

Bio
EXPRESS

Sa formation

BTS action commerciale.

Sa fonction

Manager de transition, spécialisée dans la prévention des risques psychosociaux (RPS) par le spectacle, via la société Xyles, installée à Lyon 9^e.

Son plus

Un enthousiasme à toute épreuve.

Sa devise

« Qui tente tout, a tout ».



■ Dans son livre, Corinne Berthaud s'appuie sur son expérience personnelle et de nombreux témoignages, pour dresser un état de lieux sans concession du monde de l'entreprise, tout en exhortant les salariés à avoir l'audace de la liberté, pour préserver leur dignité. Photo Blandine Baudier

« Ce n'est pas dans la terreur que l'on est performant, mais quand on s'amuse »

Interview. Manager de transition, Corinne Berthaud vient de publier un livre, « Cette comédie qu'on appelle le travail ». Elle donne une conférence ce vendredi dans une librairie à Vaulx-en-Velin, sur le thème « Retrouver sa dignité au boulot ».

Pourquoi ce livre ?

J'ai écrit ce livre sur la souffrance au travail pour ouvrir les yeux à tous les actifs sur ce qu'il se passe dans les coulisses de l'entreprise, qu'ils comprennent ce qu'il se joue et leur dire qu'ils ne sont pas seuls. Il n'y a pas de fatalité à l'adversité, rien n'est jamais impossible, on peut tout dépasser.

Vous parlez beaucoup d'audace, de courage. Pourquoi est-ce indispensable en entreprise ?

L'audace, c'est la volonté d'agir. Le courage, c'est une valeur morale, celle de rester intègre avec soi-même. On a vite fait dans un système comme le nôtre d'être obligé de trahir, de faire des choses dans lesquelles on ne se reconnaît pas. Or, il ne faut jamais transiger avec ses valeurs. Les parents ont cette responsabilité d'inculquer à leur enfant de ne pas subir leur vie, de la choisir, vraiment, et

ne pas opter pour la sécurité qui peut étouffer. Il faut s'émanciper de ses peurs, on n'a rien à perdre à oser. Il faut se faire respecter, au risque sinon d'aller vers le burn-out : il survient quand l'intégrité est affectée, quand la dignité est touchée par de l'intimidation, de la ridiculisation, de l'infantilisation...

Vous n'êtes pas vraiment adepte du CDI, préférant l'intérim. Pouvez-vous nous expliquer pourquoi ?

Le CDI actuel est pour moi comme une toile d'araignée. Il faut se détacher des conditions matérielles, privilégier le sens de ce que nous faisons et avoir le courage de partir. Or, en CDI, il est beaucoup plus compliqué pour un employeur de licencier mais aussi pour un salarié de partir. En cas de démission, je préconise une période de chômage - qui pourrait être plus courte -, car le système actuel a tendance à tout bloquer.

Par ailleurs, je suis convaincue qu'un manager ne devrait jamais être engagé pour une période indéterminée.

Ce qui doit tenir un manager, ce n'est pas de garder son poste avec une ambition de promotion, mais de faire évoluer les talents et être loyal avec son employeur. En CDI, il ne fera ni l'un ni l'autre, et ne pourra pas dire non.

Evidemment, toucher au CDI est extrêmement compliqué, mais je pense que les choses commencent à évoluer dans la mentalité des salariés. Quand ils comprendront qu'une vie ça ne se subit pas, ils n'accepteront plus n'importe quoi, et les changements arriveront d'eux-mêmes.

Qu'est ce que vous appelez une « entreprise bulldozer », et qu'est ce qu'un bon manager ?

