



## 2 GREAT PLACE TO WORK

Cabinet d'étude et de conseil en management et ressources humaines, l'institut Great Place to Work mène des enquêtes pour évaluer le bien-être au travail, réalise les analyses des résultats et accompagne les entreprises pour construire des environnements de travail performants. Il est l'observatoire privilégié des bonnes pratiques en entreprise.

# 10%

C'est la part des collaborateurs qui changent de fonction, de filiale, de pays chaque année chez Mars France.



Nous célébrons nos victoires en partageant des moments de plaisir qui forgent une histoire commune

JULIEN HERVOUËT, PRÉSIDENT D'IADVIZE.  
IADVIZE.COM

# Des salariés performants

**ENGAGEMENT** Tout faire pour que ses collaborateurs se sentent bien est la méthode de management la plus sûre.

**L**es salariés performants travaillent dans des entreprises performantes et des entreprises performantes. Cette devise pourrait être celle du palmarès 2015 Great Place to Work. Les 62 entreprises présentes dans le classement ont un point commun. Leurs dirigeants savent qu'il ne suffit pas de pratiquer le reporting et de se réfugier derrière les chiffres pour permettre à une entreprise de se développer ou d'affronter les périodes de tempête. Cette approche est valable quel que soit le secteur : les technologies de l'information, les jeux vidéo, le commerce électronique, l'Internet, le conseil, la distribution, l'industrie.

YANN LE GALÈS  
@YANNLEGALES

rage, savent également que les hommes et les femmes sont leurs premières richesses. Cet état d'esprit a permis à des champions de traverser les décennies. Il est le secret qui explique la croissance parfois fulgurante de nouveaux venus qui inventent de nouveaux produits et de nouveaux services.

Cette approche est d'autant plus nécessaire que le monde du travail change. La révolution numérique est en marche. Les méthodes traditionnelles de management perdent en crédibilité. Les salariés souhaitent bâtir leurs projets. Ils sont leur propre entrepreneur. La concurrence est mondiale. La PME bretonne est talonnée par des challengers chinois. Un géant peut être mis à mal par une petite société innovatrice.

Les talents ont le choix. Un jeune diplômé français a la possibilité de travailler à Lyon ou à Singapour. Les entreprises sont donc obligées de tout faire pour être des communautés si elles veulent satisfaire à la fois leurs actionnaires et leurs clients. Car ce sont les hommes et les femmes heureux de venir travailler chaque jour dans les bureaux et les usines qui créent des emplois et des richesses. ■

### L'humain est la première richesse

Cette méthode de management est aussi efficace pour une grande entreprise que pour une start-up. Le géant américain Mars met en pratique depuis des décennies des valeurs de qualité, de responsabilité et de mutualité. Sarenza, le distributeur de chaussures sur Internet, et BlaBlaCar, le jeune leader européen du covoitu-

## Le palmarès 2015 des entreprises où il fait bon travailler en France

### Entreprises de plus de 500 salariés

1	DAVIDSON CONSULTING
2	MARS FRANCE
3	BRASSERIES KRONENBOURG
4	DECATHLON
5	SOLUCOM
6	EXTIA
7	ÉLECTRO DÉPÔT
8	KIABI
9	PEPSICO
10	HAYS
11	GENERAL MILLS FRANCE - HÅAGEN-DAZS ARRAS
12	MCDONALD'S FRANCE
13	LEROY MERLIN
14	EMC2
15	VALRHONA
16	ADIDAS GROUP (FRANCE)
17	GROUPE TALAN
18	CRITEO
19	LE GUILDE DES LUNETIERS (KRYSS GROUP)
20	MONSANTO SAS
21	ABBVIE
22	VOLKSWAGEN GROUP FRA.

