Le groupe Renault est un constructeur automobile français, étroitement lié au constructeur nippon Nissan depuis 1999. Ce groupe possède des usines et filiales à travers le monde entier. Il est fondé par les frères Louis, Marcel et Fernand Renault en 1898 et se démarque rapidement par ses innovations. La mission de Renault est de fournir un large éventail de produits et services liés au secteur de l’automobile sous toutes ses formes. Sa vision est de redevenir leader en Europe et de s’imposer comme l’un des principaux constructeurs automobiles mondiaux.

La concurrence du train et de l’avion sur les grandes distances est importante. Sur les petites distances, les transports en commun peuvent être très dangereux particulièrement là où l’infrastructure est développée, c’est-à-dire dans les grandes agglomérations. En campagne cependant, la voiture reste sans réelle concurrence. L’aspect environnemental rentre de plus en plus en ligne de compte. Les voitures d’occasion peuvent aussi constituer un concurrent de poids. En effet, avec la baisse du pouvoir d’achat actuelle, les consommateurs vont se tourner vers un produit moins cher.

\* Brevets \* Soutien financier des banques, et des actionnaires, y compris l’Etat. \* Notoriété de la marque \* Personnel compétent et bien formé ainsi que des partenaires solides (alliance avec Nissan). | \* Compétences Organisationnelles (Succès de l’alliance avec Nissan) \* Compétences Managériales : Louis Schweitzer, puis Carlos Ghosn \* Renault possède une infrastructure de R&D très développée

Maîtrise des coûts : Avoir les bons partenaires et les bons fournisseurs permet de rester compétitifs en sachant qu’une très grande partie des coûts est due aux achats. Service Qualité : Une image de produit fiable et sûr est un plus très important aux yeux du consommateur et crédibilise la marque. Les incidents techniques ont très souvent un écho dans les médias ce qui peut avoir un effet dévastateur. Investissement dans les technologies propres : Investir dans ces technologies c’est se préparer à l’avenir et aux changements dans le secteur tout en améliorant l’image de la marque en devenant une entreprise éco-responsable.

Au nombre de 11, les équipes transverses ont fait figure de mini-révolution lorsque Carlos Ghosn les mis en place à son arrivée à la tête de Renault, comme il l’avait fait auparavant chez Nissan. Il s’agit d’équipes pluridisciplinaires, composées de représentants de différents métiers qui assurent cette mission en plus de leur travail régulier. Elles sont directement rattachées à Carlos Ghosn et au Comité de Direction. D’après la description faite par le service Communication de Renault, leur objectif est de « challenger continuellement la performance de chacune des fonctions et opérations en se basant sur les meilleures performances de chacune des fonctions de l’entreprise » (www.renault.com). En pratique, elles sont chargées de travailler sur une quinzaine de sujets précis établis par Carlos Ghosn, comme par exemple la réduction des coûts à tel ou tel niveau de l’entreprise, et doivent viser des résultats rapides et quantifiés. Elles enquêtent au sein des différents services de l’entreprise pour établir la méthode la plus efficace dans le but visé et tentent de la mettre en place à tous les niveaux de l’entreprise. Ces équipes sortent des hiérarchies et des structures habituelles. Les membres sont sélectionnés en interne sur la base de la motivation et de la capacité de travail. Une telle nomination est considérée comme une récompense. Cependant de mode de sélection peut poser des problèmes de management, puisqu’on peut voir par exemple le responsable marketing de la Modus en Espagne venir demander des comptes au directeur marketing Europe et lui imposer de changer ses méthodes de travail. En plus de cela, ces équipes étaient initialement prévues pour être temporaires. Cependant, la plupart existent toujours, les membres tournent. Il n’y a pas eu beaucoup de réels résultats, mis à part une surcharge de travail et une pression professionnelle accrue sur les salariées. Carlos Ghosn a dit à propos des équipes transverses : « Renault a mis en place des équipes transverses : des collaborateurs, de métiers et directions différentes, travaillent ensemble sur une thématique donnée. Leur mission : détecter partout, dans l'entreprise et dans le monde, toutes les opportunités de progrès pour faire plus simple, plus vite et mieux »

Carlos Ghosn impose des objectifs à ses collaborateurs et attentes des résultats optimaux. Ce sont les “objectifs de la performance” dont des indicateurs ont été mis en place pour les contrôler.

e. Chez Renault, Carlos Ghosn cherche à motiver son personnel non par la récompense financière mais en les impliquant dans la stratégie et l’organisation de l’entreprise. Les collaborateurs doivent prouver leurs valeurs pour progresser dans l’entreprise. Par exemple, les équipes transverses ne se composent que du personnel le plus motivé et compétent, c’est un véritable honneur de se faire choisir.

