

article

HR consultancy partners
vous accompagne pour
cette rentrée 2020.

sept. 2020

C'est la rentrée : nos 4 pistes pour insuffler de l'agilité à ses ressources humaines !

Auparavant cantonnées à la sphère informatique, les méthodes agiles influencent toutes les fonctions de l'entreprise, dont celles des ressources humaines, qui sont généralement appelées à les promouvoir. Et pour cause : l'agilité favorise l'innovation, et donc les projets de transformation, généralement nombreux en cette période de rentrée. Quelle est la recette pour des ressources humaines agiles ? Éléments de réponses.

obtenir l'adhésion des dirigeants.

Augmentation de la productivité, mise en place du télétravail, utilisation de nouveaux outils collaboratifs et digitalisation accrue, révision des pratiques managériales et réécriture du projet commun, nouvelles organisations de travail... Suite à la crise de la Covid-19, les projets de transformation sont nombreux au sein des services RH des entreprises.

Pour autant, les dirigeants qui impulsent ces changements sont-ils vraiment prêts à changer eux-mêmes ? C'est la première question à se poser lorsqu'on souhaite insuffler davantage d'agilité à ses équipes, selon Jérémy Jouglas, chef de projet chez HR consultancy partners. « Il est crucial que l'équipe dirigeante s'engage dans ce projet de transformation RH, car celui-ci impactera lourdement son comportement et son attitude. Son appui est donc une condition sine qua none de réussite. »

laisser la parole aux opérationnels.

Ce sont eux qui seront les acteurs et les bénéficiaires du changement au quotidien. Au cours d'ateliers collectifs, il convient donc d'abord de leur laisser très largement la parole sur leurs perceptions de ces changements et leur vécu. « L'une des erreurs les plus fréquente est de nier le ressenti des équipes. Or, savoir comment les collaborateurs se sentent, connaître leurs aspirations, écouter leurs peurs est une étape de catharsis nécessaire pour qu'ensuite, ils soient en état de co-construire les modalités des transformations attendues », indique Jérémie Jouglas. Au cours de cette étape, les décideurs doivent accepter de ne pas avoir réponse à tout. Leur rôle est de donner un cap et de laisser aux opérationnels une certaine marge d'organisation. Inutile donc de se précipiter. « Le temps que vous investirez au début sera rentabilisé après », assure-t-il.

s'assurer de la compréhension et de l'adhésion des équipes au projet.

Insuffler davantage d'agilité, c'est aussi adopter une nouvelle culture d'entreprise, encourager d'autres manières de collaborer, plus horizontales, plus participatives. Et ça, ça implique, non seulement de s'assurer de la bonne compréhension du projet par les équipes, mais aussi s'attacher à leur adhésion. « Il est nécessaire à la fois de concevoir un plan de communication adapté et ciblé qui explique la démarche : ce qui est attendu, ce que ça implique, les compétences que ça suscite... Ces messages doivent être adaptés aux différentes cibles : administratifs RH, chargés de recrutement, responsables formation. Mais, également, de veiller aux taux d'information, de compréhension, d'adhésion et de participation lors des comités de pilotage », explique Jérémie Jouglas.

Autre point important auquel les décideurs, sponsors du changement, doivent s'attacher : inscrire le projet dans une histoire de l'organisation. Privilégiez le storytelling accompagné de métaphores, plutôt que des notes techniques complexes.

“ Savoir comment se sentent les collaborateurs est une étape de catharsis nécessaire pour qu'ensuite, ils soient en état de co-construire. ”

faites place à l'expérimentation.

Vous souhaitez impulser une culture agile ? « La meilleure stratégie est d'identifier des propulseurs qui vont expérimenter le changement, puis d'analyser avec eux les axes de satisfaction, les difficultés rencontrées, les points de progrès... Après la phase d'expérimentation, ces acteurs pourront servir d'ambassadeurs, de soutien pour les autres collaborateurs », souligne Jérémie Jouglas. Vous projetez de vous équiper d'un nouveau logiciel pour fluidifier un processus ? « N'attendez pas que le logiciel soit parfait : c'est en l'expérimentant que les propulseurs de changement pourront recueillir les besoins spécifiques et suggérer des améliorations au fur et à mesure. Tout l'enjeu est d'avancer de manière itérative », conseille-t-il.

HR consultancy partners est membre de :



retrouvez toutes
nos coordonnées sur
hrconsultancypartners.fr



hr consultancy partners
par randstad.