

51) Recherche du **consensus amical** / relations basées sur le **donnant donnant**

Jean-Christian Fauvet depuis les années 70, par la socio-dynamique, prône et prêche l'abandon du Donnant/Donnant (voir fiche N° 7).

Le Donnant/Donnant c'est la base du système étatique qu'aiment bien les DRH et autres Services du Personnel car tout est négocié et négociable.

L'inconvénient est, qu'il y a d'une part une inertie énorme qui rend impossible l'adaptation à un monde de plus en plus incertain, et surtout qu'il s'établit les rapports permanents employeurs-employés dont le client est totalement absent :

« Pour faire plus, tu me donnes combien ? ».

Le temps de formuler la question et d'y répondre, la demande du client s'est fixée ailleurs.

Par consensus amical, j'entends consensus **judéo-chrétien** et non pas consensus à la **japonaise**.

Dans le consensus à la japonaise, (voir Nadoulek) il faut consulter les 6 niveaux hiérarchiques traditionnels d'une entreprise, copies des 6 niveaux sociétaux historiques :

1. l'Empereur, démiurge descendant de la Lune et du Soleil
2. le soldat Samouraï
3. celui qui fait les armes (l'industriel)
4. celui qui nourrit tout le monde (le paysan)
5. celui qui fait le commerce
6. les impurs (dont les femmes) qui généralement manient les mauvaises odeurs. C'est pour cela qu'il n'y a pas de tannerie au Japon.

Donc les 6 niveaux hiérarchiques doivent se prononcer pour une chose aussi simple que le déplacement d'une machine, ce qui crée une inertie de décision kolossale !

Exemple de consensus amical :

Chaque année en septembre je fais un petit mot à chacun en rappelant la stratégie de l'entreprise et propose que, chacun à son poste, réfléchisse aux investissements à faire pour l'année suivante en terme de confort, de sécurité, de santé au travail, du respect de l'environnement, de qualité et de productivité.

Cela sans fixer de limite financière pour libérer les esprits.

Chaque mini-usine, sous la houlette de son parrain productivité et de son leader fait donc un groupe de travail qui élabore le budget d'investissement.

Courant novembre, cela me remonte. On fait un tri entre ce qui est frais et investissement, et 8 fois sur 10, le montant global demandé est possible, donc les plans de chaque mini-usine acceptés.

Il est à noter que 10 fois sur 10, en fin d'exercice, on constate qu'environ 80% seulement des prévisions sont engagées. Tout simplement parce que l'homme étant naturellement bon, ce qu'il a de bonne foi prévu quelques mois auparavant lui semble superflu compte tenu du déroulement de l'exercice.

11/07/2005

2 fois sur 10 donc, le montant total demandé me semble déraisonnable.

Auquel cas je réunis ma meute et simplement je leur dis : « vous avez demandé 12 or je pense que raisonnablement, on ne peut faire plus de 10 ».

Il s'organise alors une réunion entre leaders, ou par "troc" un consensus naturel s'établit entre les uns et les autres, guidés par la connaissance globale du plan d'investissement que chacun n'avait pas auparavant

Ceci permet en toute bonne foi et toute bonne volonté d'accorder la priorité à ce qui sert le plus l'intérêt collectif.

Ce principe de décision collective amicales fait que je suis sûrement un des patrons qui prend le moins de décisions.

Mais après tout mon rôle est-il de **décider ou d'**animer** ?**

(Animer = animare = donner une âme)