### Entreprises de moins de 500 salariés

1	ACCURACY	21	PRETTY SIMPLE
2	OCTO TECHNOLOGY	22	L'OLIVIER ASSURANCES
3	WL GORE & ASSOCIÉS	23	COLLIERS INTERNATIONAL
4	ZENIKA	24	CD&B
5	IADVIZE	25	SARENZA
6	BLABLACAR	26	DES SYST. ET DES HOMMES
7	MERITIS	27	INGIMA
8	HITACHI DATA SYST. FRANCE	28	IKOS
9	VERMILION ENERGY	29	IMCD GROUP
10	MICHAEL PAGE FRANCE	30	SOPHIA CONSEIL
11	KIMBERLY-CLARK	31	CATALINA MARKETING
12	FACTSET	32	BRAVOSOLUTION
13	NOVENCIA GROUPE	33	KANTAR WORLDPANEL
14	COLOMBUS CONSULTING	34	KLEE GROUP
15	LEBONCOIN.FR	35	WALTERS PEOPLE
16	GROUPE C'PRO	36	INTERSEC
17	NETAPP FRANCE	37	ROBERT WALTERS
18	MY LITTLE PARIS	38	F. INICIATIVAS
19	NATIONAL INSTRUMENTS	39	HAMMERSON
20	SQUARE	40	INNOVATEAM

Infographie LE FIGARO

Source : Great Place to Work

## « Les créateurs d'entreprise sont en pointe »

**ENTRETIEN** Le directeur général de Great Place to Work décrypte les tendances 2015.

Patrick Dumoulin constate que les entreprises où il fait bon travailler sont souvent créées par des entrepreneurs.

**LE FIGARO.** - Les entrepreneurs français sont-ils présents dans le classement Great Place to Work 2015 ?  
**PATRICK DUMOULIN.** - Les créateurs d'entreprise sont de plus en plus nombreux dans le « palmarès des entrepri-

ses » où il fait bon travailler. Sept entreprises créées en 2004 ou après sont présentes dans le palmarès des entreprises de moins de 500 salariés. La plus jeune est Ingima, une société de conseil en ingénierie fondée à Marseille en 2011 par trois passionnés. Les entrepreneurs sont également nombreux dans le palmarès des entreprises de plus de 500 salariés avec Électro Dépôt, le

groupe Talan, Criteo, Extia, Davidson consulting qui, pour la deuxième année consécutive, est le numéro un de cette catégorie.

### Les nouveaux entrepreneurs créent-ils des emplois ?

Bien sûr, leurs entreprises grandissent et créent des emplois. Davidson consulting, créé en 2005, emploie 1300 salariés. BlaBlaCar, le leader du covoiturage lancé en 2006, a levé 73 millions d'euros en 2014 et emploie largement plus de 100 personnes. Électro Dépôt a créé plus de 1000 emplois en dix ans. Decathlon a créé 15 000 emplois en France depuis sa création. J'ajoute le groupe Mars qui a aujourd'hui près de 4000 salariés en France et le groupe C'Pro de Valence, dans la Drôme, qui compte plus de 300 salariés.



La place des femmes dirigeantes est, à mon sens, encore largement insuffisante

PATRICK DUMOULIN, DIRECTEUR GÉNÉRAL DE GREAT PLACE TO WORK

Des entreprises dirigées par des femmes sont-elles présentes

Supau est directrice générale de Sarenza tout comme Isabelle Valibus chez Kim-

BlaBlaCar est le leader mondial du covoiturage longue-distance. La communauté BlaBlaCar compte aujourd'hui plus de 10 millions de membres dans 18 pays.

# BLABLACAR RECRUTE !

Rejoignez l'aventure et venez

Directeur de la publication: Marc FEUILLEE  
Directeur des rédactions: Alexis BREZET  
Directeur délégué des rédactions: Paul-Henri DU LIMBERT  
Directeur adjoint de la rédaction: Gaetan de CAPELE  
Coordination: Yann LE GALÈS  
Directeur adjoint de la rédaction à l'édition: Anne HUET-WUILLEME  
Édition: Marie GUIARD-SCHMID  
Rédaction: 14, bd Haussmann, 75009 Paris. Tel.: 01 57 08 50 00.  
Publicité: FigaroMedias, 9, rue Pillet-Will, 75009 Paris. Tel.: 01 56 52 21 52.

