



Revue de Presse

Octobre 2021

Toute photocopie de ce document doit être impérativement déclarée au CFC



17 rue d'Athènes 75009 PARIS

www.comcorp.fr

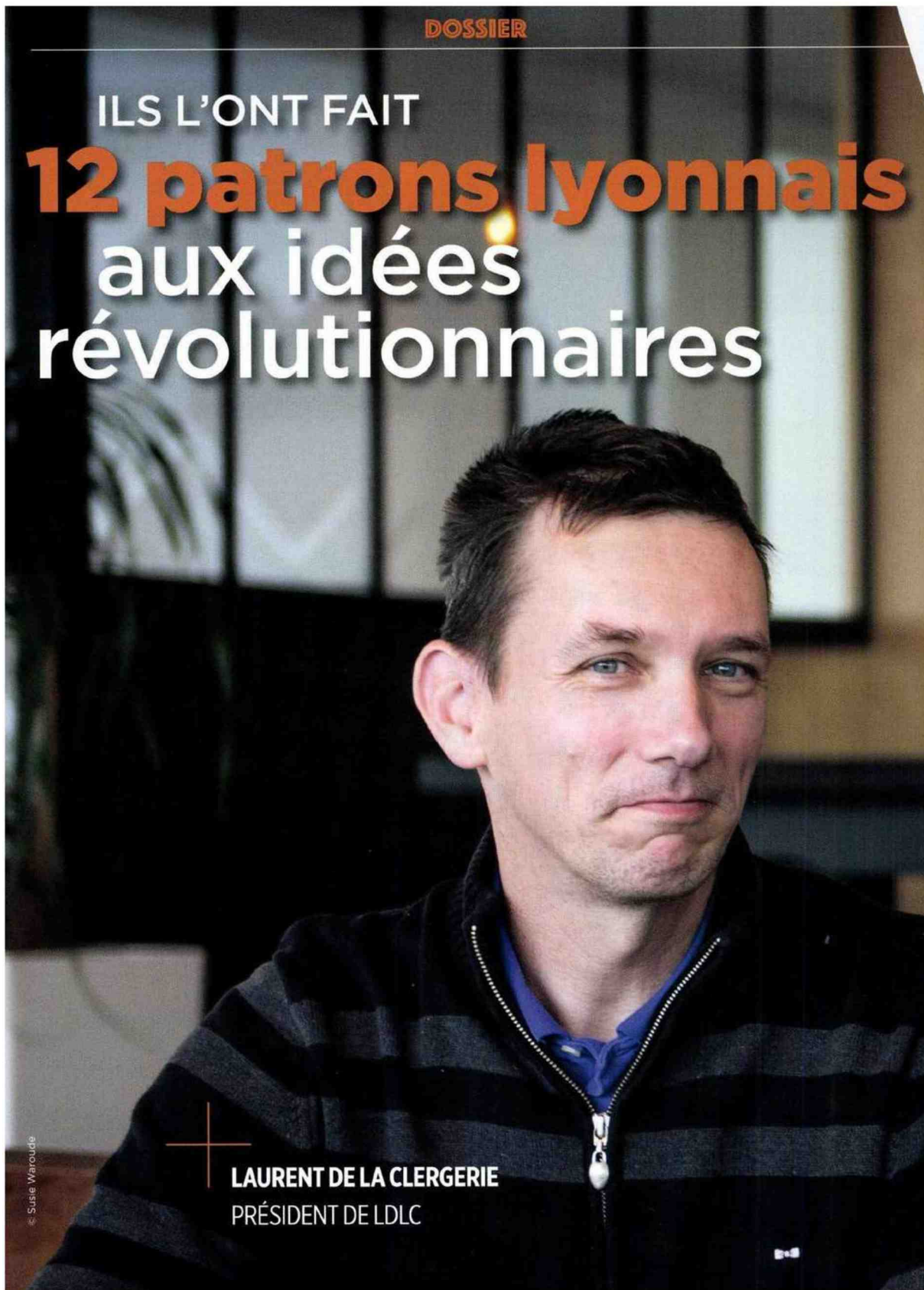
Sommaire

PAREDES	3
ILS L'ONT FAIT 12 patrons lyonnais aux idées révolutionnaires Lyon Décideurs - 30/09/2021	4
Distributeur de papier toilette Paredis TWIST, simplement ingénieux services-proprete.fr - 11/10/2021	14
Purificateur d'air AF 100 Kärcher services-proprete.fr - 12/10/2021	15
Dynamisme et croissance confirmées chez Paredes pic-magazine.fr - 13/10/2021	17
Val-d'Oise : à Goussainville, Paredes peaufine son développement LesEchos.fr - 14/10/2021	21
Paredes investit en Île-de-France services-proprete.fr - 14/10/2021	23
Bandeau de lavage Ultimate 3D Infinite services-proprete.fr - 15/10/2021	24
A Goussainville, Paredes peaufine son développement Les Echos - 19/10/2021	25



DOSSIER

ILS L'ONT FAIT
12 patrons lyonnais
aux idées
révolutionnaires



© Susie Waroude



LAURENT DE LA CLERGERIE
PRÉSIDENT DE LDLC



Laurent de La Clergerie (LDLC), qui a mis en place la semaine de 4 jours sans baisse de salaire, Émilie Legoff (Troops), qui a revendu les locaux de sa boîte pour passer au 100 % distanciel, Nicolas Perroud (Anikop), qui propose des congés illimités à ses salariés, Georges Fontaines (Techné), qui laisse à ses collaborateurs le choix de leurs horaires de travail ou encore Guillaume Mulliez (Dimo Software), le patron qui ne voulait pas être actionnaire majoritaire pour partager le pouvoir... La métropole regorge de dirigeants qui n'hésitent pas à casser les codes pour emprunter de nouvelles voies, parfois à contre-courant. Avec pour objectif commun de favoriser le bien-être au travail et l'implication des salariés.

