

Management à la nord-coréenne : la nouvelle tendance de la « startup nation »

Télétravail, afterwork, team buidling, baby-foot : ce management chaotique est bel et bien passé de mode ! Fini le grand n'importe quoi au boulot, les startups françaises misent à présent sur le modèle nord-coréen.

Temps de lecture : minute

1 avril 2019

Depuis quelques années, le management " à la cool " semble s'essouffler en France : de plus en plus de dirigeantes et dirigeants d'entreprise se rendent compte que cette méthode n'est bonne ni pour leurs salariés ni pour leurs résultats. Afin de remplacer le système en place, les startups se tournent donc vers un tout autre type de management, celui de la Corée du Nord. On vous explique.

Des données alarmantes

Il faut dire que de récentes études soulèvent les limites non négligeables du modèle en place. Par exemple, en ce qui concerne les afterworks, 67 % des participantes et participants seraient deux fois moins productifs le lendemain de ces événements. Parmi eux, 40 % feindraient même une maladie pour ne pas venir travailler. Concernant le télétravail, même rengaine, 79 % des personnes sondées affirment utiliser cette journée pour une tout autre activité que le travail. Enfin, les pauses déjeuner suivies d'un baby-foot, d'une partie de Mario Kart - ou autre jeu du genre - se termineraient une fois sur trois en un tournoi général pouvant se prolonger jusqu'à tard dans l'après-midi.

Ces données alarmantes ont ainsi conduit les dirigeantes et dirigeants d'entreprises à repenser leur management, de façon à remettre leur société dans le droit chemin. Le modèle nord-coréen s'est alors révélé très efficace et commence à rencontrer un réel succès auprès des startups françaises. Kévin Huitre, directeur général de Lavabouge, une startup qui propose des lavabos portables, a été l'un des premiers à mettre en place cette méthode dans l'Hexagone. " *Quand j'ai lancé ma startup il y a quatre ans, j'ai directement opté pour cette méthode. J'avais effectivement lu des témoignages d'entrepreneures et d'entrepreneurs suivant la méthode souple. Ils racontaient que, parfois, leurs salariés discutaient, prenaient des pauses café ou pire, rigolaient entre eux... Je n'aurais jamais pu tolérer cela* ".

Une méthode très réglementée

Chez Lavabouge, les règles étaient donc claires dès le début. Oubliez la pause café, la pause déjeuner, la pause tout court : l'objectif est avant tout de travailler. Le directeur général relativise tout de même ce point : " *À Noël, j'offre gracieusement quatre minutes de répit à mes salariés après le repas, car c'est important de les remercier pour leur travail* ". Par ailleurs, chez Lavabouge, le silence est de mise, sauf si le chef d'entreprise approuve une prise de parole exceptionnelle. Les tenues vestimentaires, de même que les coupes de cheveux, sont toutes préapprouvées par le dirigeant. Un tableau à l'entrée des bureaux rappelle les habits de rigueur et la longueur autorisée des jupes pour les femmes et présente les 15 coiffures validées.

Et gare à celles et ceux qui auraient le malheur de s'endormir lors de leur journée de travail, car le message affiché à l'entrée de l'entreprise ne trompe pas : " *S'assoupir lors de vos heures de travail sera sanctionné d'une privation de sommeil de 24 heures, dans une salle totalement éclairée avec de la musique à fond* ". Ce ne sont finalement que quelques règles parmi tant d'autres, car à l'instar de son modèle Kim Jong-un, le

chef d'entreprise exige une fidélité et une soumission totale de la part de ses salariés. Tout non-respect de ces règles peut alors conduire à des punitions sévères telles que l'enfermement, la menace des proches ou encore la torture.

" Je dois avouer qu'au début, le plus gros challenge a été le recrutement. Je ne recevais aucune candidature, et lorsque je faisais du sourcing, on déclinait à chaque fois mon offre, sous prétexte qu'un SMIC pour 68 heures par semaine n'était pas suffisant. Pourtant, c'est ça la vie en startup. Et il ne faut pas sous-estimer l'aventure incroyable qui se cache derrière ! ", s'énerve Kévin. Pour surmonter cette difficulté, le fondateur de Lavabouge a dû repenser sa stratégie de recrutement. Sans entrer dans le détail de la technologie qu'il utilise, il explique qu'il s'est inspiré de l'épisode 3 de la saison 3 de Black Mirror pour trouver des personnes acceptant de rejoindre l'entreprise. Parmi elles, Tiphaine Potier, aussi appelée Numéro 27, raconte que " la vie chez Lavabouge est formidable. Si je pouvais décrire mon expérience en quelques mots, je dirais : humanité, épanouissement, ludique et passion... Quatre mots que j'aime raccourcir par leurs initiales : "HELP" ".

Pourtant, l'entreprise sait également récompenser ses salariés. Toutes les femmes reçoivent ainsi une alliance au bout de cinq ans de bons et loyaux services et ont l'immense chance de plaider une fidélité éternelle à leur patron lors d'une cérémonie à laquelle sont conviées l'ensemble des personnes œuvrant dans la société. Une manière pour le patron de montrer à ses collaboratrices l'importance qu'elles ont dans sa vie et dans son entreprise.

Enfin, côté turnover, le modèle semble porter ses fruits puisque le taux de départ est relativement bas, à savoir de seulement 4 %. *" Seules deux personnes ont fait le choix de partir depuis l'existence de l'entreprise ", se félicite Kévin. " Paix à leur âme. Il semblerait que l'une d'entre elles ait fait une chute mortelle en rentrant chez elle le jour de sa démission, et*

que la seconde se soit noyée lors d'une partie de pêche trois jours après... Quelle tragédie. "

Pour celles et ceux qui seraient arrivés au bout de cet article, merci. Mais... Vous n'y avez pas vraiment cru, quand même ? Bon 1er avril !

Article écrit par Maddyness