

Travillons ensemble

Publication de la
section RENAULT
du syndicat

N° 28

17 octobre 2011

Tél : 06.98.05.13.80 sm-te@travillonsensemble.org
Consultez notre site : www.travillonsensemble.org

syndicat libre et indépendant

Managers – Managés

Editorial

« L'être humain est un sujet capable d'entendre et de vouloir, conscient de lui-même et libre, unique et irremplaçable, sommet de toutes les réalités terrestres, qui exige d'être reconnu comme valeur en lui-même et mérite toujours d'être accueilli avec respect et amour. **Il a le droit de ne pas être traité comme un objet à posséder ou comme une chose que l'on peut manipuler selon son bon vouloir,** de ne pas être réduit à un simple instrument au bénéfice des autres et de leurs intérêts. La personne est un bien en elle-même et il faut toujours rechercher son développement intégral ».

Citation de Benoît XVI

Sommaire

- **Lettre ouverte**
- **Apprenti-manager ?**
- **Remerciements et encouragements**

Lettre ouverte

Monsieur le Président,

Il peut paraître présomptueux qu'une personne travaillant dans les chaudières du navire puisse donner un avis au capitaine sur le cap à suivre et les choses à faire. Il peut paraître de même pour une entreprise, dont la structure se compose de ceux qui pensent et de ceux qui exécutent. Mais permettez-moi quand même de le faire.

Dans de nombreuses compagnies, il est dit que la vraie valeur de la compagnie ce sont les hommes. Dans un marché compétitif comme le nôtre où les outils de fabrication, les processus de développement et les fournisseurs sont quasiment les mêmes que ceux de nos concurrents, seuls l'aspect humain et la disponibilité « de cash » diffèrent.

N'étant pas de la catégorie de ceux qui pensent, je ne pourrais donc pas élaborer « le cash ». Par contre, je crois être capable de parler de la « ressource humaine », car nous - dans les cales du bateau - on sait ce que c'est.

Cette ressource est source d'innovation dans tous les domaines que ce soit par exemple dans le commerce, la fabrication, le développement et les processus. Cette valeur est identifiée comme étant un axe majeur de croissance et de compétitivité par de nombreuses compagnies.

Mais qu'en est-il chez Renault ?

Les 7 leviers de « drive the change » présentés de nombreuses fois ne font pas de référence à cette valeur et à l'amélioration de celle-ci. Un manque, qui en dit long sur la considération que Renault a de la valeur humaine.

Ceci ne m'étonne pas, me diriez-vous. Il est bien connu qu'une équipe sans vraiment de leadership est une équipe qui perd et par conséquent dont la réelle valeur humaine n'est pas comprise. Un *leader* sait reconnaître cette valeur et encourage ses équipes. L'équipe respecte son/ses chefs pour son éthique, ses valeurs humaines, son charisme, son action comprise et légitimée par une morale et une droiture. Un leader permet à tous et à chacun de s'exprimer, de prendre des risques sans que les collaborateurs s'exposent à des mesures de représailles. Le leader, est celui qui conduit, celui qui motive ses troupes, celui qui montre



A. L

la direction à suivre, celui en qui ses équipes ont confiance. C'est celui qui est proche de ses équipes et les aide.

Est-ce le cas chez Renault ?

Renault se complait dans une structure basée sur l'autoritarisme et l'alignement des modes de pensée. Renault confond l'autorité et le respect. L'obéissance se doit, le respect se gagne. Renault a beaucoup de *managers* mais peu de *leaders*. Savons-nous où nous allons ? Pas vraiment. Est-ce que les troupes sont motivées ? La réponse à l'enquête a démontré que non. Avons-nous confiance dans le management ? La réponse à l'enquête est aussi sans ambiguïté.

Est-ce que l'équipe dirigeante est proche des équipes, la réponse est sans appel. L'équipe dirigeante est dans sa « cité interdite » et prend des mesures basées sur l'intime conviction de savoir la réalité. La notion archaïque de dualité entre ceux qui pensent et ceux qui font est dépassée, mais pas chez Renault.

Donnez nous des leaders, des gens proches du terrain. Nous avons nos héros, nous en avons encore quelques uns qui se battent pour Renault et non pas pour leurs intérêts personnels. Nous étions capables d'argumenter sur des décisions qui nous paraissaient aberrantes sans risque de représailles. Maintenant la contestation est étouffée, l'alignement est de rigueur et les représailles sont monnaies courantes.

Alors, me direz-vous, que faire ?

Changez ces managers et mettez nous des leaders. Ne regardez pas uniquement aux étages du haut de la cité interdite pour faire ce changement, mais analysez jusqu'au niveau des directeurs ceux qui travaillent pour l'entreprise et ceux qui travaillent pour eux. Embauchez à l'extérieur. Purgez cette gangrène qui s'est installée et remettez du sang neuf. Arrêtez de mettre sur un piédestal ceux qui se mettent en avant et valorisez ceux qui travaillent. Remettez de la dignité pour le travail bien fait.

Les muscles, vous les avez monsieur le Président, redonnez-leur du sang oxygéné et vous verrez, l'organisme Renault revivra !

Apprenti-manager ?

Il est difficile à comprendre pour un conducteur lambda, quelle est la raison « physique » qui provoque la casse du moteur, si à la place de l'huile c'est du produit lave-glace qu'il a mis dans son moteur. (Oh ! personne n'est visé dans cette histoire !).

Cependant, ce conducteur malchanceux ne sera pas tenté de recommencer son expérience.

Quel rapport entre cette histoire et un apprenti-manager ? Imaginons que celui-ci, par son attitude, « casse » une personne. Chose qui n'arrive pratiquement jamais ! Va-t-il recommencer à une autre occasion ?

Le malchanceux conducteur (dont le moteur est cassé), ne recommencera pas, car il comprend le lien entre la cause et l'effet.

Dans le cas de l'apprenti-manager ... c'est parfois différent. Puisqu'il s'agit d'un mauvais « résultat » obtenu par rapport à une personne, il pourra se sentir dédouané de sa part de responsabilité. Des multiples experts se chargeront d'expliquer ... ceci et cela. Et quand un subordonné craque, c'est son problème et tout va très bien dans le meilleur des mondes.

Un apprenti-manager pourra donc recommencer avec zèle et « jouer » à nouveau, avec d'autres personnes. Il reste sa conscience. Que dira-t-elle ?

Remerciements et encouragements

1) Notre section remercie les collègues et amis qui lui apportent leur soutien. Pour éviter de tomber dans la flatterie, nous ne citerons pas de noms !

2) C'est en partageant que l'on s'enrichit. D'initiatives minuscules peuvent émerger des progrès dans la vie de chacun. Même si vous n'êtes pas membre et/ou sympathisant de l'équipe de rédaction, vos remarques, vos questionnements et votre avis nous intéressent ...

3) Bientôt nous allons proposer le numéro spécial de fin d'année – une surprise vous y attend. Ne manquez pas ce numéro !

Pour nous contacter :

sm-te@travaillonsensemble.org