



ACTU | DÉCRYPTAGE



Feel good management, révolution bien-être au travail

Encourager et entretenir **la motivation** des salariés, c'est le credo de ce style de management : un employé **heureux** étant **plus productif** et efficace. Une règle d'or qui **séduit de plus en plus** de sociétés. PAR V. KRSTIC

Né dans la Silicon Valley, le concept fait fureur en Allemagne et commence à se développer chez nous. De plus en plus d'entreprises recrutent ou nomment un *feel good manager* (FGM). Son rôle ? Garantir l'épanouissement des salariés. Mais installer un baby-foot ou des plantes ne suffit pas. Encore faut-il repenser le fonctionnement de l'entreprise dans sa globalité.

Tous égaux... ou presque !

Absentéisme, turn-over et burn-out sont devenues les bêtes noires du monde du travail. Pour le professeur d'université Isaac Getz*, ce serait dû à la hiérarchie des entreprises : « Un concept créé par l'armée pour que les soldats obéissent aux ordres. » Exit donc ce concept obsolète ! Les adeptes du *feel good management* prônent une entreprise plus « libérée ». Geoffroy de Becdelièvre, fondateur de Marco Vasco, spécialiste du voyage sur mesure, passe ainsi une matinée par semaine avec une équipe, où chacun (stagiaires inclus) peut s'exprimer à niveau égal : « C'est un vrai moment de partage. L'info a tendance à descendre, rarement à remonter. Ces rendez-vous me permettent de comprendre des éléments cruciaux pour le fonctionnement de la société.

Mon bureau est ainsi toujours ouvert. Je préfère que les salariés me considèrent comme un entrepreneur plutôt que comme un patron. »

Du "fun" et du "serious"

C'est l'une des *BlaBlaValues* ou « valeur d'entreprise » de BlaBlaCar, le n°1 du covoiturage. « On organise des soirées à thème, des *one boarding weeks* (semaines d'intégration, ndlr), des séminaires annuels, des *BlaBlaTalks* où une équipe présente son travail aux autres », explique Laure Wagner, la *culture captain* de la start-up. Derrière tout cela, un désir de garder une culture d'entreprise dynamique : ici, on bosse collaboratif et dans la confiance. On a même le droit à l'échec ! A condition d'en tirer des leçons. C'est ça aussi le *feel good management* : la responsabilisation du salarié, qui n'est plus un simple exécutant. Arthur de Catheu et Cédric Tessier, cofondateurs de Finexkap, une plateforme de financement alternatif, laissent une grande autonomie à leurs employés. Chacun est libre d'organiser son temps... tant qu'il reste motivé. Et ça fonctionne, surtout chez les 25-30 ans. Seuls les plus âgés sont parfois décontenancés par cette nouvelle liberté. ■

* Coauteur avec Brian M. Carney, de « Liberté & Cie », éditions Flammarion.

Ce qu'ils en pensent



« L'humain d'abord »

Un *feel good manager* n'a pas besoin d'expérience en ressources humaines, même si c'est un plus. Il lui faut surtout aimer les gens, vouloir les rendre heureux. L'humain est en première ligne ! Il faut aussi être créatif. Mais si ces valeurs ne font pas partie de la culture d'entreprise, ça ne marche pas.

Reisk Habalti, FGM chez Marco Vasco



« Des gens plus motivés »

Ce mouvement fait écho aux dérives des quinze dernières années qui ont mené à la maltraitance. Cela ne pouvait plus durer. Pourtant, il en a fallu des études pour réaliser que si les gens se sentent bien au travail, ils sont plus motivés ! Même si le *feel good management* est stratégique – il vise à améliorer la productivité – on ne va pas aller contre.

Christophe Belud, coach des organisations

61% des salariés en Europe ne se disent motivés que par le salaire. Sondage Gallup « State of the Global Workplace », en 2013.

28% se disent même « désengagés actifs » tant ils se sentent malheureux dans leur entreprise.