

1^{ÈRE} JOURNÉE DES ORGANISATIONS POSITIVES

DES MOTS CUEILLIS SUFFISENT-À FAIRE GERMER UNE HISTOIRE ?

LA HALLE DES DOUVES – BORDEAUX – SALLE DES ÉTOILES
20 JANVIER 2017



Cueilleur de mots

- Le documentaliste narratif est un chasseur-cueilleur
- Et un chauffeur-livreur
- Et le dépositaire d'une tradition narrative
- « On a besoin de récits, pas de story-telling, c'est ça qui permet d'avancer »



Des intentions communes

Acteurs dans un mouvement

Partager et réfléchir

Générer et transformer

Faire bouger et avancer notre région



Des thèmes communs

1. Créer la confiance
2. Partager l'information
3. Donner un cap
4. Resserrer l'échelle des rémunérations
5. Développer la polyvalence
6. Rendre de l'initiative aux acteurs de terrain



1. Le droit à l'erreur ; si on se rate, ce n'est pas grave, l'important c'est de continuer à faire avancer les choses mais on peut se tromper, aborder les erreurs de façon à en tirer des leçons, pas de pointeuse, budget pour acheter des machines sans en référer au patron, ils s'embauchent entre eux, ça ne me regarde pas. Un signe positif, c'est qu'il y a plein de choses qui se passent dans ma boîte et je ne le sais pas forcément. Créer la confiance c'est libérer les talents : être capable de les regarder et de les valoriser. On a restauré un peu de confiance, ça nous a permis de perdre 2 fois moins de CA que nos concurrents.
2. les mercredis échanges, la grande conversation, les cafés management. La grande conversation, c'est envoyer tous tes collaborateurs à la rencontre des habitants; transmettre à notre équipe, tout le monde est au courant de tout
3. Une boussole plutôt qu'un GPS. Un guide de survie en milieu hostile. Les projets de changement sont des exosquelettes qui aident à tenir debout et à se diriger. avoir un meilleur lien, aller dans le même sens, on ne sait pas trop où ça va nous mener mais on est d'accord sur les objectifs principaux.

4. Chez nous, le salaire minimum est à 1200€ et l'échelle des salaires est limitée à 4. Réaliser des gains de productivité mais pas aux dépend de ceux qui produisent la valeur. Créer de la richesse humaine.
5. On a limité au maximum la segmentation par tâche : nous proposons des métiers polyvalents avec des activités maîtrisées du début à la fin et cela limite le turnover
6. Vous ne pouvez pas être dans l'injonction. La liberté d'adhésion permet de coopérer sans stresser et d'inviter des émergences spontanées. Les hiérarchies intermédiaires doivent porter le projet et les valeurs. Respecter les gens, quelle que soit leur place et leur condition.

Des thèmes communs

7. Réinventer les relations de travail
8. Créer des communautés
9. Entreprendre sans détruire : l'économie innovante
10. Transformer les histoires positives en histoire collective



7. Ecrabouiller les strates hiérarchiques, transformer les petits chefs en référents. Nous n'avons pas de DRH, ce sont les référents qui mènent les activités. On vote pour savoir si un collaborateur va rester. On n'a aucun CDD, aucun intérimaire. Comment est ce qu'on mesure la réciprocité ? Vis ma vie, aller faire le boulot avec les responsables d'immeubles qui nettoient les montées d'escalier le pipi dans les ascenseurs. Réenchanter la relation client. La qualité de vie pour les gens. Etre en relation avec les autres. Si quelque chose nous chagrine, il faut oser le dire. Intelligence, gentillesse, donner beaucoup, réciprocité, intégrité, loyauté.
8. Quand on met les gens autour d'une table, il y a de l'intelligence collective, cela peut produire des choses d'une grande qualité, Proposer aux habitants un accès au bio pas cher, c'est un vecteur d'intégration, vivre une expérience sensible et positive . Favoriser la motivation des équipes. développer les réciprocités : chacun son tour de pédale pour mieux avancer
9. Sensibiliser les collaborateurs au développement durable, Exploiter les friches industrielles pour créer des emplois, développer la permaculture (et les bambous pour traiter les encres souillées), pérenniser l'emploi, développer le travail en circuit fermé et le recyclage, transformer les déchets en ressources, sortir d'un

modèle linéaire pour entrer dans un modèle circulaire, des engins avec des pattes comme dans Star Wars pour exploiter la forêt

