



Attendre et voir venir...

Est-ce une solution efficace pour l'entreprise ?

« Ce n'est pas le changement qui fait peur aux gens, mais l'idée qu'ils s'en font » - Sénèque

Vision initiale

Le maître-mot du chef d'entreprise dans le contexte actuel est « on verra après les élections », « je prendrai une décision après les résultats des présidentielles ». Est-ce logique, légitime et cohérent ?

Je ne répondrais pas de façon définitive à cette question, la certitude qui se dégage de ce contexte est la sensation d'un flou et d'une insécurité totale par rapport aux suites économiques.

Ces élections ne font que nourrir un peu plus l'état de crise et d'incertitude dans lequel baignent tous les actifs.

Vision du collectif

Dans les contraintes de changement souvent mal vécues par les employés, la réflexion la plus souvent entendue est « je ne peux pas me projeter, je ne sais pas ce qui va se passer, je n'ai pas de visibilité sur la suite de ma carrière »... C'est exactement ce que peut dire aujourd'hui un chef d'entreprise ! Le doute et l'imprévisibilité est une notion complexe à tous les niveaux et le responsable doit se projeter suivant les différentes possibilités sans avoir aucune certitude de l'efficacité de sa réflexion et donc de la validité de ses potentiels choix. Donc faute de certitude, l'attente paraît pour la majorité la meilleure des solutions afin d'éviter un faux pas pouvant générer plus de problème que de bénéfice.

La population est dans un besoin exprimé de changement et cette quête met à mal la construction d'un avenir commun. Cet élection est celle qui a ouvert totalement la place au risque et les événements mondiaux n'aident en rien à observer avec objectivité les possibles de demain.

Prendre du recul est parfois compliqué surtout lorsque le temps économique est suspendu, mais n'est-ce pas le moment idéal pour observer son entreprise, son bilan humain, ses choix, son parcours et le lien aux personnels ? Explorez toutes les idées de changement et d'évolution de votre en-

treprise et observez l'implication des employés dans les bouleversements. Comment en tant que maître d'œuvre vous les avez inscrits dans les projets de façon active ou dans une explication claire de la suite de leur chemin professionnel ? Cet état d'insécurité dans lequel vous êtes aujourd'hui, ils le vivent de façon récurrente car souvent à l'écart des décisions par choix, peur ou implicitement. Dans ce temps de suspicion, d'observation et d'attente, le management humain est un outil de motivation et d'implication des membres de l'entreprise à son épanouissement économique.

Action adaptée

La crise est le temps de l'élévation et des décisions pour le chef d'entreprise.

Élévation, car la crise n'est que la représentation physique d'un état existant de façon édulcoré depuis quelques années et se situer au-dessus de la mêlée est une certitude de bonne compréhension du chaos et donc de décisions adaptées et constructives. Que ce temps de retenue vers l'extérieur soit une ouverture plus claire et partagée vers son équipe.

« Ce n'est pas le changement qui fait peur aux gens, mais l'idée qu'ils s'en font » - Sénèque

Visualiser les enjeux de demain en corrélation avec les objectifs de l'entreprise et la réalité

Cela peut apparaître quelque peu acrobatique et pourtant c'est la réponse à la posture d'attente et d'inquiétude du moment. Observer la réalité avec un maximum d'objectivité et construire à partir de cette réalité ambiante (économique, sociale...). Construire dans une vision pérenne, c'est prendre en compte les aléas humains de l'entreprise et les positionnements des employés. Ce temps que l'on peut matérialiser comme un temps de jachère dans le monde agricole est, pour l'entreprise, un moment idéal de repositionnement.

Cette orientation et cette incitation à la réflexion et à la parole collective sont les maîtres mots d'une motivation et d'une notion de sens indispensable à tous. La compréhension de l'objectif à atteindre et l'implication de chacun dans la dynamique de l'entreprise donne une conscience précise du positionnement individuel et facilite l'intégration et l'envie de faire partie de la même équipe.

Que ce temps de retenue vers l'extérieur soit une ouverture plus claire et partagée vers votre équipe !

N'hésitez pas à vous faire aider car la difficulté première est souvent celle de lever la tête de la mêlée afin de voir la globalité de l'aire de jeu !

Christine Nadeau
Psychothérapeute
Consultante en Entreprise

Gestion de Crise/Relations Humaines/Formations

50 bd de Strasbourg
83000 Toulon
06 07 80 11 83

La WebTV des gens qui bougent

L'impact.tv

Bientôt la star
c'est vous !

Retrouvez
nos émissions
et chroniques

bit.ly/limpact-tv