

À Nantes, les startups innovent pour le bien-être des salariés

Dans le bassin nantais, nombreuses sont les entreprises à recruter des talents tech pour soutenir leur croissance. Face à ce constat, les startups sont de plus en plus nombreuses à proposer des solutions au service du bien-être de leurs salariés.

Temps de lecture : minute

16 décembre 2021

Dans un marché du travail volatil où les talents n'hésitent plus à changer d'entreprise, veiller au bien-être de ses salariés n'est plus un luxe. Après la RSE, c'est aujourd'hui la qualité de vie au travail (QVT pour les habitués) qui galvanise les directions des ressources humaines. Objectifs ? Réduire le stress, diminuer l'absentéisme et renforcer la rétention des talents.

Selon une étude de l'Ifop publiée en 2020, 81% des salariés estimaient d'ailleurs qu'il s'agit plus que jamais d'une question majeure. Pour créer cet environnement propice au bien-être et au travail, il ne suffit pas seulement d'éviter les situations de souffrance mais d'offrir aux salariés un espace sain et propice au bien-être physique et mental. Nombreuses sont les startups à s'attaquer quotidiennement à ces questions, avec en ligne de mire quatre grands piliers de la QVT : l'environnement de travail, le collectif, le corps et l'esprit et l'équilibre vie pro vie perso.

À Nantes, RCA - un éditeur de logiciels à destination des experts-comptables - a par exemple mis en œuvre des actions concrètes pour favoriser l'épanouissement de ses collaborateurs. Parmi lesquelles : 2 à 3 jours de télétravail par semaine ; un système de participation ; des chèques cadeaux trois fois par an ; une journée de congé anniversaire ;

une dotation avec budget associé afin de favoriser des échanges entre équipe (soirée, activités, etc) en dehors des horaires de travail et renforcer la cohésion ; ainsi qu'une offre baptisée Services + (qui propose aussi sur le lieu de travail des ventes de timbres, des livraisons de fruits et légumes, des prestations coiffure et pressing...). *"Autant de services qui prouvent que le bien-être au travail ne se décrète pas, il se vit"* , insiste Thomas Henaut, directeur des opérations chez RCA. Ceci a d'ailleurs permis à la société nantaise d'être distinguée deux fois par le label Great Place to Work.

D'autres entreprises ont décidé d'aller encore plus loin, en ouvrant leur gouvernance. Concrètement, cette démarche consiste à revoir son organisation pour donner davantage de liberté, de responsabilité et d'autonomie aux salariés.

Alors que beaucoup d'entreprises peinent à recruter des profils "tech", très recherchés et sollicités, seules 8% d'entre elles peuvent être considérées comme "libérées". Dans un contexte concurrentiel, libérer son entreprise serait-elle la solution pour recruter les talents de la tech ?

Pas d'entreprise libérée sans transparence de l'information

Dans une entreprise libérée, les salariés ne sont pas que de simples exécutants au service de la direction. Chaque individu peut prendre des initiatives, lancer de nouveaux projets... et accéder à des informations traditionnellement tenues secrètes.

La startup nantaise Lucca, éditrice de logiciels RH et administratifs, applique ce principe depuis ses débuts. *"Lorsqu'une entreprise naît, la question de la transparence de l'information ne se pose pas entre les cofondateurs. En grandissant, les entreprises décident de rendre certaines informations opaques : les salaires des autres salariés, le*

budget, la rentabilité... Chez Lucca, ces informations sont accessibles à chacun des 300 collaborateurs" , explique Bruno Catteau, CTO de Lucca.



À lire aussi

Pourquoi le numérique force les managers à repenser leur rôle

Cette démarche a pour résultat de faire régner un climat de confiance au sein de l'entreprise. Elle exclut toute inégalité salariale, évite les bruits de couloir et motive les collaborateurs pour atteindre les paliers supérieurs de la grille salariale. En outre, le fait de bénéficier d'une visibilité sur le travail des autres équipes favorise la collaboration et la transversalité. *"La transparence de l'information permet de mieux comprendre les rouages de l'entreprise, donnant ainsi à chaque personne les clés pour mener à bien ses missions dans les meilleures conditions possibles" , ajoute Bruno Catteau.*

Cette transparence se retranscrit également dans les plans de carrière disponibles au sein de l'entreprise. D-Edge, solution SaaS de marketing hôtelier, donne par exemple une visibilité à ses collaborateurs sur les perspectives professionnelles offertes par la croissance de l'entreprise. *"Que ce soit sur le plan managérial ou en termes d'expertise technique,*

nos 150 profils tech peuvent tous se projeter sur leur futur au sein de l'entreprise" , témoigne Aurélien Meunier, engineering manager chez D-Edge.

