

DEMAIN L'ENTREPRISE

Club d'entreprises en ligne



LES 5 POINTS CARDINAUX



SYNTHÈSE DE LA RENCONTRE DU 8 JUILLET 2021

LA SOCIODYNAMIQUE

« Permettre à chacun dans l'entreprise d'être davantage porteur et acteur des projets de transformation et avec plaisir ? »

PRÉSENTÉE PAR JEAN FRANÇOIS ZOBRIST



La Sociodynamique



JEAN-FRANÇOIS ZOBRIST

ELÉMENTS CLÉS DE LA PRÉSENTATION ET DES ÉCHANGES



Comment...

- après la 2ème guerre mondiale, le Japon en 25 ans est passé de ruiné à 2eme puissance économique mondiale ?
- en quelque année l'Entreprise Favi est passée de 80 personnes à 750 et devenue leader mondial de la fonderie automobile ?
- Quelques entreprises, dites "libérées", ont pu à la fois améliorer leurs résultats et le plaisir de tous à travailler, employés comme patrons?

⇒ Quelques réponses et quelques possibles pour les entreprises en pages suivante

Points abordés :

- Métaction et anaction
- « Monter sur le tonneau »
- Juste ou égalitaire, mais pas les deux
- Loto mais pas loterie
- Fierté et effet de niche
- Frêve partagé
- Cash Flow
- Patron montreur d'étoiles
- Ne pas gérer l'information, la laisser diffuser
- Obus / cuirasse
- Le chef est celui qui a le ballon
- Organigramme
- Commercial Héro et Hérault
- Le vide contrôlé
- Autonomie d'action dans communauté de valeur
- Stratégie des grandes oreilles



Matuschita :

“l'occident va perdre car s'adresse aux mains des salariés et non à leur cerveau, le japon va gagner car il fait l'inverse”

Kawakita :

“Aucun pb n'a une solution unique parfaite. La solution parfaite est la somme des solutions imparfaites mise en place par celui qui fait (car c'est celui qui fait qui sait)”

Chiba :

“laisser des chances au hasard”

Jean Christian Fauvet (Bossart / La sociodynamique) :

L'argent c'est comme la respiration, c'est pas le but c'est le moyen de la survie

- Pour gagner de l'argent il faut que le client m'aime
- Pour que le client m'aime il faut que je sois centré vers lui => **principe des mini usines** exclusives de clients



Métaction : (principe à prioriser)

- Action imparfaite immédiate et terrain => **d'action imparfaite en imparfaite on arrive à l'action parfaite**
contrairement à l'anaction
=> pas de boîte à idée jugée par hiérarchie qui ne connaît pas le terrain, mais **mise en oeuvre immédiate de ses idées par le salarié**
=> Pas de réunion sauf si pour résoudre un problème rencontré, au moment ou est rencontré et **la réunion ne s'arrête que pour mise en oeuvre immédiate et terrain** d'une solution même imparfaite (bouger la machine par exemple)
- **Faire "en allant", au moment ou le problème se pose** et avec bon sens car on ne peut rien prévoir (et car correspond mieux au cerveau reptilien)

Anaction :

Négation de l'action

Caractéristique classique de la structure - qui veut tout anticiper, faire des budgets des plans à 3 ans, des budgets révisés et **qui reportent et embolisent l'action**

"Monter sur le tonneau" :

au moment ou le problème arrive le leader "monte sur le tonneau" et ensemble on voit comment on peut réagir avec bon sens, moins de contrainte et plus d'envie commune



Juste ou égalitaire - pas les deux - être juste mais pas égalitaire :

Le sentiment d'équité ne naît pas de la rigueur des lois mais de la rigueur de leur application

Pas de prime mais augmentations justes mais non égalitaires :

le prime est un os donné à un chien

augmentation pour les meilleurs. **Plus l'augmentation est décidée par le terrain et plus il ya transparence sur les rémunérations et augmentations, moins il y a de pression à l'augmentation**

Loto mais pas loterie :

Loto : Voiture pour l'homme ou la femme qualité de l'année - avec seule place de parking réservée / voyage au Japon pour 30 personnes désignées par leurs pairs

Loterie : saupoudrage

Le loto fait rêver, la loterie ne crée pas de dynamique



Fierté et effet de niche :

Effet de niche, **élément clé de la motivation et de la fierté. Comment faire en sorte que l'entreprise soit une "niche" de fierté**

Importance de la permanence du chef (comment compenser quand le chef n'est pas permanent ?)

