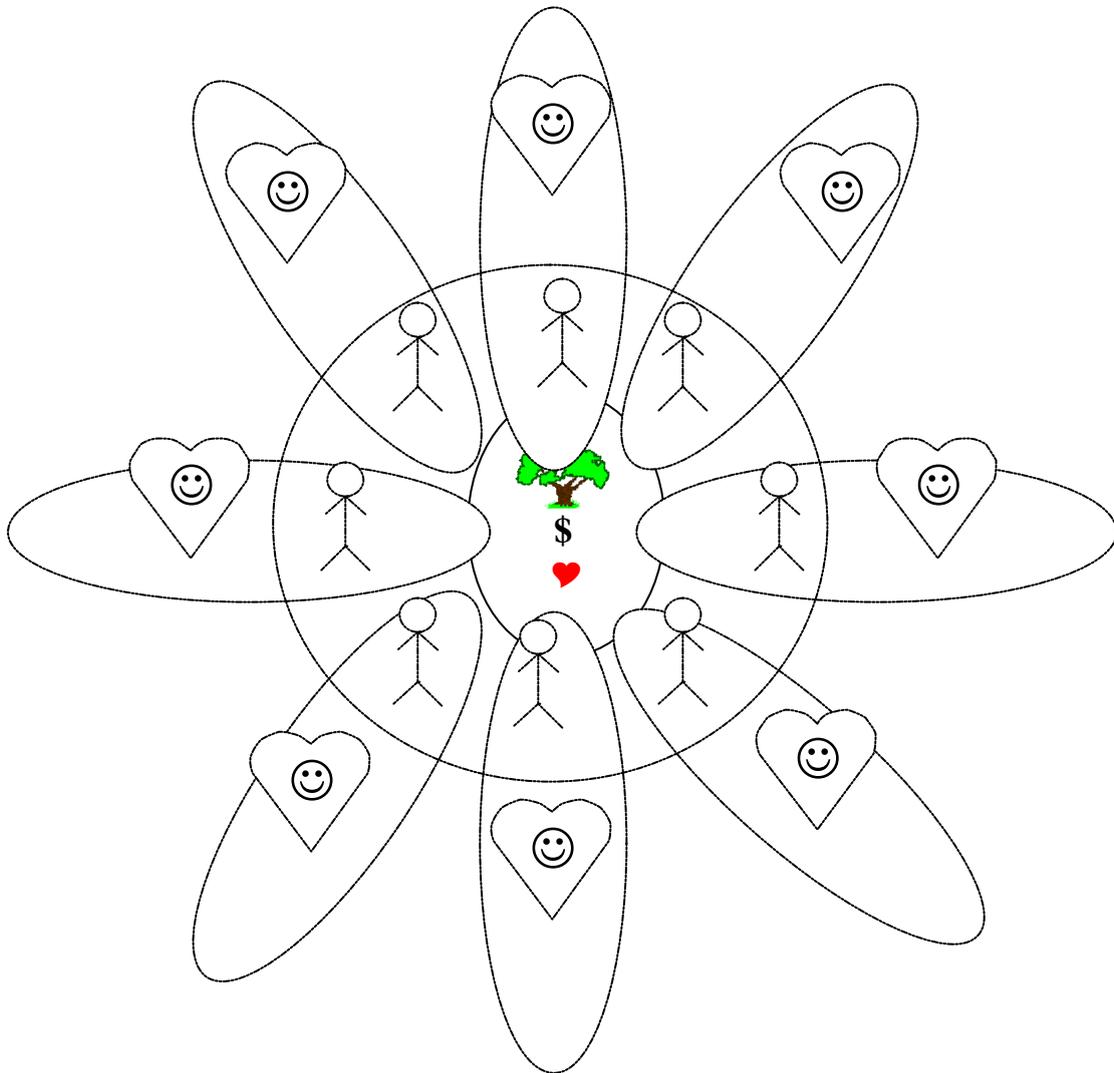
Par rapport à l'entreprise "X" qui est comme ça :



L'entreprise " Y" se présente comme ça



Nous sommes allés plus loin, nous avons considéré qu'il n'y avait pas **LE** CLIENT, chacun avait **SON** CLIENT, et avons décomposé le PROCESS en MINI-USINES autonomes qui puissent s'assimiler à LEUR CLIENT :

