

QUELQUES CONSEILS AMICAUX POUR RÉUSSIR À VOUS FAIRE SÉQUESTERER

Depuis un mois, il n'est question, dans la rubrique sociale des quotidiens, que de séquestrations de cadres ou de dirigeants d'entreprises. Leur nombre étant à ce jour inférieur à une dizaine, c'est un devoir, afin que la réalité corresponde davantage à l'image que nous en donne la presse, d'en provoquer autant que possible. De là, à l'intention des candidats potentiels à une séquestration, les conseils qui suivent.

1 - Evitez soigneusement d'informer le personnel de la situation économique réelle de l'entreprise ; il faut, quand vous annoncez un « plan de sauvegarde de l'emploi », c'est-à-dire un plan de licenciements, que la surprise soit totale.

2 - Laissez courir des rumeurs sur les « énormes profits » de l'entreprise, ainsi que sur la rémunération exorbitante, les stock options et les parachutes en or massif de ses dirigeants ; il faut bien que chacun comprenne qu'il y a deux poids deux mesures.

3 - Réduisez vos relations avec les représentants du personnel au strict minimum que vous impose la loi. Faites bien comprendre à tout le monde que ce sont des parasites et que d'ailleurs vous n'avez pas de temps à perdre avec eux.

4 - Prenez la décision aussi loin que possible du terrain et faites en sorte que l'encadrement local n'ait aucune marge de manœuvre. Ne vous rendez surtout pas sur place, évitez de lui donner des explications trop précises sur vos intentions et laissez se débrouiller, quitte à le désavouer si cela vous est utile.

5 - N'hésitez surtout pas à faire des promesses quitte à ne pas les tenir ensuite ou à exiger des efforts en vue de maintenir des emplois que de toute façon vous avez l'intention de supprimer ; la surprise n'en sera que plus forte.

6 - Si le personnel envahit les bureaux en réclamant des explications, enfermez-vous et faites bien comprendre, à grands cris, qu'il s'agit là d'une violence inadmissible, d'une atteinte aux droits de l'homme et d'une « prise d'otage » qui mériterait les foudres les plus sévères de la justice.

7 - Souvenez-vous bien qu'une séquestration réussie se prépare de longue date ; une situation d'anarchie résultant de l'absence d'autorité de l'encadrement de proximité et de l'absence d'application des règles supposées s'appliquer crée un climat favorable aux manifestations de violence.

8 - En dernière instance, votre comportement personnel sera déterminant : n'hésitez pas à prendre vos interlocuteurs de haut et à leur faire sentir votre supériorité ; les têtes à claque accroissent leurs chances de se faire séquestrer ; cela s'apprend très bien dans certaines grandes écoles.

Si malgré tout cela, vous ne parvenez pas à provoquer votre séquestration, tirez en pour conclusion que les salariés français sont vraiment, vraiment, très pacifiques. ■

Hubert Landier

Footnotes

Le retour des Apaches

Les Apaches, c'est l'appellation que s'étaient donnés les jeunes grévistes de l'usine EGS-Alstom de Bourgogne, en 1994, quand ils avaient fait grève. Une grève qui s'expliquait par le décalage entre leurs attentes et le type de management qui leur était imposé. A leurs yeux, le comportement des « petits chefs » était insupportable. Aux yeux de beaucoup d'observateurs de l'époque, les Apaches désignaient ces jeunes rebelles à toute forme d'autorité.

Donc, les Apaches sont de retour. A la SNCF, le syndicat SUD se montre prévenant à leur égard en déposant des préavis de grève pour le week end, ce qui leur permet de choisir entre aller au travail et rester au lit. A EDF et à GDF Suez, ils se livrent à de plaisantes coupures d'électricité ou de gaz. Un peu partout, on me dit qu'ils sont devenus ingérables et que la maîtrise « n'y arrive plus ». Bien entendu, la presse ne s'en est pas encore avisée ; elle en reste aux « séquestrations qui se multiplient ». Les sociologues de salon, eux, dissertent sur « la génération Y ». En attendant, je vois les Apaches se multiplier dans les milieux les plus divers.

