

Réinventer l'entreprise avec humanisme et simplicité

Telle est la vision du cabinet d'humanistes d'entreprise Unik qui accompagne les gouvernances et les leaders.



Karine Siegenthaler
Fondatrice
Démystificatrice du leadership



Pierre Bouchez
Associé
Sparring partner des dirigeants

Karine Siegenthaler et Pierre Bouchez nous éclairent en quoi consiste l'humanisme d'entreprise et pourquoi sa mise en place concrète dans l'organisation n'est avant tout possible que grâce à une gouvernance responsable.

Quelle est la mission d'Unik ?

Cultiver la cohérence des gouvernances et des leaders en leur permettant d'aligner leurs politiques avec leurs processus et leurs comportements. Cela se matérialise par le fait qu'un patron doit être challengé. L'effet miroir, sans filtre, est le facteur essentiel à toute prise de conscience ou de hauteur, un gage d'humilité.

Pourquoi cet engagement sur ce sujet ?

95 % des problèmes en entreprise sont d'ordre humain, 50 % des employés vivront un burn-out dans leur carrière, 64 % du personnel est désengagé, 80 % des patrons pensent que leur culture d'entreprise n'est pas bonne... et pourtant 100 % des organisations affichent des chartes éthiques, codes de bonne conduite ou autres labels, bizarre non ? Il n'a jamais été autant question de « bien-être, bienveillance et autres modèles de management inclusif », sans parler de tout l'argent injecté dans les budgets pour ces thèmes. Ne serait-ce pas le signe d'une parfaite déresponsabilisation ?

Quelle démarche utilisez-vous pour contrer cela ?

Sans blabla et sur-mesure ! En effet, chaque personne, chaque organisation a son histoire, ses marqueurs culturels, et est unik. Nous agissons sur les causes plutôt que de soigner les symptômes. Cela requiert une analyse spécifique des racines des problématiques rencontrées. C'est cela qui permet ensuite de définir la bonne réponse pour des résultats durables.

Pensez-vous que ce soit en lien avec l'authenticité ?

Le métier de leader est difficile. Tous les « leadershipologues » décortiquent les modèles managériaux depuis des lustres, chacun cherchant à se rassurer en choisissant des postures assurées, en négligeant deux essentiels : le pouvoir corrompt inévitablement la raison (E.Kant), et une mission survit à notre propre passage, nous dépasse et nous engage en tant que leader. Plus on est haut dans la hiérarchie, plus notre pouvoir de nuisance est grand. Ne pas prendre cela en considération est dangereux, encore plus si l'on affiche de beaux principes et labels, sans avoir le courage de faire ce lien avec l'absentéisme, le turnover-départ, la toxicité, le manque d'attractivité, les erreurs managériales...

Que signifie cette appellation « humaniste d'entreprise » que vous avez créée ?

Nous accompagnons les entreprises qui cherchent à concilier performance et pérennité. L'humanisme d'entreprise encourage de façon pratique des valeurs telles que la dignité humaine, la liberté, la tolérance, la fraternité, l'équité, le savoir, l'esprit critique, le respect de l'humain et de l'environnement. Il s'agit d'un minimum, ou plutôt d'une évidence, pour pouvoir exercer son travail correctement chaque jour, être apprécié et reconnu pour ses talents. Nous encourageons les gouvernances et les acteurs professionnels à être plus sensibles à leurs propres responsabilités et impacts.

Comment cela se visualise-t-il en termes de prestations ? Qui sont vos clients ?

Unik soutient les Conseils d'Administration et les CEO, les RH également, selon leurs Souffrances, Besoins ou Désirs. De l'accompagnement stratégique pour définir et porter une politique People & Culture, à l'évaluation et la mise en place d'une roadmap ESG (CSR). Souvent, les patrons viennent nous voir avec une problématique spécifique qui cache souvent une cause bien plus profonde. Notre mission est donc de la résoudre tout en leur garantissant une pérennité et un fonctionnement plus sain. Nous animons des accompagnements de boards et d'équipes sur des questions de cohésion et de leadership, nous recrutons et sélectionnons par les valeurs grâce à nos certifications d'assesseurs, nous soutenons en externe, de façon neutre en qualité de personnes de confiance et hotline pour HR. Nous accompagnons les programmes d'outplacement, de façon anticipée et résolvons aussi les problématiques d'attractivité, de pénurie, d'absentéisme, d'emplois des seniors, de lancement de startup, de transformation digitale, intégration de l'IA. Notre logique est « cause

racine, action ciblée, mesure du résultat ». À noter que nos prestations rapportent bien plus qu'elles ne coûtent. Un recrutement raté coûte 14 salaires annuels ! 1 % d'absentéisme en moins représente une économie de 2.5 % de la masse salariale ! L'impact de la toxicité et des erreurs managériales est estimé à 8 % du chiffre d'affaires !

Vous avez déposé un label auprès de l'Institut de la Propriété Intellectuelle dénommé Empreinte Humaine : de quoi s'agit-il ?

Il s'agit bien plus d'une démarche. « Acheter » un nom/réputation pour être plus attractif est une erreur. Avec notre concept « anti-humanwashing », les CEO engagent des actions qui mènent à une distinction. Nous leur permettons de mettre en évidence leurs intentions accompagnées d'actions. Notre label est un anti-label en cela qu'il identifie ce que l'on fait et pas seulement ce que l'on dit ou promet. Il est un gage de confiance en l'employeur pour le candidat et le salarié.



La volonté de mettre l'accent sur le bien-être n'est donc pas une question qui doit se poser, cela doit être une condition même de la sécurité en organisation. Ne travaille-t-on pas pour créer des solutions, des services, du positif, au service de l'humanité ? Finalement, on constate que les Directions font face à des problématiques humaines sans fin, qui les détournent de leur mission principale. Quant aux employés, ils ou elles sont soumis à des burn-, brown-, bore-out. Et si leurs souffrances respectives avaient les mêmes causes ? Plutôt que d'arroser d'actions et de budgets pour éteindre les symptômes, osons mettre la priorité au bon endroit, en adressant les causes, de façon unik !



Interview Léa Stocky

Unik
HUMANISTE D'ENTREPRISE

Bilan

P52

VOILE

Alinghi, ce géant qui a mis au défi
de petits entrepreneurs romands

P24

HORTICULTURE

La fin de Granges raconte le
déclin de la production suisse

Textile suisse

CES CRÉATEURS DE MARQUE PRÊTS À EN DECOUDRE

