L'humain au coeur des entreprises

Fondé en 2013 par Delphine Jeanroy-Bertrand, le collectif d'experts de la communication et du management Objectif Harmonie s'est fixé pour ligne de conduite de réveiller les talents qui sommeillent au sein de chaque organisation. Une ambition portée par une équipe complémentaire et pluridisciplinaire et une finalité : celle de remettre l'humain au coeur des entreprises. Explications...

>Delphine Jeanroy-Bertrand

L'art du diagnostic, par François-Xavier Villette

« Réaliser un diagnostic est primordiale pour mieux appréhender les situations professionnelles et mettre en place des solutions adaptées. Il s'agit de mieux se connaître dans ses forces comme dans ses faiblesses. Toute notre activité est donc animée par une dynamique émotionnelle qui conditionne notre relation avec notre environnement extérieur et intérieur. Les émotions ont toutes leurs places dans la performance de l'entreprise grâce à l'individu. Un diagnostic permet de mettre en place nos programmes qui gouvernent les processus décisionnels, favorisent la motivation et facilitent la créativité ».

« Il existe plusieurs interprétations derrière la gestion des talents. Ce terme RH s'oppose souvent à la gestion des compétences. Si l'on dit souvent qu'un talent est inné et qu'une compétence est acquise, il faut reconnaître que tout cela est plus complexe. Lesdits talents sont à considérer comme une somme de compétences ET de performance fondée sur un leadership naturel. La partie comportementale est à envisager au même niveau que des compétences rares. Ainsi, les RH recherchent de plus en plus des talents d'agilité, d'analyse globale, d'intelligence émotionnelle pour manager des projets et/ou des équipes. De fait, les talents des différents collaborateurs de l'entreprise constituent sa plus grande force si celle-ci se révèle capable de les identifier pour les utiliser aux bons endroits et aux bons moments. Identifier ses talents puis ceux des autres permet de se développer, de mieux travailler ensemble et donc de construire et de structurer l'activité de son entreprise. Capitaliser sur leurs talents, telle est la force des organisations de demain dans un monde en réseau où nous sommes, aujourd'hui plus que jamais, dans l'obligation de développer des intelligences collectives. Nous parlons d'humain et de contexte. Il s'agit de penser global, de voir plus loin que l'embauche d'un talent, en réfléchissant à sa fidélisation dans l'entreprise. Il est, d'ailleurs, souvent moins onéreux de réaliser des diagnostics sur des équipes existantes en mettant en lumière les talents déjà présents que de réaliser une campagne d'embauche de nouveaux talents ». D'emblée, Delphine Jeanroy-Bertrand donne le ton. Pour la fondatrice d'Objectif Harmonie – laquelle dispose d'une expertise éprouvée de 20 ans dans la gestion de projets, la communication, ainsi que dans la formation – nul doute qu'il convient aujourd'hui de combiner compétences techniques au travers d'outils robustes et compétences comportementales. Le but ? Favoriser le bien-être des collaborateurs d'une part, accroître la performance des entreprises d'autre part. Déjà à la tête de l'agence de conseil en communication et marketing Raspberry Agency, elle a décidé de regrouper ses activités de conseil et de formation au sein d'une nouvelle entité. Pour y parvenir, elle a créé un collectif de consultants RH management et communication disposant de fortes valeurs ainsi que d'une expérience significative de l'entreprise d'au minimum 15 années. La société Objectif Harmonie était née, ne restait plus qu'à lui donner ses lettres de noblesse. Sa mission ? Elle est claire. Il s'agit d'adresser aux sociétés de toutes tailles une approche créative, à 360°, fondée sur l'intégration d'outils opérationnels (tels que la PNL, la Méthode Arc en Ciel DISC, ou encore le Management visuel), dont l'efficacité n'est plus à démontrer pour les accompagner dans la gestion de leurs talents. Pour ce faire, il est question de structurer chaque intervention en 3 temps : clarification des objectifs à atteindre (pour définir des objectifs ambitieux, réalistes et mesurables). Diagnostic à 360° (afin de déterminer le profil de chaque équipe et d'optimiser, ainsi, les profils professionnels des collaborateurs en effectuant la comparaison suivante : profil personne/poste). Transformation vers une entreprise agile (dans le cadre de prestations ayant trait au management d'équipes et de projets). Organisé en savoir-faire métier afin d'être en mesure d'intervenir à plusieurs au sein d'une même entreprise en fonction des besoins, Delphine Jeanroy-Bertrand, Directrice Conseil, experte en gestion des talents, gestion des émotions et en management s'entoure pour y parvenir de

