



ENTREPRISES Celles qui sont aux petits soins pour leurs salariés (suite)

... climat social et conditions de travail. Des dizaines d'actions ont suivi. Certaines classiques, d'autres moins. Exemple : ce programme de travail en pleine conscience, testé tout d'abord sur 30 managers, essentiellement des membres du comité de direction. Inspiré des pratiques techniques de méditation, il a eu un tel succès qu'il devrait être déployé auprès des 2 400 salariés.

GROUPE MECALAC Alexandre Marchetta, 46 ans, directeur général

Dernière innovation en date, pour ce constructeur

d'engins de travaux

publics : une pelle mécanique 100% électrique de 10 tonnes pour les chantiers urbains !

A la clé, une réduction de la pollution et du bruit qui devrait séduire toutes les communes à la recherche de solutions écolos. Le groupe aux 270 millions d'euros de chiffre d'affaires emploie 1 000 personnes dans le monde, dont 350 en Rhône-Alpes, notamment au siège d'Amnèy. Et il a fait de l'innovation un moteur pour fidéliser ses troupes. Mais Alexandre Marchetta, le fils du fondateur, mise aussi sur le bien-être au travail :

« Nous proposons de

nombreuses formations diplômantes, des ateliers électrotechniques de groupe pour réfléchir aux solutions, ainsi que des séquences d'ostéopathie hebdomadaires et la possibilité d'une pratique sportive intensive », rappelle-t-il.

HAUTE SAVOIE HABITAT Pierre-Yves Amtras, 51 ans, directeur général

« Nous avons une mission d'intérêt général devant plus importante que le marché de l'immobilier est très tendu en Haute-Savoie », souligne le directeur de cet office public de l'habitat. Pas tout à fait un hasard, donc, si

cette « mission » a imprégné

le management du premier bailleur du département (électroménager) à vu 20 000 logements. Depuis cinq ans, il s'est engagé dans une démarche de « confiance réciproque » et de « bienveillance ». Des concepts abstraits ? Sur le terrain, ils se traduisent par des décisions concrètes, comme la libération des horaires et des espaces personnels, des aménagements, des déplacements ou en équipe par les 300 employés. Résultat ? Une diminution drastique du stress accompagnée d'une hausse de la productivité, selon le directeur général Pierre-Yves Amtras.

HOMESERVE FRANCE Christelle de Maglie, 42 ans, responsable RH

En trois ans, ce spécialiste lyonnais de l'installation,

de l'assistance et du

dépannage à domicile (plomberie, électricité et électroménager) a vu son taux d'absentéisme passer de 8 à 3% chez ses 450 employés locaux. Il faut dire que la direction s'est retournée les manches pour soulager ses équipes, notamment celles dont le métier est stressant.

Le démenagement des locaux près de la gare Jean-Macé, facile à dire, a été l'occasion d'améliorer la qualité de vie au travail avec la création de salles de réunion agréables, d'espaces de repos, de douches pour les sportifs, de postes ergonomiques, de séances de massage et de yoga et même d'une conciergerie solidaire.

« Nous avons également parlé sur la mise en place de deux jours de télétravail par semaine pour les métiers qui n'y avaient pas encore accès et décidé d'adopter un budget formation trois fois supérieur au minimum légal », rappelle Christelle de Maglie.

INDDIGO

Bruno Holsès, 59 ans, P-DG

« Il y a trente ans, à notre création, nous prêchions dans le désert, se souvient cet ingénieur énergéticien. Mais l'écologie est enfin une thématique porteuse ». La preuve, avec un chiffre d'affaires en croissance continue, à 17,5 millions d'euros cette année, son entreprise accompagne

des territoires

et des organisations dans la transition écologique à le vent en poupe. Elle participe notamment à la conception du nouveau siège du CIRC (Centre international de recherche sur le cancer),

à Lyon, d'inspiration biomimétique. Et le concept est un atout non seulement pour décrocher des marchés, mais aussi pour recruter. La plupart des candidats, souvent avec une carrière déjà bien avancée, arrivent avec la



STEF GUIOCHON

GROUPE LDLC Olivier de la Chègria, 47 ans, directeur général et coordinateur

« Nous voulons garder l'agilité d'esprit des débuts, malgré la croissance du groupe », explique le plus jeune des deux frères fondateurs de LDLC. Objectif ? Laisser émerger le plus grand nombre d'idées à tous les niveaux et favoriser les échanges. Il faut dire que le marchand en ligne, leader français dans l'informa-tique et le high-tech, n'en fait plus de grand. Avec un chiffre d'affaires de 507 millions d'euros, il emploie 900 personnes en France, dont 450 à Limonest, près de Lyon. Le nouveau siège, investi en 2017 et pensé comme un campus, est au cœur de cette ambition : un espace mêlant travail et convivialité, avec des salles de sport, des jeux d'arcade et un bowling, des ateliers hebdomadaires sur place et une conciergerie. Par ailleurs, les salles y sont ouvertes pour des réunions formelles ou improvisées, et surtout raccourcies. Enfin, petite astuce, toutes les machines à café sont centralisées afin de favoriser les rencontres.

