



Sois un Leader Super héros !

Chaque année, la Direction met à jour et présente au CSE son document unique d'évaluation des risques professionnel (DUERP). Ce document (disponible sur l'[intranet](#)) a pour objectif d'évaluer les risques professionnels, de lister les mesures de prévention existantes et de proposer un

plan d'action de réduction de risques. Depuis quelques années, grâce à l'action de la Cfdt engagée à la suite du suicide de plusieurs salariés, une large part de ce document est consacré aux Risques Psychosociaux (RPS).

Constatant la forte pression qui repose sur les « managers » c'est-à-dire les Leads et leur deputy, les Ingénieurs Projets, les Chefs de Services... la Direction a défini, pour prévenir les RPS, un « Leadership Model » (disponible [ICI](#)) qui se combine à [Charte du Manager](#) qui date déjà de 2017.

Fini le manager qui a des compétences techniques, qui transmet son savoir et qui connaît ses limites ; il faut désormais, avec les moyens disponibles, être infallible en toute situation et, en même temps, être bienveillant avec tous ses collègues.

Etape 1 : Avez-vous un comportement Leader Super Héros ?

Découvrez dans la grille ci-dessous, les savoir-être listés dans la charte du Manager disponible sur l'[intranet](#).

LA CHARTE DU MANAGER

ETRE BIENVEILLANT	ECOUTER AVEC EMPATHIE	INCARNER LA VISION	CONNAITRE SES EQUIPES	DEVELOPPER LA CONFIANCE
ETRE SINCERE	PARTAGER L'INFORMATION UTILE	OBTENIR L'ADHESION	SE CONNAITRE SOI MEME	CONSTRUIRE UNE EQUIPE
ETRE OUVERT D'ESPRIT	COMMUNIQUER DE MANIERE CLAIRE	VALORISER ET SOUTENIR L'EQUIPE	PARTAGER DES OBJECTIFS CLAIR	DEVELOPPER SON RESEAU
ETRE COURAGEUX ET JUSTE	FAIRE CE QUE L'ON DIT ET DIRE CE QUE L'ON FAIT	PROMOUVOIR LA CREATIVITE	FAIRE GRANDIR CHACUN	FAVORISER L'ESPRIT D'APPARTENANCE
DONNER ET GARDER DE L'ELAN	RECONNAITRE LES SUCCESS	CELEBRER LES SUCCES	ACCOMPAGNER LES CHANGEMENT	ASURER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL FAVORABLE

Lors de votre prochaine réunion d'équipe ou formation au «management motivationnel», munissez-vous de cette Grille **Buzzword Bingo !**

Lorsqu'une ligne, une colonne ou une diagonale est complète.... C'est gagné !!!

Dites BINGO !!!

Etape 2 : Réalisez-vous votre travail sur les préceptes du modèle de Leadership de Technip ?

Ce modèle repose sur 4 axes...

- **Embrasser le changement** / *Embracing Change*
- **Impliquer ses équipes** / *Engaging People*
- **Générer des résultats** / *Driving Results*
- **Penser stratégiquement** / *Thinking Strategically*

et 12 caractéristiques disponibles en intégralité sur l' [intranet](#)

Uniquement disponible en anglais, ces 12 caractéristiques sont parfois assez difficiles à appréhender.

Pour vous aider à savoir si vous avez un Leadership de Super Héros, la CFDT vous propose une traduction de 8 de ces caractéristiques.



Embrasse le changement

Caratéristique n°1 :

Agit en étant agile : anticipe et s'adapte rapidement dans un environnement dynamique. Adapte sa façon de faire pour s'accorder à des situations changeantes tout en maintenant l'équilibre entre les multiples parties prenantes. Rend lisible ce qui est complexe, divers et incomplet. (*Act with Agility: Anticipates and quickly adapts in a dynamic environment. Adapts approach to match shifting situations while balancing multiple stakeholders. Brings clarity from the complex, diverse and incomplete.*)

Caratéristique n°1 : **Manage en étant authentique et courageux ;** gagne la confiance par l'honnêteté, la transparence et l'intégrité.

