

# Mettre le travail au cœur.

Une révolution pour l'entreprise. Un remède pour la démocratie.

Inspiré par le rapport de Terra Nova, Janvier 2026.

**ButterflyLab**

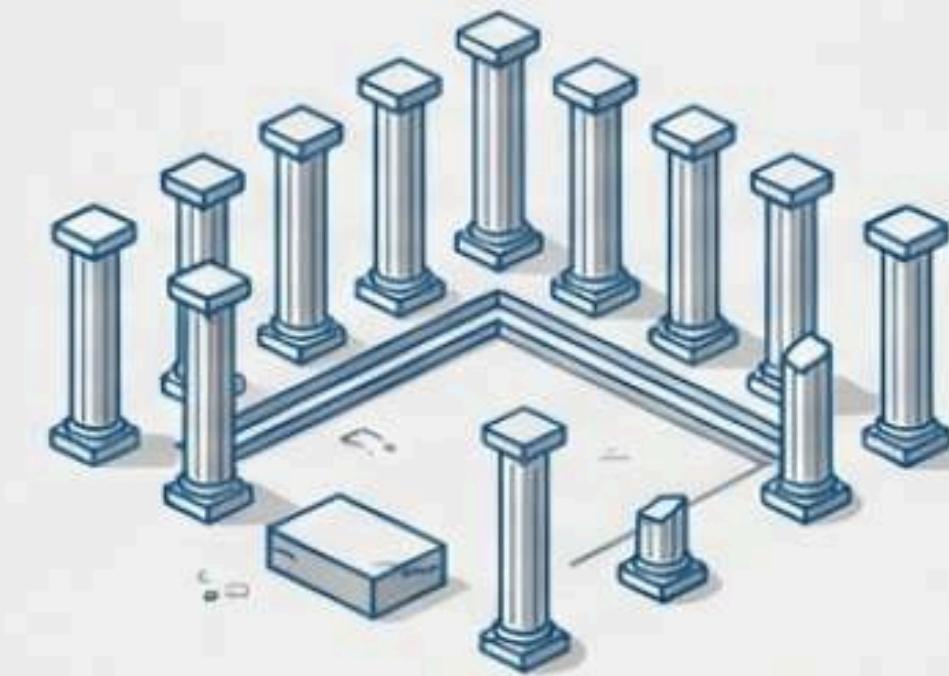
# La fin d'un monde. La fin d'une illusion.

## L'épuisement du modèle vertical.



Le pilotage par le haut, hérité du taylorisme, est devenu le principal frein à l'agilité et à la résilience dans un monde VICA.

