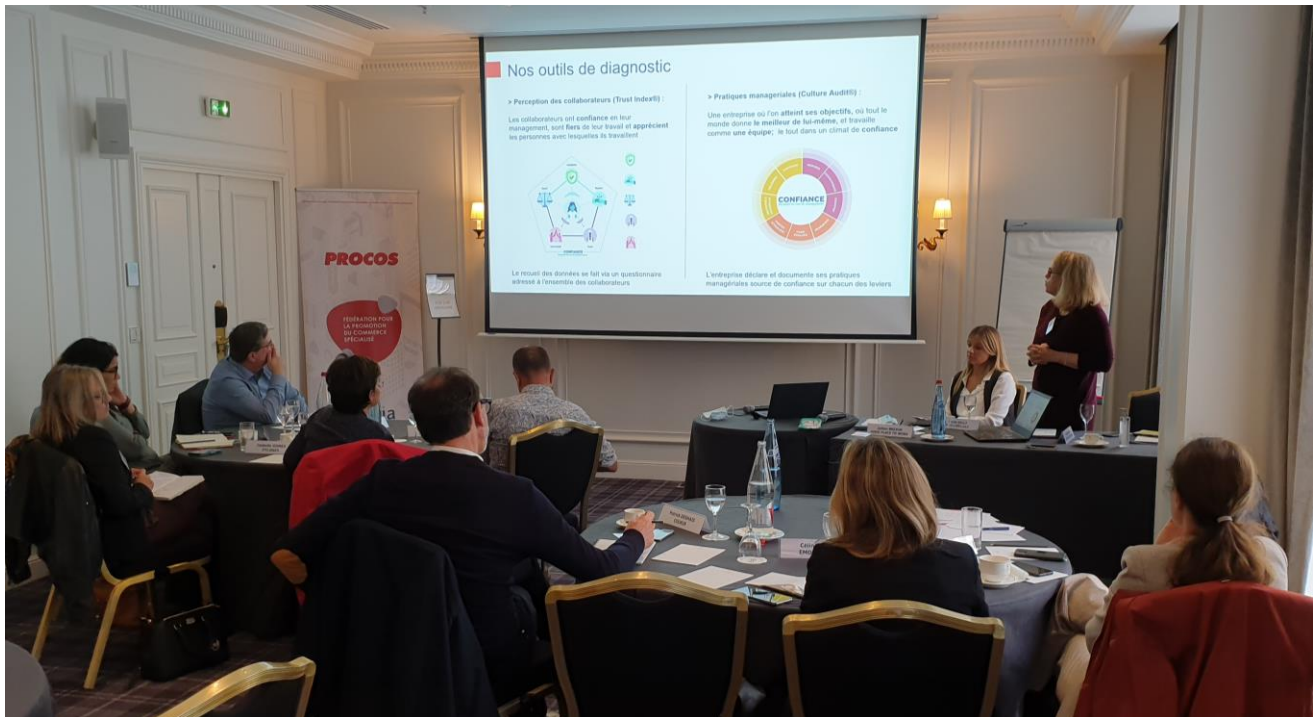


ÉTUDES & CLUBS

Le 1^{er} octobre 2021, Procos reçoit Great Place to Work



Les enseignes Procos recevaient le 1^{er} octobre, **Jullien BREZUN, Directeur Général et Cécile BRAULT, project manager de Great Place to Work** au cours d'un petit-déjeuner.

Ce fut l'occasion d'échanger sur ce qui a été accéléré par la Covid en matière de rapport au travail et d'attente des collaborateurs vis-à-vis de l'entreprise. Ce fut aussi le moment également de rappeler que ce sont les moins de 25 ans qui ont le plus souffert durant cette période, en particulier les femmes.

Développement du télétravail, quête de sens accru, attente d'autonomie plus importante (planning de travail, responsabilisation, possibilité d'initiative) ; l'attente d'équilibre est très forte et s'est fortement accrue.

Cette période entraîne d'impératifs changements dans le management avec un management intermédiaire en difficulté qui se trouve souvent entre le marteau et l'enclume.

Aujourd'hui, les entreprises mesurent l'expérience clients mais pas, ou pas suffisamment, l'expérience collaborateurs. Or, la marque employeur est un enjeu fondamental pour attirer les jeunes, les talents...

Une période qui a également fortement développé les attentes en matière d'inclusion et les équilibres hommes/femmes, en particulier.

Les collaborateurs attendent du sens avec la volonté d'être positifs, d'agir positivement pour la planète et la société.

La RSE a tout modifié à une vitesse accélérée. Certains collaborateurs, en particulier les plus jeunes, ne veulent pas travailler pour une entreprise qui ne « sert à rien » ou pour laquelle le profit serait le seul objectif.

Great Place to Work a présenté sa méthodologie axée sur la conviction impérative de s'appuyer sur la confiance.

Les attentes en matière de flexibilisation sont très importantes. L'enjeu est de trouver la manière d'associer et de **rendre compatibles besoin de flexibilité de l'individu et intérêt collectif au sein de l'entreprise**. Cette flexibilité est importante pour permettre aux individus de faire autre chose. Le télétravail est une possibilité de réponse pour les métiers « télétravaillables ». L'enjeu pour le retail est de trouver comment répondre à ces attentes pour les collaborateurs des boutiques par exemple.

L'idée est de **créer un environnement de confiance**, condition pour mettre en œuvre des expériences nouvelles de management.

Cécile GELLY, DRH de l'enseigne Bleu Libellule a livré un témoignage très riche de la transmission mise en place avec la collaboration de Great Place to Work.

La mise en œuvre d'une très grande souplesse pour les équipes magasins à la fois dans le planning de présence, dans la responsabilisation et l'autonomie de décision. Une organisation qui vise à limiter au maximum les instructions venant d'en haut, un rôle très orienté commerce et non plus de contrôle pour managers intermédiaires : **les directeurs régionaux deviennent des directeurs commerciaux...** Une expérience très riche et génératrice de nombreuses idées pour les dirigeants et les DHR présents.

Un petit-déjeuner qui trouvera une suite dans les prochaines semaines en particulier sur les bonnes pratiques possibles pour augmenter l'autonomie des équipes magasins et sur la manière de donner envie et attirer de nouveaux collaborateurs. ■

