

Quand les dirigeants prennent la place de leurs employés – Chateauforn

Selon de nombreuses enquêtes, les salariés ont une meilleure opinion de leurs managers directs que de leurs dirigeants.

D'après ces analyses, cet écart serait en grande partie du au fait que les dirigeants paraissent inaccessibles, éloignés des réalités du « terrain », parfois « hautains » dans leurs comportements, contrairement au manager de proximité.

Si le taux de confiance envers la hiérarchie directe est plutôt bon, il baisse considérablement lorsqu'il s'agit des cadres dirigeants.

Il existe de nombreuses initiatives de la part de certains dirigeants pour instaurer plus de [proximité](#) avec les salariés.

Nous vous présentons celle en vigueur au sein de [Chateauforn](#), instaurée par le très regretté Jacques Horovitz.

Nos organisations sont généralement construites sur la base d'organigrammes hiérarchiques centrés sur le principe de la centralisation du pouvoir. Il existe donc une « tête » (le siège) et des bras (le réseau). A cela, rien d'anormal.

Mais le problème survient lorsque le siège, de part son rôle, ne communique plus avec le réseau, ou lorsque son activité, essentiellement de « gestion », ne lui permet plus de resté connecté avec la mission première de l'entreprise, la « production » et la « relation client ».

C'est pourquoi, fort de ce constat, Chateauforn a instauré une pratique intitulée la « SEMAINE AUTREMENT ».

Cette semaine est destinée aux membres du Comité de Direction

qui vont remplacer, une fois par an et pendant une semaine, une équipe sur site, afin d'être certains, je cite « *qu'ils en prennent pas la grosse tête* » , qu'ils « *restent proches des équipes* » et « *connectés à la réalité du terrain* » .

Ainsi, chaque membre du Comité de Direction devient, l'instant d'une semaine, hôte de table, régisseur, commis ou encore jardinier.

Ce dispositif soutient les 7 valeurs de cette entreprise et plus particulièrement celle intitulée « *Pas d'attribution, de la contribution* » (Tout le monde contribue à l'aventure. La légitimité n'est pas démontrée par le statut, le niveau hiérarchique mais par la compétence et la création de valeur ajoutée).