

Management: Redonner du sens... mais pas dans tous les sens!

Carte Blanche – Par Henri PREVOST, CEO de BSPK Management

Réaligner les priorités de chacun et de l'entreprise, dans un souci du bien-être de tous, va devenir incontournable dans les mois à venir. Au cabinet de conseils BSPK Management, nous n'avons pas attendu le Covid-19 pour développer une méthode qui a déjà fait ses preuves.

«Coronavirus» est en (très) bonne voie pour devenir le mot de l'année 2020. La crise sanitaire mondiale n'est en effet pas passée loin d'arrêter la Terre de tourner. Dans le monde du travail, cette assignation à résidence globale va laisser des traces, indélébiles pour certains. Mais le début de l'été est marqué par un redémarrage progressif des affaires. Et si les gens sont de retour au travail, beaucoup remettent cependant en question leur fonction, le travail dans leur équipe, ou encore leur business model.

En effet, avec le confinement, les gens découvrent comment prendre du temps pour le questionnement et faire des choix, grâce à une sagesse enfouie. Des choix de vie privée, mais aussi de vie professionnelle. Ils ont regardé plus longuement la nature, leur noyau familial, mais aussi leur expérience au travail, leur carrière passée et... à venir!

«En cette période de crise sanitaire et sans activité, les managers savent que la vie est courte mais que le temps est long!»

C'est ce que nous constatons au quotidien chez nos clients et dans notre entourage. Plus que jamais, on ressent une envie de donner du sens à ce que l'on fait. Après la crise du coronavirus, les valeurs de chacun se sont ajustées. Ce qui était important auparavant ne l'est plus, ou moins : la performance à tout prix, atteindre les résultats, battre la concurrence, gagner encore et toujours plus. Ce qui était secondaire est redevenu une priorité : la santé, les collègues, prendre du plaisir, être heureux.



Réaligner les priorités de chacun et de l'entreprise, dans un souci du bien-être de tous, va devenir incontournable dans les mois à venir. Sans cela, on court le risque de voir ses collaborateurs se faner et dépérir dans leur quotidien professionnel. BSPK a développé une méthode efficace, comprenant trois axes et trois piliers, qui délivre des résultats indéniables. Une méthode pour (re)donner du sens au management.

Une méthode à trois axes...

La méthode se déploie sur trois axes principaux : le temps, l'auto-discipline, et la conscience professionnelle.

Le premier axe concerne notre relation au temps. La dernière décennie a été particulièrement marquée par une accélération du développement des technologies et un état de course-poursuite inlassable pour les entreprises. La relation de chacun au temps n'était rythmée que par un seul mot : l'immédiateté. Tout, tout de suite, maintenant. Une dictature qui a été stoppée net dans son élan au début de cette année. Un temps d'arrêt qui a permis à tous de relativiser l'importance de ce facteur d'impatience. Sans conteste, le phénomène est aujourd'hui sujet à une sérieuse remise en question.

Le second axe a trait à l'auto-discipline. Un art qui s'était perdu à grand renfort de laisser-aller, mais qui fait son retour en force à l'occasion des nouvelles mesures et règles à suivre en société. La distanciation sociale et le respect des gestes barrière nous forcent à constater une évidence : quand on se plie aux règles, les résultats sont visibles. Le dernier axe est celui de la conscience professionnelle. On observe ces dernières semaines une nette propension à la bienveillance. Celle-ci se déploie sur quatre fronts : le respect du client, l'envie de prendre soin du client, le respect de ses collaborateurs, et l'envie de prendre soin de ses collaborateurs.

Chez BSPK, nous avons constaté que les entreprises qui ont pris des nouvelles de leurs clients de manière totalement désintéressée pendant cette crise, sont celles dont les carnets de commandes se remplissent aujourd'hui. Ce simple acte de bienveillance, qui consiste à appeler ses clients, prendre des nouvelles de leur business et de la santé de leurs collaborateurs,

démontre une empathie qui est aujourd'hui grandement valorisée.

