



ACCUEIL

IDÉES - DÉBATS

LE CERCLE

04 MINUTES

## Opinion | L'humain doit être le cœur de la performance de l'entreprise

ROMUALD CETKOVIC | Le 03/02 à 07:42 |



**À long terme, l'humain est l'unique facteur de différenciation, d'innovation et de réussite durable pour l'entreprise.**

### L'humain et sa place au sein de l'entreprise

L'individu doit être placé au centre des préoccupations des comités de direction et de leurs stratégies. Un environnement propice à l'épanouissement, au dépassement de soi et à la réalisation de ses envies permet à chaque collaborateur de se dépasser et de créer de la performance et de la valeur pour le groupe. Bien-être et épanouissement des collaborateurs, tout doit être fait pour que chaque activité puisse être une source de plaisir et de développement personnel.

La reconnaissance de l'individu en temps qu'être unique, participe également à cette réussite collective. Placé dans un espace de confiance, il n'est plus un poste de travail anonyme, mais un acteur du succès collectif. Il s'identifie au groupe et à sa réussite. Il est impliqué et concerné.

Les travaux d'Emery et Twist ont permis de cerner plusieurs besoins de l'homme au travail, qui doivent être satisfaits pour qu'il atteigne un bon équilibre psychologique :

- o Besoin de connaître la nature et l'objectif du travail réalisé.
- o Besoin d'une reconnaissance sociale, d'une autonomie dans le travail et d'un pouvoir de décision.
- o Besoin d'une variété dans les tâches effectuées.
- o Besoin d'une perspective d'évolution de son travail, de sa situation.

L'investissement d'une entreprise pour le bien-être de ses collaborateurs ne doit donc pas être considéré comme un centre de coût, mais comme un investissement long terme. *"Un collaborateur heureux sera un collaborateur fidèle et performant".*

### **Comment replacer l'humain au centre des préoccupations ?**

o L'équilibre vie privée, vie professionnelle, afin de respecter les priorités de chacun. Focus sur les collaboratrices qui, malgré de réelles avancées ces dernières années, doivent encore souvent gérer les contraintes liées à la famille.

o L'organisation du travail : rester agile et éviter les excès de KPI, chiffres, modes opératoires et process. Une mesure de la performance au travail inadaptée ou des indicateurs omniprésents deviennent rapidement source de mal-être et de non-sens pour l'individu. De même, les organisations trop pyramidales ou trop



neuronales peuvent rapidement être génératrices de souffrance.

o La qualité de vie au travail, pour redonner de l'envie et du plaisir. Éviter les environnements bruyants, notamment les open spaces (qui contrairement aux idées reçues ne développent pas les échanges internes). Un lieu agréable et calme est propice au bien-être des collaborateurs.

L'accessibilité du lieu de travail, les facilités de stationnement et les temps de trajets sont des éléments importants de satisfaction au quotidien.

o La gestion et le développement des compétences. La volonté d'évolution de chacun doit être entendue. Accéder à des formations en interne contribue au développement personnel et professionnel des salariés. La majorité des Français en poste considèrent que leur travail les enrichit.

o Une politique salariale et des systèmes d'avancement qui tiennent compte de la performance tant individuelle que collective.

o Donner du sens au travail et que chaque salarié sache pourquoi il est important et en quoi il contribue à la réussite de l'entreprise. Il est indispensable que chacun trouve du plaisir et du sens dans les tâches qu'il a à effectuer.

o La reconnaissance & le management : La pyramide de Maslow en témoigne, lorsque les besoins physiologiques et de sécurité sont assurés, l'Homme éprouve les besoins d'appartenance et d'estime. C'est pourquoi il est indispensable pour les managers de valoriser le travail de chacun de leurs collaborateurs et d'être reconnaissant en cas de réussite.

### La direction RH doit-elle être au centre de cette stratégie ?

Oui bien entendu, mais pas exclusivement. L'ensemble de la ligne managériale doit incarner cette stratégie. On parle aujourd'hui malheureusement principalement de "gestion des RH", mais le terme même de gestion renvoie toujours à des notions de "comptabilités" et de "process".

La fonction RH doit être un levier de performance et d'innovation et leader cette stratégie de bien-être des collaborateurs. Il faut transformer l'idée que le personnel est un "moyen" et un coût en une idée de source de progrès et de richesse.

Cette stratégie doit permettre un parcours d'expérience collaborateur fluide, épanouissant et le plus long possible. *"Aujourd'hui la cartographie et l'analyse du parcours d'expérience collaborateur devraient être une des priorités des RH".*

### Les modèles de management actuel doivent-ils être remis en question ?

#### A LIRE AUSSI SUR LE CERCLE



Opinion | Pourquoi les droits de succession relèvent d'une double imposition



Jean Tirole alerte sur les risques du grand débat



De l'Invitation à Sortir de France (ISF) à l'Invitation à Fuir l'Immobilier (IFI)

#### A LIRE SUR LE LE CERCLE DE L' I.A.



Les entreprises du numérique doivent créer de la valeur pour tous



L'intelligence artificielle n'est pas condamnée à reproduire les discriminations



Comment faire sortir l'intelligence artificielle des labos



La robotisation, meilleure alliée de la fonction RH

Dépassés par un monde agile, immédiat et digital, les modèles mis en place aujourd'hui sont obsolètes. Il nous faut gérer différemment la dimension humaine et changer de perspective en réévaluant les conditions de travail, la place des femmes, des jeunes et des seniors ou encore le pilotage des résultats dans l'entreprise.

L'extraordinaire richesse que constituent les hommes et les femmes qui composent chaque entreprise doit être mise en valeur et utilisée différemment.

*"La création de valeur est le résultat d'un collectif d'individus et non d'équipements ou d'outils digitaux qui ne restent que des moyens pour atteindre cette réussite".*

Enfin pour conclure, il faut mettre en avant le rôle déterminant du (ou des) leader(s) de l'entreprise qui doit (doivent) non seulement participer à la concrétisation de la réussite financière de l'entreprise, mais aussi au parcours professionnel et à l'épanouissement des collaborateurs.

**@RomualdCetkovic** [Follow](#)

