

Strasbourg le 23 mai 2025

Messieurs

Les versions complètes des documents marqués \* sont disponibles par courrier électronique (120 pages, 15 Mo.). Leurs détails doivent faire l'objet d'une présentation orale.

Cette offre de service concerne toutes les directions opérationnelles car elle conduit à anticiper la perte de performance causée par les communications hiérarchique et transversale inadaptées et montre le chemin pour la réduire. Elle devrait intéresser le département formation de chacune d'entre elles.

### **Raison d'être de l'offre :**

Dans les grands groupes, l'énergie des hommes, dissipée du fait d'une gêne mentale, représente une perte financière de 5 à 8 % du chiffre d'affaires, parfois plus. (Gallup : rapport State of the Global Workplace de 2024 et d'autres). Même en recrutant très soigneusement, nul n'y échappe.

### **Mon CV\* et mon action possible\***

25 ans chez DOW, du Pont, KPMG (+), toutes les fonctions jusque Vice Président ; trilingue : j'y ai vu les multiples sources des gênes mentales et ai pu mesurer leurs effets ; puis création du logiciel « Boussole du Management » devenu Sometrics chez Imfusio à Paris. Il anticipe la valeur économique dissipée par site et comment la mitiger.

Je ne peux (seul) que former les hiérarchies en anglais, français et allemand à la nouvelle approche managériale à adopter pour améliorer l'ensemble des indicateurs usuels (absentéisme, sécurité collective, fraude, recrutements, etc.).

### **L'apport\* de ma méthode de management**

#### **Son descriptif \***

Elle décèle les départements détruisant la confiance pour atteindre un objectif financier. Elle révèle au directeur financier l'ordre de grandeur de la dissipation quand il est encore temps de corriger ; c'est la valeur économique qui ne sera pas réalisée du fait de la gêne mentale. Les comparaisons entre site la feraient apparaître mais après-coup, quand les opportunités à saisir sont passées.

Elle repose sur l'état d'esprit au travail et ne ressemble à aucune autre du marché\*. De plus en plus précis au fil des 20 dernières années, je choisis des paramètres inusuels mais critiques comme la complexité du processus de travail, les aspirations à l'influence, le partage du savoir et l'état d'esprit des salariés.

Imfusio ayant informatisé la méthode, le suivi des progrès du personnel des sites ciblés avec les financiers est facile. Cependant je recommanderais à TOTAL de créer son propre logiciel comme l'ont fait d'autres grandes entreprises, afin d'y avoir un accès exclusif et secret.

En résumé, les managers arrivent à compter tout ce qui compte, ont une meilleure vue du futur et prennent de meilleures décisions. Ils gagnent en crédibilité, les résultats sont meilleurs et le taux de satisfaction des salariés augmente.

Complément conceptuel et technique en pièces jointes.

Je vous remercie de l'attention que vous porterez à l'examen de cette avant proposition, sa forme devant s'adapter à vos besoins.

Meilleures salutations

### **Complément au courrier**

Often, the response to my proposal is like:

“we know it all” or

“you are too small” or

“you are right but we cannot change our culture”.

and my answer has been

“we know it all” → good bye

“you are too small” → let's start with your ten VPs + Imfusio will help

“you are right but we ... → who says so? - Unions. Let's start with them.

Years in US multinationals + years in research drove me to synthesize the many management theories that have been coming and going in the last 60 years. None of them is fully relevant.

### **Showing my difference: in a nut shell, how do I proceed?**

In order to successfully have others doing what you can't do or do not want to do yourself, one has to separate our world into two parts:

1. The deterministic world the elements of which have fixed definition, properties and consequences. There are **certitudes only**.
2. The undetermined one where elements change by themselves (humans) or are interpreted differently by them, i.e. justice, beauty. There is **no certitude**.

Why separate? Because the decision-making processes – basing on principles, reasonings and tools – **are different**. Because of today's mix-up, theories haven't led to any serious improvement. Gallup surveys show an appalling drop of motivation.

### **What did I change?**

Like in Physics, **choosing the right parameter** is key to describe, understand and act on any phenomenon effectively – **a fundamental that is being disregarded** in all current management theories. Hence, there is no chance to ever explain and master how to motivate employees.

The paradigm I am proposing uses parameters including mindset, employees' aspirations for influence, and work process complexity. Complexity requires a specific "Knowledge Sharing Process" as described by research fellows of Accenture in 1999. For it to happen, trust matters and is concretized in mindset. Prof. Dweck of Stanford sees two mindsets. There are hundreds. I spoke to her....

Mindset is a production factor ignored by economists and all managers worldwide because there is no monitoring tool. In sports and in the military, everyone knows mindset is essential to succeed. Since there is no need to monetize, it is fine. In the business world, there is this need... "no figure? Its impact, unknown and undocumented, is wiped under the rug", a shortcut, a weakness, **a mistake**.

Do you have a way to estimate the complexity of your processes?

For sure, you are caring for the aspirations of your employees; do you have scales for mapping them?

For sure, you are aware of KSP. Can you relate their scale to complexity and aspirations?

That's where I help, with the objective to improve all indicators' rates including less accidents, less errors, ... and better performance. The format of my action depends of the directors' preference.