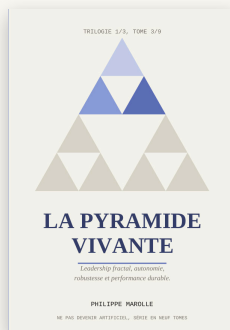


La Pyramide vivante

Leadership fractal, autonomie, robustesse et performance durable.



Donner de l'autonomie à une équipe sans perdre la cohérence, et la rendre capable de tenir quand le contexte change.

L'ENJEU

Le manager valide chaque détail et s'épuise, l'équipe attend les consignes, les initiatives s'éteignent. Ailleurs, on proclame l'autonomie sans moyens ni cadre. Des méthodes sont déclarées déployées sans que rien ne change, et l'organisation la plus optimisée vacille au premier imprévu : expert absent, fournisseur défaillant.

LES SUJETS TRAITÉS

- Sortir de la spirale du manager qui décide de tout
- Déléguer une décision selon la compétence, le risque et l'impact
- Clarifier ce qui se passe entre deux équipes interdépendantes
- Faire d'un standard un appui plutôt qu'un plafond
- Accueillir une mauvaise nouvelle sans faire taire l'équipe
- Repérer une autonomie de façade ou une organisation creuse
- Déployer une méthode dans tous les services, pas seulement former
- Garder de la marge pour absorber l'imprévu sans héroïsme

Au-delà de l'IA. L'IA n'y occupe qu'un épilogue : le tome traite de management, de délégation, de standards, de droit à l'alerte et de robustesse des organisations.

LES QUESTIONS AUXQUELLES IL RÉPOND

- ? Pourquoi mon équipe attend-elle mes consignes alors qu'elle est compétente ?
- ? Quelles décisions puis-je confier, à qui, et avec quel filet de sécurité ?
- ? Notre méthode est-elle réellement appliquée ou seulement affichée ?
- ? Faut-il un pilote avancé ou faire progresser tous les services ensemble ?
- ? Que se passerait-il si un expert clé ou un fournisseur disparaissait ?

POUR QUI, ET CE QUE CHACUN Y GAGNE

Manager de proximité	Une échelle de délégation en six niveaux, des questions qui font grandir le jugement, une sortie progressive du contrôle permanent.
Responsable transformation / Lean	Choisir entre pilote avancé et progression commune, déployer à tous les niveaux, réviser les standards à partir des écarts.
Chef de projet	Un contrat d'interface d'une page et des règles d'alerte précoce pour tenir un projet entre équipes qui dépendent les unes des autres.
DRH / responsable formation	Des leviers concrets sur le développement, la motivation et le droit à l'erreur, et un jeu d'atelier pour travailler ces notions.
Dirigeant de PME	Savoir pour quel monde on optimise : marges utiles, compétences doublées là où c'est vital, test de robustesse en comité.
Formateur / enseignant	Un serious game à animer : objectifs possibles, points d'observation du facilitateur, erreurs d'interprétation à éviter.

CE QUE LE LIVRE VOUS APPORTE

- ✓ Distinguer autonomie réelle, abandon déguisé et contrôle permanent
- ✓ Savoir poser un cadre clair (finalité, limites, standards) qui laisse une vraie liberté sur les moyens
- ✓ Savoir diagnostiquer cinq espaces d'autonomie : s'organiser, apprendre, coopérer, agir, adhérer
- ✓ Distinguer tenir le choc, s'en remettre et se réorganiser, et choisir où investir
- ✓ Disposer d'une méthode pour localiser un point fragile sans chercher de coupable

OUTILS ET MÉTHODES DU LIVRE

- Échelle de délégation en 6 niveaux, de l'observation à la définition du cadre local
- Contrat d'interface d'une page et contrat d'autonomie révisable à date fixe
- Test de densité : 4 questions pour savoir si une pratique crée réellement de la valeur
- Onze « maladies de la pyramide » pour nommer un dysfonctionnement sans juger
- Test du changement de monde : 8 questions pour éprouver la robustesse en comité

Troisième volet : il quitte l'IA pour un modèle de management illustré par la pyramide de Sierpinski et un serious game. Un ouvrage de leadership pratique, appuyé sur la recherche et explicite sur ses limites, dont la figure sert de fil aux tomes suivants.

Philippe Marolle · 12 ans de management transverse et de Lean, Master Black Belt

135 pages · A5 · 15 € · ISBN à paraître

editions-lucides@faphiliti.fr · editions-lucides.faphiliti.fr