



1



2

Toute ressemblance avec une situation existante ou ayant existé



3

Demandez le programme !

PRESENTATIONS CROISEES

- 3 + 1 défis pour 4 terrains jeux
- ATELIER 1 : Une relecture de notre management

LE MANAGEMENT EST MORT ! VIVE LE MANAGEMENT !

1. L'ŒUVRE AU NOIR
 - MAIS QU'EST-CE QUI NOUS ARRIVE ? Cinq ruptures
 - LE MANAGEMENT EST MORT !
2. L'ŒUVRE AU BLANC
 - LE MANAGEMENT EST MORT ?
3. L'ŒUVRE AU ROUGE
 - VIVE LE MANAGEMENT !
 - POUR UN REENCHANTEMENT DE NOS ENTREPRISES !

SO, WHAT?

- ATELIER 2 : Et dans nos entreprises ?
- ATELIER 3 : et moi ? et moi ??? et moi !
- LES METHODES COLLABORATIVES DU JOUR



4

Le management est mort !
Vive le management !

Introduction :
PRESENTATIONS CROISEES



5

Présentation : les 3+1 défis



6

Présentation : les 3+1 défis

Un monde sans Ordre ?
Indifférence / Sagesse
LE CYNIQUE

7

Présentation : les 3+1 défis

Un monde sans Sens ?
Absurdité / Beauté
L'EGOÏSTE

8

Le réenchantement, défi des défis !



9

Au carrefour de quatre mondes

10

ATELIER 1
Et si on parlait management ?

1. Ce qui m'enthousiasm

2. Les changements qui

3. Ce qui m'é...nnuie dans le management

4. Ce à quoi j'aimerais rester fidèle

5. Ce que mon intuition me souffle sur la suite (exemples)

11

Le management est mort !
Vive le management !

1/ L'ŒUVRE AU NOIR
MAIS QU'EST-CE QUI NOUS ARRIVE ?
Cinq ruptures (©Marc Halévy) + 1 !
LE MANAGEMENT EST MORT !

2/ L'ŒUVRE AU BLANC
LE MANAGEMENT EST MORT ?

3/ L'ŒUVRE AU ROUGE
VIVE LE MANAGEMENT !
QUELQUES TENDANCES DANS LES ORGANISATIONS

12

Le message : une (r)évolution est en cours dans le management



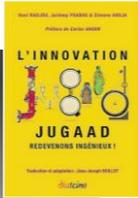
13

1/ L'Œuvre au Noir



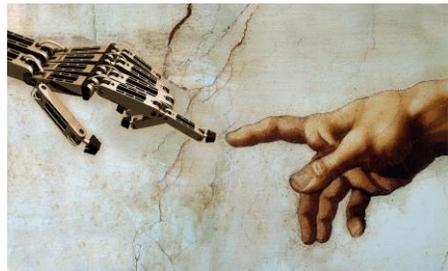
14

Première Rupture



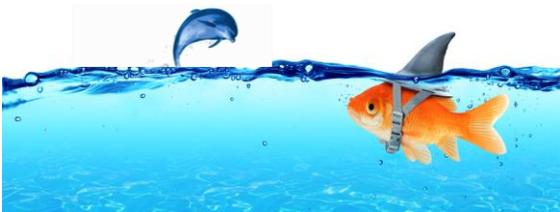
15

Deuxième Rupture



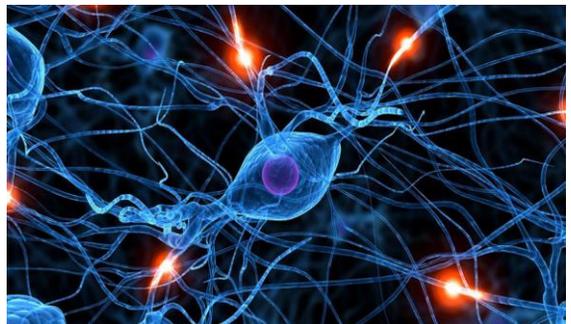
16

Troisième Rupture



17

Quatrième Rupture



18

Cinquième Rupture



19

→ Trois ennemis



20

Les cinq ruptures → Le management est mort !

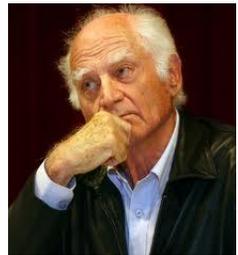
- Hiérarchie comme légitimité ? → prouver sa légitimité !
- Information ? → l'entreprise connectée & les réseaux sociaux !
- Fixer les tâches ? (compétences) → besoin d'initiatives (cf. « libération des énergies », talents) !
- Evaluer ? → co-contrôle !
- Gagner sa vie ? → Aspiration à la joie & besoin de sens !



