

Valoriser le capital humain : facteur clé pour une conduite du progrès réussie



Les entreprises ont toutes besoin d'évoluer pour s'adapter à leur environnement et maintenir leur compétitivité.

A l'heure où l'on parle de confiance et de croissance de redémarrage, il faut pouvoir prendre les bonnes décisions pour faire progresser son entreprise. Cette progression est intimement liée à la notion de changement. Celui-ci peut résulter d'une succession de petites décisions qui ont entraîné un changement productif et positif pour l'entreprise. Parfois, l'urgence de changement se fait sentir davantage. Il faut alors trouver le moyen d'adapter l'entreprise sans perturber ses équilibres pour lui donner plus de possibilités de progresser.

Emmanuel Buée, Directeur de l'entité Management de transition du groupe H₃O Richesses Humaines dévoile ses conseils pour optimiser cette démarche.

Le mot « changement » est souvent teinté « gestion de crise ». Pourtant, c'est bien là une étape cruciale dans le développement de toute société. Quelle que soit sa taille ou son secteur d'activité, une société doit évoluer et donc savoir changer. Le changement a pour but d'optimiser les résultats et de capitaliser sur l'existant. Il doit rentrer dans le processus normal de développement de l'entreprise. Pour ce faire, le changement doit être réfléchi en amont, et rentrer pleinement dans la stratégie de développement.

Changer, c'est faire évoluer son entreprise. C'est donc un élément positif, qui peut être mis en place de différentes manières. Si le recrutement, le conseil en stratégie et en organisation ou encore la formation sont des outils bien connus des dirigeants pour ce type de problématique, ils ne pensent pas nécessairement au Management de Transition. Or, celui-ci vient en complément des outils existants comme un nouvel outil de management et de conduite du progrès. Il permet aux entreprises de franchir, plus rapidement et plus sûrement, des étapes clés dans leur développement. Comment ? Par un accompagnement pointu sur un domaine spécifique de l'entreprise et pendant une durée donnée.

Alors comment optimiser cette démarche ?

Tout d'abord en intégrant pleinement les raisons qu'a l'entreprise de s'adapter et de changer. Ensuite, en ayant une vision objective du résultat que l'entreprise peut atteindre par rapport au marché, aux évolutions des besoins etc. Ces deux facteurs réunis assurent une prise de décision anticipée en termes de conduite du changement. Car plus tôt sera initiée la démarche, meilleure seront les résultats.

Il est donc impératif de bien identifier les enjeux et les objectifs de l'entreprise avant toute action. Pour une mission de management de transition réussie, il est nécessaire d'aider l'entreprise à définir clairement ses enjeux et ses objectifs puis de les décliner de manière opérationnelle auprès des équipes. Au travers d'une analyse systémique à base d'échanges avec la direction et les équipes, le Manager de Transition doit pouvoir proposer un plan d'action adapté à la problématique posée. Une fois validé, le plan d'action est mis en œuvre opérationnellement par le manager de transition. Il travaille nécessairement avec les équipes pour mettre en place une solution pérenne qui bénéficiera à tous les acteurs de l'entreprise.

Car le but final est bien là : donner à l'entreprise les moyens de progresser, en utilisant ses ressources existantes, matérielles mais aussi humaines ; je dirais même surtout humaines car ce sont bien les hommes qui font progresser l'entreprise. C'est en tout cas la base du travail des managers de transition, qui, par leurs résultats, convainquent de plus en plus d'acteurs dans l'entreprise. Qu'ils soient dirigeants, cadres supérieurs, DRH, ils sont une vaste majorité à redonner au capital humain toutes ses lettres de noblesse et à remettre l'homme au cœur de l'entreprise. Actuellement, les entreprises qui réussissent, le sont au travers de cette prise de conscience. Preuve additionnelle de ce changement de mentalité, le management de transition progresse actuellement de 20 à 25 % par an.

Si les équipes sont le moteur de la croissance, il est primordial de les impliquer dès les premières réflexions sur les changements à mettre en place. Le changement fait peur, surtout en entreprise. Il génère dans les équipes une anxiété contreproductive qui peut être totalement inversée en communiquant avec elles dès les premières réflexions sur les changements à mettre en place.

Pour travailler au quotidien dans de nombreuses entreprises de tous horizons, nous nous rendons compte que de nombreux leviers de motivation et de performance ne sont pas exploités ou ne le sont plus. Les solutions techniques, les changements d'organisation, d'actionnaires, la mise en œuvre d'ERP, etc., sont autant d'étapes stratégiques pour l'entreprise qui nécessitent l'adhésion proactive des équipes pour être réussies. Les hommes sont au cœur de l'entreprise, ils la font vivre et avancer. Il est impératif, au centre des décisions stratégiques de l'entreprise, de s'appuyer sur cette richesse humaine.

À propos d'H₃O :

Le Groupe H₃O est issu de l'alliance de 3 spécialistes. Créé début 2010 à Nantes, le groupe apporte aux entreprises françaises une offre complète et complémentaire de recrutement, conseil et formation et management de transition. Son but : transformer en richesse humaine, les ressources humaines des entreprises, pour améliorer leur performance opérationnelle.

Pour plus d'informations sur les offres du Groupe H₃O, merci de vous tourner vers les contacts presse ou de vous rendre sur le site www.h3o-rh.fr