

PILOTER LES PROCESSUS HSE

Les FOH (5/6)

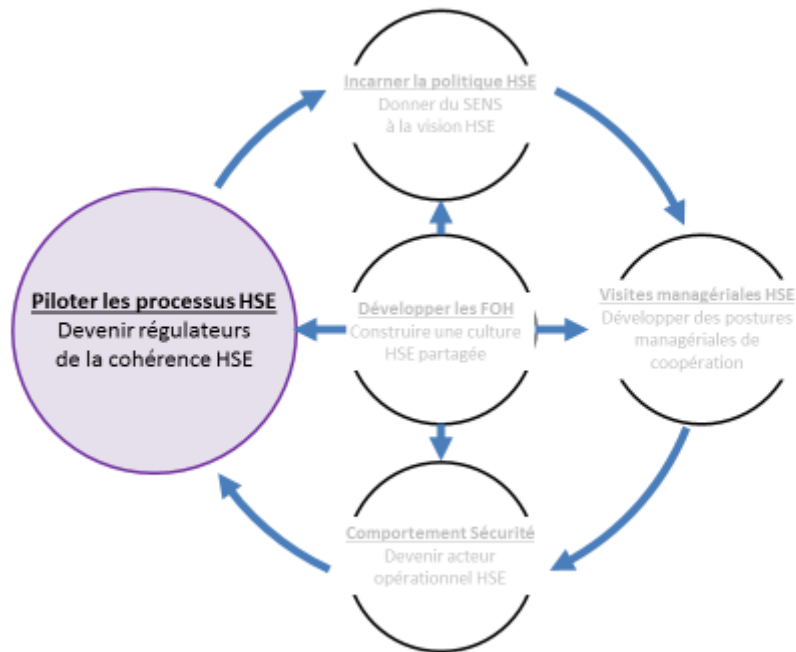


La régulation est une compétence indispensable pour le déploiement des facteurs organisationnels et humains. Pour dépasser les limites de performance des modes de management habituels, le déploiement des principes et des processus de régulation se pose comme une alternative au contrôle et à la surveillance.

Mettre l'homme au cœur de la maîtrise des risques, c'est créer une culture où la régulation devient une compétence fondamentale dans l'organisation.

Des modes de management habituels qui montrent leurs limites

Dans notre monde moderne, global et systémique, les tendances lourdes qui bouleversent l'environnement des entreprises produisent incontestablement des effets en interne des organisations, souvent dommageables.



L'agencement des responsabilités en silos, le cloisonnement des missions, l'externalisation de fonctions d'analyse et de contrôle à des entités expertes présentent aujourd'hui de réelles limites et ne s'avèrent plus totalement performantes. Ces façons de faire génèrent de lourdes méconnaissances, des pertes de savoir-faire. On observe très souvent la mise en œuvre de mesures palliatives qui sont sans effet sur le moyen et le long terme.

La régulation en alternative du contrôle et de la surveillance

Le risque est définitivement protéiforme. La réponse que doit fournir un organisme pour évoluer doit donc être systémique : toutes les fonctions de l'entreprise doivent dès lors contribuer à la maîtrise des risques. Comme pour toutes les problématiques de l'entreprise, la maîtrise des risques est désormais à l'heure de la création, de l'innovation et de l'intelligence collective.

Il s'agit dès lors pour les organisations de faire évoluer les missions et les modes d'action de leurs fonctions transverses. Là où elles étaient chargées du contrôle et de la vérification, là où leurs fonctions d'expertise pouvaient leur conférer un pouvoir de blocage, leurs missions doivent être transformées en capacité de partage des objectifs, en facilitation du développement de la coopération, en puissance de communication et de clarification, en indispensable compétence de régulation.

1 atelier passerelle sur la régulation et l'approche systémique des FOH

Le manager de fonction transverse devient un allier privilégié du leadership dans l'accompagnement de l'évolution de la culture d'entreprise. Par son positionnement aux interfaces des fonctions opérationnelles, il est un des garants de la cohérence d'ensemble. Il lui faut pour cela développer de réelles compétences d'analyse pluridisciplinaires, approfondir sans cesse sa capacité de compréhension systémique et, par-dessus tout, veiller continuellement à adopter la posture d'accompagnant afin d'aider les acteurs et les équipes à réguler dans un esprit de coopération plutôt que de conflit ou de défense de territoire.

L'atelier se propose d'initier les managers de fonctions transverses aux fondamentaux de la pensée systémique. Au travers de mises en situation et d'échanges collaboratifs, l'objectif est de permettre aux participants de revisiter les objectifs de leurs fonctions et d'appréhender quelques processus clés du partage des représentations et de la régulation.