Depuis plusieurs années, je signale la dégradation de l'image de la grande entreprise et la montée du désengagement. On ne fait plus grève, on se contente de « faire ses heures » sans conviction. Les Apaches, eux, vont plus loin. Non seulement, ils en font le moins possible, mais ils se livrent à des espiègleries qui voisinent avec le sabotage. Bien entendu, ceci porte atteinte à l'image de leur entreprise et à leur avenir professionnel. Le problème, c'est que, un avenir professionnel, ils n'en ont pas, et que l'entreprise qui les emploie, ce n'est pas « leur » entreprise ; ils ne s'y reconnaissent pas, non plus d'ailleurs que dans les syndicats traditionnels. Et donc, les Apaches renouent, sans d'ailleurs le savoir, avec la tradition anarchiste : « no future ».

Les Apaches se recrutent dans tous les milieux (il y a même, par exemple dans la banque, des Apaches de luxe). Il y en a aussi de tous les âges. Mais ils ont un point en commun. Depuis qu'ils sont tout petits, ils n'ont pas eu d'efforts à faire et on leur a tout permis. A l'âge de quatre ans, leurs parents attendaient pour passer à table que leur BD à la télé soit terminée. A l'âge de douze ans, ils fumaient tranquillement dans le fond de la classe sans que le professeur trouve à y redire. A vingt ans, ayant été admis à HEC, ils arrivaient vers 9h30, mal réveillés, leur gobelet de café à la main, à un cours qui commençait à 9h, et le professeur y voyait un indice de leur liberté d'esprit. Arrivés dans l'entreprise, ils ont cinq caractéristiques :

- Ils ne savent pas ce que c'est que l'autorité (sinon pour la dénoncer comme étant à priori inacceptable),
- Ils ne savent pas ce que c'est qu'une règle (sinon pour s'en plaindre et pour essayer d'y échapper),
- Ils ne savent pas ce que c'est qu'une action menée en commun (si ce n'est de temps en temps, en attendant leur prochain zapping),

- Ils savent qu'il suffit d'attendre pour avoir ce qu'on veut (et que plus on râle, plus on apparaît comme une victime),
- Ils ne savent pas se concentrer sur un objectif à long terme (qu'il s'agisse de la réussite de ce qu'ils font dans l'entreprise ou dans la perspective de leur évolution de carrière).

Voilà donc ce que l'entreprise a à gérer, et elle n'y est pas préparée du tout. Les grands chefs s'en aperçoivent avec retard et l'encadrement de proximité se trouve laissé à lui-même face aux Apaches. Quand ça va bien, on arrive à les canaliser, quand ça va moins bien, ce qui est le cas dans beaucoup d'entreprises, on n'y arrive plus. Voilà le problème. Je suis à peu près certain que ce sera un problème d'actualité au cours des prochains mois. La crise aura servi de révélateur. Au choix, vous pouvez dire que c'est un problème de société ou que c'est un problème de management.

Derrière les Apaches, l'extrême-gauche

Les séquestrations, dont il a été question dans la presse, restent très isolées. Ce que la presse ne dit pas, en revanche, c'est que l'on assiste depuis quelques mois à une montée en puissance d'actions violentes relevant d'une stratégie pensée de radicalisation. Les commandos cagoulés qui ont saccagé des agences du GrDF, n'étaient pas animés par un sentiment de colère ou de désespoir, mais par une intention idéologique. Ceux qui se trouvent derrière entendent mettre à profit la situation économique pour provoquer, ou tenter de provoquer, un « élargissement des luttes » et d'accélérer ainsi la « crise du système capitaliste ».

De qui s'agit-il ? Bien évidemment des trotskistes, fidèles à eux-mêmes. Ils sont nombreux dans les syndicats SUD, CGT et, parfois, FO. Leurs pratiques n'ont guère varié :

- Noyauter discrètement les syndicats,
- Provoquer, à la faveur des circonstances, des situations de crise aiguë en se fondant sur des mécontentements qui sont bien réels,
- Déborder les directions syndicales afin de prendre la tête du mouvement,
- Mettre en œuvre la trilogie « provocation-répression-solidarité ».

Ce n'est pas un hasard si Olivier Besancenot s'est montré dans plusieurs cas récents de situation de crise (et notamment en Guadeloupe). Cette influence du NPA est claire dans le cas des syndicats SUD. A la CGT, le Parti communiste n'est plus là pour faire la chasse aux trotskistes. Les dirigeants syndicaux ont montré au cours de ces derniers mois qu'ils savaient faire preuve de modération ; il n'est pas certain qu'ils éviteront de se faire déborder, ici et là, par les extrémistes qu'ils comptent dans leurs rangs. La CFDT a « fait le ménage » ; ce n'est pas le cas des autres, et certaines prises de position – celles de Jean-Claude Mailly à Force Ouvrière, notamment – ont pour effet de légitimer la violence.

