

PMIE

M A G A Z I N E

N°07-08 | JUILLET-AOÛT 2020 | CHF 9.80

Agnès GRÊT
&
Damien THÉLIN

Les CEO de Daag
accompagnent les PME
avec des méthodes
basées sur l'intelligence
émotionnelle.

MICROSOFT LA SUISSE,
LABORATOIRE NUMÉRIQUE P. 22

TESTS SANGUINS SOUPÇONS
DE FRAUDE CHEZ DAY MEDICAL P. 38

JEUNES ^{et} CEO LE CHOIX DE DIRIGER AUTREMENT

9 771422 894003 07

Relève

À QUOI RÊVENT LES NOUVEAUX DIRIGEANTS?

ENVOL Ils ont entre 23 et 37 ans. Toutes et tous ont la particularité d'avoir pris leurs fonctions à la tête d'une entreprise il y a quelques mois seulement, ou il y a quelques années pour les plus aguerris. Cette nouvelle génération romande de CEO témoigne avec ses tripes sur une fonction en pleine révolution. Portraits.

Dossier réalisé par Mehdi Atmani. Photos: Stéphanie Liphardt

Un matin, l'idée est venue d'autopsier les patrons. Cette classe d'actifs conspuée par certains et admirée par d'autres. Mais qui sont-ils? Tyranniques, bienveillants, toxiques, inspirants, puissants, influents, parfois seuls... On les affuble d'une longue liste d'adjectifs qui n'ont souvent pas de prise avec le réel de la fonction. Qu'est-ce qu'un dirigeant en 2020? Le terme est-il toujours d'actualité? A ces interrogations s'ajoute une époque qui n'a jamais autant encensé l'entrepreneuriat

et la liberté tout en questionnant des notions fondamentales telles que le leadership, le pouvoir, l'argent, le sens et l'égalité.

Sur la table d'opération, nous avons donc convoqué six chefs d'entreprise romands. Ils ont entre 23 et 37 ans. Tous ont la particularité d'avoir pris leurs fonctions dirigeantes il y a quelques mois seulement ou il y a quelques années pour les plus aguerris. Tous ont dû se positionner: quels patrons veulent-ils être? Comment veulent-ils façonner la fonction? Comment la dépoussiérer? Quel regard portent-ils sur le système, l'économie, leur secteur? Cette nouvelle génération de CEO témoigne avec ses tripes sur une fonction en pleine révolution. ●



Agnès Grêt et Damien Thélin, couple à la ville et binôme de CEO, accordent une attention particulière à ce que leur travail amène à une véritable plus-value.



«En accord avec nos valeurs»

Agnès Grêt et Damien Thélin 32 ans et 37 ans, CEO de Daag (Crissier)

Ils apparaissent en miniature sur l'écran de l'ordinateur. L'image pixélisée laisse entrevoir un open space complètement désert pour cause de confinement. Cette pause dans un agenda bien chargé ne semble pas affecter Agnès Grêt et Damien Thélin. Ce couple à la ville forme un duo de choc au travail à la tête de Daag. La petite PME vaudoise, cofondée en 2014, est un ovni dans un monde professionnel toujours plus dur. Daag a développé des méthodes qui se concentrent sur l'intelligence émotionnelle d'un individu, d'une équipe ou d'une entreprise afin de les accompagner dans la construction d'une organisation positive et performante.

L'ART DE LA CONGRUENCE

Pour l'une comme pour l'autre, cette approche est le fruit d'un long travail d'introspection et d'un riche parcours professionnel parfois sinueux. Agnès Grêt ne s'en cache pas, «elle a toujours suivi un rail bizarre»: celui qui consiste à ne pas en suivre. Sa matu en poche à 18 ans, la cheffe d'entreprise, aujourd'hui trentenaire, glisse un orteil dans les auditoriums universitaires. Son cursus va durer deux semaines. Son avenir est dans la création d'entreprise. Elle se forme au marketing, au coaching et à la gestion de carrière. Elle se lance à 20 ans dans une première entreprise, puis travaille dans la gestion de projets RH et la formation d'adultes. Agnès côtoie alors la violence professionnelle: «J'accompagnais des personnes licenciées ou en repositionnement à la suite d'un plan social. J'ai beaucoup vu cette souffrance au travail, dans tous les métiers et à tous les niveaux hiérarchiques.»

Ces expériences sont un premier pas vers Daag. Elle esquisse le visage de la cheffe d'entreprise qu'elle est devenue aujourd'hui: «J'ai pris conscience de la notion de congruence, c'est-à-dire l'art d'être en accord avec ce que je suis, ►►

►► ce que je ressens, ce que je fais et ce que je dis, explique-t-elle. J'ai aussi découvert qu'il n'existe pas de vérité. Nous doutons toujours et l'empathie manque cruellement dans le monde du travail.» A ses côtés, Damien abonde dans son sens.