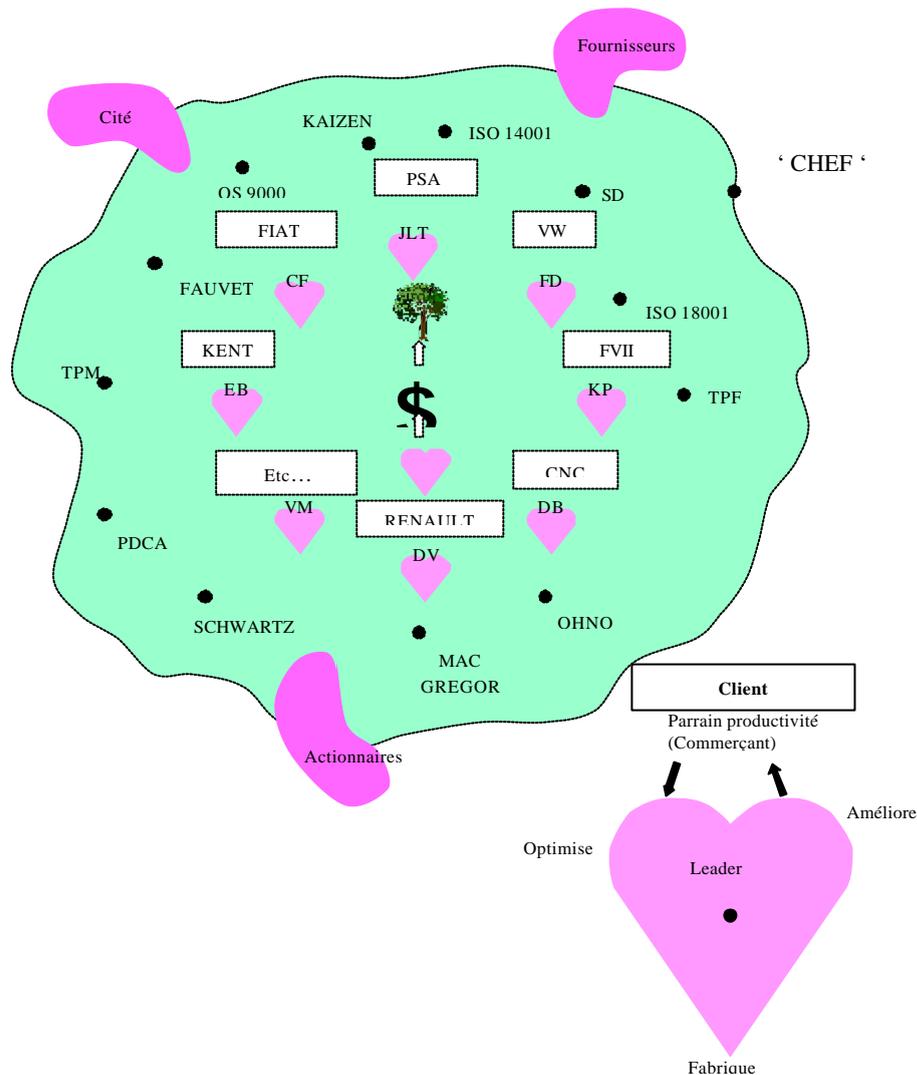


Puis nous sommes allés plus loin encore, en considérant que MON CLIENT n'était pas DEHORS, mais **DEDANS** avec nous qui cherchions **son amour**, aidés par des outils appris d' OHNO, de FAUVET, de SCHWARTZ de MAC GREGOR de philosophie comme le TPM, le KAIZEN....

Et le CHEF ?

Il est un peu comme l'électron de l'atome d'hydrogène : partout et nulle part, mais comme il ne fallait pas qu'il se vexe, (on ne sait jamais, c'est Susceptible un Chef !) on l'a mis à l'interface entre le DEDANS et le DEHORS, à l'écoute des signaux faibles internes comme externes, pour qu'il tente de "**SENTIR**" le process, comme l'environnement, pour nous aider à flairer les écueils et les opportunités

D'où notre organigramme appelé en interne "chamallow"



Plus tard, au cours des réunions mensuelle de SA mini-usine, son Leader, et son Parrain productivité, s'appuyant sur les FICHES OUTILS, et sur les FICHES TPF, renforcera, relancera ce partage des VALEURS COMMUNES, seul GARANT, seul GUIDE et GARDE FOU de notre démarche collective de progrès qui se résume en une phrase :

"TOUJOURS FAIRE, PLUS ET MIEUX POUR MOINS CHER, PAR ET POUR SON CLIENT, A HALLENCOURT"

Encadré par ses valeurs, chacun, avance, AGIT "EN ALLANT", à son pas, en toute liberté apparente, car de fait "borné" par ces valeurs, bien mieux et à bien moindre coût que par la structure pléthorique classique de commandement et de contrôle.

