LES MÉMOS RH

RENFORCER LA LÉGITIMITÉ MANAGÉRIALE ET LE SENTIMENT D'APPARTENANCE

Le cas d'une entreprise familiale

L'AD Normandie a réuni une dizaine de RRH et DRH dans une entreprise familiale normande. L'atelier visait à analyser la situation et à coconstruire des leviers d'action à destination de la Direction.

PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE ET DU CONTEXTE

PME familiale normande engagée dans une transmission progressive de sa direction. La future dirigeante, déjà en responsabilité, doit affirmer sa posture auprès d'équipes marquées par une culture historique forte et des relations anciennes.

- Culture historique forte et informelle
- Relations anciennes entre collaborateurs
- Rôle de la future dirigeante à repositionner
- Intégration des nouveaux collaborateurs peu structurée

PROBLÉMATIQUE RH

Comment permettre à une dirigeante issue de l'interne de trouver sa légitimité tout en structurant l'intégration et le fonctionnement des équipes ?

DIAGNOSTIC PARTAGÉ

Freins	Points de vigilance	Leviers
• Accueil et intégration non structurés • Absence de cadre dès l'arrivée • Rôles et responsabilités peu clairs • Questionnement sur la légitimité	• Confusion entre relations personnelles et hiérarchie • Valeurs et fonctionnement peu formalisés	• Culture de proximité • Convivialité et attachement à l'entreprise

PRÉCONISATIONS DU GROUPE RH

Clarifier la gouvernance et les rôles	Communication claire sur le rôle de la dirigeante ; organigramme et responsabilités.
Structurer l'intégration	Parcours simple et cadre posé dès l'arrivée.
Installer des rituels	Points d'équipe et feedbacks réguliers.
Renforcer la posture de la dirigeante	Décisions visibles, présence terrain et alignement avec la présidence.
Donner du sens	Vision, objectifs et valeurs partagés.

TROIS PRIORITÉS RETENUES

Court terme	Clarifier gouvernance et rôles, structurer l'accueil.
Moyen terme	Installer des rituels et structurer l'organisation.
Long terme	Faire évoluer la culture et consolider la posture de direction.

SUIVI À 6 MOIS

Une visioconférence permettra d'évaluer l'avancement des actions, leur impact sur la clarté des rôles et la légitimité de la dirigeante, puis d'ajuster les actions si nécessaire.

CE QUE JE RETIENS POUR MON MÉTIER

> Cette démarche confirme l'intérêt d'un diagnostic partagé pour distinguer les enjeux de gouvernance, d'organisation et de culture, puis de prioriser quelques actions concrètes et d'en mesurer les effets dans le temps.