Le sportif de haut niveau a «tout fait comme il fallait» dans un environnement familial très axé sur la réussite: «Il fallait le bon titre universitaire, la bonne entreprise.» Damien Thélin coche toutes les cases, mais il n'est pas heureux. Du moins pas tout de suite. Il travaille plusieurs années comme employé dans diverses entreprises. L'une d'elles lui fait particulièrement confiance. «Je devais monter un tout nouveau département. Il n'y avait pas de précédent. C'était passionnant.» Mais au bout de trois ans et demi, il ressent moins de passion et une perte de sens alors «que j'avais tout pour bien faire».

TROUVER LE BON CAP

N'en déplaise à ses parents, Damien Thélin démissionne et part un été travailler à l'alpage: «C'était ma première expérience d'entrepreneur, dit-il. Je me suis retrouvé sans filet face à mes propres résultats. La vache, il faut la traire à heure fixe sinon il n'y a pas de lait. Le lait, il ne faut pas le laisser traîner sinon on ne pourra pas faire de fromage. J'ai passé ma journée à débiter correctement un sapin. Sans bois pour le feu, on ne peut pas chauffer le lait, etc. J'étais embarqué dans quelque chose de très concret et formateur.» L'expérience le marque et l'ancre dans ses valeurs d'entrepreneur. Malgré des parcours différents et des caractères diamétralement opposés, Agnès et Damien en arrivent aux mêmes conclusions: le couple veut être inspirant, créateur de valeur et tous les deux veulent mener leur barque d'entrepreneurs en misant sur l'intelligence émotionnelle.

En 2014, ils se lancent avec le sentiment d'arriver sur une île déserte et de brûler le bateau qui leur offrait encore une petite sécurité. Le couple est aussi solide que complémentaire: «Damien trace la ligne et moi je remets constamment en question nos choix, explique Agnès. C'est en nous remettant en question qu'on trouve le bon cap.» La cheffe d'entreprise ne veut pas répéter les erreurs de l'année de ses 20 ans, où elle a d'abord misé sur la création d'une identité visuelle, le choix d'un nom d'entre-

prise, la conception de cartes de visite et la recherche de locaux. Le duo de Daag cherche d'abord un client. Celui à qui il pourra apporter quelque chose sur le long terme: «Nous voulions pratiquer l'intelligence collective avec le client. Cette approche en attire d'autres. La croissance et le positionnement de Daag se sont faits de manière organique», explique-t-elle.

AFFIRMATION ET QUÊTE DE SENS

Leur choix façonne la fonction: «Daag reflète nos valeurs, ajoute Damien. Inévitablement, nous allons attirer des clients qui les partagent et nous couper de toute une partie du marché. La démarche est intéressante, mais pas du tout sécurisante. Nous tenons notre ligne.» Le couple évoque un rétro-pédalage douloureux qui va s'avérer salutaire. Au début de l'aventure entrepreneuriale, un «gros client» leur promet monts et merveilles. Le client que l'on ne refuse pas.

Agnès et Damien entament la relation jusqu'à la phase pilote du mandat: «Toute une série de choses nous disaient de ne pas aller plus loin», se souvient Agnès. Le client est content des résultats, mais le couple ne se sent pas en adéquation avec ses valeurs. Ils prennent donc leur téléphone, expliquent leurs raisons de ne pas continuer et remboursent ce premier gros montant perçu: «Notre meilleure décision.»

Les deux chefs d'entreprise ne se sentent pas à l'aise avec l'image traditionnelle du patron. D'ailleurs, ils n'ont pas d'employés. Toutes les tâches sont déléguées à une garde rapprochée. C'est-à-dire à une nuée d'indépendants avec qui ils collaborent étroitement depuis longtemps: «Les personnes qui travaillent pour nous travaillent aussi pour d'autres. Ce qui nous lie, c'est la relation. La compétence technique est facile à acquérir alors que la relation prend du temps», explique Agnès.

Au moment de conclure, on les interroge sur leur plus grande peur de CEO: «Les rails, insiste Agnès. J'ai peur de la routine, de m'ennuyer dans une structure où je dois noter mes heures au quart d'heure près - ce que j'ai vécu. Tout cela m'angoisse et me persuade que je suis inemployable dans des entreprises classiques.» Damien cogite puis répond: «J'ai besoin de percevoir une plus-value, de mesurer et quantifier ce que je produis. Une fonction sans plus-value n'a pas de sens.» ●

Pour Julien Fersing, la remise en question est permanente. «Pour qu'une idée fonctionne, il faut en tuer trois», dit-il.

«Ce n'est

Julien Fersing 28 ans, CEO

Il appelle de Varsovie. C'est dans la capitale polonaise que Julien Fersing se confine et gère ses troupes. A 28 ans, le CEO de Swissroc Building Intelligence, entité de Swissroc Group, chapeaute 17 collaborateurs répartis entre Belmont-sur-Lausanne et la Pologne. L'entreprise, fondée en 2018, est active dans l'innovation technologique en architecture.

Swissroc est l'une des rares sociétés suisses à s'être spécialisées dans la technologie BIM (Building Information Modeling). Il s'agit d'un protocole de modélisation qui permet le partage d'informations entre l'ensemble des corps de métier sur toute la durée d'un chantier. La Pologne est arrivée par hasard dans la tête de l'ingénieur et architecte suisse. A l'issue