

## **Donner une place centrale au Métier pour favoriser le développement de l'entreprise**

Thierry Moysset, PDG de La Forge de Laguiole

Dans la présentation de ce qui caractérise une entreprise, certains points sont toujours mis en avant : les résultats économiques, son positionnement produit, sa capacité à innover, exporter, à manager, ...

Mais jamais n'est mis en avant le bien les plus précieux qu'une entreprise puisse avoir : la capacité donnée à ses salariés de développer un Métier en toute sécurité et en préservant ses intégrités morale et physique et qui permettront de mettre en place des processus efficaces pour permettre à l'entreprise d'exister et progresser.

Par Métier, je ne veux pas dire une succession de tâches nécessaires à la réalisation d'une mission et qui peuvent être faites indifféremment par Pierre ou Paul, vision digne des Temps Modernes où l'homme petit à petit se déshumanise.

Vision fréquente d'ailleurs de ces dernières années où pour augmenter la productivité des ateliers, les postes de travail sont fractionnés en tâches les plus élémentaires possibles pour qu'aucune compétence ne soit nécessaire à leur tenue, « dé-responsabilisant » au maximum la personne en la mettant au service de la machine. Dans ce cadre, on ne peut parler que d'objectifs et résultats mais il est impossible de mettre en place des processus pour permettre d'atteindre ces résultats de façon pérenne donnant au métier sa réelle place.

Par Métier je veux dire un art que l'on apprend patiemment pour exceller dans son domaine et faire de chaque pièce non seulement une pièce de qualité mais aussi une valorisation de son créateur. Par processus, je veux dire un art que l'on apprend patiemment pour que l'entreprise soit excellente et leader dans son domaine mais aussi pour que tous les activités et secteurs de l'entreprise progressent (bien être ou taux « d'éclate », fierté d'appartenir, sentiment de considération, ...)

Par Métier, j'entends cette pratique patiente et assidue, cette voie d'humilité, qui amène un ouvrier à devenir un jour Meilleur Ouvrier de France et à accéder à la pleine expression de la maîtrise de son art par la qualité et la profondeur de son engagement.

Dans ce contexte, nous ne devons pas nous contenter de créer de l'emploi dans des zones rurales dépeuplées et de mettre en place des méthodes de gouvernance participatives.

Non, la mission d'une entreprise se doit d'être plus vaste : elle doit consister aussi à mettre en place un cadre permettant à chacun de déployer ses talents, petit à petit, en prenant le temps, tout en développant les valeurs humaines essentielles (respects des autres, esprit au service du bien commun, développement de l'excellence de chacun). Nous nous devons de préserver nos salariés, de leurs assurer un lendemain serein et de conditions de travail qui font qu'ils resteront une fois formés pour assurer cette transmission et que surtout produisant dans de bonnes conditions, nous aurons une entreprise performante économiquement par un produit d'excellente qualité au juste prix.

Bien sûr, création d'emploi et gouvernance participative, cadrée par un dirigeant dans sa véritable autorité, sont clés pour un développement local durable et l'exercice nécessaire

apprentissage et innovation pour sortir du chaos participatif et fonctionner en bonne intelligence collective dans le juste tempo.

Mais reconnaissant que les hommes et le savoir-faire qu'ils ont patiemment développé sont le « capital » le plus précieux de l'entreprise, le rôle de l'entreprise est avant tout de leur donner une structure dans laquelle ils pourront petit à petit développer leur Métier en toute sécurité, ce Métier qui permet à un savoir-faire ancestral de perdurer, de nourrir le besoin de beau et de sens qui nous anime

Face à la complexité toujours plus grande du monde, nous ne pouvons plus continuer d'appliquer des méthodes « traditionnelles » ou « nouvelles sans innovation », de faire confiance à notre seule raison et aux techniques rationnelles.

Le mot savoir désigne la connaissance mais aussi, par extension, le savoir-faire et le savoir être. Diriger exige donc d'être capable de comprendre les autres, de faire confiance à son intelligence, à ses sens, à son intuition et surtout, au bon sens.

Animer une entreprise ou une équipe exige de faire appel à des valeurs simples comme la franchise, la sincérité et d'abandonner les stratégies de communication, management qui généralisent les comportements et plus proches des politiques de Parti. Ce sont les entreprises qui respectent les valeurs d'authenticité, de transparence, de partage et d'innovation, qui, je pense ou du moins j'espère, réaliseront une croissance stable, constante et maîtrisée.

Alors nous pourrons donner du sens à nos produits et pour le client, il sera plaisir, le plaisir de posséder une pièce de qualité, d'une culture d'entreprise durable qui préserve ses salariés.