

Développer les relations humaines permet de mieux gérer les ressources humaines

Thierry FORTANÉ

Expert en management d'équipe
Consultant Resovet



MANAGEMENT

Le vétérinaire chef d'entreprise doit être à la fois actionnaire, directeur administratif et financier, directeur commercial/marketing, responsable hygiène et sécurité, directeur des ressources humaines et directeur manager général. Ignorer l'impact de la dimension humaine revient à s'apprêter à mal vivre l'entreprise. Les résultats de l'équipe sont en grande partie liés à l'impact qualitatif des relations humaines existant au sein du groupe. Il importe donc d'être convaincu que l'intelligence collective est potentiellement supérieure à celle d'un seul individu.

Lorsque nous employons l'expression « gérer des ressources », nous y associons souvent une dimension relative aux méthodes, aux process et procédures, à la notion de mesure quantitative et comparative.

La notion humaine ne sait pas toujours où se situer entre l'administration du personnel et le développement des personnes.

Le vétérinaire libéral a été « formaté » pour être un excellent praticien et pour un grand nombre de ses pairs, le sens initial de la démarche résidait dans la possibilité de transformer une passion originelle (amour des animaux) en un métier.

Les êtres humains, quelles que soient leurs origines, leur couleur ou tous autres points qui peuvent marquer une différence apparente à l'œil, ont cependant une démarche fondamentale commune et systématique.

Se donner les moyens de réussir

Quand une activité, une action, un projet a du sens pour lui et à condition que cela génère de la motivation, de l'envie, chez lui, l'être humain se met en quête de se donner les moyens en cherchant les ressources adéquates qui contribueront à la réussite de sa démarche.

Ces ressources sont répertoriées selon deux axes : externe et interne :

- les ressources externes qui répondent aux questions : de quoi ai-je besoin ? Qui peut m'aider ? ;

- la ressource interne, quelquefois oubliée car elle est la réponse à la question : quels efforts vais-je devoir faire ?

Quand nous serons tentés d'utiliser la phrase universelle « *Je n'ai pas eu le temps* » lorsque nous n'avons pas réalisé une action, il serait plus honnête, vis-à-vis de nous-mêmes, de répondre plutôt aux

trois questions : est-ce que je comprends le sens de là où nous allons, de ce que l'on me propose ? (oui à la compréhension), est-ce que j'ai l'envie, la motivation d'y aller ? (oui émotionnel et relationnel), ai-je la capacité (responsabilité, autorité, moyens, compétences, temps) pour y arriver ? (oui à la réalisation).

Transformer un projet en action concrète

Le temps est un moyen, il est donc parfois vrai que le fait de ne pas savoir dire non à plusieurs demandes dans un espace-temps limité nous met en incapacité de réaliser une action même si celle-ci a du sens et nous motive réellement.

Revenons à notre passion initiale, celle de soigner des animaux. Le vétérinaire sort de l'école avec de nombreuses connaissances et compétences, qui permettent d'être en capacité de transformer son projet en action concrète... Un vrai directeur de production et de fabrication !

Mais personne ne lui avait dit qu'il faudrait qu'il soit également un chef d'entreprise capable d'être à la fois un actionnaire qui construit et gère son patrimoine, un directeur administratif et financier qui bâtit et analyse son chiffre d'affaires, un directeur commercial/marketing qui élabore une politique d'achat et de vente, un responsable hygiène et sécurité qui doit connaître les obligations légales, un directeur des ressources humaines qui organise le plan de travail de ses employés, un directeur manager général qui doit animer et motiver son équipe au quotidien...

Gérer une exploitation

Où sont passés ses cours de gestionnaire d'une exploitation ?

C'est bien de cela qu'il s'agit lorsque l'on s'intéresse à l'origine du mot manager. Il vient du verbe français mesnager qui signifiait « *tenir en main les rênes d'un cheval* », lui-même dérivé de l'italien *maneggiare*, *maneggio*, manège, c'est-à-dire là où l'on dresse les chevaux, et du latin *manus*, la main.

En 1600, Olivier de Serres publie *Le théâtre d'agriculture et le mesnage des champs*, dans lequel l'objet de son discours concerne les buts et moyens de la gestion pratique d'un domaine agricole, l'économie domestique, l'ordre et la dépense de la maison des champs.

A partir du XV^e siècle, mesnager a désigné le fait de tenir les rênes d'une organisation (exploitation agricole, fabrique, administration, entreprise...) et non plus seulement d'un cheval.

La finalité d'une entreprise

Le sens commun nous dit qu'une entreprise est une organisation qui vise un but décliné en stratégie et plans d'action, ayant pour finalité de produire et de fournir des biens ou des services à destination d'un ensemble d'utilisateurs, y compris nous-mêmes.



Christian Alte-Fotolia.com

▲ **Et si être chef d'entreprise consistait à chercher à créer un capital d'humanité basé sur la richesse des relations humaines et pas uniquement un capital à seule référence financière, comptable ou juridique ?**

«Les êtres humains ont une démarche fondamentale commune et systématique.»

«La vocation, c'est avoir pour métier sa passion (Stendhal).»

Lorsque nous entreprenons un voyage, nous espérons vivre une aventure qui nous permettra de nous enrichir de nouvelles expériences et de nouvelles connaissances.

Et si devenir chef d'entreprise signifiait explorer de nouvelles connaissances, enrichir notre patrimoine interne par l'ouverture aux autres pour le bienfait du collectif et donc au premier chef pour le nôtre ?

Si être chef d'entreprise consistait à chercher à créer un capital d'humanité, basé sur la richesse des relations humaines et pas uniquement un capital à seule référence financière, comptable ou juridique ?

Une équipe performante et efficiente

Ignorer l'impact de la dimension humaine revient à s'apprêter à mal vivre notre entreprise car si la dimension quantitative de la gestion des ressources est un paramètre indiscutable, les résultats que celle-ci constatera seront en grande partie liés à l'impact qualitatif des relations humaines qui existent au sein du groupe.

Comment passe-t-on d'un groupe à une équipe performante et efficiente ?

Sur quels leviers pouvons-nous agir pour être sûrs que le capital le plus précieux de notre entreprise soit et reste celui qui part tous les soirs et revient le lendemain matin ?

Si vous êtes convaincu que l'intelligence collective est potentiellement supérieure à celle d'un seul individu, nous pouvons entreprendre ensemble un voyage au cœur des relations humaines. ■

En Bref...

Achats de viande rouge en chute libre chez les familles monoparentales

Les familles monoparentales, dont le nombre est en forte progression depuis 40 ans, ont réduit drastiquement leur consommation de viande rouge au profit d'œufs, fromage et volaille, révèle une étude de FranceAgriMer. La crise a provoqué en effet, entre 2008 et 2013, une baisse du pouvoir d'achat des ménages de l'ordre de 0,2 % par an. Ceux-ci ont donc été amenés à réaliser des arbitrages dans leur consommation de protéines.