

Entreprise et transformations culturelles



Les entreprises prennent aujourd'hui conscience que leur performance passe par le mieux être, l'engagement et l'épanouissement de leurs collaborateurs. Entretien avec Fabienne Vaillant, fondatrice et dirigeante de VL Consulting, spécialisée dans l'accompagnement des transformations culturelles des organisations internationales.

Pourquoi les entreprises ont-elles tout intérêt à s'investir dans le développement personnel des salariés ?

Au-delà d'un sujet de marketing ou d'images, culturellement, aussi intéressant à construire, il existe un aspect vital à développer : l'estime de soi des hommes et des femmes de manière à ce qu'ils puissent s'ouvrir à leur potentiel, à leurs différences pour développer une meilleure collaboration entre eux, créer l'innovation et améliorer la rentabilité, la performance et la compétitivité de l'entreprise.

Comment les entreprises réagissent-elles actuellement à cela ?

Aujourd'hui, les dirigeants disent être convaincus de l'importance du sujet mais ne manifestent pas concrètement à leurs équipes qu'ils en ont fait un

« Au delà d'un sujet de marketing ou d'image, l'estime de soi est un aspect vital à développer »

projet stratégique pour leur entreprise. Tant qu'ils ne démontreront pas leur intérêt en investissant du temps et de l'argent, dans des programmes de transformation culturelle cela ne fonctionnera pas et la frustration entre ce qui est communiqué et ce qui est vécu à l'intérieur ne fera qu'augmenter !

Quels conseils donneriez-vous aux entreprises pour mener à bien ce changement ?

Développer une nouvelle philosophie du leadership : passer de l'exclusion à l'inclusion, de la mise en avant de « héros superstars » à la prospérité collective, de la soif de pouvoir à la soif de solutions nouvelles, de la compétition à la collaboration...

Permettre aux cadres dirigeants et au middle management, par des formations adaptées, de développer la source et le moteur de leur leadership : l'estime de soi, la confiance en soi et dans les autres, l'autodétermination,

l'authenticité, l'ouverture à soi (ses émotions) et aux autres...

Agir sur les leviers de solidité, de pérennité et de croissance pour les organisations.

Redonner du sens au travail, des espaces d'initiatives et de liberté, construire une confiance saine et responsabilisante, libérer la parole, permettre l'expression des émotions... Respecter la dimension humaine des personnes au travail.

■ *Propos recueillis par Charlotte d'Aleman*



FABIENNE VAILLANT LANGLOIS

www.v-l-consulting.com