**27 Novembre 2014**

**Université de l’ANDRH**

**Association Nationale des Directeurs de Ressources Humaines**

**Contexte :**

Le dîner de gala à l’abbaye de Bocuse a réuni 270 DRH ou professionnels des RH membres de l’association.

Glaudius Bouchon disposait de 15 à 20 minutes pour intervenir aux environs de 23 heures pendant le dessert.

Soucieux de présenter non seulement un one manshow, mais la compagnie des API Gones dell’Arte, et peu désireux de jouer un spectacle devant des gens qui continuent à manger leur dessert et qui éventuellement terminent leurs conversations

(le théâtre qui délivre un texte ne peut pas fonctionner comme un piano bar), il a été décidé de tester le concept du « one man show à 7 » : Les comédiens discutent entre eux mais s’adressent le plus souvent directement au public.

Le principe revient à partager en 7 le texte d ‘un one manshow.

L’expérience s’est réservé concluante, puisque le public s’est très vite comporté comme s’il était au théâtre en tournant les chaises dans le bon sens.

Les serveurs montent sur l’estrade quand leur tour arrive mais peuvent aussi s’exprimer de la salle.

**Le DRH du 7° Type**

**Personnage**

**. Présentatrice (**Elisabeth PELLET) dans son propre rôle UINIACTE

**. Glaudius BOUCHON (**Jacques POMMIER)coach pour dirigeants

**. Charlotte AUPOME** (Bénédicte AUJOULAT) aide les clients à travailler mieux pour vivre mieux.

Elle est conseil en Ménagement

**. Clémentine GIVREE** (Marie Paule CASTEGNARO) les aide à trouver les bonnes formations

**. Stéphanie CROIPLU** (Maxime POMMIER-BUTTY) s’occupe des débutants

**. Roger LAPECHE** (William BOURGEOIS) traite de la motivation

**. Marie COCHET** (Maryse BRUN) s’occupe de l’emploi des séniors

**. Alain TENSION** (Alain MONTANDON) n’a pas d’affectation précise

 *Roger joue le temps de faire taire le public*

*Elisabeth prend le micro et fait taire les gens.*

**Elisabeth**

UNIACTE va vous présenter maintenant entre le dessert et le café, le ¼ d’heures de Glaudius BOUCHON.

C’est un spectacle très Lyonnais et particulièrement adapté à ce lieu.

En effet Glaudius BOUCHON tient un restaurant d’affaires sur les pentes de la Croix Rousse : Le relais des Jacquardiers fondé par le grand père de son grand père en 1854.

Les Jacquardiers sont les propriétaires de métiers Jacquards et donc des hommes importants sur les pentes de la Croix Rousse et depuis 160 ans, le relais des Jacquardiers est le rendez vous de tous les patrons de LYON.

Dans les bouchons lyonnais vous savez que la cuisine n’est jamais bien loin de la salle et à force d’écouter pendant 40 ans ses clients qui racontent toutes leur difficultés, Glaudius est devenu coach pour dirigeants.

Ce concept de restaurant/conseil en management marche tellement bien que du coup il a étendu le concept au conseil à l’emploi, chacun de ses serveurs ayant comme vous allez le voir, une spécialité.

Ce soir, ils ont écrit spécialement pour vous un « one manshowà 7 » intitulé :

« Le DRH du 7° Type »

Je vous invite à applaudir :

Glaudius BOUCHON et son équipe :

*Entrée des comédiens sur une musique de William*

**Glaudius**

Bonsoir les gones et merci à Paul Baucuse de recevoir un concurrent chez lui.

Bon ! Quand je dis concurrent !? … On joue pas dans la même cour.

Moi, je m’écarte pas du tablier de sapeur et du gratin d’andouillette au saint Marcellin

D’ailleurs c’est comme pour le coaching de dirigeants.

Moi je suis coach simple, pas coach certifié.

Vous savez la différence ?

Non ?

Ben, un coach simple c’est quelqu’un qui vous aide à résoudre vos problèmes.

Vite fait, bien fait !