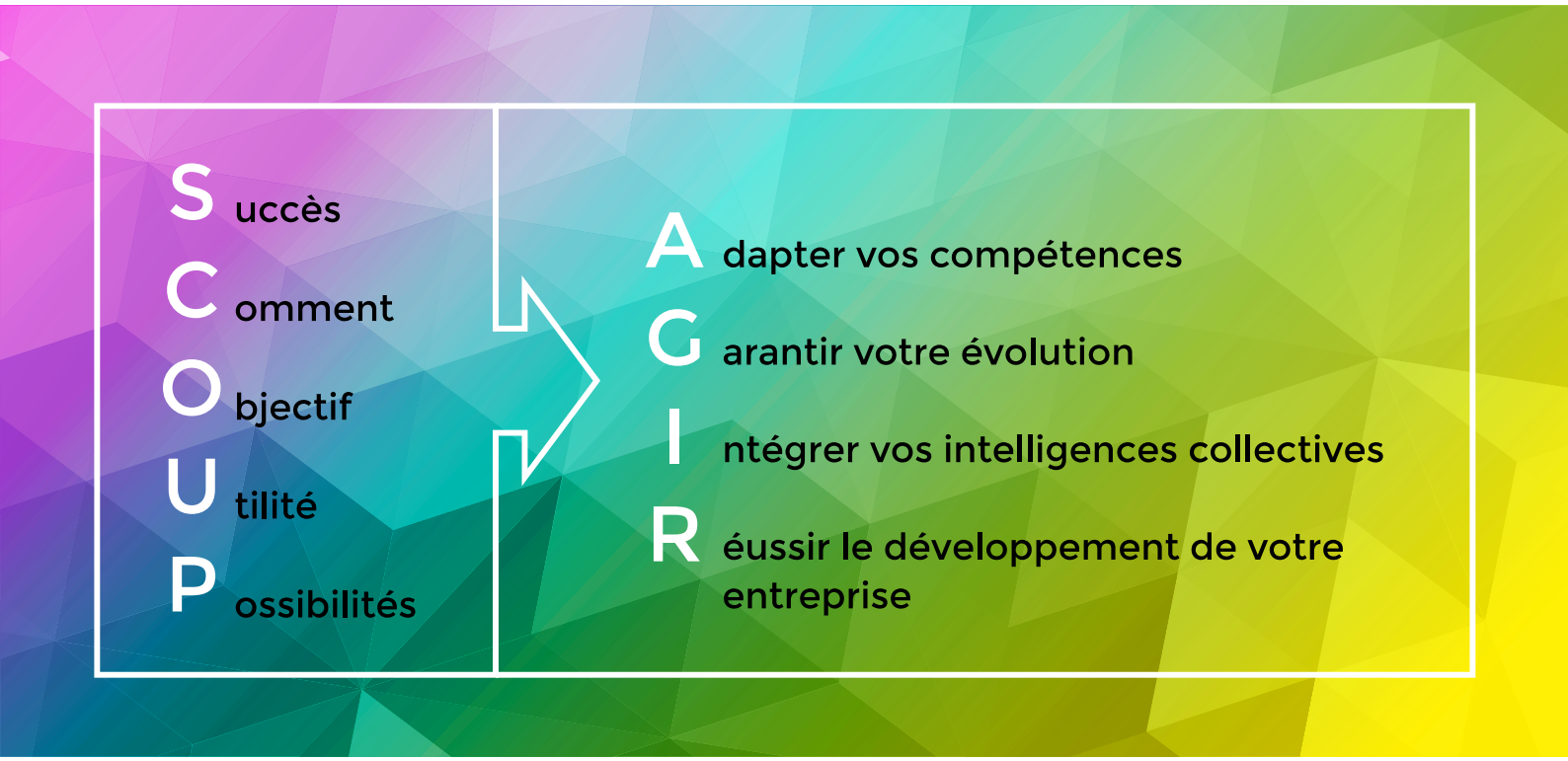
coachs certifiés comme Florence Chartier, de consultants, de sophrologues, de spécialistes de la communication, ou encore de psychosociologues comme François-Xavier Villette.

