

Le management par l'optimisme

Créée en 2015, la société monégasque Grow Up Human Resources, composée de Jean-Philippe Ackermann, considéré comme un « expert en leadership positif » et Thierry Chausse, offre un accompagnement aux entreprises. Avec un leitmotiv : l'optimisme est un catalyseur d'efficacité et de productivité.

C'est à 21 ans que Jean-Philippe Ackermann vit un événement personnel marquant qui le décide, comme il le dit lui-même, à « être heureux dans sa vie ». Devenant directeur général d'une mutuelle de santé de 75 salariés à seulement 27 ans, il se voit confier la mission de redresser la société alors en grande difficulté. Ce sera chose faite en moins d'une année, les comptes revenant dans le vert en un seul exercice comptable. Son secret ? « Nous sommes alors au début des années 80 et personne ne parle de bien-être en entreprise. Or, pour ma part, j'ai vite compris que pour sauver cette entreprise, il fallait y introduire la notion de bonheur. Un bonheur pour les salariés qui passe par un organigramme plat, c'est-à-dire chacun avec des responsabilités propres et ainsi acteur de l'entreprise, la possibilité de suivre des formations pour évoluer mais aussi par l'optimisme du dirigeant que j'étais afin de communiquer du dynamisme », analyse Jean-Philippe Ackermann. La situation se répète quelques années plus tard lorsqu'une grosse société mutualiste marseillaise se trouve à son tour en difficulté. La recette Jean-Philippe Ackermann semble alors séduire. L'actuel associé de Grow Up Human Resources est ainsi appelé à redresser la situation. Il fusionne dès lors les deux sociétés pour un total de 350 salariés et mise de nouveau sur le relationnel et les méthodes qui lui sont propres. Résultat, en un an, de nouveau, la société affiche des soldes positifs. Thierry Chausse et Jean-Philippe Ackermann ont, au fil des ans, identifié cinq types de bien-être sur lesquels ils sensibilisent les dirigeants d'entreprises qu'ils conseillent désormais. Le bien-être au travail, le



Thierry Chausse et Jean-Philippe Ackermann.

bien-être financier, c'est-à-dire le fait d'être non seulement rémunéré de manière juste mais aussi de pouvoir espérer voir croître ses gains lorsque la performance augmente et faire régner une équité certaine entre les employés, le bien-être relationnel, le bien-être physique et, enfin, le bien-être spirituel. « De ces cinq types de bien-être, nous développons des outils de manage-

ment efficaces », affirment les deux associés. Les faits semblent leur donner raison. Une récente étude démontre que les résultats de l'entreprise s'avèrent directement liés à cette notion de bien-être, tant des employés que des dirigeants. Une marge pouvant afficher, toujours selon cette étude, 37% de hausse dans les meilleurs cas.

● Georges-Olivier KALIFA