# 10 GREAT PLACE TO WORK



Pascal Roche, directeur général et cofondateur d'Électro Dépôt  
ELECTRO DEPOT

## Électro Dépôt fabrique des champions

**PRIX SPÉCIAL** L'enseigne concilie low-cost et ambition. Elle mobilise ses collaborateurs pour améliorer leur performance et pratique la promotion interne.

« **N**ous pouvons être une société de distribution d'électroménager à bas prix, tout en ayant la volonté de bien accueillir nos clients et être attentifs au bien-être de nos collaborateurs », affirme Pascal Roche, directeur général et cofondateur d'Électro Dépôt. En pleine expansion, l'enseigne qui revendique « des prix minimum mais un sourire maximum » veut concilier low-cost et politique RH ambitieuse.

CHRISTINE PIÉDALU

En dix ans, le réseau est passé de 3 à plus de 60 dépôts et de 75 à 1500 collaborateurs (523 millions d'euros de chiffre d'affaires en 2014). Électro Dépôt ouvre 5 à 7 magasins par an et engage 250 à 300 collaborateurs chaque année. Sa stratégie, « Vision 2020 », a été élaborée avec les 150 managers de l'entreprise. Réunis en séminaires, ils ont défini la mission, le métier, les valeurs (simplicité, passion, solidarité) de l'entreprise. Puis, des chantiers ont été lancés pour travailler sur des thèmes de progrès, chacun piloté par un manager désigné par le comité de direction. Chaque manager a alors constitué son équipe, défini la feuille de route, les objectifs à atteindre, et présente ses conclusions en fin d'année. Les actions proposées sont validées par la direction, testées

dans différents formats de magasin ou auprès de groupes de collaborateurs, avant d'être déployées dans l'entreprise. L'opération, qui implique l'ensemble des salariés, est renouvelée chaque année en fonction de l'actualité de la société et des points de progrès identifiés.

### Bonnes idées

L'enseigne grandit vite et veut faire grandir ses collaborateurs. Lancée en 2009 par Pascal Roche, l'Académie Électro Dépôt forme chaque année 20 à 25 équipiers au métier de directeur adjoint et des directeurs adjoints à celui de directeur de magasin. « Nous voulons être une entreprise qui fabrique des champions, comme l'académie de Bradenton, en Floride, fabrique les

numéros un du tennis mondial... », assure Pascal Roche. Parallèlement, 20 collaborateurs partent chaque année avec lui « voir les racines de l'entreprise aux États-Unis et prendre des bonnes idées dans les enseignes américaines comme Costco », souligne-t-il. Mais pour Pascal Roche, la promotion interne doit trouver son juste équilibre avec le recrutement externe. L'enseigne ouvre donc des postes en stage et en alternance, du bac pro au master, et chaque étudiant est suivi par la DRH. Les alternants sont contactés à trois reprises, pour évaluer leur montée en compétence et le bien-être au travail. L'an dernier, Électro Dépôt a lancé son premier business game, Adopte 1 Job. Par équipes de cinq, les étudiants ont eu 24 heures pour ouvrir un magasin. La préparation se faisait au siège, où ils disposaient de l'aide de coachs (trois directeurs de magasin). Un moyen pour l'enseigne de mieux se faire connaître et de repérer les jeunes à potentiel. D'ici à 2020-2021, Électro Dépôt veut atteindre les 100 magasins en France et s'attaquer au marché européen. À la rentrée prochaine, l'enseigne prévoit d'ouvrir un premier dépôt en Belgique. ■

## ENTREPRISES DE MOINS DE 500 SALARIÉS : LES AUTRES LAURÉATS (SUITE)

### 9. VERMILION ENERGY

La filiale française du producteur canadien de pétrole et de gaz revendique quatre valeurs : l'excellence, la confiance, le respect et la responsabilité. Tous salariés sont actionnaires de l'entreprise. Ils reçoivent tous et dans tous les pays lors de leur embauche en CDI des actions de l'entreprise. Ils en reçoivent également tous lors de la distribution de bonus. Un d'actions supplémentaires est attribué lors de la promotion d'un salarié.