Et un coach certifié, c’est quelqu’un que quand vous avez un problème, il va vous aider à mieux vivre avec.

Mais remarquez, c’est les coachs certifiés qui ont raison.

Vous qui travaillez dans les ressources humaines, vous avez sûrement remarqué :

Les gens … leur problème … ils y sont très attachés.

Y’en a qui z’ont mis les des années à se les fabriquer.

Si vous leur enlevé brutalement, tout pas un coup, ça va tout les bouliguer

Bon, je cause et cause et je vous présente pas mon équipe de serveurs et de serveuses professionnels.

Tout d’abord Marie, c’est la plus ancienne.

**Marie COCHET**

Ouh là,là Monsieur Glaudius, moi je suis toute tourneboulée.

C’est la première fois que je vois un si grand cuchon de DRH.

**Stéphanie**

C’est vrai que le DRH d’habitude ça vit plutôt en solitaire

Une fois au restaurant, j’en ai vu deux ensemble mais jamais plus.

**Roger**

Faut bien reconnaître que dans l’entreprise ils sont un peu isolés.

Entre le personnel qui leur demande la lune et la direction qui n’a toujours pas compris à quoi y servent, j’en vois des fois qui viennent au restaurant juste pour causer, … parce qu’ils se sentent un peu seuls.

**Glaudius**

Attendez les gones, avant de dire des bêtises, faudrait peut-être que je finisse de vous présenter

*Il désigne Stéphanie*

D’abord Stéphanie CROIPLU qui est spécialisé dans le coaching de débutants.

Stéphanie peux tu nous parler de ton activité ?

**Stéphanie**

*Un peu gênée*

Volontiers, mais ça m’ennuie un peu de dire le conseil que je donne aux jeunes, devant des DRH.

**Glaudius**

Pourquoi ?

Ils sont contents tous les jeunes que tu t’occupes.

Ils arrivent à se faire embaucher.

**Charlotte**

C’est vrai ça ! Même le fils du Reymond t’a réussi à le caser.

Pourtant il est peu près aussi « grand gognan » que son père.

**Stéphanie**

Oui ! Ils finissent tous par trouver un emploi, mais à condition d’éviter soigneusement sur leur passage tous les professionnels de l’emploi : les cabinets de recrutement ou les DRH.

Si tu as moins de 30 ans, tu es obligé d’aller voir directement le patron, sinon on te dit que tu as pas d’expérience.

**Glaudius**

**Ah, oui, ça bien sûr !**

Depuis que les recruteurs y sont devenus compétents, ils ont bien compris que s’ils veulent présenter un débutant à leur client, il faut que ce débutant il aye au minimum 3 ans d’expérience.

C’est logique ? Non ! Sinon, ça peut pas marcher.

Vous êtes drôles les jeunes, vous voudriez pouvoir débuter directement avec votre premier emploi.

Un recruteur professionnel, il peut pas cautionner ça.

Faut comprendre.

**Alain**

Y’ a aussi la société actuelle qu’elle vit une époque bizarre.

Même chez les cromagnons, y’a 20000 ans, quand un jeune il arrivait adulte, on lui faisait passer un petit passage initiatique et après on lui donnait un arc et des flèches et il avait sa place dans l’équipe de chasseurs.

**Stéphanie**

Ben aujourd’hui le petit parcours initiatique, c’est BAC + 6, sauf qu’aujourd’hui on te dit quand t’a fini tes études que le mamouth y a plus besoin de le chasser, vu qu’il pousse directement chez Picard sous forme de steack haché.

*L’air dégoutée*

En fait les adultes ils ont pas besoin des jeunes.

**Glaudius**

**Ah, oui, ça bien sûr !**

Quand la France était un pays émergent, y’avait du boulot pour tout le monde.

On a même appelé ça les 30 glorieuses.

Aujourd’hui, on devrait être content d’être émergé : On n’ a plus besoin de travailler pour être riche.

C’est la fête ? Non ?

Et ben non ! C’est la crise qu’y zy appellent.