## La fatigue démocratique.



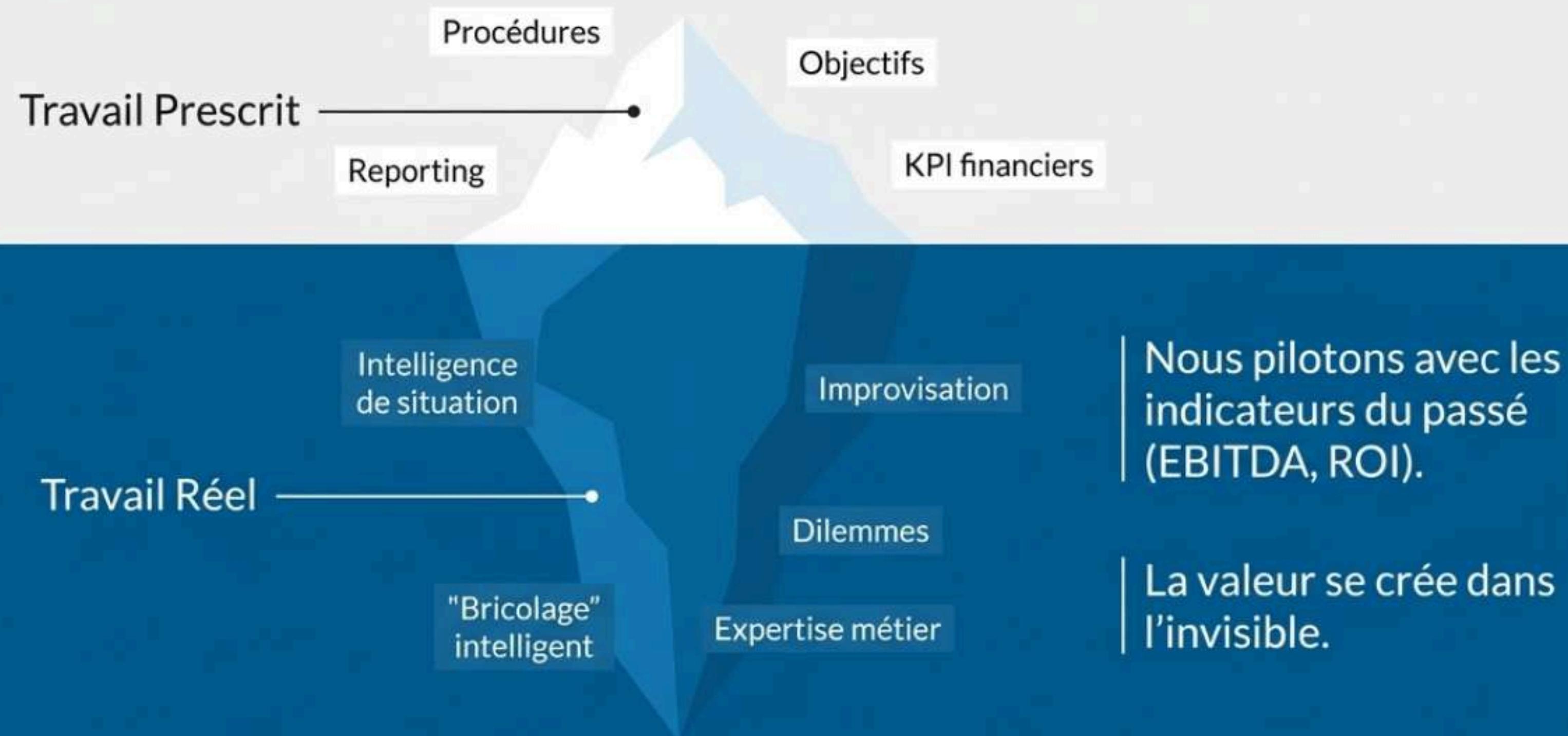
La même crise de verticalité alimente la méfiance, le désengagement et la montée des extrêmes. Le dialogue se transforme en polémique.



Quand le Comex devient sourd au travail réel.

ButterflyLab

# L'angle mort de notre stratégie : le travail réel.



Il est temps de passer de la main-d'œuvre au **Cerveau d'œuvre**.

# **Le principe fondateur : reconnaître le Cerveau d'œuvre.**

## **En entreprise**



## **Dans la cité**



### **Cerveau d'œuvre**

On ne recrute plus des bras pour exécuter, mais des intelligences pour résoudre la complexité. Le collaborateur est auteur de sa mission.

### **Le Citoyen-Acteur**

Le citoyen qui s'implique par sa compétence et son expérience de terrain, et non plus seulement par son bulletin de vote.

# Le socle de la confiance : le Pacte de Lucidité.

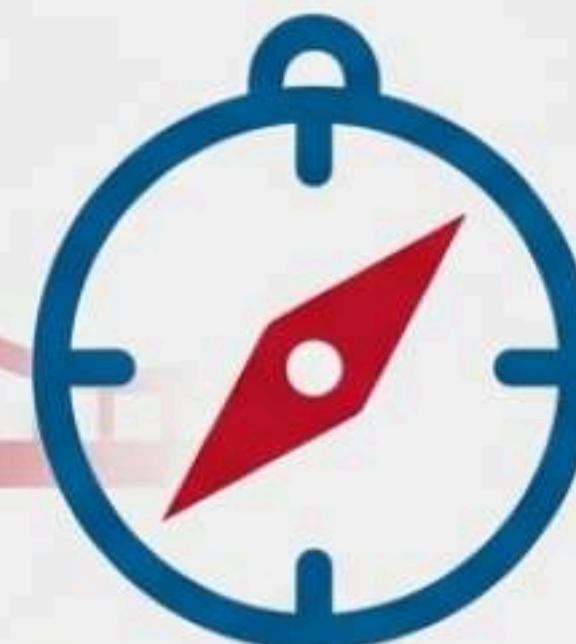
**En entreprise**



## Pacte de Lucidité

L'engagement de se dire la vérité sur le "réel", sans les filtres du reporting. Oser nommer les problèmes pour les guérir.

**Dans la cité**



## Le Courage du Réel

Nommer les limites (climatiques, budgétaires, sociales) sans verser dans le populisme. Rétablir la confiance par la transparence.

# **Le moteur de l'intelligence collective : le Dialogue de Haute Intensité.**

## **En entreprise**



### **Dialogue de Haute Intensité**

Remplacer les réunions de forme par la “dispute professionnelle” constructive pour co-construire l’excellence.