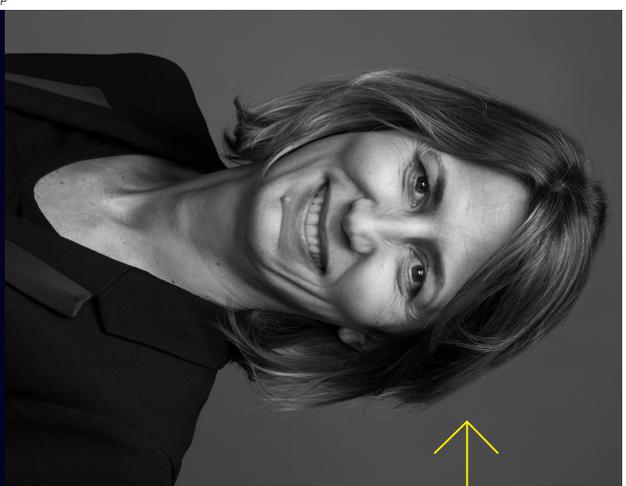
à Lyon, d'inspiration biomimétique. Et le concept est un atout non seulement pour décrocher des marchés, mais aussi pour recruter. La plupart des candidats, souvent avec une carrière déjà bien avancée, arrivent avec la

volonté d'accrocher leur

métier à leurs valeurs. Ils devraient être 30 à 40 en 2020 à rejoindre les 220 déjà en place, dont 80 au siège de Chambéry. Ils bénéficieraient aussi d'un équilibre vie pro-vie perso bien pensé, avec 35% des équipes ayant opté pour un temps partiel, ou encore l'attention renforcée portée à l'évolution de carrière des femmes à leur retour d'un congé maternité.

LABORATOIRES M & L Antoine Beol, 40 ans, DRH

Cette filiale du groupe l'Occitane gère pour elle et sa deuxième marque, Mévita, toute la chaîne de valeur de leurs cosmétiques naturels : travail avec les producteurs, fabrication, conditionnement et expédition de 90 millions de tubes et de pots par an. Elle emploie 1 100 personnes, dont 215 au siège de Lagorce, au cœur de l' Ardèche et de ses montagnes verdoyantes. Un décor qui participe grandement au faible turnover, mais compliqué par contre le recrutement. Pour rendre à investir 30 millions de euros en cinq ans pour se moderniser : avec des robots porteurs de charges, par exemple. Pour faire bonne mesure, l'entreprise a mis en place des cours de gym, d'apiculture et de musique, des ateliers, des ateliers gratuits ainsi



GROUPE SEB Sophie Guenebaut, 47 ans, directrice du développement et du management

« Le fort engagement social et environnemental du groupe contribue à la fierté d'appartenance des employés. Mais notre principal levier de recrutement reste la santé économique de la société, devenue numéro 1 mondial de l'électroménager. Sans oublier sa forte capacité d'innovation, connue et reconnue dans le monde entier, assure Sophie Guenebaut. Son équipe sillonne l'empire Seb, qui emploie 35 000 salariés dans le monde, dont 5 800 en France, principalement en Rhône-Alpes, où se trouve le siège d'Écully. Son objectif ? Faciliter l'intégration des recrues, puis le déroulement de leur carrière, « leur épanouissement », dit-elle. Partout, ses équipes aident les managers locaux à travailler sur le recrutement, la mobilité interne, l'expatriation, la gestion des compétences, le développement personnel en leadership et la préparation de l'arrivée des jeunes talents. Pour ces derniers, un programme spécifique baptisé « Découvrir Seb en 80 jours » a été lancé.

À 5 minutes du Vieux-Lyon



CONTEMPLER

DOMAINE LYON SAINT-JOSEPH
Et l'esprit se libère.



ENTREPRISES **Celles qui sont aux petits soins pour leurs salariés (suite)**

... qu'un service d'assistance sociale. Plus original, l'entreprise favorise la possibilité d'être gendarme réserviste, avec trente jours par an libérés et surtout payés. Cela marche si bien qu'elle va élargir cette proposition ce mois-ci à la fonction de pompier. «C'est pour nous un geste important dans cette région où les feux de forêts sont nombreux», explique le DRH.

LARGIER TECHNOLOGIE

Jean Ramirez et Cédric Chazalon, 52 et 47 ans, président et directeur financier

Les repreneurs de cette entreprise spécialisée dans le chauffage, la climatisation, la ventilation et le traitement d'eau ont encore enregistré 20% de croissance cette année, pour atteindre 20 millions d'euros de chiffre d'affaires.

Au cœur de cette performance ? «L'organisation horizontale que nous avons mise en place il y a huit ans porte ses fruits», disent-ils. Les 135 employés (dont 53 au siège de Vals-les-Bains, en Ardèche) sont répartis en 13 équipes, qui gèrent chacune leurs budgets, leurs études, les achats, la commercialisation, et même le recrutement. «Ce système génère une implication forte, et les équipes deviennent vite des groupes très unis, constitués par affinités plus que par empilement de compétences.»

