

La liberté de penser permet une forme de lutte contre les organisations taylorisées en silos et entretient le « chacun pour soi »

C'est paradoxal de constater que la liberté de penser pose autant de problèmes à autant d'entreprises. La raison ? Le conformisme, le « faire comme d'habitude », ces ennemis du changement. 70 % des cadres en entreprises affirment qu'ils ne peuvent changer quoi que ce soit car leurs organisations sont immobiles (étude Limelight 2016).

Beaucoup s'imaginent ou rêvent de voir la ou les crises se terminer pour donner naissance à un nouveau monde. Par contre ces mêmes personnes persistent à résister à tout changement dans leurs manières de travailler et restent encastrées dans le taylorisme. Il demeure de nombreuses cloisons culturelles dans les entreprises, elles entretiennent le chacun pour soi ! Or aujourd'hui pour avoir le maximum d'idées dans une entreprise, il faut casser les cloisons

Pour que chacun puisse avoir la liberté de parler, dire ce qu'il pense et être entendu !

Cette façon de procéder a un nom : le métissage. Métisser veut dire « casser les cloisons culturelles » existantes dans l'entreprise pratiqué par les marques Armani, Swatch, QuickSilver, Toyota...mais aussi par la musique qui mélange des sons avec le rock, le raï, ...

« Chacun fait bien son travail, mais si tout le monde pense pareil, alors le monde basculera d'un seul côté, et l'univers basculera » Milena Angus

Un ingénieur qui rencontre un ingénieur donne des solutions d'ingénieur. Un médecin qui rencontre un médecin, donne des histoires de médecin. Par contre un informaticien plus un roboticien et un médecin donnent naissance à l'invention de la chirurgie à distance !

En politique des rassemblements de gens de droite donnent de idées de droites connues, évidentes attendues, des gens de gauche donnent des solutions de gauche. Comment avance t'on comme cela ? On aboutit à des stéréotypes sclérosants !

Le résultat du travail en silo est que chacun lit les mêmes études, dit donc la même chose et tout le monde aboutit au même résultat. Les réflexions consanguines de métier finissent par donner des réponses convenues. Comment pourrait-il en être autrement ?

Chacun fait bien son travail mais fait-on pour autant le meilleur travail pour la marque ?

Métisser les esprits est la solution. Mélanger les points de vue de chacun. Casser les cloisons. Chacun dans l'entreprise voit les problèmes à un prisme différent en fonction de son type d'expertise. Pour donner la liberté de penser, les entreprises doivent métisser leurs organisations.

La cloison culturelle c'est l'anti-idées. On ne se parle pas, on se jalouse entre chefs de service...on pourrait penser que cela relève de la politique. Raisonner Métis c'est aller ailleurs en matière d'idées et de stratégies. En raisonnant Métis on passe de « *bien vu à autrement vu* » Luc de Brabandère.

Dominique Strauss-Kahn évoquait déjà le drame du chacun pour soi. Il évoquait la nécessité de passer d'un monde sclérosé par la réflexion individuelle, stéréotypée, à celle d'un monde ouvert au raisonnement collectif « *pour voir les problèmes autrement* ».

L'histoire est jalonnée par les « ratés » de ceux qui n'ont pas su penser « Métis » : Sony aurait pu inventer l'iPod 10 ans avant Apple. Le département musical possédait une partie des informations et le département « innovations techniques » l'autre partie. Pourquoi Sony n'a pas inventé l'iPod ? Parce que les deux départements l'un composé de techniciens et l'autre de spécialistes de la musique, ne se parlaient pas ! chacun chez soi, chacun pour soi !

Si la crise des organisations existe, il faut alors se souvenir de la citation de Gramsci : « la crise c'est quand l'ancien tarde à mourir et que le nouveau tarde à naître. »