

La fable du rameur et des barreurs... et la culture ?



Deux entreprises, dont une de notre pays, décident de faire une course d'aviron dans le but de montrer leur savoir faire dans le domaine de la galvanisation des troupes.

Les deux équipes s'entraînent dur.

Lors de la première épreuve, les étrangers gagnent avec plus d'un kilomètre d'avance.

Les nôtres sont très affectés. Le management se réunit pour chercher la cause de l'échec. Une équipe d'audit constituée de seniors managers est désignée. Après enquête, ils constatent que notre équipe, qui est constituée de dix personnes, n'a qu'un rameur, alors que l'équipe étrangère comporte un barreur et neuf rameurs.

La direction décide de faire appel au service de consultants internes. Leurs avis, entouré de précautions oratoires, semble préconiser l'augmentation du nombre de rameurs. Après réflexion, la direction décide de procéder à une réorganisation. Il est décidé de mettre en place un manuel

qualité, des procédures d'application, des documents de suivis... Une nouvelle stratégie est mise en place, basée sur une forte synergie. Elle doit améliorer le rendement et la productivité grâce à ces modifications structurelles. On parle même de zéro défaut dans tous les repas de brainstorming. La nouvelle équipe constituée comprend maintenant:

- 1 directeur général d'aviron
- 1 directeur adjoint d'aviron
- 1 supervisor d'aviron
- 1 consultant de gestion d'aviron
- 1 contrôleur de gestion d'aviron
- 1 chargé de communication d'aviron
- 1 coordinateur d'aviron
- 1 barreur
- 1 rameur

La course a lieu et notre équipe à 2 kilomètres de retard. Humiliée, la direction prend des décisions rapides et courageuses: Elle licencie le rameur n'ayant pas atteint ses objectifs, vend le bateau et annule tout investissement. Avec l'argent économisé, elle récompense les managers et supervisors en leur donnant une prime, augmente le salaire des directeurs et s'octroie une indemnité exceptionnelle de fin de mission.

Auteur inconnu