

Sarko ou Ségo: des modèles pour les RH?

Stéphane Haefliger*



Avez-vous observé sur vos écrans le plus célèbre entretien d'embauche du trimestre 2007? Si l'employeur n'est pas commun (la France), le cahier des charges semble méchamment trapu. Quant aux candidats en présence, Sarko-Lion et Ségo-la-Reine, leur détermination fait rage.

En quoi cet événement politique nous éclaire sur le fonctionnement des organisations? J'y vois trois réflexions sous forme de questions.

1. Un «assessment center» grandeur nature

En réalité, l'événement Sarko-Ségo est le plus grand «assessment center» jamais organisé. Un AC pour lequel les candidats se sont préparés chacun durant plus de 30 ans. Pour l'occasion, un jury de 60 millions de personnes est mobilisé, briefé par un cortège d'analystes, d'experts et de sondeurs. C'est que le Lion et la Reine candidatent pour le poste le plus haut perché de l'organigramme.

Première question. Ce vaste mouvement qui précède l'élection des talents politiques trouve-t-il son équivalent au sein de nos entreprises? Les «Key People» de nos organisations sont-ils de la même manière sondés, soutenus, challengés? Sollicite-t-on leur contribution à la bonne marche des affaires? Ont-ils la sensation de pouvoir s'engager avec force dans le développement de l'organisation qui les accueille? Rien n'est moins sûr.

2. L'éloge de l'engagement individuel et collectif

Une présidentielle reste une bataille électorale. Stratégie et force intérieure sont alors convoquées. Mais n'avez-vous pas été bouleversés de percevoir la détermination des candidats en présence? Comment ne pas être ébahi par la capacité de conviction du Lion et par le talent de séduction de la Reine? N'incarnent-ils pas l'idéal grec du héros, un Homme ordinaire avec un engagement extraordinaire.

Deuxième question. A l'heure où l'écrivain magnifique Christiane Singer meurt, elle qui a publié le superbe «Eloge de l'engagement», Sarko-Ségo nous questionnent: dans nos organisations, petites ou grandes, porte-t-on avec autant de rage qu'eux nos projets professionnels? Sommes-nous, à leur exemple, toujours aussi engagés, convaincus, déterminés, volontaires, séducteurs et énergiques? Rien n'est moins sûr.

3. Et toi, tu l'engagerais?

Dernière question. Et si des Sarko candidaient dans nos entreprises; et si des Ségo postulaient, comment réagirions-nous, nous spécialistes-des-RH? Arriveraient-ils à nous convaincre, à nous séduire, à nous rassurer? Sans doute aucun, leur brillance nous emporterait.

Mais, entre nous, oserait-on les engager...? Rien n'est moins sûr.

On pourrait arguer que leurs cv ne tiennent pas aisément sur une page ce qui rend les candidatures suspectes. On pourrait constater que leurs lettres de noblesse professionnelles seraient à l'étroit dans nos petits Kardex. Que leurs titres et leurs décorations tintilleraient par trop. Et qu'en plus, il n'y a plus de place dans le parking d'entreprise pour entreposer leur Renault Velsatis...

Sarko-Ségo, nous vous devons l'honnêteté. S'il vous plaît, ne postulez pas! Votre capacité à rassembler nous apeurent, votre charisme et votre sens de l'action risquent de nous rendre invisibles, et donc inexistantes pour l'organisation. Quant à votre force de travail herculéenne, elle donnerait trop de fil à retordre à nos juristes. Comment financer vos heures sup? Bref, vous êtes grandement dangereux pour nos petites organisations.

Moralité de cette petite histoire: trop de compétences tuent les compétences.

*Directeur des ressources humaines à la Banque Privée Espírito Santo et chargé de cours à l'Université de Lausanne
shaefliger@espiritosanto.com

Agenda

Lundi 4 juin

Les DRH parlent du coaching

Coaches et DRH débattront ensemble du coaching et de sa contribution au succès des entreprises. Participants: Valentin Borin, Philippe Doudin, Stéphane Haefliger, Alain Merçay, Maxime Morand et Claude Naef.

Lieu: Courtil, rue du Port 14 à Rolle

Heure: 17h30, places limitées

Mercredi 13 juin

Favoriser le retour au travail

Réduire les absences, favoriser le retour au travail, quelles solutions? Exemples de mesures de réhabilitation et réinsertion. Témoignages et table ronde animée par Philippe Huwyler, Radio Fribourg.

Lieu: Université de Fribourg, Auditorio Joseph Deiss

Heure: 16h00, places limitées

Mercredi 20 juin

L'UE, un seul marché du travail?

Le 23^{ème} Congrès de l'association européenne des chefs du personnel se tiendra à Vienne (Autriche) du mercredi 20 au vendredi 22 juin. Inscriptions via www.hrtoday.ch/fr

Lieu: Vienne

Heure: programme complet sur lien internet



Jean-Loup Chappellet et Micheal Sherwood-Smith
The Office Process Redesign Language
EPFL Press, 2006
ISBN 2-94022-08-8

Livre

Les mots justes

Les bureaux sont des places de travail où les employés doivent créer de la valeur ajoutée dans les chaînes de production de l'information, au même titre que les opérateurs dans les centres de fabrication amènent de la valeur ajoutée aux produits qu'ils transforment. La question fondamentale reste toujours la même: «Existe-t-il une méthode qui permet de décrire naturellement les procédures et les flux d'informations dans une administration (publique ou privée)?» L'Office Process Redesign Language (OPRL) permet de décrire les procédures du travail administratif et d'acquies rapidement un langage commun. Ceux qui n'ont pas reçu pour mission de réformer l'administration fédérale peuvent se satisfaire de la lecture du chapitre 3 et, sans dogmatisme, utiliser la fonction zoom. Les managers auront entre les mains une référence officielle pour faire progresser tout ou partie des tâches qui leur ont été confiées.

Bernard Radon
bernard.radon@coachingsystems.ch