### 10. MICHAEL PAGE FRANCE

Le groupe de recrutement propose ses consultants un cursus d'intégration qui leur permet de découvrir un nouveau métier en étant accompagné par un parrain. Les perspectives d'évolution sont communiquées dès l'entrée dans le groupe. Les collaborateurs ont accès à un parcours professionnel très diversifié avec de nombreuses opportunités proposées, critères d'éligibilité, responsabilités, avantages associés. Les consultants s'orientent vers une filière management ou expert et évoluent en France ou à l'international.

### 11. KIMBERLY-CLARK

La filiale française du groupe qui vend notamment la marque Kleenex fonctionne sur les bases de la confiance, du respect et de la responsabilisation. Elle pratique la diversité et souhaite que toutes les générations soient présentes. Il n'existe pas de parcours professionnel type. Les carrières se font selon les compétences, les envies et les opportunités. De nombreux avantages sont proposés : une rémunération attractive, un programme européen de rémunération variable, des possibilités de se former et d'évoluer.

### 12. FACTSET

Les contacts avec le management sont aisés et conviviaux. Les portes managers sont vitrées et ouvertes, souvent que possible. Chaque salarié peut parler au dirigeant quand il le souhaite. Un soin particulier est apporté à l'intégration des nouveaux collaborateurs. Les premières semaines sont entièrement consacrées à la formation. Les nouveaux consultants recrutés en Europe, en Asie et au Moyen-Orient participent à une formation de 5 semaines qui se déroule à Londres. Ils découvrent les outils Factset et s'imprègnent de la culture d'entreprise et tissent des liens personnels.

Suite p

## Hitachi Data Systems promeut l'esprit d'équipe

**PRIX SPÉCIAL** La filiale du géant japonais prône le respect, la sincérité et l'équité.

Trois mots en japonais caractérisent l'Hitachi Spirit : Wa (respect des individus, confiance, harmonie), Makoto (sincérité, équité, intégrité) et Kaitakusha-Seishin (l'esprit pionnier). « Ce sont nos points de repère. Ils sont mis en avant lors de séminaires ou d'entretiens, pour qu'ils fassent vraiment partie de notre ADN », explique Emmanuel Villion, directeur général d'Hitachi Data Systems France (160 collaborateurs,

clés : le directeur général, le directeur des ressources humaines, etc. Le parcours d'intégration se déroule sur quinze jours. Le nouveau collaborateur suit une formation technique, rencontre les salariés pour comprendre son rôle et être connu des équipes. Des cursus d'intégration spécifiques sont conçus pour certains métiers ou pour les jeunes diplômés ayant suivi le programme européen Eagle. La formation qui repré-



merciaux. Un séminaire a réuni les employés de l'avant-vente et les commerciaux. La société récompense une performance, un comportement, un collectif. « Un salarié qui a travaillé plus tard que d'habitude pour finaliser une activité se verra, par exemple, offrir un dîner pour deux au restaurant », précise Emmanuel Villion.

### Aider des associations

un charity committee qui soutient des projets dans l'humanitaire et l'environnement. Les membres du charity committee, tous volontaires, sont à tout rôle chef de projet. Une collaboratrice s'est occupée du projet de soutien à une association de rééducation par le cheval de personnes lourdement handicapées (Arse) ; une autre a organisé une opération de ramassage de déchets. Hitachi Data Systems France va :