

MAQ Management Qualitatif	MANUEL DE MANAGEMENT QUALITATIF	numéro : 05.44 version : 3 date : 10/2009 page : 01/02
Procédure	<i>L'entreprise Y de Mac GREGOR</i>	

L'entreprise Y de Mac GREGOR

Douglas Mac GREGOR classait les hommes en deux catégories :

L'homme X :

- ↘ éprouve une répulsion naturelle pour le travail et va tout faire pour l'éviter ;
- ↘ doit donc être dirigé, contrôlé, forcé, voire même menacé pour travailler pour la collectivité ;
- ↘ préfère être dirigé et fuit les responsabilités.

Bref, il est **MAUVAIS** : livré à lui même, il ne se rase plus, ne se lave plus et ne fait plus rien !

L'homme Y :

- ↘ il lui est plus naturel de travailler que de se reposer ;
- ↘ le travail peut lui être une source profonde de satisfaction ;
- ↘ sa motivation pour atteindre des objectifs dépendra de la satisfaction qu'il attend de leur atteinte. La satisfaction qu'il retire d'avoir accompli une tâche nourrit sa motivation pour la tâche suivante. Pour ce faire, il est prêt à apprendre, à accepter, et même à rechercher des responsabilités.

Bref, il est **BON** : si on lui ouvre des espaces de liberté, il les utilise pour s'épanouir.

Il fait travailler son imagination pour se fixer des objectifs nouveaux et la reconnaissance de la collectivité (ou de son chef) lui est une récompense suffisante.

Mac GREGOR pense que si tous les hommes ne sont pas « Y », c'est parce que les pouvoirs en place dans les entreprises répugnent à ménager ces espaces de liberté, qui seraient une atteinte à leur propre existence, et que si les individus finissent par être passifs, voire contestataires, c'est du fait d'expériences malheureuses dans les entreprises.

Nous pensons que nos collaborateurs « X » ou « Y » ne sont pas deux personnes différentes.

C'est la même personne qui est « X » dans un travail qui lui est pénible, et « Y » dès qu'il est chez lui dans sa passion. Nous ajoutons que :

- l'homme est comme on le considère (ce ne sont pas les cocus qui deviennent jaloux, ce sont les jaloux qui deviennent cocus !)
- le regard que l'on porte sur les gens, fini par modifier ces gens ;
- si l'on considère l'homme comme voleur, et que l'on met tout sous clefs, il le devient ! ;
- si l'on considère l'homme comme fainéant et qu'on l'encadre sous la contrainte, il le devient ;
- si l'on considère l'homme avare de son temps, et qu'on met une pointeuse, il le devient.

**C'est le système qui fait l'homme.
Il faut donc faire évoluer le système pour faire évoluer l'homme !**

.../...

MAQ Management Qualitatif	MANUEL DE MANAGEMENT QUALITATIF	numéro : 05.44 version : 3 date : 10/2009 page : 02/02
Procédure	<i>L'entreprise Y de Mac GREGOR</i>	

L'entreprise « X » ignore qu'il y a un dehors et un dedans

C'est l'entreprise statutaire, type fonction publique avec :

- | | |
|-------------------------|---|
| Pour chef : | une case en haut de l'organigramme pyramidal que l'on remplit selon les circonstances |
| Centre de gravité : | cette case vide |
| Type de logique : | cause / effet = LEGALISTE |
| Type d'action générée : | L'ANACTION |
| Point faible : | le système se suffit à lui-même (les clients et les salariés productifs sont gênants) |

L'ANACTION, ce n'est pas l'inaction, qui est le contraire de l'action.

Inaction sous entend que le système sait ce qu'est l'action.

Dans l'anaction, le système ignore la notion même d'action, il n'est préoccupé que par DU ZERO RISQUE pour TOUS et CHACUN !

Quand le chef demande un renseignement, la seule réponse est « ne faisons rien » sauf :

- o des réunions ;
- o des réunions préparatoires aux réunions ;
- o des réunions de synthèse des réunions ;
- o des études préalables ;

et pour prendre une décision, on fait appel à un cabinet extérieur qui fait une étude.

À la lecture de l'étude, on ne décide rien : c'est L'ANACTION, c'est la fonction publique !

L'entreprise « Y:P » est au maximum du dehors et du dedans

Elle est appelée **HOLOMORPHE**. (du grec « holos » qui signifie tout et du grec « morphé » qui signifie forme)

Chaque partie fait partie du tout, et le tout est porté par chaque partie.

Chaque individu est membre de la collectivité, et on reconstitue la collectivité à partir d'un individu.

C'est l'entreprise **AUTO ADAPTABLE** à son environnement avec :

- | | |
|-------------------------|---|
| Pour chef : | celui qui a le ballon |
| Centre de gravité : | le client, car celui qui a le ballon est celui qui a un problème client |
| Type de logique : | la logique du complexe, une logique GLOBALE |
| Type d'action générée : | METACTION (du grec « meta » qui signifie après) |
| Points forts : | autonomie, responsabilité, développement, leadership, jeux d'équipe |
| Point faible : | ne peut se mettre en place qui si les pouvoirs internes s'effacent devant le client |

LA METACTION : c'est l'action pour l'action, c'est le passage à l'acte sans l'analyse de risques, donc **avec prise de risques**. C'est le passage à l'acte intuitif, impulsif parce que le bon sens ou les circonstances l'exigent. C'est l'action sans réflexion préalable, la réflexion se nourrissant de l'action.

Mieux vaut une action qui existe, qu'une action parfaite qui n'existera jamais.

Le propre de l'entreprise « Y » qui génère des hommes « Y », c'est la METACTION. Mais la métaction en faveur du vrai chef, « celui qui a le ballon » et qui porte le problème client.

En général, ce sont les ouvriers qui réellement portent les vrais problèmes client ! Et que fait le chef ?

Il ne fait rien : il est comme l'entraîneur, sur le banc de touche !

Il regarde son équipe du DEHORS. Il regarde l'équipe adverse, il regarde d'où vient le vent, il regarde qui a le ballon pour encourager l'équipe et aider le porteur du ballon.

Il n'est pas bon que les chefs jouent, car on ne peut jouer et regarder dehors en même temps !

Gérard GEORGEAULT

« Agir en Homme de pensée et penser en Homme d'action. »

Henri Bergson