

Ces entreprises qui font confiance à leurs collaborateurs

 >
 ECONOMIE > EMPLOI Par  Yann Le Galès | Mis à jour le 10/06/2014 à 13:36 | Publié le 10/06/2014 à 07:03



Les responsables des entreprises nominées aux Espoirs du management témoignent.



L'entreprise lauréate de la huitième édition des Espoirs du management qui récompense des managers convaincus que des salariés associés aux décisions participent davantage aux performances de l'entreprise est élue mardi 10 juin par plus de 500 dirigeants lors d'une manifestation organisée à la Maison de la Mutualité à Paris.

« Cette initiative met en lumière des entreprises dont les initiatives sont la preuve qu'il est possible de réussir en combinant efficacité économique et efficacité sociale. C'est aussi la preuve qu'il reste des espaces pour innover en France », affirme **Henri de Castries**, PDG d'Axa et président du jury des Espoirs du management.

« Le management est essentiel dans la réussite ou l'échec d'un projet », souligne Marc Drillech, directeur général de Ionis Education Group qui soutient cette initiative aux côtés d'EY, d'Adecco, de Raise et de l'association Progrès du management. Les dirigeants des trois sociétés nominées et de l'entreprise qui a reçu « le coup de cœur » du jury expliquent pourquoi ils pratiquent un management différent.

« L'insertion n'est pas une démarche à sens unique. Elle bénéficie à des personnes éloignées de l'emploi et aux managers de l'entreprise », affirme Helène Gounot, directrice de l'entreprise d'insertion Extramuros qui a reçu le prix « coup de chapeau » du jury. La petite société artisanale, qui emploie 12 personnes dont 5 permanents, fabrique du mobilier et des cadeaux d'affaires pour les entreprises en utilisant des matériaux mis au rebut. Elle crée des petites séries. Sa démarche sociale et environnementale lui a notamment permis de nouer des relations privilégiées avec deux clients, Veolia Environnement et La Poste.

« L'entreprise était très divisée et avait beaucoup souffert quand j'en ai pris la direction en septembre 2012. Les différents services ne se parlaient plus. J'ai décidé de redonner confiance à tous les collaborateurs en les associant à la stratégie, en mettant en place des actions qui leur permettent de se former et de s'épanouir », témoigne Pascal Legros, PDG de Buronomic, un fabricant français de mobilier de bureau et de rangement employant 170 personnes implanté à Honfleur. Six groupes de travail ont réfléchi sur l'industrie, le commercial, le marketing, l'international, les finances, les relations humaines. Des formations sont mises en place. Des médiateurs volontaires sont chargés de régler les éventuels conflits. Le personnel désigne chaque année sept représentants qui veillent au respect des sept valeurs de l'entreprise qui sont notamment l'entraide, la sincérité, le respect et l'honneur. Moribonde il y a deux ans, la société a retrouvé un nouveau souffle.

Ces initiatives sont la preuve qu'il est possible de réussir en combinant efficacité économique et efficacité sociale

Henri de Castries

« Nous avons créé un véritable GPS du parcours professionnel pour faciliter le parcours de tous nos collaborateurs quel que soit leur niveau hiérarchique », explique Caroline Ninat, directrice du développement des ressources humaines d'Elior Concessions qui emploie 10.000 personnes. Ce carnet de route accompagne les quatre grandes étapes de la vie professionnelle : j'intègre l'entreprise ou un nouveau poste. Je me développe dans mon poste et m'interroge sur les formations à suivre. Je partage mes expériences. J'évolue et change de poste.



« J'ai réfléchi avec cinq laboratoires en sciences sociales aux dysfonctionnements des centres d'appels pour réinventer ce métier », affirme Emmanuel Mignot, PDG de Télétech International (550 personnes). Il a fait appel à un cabinet d'architectes néerlandais pour concevoir le nouveau site de l'entreprise installé dans l'ancien siège de la moutarde Amora à Dijon. Il a bouleversé les méthodes de travail pour donner plus d'autonomie à ses collaborateurs. Les conseillers peuvent se déplacer et changer de poste librement. Ils décident de leur pause. Ils interviennent sur les dialogues avec les clients au cours de séance de débriefing. Les bénéficiaires sont là. 92 postes ont été créés. Le turnover est tombé à 0,79 %. Des nouveaux clients ont été gagnés.

La rédaction vous conseille :

- ▶ La Poste engage des négociations en vue d'un « pacte social »
- ▶ Comment superviser ses équipes pour une relation gagnant-gagnant ?



Yann Le Galès

 journaliste **15 abonnés**  Suivre

Rédacteur en chef adjoint, service économie

Ses derniers articles

- ▶ 7 startups numériques s'installent en Auvergne
- ▶ Ces entreprises qui font confiance à leurs collabor...
- ▶ Comment les employeurs motivent leurs équipes