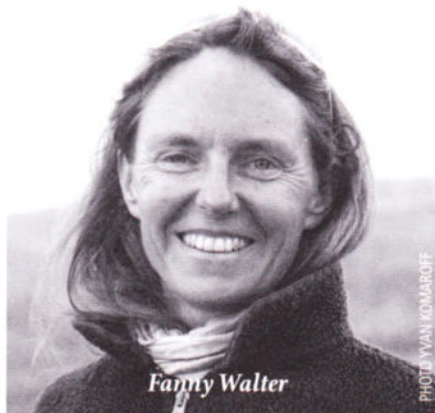


« L'essentiel est que l'intention soit pure et le déclic du chef d'entreprise authentique »

Fanny Walter



« **A**près la 2^e guerre mondiale, il y avait urgence à reconstruire la France et à produire, le travail avait un sens. Aujourd'hui, on n'est plus du tout dans ce contexte et à l'heure où les burn-out, maux de dos, etc. sont légion, où la concurrence est rude, l'innovation indispensable et la réactivité obligatoire, on cherche à nouveau du sens », explique Fanny Walter, coach auprès des entreprises. Autrement dit, il est temps d'aller vers de nouveaux modes de management expérimentés avec succès par des dirigeants comme Jean-François Zobrist, ex-patron de la fonderie Favi, lequel conseille désormais les grands groupes partout dans le monde. « L'essentiel est que l'intention soit pure et le déclic du chef d'entreprise authentique » poursuit-elle. L'affaire n'est pas simple puisqu'il s'agit, ni plus ni moins, de passer d'un modèle vertical « à bout de souffle », selon le mot de J-F Zobrist*, à un modèle horizontal dans lequel hiérarchie et contrôle sont abolis et où l'on partage les mêmes valeurs, on rend les employés autonomes, on adopte le principe de subsidiarité... En clair, un modèle dans lequel le leader bienveillant, débarrassé de son ego, devient « celui qui donne du sens ». A la clé, selon Isaac Getz, théoricien de l'entreprise libérée, « un salarié heureux est deux fois moins malade, six fois moins absent... ». « Ce changement de mentalité peut prendre trois ans pour une PME et dix ans pour une grosse entreprise. C'est plus facile pour les start-up car la génération Y est née là-dedans », souligne la coach, par ailleurs déléguée Sud-Est de l'association MOM 21 (voir encadré).