... qui s'articule autour de trois piliers

D'après nous, la manière d'aborder le travail repose sur trois piliers : la pensée, les actions, et les résultats. Pour 85% de la population, les résultats sont la valeur qui prime. C'est de cette manière qu'on leur a appris à penser pendant leur carrière : il est crucial d'atteindre les objectifs fixés. Véritable épée de Damoclès, cette exigence résulte en une course à la performance effrénée chez nombre de travailleurs et une tendance au micro-management chez les managers.

Et si l'on ne parvient pas à de bons résultats, on recule d'une case pour se pencher sur les actions entreprises. On adapte, on essaie autre chose. Mais nous remarquons que les habitudes sont tenaces, et que le cœur de métier dicte souvent les comportements. En conséquence, on se retrouve pris dans un engrenage empirique, entre résultats et actions.

Très peu de gens ont recours au troisième pilier : la pensée. Il est très rare que, lors de missions en entreprise, nous nous retrouvions face à quelqu'un qui se lève le matin en pensant au "Pourquoi?". Pourquoi est-ce que je fais ce métier? Quelle est ma motivation? Qu'est-ce que cela m'apporte? À quoi est-ce que je contribue? On rejoint ici les idées de culture, de mission et de valeurs de l'entreprise. Notre expérience nous a démontré que dans 95% des cas, les collaborateurs ne savent tout simplement pas. Or, le besoin de sens a plus que jamais la cote en 2020.

Extraire l'ADN de l'entreprise

Partant de ces constats, la méthode va alors donner des pistes aux entreprises désireuses de redonner du sens à leur existence, et à celle de leurs collaborateurs. Il n'y a rien de tel que de montrer par l'exemple.

La première étape consiste à interviewer tout le personnel, sans exception. Chacun reçoit les mêmes questions, que l'on soit technicien, employé, manager ou directeur. C'est un processus qui nécessite environ 2h par personne. Cela permettra d'arriver à un diagnostic global de l'état de santé de l'entreprise.

Il est ensuite essentiel de déterminer le profil de chacun, selon un système d'étude de la personnalité qui comporte 9 profils-type d'être humain. Grâce à

cela, chacun en apprend plus sur lui-même, mais également sur la manière dont les autres fonctionnent, selon les profils. Cette étape permettra d'harmoniser les relations grâce à une meilleure compréhension de chacun.

Par après, 5 talents prédominants vont émerger pour chaque collaborateur. Contrairement à une flopée de compétences qui s'apprennent, le talent est inné. Les individus qui ont l'occasion de faire appel à leurs talents dans le cadre de leur travail sont ceux qui s'y épanouissent le mieux. Ici, on touche au besoin de réalisation et d'accomplissement de soi, au sommet de la pyramide de Maslow. Enfin, un test sur la motivation parachèvera le processus.

Toutes ces données vont alors permettre d'extraire l'ADN de l'entreprise et de mettre en lumière toute une série de points à améliorer, et de points forts auxquels il ne faut pas toucher, mais qu'il faut au contraire apprendre à exploiter au mieux. En concertation avec le chef d'entreprise, une feuille de route sera alors établie et il conviendra de la suivre scrupuleusement dans les mois qui suivent. Celle-ci détermine entre autres les formations à prévoir pour libérer et valoriser le potentiel de chacun, de chaque équipe, et de l'entreprise dans son ensemble.

Un point commun : l'humain

Les entreprises qui ont recours à ce type de méthode appartiennent à l'une des trois catégories suivantes : les entreprises en difficulté, que nous considérons comme "malades", les entreprises performantes qui veulent être certaines de pouvoir tenir la distance, et nous y réalisons alors une sorte de "test à l'effort", et les entreprises à transmettre, qui désirent laisser un "mode d'emploi" au repreneur, pour assurer une continuité sans heurt.

«Redonner du sens, pour apprendre à manager autrement!»

Quel que soit le type de client, l'approche doit résolument être tournée vers l'intelligence collective, et remettre l'humain au centre des préoccupations. Nous façonnons des solutions sur mesure, car c'est notre métier de nous occuper du patient plus que de la pathologie. Nous n'arrivons jamais avec une solution toute faite. Car pour nous aussi, c'est important de donner du sens à notre performance.

Informations complémentaires :
Web: www.bspk.lu Contact: info@bspk.lu