## **Dans la cité**



### **La Controverse Constructive**

Remplacer la polémique (détruire l’autre) par la controverse (chercher la meilleure solution ensemble).

# **La plus haute forme du respect : l'Élégance de la Subsidiarité**

**En entreprise**



## **Élégance de la Subsidiarité**

L'art de ne jamais décider "en haut" ce qui peut être résolu avec plus de pertinence "en bas".

Une courtoisie managériale qui rend sa souveraineté à l'expert.

**Dans la cité**



## **La Souveraineté Locale**

Rendre le pouvoir de décision aux échelons les plus proches des citoyens et des problématiques, pour une action plus juste et plus rapide.

# De la philosophie à la pratique : bâtir l'entreprise responsabilisante



Une métamorphose joyeuse et organique,  
pas un 'projet de transformation' subi.  
Elle ne se décrète pas, elle se cultive.

*"Il s'agit d'un apprentissage collectif, où chaque partie prenante contribue à la métamorphose."*

# L'Architecture de la Résonance : Les 4 Piliers.



**Des équipes responsables et solidaires.**  
Des collectifs dotés d'un pouvoir d'agir réel sur la qualité de leur production.



**Des managers, stratégies du travail réel.**  
Leur mission pivote de la surveillance vers le soutien et l'animation du dialogue.



**Des dirigeants réconciliateurs.**  
Ils tiennent le cap (top-down) tout en laissant les équipes inventer les chemins (bottom-up).



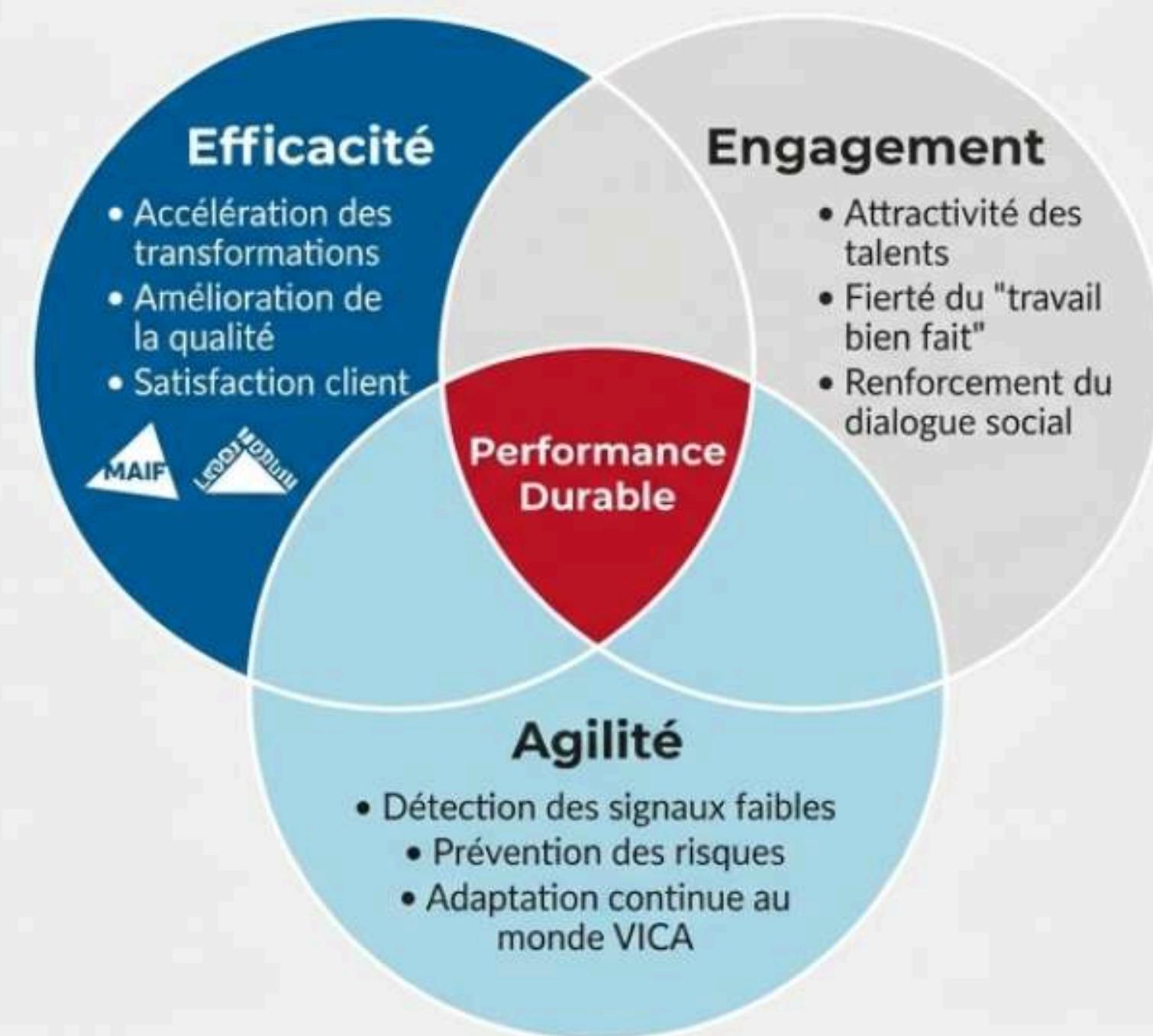
**Des fonctions centrales 'responsabilisantes'.**  
Elles cessent d'être des centres de contrôle pour devenir des centres de service au profit du terrain.