Une entreprise bulldozer, c'est une machine à broyer, via une

politique de management par la terreur. Le but : briser les solidarités, isoler pour mieux frapper, jouer sur la culpabilité avec des processus de déstabilisation, pour que tout le monde soit dans la soumission, que le collectif soit explosé. C'est une pratique courante, et c'est pour cela que je tiens à rappeler que nul n'a l'obligation d'obéissance. Si tout le monde refusait, ils feraient quoi ? Le pire pour eux c'est que l'on regagne en collectif. Je crois aux gens, ils vont être de plus en plus en mesure d'agir. Ces entreprises devraient se méfier : après le retrait (arrêts maladie), vient la vengeance. Ils vont être confrontés à des sabotages et autres actes de malveillance.

Quant au bon manager, il ne doit pas inspirer la terreur mais la confiance, l'estime, le respect de ses subordonnés. Il doit commander avec le cœur. Si on n'aime pas les gens, on ne peut pas faire ce métier.

Dans votre livre, syndicats, médecine du travail, DRH en prennent pour leur grade. Que leur reprochez-vous ?

J'ai beaucoup de bienveillance pour la médecine du travail, car ils souffrent aussi, mais ils doivent arrêter de cautionner le système. Côté DRH, beaucoup ne sont ni dans la logique du patron, ni dans les attentes des salariés. Quant aux syndicats, ils ne sont souvent plus là pour aider les salariés et dénoncer ce qu'il se passe vraiment.

Vous prônez le rire en entreprise. Expliquez-nous ?

Un manager doit avoir un grand sens de l'autodérision car ce n'est pas dans la terreur que l'on est performant, mais quand on s'amuse. On peut tout aborder par le rire, c'est beaucoup moins violent. Il réunit tout le monde et permet de provoquer des prises de consciences. L'humour recrée du lien, c'est un système de défense, le moyen de résistance absolu. Il ne faut jamais hésiter à retourner les situations par le rire.

Propos recueillis par Blandine Baudier

Livre chez Calmann-Lévy. Conférence le 27 mars à 18 heures, librairie Gilbert Joseph, 2 rue Jacquard à Vaulx-en-Velin.

LA VIE DES RESEAUX

Par Julia Beaumet. Mail : julia.beaumet@leprogres.fr



SYCASEF
Patrick Ginét,
Président du syndicat
et dirigeant du cabinet
Ginét Courtage
(Béligneux)

Le réseau

Ce syndicat des courtiers d'assurances du centre et du sud-est de la France vient d'être créé à Lyon, début février. S'il existe déjà un syndicat professionnel de courtiers, le Sycasef se veut une structure représentative du courtage d'assurances au niveau national et international, en regroupant notamment les syndicats régionaux.

Ses objectifs

Chaque mois, les membres du syndicat se réunissent autour de sessions d'information. Des supports pédagogiques sur les réglementations en vigueur sont notamment à la disposition des adhérents. Le Sycasef envisage, par ailleurs, de mener des actions de lobbying afin de faire en sorte que les courtiers de proximité aient accès au marché des

compagnies d'assurance.

Ses membres

Le Sycasef compte actuellement une quarantaine d'adhérents, tous courtiers en assurance, inscrits à l'Organisme pour le registre des intermédiaires en assurance (Orias). Il espère atteindre la soixantaine de membres courant 2015. Parmi les membres : Michel Pinet, dirigeant du cabinet Saccdrop (38) ; Sébastien

Girardet, dirigeant d'Union Industrielle ; Jean-Louis Coste, dirigeant du cabinet CCAL ; Laurent Ferrari, directeur du cabinet Privactis etc.

Pour devenir membre

Pour rejoindre le Sycasef, il suffit de contacter le réseau par mail afin de faire acte de candidature en remplissant un formulaire d'inscription. Cette candidature sera soumise à la validation par le comité directeur composé de

neuf membres.

La cotisation annuelle s'élève à 600 euros minimum. Elle est assise sur le chiffre d'affaires et l'effectif du cabinet.

Projets

Le Sycasef participera aux travaux nationaux et européens de la profession afin de transmettre des informations concrètes à ses adhérents.

> contact@sycasef.org
Tél. 04 37 40 40 46 47