

# Quand les Hommes écrivent



Véronique Désabres (X83)



Jean-Marie Désabres (X83)

Suis-je un bon manager ?  
 Comment innover sans moyens ?  
 Tout cadre ou dirigeant s'est posé ces questions pour développer une stratégie efficiente dans la gestion de ses équipes.  
 Réponses avec **Véronique Désabres** et **Jean-Marie Désabres**, tous deux X83, fondateurs de **DestranD**.

## Quelles sont les spécificités qu'une entreprise opérant dans le secteur très concurrentiel du conseil en management des Hommes doit avoir ?

**JMD** : Si on parle spécifiquement de management des Hommes, ce créneau n'est pas si concurrentiel. En fait, le premier enjeu consiste à rencontrer des Dirigeants qui ont en eux cette conviction que le management des Hommes est un vrai levier de performance.

**VD** : Notre spécificité est d'être centrés sur cet enjeu et d'avoir développé une capacité à concevoir et animer des démarches innovantes, adaptées à chaque problématique managériale et aux différents acteurs de l'entreprise.

## Quelle est la différence entre le management des Hommes et la gestion des ressources humaines ?

**JMD** : Dire que le management des Hommes est l'affaire des Directions des Ressources Humaines reviendrait à dire par exemple que la Qualité est l'affaire de la Direction de la Qualité ! Le management des Hommes est simplement l'affaire de tous : hiérarchiques, fonctionnels... et managés ! C'est la collaboration entre les Ressources

Humaines et les opérationnels qui est fructueuse. Par exemple, nous animons un parcours de management d'une équipe de Direction autour du thème « mieux travailler ensemble », piloté par le DG et qui lui avait été suggéré par la DRH.

## Comment accompagnez-vous vos clients ?

**VD** : « Accompagner » est le mot juste : nous ne sommes pas des apporteurs de solutions toutes faites, mais plutôt des catalyseurs pour mettre en mouvement immédiatement, accroître la proximité dans les équipes, et leur permettre d'avancer en donnant du sens à leurs actions. Nous travaillons selon trois axes principaux : l'accompagnement individuel de managers et de dirigeants, l'accompagnement d'équipes pour mener à bien leurs projets, l'évolution des pratiques de management par des parcours de formation innovants, aux effets réels et durables, les parcours DestranD en sur-mesure, et les Parcours GO, diffusés par notre réseau.

## Vous parlez des parcours Gosystem® International, réseau dont vous faites partie, pouvez-vous nous en parler ?

**JMD** : Ce réseau diffuse une gamme de parcours qui ont prouvé leur efficacité

depuis 15 ans. Il est composé de cabinets de conseil agréés avec lesquels nous partageons des valeurs et des savoir-faire. Ce réseau nous permet aussi de maintenir une veille et une évolution permanente de nos propres compétences, ou de travailler ensemble sur des missions, en formant des équipes fiables et efficaces, avec des consultants que nous connaissons bien.

## Qu'est-ce que la « pédagogie éclose » ?

**VD** : La « pédagogie éclose »® est un terme employé pour les parcours Gosystem® International. Cette approche originale propose une véritable alternative aux formations classiques au management, qui ne sont pas toujours suivies d'effets concrets et durables. On part de l'histoire d'un manager. Les participants préparent chaque séance de travail en lisant un chapitre de son histoire, assorti d'outils et d'un questionnement. Puis lors de la séance, les participants échangent, s'enrichissent des propos des autres, commentent et s'approprient les outils proposés, et se fixent un objectif de mise en œuvre immédiate de leurs découvertes dans leur activité professionnelle.

# des histoires d'entreprise

## BIO EXPRESS

**Véronique Désabres (X83)** a commencé sa carrière par une expérience de management, en qualité de responsable de fabrication en usine. Puis, elle s'est dirigée vers les ressources humaines dans le domaine de l'industrie chez Saint-Louis Sucre et de la distribution à la Générale d'Optique, où elle a été DRH, membre du Comité Exécutif.

**Jean-Marie Désabres (X83)** a lui aussi une expérience de management en usine comme responsable technique. Il a par la suite été directeur logistique international, enfin directeur des Opérations, membre du comité exécutif de Guerlain.

Leur double compétence alliant la maîtrise de l'opérationnel et la gestion des ressources humaines leur a permis de créer ensemble en septembre 2008, DestransD, spécialisée dans le Conseil en management des Hommes.

**JMD :** Cette approche par le roman d'entreprise permet une prise de distance qui favorise la remise en question et la découverte d'autres façons de manager. Ainsi, au fil des séances, une transformation s'opère : prise de recul, ouverture, confiance en soi, engagement. Ce travail est encore plus adapté aux priorités de l'équipe dans les parcours DestransD, lorsque nous écrivons le roman d'entreprise d'une séance sur l'autre.

### Comment anticipez-vous les périodes difficiles à travers vos actions ?

**JMD :** En termes mathématiques, le monde a toujours été chaotique, donc difficile à prédire. Aujourd'hui, l'Homme en a pris conscience ! Dans un monde chaotique, une situation donnée peut toujours s'améliorer ou se dégrader. Et dans les deux cas, la confiance, la compréhension des enjeux, la mobilisation des équipes autour de ces enjeux, l'utilisation des compétences et la capacité à innover sont clé. Nous créons les conditions de réflexion, d'échange et d'engagement pour que les solutions émergent des équipes en réponse aux orientations élaborées par les Directions, renforçant ainsi la capacité des organisations à conquérir la croissance, comme à traverser les difficultés.

**VD :** En cela, notre formation polytechnicienne et notre expérience opérationnelle sont des atouts indéniables, car elles nous donnent la capacité à comprendre en profondeur les besoins de l'entreprise et à concevoir des outils adaptés pour accompagner les équipes de Direction et les managers.

### Le conseil et les services sont des secteurs de plein emploi, selon les dernières études. Comment l'expliquez-vous ?

**JMD :** Les entreprises sont très fortement sous pression et le rôle d'opérationnel a tendance à se réduire à sa plus simple expression : coordonner l'action. Les entreprises externalisent une part toujours plus importante de leurs activités. Elles sont amenées à solliciter des consultants pour toutes sortes de besoins. Dans notre domaine, nous apportons de l'extérieur une contribution à une partie fondamentale de l'action interne de l'entreprise : se donner une vision, discerner les priorités, mobiliser les compétences...

### Avec vos expériences, pouvez-vous dire si le management des hommes est envisagé différemment selon que l'on est une femme ou un homme ?

**JMD :** Il est en général difficile dans les Entreprises de déceler une tendance, car aux postes de management, les personnalités l'emportent souvent sur une différenciation homme/femme. Cependant, il nous semble que dans les organisations où les femmes sont bien représentées parmi les managers, celles-ci sont souvent plus facilement dans l'échange et la collaboration, au risque de manquer de combativité, alors que les hommes, eux, se démarquent par une volonté plus combative de relever des défis, également essentielle pour les entreprises... au détriment parfois de leur capacité à collaborer en équipe.

C'est pourquoi nous croyons à la mixité : elle va bien dans la vie, et donc tout autant dans l'entreprise, où les qualités de chacun se complètent. En règle générale, il faut avant tout prendre l'autre - homme ou femme - pour ce qu'il est dans tous les aspects de sa personne.

Propos recueillis par Sandrine Lefebvre  
Plus d'informations : [www.destrand.fr](http://www.destrand.fr)