

## La richesse de la complémentarité

### Wel'Com-Hom News



Communication & Management  
Hommes & Méthodes

*Com-Hom est partenaire des entreprises pour fédérer les énergies au service d'une performance durable.*

[www.com-hom.com](http://www.com-hom.com)

### Interview de Monsieur Bernard Perrière, PDG de Save-Innovations



Pour ce magazine orienté sur le yin et le yang, nous avons interviewé Bernard Perrière, serial innovateur et PDG de [Save-Innovations](http://www.save-innovations.com).

Un homme dont les produits génèrent de l'énergie avec des faibles courants d'air ou d'eau et surtout avec des idées à contre courant...

Nous avons un grand plaisir à partager avec vous la complémentarité vue par Bernard Perrière comme source de richesses.

*Com-Hom : Qui est Bernard Perrière ?*

Bernard Perrière : je suis un électrotechnicien – automaticien. Je suis curieux. J'ai toujours été curieux. J'ai fait mes premières machines à l'âge de 11 ans.

J'aurai aimé faire beaucoup plus d'études : c'est un regret... mais je sais faire de mes mains. Ce que je ne sais pas faire en équation, en calcul, je le vois dans ma tête. Je vois les pièces en 3D, mon cerveau les assemble et je les réalise.

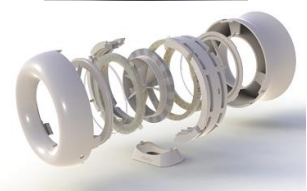
J'ai une autre manière de m'exprimer et ma créativité est grande. Ma principale qualité est ma propension à être positif, y compris, et c'est très important pour l'innovation, quand on me dit que ce n'est pas possible. Je pars toujours du verre à moitié vide pour le remplir.

*Com-Hom : C'est quoi des exemples concrets de verre vu à moitié vide ou à moitié plein ?*

BP : Quand j'ai inventé cet alternateur, on m'a dit : « ce n'est pas possible ».

J'ai dit : « cette machine sera une mauvaise machine en termes de performance mais elle arriva à récupérer l'énergie que les autres machines n'arrivent pas à récupérer ». A quoi cela sert de faire une machine à 97% de rendement qui va sur une éolienne et qui ne tourne pas à partir de 6 ou 12 m/s. 80% de l'énergie sont des vitesses en dessous de 6 ms. Personne ne les récupère et elles sont partout sur la terre. Comment prendre l'envers du problème en simplifiant les machines : faire des mauvaises machines à 60% de rendement mais qui vont réussir à récupérer cette énergie.

Voilà une façon de voir un verre à moitié plein plutôt qu'à moitié vide.



Copyright SAVE Ingénierie 2012

*Com-Hom : Développez-vous toujours cette pensée à contre courant ?*

BP : Non, j'essaie de développer la croisée des courants de pensée. Pour faire une machine, il y a souvent 4, 5, 6 façons de faire une machine. L'important est de laisser les gens s'exprimer sur leur manière de faire pour arriver au but et de croiser ces manières de faire.

Comment le faire : être tolérant, à l'écoute.

*Com-Hom : Comment être tolérant tout en convergeant à un moment donné ?*

BP : Un inventeur peut être brillant mais si son EGO est démultiplié, rigide ou optu, il n'arrivera rien à avec ses inventions. Parce qu'il n'est pas capable de croiser ses idées, de faire attention au reste et d'avoir au final quelque chose qui soit réalisé. Si vous êtes toujours dans votre direction à vous et que cela ne débouche pas, à quoi cela sert.

Il faut travailler sur son Ego personnel, quelque soit votre fonction : RH, dirigeant, collaborateur... Je ne me suis pas contenté d'être un scientifique. J'ai fait un travail psychologique personnel, j'ai eu des formations, j'ai été curieux sur l'être humain. Quand vous travaillez avec des êtres humains, si vous-même vous ne vous comprenez pas vous-même, comment voulez-vous comprendre les autres ? C'est impossible. Tous les jours, il faut se remettre en question, faire un débriefing personnel et arriver à mieux vous comprendre pour travailler avec les autres, même si ils sont très différents.

Si vous ne faites pas cet effort, vous n'êtes pas complémentaires. Vous prenez des gens comme vous parce que cela vous conforte, vous rassure. Vous passez à côté de la richesse de travailler avec des gens complémentaires, qui sont les personnes qui vous aident à faire ce que vous n'arrivez pas à faire.