10. L'ADN de la vie, c'est de focaliser sur les forces. Retrouver les choses positives dans l'entreprise et construire à partir de là. Le flow ce n'est pas les sous vêtements pour homme mais être au bon endroit au bon moment. Se révéler à soi même;

Des risques à maîtriser communs

1. En parlant de confiance, où s'arrête le foutoir ?
2. Est-ce que mon entreprise n'est pas ma danseuse?
3. Faire bouger les gens contre eux-mêmes
4. Prendre du temps et prendre le temps



Tout dire à tout le monde et partager toute l'information, ça demande beaucoup d'explications. Est-ce que tu penses que c'est le foutoir dans cette entreprise parce qu'on ne met pas de limites ? La contrepartie de l'autonomie et de l'émergence, c'est que ça met du bordel. Laisser les possibles ouverts, ça génère beaucoup de bordel. Le côté paternaliste, où est-ce que ça s'arrête ? Parfois, on a peur de basculer dans le paternalisme.

On ne peut pas faire bouger les gens contre eux-mêmes, c'est la différence avec les entreprises dites libérées (comme si avant que j'arrive les gens étaient en taule). Il n'y a pas de lien sans dépendance (Daniel). Il faut tenir compte des IRP, ça insécurise les collaborateurs; Certains n'y arrivent pas. Comment conserver les collaborateurs qui sont insécurisés et qui ont l'impression qu'on leur en demande trop ? trouver les bons curseurs. Pas question de donner son vrai prénom aux clients au téléphone. Premier élément, rassurer les 80% qui ont du mal à changer et mettre les 20% qui vont changer dans des espaces de co-élaboration avec des formes renouvelées

L'entreprise positive ça ne protège pas des impondérables soudains et violents. On commence à être sur l'os et l'os ça fait super mal. Tout est difficile, il faut accepter de prendre le temps de faire cela. Ce projet est innovant dans la mesure où on ne sait

pas où il va. La difficulté c'est d'arriver à mettre de l'énergie sans tomber dans une forme d'idiotie, d'idéologie béate qui nierait la réalité que l'on rencontre sur le terrain; il faut prendre acte du fait que ce projet est expérimental, tâtonnant, indécis. Rester réaliste sur le fait que d'accompagner le changement réclame des moyens importants; on pense que notre projet va prendre encore plusieurs années, il faut y croire.

Des enjeux pour demain

1. Changer de logiciel actionnarial
2. Changer de logiciel syndical
3. Trouver un grand récit



1. On est dans un modèle compétitif, qu'on le veuille ou pas. On a beau dire on est une entreprise libérée et tout ça, le pognon est toujours derrière. Je ne me suis jamais versé de dividendes, si nos prix sont jugés trop chers, j'invite le client à aller travailler avec quelqu'un d'autre, l'argent revient à la personne morale; les bénéficiaires quand il y en a sont reversés sous forme de prime. L'actionnaire ne s'est jamais versé de dividendes. Nous ne nous versons aucun dividende. Un contrat d'intéressement sur une base égalitaire.
2. On déplace les lieux de discussion, d'échange et de décision. Il faut qu'on trouve la place de nos IRP dans cette transparence. Ils pensent que tout devrait passer par eux. On voit bien que les traditions de confrontation sociales avec les IRP comme intermédiaires obligatoires ne conviennent pas aux organisations positives; Ils sont dans tous les groupes membres à part entière.
3. Un grand récit, ce n'est pas un story-telling. Il faut créer des moments qui font récit, on peut se reposer sur un récit commun pour créer des transformations, afin de vivre ensemble et faire mémoire. La sémantique, c'est ce qu'il y a de mieux pour ne pas avancer. Pourquoi et comment écrire notre histoire à nous ? Partager du sens et des valeurs.

Une expérience poétique

Et tout d'abord un petit choc culturel...



Visuel mains levées