

ÉTUDE Selon Great Place to work, un environnement de travail sain rend les salariés plus épanouis

Planeum met les relations à plat

Louis Mbembé

La confiance règne chez Planeum. 97% des collaborateurs de cette société, classée troisième au palmarès Great Place to work (GPTW), affirment que leur encadrement fait preuve d'un intérêt sincère à leur égard en tant qu'individu et pas seulement en tant que salarié. Le bon score de la société de conseils en systèmes et logiciels informatiques souligne un fait : un environnement de travail sain contribue au bien-être et à l'épanouissement des salariés. Concrètement, chez Planeum, « pour garantir un équilibre entre vie privée et professionnelle, nous avons

« Il y a une confiance totale entre associés et consultants. »

Gia-Lam Nguyen,
associé gérant chez Planeum

mis en place un réseau de crèches d'entreprise. Nous avons aussi des horaires flexibles et la possibilité de faire du télétravail », détaille Ludvine Gontard, directrice des ressources humaines chez Planeum. Pratique pour se ménager du temps avec sa famille. Pour favoriser de bonnes relations de travail, l'entreprise a également fait le choix d'une organisation horizontale. Avec un but avoué, renforcer la coopération et la confiance mutuelle entre salariés. « Il n'y a pas de strates entre associés et consultants, quelle que soit



Les nouveaux salariés de Planeum sont accueillis dans un cadre ludique afin de faciliter leur intégration.

l'ancienneté. Cela induit une confiance totale entre nous », résume Gia-Lam Nguyen, associé gérant chez Planeum.

Des collaborateurs fidélisés

Résultat : 100% des salariés de l'entreprise affirment qu'ils peuvent compter sur l'aide d'un collègue ou d'un autre membre du personnel. On a connu pire

comme ambiance de travail. Pour Carole Lepelley, manager du développement organisationnel chez GPTW, l'exemple Planeum coche toutes les cases de la société où il fait bon travailler : « En agissant sur ces différents leviers, les entreprises contribuent au bien-être de leurs collaborateurs, qui sont du coup plus performants. » Pour

une fois que l'herbe est moins verte chez le voisin, ces pratiques permettent aux entreprises de retenir leurs meilleurs éléments dans un environnement très concurrentiel. « Avec une ancienneté moyenne de cinq ans, le turnover est beaucoup plus faible chez nous que chez nos concurrents », relève Gia-Lam Nguyen. Gagnant-gagnant. ■

« Nous félicitons nos employés »

Aurélie Bonnet

Responsable du recrutement dans l'entreprise de logiciels Valiantys



D'après l'étude de Great Place to work, 97% de vos salariés se déclarent fiers de travailler chez vous. Comment suscite-t-on ce sentiment ?

La fierté de l'entreprise est le liant qui cimente les collaborateurs. Pour développer cela, la société doit être certaine de son orientation stratégique : un salarié est satisfait de son groupe si les décisions prises lui inspirent confiance et si les valeurs qui y sont véhiculées défendent des principes auxquels il est sensible.

Quelles pratiques managériales et RH avez-vous mises en place ?

Nous valorisons les employés et les félicitons en cas de succès collectif et personnel. L'autre jour, j'ai même eu droit à une standing ovation ! Nous faisons en sorte que tous les salariés soient concernés par les objectifs de l'entreprise. Chez nous, même si vous êtes comptable, vous êtes amené à rencontrer nos clients.

Quels bénéfices peut-on retirer d'une entreprise ?

Un collaborateur fier de travailler dans son entreprise n'est pas statique et cherche constamment à se dépasser. Chez Valiantys, nous sommes tous des locomotives, c'est très stimulant et ça fonctionne : notre chiffre d'affaires a triplé en trois ans. ■

Propos recueillis par L. M.

La formation continue pour valoriser les collaborateurs

« Nos employés doivent satisfaire nos clients. De notre côté, nous devons satisfaire nos collaborateurs », explique Gregory Regouby. Pour le fondateur de Plus que PRO, portail de prestataires en ligne, le bien-être des salariés passe par la formation continue. Deux méthodes sont privilégiées : le e-learning et l'enseignement en interne. « Acquérir de nouvelles compétences leur permet de mieux s'épanouir. Ça crée un état d'esprit positif et une spirale vertueuse ».

Malgré son coût, l'entrepreneur estime cette démarche nécessaire pour le développement de l'entreprise, sans exclure la possibilité de voir ses em-

ployés débauchés par la concurrence en emportant avec eux les connaissances acquises. « C'est un risque, mais notre société n'a pas d'équivalent en Europe. Ce serait difficile pour quelqu'un de partir avec notre savoir-faire et d'en tirer quelque chose. »

Une action parmi d'autres

Parmi les pratiques, la valorisation des succès individuels et collectifs, ou l'incitation salariale, tiennent une place prépondérante. « La formation continue est un axe important mais ce n'est pas tout. C'est l'agrégation de tous ces éléments qui assure le bien-être et leur fidélité sur le long terme. » ■ L. M.