Nécessité de **signes de reconnaissance** (logo / insigne / blason / liturgie / uniforme / devise / stylos / cartes de visite ...)

Il faut :

Liturgie : discours 2 fois par an / arbre de Noël / respect des anciens / ouverture aux familles et amis / bal annuel... / orchidée avec mot personnalisé chaque 1er janvier à chaque ouvrière / Mot des femmes aux hommes à la fête des pères

Accueil des nouveaux membre :

présentation à tous par leur leader "les parents"

accueil par JFZ qui fait découvrir (vivre), les fondamentaux de l'entreprise (*pourquoi l'arbre / ne pas respirer 1 mn - personne ne dit « je vis pour respirer » - l'argent pour l'entreprise c'est pareil*)

donner une culture économique (cgez FAVI : 25% mp / 25% salaire / 25% invest / 25% actionnaires)

Insignes amicales et symboles :

Les vrais clients des ouvriers sont les ouvriers de nos clients => insignes en laiton dans chaque colis expédié, qui varie avec la période (lapin de paques /sapin de Noël ...)

Blason

Carte de visite tous les ouvriers : "maître ouvrier fondeur"

C'est l'ouvrier qui fait visiter l'entreprise aux clients et extérieurs (après présentation de la philosophie par JFZ)





Rêve partagé :

C'est l'élément clé de l'effet de niche

Le contexte a changé et change constamment, mais pas les Hommes en fait et leurs besoins profonds

Volatilité par rapport au travail et priorité à vie privée => OK mais...

- L'entreprise autrefois apportait plus de technologie et de capacité de grandir que la sphère privée. Désormais elle en apporte presque moins ! **Comment remédier ?**
- L'entreprise autrefois faisait grandir des gens presque sans diplômes, aujourd'hui, elle impose ses procédures à des gens diplômés ! **Comment remédier ?**
- Comment se motiver simplement par gagner plus d'argent, mieux respecter la procédure et non à l'intérieur d'une ambition plus grande ?

⇒ **Le rêve partagé ! Nécessité absolue !**

- Mais ce rêve ne se décrète pas d'en haut mais se construit avec les gens
- Ca serait quoi le rêve partagé ? ... chaque jour j'offre du bonheur au monde et à moi-même par mon entreprise et mon travail ? / Vivre au village ? (Favi) / Chaque jour grandir en même temps que l'entreprise grandit ? / Chaque jour «je prends mon pied » dans cette entreprise ?

Cash flow :

un salarié heureux fait 5 points de cash flow en plus

un malheureux 5 points en moins

La différence est énorme = 10 points

Patron montreur d'étoiles :

Il rappelle les valeurs profondes de l'entreprise

Il intervient si non respect



Ne pas gérer l'information la laisser diffuser :

Si l'on gère l'information, 85% d'elle passe, mais pas les 15% importants

Si on ne la gère pas mais la facilite c'est les 15% importants qui passent :

machines à café visibles pour rejoindre les collègues et discuter / pissotières plus que cabines

si les gens savent que l'entreprise ne veut pas gérer l'information mais compte sur eux pour diffuser les 15% importants, ils le feront!

Obus / cuirasse :

Quand problème si on met une contrainte pour interdire le problème, on génère en réaction une cuirasse et l'on s'éloigne de la réalité

- supprimer les contrôles améliore la qualité et pas le contraire
- supprimer le pointage améliore le temps travaillé pas le contraire
- supprimer les primes sur objectif améliorent la cadence pas le contraire

Pas le contraire car l'attention reste alors focalisée sur le besoin réel terrain et pas sur l'outil

(nota : par contre nécessité de sanction ferme des hors la loi volontaires)

"Le chef est celui qui a le ballon" :

C'est donc l'ouvrier qui doit être le chef au moment où il agit !

