

Les deux frères ou le futur de l'externalisation

Il sera une fois, dans un futur proche, un entrepreneur qui aura deux fils. Les deux, très travailleurs et dotés de grandes capacités intellectuelles, se distingueront par leur façon d'appréhender les problématiques qui se présenteront à eux. L'aîné aimera avoir le contrôle sur la manière de résoudre un problème et le suivra jusqu'à sa résolution. Le benjamin, de son côté, s'appliquera à préserver les forces vives de l'entreprise pour confier le problème à des tiers. Cette différence fera l'objet de nombreuses railleries entre les deux frères, qui se reprocheront leur manière de travailler, le premier arguant que son cadet ne s'intéresse pas assez à leur métier, ce dernier que son aîné se perd dans les détails.

La scission

À la mort de l'entrepreneur, les deux fils, faisant état de leur différent style de management, décideront de séparer l'entreprise familiale en deux. Dans leur rôle respectif de patron, les deux frères ne tarderont pas à rencontrer les problèmes inhérents à la conduite d'une entreprise. Or, l'aîné se fera vite dépasser par son cadet en termes de résolution des problèmes quotidiens. Intrigué, il demandera à son frère quelle est sa méthode. Ce dernier lui répondra qu'il confie les travaux pour lesquels il n'a pas les compétences à des tiers. L'aîné prendra alors la décision de faire de même. Ainsi, chaque fois qu'un effort sera nécessaire dans un domaine pour lequel il n'aura pas



de compétences à l'interne, il le fera exécuter par une société externe, tels qu'organiser les événements marketing, établir la stratégie digitale, sa communication, etc.

Malgré cette adaptation, la société du frère cadet restera toujours plus florissante, alors que celle de l'aîné aura toujours tendance à stagner. Convaincu que son frère ne lui aura pas donné la

vraie raison de son succès, il décidera donc d'en avoir leur cœur net et décidera d'espionner ses activités. Il perdra donc beaucoup de temps à observer son petit frère, sans trouver une explication à son succès. Il décidera alors de poser directement ses questions au Directeur des Ressources Humaines de son frère. Ce dernier lui expliquera alors que la clé du succès de son frère

réside bien dans l'externalisation, mais pas au sens où l'aîné le pense. Il sous-traite bien les compétences dont il a besoin de manière épisodique, mais il en externalise également sous forme de service. Ainsi les compétences spécialisées qui ont un impact stratégique sont également confiées à des tiers qui, toujours à jour, exécutent le travail aussi bien aux niveaux opération-

nels, tactiques que stratégiques et ce, à la carte (très utile pour les périodes de trésorerie difficile).

La compréhension

Les avantages sont nombreux, outre le fait de laisser du temps au patron pour se concentrer sur le pilotage de son entreprise et de porter un soin particulier à ce qui a un impact direct sur la qualité de ses prestations, tels que: la stratégie, le bien-être de ses employés ou encore le choix des matières premières. Plus besoin de gérer le personnel exécutant, adieu les heures supplémentaires, les besoins de formation, les absences planifiées ou pas. Utilisant un service, les intervenants sont remplacés et le service reste assuré. D'ailleurs, le DRH lui-même est externe et n'est présent qu'en cas de besoin.

Voyant dans cette gestion une opportunité d'enfin faire décoller son entreprise, le frère aîné décidera de la réorienter en une société de services externalisés. Il rencontrera alors la croissance nécessaire à ses ambitions et aura beaucoup de clients satisfaits de sa flexibilité.

Moralité: je tente un «Aide-toi, le Ciel t'aidera». Bonne réflexion!

YVAN MONNIER

ACTAES
ACCÉLÉRATEUR
DE PERFORMANCES