**Marie**

Moi, je sais pas si c’est la crise mais j’ai un peu le même problème que Stéphanie avec les professionnels de l’emploi.

Bonsoir Messieurs dames,

Je m’appelle Marie … Marie COCHET et moi, je suis spécialisé sur l’emploi des séniors et la 2°Carrière.

Les gens que je conseille ils ont déjà souvent du mal à digérer un passage difficile et **en plus** on leur dit qu’ils sont obligés de retourner finir leur vie dans le même endroit pour y faire la même chose.

**Glaudius**

**Ah, oui, ça bien sûr !**

Depuis que les recruteurs y sont devenus compétents ils ont bien compris que si ils veulent présenter un candidat à un client, il faut que ce candidat il ait fait **exactement** la même chose chez le concurrent.

C’est logique ? Non ! Sinon, ça peut pas marcher.

Alors évidemment, ça devient très difficile de changer de métier ou de secteur.

**Roger**

Bonsoir, moi je m’appelle Roger … Roger LAPECHE et moi je ne m’occupe pas des salariés mais des employeurs.

J’ai beaucoup de clients qui viennent déjeuner à ma table, parce qu’ils n’arrivent pas à motiver leur personnel

**Glaudius**

Ca ! Y’a déjà une première idée :

Plutôt que d’essayer de motiver ton personnel après l’avoir embauché, tu pourrais aussi embaucher directement des motivés.

**Roger**

*Il s’adresse aux spectateurs*

On ne vous l’a pas encore dit, mais sur les murs du restaurant on a affiché des maximes et y’en a une qui dit :

« *C’est plus facile d’apprendre à y faire à un amateur qu’il a envie d’y faire, que de redonner l’envie d’y faire à un expert qu’il en a ras le bol d’y faire »*

**Glaudius**

**Mais ça bien sûr !** Depuis que les recruteurs y savent toutes les compétences qu’il faut pour tenir un poste, ils ont plus bien le temps de s’intéresser aux motivations.

**Charlotte**

Bonsoir, … Charlotte AUPOME conseil en vivre mieux pour travailler mieux.

Depuis quelques temps les tables dont je m’occupe ne désemplissent pas.

Moi je pense que les employeurs pourraient arranger les choses s’ils motivaient un peu plus à la carte.

**Alain**

Tu fais référence à une autre maxime, celle qui est à côté de la porte de la cuisine.

*« Si tu fais le plein de super sans plomb à un salarié qui marche au gasoil, non seulement tu vas dépenser de l’argent pour rien, mais en plus tu vas le faire cliqueter »*

**Glaudius**

**Mais ça bien sûr,** depuis que les managers, ils ont même plus le temps de dire bonjour, forcément qu’ils ont pas le temps non plus de savoir à quel carburant tu marches.

C’est dans leurs grandes écoles qu’on leur a appris :

*Vous avez le droit de dire bonjour à vos employés mais pas pendant les heures de travail, … ça ferait perdre du rendement.*

**Alain**

Pourtant même Einstein, avec sa formule, il a dit que c’était essentiel la motivation.

**Charlotte**

La formule d’Einstein ? Qu’est-ce que ça a à voir avec la motivation

**Alain**

Ben si ! E = CM2 l’efficacité est égal à la compétence multipliée par le carré de la motivation.

**Glaudius**

Ca, ca veut dire qu’à compétence égale un salarié deux fois plus motivé va être 4 fois plus efficace.

Ca vaut le coup que les managers s’en occupe non ?

**Clémentine**

Apprendre au manager à motiver à la carte, ça pourrait être la mission du DRH ça il me semble ?

**Marie**

Le problème c’est que les DRH ils sont encore plus débordés que les managers.

**Glaudius**

Ca ! C’est pas vraiment nouveau, mais ça empire.

C’est normal aussi.

Tout le monde pense qu’un homme important c’est un homme débordé.

Alors, si tu veux avoir l’air important t’es bien obligé d’avoir l’air débordé.