*Com-Hom : Comment être un inventeur créatif, humaniste et arriver à concrétiser et convaincre des investisseurs ?*

BP : Parce que les intuitions que vous avez nécessitent des mois de travail pour trouver des mots et les systèmes qui vont montrer que c'est possible. Je me suis également créé un réseau de personnes qui arrivent à comprendre cela dont Gilles Talbotier (Directeur de [Gate1](#)) fait partie. Il m'a donné un terrain que d'autres me refusait.

Enfin les investisseurs misent sur la passion et la richesse de votre équipe. Il faut qu'ils soient rassurés sur la pérennité du projet, sur le fait que l'entreprise repose sur une équipe et pas sur une personne. Les investisseurs nous choisissent. Nous les choisissons également sur la capacité à travailler ensemble sur le moyen et long terme.

*Com-Hom : Qu'est ce que pour vous l'entreprise ?*

BP : L'entreprise doit réaliser un produit qui doit créer de la valeur et de la richesse, tant au niveau du marché qu'au niveau du collectif qui y travaille. C'est un cercle vertueux.

Les questions sont :

Au niveau collectif : à quoi l'entreprise peut-elle servir aux autres ?

A titre individuel : vers où je vais, qu'est ce que j'apporte ?

Le profit n'est pas l'unique objectif. Il n'est pas sale : c'est un moyen de continuer, de permettre de faire d'autre chose, d'autres idées, d'autres évolutions, de former d'autres gens qui créeront du savoir et du faire.

*Com-Hom : Quel est votre type de management ?*

BP : Il est très individualisé.

Il pourrait être résumé par : comprendre comment on fonctionne, comment fonctionnent les autres pour s'adapter individuellement ; entraîner le groupe par la passion tout en faisant ce que l'on dit.

Je laisse les gens libres avec des lignes de travail claires. On se réunit souvent, toutes les semaines. Nous échangeons beaucoup et il y a du contrôle. Il faut instituer du contrôle pour vérifier. Le contrôle ne se fait pas par du jugement de valeur mais par le constat.

J'essaie de valoriser les talents, d'employer les personnes sur ce qu'elles savent très bien faire et les inviter à s'améliorer sans les pousser ou les mettre dans le stress sur ces points là. Si vous soulignez en rouge toujours les choses, comment voulez-vous que les gens aient une bonne image d'eux et puissent évoluer ? Il vaut mieux réfléchir avec les personnes comment ils peuvent changer les choses sur ces points durs en partageant en quoi c'est important pour la société.

La difficulté pour une équipe est de travailler en bonne entente dans les situations de stress. Dans ces situations, ce qui se faisait naturellement ne se fait plus et il vaut éviter les comportements destructeurs pour la société. Dans les situations de stress, il faut toujours garder une vue positive des autres (plus de 20% de vue positive) pour continuer à avancer et éviter la détérioration. Vous devez choisir les gens avec qui c'est possible. Cela passe par la qualité du questionnement lors de l'entretien de recrutement et ensuite il faut voir en situation.

*Com-Hom : Qu'est ce que vos échecs et vos réussites vous ont appris ?*

BP : Les échecs, c'est quand vous lisez un livre, que vous adhérez au concept et que vous voyez que dans la réalité vous ne le faites pas. C'est un peu comme le comportement que nous pouvons avoir en tant qu'adulte envers les enfants : en tant qu'adulte nous ne sommes souvent pas ce que nous disons aux enfants. Cela arrive toujours dans des situations de stress qui vous mettent en difficulté. Dans ces cas-là, il faut toujours revenir sur la base : « à quoi sert ce que l'on fait ».

J'ai appris de mes expériences que ce n'est pas forcément l'autre qui a tort. Nous sommes nombreux dans une entreprise. Il faut beaucoup échanger car l'être humain interprète sans arrêt. Il faut reformuler et essayer de comprendre ce que veut dire l'autre.

Et en regardant le verre plein, un de mes succès est la persévérance : il faut aller jusqu'au bout pour vérifier ses intuitions. J'ai une force de croyance qui peut soulever des montagnes et c'est une force mentale. A chaque fois qu'on me dit une critique, j'essaie de m'en servir. Pour donner un exemple, quand on me dit c'est une mauvaise machine, je travaille pour en faire une bonne machine. J'arrive à des rendements de 92% sur des mauvaises machines de départ, machines qui récupèrent ce que les autres ne récupèrent pas.