21

La fin d'un monde n'est pas la fin du monde !

« Ce n'est pas une crise, c'est un changement de monde »



Michel Serres



22

2/ L'œuvre au Blanc



23

Le management est mort ?!



24

Le management est mort ?



25



Trois (re)conquêtes



Le Beau : éloge de la beauté



Le Vrai : éloge de la sagesse



Le Bon : éloge du courage

→ une spiritualité pour agir !



26



3. L'œuvre au Rouge



27



→ Vive le management



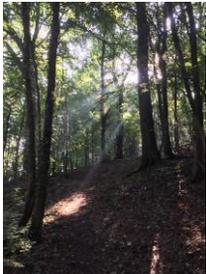
TROIS
Nouvelles missions
Pour le Manager



28



Vive le management ! a/ Porter le sens, pas le comment !



- Le sens :**
- être fondé intérieurement pour accompagner le collectif !
 - Oser ne pas savoir comment
 - Apporter des méthodes pour co-inventer le comment

(pour une pensée symbolique, pour une Vision !, pour une vraie RESSE !)



29



Vive le management ! b/ la coopération



L'entreprise,
un être vivant
(vs. une machine)

CO - Manager DES équipes
plus qu'une équipe ou des individus !



30



Vive le management !
c/ La joie

La motivation : repérer les talents pour permettre l'excellence
 Manager : gardien de la joie de ses collaborateurs et de ses clients !



31

ATELIER 2
Les bonnes pratiques

Chevaliers et Bénédictins

- Q1 : PORTER LE SENS & être en forme !
- Q2 : MANAGER L'INTELLIGENCE COLLECTIVE ? (COOPERATION)
- Q3 : LA JOIE DES COLLABORATEURS = ? & LA JOIE DES CLIENTS = ?



32

Réenchanter l'entreprise ?

33

Organisations & culture...

Taylorisme
 Reengineering
 g
 MQT
 Libération des énergies



34

Une idée fausse en management

La confiance n'exclut pas ...



... Le CONTRÔLE !



35

Trois questions pour organiser

?

- Une organisation vivante
- Une organisation par le sens
- Une organisation complexe



36

Quelques observations

Rappel du constat de Getz : dans une entreprise « comment » ...

- les engagés : 9 %
- les activement désengagés : 27 %
- les désengagés : 64 %

Pour une entreprise POURQUOI !



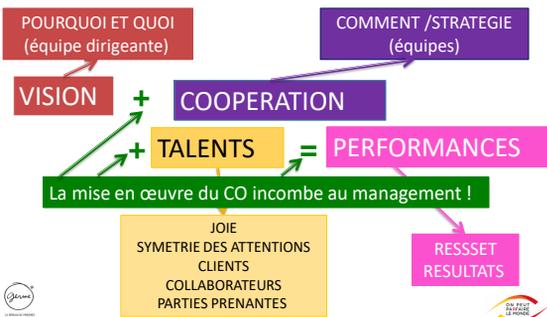
37

Entreprise Pourquoi → Vision



38

→ La Co-entreprise!



39

L'émergence du CO : coopération, coworking, codesign → la « CO-ENTREPRISE »

- INITIATIVE ?!
- VISION ?

Une entreprise en mode CO est une entreprise qui agit, change, rectifie en permanence (comme une autre, donc) mais dont les impulsions de ces actions, changements, rectifications viennent de tous, tout le temps. CONFIANCE ?



40

Les indications de la co-entreprise

- **Limites du taylorisme :**
 - Ennui
 - Ne réfléchis pas !
 - Le comment
- **Trois ennemis des latins :**
 - le cynique (le ricaneur) → fraternité
 - l'inquiet (l'angoissé) → joie
 - l'indifférent (l'anesthésié) → sens
- **Le temps passé en entreprise**
 - Le pourquoi
- **Deux aspirations légitimes :**
 - le bonheur
 - la joie
- **Un (vieux) cercle vertueux :**
 - des collaborateurs heureux → des clients heureux
 - des clients heureux → des actionnaires heureux
 - des actionnaires heureux → des collaborateurs heureux



41

Les idées fausses sur la Libération

- **Libération des entreprises ?**
- Dans une entreprise libérée, il n'y a plus de management.
- Dans une entreprise libérée, chacun fait ce qu'il veut.
- Dans une entreprise libérée, il n'y a plus de contrôle.
- Dans une entreprise libérée, tout le monde a une place.



42

Quelques défis en amont de l'organisation

Remettre l'humain au centre : sur le fond ...

