

L'EXPERT

Le sommet de l'ABBomination



STEEVES EMMENEGGER
FONDATEUR D'EMMENEGGER
COMPÉTENCES CONSEILS ET
DE SCAN SWISS COMPETENCIES
ASSESSMENT NETWORK

Les jeux sont faits. Après des semaines de tergiversation emblématique d'une couardise rare pour un acteur de cette importance, la direction générale du groupe helvético-suédois a enfin osé annoncer les mesures qu'elle allait prendre pour son site genevois. Massacre à la «délocaliseuse»: 150 emplois qualifiés vont être supprimés à Genève, soit près de 50% de l'effectif, et ce n'est qu'un début,

pour la plus grande joie de quelques financiers bornés à l'horizon temps trimestriel et de quelques ouvriers polonais qui n'y peuvent rien.

Une fois encore, on sacrifie une entreprise industrielle au bilan solide, performante et profitable, sur l'autel des rendements potentiels à court terme, et on lâche des collaboratrices et collaborateurs, emmenés par un patron exceptionnel. Ils avaient réussi ensemble à faire de Genève le centre de compétences mondial pour les transformateurs de traction, au prix d'efforts conséquents et en développant une culture d'entreprise forte, ce qui est une remarquable performance. Du haut de leurs bureaux zurichois – il est d'expérience toujours plus facile

de supprimer des emplois loin de chez soi –, ces stratèges de haut vol trahissent leurs dirigeants locaux, qui ont tous démissionné face à l'impossibilité de se faire entendre et d'envisager d'autres options. En plus, ils pillent le savoir-faire d'un personnel local hautement qualifié et fortement engagé.

Ces quantophréniques pathologiques oublient toujours qu'une entreprise est un ensemble, une dynamique collective intégrée dans un contexte. Croire qu'en supprimant une unité de production pourtant rentable on pourra poursuivre des projets de développement aussi prometteur que le TOSA (un bus électrique se rechargeant aux arrêts, inventé notamment par ABB à Genève et jouissant d'un

énorme potentiel), ou en imaginer d'autres, est un leurre. Cet hypothétique gain supplémentaire venu de l'est, s'il se réalise un jour, était peut-être le modeste prix à payer, un manque à gagner en fait, pour garder une entreprise forte, située dans un des clusters technologiques les plus performants d'Europe, capable de continuer à inventer le monde des transports de demain. En effet, traditionnellement, ce ne sont pas les pays qui offrent la main-d'œuvre la meilleur marché qui sont les plus innovants, sans parler des systèmes politiques particulièrement instables qui les gèrent. Ajoutons encore que séparer la production de la recherche est caractéristique d'une vision tayloriste

de l'industrie. Aujourd'hui, ceux qui font peuvent être aussi ceux qui pensent...

Enfin, comment une entreprise qui a été capable de verser pour 233 millions de francs d'indemnités de départ à ses anciens dirigeants (148 pour Percy Barnevik et 85 pour Göran Lindahl en 2002, qui en ont ensuite remboursé la moitié face à l'indignation générale suscitée) peut-elle justifier sérieusement une telle décision? Que sont les bénéfices escomptés face à de tels chiffres, même anciens? A l'heure où la notion de sens est essentielle à l'engagement, ces fautes grossières vont se payer très cher et donner du grain à moudre aux populistes de tout bord. ■