Footnotes (suite)

► Que faire face au risque de désengagement dans les entreprises ?

C'était le thème du colloque organisé par MCS le 14 mai dernier avec le concours d'experts et de praticiens. Une jeune diplômée, Marion Gagnaire, aura notamment tenu des propos décoiffants sur le ressenti des jeunes à leur arrivée dans l'entreprise :

- Le décalage entre ce qu'ils avaient imaginé et ce qu'ils découvrent,
- Le sentiment d'être réduits à une étiquette : nom, prénom, fonction,
- La contradiction entre la stratégie et les valeurs affichées par l'entreprise et la façon dont elle se comporte dans la vie de tous les jours,
- Les carences de l'encadrement de proximité, qui n'apporte pas grand chose au jeune qui arrive,
- Le choix devant lequel se trouve le jeune : déprimer ou se révolter ...

Que peut faire concrètement l'entreprise face à ce risque ? Karine Lettré a expliqué la démarche « acteurs » qu'elle anime pour la chaîne Ibis du Groupe Accor :

- Donner la possibilité au jeune d'acquérir une poly-compétence en maîtrisant deux métiers au moins de l'hôtellerie,
- Lui donner ainsi les moyens de progresser, puis valider au fur et à mesure les compétences acquises,
- Lui donner très vite ainsi la possibilité d'accéder à de nouvelles responsabilités.

Ainsi, le commis de cuisine nouvellement embauché sait-il qu'il peut rapidement espérer devenir adjoint de direction. Condition pour que le dispositif réussisse : un engagement en ce sens de l'encadrement, ce qui ne va pas de soi. ■



CALENDRIER DES PROCHAINES FORMATIONS AUX RELATIONS SOCIALES SYNEO- MCS 2009

Voir programme complet sur notre site internet : www.management-social.com
PROFITEZ DU SOLDE DE VOTRE BUDGET FORMATION POUR VOUS INSCRIRE



A Comprendre le syndicalisme et les stratégies syndicales

<http://www.management-social.com/format09/form09.php?refstag=A> Mardi 2 juillet 2009
 Mardi 6 octobre 2009

QUEL CONTENU ?

- Les principales tendances et leur origines ; Les caractéristiques fondamentales du syndicalisme français
- l'organisation interne des centrales syndicales
- l'organisation externe des centrales syndicales
- Les difficultés actuelles de l'action syndicale
- Les réformes de la représentativité et ses conséquences
- Quelle politique de relations sociales pour le DRH ?

B Préparer et conduire une négociation sociale

<http://www.management-social.com/format09/form09.php?refstag=B> Mardi 7 juillet 2009
 Jeudi 8 octobre 2009

QUEL CONTENU ?

- Le rôle respectif des différents acteurs sociaux dans l'entreprise
- Connaître ses interlocuteurs, leurs objectifs et leurs Méthodes d'action
- Analyse d'un cas de négociation et règles fondamentales d'une négociation réussie
- L'évolution prévisible des pratiques et de l'encadrement juridique de la négociation dans l'entreprise

C Prévenir et gérer les conflits sociaux

<http://www.management-social.com/format09/form09.php?refstag=C> Jeudi 9 juillet 2009
 Jeudi 15 octobre 2009

QUEL CONTENU ?

- Les données actuelles du climat social en France, et les nouvelles formes d'expression de mécontentement
- La détection des tensions et des risques de conflits
- La dynamique du conflit social / Conseils méthodologiques et mesures pratiques à adopter
- Les mesures à prendre afin de réduire les tensions

D Préparer et animer le CE et les DP

<http://www.management-social.com/format09/form09.php?refstag=D> Mardi 17 septembre 2009
 Mardi 20 octobre 2009

QUEL CONTENU ?

- Le rôle précis de chacune des instances : CE, DP, CHSCT, DUP
- La préparation et l'animation des réunions de CE et de DP
- Le risque de délit d'entrave
- Simulation d'une réunion de DP et/ou de CE et conseils pratiques

E S'entraîner au débat contradictoire

<http://www.management-social.com/format09/form09.php?refstag=E> Jeudi 24 septembre 2009
 Mardi 17 novembre 2009

QUEL CONTENU ?

