

diverses d'informations (contact avec les laboratoires par exemple).

Un des effets les plus importants de cette « démocratisation » de l'information est qu'elle offre à chaque citoyen, et au collaborateur-consommateur d'information en particulier, des sources de comparaison.

Il est bien loin le temps où le collaborateur entraînait dans une entreprise un peu comme on entre dans les ordres, prêt à se conformer aux règles et à obéir aveuglément à son nouveau chef !

### **D'ailleurs, n'est-ce pas mieux ainsi ?**

Le collaborateur d'aujourd'hui entend être traité en adulte : il demande à être informé de ce qui se passe dans sa clinique. Il trouve normal et légitime d'avoir sa propre opinion sur son travail et la manière de le mener à bien, et surtout de l'exprimer.

De plus, la diffusion des idées aidant, le collaborateur estime légitime d'être consulté dans les domaines relevant de son activité et de ses compétences, sinon de participer aux décisions qui le concernent directement.

Un style de commandement qui ne tient pas compte de ces besoins ne peut, à terme, que conduire à l'échec : frustration et repli sur soi du collaborateur, qui adoptera une attitude bureaucratique de type « huit heures par jour et pas plus ».

Mais alors, n'est-ce pas une perte sèche pour la clinique que de laisser en friche des

talents, des compétences et une créativité qui ne trouvent pas à s'exprimer librement, faute d'une relation hiérarchique adaptée à notre époque ?

Quel gaspillage aussi, dans une période où la survie (ou le développement) de la clinique vétérinaire repose essentiellement sur son aptitude à s'adapter, innover, créer, prendre des initiatives et où son développement repose sur sa capacité à déceler, motiver et garder les meilleurs éléments !

### **Quels effets de la crise ?**

Quel impact la crise que nous traversons va-t-elle avoir sur l'autorité ? Nul ne peut le dire avec précision.

Seule certitude : tous les changements, qu'ils soient économiques ou sociaux, ont toujours influencé l'exercice de l'autorité. Plus encore qu'hier, une des qualités fondamentales du manager réside dans sa capacité à être « branché » sur son environnement.

En effet, il pourra ainsi développer les aptitudes nécessaires à son action managériale : flexibilité en fonction des individus, adaptation au contexte, anticipation aux changements de demain.

Encore faut-il, pour cela, qu'il soit capable d'agir dès aujourd'hui et ne pas se mettre en situation de repli.

**Frédéric Pérez**