



LES "AGES" DE LA VIE

Expert FAVI : Hervé COQUET

↳ 0 à 7 ans : **Le SAVOIR**

Savoir pour savoir. Vouloir savoir sans écouter la réponse.

"Papa, à quoi ça sert la mer ?"

"Papa, pourquoi y-a des nuages?"

"Papa, comment les étoiles elles tiennent au ciel?" etc...

↳ 7 à 20 ans : **Le FAIRE**

Faire pour faire. Faire sans savoir, sans chercher à savoir.

C'est l'époque des maquettes. On colle la pièce A et la pièce B ensemble, et on est content. Au mieux, on ajoute de la peinture.

↳ 20 à 40 ans : **Le SAVOIR FAIRE**

On cherche à savoir pour mieux faire. On apprend que pour faire.

Le savoir est tiré par l'action.

On tire sa satisfaction de faire. Savoir ne sert qu'à mieux faire.

↳ 40 à 50 ans : **LE SAVOIR FAIRE FAIRE**

On dispose de plus de savoir qu'on ne peut faire, alors on délègue une partie du faire pour avoir plus de satisfaction.

Mais on tire toujours satisfaction du faire, en partie par procuration.

↳ 50 à 60 ans : **Le FAIRE SAVOIR**

On bascule, le savoir prime tout, l'action devient secondaire, on la délègue totalement en ne s'assurant que de la bonne transmission du savoir qui rend le bien faire évident.

↳ 60 ans et plus : **Le SAVOIR ETRE**

C'est la dernière ligne droite avant l'éternité qui ne représente pas grand intérêt sur le plan collectif, si ce n'est qu'il est bon que chacun sache un peu être pour mieux vivre en collectivité.

Cette matrice est à utiliser, comme celle de la socio-dynamique (voir fiche n°7), pour quantifier l'adhésion des individus à la démarche de qualité totale, et les situer dans leur évolution.

Elle peut aussi permettre à chacun de se positionner au regard de l'évolution engagée dans l'entreprise.

Il est en effet souvent pratique d'avoir un document graphique de référence, qui supplée aux grandes phrases descriptives d'un état d'être et de penser, par ailleurs complexe à définir.

Il y a des individus qui, toute leur vie, garderont le savoir faire et ne laisseront à leurs collaborateurs que le faire. Ca marche, ça marche même bien en production de masse.

C'est le TAYLORISME : l'encadrement SAIT, l'ouvrier FAIT.

Mais l'entreprise modulable, adaptable, créatrice, imaginative, auto-apprenante est celle où les opératrices et opérateurs ont TOUT le "savoir faire", depuis le contact client jusqu'à l'organisation productrice, reste à l'encadrement à guider l'adaptation, l'anticipation aux évolutions externes par le "faire savoir".

Cela nécessite, à tous niveaux, beaucoup de formation et d'altruisme, auxquels notre culture judéo-chrétienne nous prédispose plus que toute autre.

Le mode d'emploi de cette matrice est simple : il suffit de positionner chaque service et/ou cadre d'après son mode de fonctionnement, et d'en déduire des plans de formation adaptés.