La détérioration de l’environnement, la raréfaction du pétrole, l’émission de gaz à effet de serre sont autant de problématiques écologiques auxquelles doit faire face l’industrie automobile. La recherche de technologie « propre » devient un enjeu majeur.

Question n°1 :

Montrer que le groupe Renault est une organisation en prenant soin de bien définir cette notion.

Une organisation suppose l’existence d’une action collective en premier lieu, c’est-à-dire d’un groupe de personnes poursuivant un objectif commun et s’organisant pour l’atteindre en se répartissant les tâches par exemple et en déterminant des procédés de transmission de l’information pour faciliter le travail de chacun des membres, interdépendants. Renault remplit ces critères et est donc une action collective.

A cette notion d’action collective s’ajoute le fait que Renault s’inscrit dans la durée (pérennité) et possède une structure juridique qui lui donne une existence légale (statuts juridiques). On parlera alors d’organisation. Ici de type entreprise privée.

Question n°2 :

Quelle finalité principale poursuit le groupe Renault ? Montrer que Renault poursuit au moins une autre finalité en prenant soin de surligner dans le texte, un élément qui vous a aidé.

La finalité principale d’une entreprise privée comme Renault est le profit. Cette finalité est d’ordre lucratif. En effet, Renault cherche à travers ses ventes et sa maîtrise des coûts à réaliser le plus grand bénéfice possible (enrichissement) ce qui la distingue des autres formes d’organisation comme l’association par exemple.

Cependant, Renault n’est pas seulement animé par la recherche du profit. Il poursuit deux autres finalités : une sociale et l’autre sociétale.

Question n°3 :

Analyser les ressources mobilisées par Renault en les classant dans un tableau. Vous montrerez l’enjeu sur la finalité de Renault de mobiliser des ressources. Ne classer que les ressources mentionnées.

Les ressources peuvent être définies comme des moyens, humains, financiers, matériels, immatériels, permettant l’atteinte des objectifs de l’entreprise. Elles permettent le bon fonctionnement de l’organisation et facilitent l’atteinte des objectifs nécessaires à la survie de l’organisation. En cela elles contribuent à la finalité de Renault car sans ressources, la mission de Renault ne pourrait pas être accomplie.

Question n°4 :

Montrer l’importance dans un groupe d’individus comme Renault, d’une circulation de l’information fluide et rapide entre les décideurs et les collaborateurs (les salariés). Pour quelle raison selon vous, une entreprise comme Renault doit être efficace (et donc rapide) dans sa façon de fonctionner ? (Appuyez-vous sur le texte).

Renault est composé d’un groupe d’individus dont l’action de chaque membre dépend de l’action d’un autre membre. On parle d’interdépendance. Il est donc nécessaire et vital pour toute organisation de bien répartir les tâches de chaque membre, les rôles, les compétences et de créer un système facilitant la transmission d’informations entre les membres. Cette transmission peut se faire par une réunion hebdomadaire par exemple, ou bien par un tableau de répartition des tâches journalier, ou même par la mise en place d’un réseau informatique pour coordonner les actions comme Pronote pour le lycée.

Dans un groupe, si chacun agit sans savoir ce qu’il doit faire et sans communication alors l’action perd en efficacité. Connaître son rôle (être informé) et pouvoir s’appuyer sur un système de prise de connaissance de l’information, simple et rapide (accès à l’information) donne du sens à l’action et la rend plus efficace.

Question n°5 :

Proposez des critères de caractérisation d’une entreprise privée comme Renault (5 attendus)