DOSSIER RÉALISÉ PAR JEAN-PIERRE VACHER, MAXIME FEUILLET, MATHIEU MONDET ET VINCENT LONCHAMPT

Laurent de La Clergerie

Le patron qui a mis en place la semaine de 4 jours

On ne reconnaît plus Laurent de La Clergerie. Le parfait geek alignant plusieurs idées à la minute ne goûtait que modérément les interviews. Et laissait volontiers son frère, Olivier, répondre lors de la présentation des résultats du groupe de vente de matériel informatique LDLC qu'ils ont tous deux fondé il y a 25 ans. Depuis qu'il a mis en place la semaine de 4 jours (sans baisse de salaire) chez LDLC, il accepte volontiers d'expliquer son projet aux journalistes. Et il ne peut s'empêcher de sourire le jour où un journaliste de *Libération* lui dit que « c'est une mesure de gauche », cherchant où se cache l'arnaque... Après avoir annoncé à la communauté financière viser le milliard d'euros de chiffre d'affaires puis connu un passage à vide voici deux ans, Laurent de La Clergerie décide de tout reprendre en main. Et rencontre l'ensemble des salariés de l'entreprise pendant une semaine, par petits groupes de 15 à 20. « Je leur ai dit que j'avais eu tort d'afficher cet objectif économique, explique Laurent de La Clergerie, tout en précisant : l'ambition reste la même, mais on va avancer en s'occupant de nous et en se faisant confiance. On doit fonctionner en horizontal et en vertical. Cela passe par l'autonomie, la responsabilisation. » L'idée d'une semaine de travail de 4 jours lui trotte déjà dans la tête depuis un moment. Considérant que l'efficacité au travail le vendredi après-midi n'est pas optimum, Laurent de La Clergerie fait le pari que ses équipes seront plus performantes sur une semaine de 32 heures en 4 jours que sur 35 heures en cinq jours. Il ne lui faut pas plus de 10 minutes pour convaincre son frère.

