Quatre idées pour booster son entreprise

Le 2 aout 2017 – Source : La Tribune

Présentation de quatre études de sciences de gestion qui peuvent aider concrètement les entreprises. Et remettre en question certaines idées reçues. Par Shirish C. Srivastava, HEC School of Management – Université Paris-Saclay

Vous voulez améliorer le rendement de votre entreprise ? Quatre études menées par des chercheurs de l'Université Paris-Saclay peuvent vous aider... sans oublier de prendre soin de vos employés.

1. Planifiez vos activités

En tant que gestionnaire, vous êtes probablement sans cesse interrompu par vos employés. Appels téléphoniques, mails, apparitions soudaines dans votre bureau... Vous devez fréquemment passer d'une tâche à une autre, ce qui réduit votre productivité.

Une équipe de recherche de CentraleSupélec et de l'Université d'Évry Val d'Essonne (UEVE) a étudié les problèmes d'ordonnancement de tâches. Ils ont développé des modèles et des algorithmes qui peuvent vous aider à optimiser votre séquence d'activités et vos pauses pour minimiser la durée totale de travail ou la précocité et le retard de rendu (puisque tous deux vous coûtent de l'argent).

2. N'embauchez pas d'administrateurs indépendants

L'indépendance est devenue le principal critère d'évaluation de l'adéquation de la composition d'un conseil administratif. Elle est censée apporter une réduction des coûts, une plus grande transparence, une certaine responsabilisation des gestionnaires, tout en laissant les signaux du marché être rapidement intégré dans la prise de décisions, etc. En un mot, elle doit sauver votre entreprise.

Mais il se pourrait qu'elle fasse tout le contraire, selon une équipe du CNRS, de l'École polytechnique et d'AgroParisTech. En étudiant 4 132 administrateurs différents de 335 entreprises françaises distinctes, les chercheurs ont montré que l'indépendance du conseil est néfaste aux performances d'une entreprise, même en prenant en compte les capacités intrinsèques individuelles.

Les administrateurs indépendants manquent de connaissances spécifiques à leur secteur industriel et les directions des entreprises peuvent être réticentes à partager des informations avec eux. Cela crée un décalage d'information et une réelle inefficacité qui surpasse les avantages de l'indépendance.

3. Donnez-vous du mou (financier)

Les avoirs financiers disponibles fonctionnent comme un tampon en période de crise, affirme une équipe de HEC. En comparant des données recueillies avant et après la crise financière mondiale de 2008, les chercheurs ont déterminé que, comme leurs homologues plus grandes, les petites entreprises doivent garantir un niveau élevé de rentabilité afin de maintenir une croissance saine en période de récession.

Un certain mou financier, en tout temps, est tout aussi important pour assurer une rentabilité dans ces périodes. Investir dans la R&D n'affecterait cependant pas la capacité des petites entreprises à être rentables et à croître en période de récession.

4. Écoutez la génération Y

La génération Y, (les personnes nées en 1980 ou après) est maintenant sur le marché du travail et composera bientôt la majorité de vos employés. Mais il est prouvé que cette Gen Y a des croyances, des motivations et des préoccupations sur le travail bien différentes des générations précédentes, comme les baby-boomers.

Comprendre comment ces personnes pensent peut donc vous être utile pour stimuler l'attraction de votre entreprise et la productivité de vos employés de la Gen Y.

Par exemple, étant donné que ces derniers, nés avec le numérique, sont censés être avides de technologie et utiliser largement Facebook, Twitter ou Pinterest dans leur vie personnelle, vous pourriez penser qu'ils seront enthousiastes si vous mettez en œuvre des réseaux sociaux d'entreprise (*corporate social networks* ou CSN) pour faciliter la collaboration et le partage de connaissances au sein de votre organisation et améliorer la productivité. Mais la majorité d'entre eux ne le seront pas !

En interrogeant une cohorte d'étudiants, les chercheurs ont évalué les préférences technologiques de la génération Y et peuvent maintenant proposer des directives pratiques pour mettre en œuvre les CSN avec succès auprès de vos nouveaux employés.

- Faites en sorte que les CSN restent strictement professionnels : plus qu'un équilibre travail-vie personnelle, la génération Y recherche une démarcation claire entre leurs vies professionnelle et personnelle ;
- Fournissez une justice distributive : les CSN doivent être utilisés comme des instruments de gestion participative (débat, vote, etc.) et des groupes extraprofessionnels informels doivent être encouragés, sans aucune discrimination fondée sur l'opinion ;
- Protégez la vie privée et assurez la sécurité des données (en particulier, ne gardez pas de trace de l'usage des CSN par les employés) ;
- Montrez l'exemple : animez et encouragez les collaborations, la responsabilisation et la démocratie. Ces outils peuvent raccourcir la distance hiérarchique ;
- Assurez une certaine qualité (avec des applications multi périphériques) et formez vos employés, avec un système de mentorat pour les nouveaux employés ;
- Prenez soin de satisfaire équitablement les besoins d'ordre supérieur : vous devez essayer de répondre aux besoins d'auto actualisation (co-création de valeur, utilisation de sa créativité), de sociabilité (collaboration, partage et possibilité de construire son propre réseau professionnel) et d'estime (valorisation de l'autonomie et des compétences, employabilité et réputation accrues) de vos employés.