**Roger**

Pire que ça :

SI ton patron il te donne pas assez de boulot, t’es **obligé** d’avoir l’air débordé, sinon y va s’apercevoir qu’il te paye pour rien et tu risques de te faire virer.

Alain, tu pourrais dire à ses messieurs dames l’affiche qui parle du comment et du combien ?

**Alain**

Ah oui, celle là elle plait bien aux patrons

*Va pas rien dire à ton employeur combien y devrait te payer le mois prochain si qu’il a pas encore compris pourquoi y t’a payé le moi dernier.*

**Glaudius**

Tout ce qu’on raconte là, ça explique pourquoi qu’il y a tant d’ inactifs débordés.

C’est de la survie.

Par contre quand c’est le chef qui est débordé, c’est plus embêtant.

Charlotte, Je crois que tu la connais par cœur l’affiche qui parle des chefs débordés.

Tu peux la dire à ces messieurs dames.

**Charlotte**

*A force de courir tête baissée après le temps, tu pourrais bien le dépasser sans le voir.*

*T’as pas l’air malin quand tu cours devant ce que tu cherches à rattraper.*

**Stéphanie**

Y’ a celle sur les poilus de Verdun que j’aime bien aussi

**Glaudius**

Vas-y. Dis là.

**Stéphanie**

*Les poilus qui sont revenus de Verdun, c’est ceux qui z’avaient un chef disponible*

*Et ceux qui z’ont eu la croix de guerre à titre posthume, c’est ceux qui z’avaient un chef débordé*

**Glaudius**

**Ah, oui, ça bien sûr !**

L’entreprise c’est pas Verdun, mais si tu veux pas mourir au champs d’honneur, t’as quand même intérêt à bien choisir ton chef

**Stéphanie**

C’est ce que j’explique à mes clients :

Comment choisir ton chef et pas l’inverse.

C’est le secret du bonheur.

**Glaudius**

Bien sûr.

Et toi Clémentine qui aide les gens à trouver les bonnes formations, tu as aussi des choses à raconter à ces messieurs dames.

**Clémentine**

Bonsoir, Je m’appelle Clémentine Givrée.

Oui ! Moi j’aimerais poser la question aux DRH de savoir pourquoi ils payent des formations aux gens qui vont bientôt partir, mais jamais à ceux qui viennent d’arriver.

Pourtant vous l’avez dit tout à l’heure :

On embauche quelqu’un motivé par le poste et on le forme sur les compétences qui lui manquent.

Logique non !?

**Glaudius**

**Ah, oui, ça bien sûr !**

C’est un problème culturel.

Tout salarié à qui son patron propose une formation le prend comme un reproche.

*« Ca veut dire que tu me trouves mauvais. »*

**Marie**

Une formation, c’est pas comme un blâme mais presque.

**Clémentine**

En tout cas c’est ce que pense tous ceux qui viennent dîner chez nous pour me demander conseil.

*Elle réfléchit, puis elle dit*

Faudrait que les DRH explique mieux.

**Glaudius**

Les DRH, il faut bien les comprendre : ils font un métier difficile et ils ont encore rien vu avec la grande mutation de l’emploi qui s’annonce.

**Charlotte**

Ca va tout changer le management.

Y z’ont pas finis d’être entre le marteau et l’enclume

**Clémentine**

En fait notre époque est comparable à la renaissance qui a mis fin à 1000 ans de moyen âge.

Le début du 3°millénaire va mettre fin à 200 ans de machinisme qui impliquait un travail à la chaîne.

**Stéphanie**

Plus personne travaille à la chaîne.

Moi mes clients ils comprennent plus pourquoi ils sont obligés de travailler tous les jours au même endroit aux mêmes heures.

C’est idiot avec internet tu travailles quand tu as envie, … la nuit si tu veux.

Qu’est-ce que ça peut leur faire aux employeurs pourvu que le travail soit fait.

**Marie**

Moi quand j’ai commencé, les chefs du personnel c’était que des colonels en retraite et le plus gros de leur travail c’était de surveiller la pointeuse

**Clémentine**

Alors là, si vous connaissez quelqu’un qui travaille dans une usine qui fabrique des pointeuses, vous pouvez lui conseiller de commencer à chercher autre chose.

