

### Histoire de Gilles

Ou

### Comment on est, ou n'est plus dans la tribu

À part 2 ou 3 cadres que le petit Patron connaissait avant son arrivée à la Fonderie, il vouvoyait tout le monde sans exception sauf une : Gilles.

Gilles était un ingénieur de l'école Supérieure de Fonderie, dont les beaux-parents faisaient partie d'un cercle d'amis motards, avec lesquels il avait l'habitude, de temps en temps, de faire quelques petites virées à moto avec les épouses, sur un week-end.

Il tutoyait donc ses beaux-parents et par extension il le tutoyait aussi, car Gilles aussi était motard.

Comme à tout ingénieur entrant dans l'entreprise, il avait été proposé à Gilles le cursus suivant : quelques années en R&D, quelques années en Etude puis le passage au Service Commercial pour prendre en charge un client ou une partie du monde.

Après 4 ans de collaboration, Gilles avait franchi les 2 premières étapes et devait dans l'année en cours aborder le Service Commercial.

Un matin de bonne heure il vint voir le petit Patron dans son bureau l'air penaud lui disant :

*" Tu sais, Jean-François, moi je suis ingénieur et faire du commercial c'est pas le rôle d'un ingénieur. "*

Le petit Patron le poussa dans ses retranchements pour lui demander ce qu'il voulait?

Grosso modo il voulait un statut de Chef avec, c'est une image, secrétaire, et place de parking réservée !!

Il lui rappela qu'un tel statut n'existait pas dans la Fonderie et que la fonction Commerciale était certainement la plus noble qu'il soit, car, comme dit Tom Peters :

**"Le Commercial est le héros et le héraut de l'entreprise."**

Et dans leur système fidèle aux préceptes appris de Fauvet, son rôle essentiel de faire entrer le **dehors dedans**, ne manquait pas d'actions enthousiasmantes et intéressantes.

Néanmoins, le petit Patron sentait bien que ce discours ne lui allait pas. Au bout d'un quart d'heure de discussion, il finit par lui dire :

- *" Soyons clairs, Gilles, tu veux t'en aller ? "*

- *" ben oui ! "*, lui dit-il penaud.

Ce à quoi il répondit que c'était normal, qu'il comprenait très bien et que c'était d'ailleurs la force du système capitaliste de permettre à tout salarié de pouvoir sans contrainte gérer sa carrière en fonction de ses aspirations du moment.

Visiblement soulagé par ces propos car il craignait une réaction affective de sa part, il lui dit :

- *"Bon ben puisque c'est d'accord, je vais te faire parvenir ma démission."*

Le petit Patron lui tendit alors un papier et un stylo en lui disant :

- *"Non, Gilles, si tu pars, tu pars ! Donc tu me donnes ta démission immédiatement et simplement : « pour raison de convenance personnelle, j'ai l'honneur de vous donner ma demande de démission etc.. » "*

Après quelques hésitations, il remplit le papier, le remit et disant :

- *" Bon ben écoute, pendant mon préavis de 3 mois, ... "*

Le petit Patron l'interrompit immédiatement :

*- " Non, Gilles ! Je t'aime bien mais tu ne fais plus partie de la famille. Tu as librement choisi de partir, tu pars ! La collectivité va te payer tes 3 mois de préavis, conformément à la loi, mais il est 11h, tu as 1 heure pour ranger tes crayons et tes gommes et à midi nous boirons un coup de champagne tous ensemble pour te remercier de ce que tu as apporté à la Fonderie pendant ces 4 années, et tu t'en vas."*

Ainsi fut fait ! Car dans leurs principes, on est **dans** la Fonderie ou on n'est **plus** dans Fonderie ! D'ailleurs leur organigramme du système (le "Chamallow," voir fiche jointe) montre bien une limite entre l'intérieur et l'extérieur.

Il était bon que Gilles fût ingénieur, car après cela la procédure pouvait être appliquée pour tous, ce qui fut fait!



### *Notre organigramme biologique : « le CHAMALLOW »*

La meilleure façon de représenter notre volonté collective de positionner formellement le DEHORS au CENTRE de notre DEDANS est de mettre les clients au MILIEU de l'entreprise avec, en interface entre les opérateurs et opératrices qui sont à leur écoute, le commerçant, parrain productivité de LEUR mini-usine, le tout se nourrissant de la culture qualité représentée par les principaux outils en usage dans la collectivité.

Le « chef », est en lisière, à cheval entre le **dedans** et le **dehors**. Son rôle, dans ce contexte, devient celui **d'écouteur des signaux faibles**, internes comme externes.

Les signaux forts, toute la collectivité les entend et les traite.

La disponibilité du chef, **qu'il se doit de se ménager**, lui permet de se libérer des contraintes liées aux bruits de fond pour entendre les signaux faibles, qui sont souvent les porteurs des évolutions à venir.

Il lui appartient alors - puisque à défaut d'avoir la compétence, il a le pouvoir - d'utiliser ce pouvoir pour faire évoluer le système qu'il a mis en place, en exploitant les compétences des uns et des autres, dans les directions que ces signaux faibles lui dictent.

Il est ainsi garant de l'adéquation de cette évolution de la collectivité dont il est responsable avec l'environnement, comme de la cohérence de cette collectivité.

La notion de SERVICES s'efface devant celle de PRESTATAIRES DE SERVICES !

La différence est redoutable d'efficacité. En effet, un service comprend généralement quatre personnes : un chef, une secrétaire pour valoriser le chef et au moins deux collaborateurs pour justifier le rôle du chef et de sa secrétaire. De plus un service est obligé de générer quelque chose ne serait ce que pour justifier son existence.

Un prestataire de services, par contre, ne **fait que ce qu'on lui demande** et si on ne lui demande **rien** il ne fait **rien**.

Le gain n'est pas tant au niveau de la masse salariale mais bien plus au niveau du gain des actions parasitaires générées par les services pour s'occuper.

Le seul service interne constitué qui subsiste - l'outillage - preste régulièrement vers l'extérieur. Cette démarche est un garant de sa productivité.

Enfin cette collectivité a une limite territoriale, telle une tribu, limite que chevauchent ces partenaires indispensables que sont LA CITE, LES ACTIONNAIRES, et LES FOURNISSEURS, qui contribuent eux aussi à faire en sorte que le DEHORS pénètre le DEDANS de la collectivité

D'aucuns considèrent cet organigramme comme « biologique » ! C'est un constat, ce n'était pas le but.

En interne les plus jeunes l'ont baptisé « chamallow » ! L'image est belle, après tout un chamallow c'est tendre, agréable et malléable !

N'oublions pas que rien de durable ne se batit sans reposer sur des valeurs SIMPLES, SOLIDES et PLAISANTES, c'est pourquoi nous avons adopté cette dénomination «d'organigramme CHAMALLOW ». Elle nous va bien !



### Organigramme du Système FAVI

