



THE FRENCH RICOH STRATEGY

SUCCESS STORY

Deux entreprises, dont une française (à vous de deviner de qui on parle), 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 Français sont très affectés. Le management français se réunit pour chercher la cause de l'échec.

Une équipe d'audits constituée d'amis seniors managers est désignée. Après enquête, ils constatent que l'équipe française, qui est constituée de dix personnes, n'a qu'un rameur, alors que l'équipe étrangère comporte un barreur et neuf rameurs.

La direction française décide de faire appel au service de proches, consultants internes.

Leur avis, entouré de précautions oratoires, semble préconiser l'augmentation du nombre de rameurs.

Après réflexion, la direction et ses amis décident de procéder à une réorganisation.

Elle décide de mettre en place un manuel qualité, des procédures d'application, des documents de suivi...

Une nouvelle stratégie est mise en place, basée sur une forte synergie. Elle doit améliorer le rendement et la productivité grâce à des modifications structurelles.

On parle même de projets à « zéro défaut » lors de repas et de séances de brainstorming tenus entre amis

La nouvelle équipe constituée comprend maintenant:

- 1 amis directeur général d'aviron
- 1 proche directeur adjoint d'aviron
- 1 copain du directeur manager d'aviron
- 1 relation prometteuse, ingénieur qualité d'aviron
- 1 relation prometteuse, consultant de gestion d'aviron
- 1 relation prometteuse, contrôleur de gestion d'aviron
- 1 relation prometteuse, chargé de communication d'aviron
- 1 coordinateur d'aviron
- 1 barreur (fusible)
- 1 rameur (façon kleenex)

La course a lieu et les Français ont deux kilomètres de retard!

Humiliée, blessée dans son égo, furieuse que les engagements pris unilatéralement n'aient pas été tenus, la direction prend des décisions rapides et courageuses:

- Elle saque le barreur, licencie le rameur n'ayant pas atteint ses objectifs, vend le bateau et annule tout investissement.

- Et avec l'argent économisé, elle récompense les amis managers et superviseurs en leur donnant une prime, augmente les salaires des copains directeurs et s'octroie une indemnité exceptionnelle de fin de mission.

Fière de ses décisions drastiques, elle publie dans la presse le mode d'emploi de son idéal d'organisation pour atteindre les sommets :