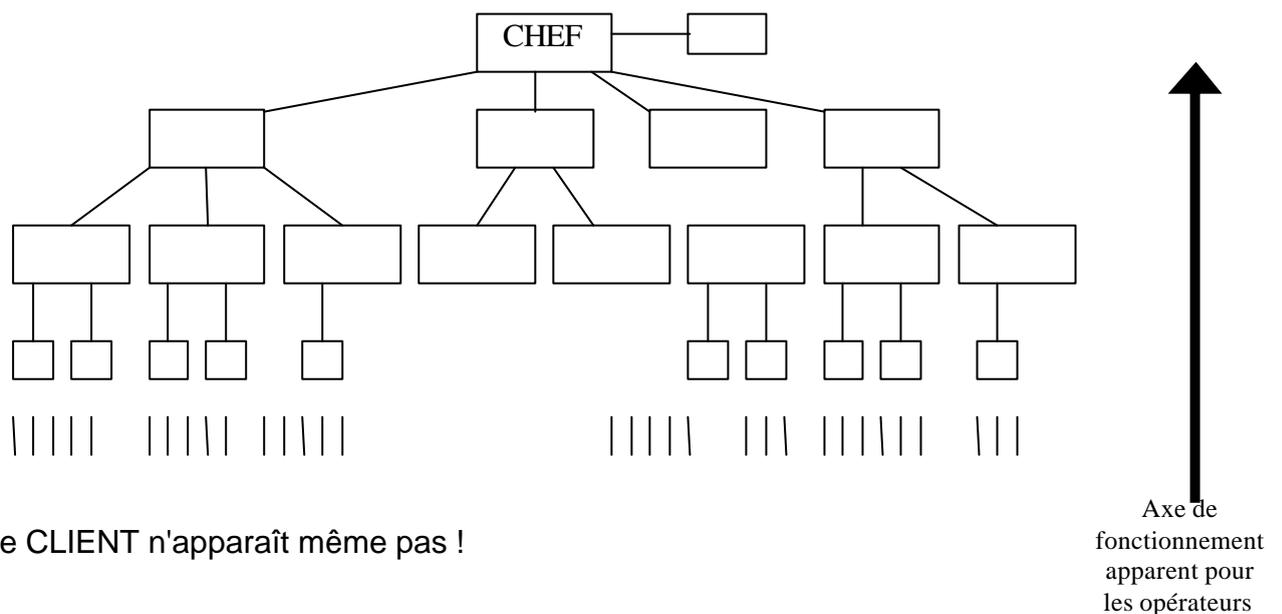
Le peu de structure qu'il y a est une structure D' ANIMATION (donner une âme !) et elle n'est pas concentrée dans un anneau quelconque de pouvoir, non, elle est diluée dans CHAQUE mini-usine.

Ce sont pour chaque mini-usine :

- 1 Leader
- 1 marraine ou parrain productivité représentant permanent du client

- 1/2 marraine ou parrain qualité
- 1/2 parrain maintenance

Notre organigramme tout "chamallow" qu'il soit est tout de même plus motivant que ça :



Qui plus est, dans l'entreprise "X", l'anneau d'apparente liberté du process est saucissonné en tranches de pouvoirs verticaux, il y a :

Les opérateurs, encadrés par des chefs d'équipes, encadrés par des chefs d'ateliers, encadrés par des chefs de services, encadrés par un chef de fabrication, encadré par un directeur technique, encadré par un directeur de site, encadré par un directeur général; soit **8 niveaux hiérarchiques !**

Et on veut faire croire à l'opérateur qu'il travaille pour un client !

Dans l'entreprise "Y", il y a des mini-usines en **prise directe avec LEUR client !**

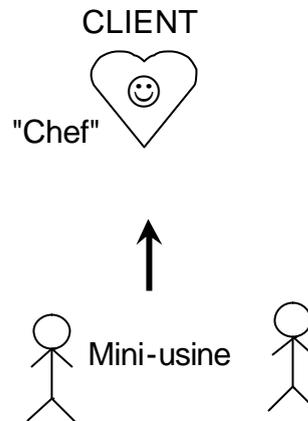
Présenté d'une autre manière cela donne :

Entreprise "X"

D.G.
Directeur

Directeur technique
Chef de fabrication
Chef de service
Chef d'atelier
Chef d'équipe
Opérateur

Entreprise "Y"



Pour l'entreprise "X" :

Il est de fait que les trois niveaux supérieurs, généralement jouent entre eux, avec leurs secrétariats respectifs, et l'opérateur n'a même pas conscience qu'ils existent. D'autant plus qu'il ne les voit jamais, les Directeurs vont de leur place de parking réservée, à leur bureau, "la haut", et en fin de journée migrent de leur bureau, cocon de pouvoir, à leur place de parking réservée !