Communique ce qui est nécessaire, fait face aux problèmes sans délai, rend des comptes pour lui-même comme pour les autres et reste résilient même quand les choses deviennent difficiles (*Lead with authenticity & courage: Gains the trust of others through honesty, transparency and integrity. Communicates whats needed to be expressed, faces difficult issues timely, holds self and others accountable for meeting commitments and remains resilient when things get hard..*)

Caratéristique n°2 : **Crée une culture de l'inclusion** grâce un réseau formel et informel qui l'aide à envisager les sujets avec une vue panoramique et à trouver de nouvelles solutions (*Create inclusive culture: Builds formal and informal networks that help consider issues with a broad and global view and find new solutions*)



Implique ses équipes



Génère des résultats

Caratéristique n°1 : **Fait preuve d'une proximité avec les Clients** en développant la confiance et l'engagement mutuel à travers des valeurs partagées, exécute de manière fiable en ayant une vision à long terme de la relation client dans laquelle les succès sont partagés et atteints ensemble. (*Demonstrate Customer-intimacy: Develops mutual trust and commitment with customers through aligned values, reliable delivery and having a long term view of the relationship where we achieve shared success together.*)

Caractéristique n°2 : **Dirige avec un état d'esprit « lean »** créé un objectif tourné vers la valeur ajoutée tout en fournissant un cadre de résolution du problème. Créé et promeut activement un environnement de travail tourné vers l'amélioration continue et le développement des personnes [...] sans

compromettre les délais et qualité. (*Lead with a lean mindset: Creates a value driven purpose while providing a framework for problem solving. Creates and actively promotes an environment driven by continuous process improvement and people development [...] without compromising on the execution and deliveries.*)

Caratéristique n°1 : **A une approche globale ;** comprend le monde comme la somme de nombreuses parties importantes et interconnectées. (*Take a global perspective: Understands the world as a sum of many important interconnected parts.*)

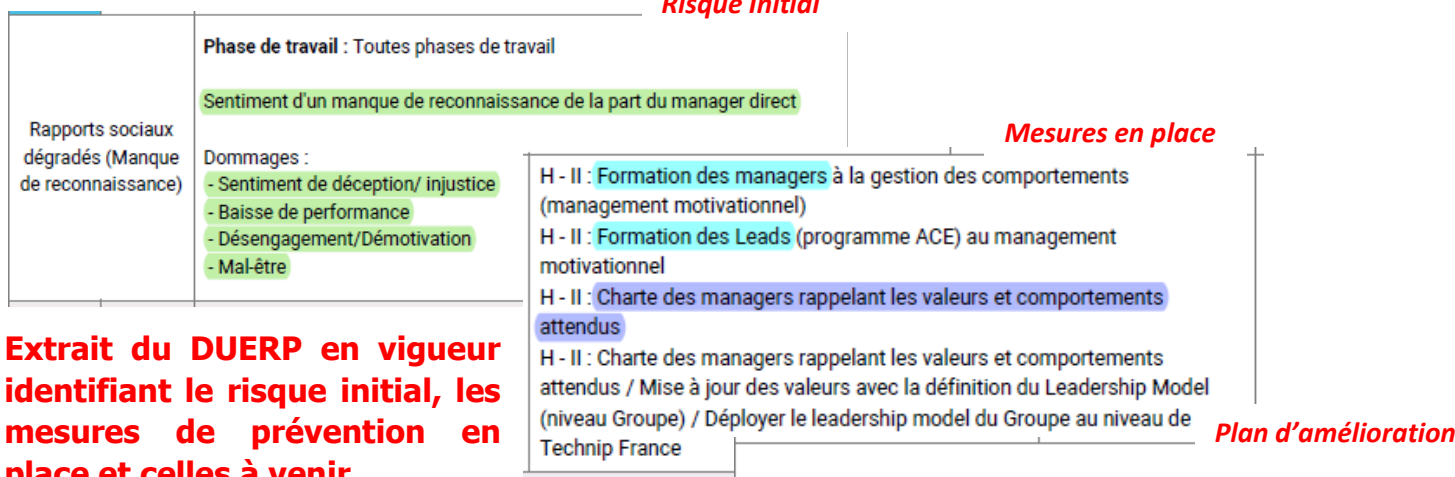
Caratéristique n°2 : **Embrasse l'innovation ;** créé et développe des nouvelles idées, méthodes, procédés et technologies. (*Embrace innovation: Originates and develops new ideas, methods, processes, and technologies.*)

