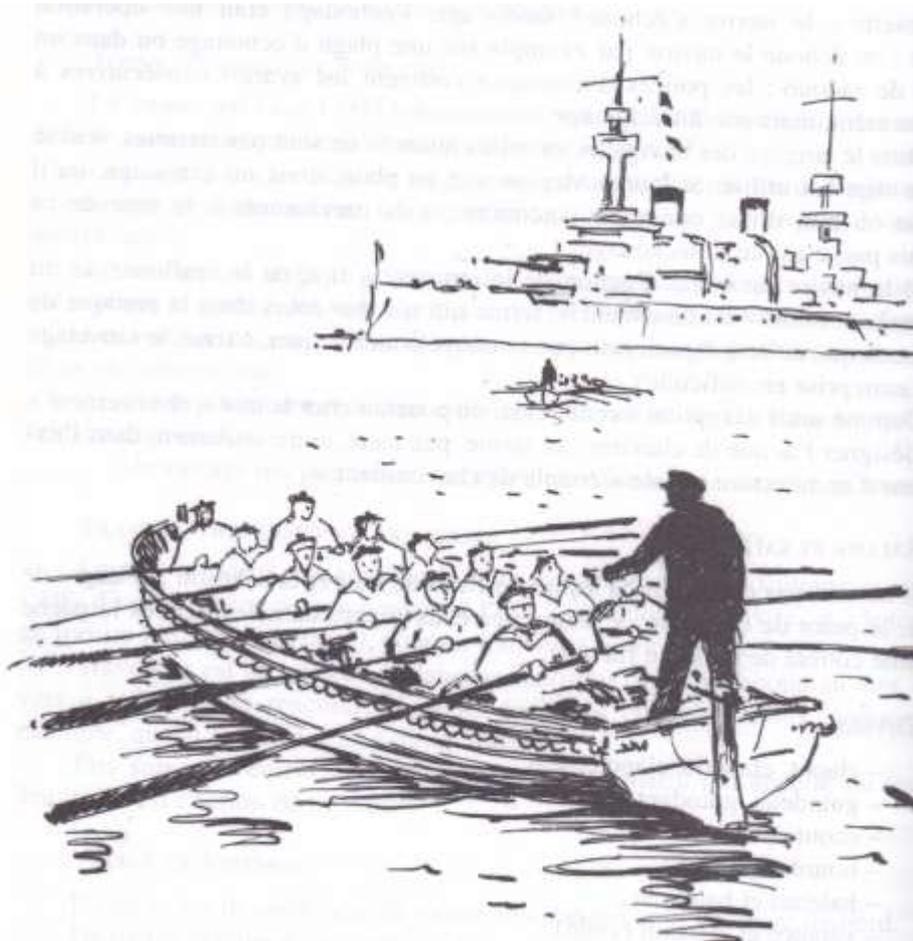


LES RAMEURS DE L'ÉCOLE NAVALE (un peu d'humour)



Les chroniqueurs de « Presse Information » de l'École Navale racontent qu'en 2017 aurait eu lieu un challenge d'aviron entre l'équipe de rameurs de l'école et ceux d'une université lambda de province.

Les rameurs de l'université brillèrent dès le départ et arrivèrent avec une heure d'avance sur l'équipe des élèves officiers.

De retour dans les locaux de l'école, le Comité de Consultation de Manœuvre se réunit pour analyser les raisons d'un résultat si imprévu et déconcertant. Leurs conclusions furent les suivantes :

- 1) l'équipe universitaire était formée d'un chef d'équipe et de 10 rameurs ;
- 2) l'équipe de l'École Navale était, elle, constituée d'un rameur et de 10 chefs d'équipe.

La décision fut portée à la sphère de planification stratégique pour l'année suivante, avec une réforme dont les répercussions se feraient sentir à tous les niveaux de la délégation.

En 2018, lors du départ, du nouveau challenge, l'équipe universitaire reprenait une fulgurante avance : cette fois-là, l'équipe de l'École Navale arrivait avec deux heures de retard

La nouvelle analyse du Comité de Consultation de Manœuvre rendait les constatations suivantes :

- 1) dans l'équipe universitaire, il y avait un chef d'équipe et de 10 rameurs ;

- 2) l'équipe de l'Ecole Navale, à la suite des réformes décidées par le Comité de Consultation de Manœuvre approuvées par la haute sphère de planification, comprenait :
- un chef d'équipe ;
 - deux assistants au chef d'équipe
 - sept chefs de section
 - un rameur.

La conclusion du Comité fut unanime et lapidaire : « ce rameur est un bon à rien ! ».

En 2019 se présentait une nouvelle opportunité pour l'équipe de l'Ecole Navale.

En effet, le Département du Haut Management de l'Ecole Navale, en collaboration avec le Département de Recherche sur les Ressources Humaines de cette même école, avait mis au point une stratégie novatrice qui améliorerait sans aucun doute possible le rendement et la productivité grâce à l'introduction de substantielles modifications dans la structure. C'était la clé de voûte du succès, l'aboutissement ultime d'une méthodologie qui ferait pâlir d'envie même les meilleurs managers au monde

Le résultat fut catastrophique. L'équipe universitaire arriva cette fois avec trois heures d'avance sur l'équipe de l'Ecole Navale

Les conclusions furent effroyables :

- 1) dans un but évident de déstabilisation spéculative, l'équipe universitaire avait opté pour la formation traditionnelle : un chef d'équipe et 10 rameurs ;
- 2) l'équipe de l'Ecole Navale avait introduit une formation avant-gardiste :
 - un chef d'équipe ;
 - deux consultants Qualité ;
 - un auditeur en empowerment ;
 - un superviseur de downsizing ;
 - un analyste de procédures ;
 - un technologue ;
 - un contrôleur ;
 - un chef de section ;
 - un technicien chronomètre ;
 - un rameur.

Après plusieurs jours d'épuisantes réunions et autant de séances de brainstorming, le Comité décidait de punir le rameur en lui supprimant sa bourse d'étude et en le radiant de l'Ecole Navale, dont la grandeur et la réputation risquaient de se voir ternies par une telle incompétence.

Lors de la réunion de clôture, le Comité, appuyé par le corps enseignant, statuait :
« Pour le prochain challenge, nous engagerons un nouveau rameur mais par le biais d'un contrat d'outsourcing de manière à éviter toute friction syndicale et à esquiver tout contrat de travail avec les charges sociales qui en découlent, éléments qui, sans aucun doute, ont jusque là dégradé l'efficacité et la productivité de nos ressources ».

Nota bene :

Toute ressemblance avec l'actualité ne serait que pure et fortuite coïncidence