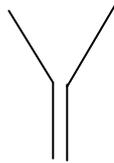
Alors le client dans tout ça !!!

Dans le cas de l'entreprise "Y" :

C'est quand même plus simple, et surtout ceux qui font au quotidien la qualité, le respect du délai, le progrès permanent savent pour qui et pourquoi ils le font.

Autre aspect, autre présentation, chaque anneau de pouvoir, chaque tranche de saucisson se comporte comme un entonnoir, un point de passage obligé, dont il tire sa légitimité ce qui freine, ajoute de la viscosité au système :

ENTREPRISE X



COMMERCIAL



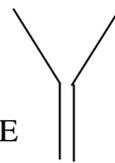
SERVICE GAMME



ACHATS



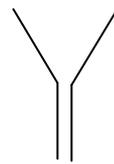
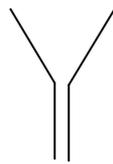
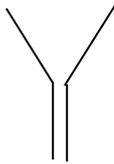
QUALITE



PLANNING etc ...

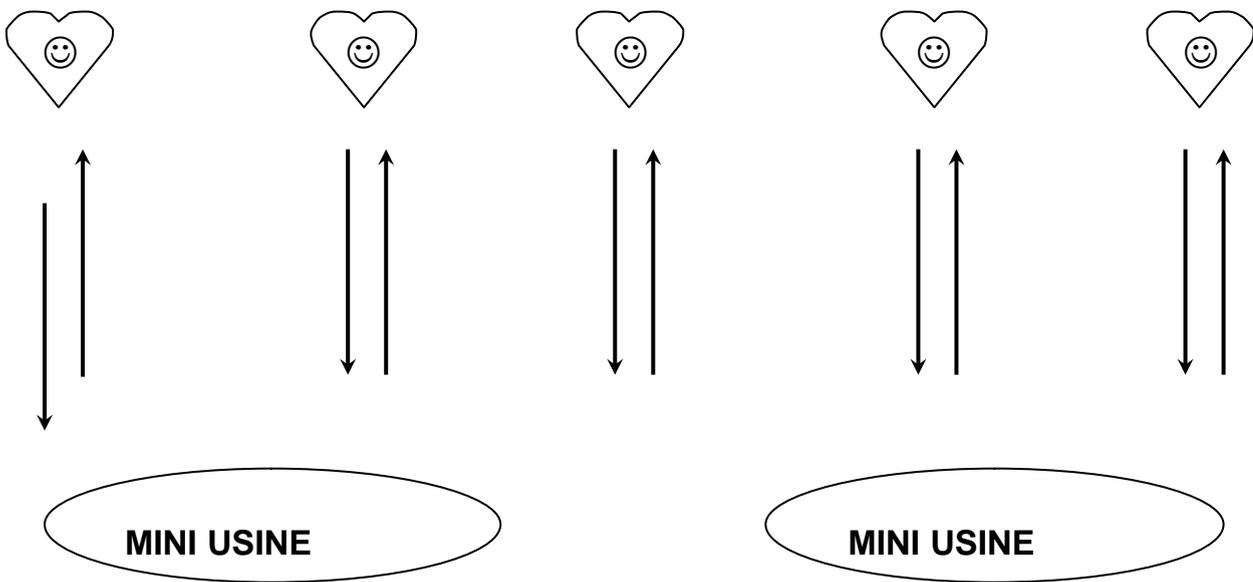


CHEF DE FABRICATION



Etc ...

