



## Chapitre 10 : Comment fédérer les acteurs de l'organisation ?

### Corrigé étude de cas : Groupe Renault

Constructeur automobile depuis 1898, nous sommes présents dans 134 pays.

Pour répondre aux grands défis technologiques du futur et poursuivre notre stratégie de croissance rentable, nous nous appuyons sur notre développement à l'international et misons sur la complémentarité de nos cinq marques : Renault, Dacia, Renault Samsung Motors, Alpine et Lada.

renault.fr



A l'aide des documents répondez aux questions suivantes :

#### 1. Caractérissez l'organisation Renault.

<b>Raison sociale</b>	Renault
<b>Statut juridique</b>	Pas d'information
<b>Type d'organisation</b>	Entreprise privée
<b>Activité</b>	Fabrication et commercialisation de véhicules de tourisme et utilitaires
<b>Finalités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Économique : Renault cherche à réaliser des profits pour assurer sa pérennité (« poursuivre notre stratégie de croissance rentable »).</li> <li>• Sociale : Renault met en avant le bien-être de ses salariés au travers d'un accord-cadre.</li> </ul>
<b>But</b>	Lucratif
<b>Répartition du pouvoir</b>	Des managers laissant davantage d'autonomie aux salariés
<b>Taille</b>	Grande entreprise
<b>Ressources humaines</b>	Managers et collaborateurs (nombre non donné)
<b>Ressources financières</b>	Pas d'information
<b>Ressources matérielles</b>	Usines et bureaux
<b>Ressources immatérielles</b>	Image de marque et notoriété, savoir-faire
<b>Champ d'action géographique</b>	International (présent dans 134 pays)

#### 2. Identifiez le problème de management auquel est confronté Renault.

Le problème de management auquel est confronté Renault est une mutation importante du monde de travail. L'environnement dans lequel baigne l'entreprise évolue rapidement (technologie, social, sociétal...) et Renault doit s'y adapter pour assurer sa pérennité.

#### 3. Présentez les solutions managériales permettant de répondre à ce problème.

Les solutions managériales permettant de répondre à ce problème sont :

– *l'adoption d'un style* de management plus participatif en favorisant la collaboration, l'écoute, la responsabilisation, le respect mutuel et la transparence ;

– *l'amélioration de la qualité* de vie au travail par la reconnaissance du travail des salariés (monétaire ou non), le renforcement de l'esprit d'équipe et du sentiment d'appartenance, une meilleure prise en compte des besoins des salariés dans l'aménagement des espaces de travail, la création d'espaces de concentration et de détente, et la mise à disposition d'outils numériques pour faciliter le quotidien du salarié.

#### **4. Montrez les intérêts de ces solutions.**

L'adoption d'un style de management plus participatif et le développement de la qualité de vie au travail permettent de répondre aux mutations de l'environnement :

- *par une meilleure prise en compte du bien-être des salariés* : les individus recherchent aujourd'hui des entreprises permettant de répondre à cette attente
- *par une meilleure prise en compte des attentes de la société* : inclusion des personnes en situation d'handicap, nécessité de réactivité et de flexibilité par un réaménagement du territoire du travail.

Ces solutions permettent de stimuler l'esprit d'équipe et la cohésion, le sentiment d'appartenance, la motivation et les performances des salariés.

#### **5. Appréciez le degré de concentration du pouvoir chez Renault après l'adoption de ces solutions.**

Ces solutions entraînent une concentration du pouvoir moins importante chez Renault. Plus d'autonomie et de responsabilités sont laissées aux salariés. Les réunions d'équipe placent le collaborateur au centre de la fixation des objectifs et de la répartition de la charge de travail.

#### **6. Distinguez les leviers de motivation actionnés par Renault en direction de ses salariés.**

Les leviers de motivation actionnés par Renault en direction de ses salariés sont :

- *le développement du sentiment d'accomplissement* au travail par la responsabilisation, l'écoute, le respect mutuel, la récompense/reconnaissance et la transparence
- *le développement du sentiment d'appartenance* en favorisant la collaboration et le travail en équipe
- *l'amélioration de la qualité de vie au travail* en prenant en compte leurs besoins.