Le résultat pour ADN

Bienveillance, écoute active, assertivité (soit la capacité à s'exprimer et à défendre ses droits sans empiéter sur ceux des autres), enthousiasme, confidentialité... Telles sont les valeurs partagées par les consultants d'Objectif Harmonie. Si l'ambition première de ces spécialistes repose sur le fait de remettre l'humain au coeur des entreprises en travaillant sur la synergie des talents, il convient de se concentrer, pour y parvenir, sur un certain nombre de points. À commencer par l'importance qu'il convient d'accorder au pré-recrutement (notre encadré). Les enjeux essentiels du pré-recrutement et du recrutement tenant au fait qu'ils permettent, d'un côté, d'accompagner les politiques RH, de l'autre, de fidéliser les talents en les remotivant. Au-delà de cela, Delphine Jeanroy-Bertrand le sait, aujourd'hui en France comme partout dans le monde, il relève de l'absolue nécessité de prendre en compte la génération à laquelle appartient le talent en question (Y, Z, plus de 45 ans) afin de lui proposer un accompagnement et une expertise qui retiendront son intérêt, son attention et qui se révéleront, non accessoirement, en phase avec son attitude, son état d'esprit et ses aspirations. Côté économie numérique et digitalisation des process, le collectif Objectif Harmonie entend naturellement accompagner comme il se doit les profondes mutations que connaît notre société en soutenant les organisations dans la recherche de talents confirmés, disruptifs et visionnaires disposant de compétences technologiques avérées. Fondamentalement orienté clients, Objectif Harmonie a la culture du résultat dans son ADN. Ce, compte tenu d'un engagement fort qui s'appuie sur une capacité à changer d'angle et à construire des solutions adaptées au regard de chaque besoin, de chaque métier et de chaque environnement. De fait, la gestion des talents rentre dans le vocabulaire des sociétés et des RH. Il s'agit de faire évoluer toute une culture d'entreprise. Une démarche qui s'avère tout sauf évidente à mettre en place, estime Delphine Jeanroy-Bertrand. D'où l'intérêt selon elle de« passer par un diagnostic » (notre encadré) « pour mettre en place des plans d'actions et des indicateurs visant à mesurer les évolutions dans l'entreprise ».

De l'importance du pré-recrutement, par Florence Chartier

« Certaines entreprises ont de réelles difficultés à recruter et très peu pensent à une solution de pré-recrutement. Le célèbre parc d'attraction de l'Est parisien y a recours depuis 2007 avec des résultats impressionnants. En effet, en association avec le département, des 'passerelles-entreprises' sont organisées afin de former les futures équipes aux différents métiers. Les candidats bénéficient de 4 mois de formation spécifique. Savoir se présenter et s'adapter aux autres ainsi qu'aux différentes cultures, prendre confiance, bien communiquer, intégrer les valeurs de l'entreprise et booster sa motivation constituent autant d'éléments permettant un investissement immédiat et durable du candidat ».

À problématiques complexes, solutions concrètes !

« La gestion des talents oblige à comprendre la dynamique émotionnelle des collaborateurs pour adapter la culture des entreprises et leurs services. S'ensuivent plusieurs typologies d'actions qui peuvent être déployées. Rien n'est anecdotique si cela s'avère bien mis en place et correspond à une évolution sociétale. Tout ne nécessite pas un fort investissement financier. Il existe, à titre d'exemple, des start up qui n'ont pas de problématique d'embauchede talents mais qui ont du mal à les fidéliser car ils se revendent vite à l'extérieur pour plus cher. Ainsi, dans une entité événementielle chez PSA Peugeot Citroën, tous les vendredis, les collaborateurs prennent leur petit déjeuner ensemble. On retrouve les ambiances des premières agences digitales d'avant les années 2000. Des entreprises comme Valeo ou Décathlon mettent en place des programmes de développement de leurs talents. Des 'leadership programs'qui intègrent du développement personnel, de la formation de haut niveau sur la partie compétences et la possibilité d'évoluer à des fonctions exposées avec des prises de risques », commente Delphine Jeanroy-Bertrand. Et de conclure : « Il ne s'agit pas d'utiliser des outils pour utiliser des outils. Il est avant tout question de comprendre les problématiques des entreprises pour leur apporter une vision globale au travers d'un accompagnement de A à Z. La finalité de notre action ? Elle est claire. Elle tient au fait de miser sur le savoir-être plutôt que sur le savoir-faire pour servir la performance des équipes et des organisations ».