

Voici le texte complet de mon intervention RDI début 2024, partagé sans retouche.
Trois difficultés, trois réussites et trois convictions qui continuent de guider notre quotidien.

■ – Introduction & difficultés

Mesdames, Messieurs, chers entrepreneurs,

Je suis ravi d'être parmi vous aujourd'hui pour partager mes réflexions sur le management et les RH, vaste sujet... on m'a donné 10 minutes ça va être chaud

Alors Je me présente

Je m'appelle Sébastien,

Il y a 5 ans, j'ai fondé SebeO Traiteur.

On est basé à Saint Priest

Et pour faire court, il s'agit d'un concept de plateaux-repas chauds en B to B.

L'idée était d'avoir une production artisanale mais structuré informatiquement

Le but étant de réduire tous les couts qui n'aurait pas une vraie valeur ajoutée.

J'ai une longue expérience en management que je qualifierais de "proximité »,

Proche du collaborateur, partageant son quotidien, je suis issu de la base de l'entreprise.

J'ai gravi les échelons un à un.

Je suis autodidacte en la matière,

Il a fallu apprendre à manager à l'échelle d'une direction.

Passionné par les sciences humaines et le mangement

Je suis persuadé qu'il n'y a rien de plus inspirant.

Issu d'un secteur où l'humain est au cœur de toutes les préoccupations,

Mon métier à de nombreux défis à relever

Et je ne vous cache pas que l'on n'a pas beaucoup de victoire à notre actif.

À travers mes expériences et observations, on m'a demandé de vous présenter trois difficultés, trois réussites et trois conseils qui, je l'espère, nourriront votre propre réflexion et feront écho à votre propre expérience.

Les Difficultés ce n'est pas ce qu'il manque, ...

Mais pour un même problème on n'a pas les mêmes difficultés en fonction du moment !

Je m'explique

1-Le recrutement par exemple

La première difficulté à laquelle j'ai été confronté a été de faire adhérer à mes tous premiers collaborateurs une idéologie managériale différente de ce qu'ils ont connus.

Il a fallu beaucoup communiquer sur les ambitions de la société, les challenger financièrement mais surtout intellectuellement.

Il a fallu instaurer un climat de bienveillance et de confiance mutuelle pour débrider leur plein potentiel.

Le but de ce recrutement était de former un noyau dur.

Une team de compète qui allait construire et faire grandir la société que j'avais imaginé.

En partageant une vision commune,

Nous avons réussi à fédérer et motiver un collectif et en tirer le meilleur.

On ne va pas se mentir quand on vient de créer sa société, entre ce que l'on imagine et la réalité du terrain les choix stratégiques changent souvent et rapidement.

Il est parfois difficile de communiquer sur un CAP clair, quand soi-même on navigue à vue.

2-Ensuite vient le recrutement de la deuxième vague de collaborateurs

L'approche managériale doit obligatoire évoluer,
Car il faut accepter que l'approche adaptée à nos premiers collaborateurs ne puisse pas être la même pour ceux qui suivent.
Les premiers collaborateurs sont souvent issus d'un cercle professionnel connu, avec des compétences et des valeurs humaines claires.

Mais avec le temps, nous devons recruter plus largement,
Parfois avec des compétences, des implications et des aspirations bien éloignées des premières embauches.
Nous devons nous efforcer de faire cohabiter ces profils bien différents, sans trahir les premiers et continuer à transmettre nos valeurs aux seconds
Et dans le même temps être à l'écoute de nos nouveaux managers qui se feront le relais de notre idéologie aux collaborateurs qu'ils encadreront et feront grandir à leur tour.

Dans un monde où l'on recherche l'égalité systématique,
Il n'est pas évident d'accepter que tous ne puissent pas l'être et qu'il y aura inévitablement une différence entre les collaborateurs fondateur et ceux qui viendront par la suite.

En 3 Délégué !

Cela doit parler à beaucoup... C'est le mal de l'entrepreneur.

Donc comme beaucoup ma troisième difficulté a été de déléguer
Délégué les tâches qui nous étaient initialement réservées et pour lequel on pense être le seul à être capable de les accomplir.

Mais si on veut se concentrer sur de nouvelles activités, en phase avec l'évolution de notre entreprise.

Nous n'avons pas le choix !

Pour cela il est essentiel d'avoir confiance en la qualité du collaborateur qui prend le relais et d'accepter que les choses ne soient pas toujours faites exactement comme nous l'aurions fait, Des erreurs seront inévitablement commises, il faut l'accepter.
C'est extrêmement frustrant

Mais cela favorise l'évolution de nos collaborateurs, renforce leur confiance en eux et contribue à l'élévation des compétences de toute la société.

Au final c'est souvent une bonne chose pour tout le monde.