Responsabiliser chaque individu

L'entreprise libérée a vocation à accorder davantage d'autonomie et de responsabilité à chaque salarié. Cette autonomie se décline d'abord par la possibilité d'initier de nouveaux projets en interne. Ainsi, plusieurs groupes de travail ont été librement créés chez D-Edge sur diverses thématiques. Parmi lesquelles, mettre à disposition une partie du code source de la solution à la communauté internationale. D-Edge organise aussi un hackathon annuel, durant lequel les salariés planchent en équipe sur un sujet de leur choix, ce qui peut donner lieu à de nouveaux projets internes.

Et cela ne s'arrête pas là. La responsabilisation des équipes amène parfois les startups à revoir leur politique salariale. C'est le cas chez Lucca, qui incite à ses salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté de choisir eux-mêmes leur augmentation annuelle. L'entreprise propose notamment une grille salariale pour aider chacun et chacune à se positionner, et un comité de salariés adresse des propositions d'augmentation aux collaborateurs. *"Il appartient à chacun d'accepter cette suggestion ou de s'attribuer une augmentation plus importante. Lors d'un cérémonial huilé, chaque salarié annonce ensuite publiquement son salaire et le pourcentage d'augmentation choisi face à ses collègues. Cette transparence permet une autorégulation dans les décisions d'augmentation " , explique Bruno Catteau.*

Autre dispositif permettant de responsabiliser les salariés : l'actionariat salarié. Chez Lucca, sur 300 collaborateurs, une cinquantaine sont actionnaires de la société. *"Nous avons constaté que cet outil fidélise les talents et réduit le turn-over" , se félicite Bruno Catteau.*

Le bien-être au travail, condition *sine qua non* de l'entreprise libérée

Reste que le bien-être au travail est une composante essentielle des entreprises libérées. *"Nous souhaitons proposer le meilleur cadre de travail possible à tous les collaborateurs, pour préserver leur santé physique, psychologique et leur bien-être"* , raconte Aurélien Meunier.

Pendant la crise sanitaire, D-Edge a ainsi multiplié les initiatives pour veiller sur ses salariés. *"La direction a organisé régulièrement des moments d'échange à distance et de questions-réponses. Des sessions avec des coachs sportifs en visioconférence ont été mises en place, tout comme l'accès à une plateforme de santé permettant de bénéficier de rendez-vous en ligne avec différents praticiens sans coût supplémentaire."* L'accompagnement va encore plus loin. Les collaborateurs ont eu accès à une plateforme de formation (hébergeant à la fois du contenu interne et externe) pour apprendre par exemple une nouvelle langue ou monter en compétence sur des sujets techniques.

D-Edge met, par ailleurs, à disposition une plateforme qui met en relation les salariés et des associations. L'entreprise accorde à chaque salarié une journée par mois pour s'investir dans la cause de son choix : lutte contre le cancer du sein, action contre la faim, écologie...

Concrètement, ces mesures aident-elles les entreprises à recruter les talents de la tech ? *"Ces initiatives sont très bien perçues par les candidats que nous rencontrons et sont clairement une aide au recrutement"* , relève Aurélien Meunier. *"La transparence de l'information et la bienveillance sont certes des leviers de fidélisation des talents, mais pas que. 30% de nos recrutements sont des cooptations non rémunérées. Quand on se sent bien dans son entreprise, on en parle autour de soi"* , abonde Bruno Catteau. Est-ce la clé du succès de RCA, Lucca et D-Edge, qui recrutent en nombre des talents de la tech sur le territoire nantais ? A

priori, cela ferait bien partie de la recette gagnante.

Maddyness, partenaire média de Nantes Saint-Nazaire Développement



À lire aussi

À Nantes, les startups "jouent collectif" pour capter l'attention de l'international

Article écrit par Maddyness, avec Nantes Saint-Nazaire Développement