



Remplacer un carrefour avec des feux de signalisation par un rond-point, c'est faire appel à la responsabilisation des conducteurs.

Lorsqu'une commune décide de supprimer les feux rouges d'un carrefour pour le transformer en rond-point ou en carrefour à sens giratoire, ces autorités changent les règles de circulation, mais surtout **ils font évoluer le comportement des conducteurs. Ils les responsabilisent.**

Les avantages sont multiples :

Une économie pour les communes qui, de ce fait, économisent des feux de signalisation à chaque entrée du carrefour.

Une fluidité dans le trafic qui est beaucoup plus rapide qu'avec ces feux de signalisation.

Et surtout, **67% d'accident en moins par rapport aux carrefours encore équipés des bons vieux feux rouges.** Pourquoi ?

Parce qu'on a introduit une nouvelle approche faisant confiance à la capacité des automobilistes à se prendre en charge et à être responsable de leur sécurité et de celle des autres.

Chose nouvelle par rapport aux anciens carrefours avec feux de signalisation, le conducteur doit s'autogérer dans un environnement plus chaotique qu'avant où il doit faire attention aux décisions qu'il prend en tenant compte des autres conducteurs en mouvement dans le carrefour.

Les ronds-points sont une très bonne métaphore pour illustrer le concept d'intelligence collective et de responsabilisation en entreprise.

Combien de feux rouges perdurent encore dans nos entreprises ?

Ces feux rouges qui dictent ce qu'il faut faire, quand il faut démarrer et quand il faut s'arrêter. Ces feux rouges qui permettent aux agents contrôleurs de sanctionner quand on brûle l'orange.

Dans le rond-point, il y a aussi des règles à respecter. Mais elles sont plus souples. On démarre ou on laisse passer un autre véhicule quand on estime que c'est approprié en fonction de la puissance de son propre véhicule, de l'encombrement du rond-point, de la vitesse d'arrivée d'autres véhicules, etc. Et cela pour sa propre sécurité, la sécurité des autres conducteurs, mais également dans un esprit civique.

Au-delà du discernement du conducteur qui prend la décision de démarrer ou de laisser passer un autre véhicule, il y a une **intelligence collective, une coordination, une coopération qui s'installent entre tous les conducteurs** engagés dans le rond-point.

On appelle "Intelligence Collective" la capacité d'un groupe d'humain à coopérer pour partager de l'information, gérer ensemble des problématiques, co-crée et innover tout en obtenant des résultats plus performants que la somme de leurs capacités individuelles.

Dans les entreprises, il y a aussi moyen d'assouplir les règles de fonctionnement, les procédures, les contrôles en vue de responsabiliser le personnel en lui laissant plus d'initiative.

Cela ne veut pas dire qu'il faut supprimer les règles, le contrôle, la supervision. Cela veut dire que la direction de l'entreprise introduit une autre approche managériale en vue d'augmenter la performance individuelle des collaborateurs via leur responsabilisation. Cela induit leur participation à une intelligence collective regroupant tous les opérateurs gravitant autour de leur département ou du projet sur lequel ils travaillent.

Il n'existe pas de méthodologie préalable pour faire évoluer une organisation vers une Intelligence Collective et plus de Management Responsable. Chaque cas est différent. En fonction de la culture existante de l'entreprise, de sa maturité managériale, de la personnalité du chef d'entreprise, de la détermination des actionnaires et du conseil d'administration à porter ce projet, cette (r)évolution va être plus ou moins rapide et structurée de façon spécifique.

C'est l'expérience du consultant qui sera le garant de la réussite de cette transformation. **Mais une chose est sûre : si le chef d'entreprise, ses actionnaires et son conseil d'administration ne sont pas à 200% derrière cette volonté de transformation de leur entreprise et s'ils ne sont pas prêts à montrer l'exemple à tous leurs collaborateurs, le projet est voué à l'échec.**

Pour voir si vous êtes en ligne avec les facteurs critiques de succès de l'implantation par un dirigeant

d'un Management Responsable dans son entreprise, répondez au questionnaire spécialement développé à cet effet en cliquant [ici](#) .

Le monde change de plus en plus vite. Le comportement des clients, des consommateurs, des fournisseurs, des sous-traitants évolue constamment. Les marchés deviennent disruptifs. Seules les entreprises agiles qui pourront anticiper ou réagir à ces Nouvelles Réalités de Marché garderont leur valeur et leur performance. Seuls les managers qui adopteront un leadership adapté à la nouvelle culture de notre monde pourront augmenter la valeur de leur entreprise.

Just in Time Management est un cabinet-conseil composé exclusivement d'anciens dirigeants d'entreprises. Nous sommes spécialisés dans le conseil et la mise en place de business models adaptés aux Nouvelles Réalités des Marchés dans les entreprises de taille moyenne.

Rédigé par Alec Maréchal, Associé de Just in Time Management : alec.marechal@jitm.eu

Contactez-moi pour aller plus loin dans la réflexion qu'a pu vous inspirer cet article.