

Corehlis

Pour une écologie des relations humaines

Entretien avec Marie Kerrouche, fondatrice de Corehlis, consultante et manager de transitions.



Marie Kerrouche

Pour en savoir plus

COREHLIS est habilité à utiliser et diffuser la *Méthode Chamming's*, une approche pédagogique unique, éprouvée et efficace des relations humaines dans les organisations (www.methode-chamming.fr). Voir aussi le site du cabinet, www.corehlis.com.

Pouvez-vous nous présenter votre cabinet ?

COREHLIS signifie Communication, Relations Humaines et Lien Social. Fondé sur la base de ma double expérience dans le monde du conseil et en tant que membre de comités de direction, c'est un cabinet de taille humaine, expert en relations humaines au travail.

Notre rôle est d'accompagner les projets socialement sensibles dans les organisations. Notre approche des besoins de nos clients est avant tout pragmatique et fondée sur des valeurs humanistes affirmées.

L'écologie des relations humaines est au cœur de votre approche, pouvez-vous nous expliquer ce qu'on entend par ce concept ?

Aujourd'hui, les relations humaines ne sont guère abordées en tant que telles au sein des entreprises. Il est souvent question de ressources humaines et, d'une manière générale, on attend des collaborateurs qu'ils adoptent un comportement adéquat et entretiennent des relations constructives avec leurs collègues, clients et hiérarchiques, et ce de façon naturelle.

Or, étant au cœur même du fonctionnement des entreprises, les relations humaines qui dysfonctionnent ont un coût élevé et agissent négativement sur la performance économique et sociale.

L'évolution des législations liées aux risques psychosociaux au travail, par exemple, est, d'ailleurs, à mes yeux, une réaction des pouvoirs publics pour sensibiliser et responsabiliser les décideurs et managers sur l'importance des coûts du stress en cas de défaillances itératives en termes de gestion des relations humaines.

In fine, l'exploitation écologique des ressources humaines est une manière de conduire l'entreprise plus respectueuse des besoins des personnes, dans leur diversité, plus économique en « coût psychique », plus « ergonomique », au sens d'adaptée à la « forme » de l'être humain.

Concrètement, comment cela se traduit-il ?

Cela se traduit par une approche des projets à conduire sous trois angles :

- celui de la communication interne, fondamentale à la mise en œuvre des changements dans l'entreprise,

- celui de l'accompagnement des managers dans la prise en charge de leurs responsabilités en matière de ressources humaines,
- celui des relations sociales, aux fins de dépasser les conflits et d'instaurer un climat de dialogue enrichissant.

Qu'apporte le développement d'une approche écologique des relations humaines ?

La performance d'une organisation est conditionnée par la qualité des relations humaines. Les organisations performantes de demain sont celles qui vont pouvoir se recentrer sur le développement de leurs produits de leurs services et sur l'innovation.

Pour ce faire, elles ont besoin de fluidifier les relations entre les collaborateurs, les managers, les différents services, de créer les conditions ad hoc pour qu'ils utilisent à bon escient leurs facultés et leurs besoins de lien, de sens, d'appartenance. Une approche « écologique » des relations humaines, est une approche responsable et responsabilisante de la gestion des ressources humaines qui évite le gaspillage de talents et d'énergie, qui suscite l'implication et la créativité pour résoudre les problèmes complexes qui se posent aujourd'hui à nos organisations.

Le conseil opérationnel est l'une des prestations que vous proposez. Qu'est-ce que cela signifie ?

La particularité du conseil que nous apportons à nos clients repose sur une forte implication de notre part. Nous co-construisons nos interventions avec eux à partir d'une compréhension fine de leurs enjeux, nous travaillons à leurs côtés dans la durée, et nous pouvons être amenés à intervenir directement auprès de leurs équipes, par le biais d'actions de communication, de sensibilisation, de formation, voire de médiation lorsque c'est nécessaire.

Vous proposez, également, des prestations de management de transition.

En effet, j'assume moi-même des missions de management de transition avec la même approche écologique. J'interviens dans des moments délicats où l'entreprise a besoin de recréer et/ou maintenir des liens entre les salariés, la chaîne managériale et les partenaires sociaux. ■