« Une énergie démultipliée dans l'entreprise »

Aussi, quand il présente le projet en juin 2020 aux représentants du personnel, l'accord est unanime. Une mesure dont le coût est alors évalué à environ 1 million d'euros, avec notamment la prévision d'une trentaine d'embauches. « Mais, dès la mise en place de la semaine de 4 jours en janvier 2021, le gain de productivité a été immédiat, constate le président de LDLC. Chaque service s'est organisé et il n'y a finalement pas eu besoin de plus de 5 à 6 embauches, essentiellement liées à la croissance d'activité. » Un chiffre résume à lui seul le chemin parcouru : LDLC est passé de 500 à 724 millions d'euros de chiffre d'affaires d'une année sur l'autre, avec un effectif quasiment stable de 1000 salariés. Pour l'instant 850 personnes sont concernées par l'accord, mais bientôt 100 % des effectifs seront passés aux 4 jours avec, en parallèle 2 jours de télétravail hebdomadaire pour une bonne partie des salariés. « Il y a une énergie démultipliée dans l'entreprise. Ce n'est que du positif, il n'y a aucun point négatif, aucun blocage », conclut Laurent de La Clergerie. Qui réfléchit d'ores et déjà à d'autres étapes...

Émilie Legoff

La patronne qui met en place le 100 % distanciel... et revend ses bureaux



Émilie Legoff avait mis en place toutes les mesures nécessaires pour permettre à ses 65 collaborateurs de revenir travailler au siège de Troops, place Bellecour, dans les meilleures conditions possibles en juin 2020. *« Je leur ai dit que s'ils souhaitaient revenir au siège, ils le pouvaient. Sauf que personne n'est revenu ! »* Trop attachés au confort du télétravail, les salariés de la start-up spécialisée dans les logiciels RH à destination des acteurs de l'intérim incitent alors la patronne à rendre ses locaux en août 2020 – à l'exception de trois petits bureaux. *« Psychologiquement, ça n'a pas été facile de s'adapter au départ. Dans ma précédente entreprise à D2L Group, j'avais 450 salariés sur un siège social, témoigne Émilie Legoff. J'avais l'habitude de faire visiter le site aux clients, partenaires ou banquiers. Là forcément, ça paraît beaucoup plus petit désormais. »* Mais cette nouvelle donne présente aussi de nombreux avantages, à commencer par la possibilité d'attirer de nouveaux talents dans l'entreprise. *« Nous avons pu considérablement élargir notre recrutement avec d'autres profils et des compétences plus hautes, que je n'aurais pas forcément pu atteindre à Lyon. Les seuls critères sur nos offres sont de parler anglais et de se trouver à moins de 3 heures de décalage horaire de la France. »*

Des collaborateurs qui habitent en Israël ou en Estonie

Désormais, 80 % des salariés de Troops sont installés hors de la région lyonnaise et certains sont aujourd'hui établis en Allemagne, Israël, Ukraine, au Portugal ou encore en Estonie. Avec ce travail en 100 % distanciel, la start-up annonce avoir considérablement augmenté sa productivité. Mais les inconvénients se font de plus en plus ressentir. *« Sur la durée, on a eu quelques tensions entre les collaborateurs. Le management peut être vécu plus durement à l'écrit et quand on ne se croise plus dans le couloir ou à la cantine pour déminer les malentendus, les conflits montent très vite »,* explique la cheffe d'entreprise. Des séminaires en présentiel sont désormais organisés tous les trois mois pour renforcer la cohésion d'équipe et présenter les nouvelles recrues.



Jean-Louis Brissaud

Le patron qui a partagé 1,6 million d'euros de bénéfices avec ses collaborateurs

Pour fêter le 25^e anniversaire de sa société Starterre, spécialisée dans la vente d'automobiles, Jean-Louis Brissaud avait choisi de partager, en 2017, les 1,6 million d'euros de bénéfices annuels avec ses 98 collaborateurs. Chacun de ses salariés avait ainsi perçu une prime allant de 500 à 35 000 euros selon son ancienneté dans l'entreprise. « Ce n'est pas une prime d'intéressement, c'est une récompense pour leur fidélité. Ils ont partagé des semaines, des mois voire des années de leur vie avec nous, c'est important de le valoriser », expliquait-il alors. Avec ce cadeau aux collaborateurs largement relayé dans la presse, Jean-Louis Brissaud a notamment été cité parmi les « héros de 2017 » dans les pages économiques du *Parisien*, et désigné deuxième personnalité de l'année 2017 par les lecteurs du *Progrès*, derrière la tennismoman Caroline Garcia, mais devant Gérard Collomb, fraîchement nommé place Beauvau, et Alexandre Lacazette. L'opération, vue par certains comme un joli coup de communication, avait attiré l'attention sur l'entreprise et permis à Starterre de connaître une belle croissance, stoppée net par la crise de la Covid.

