

C' EST IMPORTANT C' EST INTERESSANT

Economie, en bref



Le premier semestre s'avère correct et conforme aux prévisions. La situation s'est fort heureusement améliorée par rapport à l'année dernière où, rappelons-le, un profit warning avait été émis, avec pour conséquence une spectaculaire chute de l'action Sopra Steria. La **croissance organique de 7,5%** nous place, selon Vincent PARIS, au-dessus de nos concurrents dans un marché où les clients bougent, mais nous restons cependant en retrait sur le **ROA** (Résultat Opérationnel d'Activité) avec **6,8%**. Les objectifs annuels (ROA à 7,5% entre autres) pourraient être atteints. Encore faudra-t-il pouvoir augmenter les tarifs Conseil, développer la marque Conseil SSG et éradiquer les sources de pertes et temps non facturés liées aux projets mal maîtrisés.

A Traid-Union, nous pensons qu'il est normal d'être rétribué à la hauteur de son engagement. Nous pensons également que lorsque de gros projets dérapent, il serait normal d'en expliquer les causes aux salariés, notamment quand elles touchent au management, voire au haut management.

Digitalisation et Management

Vous êtes-vous déjà demandé pourquoi **votre management organise régulièrement des afterworks**, des activités hors temps de travail visant à **assurer la cohésion des équipes**, les fameux team building ? La réponse est simple : parce qu'il **n'arrive pas à assurer cette cohésion par le travail**, avec plusieurs explications possibles :

- Un manque de reconnaissance salariale et managériale des salariés, qui ont le sentiment de ne pas être écoutés. Leur avis n'est que rarement sollicité et quand il l'est, les dés sont déjà jetés et rien ne changera.
- Valeurs affichées par le groupe en décalage du quotidien des salariés. Plus le management intermédiaire est nombreux, plus l'écart sera important, avec un effet démobilisateur pour les salariés, qui perdent donc confiance en l'employeur. Cet effet est démultiplié par les « p'tits chefs ».
- Les « p'tits chefs » font la loi. Ce n'est pas une généralité fort heureusement, mais qui n'a jamais été confronté à un « p'tit chef » ? Un « p'tit chef » qui a souvent conscience de ne pas être à sa place mais qui fait néanmoins tout pour y rester et conserver ses avantages et son salaire. Pour y parvenir, il bloque l'avancement de ceux qui pourraient un jour légitimement lui prendre sa place, il décide de tout (c'est lui le chef après-tout), ne transmet pas les remontées terrain et se transforme bien vite en frein pour l'entreprise au lieu d'être moteur et relais de sa stratégie.



Une solution existe pourtant depuis des années : le management 360° où, pour faire simple, les salariés évaluent leur manager également. Le **nouveau modèle de management** apporte des **avancées**, notamment au niveau du mentor, mais **ne va pas assez loin** dans la transformation du management.

Vos élus Traid-Union estiment que la digitalisation, censée rendre une entreprise plus compétitive et innovante, doit être initiée par la direction et surtout incarnée par un management transparent et exemplaire.

Vos élus vous souhaitent une très bonne rentrée !