MAISON M. CHAPOUTIER **Michel Chapoutier, 55 ans, P-DG**

«Nous sommes une entreprise de luxe, cela exige que nos salariés soient toujours au top», explique ce viticulteur basé à Tain-l'Hermitage, qui produit des côtes-du-rhône. Sa solution : intégrer de nombreux stagiaires, alternants et compagnons du tour de France, repérer les saisonniers les plus

motivés, et former tout ce petit monde, longuement, en interne. Notamment en biodynamie. Cette méthode, particulièrement complexe, minimise les apports extérieurs et demande une connaissance approfondie de la vigne... Elle exige même une bonne part d'expérimentation. Conséquence : passer par les équipes maison (326 salariés) est

l'équivalent d'une formation parmi les plus poussées du marché. De quoi attirer bien des candidats. Les futurs employés découvriront un autre avantage : ici, la cantine d'entreprise (à 3 euros pour les salariés et gratuite pour les stagiaires) est assurée par les trois chefs qui animent la table d'hôte. Le but ? Former leur palais. Pas mal. ...



LR TECHNOLOGIES GROUPE **Sandra Octuvon, 32 ans, directrice associée**

Installée depuis septembre à Lyon, dans le quartier de Confluence, cette société de conseil en ingénierie démarre son activité en Rhône-Alpes. Elle prévoit le recrutement d'une soixantaine d'ingénieurs en quatre ans. Créée en 2014, l'entreprise est en expansion rapide avec déjà 10 implantations en France, près de 400 collaborateurs, et 28 millions d'euros de chiffre d'affaires. Pour nourrir cette croissance, elle joue à fond la carte de l'autonomie des salariés avec une hiérarchie ultra-aplatie. «Nous voulons séduire des profils attirés par notre fort engagement sociétal (dans le domaine du handicap, par exemple) et la participation à des associations», ajoute celle qui a pris les rênes localement. Cet engagement leur a valu deux labellisations Great Place to Work, ainsi qu'une certification B Corp en cours.

1 amphithéâtre
18 salles de réunion





ENTREPRISES **Celles qui sont aux petits soins pour leurs salariés (suite)**



SKIPPER GROUPE Fabien Juvet, 51 ans, P-DG

«Si les salariés sont heureux, les clients le sont aussi», assure le P-DG de ce groupe de logistique qui évolue sur un marché porteur. Et la martingale semble fonctionner, puisque le chiffre d'affaires de Skipper Groupe est en forte croissance : + 70% en trois ans, pour atteindre 39 millions d'euros en 2019, avec 45 millions en vue dès 2020. Depuis 2014, Fabien Juvet multiplie les actions et les sondages pour développer le bien-être au travail de ses troupes. Résultat : des parcours d'intégration solides, une hiérarchie de plus en plus courte afin de laisser place à la créativité et à l'autonomie, et... beaucoup de mobilité. «Environ 10% des salariés changent chaque année de job ou de lieu, afin d'éviter l'essoufflement.» Et ce, sans déracinement douloureux, puisque 300 des 350 employés sont répartis en sept sites autour de Valence (les autres travaillent à Paris et à Atlanta, aux Etats-Unis).

... O₂ CARE SERVICES Cassandra Pallares, 41 ans, directrice de zone

Les métiers du service à la personne - ménage, repassage, jardinage, garde d'enfants ou aide aux personnes âgées - ne sont pas des plus reposants, on le sait. Alors, la société qui compte un millier de salariés en Rhône-Alpes, et s'apprête à en recruter plus de 600 en 2020, fait au mieux pour en rendre les conditions attrayantes. «Notre meilleur argument reste les formations diplômantes financées par l'entreprise, en intégration

ou en montée de compétences», explique la responsable locale. Mais la société a aussi décidé de recruter systématiquement en CDI, d'adapter les horaires à la demande des salariés, de les doter de smartphones avec appels illimités (même en usage perso), et de voitures de service pour tous les salariés aux 35 heures.

VALRHONA Clémentine Alzial, 40 ans, directrice générale

Pour la neuvième année consécutive, la chocolaterie

basée à Tain-l'Hermitage a reçu le label Great Place to Work, en grande partie grâce à sa «démarche de libération» de l'entreprise. Ses salariés y ont plus d'autonomie à leur poste et sont invités à prendre part aux décisions importantes. Par ailleurs, la parité et la diversité sont encouragées, avec notamment 47% de femmes cadres et 6% de travailleurs handicapés. Enfin, dernier point séduisant les candidats : l'engagement écolo de la maison.

Déjà, depuis 2013, la consommation d'énergie a baissé de 29%, celle de l'eau de 50%. Surtout, un nouvel objectif de neutralité carbone totale a été fixé pour 2025 en parallèle de programmes d'agroforesterie (tout le contraire de la monoculture) dans les pays producteurs de cacao. Pour impliquer davantage les salariés, un ambitieux programme vise à faire s'engager chacun des 820 employés dans une mission RSE (responsabilité sociétale des entreprises). ■

Une cuisine
légère et créative



SAVOURER