Fabrice Faure

Le patron qui forme et recrute des non-diplômés

C'est l'histoire d'un sans-diplôme qui a réussi et qui prend dorénavant sous son aile d'autres jeunes n'ayant pas fait d'études. Cela fait maintenant six ans que Fabrice Faure, le vibrionnant patron du groupe d'intérim Lip (350 millions d'euros de chiffre d'affaires, 550 collaborateurs), a lancé en interne son École de la Réussite, suivie chaque année par une dizaine d'élèves : une formation de six mois (rémunérée au Smic) avec à la clé, si tout se passe bien, l'assurance d'un poste en CDI dans une agence du groupe (à des postes de chargé d'affaires, de consultant, d'exploitant en recrutements...). « Les conditions pour rejoindre l'école, c'est d'être motivé, de ne pas avoir de diplôme supérieur au baccalauréat et d'être sorti du système scolaire depuis au moins un an. Et cela fonctionne très bien, je remarque que les collaborateurs sont également très attachés à cette École de la Réussite », détaille Fabrice Faure, qui a lui-même connu une scolarité sans éclat, achevée au bac et dans

l'ennui. Avant d'enchaîner les missions d'intérim jusqu'à passer de l'autre côté de la barrière et fonder son propre groupe de travail temporaire.

« Donner une chance de nouveau départ »

« J'estime que tout le monde peut réussir, qu'on ait Bac -5 ou Bac +5. C'est malheureux d'être poursuivi toute sa vie par le fait de ne pas avoir de diplômes supérieurs. Alors je veux donner une chance de nouveau départ à ceux qui, comme moi, ont rencontré des difficultés à l'école, en leur proposant une formation professionnalisante et surtout un emploi », affirme Fabrice Faure. En plus du clin d'œil à son histoire personnelle, l'École de la Réussite répond également à une problématique du groupe Lip, confronté, comme les autres acteurs

du secteur, à un turn-over important. « Nous n'avons donc aucun mal à trouver des postes pour ceux qui sortent de l'École de la Réussite », reprend Fabrice Faure. La sixième promotion, qui débute mi-octobre, est même un peu plus fournie que les précédentes, puisqu'elle compte une quinzaine d'élèves.





Philippe et Céline Bossanne

Les patrons qui lèvent un million d'euros auprès de leurs salariés

« **C**ela a été un moment important, explique Philippe Bossanne, le PDG d'Huttopia fondée avec sa femme Céline. Les collaborateurs ont montré leur confiance dans l'entreprise en apportant 1 million d'euros. C'est dans les gènes d'Huttopia aussi : pouvoir partager les fruits de l'entreprise, quelle que soit la position occupée. » Initialement annoncée en 2019 pour les 20 ans de l'entreprise qui exploite des campings et villages vacances nature, l'opération a juste été décalée de quelques mois, le temps d'encaisser le choc du premier confinement. Le principe est simple : tout collaborateur ayant au moins 4 ans d'ancienneté peut devenir associé sans pour autant faire partie de la direction. Un acte volontaire avec un engagement financier à la clé, les actions n'étant pas données. Sur 450 collaborateurs fixes (les effectifs grimpent à plus de 1300 collaborateurs l'été), ils sont ainsi 40 à avoir investi autour de 25000 euros chacun à l'occasion

d'une augmentation de capital. Avec juste l'aide d'une banque dans le cadre de financements adaptés ouverts aux collaborateurs concernés.

« Une vraie prise de risque »

« Certains ont mis leurs économies. C'est une vraie prise de risque comme pour tout entrepreneur. Nous sommes fiers de cela. Si ça peut en motiver d'autres et faire école, tant mieux », ajoute Philippe Bossanne. Et de préciser qu'il voit dans ces 40 nouveaux associés autant d'actionnaires qui portent la culture de l'entreprise et bénéficient d'une information encore plus complète sur sa vie au quotidien et ses projets. Huttopia (100 millions d'euros de chiffre d'affaires par an) a également mis en place de longue date des plans d'intéressement aux résultats ainsi qu'une fondation œuvrant pour le développement d'un tourisme responsable.

