



## **EFFET DE NICHE**

*Selon J.C. FAUVET*

*Experts FAVI : Jeanine CAYEUX-H.COQUET-A.LENGLET-JF ZOBRIST*

La matrice de la socio-dynamique (fiche N°7) nous laisse percevoir l'impérieuse nécessité qu'il y a de tirer les gens hors des relations type "donnant-donnant", pour les amener à être des "concertatifs".

On aura alors affaire à des acteurs, certes et heureusement critiques, mais qui seront toujours prêts à foncer sans considérations secondaires préalables préjudiciables à l'action.

Notre système sociétal crée, depuis notre plus tendre enfance, une "dépendance" vis-à-vis du donnant donnant ("si tu es sage tu auras un bonbon", "si tu travailles bien, tu auras un bon point", "si tu étudies bien tu auras un diplôme", "si tu es fidèle....").

Et cette dépendance est telle qu'il faut impérativement compenser son abandon par d'autres choses. L'assouvissement du besoin de reconnaissance (fiche N°26) en est une, le développement de **l'effet de niche** en est une autre.

Une NICHE peut se définir comme un lieu d'appartenance commun à plusieurs individus.

On distingue les niches secondaires, où l'on est passif ( être abonné aux services de l'EDF ou avoir la même banque), des niches principales dans lesquelles on assume volontairement et spontanément une responsabilité d'acteur.

Le but de la démarche est de faire de l'entreprise, ou de la mini-usine, une niche principale de façon à ce que chacun s'y comporte avec autant de dévouement spontané et ludique que dans SA chorale ou SON équipe de foot, sachant :

- ☞ Que l'homme n'a la capacité à adhérer qu'à 5 voire 4 niches principales et que certaines niches comme la cellule familiale sont heureusement insupplantables,
- ☞ Qu'il n'est pas simple, ni évident de faire passer l'entreprise avant le bistrot du coin.

Les grands maîtres de l'effet de niches sont les militaires et les sectes diverses, qui utilisent des ficelles énormes mais efficaces qui datent du système tribal :

- 1) Permanence du "chef" : Si le "chef " change tous les 5 ans, au nom du sacro saint plan de carrière, ce n'est pas la peine d'aller plus loin, et les relations resteront forcément basées sur des suites de contrats type "si tu fais tu auras", ou pire "je te donne pour que tu fasses".
- 2) Valeurs communes édictées et connues de tous : D'ordre moral et éthique, qui doivent être connues et comprises de tous; donc simples et reposant sur des valeurs judéo-chrétiennes de base (bonne foi - bon sens- bonne volonté - bonne humeur).
- 3) Règles de fonctionnement elles aussi édictées et connues : Elles doivent être, elles aussi, simples. D'autant plus que le sentiment d'équité ne naît pas de la rigueur des lois, mais de la rigueur de leur application, et seules des règles très simples peuvent être appliquées avec rigueur (pour l'intéressement on prend X% du résultat courant avant impôts que l'on se partage à stricte égalité).

4) Signes de reconnaissance :

- Logo, sigle, blason déterminés par concours interne, donc dessinés par quelqu'un de la tribu et choisis par tous

5) Apparence d'uniforme : - casquette, blouson, attaché case, stylo, calepin au logo de l'entreprise

6) Liturgie :

- Document de référence qui reprend les valeurs, les règles de fonctionnement, les principes éthiques, et qui montre la cohérence de l'ensemble de la démarche
- Grand' messe semestrielle, avec discours du chef
- Repas collectif tribal où on partage le pain et le vin
- Portes ouvertes annuelles pour les familles, parents et amis

7) Respect des anciens :

- Réunion de toute la tribu lors des départs en retraite avec remise d'une pièce en "or"
- Remise de médailles du travail aux anciens sur le front des troupes

8) Accueil des nouveaux membres :

- Visite des ateliers par tout nouvel embauché, guidé par son futur leader
- Nomination d'un parrain
- Histoire de l'entreprise racontée aux nouveaux embauchés par le plus ancien, qui a contribué à créer FAVI à l'âge de 14 ans
- Remise du livret d'accueil où chaque service se présente
- Remise commentée des différentes chartes présentant comment chacun conçoit son rôle dans la collectivité qu'est l'entreprise
- Remise du pins logo après le période initiatique d'essai
- Nécessité, pour l'impétrant de prouver par écrit, à l'issue de la période d'essai, que la collectivité a intérêt à le garder, (comme pour être naturalisé aux USA)

9) Présentation des futurs conjoints à la tribu : - bal annuel

10) Présentation des descendants : - arbre de Noël

11) Fêtes tribales régulières :

- Rallye VTT, course à pieds, cycliste, concours de carte
- Week-end de pêche, de chasse, visite de Paris, soirée lido, week-end parc d'attraction

12) Rituels tribaux :

- Présence d'une orchidée avec un petit mot du chef sur les postes de travail de toutes les dames pour présenter ses vœux, en début d'année
- Envoi systématique de fleurs avec un petit mot de réconfort en cas d'absence pour maladie
- Cadeaux réguliers que la tribu se fait à soi-même et qui sont remis par les jeunes femmes "des bureaux" de façon impromptue à la sortie de l'usine (distribution de montre FAVI, de k-way FAVI, de porte clés FAVI, de tee-shirt, de photo de chacun prise sur son poste de travail,...)
- Cadeaux de fête des femmes puis fête des hommes
- Cadeaux de Noël des opératrices et opérateurs à leurs homologues qui sont de fait nos vrais clients (6.000 envois chaque année à travers le monde, de briquet, jeu de cartes, porte clés, crayon de charpentier...)
- Petits cadeaux en cours d'année d'opérateurs à opérateurs (bonbons en laiton à Noël, petits coeurs à la Saint Valentin, petits soleils toujours en laiton à la veille des congés, disséminés dans les pièces livrées sur chaînes de montage)
- Don des véhicules de société "amortis" par tirage au sort

13) Distinction des meilleurs de la tribu :

- Remise de diplômes FAVI à l'issue de chaque formation
- Election par la base, de l'homme ou de la femme qualité du mois
- Trophée annuel qualité ou un jury, externe à l'entreprise, élit la femme ou l'homme de l'année qui se voit remettre un véhicule
- Plaques sur les postes de travail où sont indiqués l'idée appliquée et son auteur (ces plaques prennent toute leur valeur lors des opérations portes ouvertes réservées aux familles et amis : " c'est MON Papa qui l'a fait")

Le C.E. a un rôle premier dans cette démarche, notamment pour l'accompagnement de tout événement à caractère social tel que naissance, décès, frais de rentrée scolaire, ou de participation aux frais de colonie de vacances.

Bien sûr que toutes ces mesures ont un caractère paternaliste primaire et marqué. Mais il est de fait que cela correspond à une attente de considération mal assouvie par la "mise en case" systématique des individus (définitions de fonction et autres entretiens d'évaluation).

Enfin, l'Homme d'aujourd'hui est-il tellement différent de ce qu'il était dans sa tribu ???

