

Les codes du monde du travail

Elles ont choisi de faire confiance à leurs salariés

L'entreprise **Sgame** (Chaponost - 4,9 millions d'euros de chiffre d'affaires en 2018 - 20 salariés) a toujours su se montrer à la pointe. Que cela soit en matière de production, comme avec les solutions électroniques qu'elle fabrique, ou en termes de politique RH. La preuve : la PME a mis en place, dès 1986, un système d'horaires libres.

« Mon père a voulu créer une entreprise avec des valeurs éthiques et sociales fortes, explique la nouvelle patronne de Sgame, Guillaumette Lecante. Au sein de l'atelier de production – une dizaine de salariés – les ouvrières n'ont pas de système de pointeuse. Elles peuvent aménager leurs 35 heures comme elles le souhaitent dans la semaine. » Chaque salarié est donc maître de son temps de travail : « C'est une relation de confiance gagnant-gagnant ». L'entreprise, certifiée ISO 26 000, affiche d'ailleurs une excellente croissance de 8 % cette année.

Comme pour Sgame, les performances de l'entreprise **T'hompouss** (Caluire-et-Cuire - 889 350 euros de chiffre d'affaires en 2018 - 9 salariés) sont boostées par la politique RH souple. Ici, la chef d'entreprise Christelle Koch a souhaité mettre en place du télétravail. « L'équipe est composée de familles monoparentales, de travailleurs reconnus en situation de handicap, etc., et le télétravail permet de travailler plus sereinement, explique la patronne de ce cabinet RH spécialisé dans le déploiement de politiques handicap. Et honnêtement, cet équilibre entre vie personnelle et professionnelle nous permet de nous montrer plus performants ».



Guillaumette Lecante, patronne de l'entreprise Sgame, a souhaité poursuivre la politique d'horaires libres lancée par son père. Photo Le Progrès/Léa CORDONIER

QUESTIONS À

Murielle Montagnier est créatrice du cabinet en conseil de management HMR Consulting et fondatrice de la Fabrique des leaders éclairés.

« Le manager doit accepter de lâcher prise »

Que reflètent les bouleversements de l'organisation du travail en France ?

« Les bouleversements que nous connaissons au niveau de l'organisation du travail ne sont qu'une partie du grand changement de paradigme que nous vivons au niveau de l'humanité. »

Pour les entreprises, quels sont les grands défis à relever ?

« Il y a d'abord le défi écologique. Pour l'entreprise, cela signifie repenser ses méthodes de production, d'où l'émergence de la RSE⁽¹⁾. Ensuite, le défi technique : c'est la fameuse transformation numérique. En termes d'organisation du travail, elle s'accompagne du développement de formes de travail et de management à distance comme le télétravail. Le troisième défi est organisationnel : comment

passer des modèles en pyramide hiérarchique aux modèles en réseaux collaboratifs. En termes d'organisation du travail, cela signifie s'appuyer sur des modèles qui apportent plus d'autonomie et de responsabilités aux collaborateurs, une plus forte décentralisation des pouvoirs et des décisions. C'est la fin du manager omniscient et omnipotent. L'avant-dernier défi est économique. En termes de management, cela signifie développer un leadership éclairé et éclairant avec une vision qui a du sens pour les collaborateurs et qui s'interroge sur la contribution de l'entreprise au monde. Enfin, le cinquième défi est éthique : passer d'une logique de réussite à une logique d'accomplissement de soi. »

Pour relever ces défis, quels sont les écueils

dans lesquels il ne faut pas tomber ?

« On voit aujourd'hui une vraie résistance de l'ancien monde. Relever ces défis s'avère être une vraie volonté de la tête de l'entreprise. Par exemple, afficher des valeurs dans l'entreprise et ne pas les appliquer en management est contre-productif. Penser que mettre des baby-foots dans les locaux d'une entreprise va contribuer à attirer les talents et les faire rester est un vrai écueil. Le manager doit accepter de lâcher prise, de ne plus être le seul décisionnaire. C'est là que le vrai changement s'opère. »

> (1) Responsabilité sociétale des entreprises



Photo DR

“ Le télétravail permet de gérer sa vie personnelle et professionnelle. Et plus on est serein dans sa manière de travailler, plus on est performant. ”

Christelle Koch, dirigeante de T'hompouss (Caluire)