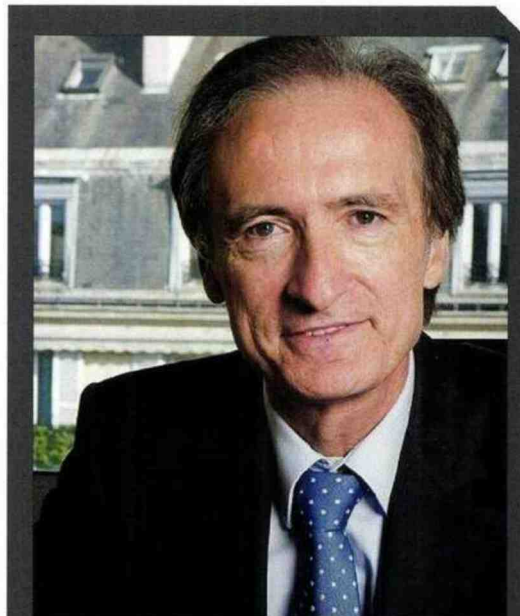
Renaud Sornin

Le patron qui veut que ses collaborateurs soient aussi actionnaires

Si vous arpentez les couloirs d'Attestation Légale (Lyon 3^e), vous avez de grandes chances de croiser des actionnaires de la boîte. Et pour cause, une quarantaine de collaborateurs, soit près de la moitié des effectifs de la société qui se présente comme un « *LinkedIn administratif des entreprises du BTP* » détiennent des parts du capital. Une volonté de son fondateur, Renaud Sornin, pour que les collaborateurs d'Attestation Légale « *s'approprient l'entreprise et bénéficient de son succès* ». Le dirigeant, qui était jusqu'à il y a peu président de la French Tech lyonnaise, a mis ce système en place depuis 2018. Le patron à la fibre partageuse « *et collaborative* » a profité d'une levée de fonds de 5 millions d'euros pour ouvrir le capital aux collaborateurs. « *Et à l'ensemble des collaborateurs d'Attestation Légale, pas simplement aux managers. C'était important pour moi.* » Résultat : outre l'arrivée d'investisseurs financiers, une trentaine de collaborateurs ont abondé à hauteur de 600 000 euros, avec des tickets allant de 1000 à 30 000 euros, pour détenir au total environ 10 % des parts.

« Cela génère de l'engagement »

Et depuis, tous les ans, il est proposé aux autres salariés (les nouveaux ou ceux qui ne sont pas encore actionnaires) de devenir investisseurs dans Attestation Légale. Ils sont plus d'une dizaine en plus à avoir ainsi rejoint le mouvement ces trois dernières années. « *C'est une proposition qui a très bien fonctionné, notamment parce que la réussite de la boîte les aide à investir : ils viennent chercher des bénéficiaires* », rapporte Renaud Sornin. Conséquence logique de l'ouverture du capital aux salariés, ces derniers ont un représentant au conseil de surveillance. « *Et l'on n'a pas tardé à remarquer que les salariés-investisseurs ont vite les mêmes questions que des investisseurs "classiques", que ce soit en termes de liquidités des titres ou de risques. Et c'est normal, on ne parle pas ici d'actions gratuites* », détaille Renaud Sornin. Et si la formule demande « *beaucoup d'administratif et de transparence* », l'objectif est déjà atteint pour le PDG : « *Cela génère beaucoup d'engagement des collaborateurs vis-à-vis de la boîte.* »



Jacques Mottard

Le patron qui se paie 15 000 euros (brut) par an

Il dirige une entreprise qui réalise plus de 200 millions d'euros de chiffre d'affaires par an et sa fiche de paie affiche 1250 euros brut par mois. Fondateur de l'éditeur de logiciels Sword Group, dont il détient près de 18 % du capital, Jacques Mottard a fait depuis toujours le choix – qu'il dit « *philosophique* » – de se rémunérer presque exclusivement en dividendes. En clair, ses gains annuels sont indexés sur la réussite financière de son entreprise. Et cela tombe bien, Sword est une entreprise très rentable. Ainsi, cette année, le dirigeant a perçu quelque 2 millions d'euros de dividendes via sa holding financière Sémaphore. L'année dernière en revanche, en pleine vague Covid, Sword avait décidé en urgence de ne pas verser de dividendes pour faire face à la crise. Jacques Mottard avait alors dû se contenter de son salaire dérisoire. « *Je ne vais pas me plaindre, car ma stratégie est simple : quand ça marche, les dividendes tombent bien. Et quand il est décidé de ne pas distribuer de dividendes, je fais avec... Mais, à l'exception de l'année dernière, Sword a toujours distribué des dividendes...* », précise Jacques Mottard.