Alors oui c'est facile à dire, c'est tout autre chose de le faire,
Mais heureusement votre agenda va vous aider à franchir le CAP parce que même avec la meilleure volonté du monde que vous le vouliez ou non, les journées feront toujours que 24 h.

– Les réussites

Après les difficultés... les réussites.

Elles sont toujours plus agréables à raconter, mais pas forcément plus simples à construire.

Les réussites son subjectives, c'est à la fin du chemin que l'on peut dire si la balade était belle.

Il serait présomptueux et peut prudent de s'auto gratifier de réussite si fragile.

Mais quoi qu'il en soit nous sommes arrivés à remplir un certain nombre d'objectifs d'on nous sommes fière.

Comme l'association d'un Collaborateur :

Nous avons nommé l'un de nos tous premier collaborateur associé,
Sécurisant ainsi sa présence et ses compétences au sein de l'entreprise tout en le récompensant pour son engagement.

Nous pouvons être également fière de notre croissance

A la hauteur de nos espérances avec la diversification de nos services

Nous sommes passés de 4 à 17 collaborateurs.

Nous avons notamment intégré un restaurant seulement deux ans après la création de notre traiteur, Notre chiffre d'affaires a bénéficié d'une croissance continue à deux chiffres chaque année.

Nous avons également agrandi nos installations par deux fois et sommes sur le point d'entamer un troisième agrandissement, doublant ainsi notre surface de production actuelle et nous avons constamment de nombreux projets à l'étude.

Et pour finir la transmission de l'expérience :

C'est quelque chose qui me tient particulièrement à cœur

Pour ce faire nous avons initié un projet de transmission de nos compétences de chef d'entreprise en formant minutieusement un collaborateur,

Avec pour objectif de le préparer à notre succession ou de l'accompagner dans d'autres projets d'envergure seul ou à nos côtés.

Le partage de ce savoir contribue à la pérennité de notre société et permet de ne pas laisser perdre les compétences acquises aux prix tant d'efforts.

La formation d'un aspirant dirigeant permet également de faire grandir celui qui enseigne, en lui permettant de prendre du recul sur le chemin parcouru et d'anticiper plus efficacement celui qui reste à parcourir,

Je vous avoue qu'à titre personnel c'est aussi gratifiant qu'enrichissant.

– Les conseils et la conclusion

Et pour finir, quelques principes simples que j'essaie d'appliquer depuis le début de cette aventure.

Je me garderais bien de vous asséner des conseils, mais voilà 3 points auquel je me suis tenu

En 1-Sincérité et Honnêteté

Il est crucial d'être sincère et honnête dans son management.

Je me suis toujours posé la question : comment je souhaiterais que mes proches, mes enfants les être qui me sont chère soient traités dans leur entreprise ?

J'ai fait de mon mieux pour appliquer la réponse à mon management.

Cela me permet d'être un peu plus en paix avec moi-même lorsque je dois prendre des décisions difficiles ayant des conséquences significatives sur la vie d'un collaborateur.

On se sent souvent tiraillé dans ses moments-là.

En 2-Partage et Reconnaissance

Partagez avec mes collaborateurs mon savoir, mes réussites et les fruits de ses réussites de toutes les manières possibles :

Qualité de vie / environnement de travail / rémunération / certaines formes de reconnaissance sont symboliques mais contribuent grandement à l'envie de se dépasser.

Et surtout partagez la fierté du chemin parcouru.

Et pour finir : Détermination et Leadership

Alors si je devais donner qu'un conseil ce serait celui là

Il est vital de ne jamais laisser transparaître le moindre doute quant à votre détermination à surmonter toutes les difficultés.

Personne ne suit quelqu'un qui doute !

Le leadership implique de savoir écouter et prendre en compte les avis et les besoins de son équipe afin qu'il se sente compris et considéré mais cela ne doit pas remettre en cause le sentiment que vous maîtrisez la situation.

J'espère que je ne vous aurais pas donné l'impression de vous raconter des banalités et que mon expérience et mes convictions vous aideront à appréhender vos rapports avec les RH de votre entreprise.

Et en conclusion je dirais,

Qu'il est primordial de se poser régulièrement ces questions :

-Si j'étais le salarié, qu'est-ce qui me pousserait à me lever chaque matin ?

-Pourquoi voudrais-je être dans cette entreprise et pas dans une autre ?

Ces questions, simples en apparence, sont cruciales pour comprendre les besoins et les aspirations de nos collaborateurs.

Il arrive de plus en plus souvent que les réponses à ces questions qui nous sont donné par cette nouvelle génération qui staff nos sociétés ne soit pas celles que nous aurions nous-mêmes formulées à notre époque et que ces dernières nous déstabilisent.

Nous n'avons pas d'autre choix que de nous adapter et d'écouter pour pouvoir y répondre au mieux.

Car la vraie question de notre management n'est pas Comment ?

La vraie question est Pourquoi ?

Merci de m'avoir écouté.