C'est lui qui décide à qui, quand, comment le passer

Importance du tour d'entreprise pour discuter tous les jours avec ceux qui ont le ballon



Organigramme :

l'organigramme classique est une carte des ego
FAVI a fait "le chamallow"

- informel
- **émotionnel** (coeurs / arbre)
- argent respiration pour permettre la réalisation de l'arbre (pérénité de l'entreprise et vie)
- mini usines et clients au centre
- tous partenaires intégrés

Commercial Héro et Hérault

Pas de prime au commercial, mais **héro** célébré quand ramène des affaires et crée ou garde des emplois

Et le commercial est le **hérault** qui amène le dehors dedans et le dedans dehors car il explique dedans les besoins clients et le marché et explique dehors l'enthousiasme entreprise et l'amour du client

Le vide contrôlé :

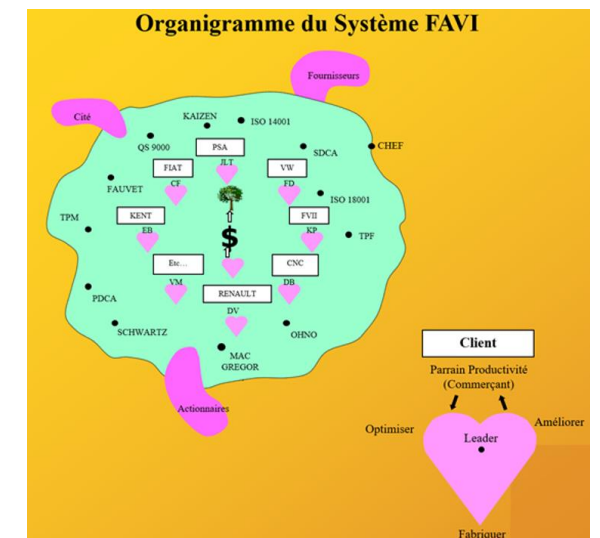
Principe du bébé qui apprend à marcher

On aide, on appuie et de temps en temps on lâche les mains

C'est le "demmerde toi" de JFZ:

Stratégie des grandes oreilles :

C'est en allant dehors qu'on découvre des possibles





Autonomie d'action dans une communauté de valeurs

Etre subjectif et affectif :

- **Ne pas dire** “il manque 5 dixième”, **mais** “Meeerde le client il peut pas nous aimer avec ça, comment on peut faire?”
- **Ne pas dire** “on va faire du Lean”, **mais** “et si on devenait vitrine de l'entreprise ? » - Le Lean devient alors outil et non pas but
- **Ne pas faire** un “projet d'entreprise” **mais** trouver les yeux bleus de son projet (*on ne se marie pas pour un projet de couple, mais pour les yeux bleus du ou la fiancé(e)*)
- **Ne pas demander** de rapport écrits **mais** écouter parler pour capter les signaux faibles
- **Parler avec les ouvriers**



Prochain rendez-vous

- Jeudi 16 Septembre :
 - **TÉMOIGNAGE « TERRAIN »**
 - **STRATÉGIE MODÈLE MENTAL**





ACCROÎTRE LES RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE PAR LA CONFIANCE ET L'AUTONOMIE

RÉUNION MENSUELLE DEPUIS AVRIL 2020

- Réussir l'après Covid !
- Quelles évolutions produit et services pour l'entreprise de demain ?
- Faire sortir le dedans dehors et entrer le dehors dedans
- L'entreprise libérée par le petit patron naïf et paresseux – le cas FAVI
- Les 16 points clés pour l'entreprise du bon sens
- L'expérience Buurtzorg – de 12 à 6000 personnes en 3 ans, en autonomie
- L'Esprit d'Equipage – le management d'entreprise inspiré de la marine
- La Sociocratie – une approche et des outils facilitateurs du travail collectif
- La Sociodynamique – chacun dans l'entreprise davantage acteur de la transformation, avec plus de plaisir



VOTRE ALTER ÉGO POUR PENSER L'ENTREPRISE

J' ACCOMPAGNE ET JE MENTORE

- ACCROITRE OU RETROUVER
 - LA PERFORMANCE, LA FLUIDITÉ DES FONCTIONNEMENTS
 - L'ENGAGEMENT, L'EFFICACITÉ ET LE PLAISIR
 - LA CAPACITÉ À CONDUIRE L'ACTION ET LES PROJETS
- TROUVER DES SOLUTIONS DIFFÉRENTES

Contactez
moi !