Ôte les signes de pouvoir sans utilité : pouvoir vs. service !
(l'escalier se balaie par le haut ; l'information n'est pas un enjeu de pouvoir – transparence-)

Ecoute les Hommes !
(employees first! Liberté de parole)

Partage une vision exaltante !
(on ne fait pas pousser les plantes en tirant dessus !)



43

Quelques défis en amont de l'organisation

Remettre l'humain au centre : au quotidien ...

Apporte ton talent !
(et pas tes zones de progrès : condition du désir !)

Informe-toi, forme-toi, transmets !
(autonomie)

Si tu sers la vision, agis !
(mieux vaut un imparfait qui existe !)

Sois le gardien de ces règles !
(une entreprise libérée a un ordre !)

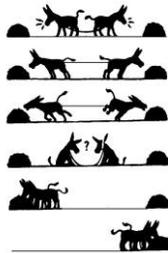


44

Conclusion ...

Coopération, vous avez dit coopération ?

"Co-operation"

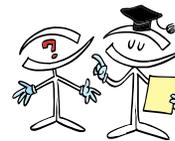


45

Atelier 3 : Progresser

SPEED DATING (PRO ! ...)

Partir d'une difficulté et prendre le conseil de pairs...

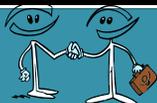


46

De la coopération



1. Les « territoires » : au service de nos clients ou pour se protéger de nos clients ?
2. Etude d'un cas théorique pour comprendre les enjeux de la coopération
3. Les grands principes pour pouvoir coopérer



47

1/ Les « territoires » : au service de nos clients ou pour se protéger de nos clients ?

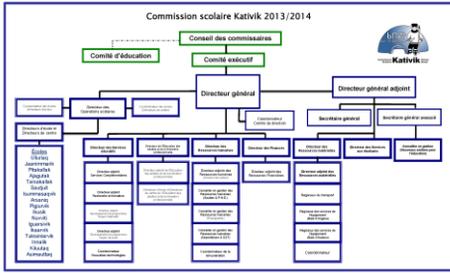


Un cas d'école : le personnel au soi et le personnel en vol



48

1/ Les « territoires » :
au service de nos clients ou
pour se protéger de nos
clients ?



De nos Frontières...



49

2/ Etude d'un cas théorique
pour comprendre les enjeux de la
coopération

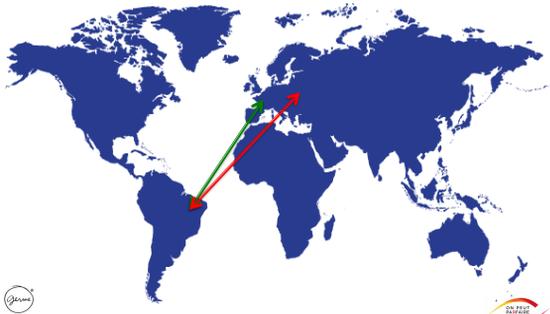
Le PDG d'Air France veut reconquérir des
parts de marché sur les vols longs courrier.

Il confie donc cette mission au Directeur...
des longs courriers...



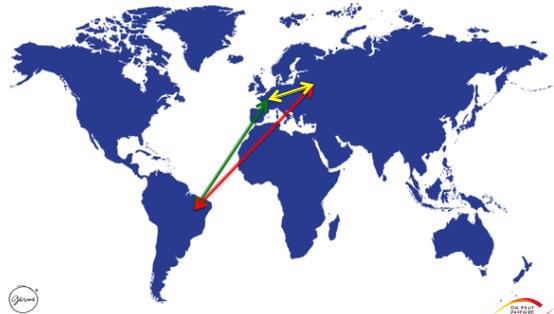
50

2/ Etude d'un cas théorique
pour comprendre les enjeux de la
coopération



51

2/ Etude d'un cas théorique
pour comprendre les enjeux de la
coopération



52

2. Etude d'un cas théorique
pour comprendre les enjeux de la
coopération

Les conséquences de la coopération :



53

3/ Les grands principes pour
coopérer

- La coopération nécessite une intelligence collective exploitée.
- LA VISION permet L'ENGAGEMENT et la mobilisation des TALENTS (servir la cause commune à partir de ses talents).
- La coopération exige d'autres modes d'évaluation des performances.

Vision + Engagement + Talents = Performance



54

3/ Les grands principes pour coopérer

COOPEREZ !...

Mettez en commun vos excellences !



Pratiquez le co-contrôle !



Créez de la valeur, pour tous et pour chacun !

1+1=11



55

Benchmarkez !



Mais attention : ces entreprises posent les bonnes questions. Leurs solutions ne marcheront pas chez vous !



56

Merci !



Olivier BERUT
www.onpeutparfairelemonde.com
 + 33 06 23 07 11 17
oberut@onpeutparfairelemonde.com




57