



# Synthèse des travaux de groupes

## Les cercles de Progrès la performance

# Sommaire

- La performance pour les Membres des Cercles de Progrès
- Leur analyse la performance de Arno Fabre
- Leurs idées « pépites » à explorer pour rendre plus performante leurs entreprises suite à leur découverte de l'œuvre
- Leur comportement face à un élément inconnu

# La performance vu par Les Cercles de Progrès



# Rappel de la formation des groupes

	GROUPE ROSE	GROUPE ORANGE	GROUPE BLEU	GROUPE ROUGE
MME	MP AMBLARD	MC BARREAU	SYLVIE IRIS	SYLVIE PELISSIER
MR	M.de BISSCHOP	E.DELIAC	R.CHICHE	JM.IRIS
MR	S.MANDELBAUM	H.JEANJACQUES	Ph.ESCOURBIAC	O.DESROUSSEAUX
MR	JM.BALLOFFY	A.GAUSSORGUES		R.RODRIGUEZ

# La méthode DESIR

Suite à la Description de l'œuvre et la phase d'Echanges, les participants ont pu transmettre à l'artiste sans aucune connaissance en art contemporain, juste en prenant le temps d'observer et d'échanger de faire une restitution argumentée d'analyse de l'œuvre à l'artiste lui-même en mettant en avant les points qui leur paraissent être clefs dans son travail. ( en gras les questionnements qui font echo aux questionnements des dirigeants)

Groupe Orange

- Ingéniosité du système ( hydraulique et acoustique)
- **Transgression** ( alliance eau électricité)
- **Angoisse générée par la répétition** des sons des gouttes d'eau ( supplice des prisonniers)
- Intemporalité de la création ( objets et techniques issus de temps anciens et contemporains...)
- Symbolique du flux d'information pas continu dont on ne maîtrise pas le sens

Groupe Rouge

- Performance technique de la machine, de la mécanique
- Dramaturgie inquiétante de la performance
- **Questionnements sur ce que l'on entend** : est-ce des sons ou de la musique ?
- **Est-il possible d'écrire à l'avance sur partition quand on joue avec des éléments aléatoires** ( gouttes, sons radios... ) ?
- **L'aspect éphémère de l'œuvre pose la question de sa commercialisation**
- Flux discontinu de sons donne l'impression de cavalier derrière le bruit, l'info pour essayer de reconstruire
- Œuvre unique on n'entend jamais la même chose mais il a autant de spectateur que d'œuvre car chaque spectateur entend ce qu'il peut/ veut

Groupe Bleu

- Question du temps qui s'égraine, très rythmé, reproductible, l'infini
- **Proximité avec le spectateur**
- Théâtralité  
( mise en scène, lieu ) oppressante
- L'harmonie générée par les sons
- Curiosité technique

Groupe Rose

- La question de l'unicité de l'œuvre
- **Jusqu'à où peut-on maîtriser l'aléatoire**
- La technique qui suscite la curiosité avant de vraiment entendre le reste
- **Prise de recul nécessaire pour apprécier**
- **Harmonie générée par les gammes de sons différentes** ( radios, eau, tape...)

Les idées « pépites » qui ont émergées de chaque groupe à approfondir en tant que dirigeant . En 2020 **voire entreprise est performante car elle a ....**

## Groupe bleu

**Plaisir. Intégrer la notion de plaisir dans son organisation.** Par la création d'une réelle dynamique d'équipe . Dès le recrutement ( profils éclectiques et atypiques. Valorisation du leadership et de l'autonomie ( une autonomie dirigée)

**Transparence. Clarifier les règles et les procédures et les rendre plus claires, plus transparentes.** Créer un climat où l'on peut tout se dire, un climat d'honnêteté. La transparence enlève la gêne et l'ambiguïté.

**Apprentissage. Accompagner l'apprentissage** en attribuant un tuteur aux nouveaux entrants. Capitaliser les savoirs existants dans l'entreprise. Proposer des formations personnalisées. Prendre des journées pour les échanges et la prise de recul.

**ADN. S'inspirer de la nature et savoir déterminer l'adn de l'entreprise** pour que les objectifs et les développements soient cohérents avec cet ADN ( idem pour le recrutement et le choix de ses partenaires)

# Groupe Orange

**Intégrer le plaisir** dans le système en réduisant les contraintes entre vécues pour mêler vie privée et vie professionnelle. **Mieux gérer la transition privé/pro.**

Plus de **professionnalisme.**

Développer la créativité. Favoriser l'innovation par un programme de **récompenses à la créativité.** Des horaires choisis en compatibilité fonction de la fonction.

Se donner **des défis** comme reprendre une entreprise moribonde et tripler sa taille.

# Groupe Rouge

**Évènement** : Faire parler de nous par l'évènementiel

**Machines** : Investir dans des machines ultra performantes et construire une petite équipe mais très bien formée

**Musique** : créer une partition ou tout fonctionne bien en favorisant l'égalité des sexes

# Groupe Rose

**Energie** : Intégrer la jeunesse. Favoriser la motivation : études des perspectives. Mise en avant de perspectives claires.

**Compétence** : veille sur évolution de nos métiers, formation investissement matérielles et humains.

**Mobilité du système** : remettre en cause les structures (implantation nationale, internationale et les adapter à leurs environnements et à la culture du pays )

**Stratégie** : s'accorder un temps de réflexion avant d'agir – prendre du recul. Intégrer dans le fonctionnement du Comite de direction ces temps de recul.

# Idées issues de la journée qui pourraient être approfondies par des plans d'actions en entreprise

- Attention à l'angoisse générée par la répétition
- Comment écrire à l'avance une partition lorsque les éléments sont aléatoires ?
- Comment commercialiser l'éphémère ?
- Le plaisir par la dynamique d'équipe et la diversité des profils
- Transparence des règles et procédures
- l'honnêteté comme fondement de la relation à l'autre dans l'entreprise
- Accompagnement personnalisé quand un nouveau collaborateur entre dans l'entreprise
- Comprendre quel est l'adn de son entreprise et être en permanence en congruence avec cet adn ( dans le recrutement, la définition des objectifs...)
- Gérer la transition vie professionnelle / vie personnelle
- Des défis créatifs en interne avec récompenses pour favoriser l'innovation
- Équilibre homme – femme au sein de l'entreprise
- Partager des perspectives claires avec ses équipes
- Le recul comme outil stratégique
- Adaptation de chaque nouvelle implantation à la culture du pays