



DÉPLOIEMENT D'ADECCO 2020 SYMPTOMATIQUE DU MANAGEMENT D'ADECCO

LE MANAGEMENT DU CHANGEMENT CHEZ ADECCO : UN VÉRITABLE RETOUR DANS LE PASSÉ

ADECCO 2020 aurait pu être le vecteur, de la transformation managériale et culturelle de l'entreprise, en impliquant les D.A et les équipes, dans la réflexion sur l'organisation des HUB. Au contraire, après les beaux discours et promesses en CCE, pour vendre ELAN 2020, la mise en œuvre nous fait revenir aux vieux démons d'ADECCO. Démissions, burn-out, licenciements déguisés par des ruptures conventionnelles, mise à l'écart arbitraire, recrutements où l'on a le sentiment que tout est joué d'avance..., un mauvais remake du PDV. Presque 8 ans après, on ne peut que constater qu'Adecco n'a pas su faire évoluer ses pratiques managériales. C'est ce même management qui a mis sur surveillance IKEA, qui a obligé DISNEY à initier des changements profonds et qui pire encore, a été en partie responsable des suicides chez ORANGE ou RENAULT.

ADECCO multinationale porte encore aujourd'hui dans son management « le monde d'avant ». Il est pourtant essentiel d'humaniser l'entreprise en mettant en œuvre de nouvelles formes de management plus participatives qui ont démontré toute leur efficacité.

LES D.A. COUPABLES DESIGNÉS MAIS AUSSI VICTIMES

La démarche IFED et GPTW sont une caricature de management participatif, une vaste supercherie, où les Directeurs d'Agence sont coupables de tous les maux des salariés dans l'entreprise. On demande aux D.A, d'être proche de leurs équipes, attentionnés à leur bien-être et de faire en sorte que leurs collaborateurs soient toujours plus mobilisés et performants. Cela malgré les réductions d'effectifs, une charge de travail parfois intenable, des heures supplémentaires non rémunérées, des budgets qui sont de temps en temps totalement décalés des réalités, les trop perçus, le turn-over et des priorités qui changent en permanence.

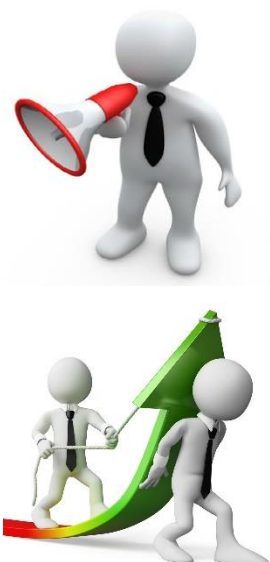
LE CHANGEMENT DE LA CULTURE MANAGÉRIALE SE FAIT TOUJOURS PAR LE HAUT DE LA PYRAMIDE

La transformation culturelle d'une entreprise ne peut se faire que par le haut de la pyramide et l'exemplarité du TOP management est essentielle. En oubliant ce fondamental de management, le CODIR et les Directions Opérationnelles exercent une pression permanente sur les DZ. Chaque année 2 ou 3 d'entre eux sont « fusillés pour l'exemple » ceci afin d'entretenir une pression permanente et un management par le stress. Cette situation est symptomatique, d'une gestion des ressources humaines empreint d'hystérie où le moindre petit écart de budget, entraîne des ajustements d'effectifs et encore plus de pression sur les salariés.

IL EST URGENT DE SE REMETTRE EN QUESTION

Pour relever les défis qui se présentent à nous, ADECCO doit redonner une substance à la gestion de ses RH et faire d'urgence la transformation de sa culture managériale pour ne plus se limiter qu'à de bonnes intentions.

La CFDT demande un changement TOTAL de paradigme managérial, dans l'intérêt de la santé des salariés et de la performance de l'entreprise. On ne peut plus simplement poser le constat du TURN OVER, des BURN OUT et d'un certain mal être, mais il nous faut en tirer des conclusions et des actions, avec des résultats concrets.



**L'entreprise
change, évolue**

**Ne restez pas
isolés, rejoignez
le premier
syndicat du
secteur privé**

Ecrivez-nous
cfdtadecco@outlook.fr

Site Internet
www.cfdt-adecco.fr