

Les paradoxes de Com-Hom, le partenaire des entreprises pour fédérer les énergies au service d'une performance durable

Wel'Com-Hom News



Com-Hom est partenaire des entreprises pour fédérer les énergies au service d'une performance durable.

www.com-hom.com

Homo Economicus ET Homo Durabilis



Lors d'une conférence organisée par [BREF Rhône-Alpes](#) sur la RSE, le philosophe [André Comte Sponville](#) nous explique que l'homo economicus ne s'oppose pas à l'homo durabilis. Personne n'agit que pour des intérêts économiques et personne n'agit que par pure bienveillance.

Nous sommes à la fois « economicus » et « durabilis » Autrement dit, pour être économiquement performantes les entreprises ont tout intérêt à prendre en compte les intérêts de la société pour se développer. D'autre part, afin de faire grandir une société plus responsable, avec des produits innovants et moins polluants, nous avons besoin d'entreprises performantes, qui créent des richesses.

Chez Com-Hom, nous n'avons de cesse que de rapprocher des notions qui peuvent de prime abord sembler opposées : intérêts économiques et intérêts éthiques, performance et bienveillance, ... Chaque membre de l'équipe Com-Hom vous livre l'un de ces paradoxes avec lequel il jongle au quotidien.

Marc Vilcot, [Com-Hom](#)

Altruisme **ET** Egoïsme : entrer dans la relation de coopération

La qualité de nos relations est essentielle pour que le collectif s'adapte avec agilité aux imprévus et aux changements de caps. Cette qualité de relation nécessite un savant mélange d'altruisme et d'égoïsme. Dans l'altruisme, les besoins de l'autre sont plus importants que les miens. Dans l'égoïsme, mes besoins sont plus importants que ceux des autres.

L'Egoïsme (ou l'EGO) est indispensable à notre existence. Répondre à ses besoins, c'est rester en vie.

L'altruisme est également une qualité génétiquement inscrite dans l'être humain. L'acte désintéressé nourrit de bonheur son auteur.

Alors comment ne pas devenir schizophrène ? Tout est question d'ordre ☺

Si notre côté animal l'emporte, nous sommes Ego-altruiste. Nous exprimons nos besoins en étouffant ceux des autres. L'altruisme qui vient ensuite (ex : « à propos, de quoi as-tu besoin pour cette situation ? ») n'a que peu de chance de trouver un écho favorable chez notre interlocuteur.

Nous pouvons aussi faire le choix de l'Altru-égoïsme. Je m'intéresse sincèrement aux besoins des personnes avec qui je travaille. Pendant ce temps d'écoute, j'oublie mes besoins car, à cet instant, ma

seule intention est de comprendre l'autre. Une fois comprise, la personne écoutée ayant été reçue comme légitime et accueillie dans son vécu, sera alors à l'écoute de mes propres besoins. Et nous pourrons alors négocier et fluidifier nos relations : car comme nous dit Laurent Combalbert, [l'outil principal de la négociation, c'est la relation.](#)

Nous faisons souvent preuve d'altru-égoïsme dans notre vie de tous les jours. Nous le faisons lorsque nous avons été éduqués pour cela. Par exemple, lorsque nous rentrons dans un lieu, nous laissons passer la personne devant et nous rentrerons à notre tour. Par contre, quand l'émotion s'en mêle, quand je suis en colère, mon premier réflexe est de faire de l'Ego-altruisme.

Les processus pour accueillir l'émotion, la transformer en besoin sont simples. Ils permettent de passer à l'Altru-égoïsme et développer notre niveau collaboratif, créer le nous, tout en respectant nos besoins respectifs. Il faut juste un peu d'entraînement pour changer l'ordre des choses. Com-Hom propose [des ateliers efficaces](#) pour, en quelques jours, prendre du recul pour restaurer les relations de coopération.

Françoise Baland, [Com-Hom](#)

Conduire un projet non réalisable **ET** tenir ses engagements !

Ah ! Si nous, chefs de projet, étions dotés d'un pouvoir spécifique qui nous permettrait de répondre à ce miracle, que notre travail serait simple ! Et pourtant, cela reflète bien notre mission de chef de projet, ce pour quoi nous avons été nommés. Quels outils avons-nous pour résoudre au mieux ce paradoxe ?