ENTREPRISE Y



Pour résumer :
ENTREPRISE "X"

ENTREPRISE "Y"

SYSTEME

Borné par des **pouvoirs**

Borné par des **valeurs**

L'HOMME

Soit dominant soit dominé

Autonome pour être dépendant des pouvoirs
dépendant du CLIENT

LE CHEF

Sécurisé, isolé du process
par une cour

Sur le banc de touche à
l'interface entre dedans
et dehors

CENTRE DE GRAVITE

Les anneaux de pouvoirs

Des valeurs partagées
Portées par tousTYPE DE LOGIQUE

De guerres de pouvoirs

de recherche de bonheur

TYPE D' ACTIONS

Préservation de l'acquis

Globales

PRISE DE RISQUESRecherche du zéro risque par
chaque pouvoir en placeNon conscience de la notion
de risque par le processRésumé des résumés :**ENTREPRISE "X"****ENTREPRISE "Y"**SYSTEME

De pouvoirs, compliqué, mécaniste

De valeurs, complexe, holomorphe

L' HOMMEPassif, englué dans des règles
et des jeux de pouvoirsActeur autonome ne dépendant
que de son clientLE CHEFDans une case, en haut de la
pyramide isolé par sa courObserve du banc de touche
celui qui a le ballonCENTRE de GRAVITE

Le pouvoir des chefs ou des lois

Le CLIENT et SON opérateur

TYPE DE RELATIONS

Travail en groupes

Travail en réseaux

TYPE de LOGIQUE

Légaliste, de recherche du
zéro risque

Globale, d'actions, de recherche
d'une forme de bonheur

PRISE de RISQUES

Recherche permanente du risque
Nul pour soi

Aucune notion du risque

TYPE D' ACTION

ANACTION au mieux actions
d'ouverture de parapluies

METACTION, actions faites
" En allant "

COMMENT PASSER DE L' ENTREPRISE "X" A L' ENTREPRISE "Y" ?

L'entreprise étant une forme de monarchie, la seule manière d'en sortir est de
procéder à une **REVOLUTION !**

Une révolution est le fait de la base, du **peuple**.

Dans le cas de l'entreprise, la base encadrée par de solides pouvoirs ne bouge pas,
ou alors, cela est systématiquement à contre-sens de son propre intérêt puisque
encadrée par des syndicats composés à 80% de fonctionnaires, donc totalement
"X" !

Fonctionnaires qui vivent aux dépens des salariés d'entreprise !

Au fait, où étaient-ils nos beaux syndicats quand on a imposé à nos salariés de
donner DEUX ANS ET DEMI DE LEUR VIE en abandonnant ***l'avantage acquis*** de
37,5 annuités de cotisation pour leur retraite ?

(Alors qu'ils n'en bénéficieront en moyenne que 19 ans, contre 29 dans la fonction
publique !)

La révolution ne peut venir que d'en HAUT, de la TÊTE !

Et alors ce n'est plus une **révolution**, c'est une **RUPTURE !**

**LA RUPTURE, c'est à mon sens la seule et unique façon de passer de
l'entreprise "X" à l'entreprise "Y" !**

QUELLES SONT LES CONDITIONS FAVORABLES A LA RUTURE ?

AUCUNE !

QUELLES SONT LES CONDITIONS PREALABLES A LA RUPTURE ?

AUCUNE !

QUELS SONT LES OUTILS DE LA RUPTURE ?

IL N' Y EN A PAS !

SEULE COMPTE LA VOLONTE DU CHEF !

Pour FAIRE une rupture

Pour RELANCER en permanence la rupture par des suite de micro ruptures, mais dans le cadre d'une COHERENCE **ABSOLUE**, bordée par quelques valeurs partagées **SIMPLES !**

Car la rupture sans cohérence aboutit au **CHAOS !**

Bien entendu il faut que le CHEF :

- Soit PERENNE
- Fasse passer l'intérêt COLLECTIF avant le sien
- N'ait ni le sens ni le goût du POUVOIR
- Ait une forme de CHARISME
- Ait le courage ou la faiblesse de se laisser guider par ses IMPULSIONS, ses INTUITIONS
- Ait une forme d' AMOUR de son prochain
- N'ait pas d' AMOUR PROPRE
- Ait le goût du STRESS
- Ait plus de BON SENS que de LOGIQUE
- **SOIT LIBRE**

POINT EXTREMEMENT IMPORTANT :

Quelle que soit l'évolution, par rupture ou par négociation, ***il ne faut jamais, jamais que quelqu'un soit laissé sur le bord du chemin.***

Il est hors de question de licencier, il est juste nécessaire d'avoir le courage de dire :
" J'ai honte, je m'en excuse, mais pendant des années je vous ai laissé faire des chose ineptes qui ne permettaient pas de vous épanouir !

Je vous propose donc d'arrêter !

Vous avez toute liberté, et tout le temps de trouver, chez nous, quelque chose à faire, de plus constructif pour vous d'abord et pour la collectivité ensuite.

Bien entendu votre salaire et votre position ne sont en aucun cas remis en cause ! "

D'expérience ça marche !