Caratéristique n°3 : **Adopte un état d'esprit axé sur la croissance.** Voit systématiquement les risques & opportunités ainsi que les plans d'actions d'optimisation. Voit plus loin et fait preuve de résilience face à l'adversité, trouve des nouvelles possibilités et réalise les plus prometteuses (*Adopt a growth mindset: Routinely sees risks and opportunities and action plans to optimise. Sees ahead, demonstrates resilience when facing adversity, finds new possibilities and turns the most promising into reality.*)



Pense stratégiquement

Risque Initial



Ayant identifié que les salariés souffraient d'un manque de reconnaissance, la Direction a réformé depuis 2 ans son modèle de management (Charte du manager) et mis en place des formations. Pour aller plus loin, les managers sont invités à appliquer le Leadership Model du Groupe.

Après avoir pris connaissance de la « charte du Manager » et du « Leadship model », quel super héros pensez-vous être ?



➤ Superman ou Wonder Woman ?

Bien sûr que vous savez qu'il est impossible d'être tout ça à la fois, mais ça va quand même dans le bon sens et c'est inspirant.

Vous vous envolerez vers la nouvelle année le poing en avant vers un horizon radieux.

Nous vous souhaitons plein de réussite dans vos nouveaux défis !

Rejoignez la CFDT !



➤ Batman ?

Vous n'avez plus d'illusion sur la nature des hommes et la noirceur des habitants de Gotham City vous accable. Néanmoins vous continuez à tenter de sauver ce qui peut encore l'être.

Peut-être êtes-vous déjà un superman ou une superwoman à la maison et parfois ça déborde. Il vous arrive de vous réfugier dans votre BatCave et de pleurer tout seul.

N'hésitez à chercher du soutien auprès de la CFDT.



➤ ou Hulk ?

A la lecture de toute cette littérature technipienne pleine de buzz words et d'injonctions contradictoires, vous vous sentez devenir tout vert, avoir l'envie d'arracher votre chemise et de sauter à pied joint sur ce tract roulé en boule.

C'est une saine colère. Prenez une grande inspiration.

Le monde a encore besoin de vous, rejoignez la CFDT.

Il est particulièrement inquiétant que notre top management promeuve ce modèle managérial du leadership « héroïque » sans réinterroger notre organisation du travail. En effet, **les salariés de Technip sont déjà culturellement tous « sur-engagés » et parmi eux, les managers (Leads compris) disposent, en réalité, de très peu de temps et de moyens** pour assurer la production de leurs « livrables » et se consacrer au management humain de leur équipe. Par ailleurs, est-ce bien utile de dire aux managers « sois bienveillant, gentil et courageux » ?!

Ces nouvelles injonctions ne feront qu'ajouter du stress supplémentaire en les culpabilisant et en leur faisant porter, de fait, la responsabilité de la QVT au sein de leur équipe.

S'attaquer réellement au problème de la QVT demanderait de mener une analyse rigoureuse des activités demandées et des moyens disponibles pour les réaliser.

Et ça, c'est la responsabilité de la Direction Générale, pas celle des managers intermédiaires.