Quand la Direction nomme un chef de projet sur un nouveau projet, les attentes sont très fortes : mener à bien le projet c'est-à-dire :

- respecter le contrat déjà signé avec le client
- ou le cahier des charges et le délai déjà pensés par le responsable produit
- ou tout simplement le rêve que la Direction a pour contribuer à la vision de l'entreprise

Notre responsabilité de chef de projet est alors de construire des objectifs projet (scope, délai, coût, qualité) ambitieux qui respectent le rêve et les enjeux des différentes parties prenantes : client, usagers, Direction, ... tout en étant réalisables ! Pour cela, nous négocions dans une complète coopération avec les parties prenantes pour établir un nouveau contrat réalisable et accepté.

Cette phase du projet, dont on sous-estime souvent le temps à y consacrer, demande une grande rigueur :

- Ecoute : Nous mettons 100% de côté notre appréhension, nos perceptions négatives (« nous n'y arriverons pas », « c'est irréaliste ») pour être dans une grande disponibilité de questionnement et d'écoute des parties prenantes. Cette écoute active est une source précieuse d'informations, elle nous permet de trouver où sont les véritables marges de manœuvre pour élaborer un nouveau contrat réalisable.
- Respect : Nous respectons le rêve, l'envie ambitieuse de nos partenaires.
- Responsabilité : Nous sommes dans un esprit coopératif, pour la réussite de nos partenaires et du projet. Nous sommes donc force de proposition : propositions d'objectifs atteignables que nous négocierons avec nos parties prenantes.
- Transparence : Nous ne mettons rien sous le tapis. Nous établissons un nouveau contrat explicite, factuel et réalisable que nous pouvons assumer. Cette transparence intègre l'explicitation des risques du projet.

Cette phase de construction est indispensable pour pouvoir ensuite assumer la responsabilité du projet et porter l'enthousiasme au sein de l'équipe.

Alors, Chef de projet Magicien ? Non - [Chef de projet Négociateur](#) ? Oui

Sophie Miguet, [Com-Hom](#)

Performance **ET** Bien-être : entrer dans le cercle vertueux

Dans le domaine de l'excellence industrielle, il est des modèles d'organisation qui permettent d'allier des performances durables, des résultats significatifs et chiffrés, au mieux-être, à la satisfaction des équipes.

Dans ce modèle, les opérationnels développent leurs compétences, renforcent leur autonomie, s'impliquent dans le pilotage quotidien des résultats, coopèrent pour trouver des solutions, ont à cœur de continuellement améliorer leur processus de production, ont conscience de la valeur de leur contribution & du rôle qu'ils jouent dans l'entreprise. L'amélioration des performances industrielles va de pair avec des notions d'appropriation des outils de production, d'implication, de liberté, de partage, de compréhension, de prise en compte de l'individu, de sens. Ceci a pour effet de faire grandir un sentiment de bien-être et accroît la motivation. Ce type de management a des effets directs sur la sécurité, la qualité, les livraisons et les coûts. Les salariés sont gagnants, les clients plus satisfaits et l'entreprise plus pérenne.

Pour ceux qui rêvent d'un autre monde, et pour que le rêve devienne réalité : Com-Hom propose un accompagnement sur mesure : [Performance Industrielle](#)

*Médiation
Coopération inter-services
Gestion de projet
Formalisation des processus
Management*

Françoise



Sophie



*Coaching
Accompagnement de dirigeant
Pilotage de projet
Ingénierie de formation
Dialogue social*

Dominique



Marc



*Excellence opérationnelle
Amélioration continue :
Lean durable, Six Sigma,
Théorie des contraintes, CNV
Pilotage opérationnel de projet/chantier*

*Management d'équipe
Vente & négociation
Lecture des personnalités
Régulation des relations
Cohésion d'équipe*



Com-Hom Notre raison d'être est représentée par notre logo : associer les **H**ommes, le **M**anagement, la **C**ommunication et les **M**éthodes au service des **O**bjectifs.

Copyright

Les textes sont la propriété des auteurs référencés et de [Com-Hom](#) .
Crédit photographique : [Com-Hom](#), [//fr.fotolia.com/](http://fr.fotolia.com/) – tous droits réservés.