



Les Cercles de Progrès
Maroc

COMPTE RENDU DU SEMINAIRE:
L'ENGAGEMENT COLLECTIF
AVEC JEAN-FRANÇOIS ZOBRIST
FAUCHON, CASABLANCA, MERCREDI 12 JUIN 2013

Titre de la réunion : L'engagement Collectif – Les Cercles De Progrès		
Date : 12 juin 2013	Heure de la réunion : 09 :00 à 17 :00	Lieu de la réunion : Fauchon Casablanca
Type de réunion	Formation – Les Cercles De Progrès	
Intervenant	Mr. JEAN-FRANÇOIS ZOBRIST	
Animateur	Ahmed Hanane	
Participants	Khadija Kabbaj, Abla Benabdellah, Yassine Lahlou, Khalid Sekkat, Said Sekkat, Omar Yacoubi, Leila Mamou, Virginie Reynaud, Eric Cicconello, Ahmed Hanane	
Matinée		
09 :15 à 12 :30	Présentateur : Mr. Jean-François Zobrist	
Discussion	Témoignage – Entreprise FAVI	

1. **Présentation de l'intervenant** : Mr. Zobrist nous a fait un témoignage de son expérience en tant que patron de FAVI. Pendant ses 42 ans d'expérience, il a adopté le Management de L'Incertain par des hommes, pour des hommes. Il a abandonné toute Gestion du Certain par des chiffres pour des chiffres - modèle largement enseigné par la majorités des écoles de Business. Depuis 20 ans, Jean-François Zobrist intervient dans les réseaux GERME, APM, CJD, CII. Il partage ainsi son expérience avec les étudiants des Mines, HEC, SUP de CO,... Il est également l'auteur de: « La belle histoire de FAVI : L'entreprise qui croit que l'Homme est bon » en deux volumes publiés sur www.lulu.com, « Un petit patron naïf et paresseux » éditions Stratégie et Avenir « Comment un petit patron naïf et paresseux innove » éditions Stratégie et Avenir.

2. **Les fondements du modèle.** Mr. Zobrist a commencé son intervention par des questions à l'audience concernant : l'objectif de toute entreprise, Pour Qui et Pourquoi on travaille, Quelles sont les fonctions clés dans toute entreprise. Selon lui les seules fonctions tolérables dans une entreprise sont la création de la valeur ajoutée et la recherche du chiffre d'affaires futur.

Les créateurs de la valeur ajoutée dans une entreprise sont Les Front Line tels que l'ouvrier, ou le programmeur, ou le conducteur, ou l'infirmier et le médecin...

Pour la recherche du Chiffre d'Affaire, il s'adresse aux commerciaux et aux études et développement. Pour lui, la contribution des fonctions de support est très limitée dans toutes les entreprises.

Application FAVI :

Suppression des postes de cadres

Limitation des indicateurs de performance à deux (Cash-flow et prix de revient)

Focalisation sur le bonheur des ouvriers, des commerciaux et des ingénieurs d'études et développement

3. **Les valeurs préconisées par Mr. Zobrist.** Dans ce modèle « FAVI » Mr. Zobrist favorise :

a. **CONFIANCE** : Il faut limiter le contrôle. En revanche, il faut faire confiance aux productifs (Ouvriers, Programmeurs,...). Pour mobiliser ses troupes, Mr. Zobrist a identifié un



Les Cercles de Progrès
Maroc

<p>objectif commun à tous les ouvriers à FAVI à savoir : « rester, vivre heureux, se développer à Hallencourt ».</p> <p>b. LIBERTÉ de S'AUTO ORGANISER : Pour imprégner cette valeur, Mr. Zobrist part du principe que l'Homme est bon et de l'Amour du Client ; un engagement qu'il a partagé avec tous ses collaborateurs.</p> <p>c. LE BONHEUR au TRAVAIL : RH devrait signifier « Rendre Heureux » et pas Ressources Humaines. Pour lui, la fonction Ressources Humaines ne devrait pas exister. A FAVI, le suivi des heures travaillées est fait par un superviseur (désigné par les ouvriers eux-mêmes) ; En termes de bonus, 7% du cash flow est partagé à égalité entre tous les employés.</p> <p>d. LA PERFORMANCE : Toujours mieux et moins cher pour le client. Dans son secteur d'activité, FAVI fabrique 60% des besoins du marché automobile européen. Les ouvriers ont été la source de plusieurs actions d'améliorations à FAVI.</p> <p>e. CRÉATION DE VALEUR : Quels sont les operateurs qui créent de la valeur ? Ce sont eux qu'il faut soigner en premier lieu. Favi a maintenu uniquement 8 administratifs (standard, comptabilité, RH) (sur une taille de 500 employés).</p> <p>f. LA PÉRENNITÉ : C'est le but unique et ultime de l'entreprise. Tous les autres paramètres ne sont que des moyens. Le rêve partagé des uns et des autres est en fait la pérennité, exprimé par : « rester, vivre heureux, se développer à Hallencourt ».</p>	
Conclusions	- Les participants ont été encouragés à rédiger et de mettre dans une enveloppe leurs actions dans les 3-6 mois futurs.
L'après-midi	
14 :30 à 17 :20	Présentateur : Mr. Jean-François Zobrist
Discussion	Projection de deux films
<ol style="list-style-type: none">1. Rendre le Travail Visible ; Youtube (http://www.youtube.com/watch?v=B_1BPdB_UMc); Réalisé par EMLYON2. Projection d'un film : L'entreprise ; Réalisé sur l'entreprise FAVI<ol style="list-style-type: none">a. Des questions / réponses : Beaucoup de questions qui ont débattu l'applicabilité des principes de modèle dans d'autres industries, dans des structures plus grandes tels que les multinationales, dans des entreprises nécessitant un grand savoir d'ingénierie, Comment trouver un objectif commun...	
Conclusions	Le plus important est de prendre des actions en construisant son propre modèle.
Prochaine Réunion : 11 septembre 2013	