- Comment faire face à une confrontation verbale : Les différentes situations possibles
- Procédés d'argumentation et figures de dialectique
- Comment faire face à un interlocuteur agressif
- De la confrontation à la recherche d'un terrain d'entente



**Pour s'inscrire, merci de contacter : Fouzia NAIM au : 01 44 52 89 89
ou par mail : fouzia.naim@syneo.org**

le bulletin d'inscription se trouve sur la page suivante, ou sur www.management-social.com



Bulletin d'inscription aux programmes de formation interentreprises 2009

Organisme de formation n°11751393075



www.management-social.com



Conditions générales

Toute inscription est soumise aux présentes conditions générales :

- ▶ Une convention de formation, le programme de la formation et l'émergement du stagiaire par demi-journée seront remis à l'entreprise.
- ▶ Le stagiaire se verra remettre, à l'issue de la formation, une attestation de suivi de stage.
- ▶ Les prix HT incluent la fourniture du support de formation ainsi que les pauses- café.
- ▶ En cas de prise en charge du paiement par un organisme collecteur, le responsable de l'inscription devra communiquer à MCS tous les éléments pour assurer le paiement. Si le paiement n'est pas effectué, MCS sera fondé à réclamer le montant du paiement des frais de formation auprès de l'entreprise inscrite, solidairement débitrice.
- ▶ L'absence ou l'abandon du stagiaire au cours du programme de formation entraînera le règlement intégral de celui-ci.
- ▶ Seules les annulations réceptionnées au moins 10 jours avant le programme de formation ne seront pas facturées. Pour toute annulation réceptionnée moins de 10 jours avant la date du programme de formation, il sera facturé les dépenses réellement engagées évaluées à 50 % du coût de la formation.
- ▶ MCS se réserve le droit d'ajourner une session si le nombre de participants prévu est jugé pédagogiquement insuffisant. Dans ce cas, MCS s'engage à prévenir immédiatement chaque stagiaire et à lui proposer une inscription prioritaire sur la prochaine session, sachant que nos stages sont programmés deux à trois fois par an.

À retourner à MCS

22, rue Léon Jouhaux
75010 Paris
ou par fax
01 44 52 02 84

MCS est déclaré organisme
de formation sous le numéro :
11751393075.
(Merci de remplir formu-
laire ci-après)

Programmes de formation

	Prix HT	Nbre de participants	Nbre de jours	Prix HT
A Comprendre le syndicalisme et les stratégies syndicales <input type="checkbox"/> Mardi 10 mars <input type="checkbox"/> Mardi 6 octobre <input type="checkbox"/> Mardi 2 juillet	695 €		1 jour	€
B Préparer et conduire une négociation sociale <input type="checkbox"/> Jeudi 19 mars <input type="checkbox"/> Jeudi 8 octobre <input type="checkbox"/> Mardi 7 juillet	695 €		1 jour	€
C Prévenir et gérer les conflits sociaux <input type="checkbox"/> Lundi 23 mars <input type="checkbox"/> Jeudi 15 octobre <input type="checkbox"/> Jeudi 9 juillet	695 €		1 jour	€
D Préparer et animer le CE et les DP <input type="checkbox"/> Jeudi 14 mai <input type="checkbox"/> Mardi 20 octobre <input type="checkbox"/> Jeudi 17 septembre	695 €		1 jour	€
E S'entraîner au débat contradictoire <input type="checkbox"/> Jeudi 28 mai <input type="checkbox"/> Mardi 17 novembre <input type="checkbox"/> Jeudi 24 septembre	695 €		1 jour	€
F Prévention du risque social et optimisation de la performance humaine <input type="checkbox"/> Jeudi 11 juin <input type="checkbox"/> Jeudi 1er octobre	695 €		1 jour	€

(Retrouvez le détails de ces formations sur notre site : www.management-social.com)

(Horaires : de 9h00 à 18h00)

Total HT	€
+ TVA 19,6 %	€
Total TTC de	€

Programme en



Mode de Règlement

- Chèque joint à l'ordre de MCS
- Règlement sur facture

Date

Cachet de l'entreprise :

Société

Nom

Prénom

Fonction

Tel.

Fax

Email

Adresse

CP Ville

Contact

Adresse de facturation si différente de celle de l'entreprise