Y’ pas d’avenir dans le secteur.

**Glaudius**

Sauf en chine.

Là bas, ils ont pas encore émergé.

**Roger**

C’est comme la durée légale hebdomadaire la même pour tout le monde, ou l’âge de la retraite le même pour tout le monde !

Tout ça c’est des séquelles du XIX° siècle et ça n’ a rien à voir avec le XXI°.

**Glaudius**

C’est pour ça qu’on a beaucoup de DRH qui viennent dîner chez nous.

Le profil de poste du bon DRH moi je peux vous le dire.

*Tous les comédiens se regroupent pour annoncer la chute*

On pourrait passer une annonce si vous voulez

Dans cadre de son expansion, Société bien sous tous rapports recherche :

*Glaudius se positionne en chef d’orchestre et bat la mesure avec une cuillère en bois.*

**Marie**

. Un colonel en retraite comme dans les années 50

**Tous**

***Faut bien faire respecter le règlement intérieur***

**Alain**

. Un juriste comme dans les années 60

**Tous**

***Faut bien négocier avec les syndicats***

**Clémentine**

*.* Une psychologue comme après mai 68

**Tous**

***Faut bien comprendre la principale richesse de l’entreprise***

**Roger**

*.* Un grand communicant genre Michel Druckert comme dans les années 80

**Tous**

***Faut bien vendre au personnel les grandes démarches de progrès pondues par la direction***

**Glaudius**

. Un manager expérimenté comme en l’an 2000

**Tous**

***Faut bien faire le poids dans le comité de direction***

**Stéphanie**

. Une jeune diplômée BAC +6 en RH

**Tous**

***DRH c’est un métier, ça s’improvise pas***

**Marie**

Ben dites donc.

Si je compte bien ça fait un mouton à 6 pattes ça.

Ca doit pas être facile comme métier

**Glaudius**

Grave erreur Marie, il ne s’agit pas de mouton à 6 pattes, mais de couteaux suisses multi lames.

Or l’entreprise rentre dans l’ère des couteaux suisses.

**Stéphanie**

Alors ça.

C’est une super nouvelle.

Tous les jeunes que je conseille, ils ont du mal à démarrer parce qu’ils sont trop couteaux suisses.

**Marie**

Moi mes séniors c’est pareil.

**Charlotte**

Et bien tout ça, ça va changer.

Grâce aux DRH du 7° type, l’entreprise va embaucher des couteaux suisses.

Les experts, ça règle des problèmes compliqués, mais pour régler des problèmes complexes dans une société en mutation, rien ne vaut les couteaux suisses.

**Roger**

Le DRH du 7° type, c’est lui qui va apprendre à ses collègues du CODIR la pratique du **bio management**:

Exploitation naturelle des ressources humaines sans engrais ni pesticide.

**Alain**

Il va les inciter aussi à revenir au **fun management**.

**Charlotte**

Après la productivité par les bons investissements, les bonnes méthodes, les bonnes procédures et la bonne gestion financière, il reste aux entreprises un formidable gisement sous leurs pieds : la productivité par la bonne ambiance.

**Clémentine**

Vous me donnez envie de travailler dans les RH pour de vrai.

Ca va être super pour eux dans les années qui viennent.

**Roger**

Je le pense aussi. Il ne faut jamais oublier que **crise** en Chinois se traduit par **opportunité de changement**

**Charlotte**

Aux relais des Jacquardiers, vous l’avez compris, nos constats sont un peu caricaturés et parfois un peu grinçants, mais nous sommes viscéralement optimistes dans nos conclusions

Et puisqu’il nous faut conclure, voici notre message.

**Marie**

Pour les entreprises

**Clémentine**

Dans une société en mutation

**Roger**

Confrontées à la mondialisation

**Stéphanie**

Obligées d’innover pour survivre

**Alain**

Le XXI° siècle

**Charlotte**

Sera RH

**TOUS**

Ou il ne sera pas