



Ambiance, ambiance, vous avez dit ambiance ?

Cela faisait bien longtemps que notre entreprise n'avait pas autant recruté de nouveaux collaborateurs femmes et hommes et cela va encore se poursuivre en 2018. Dans le même temps, de gros travaux sont lancés sur les 3 sites pour améliorer les structures d'accueil de tous les salariés.

Et pourtant, le moral de certaines équipes n'est pas en adéquation avec ces moyens investis.

Dans certains secteurs, il y a beaucoup d'incompréhensions génératrices de mauvaise ambiance. Pour en arriver à un tel résultat, il doit bien y avoir un grain de sable quelque part mais où ?

- Et si cela provenait en grande partie de la mise en place d'organisations mal maîtrisées, peut-être mal préparées et, semble-t-il, pas assez partagées.
- De process de décisions, de limites de responsabilités mal définies.
- D'une communication absente de la part de la Direction ou trop optimiste ?
- Un fort renouvellement des effectifs, peut-être, mal accompagné et pouvant générer ici ou là des tensions.
- Mais aussi du travail à faire en dents de scie et sous pression souvent due à un approvisionnement non linéaire et parfois d'une qualité non satisfaisante.

Alors que dans beaucoup d'équipes, les choses se passent nominalement, les choses sont établies, la communication satisfaisante, dans d'autres, les salariés ne sont pas satisfaits de leurs conditions et ambiance de travail.

Et le retour prend toute sorte de forme !

Et d'un problème d'organisation, on en vient à remettre en cause le modèle social de l'entreprise, les valeurs de solidarité intergénérationnelle et le respect que l'on doit avoir envers ses collègues.

Cela devient difficile pour les salariés concernés et cela altère leur bien-être au travail et naturellement leurs performances.

Dans ces conditions, il est difficile d'atteindre notre objectif commun d'Excellence Industrielle.

Quand on s'interroge sur l'organisation du travail, il faut se poser la question de savoir si l'on peut faire mieux et cela collectivement.



Nous pouvons répondre par oui ! Depuis quelques temps, ici ou là, se met en place un concept dont l'ambition est un système d'organisation de la gouvernance, fondé sur la mise en œuvre formalisée de l'intelligence collective et qui a pour dénomination **HOLACRATIE**.

Il s'agit de donner le pouvoir de gouvernance à l'organisation elle-même plutôt **qu'aux egos de ses membres**. En effet, l'holocratie est un système de gouvernance qui s'appuie sur des principes innovants et opérationnels pour permettre de faire émerger l'essence, la capacité d'innovation et le potentiel collectif de l'organisation en la libérant des peurs et des ambitions individuelles.

Elle constitue une pratique pour les organisations en recherche d'efficacité et d'agilité dans leurs structures de base : organisation, processus de décision, réunions.

Elle se distingue donc nettement des modèles pyramidaux.

« Une nouvelle pratique sociale pour les organisations où celui qui fait est celui qui sait. Et puisqu'il sait, il va gouverner tous ceux qui imitent ce qu'il fait »

- L'holocratie a pour objectif premier de faire de l'entreprise un tout, qui fonctionne non **pas avec une tête unique** (un chef, qui doit laborieusement faire part de ses décisions en cascade), mais plutôt comme une multitude symbiotique, à même de fonctionner comme une entité globale.
- Un des objectifs est aussi de ramener les actions des uns et des autres sur leurs compétences et pas d'avoir des interactions sur une multitude de domaines non maîtrisés. **La fin du « Y'a qu'à, faut qu'on ! »**
- Un autre objectif est de créer du lien dans les équipes avec un soutien effectif. **On ne refile pas le bébé à son voisin en souhaitant bonne chanceou pas.**
- Un autre est d'avoir le bon niveau de hiérarchies en fonction de leurs compétences avérées. **La hiérarchie participe dans l'action à la réussite des équipes.**
- ...

Si cela semble être éloigné de ce que certains ressentent à MBDA France, tendre vers l'amélioration des organisations en évitant d'opposer les salariés les uns aux autres, est une nécessité pour ne pas aller socialement dans le mur.

Partant du constat que nous avons de nombreux challenges d'avenir à relever, il est de notre responsabilité de se poser les bonnes questions, de dénoncer ce qui porte préjudice au bien-être des salariés et à l'image de l'entreprise.

Pourquoi ne pas s'inspirer de ce qui fonctionne ou qui a bien fonctionné, pour trouver les bonnes organisations, les nouveaux outils, qui nous permettront l'implication de tous pour relever les challenges à venir.

FO poursuivra ses actions auprès des dirigeants de notre entreprise pour qu'ils prennent conscience de cette situation.

COMBATIFS, CONSTRUCTIFS, DECISIFS