J'ai aussi appris à respecter les egos des autres. Le moyen de le faire est de reconnaître les talents de chacun et de sans cesse revenir sur ce que nous allons faire ensemble au sein de la société. Il faut qu'un patron sache dire que sans les autres, il n'est rien. C'est un sacré boulot.

Tous les jours, il faut toujours trouver un petit truc pour chaque personne. Nous avons tous besoin de reconnaissance sinon vous n'arrivez pas à vivre. Et pour reconnaître les autres, il faut aussi se reconnaître soi même.

*Com-Hom : Qu'est ce que la réussite ?*

BP : Arriver à une équipe soudée qui va faire des choses que d'autres ne vont pas arriver à faire. Ce qui fait cela, c'est l'estime portée les uns aux autres.

*Com-Hom : Est-ce possible à grande échelle ?*

BP : A grande échelle on confond souvent grandir et grossir. Grandir c'est développer la qualité et la marge. Grossir, c'est vouloir se faire plus gros que le bœuf. Au sein des grandes entreprises, si vous voulez grandir malgré la grosseur, il faut créer des secteurs autonomes. C'est particulièrement vrai pour l'innovation qui doit être à part, voir hors de la société mère. Une société très structurée a besoin tellement de contrôle qu'elle empêche l'innovation, qu'elle bride la créativité.

*Com-Hom : Quelles sont les valeurs de Save-Innovations ?*

BP : Apporter quelque chose au plus grand nombre à l'extérieur et partager des choses à l'intérieur.

*Com-Hom : Une phrase pour finir ?*

BP : Vraiment, rien n'est impossible en travaillant en équipe. Les piliers sont : persévérance, optimisme et équipe complémentaire.

*Com-Hom : Simplement merci pour cette interview Ying et Yang à l'image de vos capacités à penser à contre courant, à aller chercher la confrontation d'idées, à jouer la complémentarité, à sortir de l'EGO pour s'intéresser à l'autre, à instaurer le contrôle dans la confiance, à placer l'individu au service du collectif et le collectif au service de l'individu.*

A propos de Save-Innovations :



Produit et commercialise des solutions de production d'électricité autonomes à basse ou très basse tension qui utilisent les vitesses faibles des fluides hydrauliques ou aérodynamiques.

Pour ce faire, SAVE s'est attachée à concevoir un ensemble parfaitement intégré composé d'un entraîneur (hélice ou turbine), qui récupère l'énergie du fluide, d'un générateur électrique, qui transforme cette énergie en électricité, et d'un régulateur qui la délivre dans la forme souhaitée. Ces trois composants fondamentaux de la solution sont conçus, chacun, pour avoir en commun une haute efficacité quand l'entraîneur tourne à basse vitesse.



Bernard Perrière  
[Save-Innovations](#)

A propos de Bernard Perrière :

**Bernard Perrière :**

62 ans, Président fondateur et Directeur Technique.

30 ans dans des fonctions de maintenance, de responsable de production industrielle et responsable de maintenance de site.

Co-fondateur en 2008 de la société Evéon et inventeur du Dispositif d'Injection Médical.

A propos de l'auteur :



Marc VILCOT  
[Com-Hom](#)

**Marc VILCOT :** J'ai créé [Com-Hom](#) en 2008 après 17 années enrichissantes de vente et management terrain dans l'industrie.

Ingénieur électrotechnique (INPG 1989), j'ai commencé ma carrière à concevoir des machines électriques. Mes préférences créatives et relationnelles m'ont vite amené vers des activités commerciales et marketing. En tant que directeur commercial de Cedrat (1997-2007), j'ai animé une équipe de 14 personnes et un réseau de 20 distributeurs. Administrateur de la société et de sa filiale américaine, j'ai pratiqué les aspects stratégiques et opérationnels.



Notre raison d'être est représentée par notre logo : associer les **H**ommes, le **M**anagement, la **C**ommunication et les **M**éthodes au service des **O**bjectifs.

**Copyright**

Les textes sont la propriété de [Com-Hom](#)  
Crédit photographique : [Com-Hom](#), [Fotolia](#), [Save-Innovations](#)