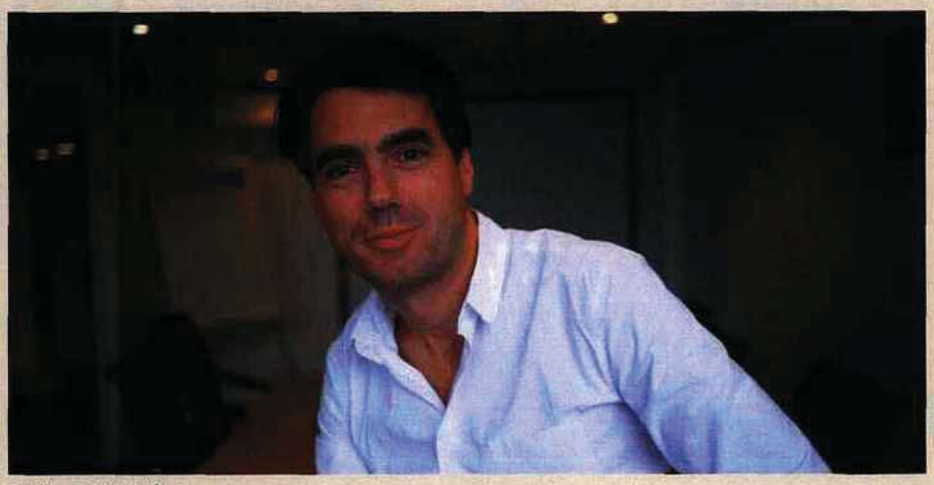
COURRIER cadres & dirigeants
1 RUE DES ENTREPRENEURS
93400 SAINT OUEN - 01 40 11 44 44

SEPT 14
Mensuel
OJD : 91845

Surface approx. (cm²) : 4739
N° de page : 74,75,76,...,85

"Cette société est autant la leur que la mienne car ils y contribuent tous"

Fondateur et dirigeant de la société de voyage sur-mesure en ligne Marco Vasco, Geoffroy de Becdelièvre mise avant tout sur la passion et l'enthousiasme de ses collaborateurs. Un management de proximité dans lequel le salaire ne suffit pas uniquement à motiver.



Geoffroy de Becdelièvre, fondateur et dirigeant de Marco Vasco.

"*J'essaie de responsabiliser mes collaborateurs au maximum, de déléguer une grosse partie du travail. De toute façon, je n'ai pas vraiment le choix*", lance Geoffroy de Becdelièvre, fondateur et dirigeant de Marco Vasco. Cette entreprise, spécialisée dans le voyage sur-mesure en ligne, souhaite faire évoluer ses salariés dans un environnement stimulant, en veillant tout particulièrement à l'accueil de chacun.

BIEN COMMUNIQUER POUR NE PAS VEXER

Chaque année, Marco Vasco recrute une cinquantaine de personnes, le but étant de les faire monter en compétences au maximum. "*Les gens qui ont du potentiel évoluent rapidement au sein de l'entreprise*, pointe Geoffrey de Becdelièvre. *Notre management est super participatif voire collaboratif au quotidien. Aujourd'hui, cette société est autant la leur que la mienne car ils y contribuent tous à leur niveau*".

> "On ne reconnaît jamais assez le travail des collaborateurs car le salaire ne suffit pas à motiver."

Avec le développement qu'a connu son entreprise, le fondateur a dû apprendre à déléguer et à s'appuyer sur un middle management qu'il a voulu autonome. S'il souhaite faire évoluer ses collaborateurs au maximum en pratiquant la promotion en interne, il a également dû faire appel à des compétences extérieures qu'il ne possédait pas dans ses effectifs. "*Il faut être vigilant lorsque vous recrutez une personne qui va directement siéger au comité stratégique, ou encore à l'intégration des profils seniors par rapport à ceux qui sont là depuis le début par exemple. C'est primordial de bien communiquer là-dessus pour que chacun comprenne votre démarche et ne s'en sente pas exclu*". S'il reconnaît qu'un management collaboratif est beaucoup plus simple à mettre en place dans une entreprise de 10 salariés qu'au sein d'une structure qui en compte 250, le fondateur de Marco Vasco se veut pourtant à l'écoute de chacun.

MOTIVATION COMME MAÎTRE MOT

"*J'aime motiver les gens et les tirer vers le haut sur un projet commun. C'est plus du leadership par rapport à une vision que du management à proprement parler*, précise Geoffroy de Becdelièvre. *Il faut savoir où l'on va et comment. Je pense qu'on ne reconnaît jamais assez le travail des collaborateurs car le salaire ne suffit pas à motiver. Il faut faire des points réguliers avec les équipes. Nous sommes souvent capables de dire quand ça va mal, c'est moins évident quand cela se passe bien*". Un mal particulièrement français selon lui. C'est pourquoi l'écoute est à son sens une vertu très importante. "*Il faut être disponible, à l'écoute, exigeant. Ce qui motive les gens, c'est que tout cela vienne autant du bas que du haut de l'entreprise*". ■

Tous droits réservés à l'éditeur