# Le manager n'est plus un contrôleur. Il est le stratège du réel.



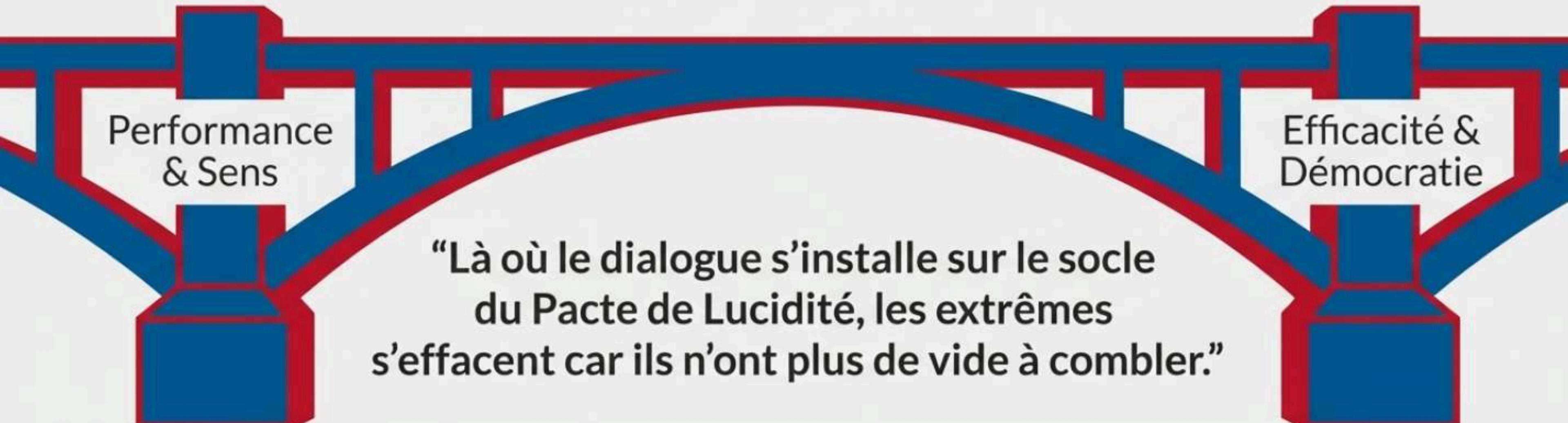
Le manager sort de la solitude du reporting pour redevenir le garant de la qualité.  
Il transforme les contraintes stratégiques en défis stimulants. C'est la réhabilitation du métier.

# La promesse : plus de performance, plus de sens, plus de résilience.



**La performance économique n'est pas l'ennemie de l'épanouissement humain.  
Elle en est la conséquence.**

# L'entreprise, laboratoire d'une nouvelle citoyenneté.



Performance  
& Sens

Efficacité &  
Démocratie

“Là où le dialogue s’installe sur le socle  
du Pacte de Lucidité, les extrêmes  
s’effacent car ils n’ont plus de vide à combler.”

# Sortons de la culture du problème. Entrons dans l'ébauche de solution.

La transformation n'est pas  
un "tout ou rien".  
C'est une métamorphose  
progressive.

- **Lancer** un pilote de dialogue professionnel.
- **Formaliser** un manifeste de transformation.
- **Identifier** une fonction centrale à repositionner.



**Allons-y gaiement :  
transformons nos lieux  
de travail pour guérir  
nos lieux de vie.**