Guillaume Mulliez

Le patron qui voulait rester minoritaire

Les patrons qui mettent un point d'honneur à détenir la majorité du capital de leur entreprise pour «garder les mains libres» sont légion. Ils sont beaucoup moins nombreux, en revanche, à vouloir rester minoritaires pour mieux partager le pouvoir. Guillaume Mulliez est de ceux-là. Membre de la célèbre famille du Nord fondatrice d'Auchan et de Décathlon, le président de la société lyonnaise d'édition de logiciels Dimo Software (430 collaborateurs, 44 millions d'euros) détient seulement 25 % du capital. Un choix qui colle avec la volonté d'un mode de management basé «sur l'adhésion» des collaborateurs, à commencer par celle des huit autres membres du comité stratégique (dont les six cofondateurs de Dimo il y a 25 ans), également actionnaires. Et la règle est simple : pour être adoptées, les grandes décisions stratégiques doivent être validées à l'unanimité par les membres de ce comité stratégique. «C'est sûr que le processus de prise de décision est plus lent que dans une entreprise où le patron majoritaire lance des projets au feeling. Notre fonctionnement oblige à préparer son dossier, à convaincre, à écouter les autres... Cela nous a permis, au final, de faire sans doute

moins d'erreurs que d'autres. La preuve, l'entreprise a toujours été rentable», rapporte Guillaume Mulliez.

« Certaines de mes propositions ont été retoquées »

Et le président de Dimo Software n'en fait pas mystère : « Bien sûr que certaines de mes propositions ont été retoquées par le comité stratégique. Et je peux même dire également que les rares fois où j'ai dit "faites-moi confiance, on fait ça" sans l'approbation de tout le monde, il s'est finalement avéré que c'étaient de mauvaises décisions... » Et cette vision d'une « entreprise partagée » ne se résume pas aux quelques membres du comité stratégique, mais à l'ensemble des collaborateurs. Tous les cinq ans, ils sont ainsi amenés à donner leur avis sur la marche de leur entreprise et leur vision pour l'avenir. « Nous faisons alors travailler l'ensemble des collaborateurs par groupe de 15 à 20 personnes. Et chacun peut apporter ses idées », poursuit Guillaume Mulliez, qui fait valoir une certitude : « La réussite collective vaut mieux que l'intérêt personnel. »



© Marie-Eve Brouet

Georges Fontaines



Le patron aux « horaires libres »

Nous n'avons jamais eu de pointeuses, nous n'en avons pas besoin. Chez nous, des salariés peuvent arriver à 10 heures tandis que d'autres, arrivés tôt le matin, peuvent partir à 16 heures. Les équipes

ont conscience du travail à réaliser, nous pouvons donc leur laisser cette liberté. » Des horaires libres pour tous les salariés, des jeunes embauchés sans qualification, une partie du salaire fixe et l'autre variable en fonction des résultats. Georges Fontaines, 77 ans, a fait le choix de l'autogestion et de la responsabilisation de ses salariés comme leitmotiv pour son entreprise, Techné (400 collaborateurs, 30 millions d'euros de chiffre d'affaires par an), spécialisée dans la fabrication de joints d'étanchéité : « Une entreprise, ce n'est pas seulement une fiche de paie. Ce n'est pas simplement un endroit où l'on vient t'emmerder pour gagner 3 sous, ça doit être autre chose. » Aujourd'hui dirigé par sa fille, Marie Fontaines, le groupe, fondé en 1981 du côté de Morancé dans le Beaujolais, a toujours suivi les principes de celui qui est désormais président du conseil de surveillance. « Je suis né d'un père syndicaliste, j'avais 20 ans en mai 68 et j'avais vu tellement de stupidités dans mes entreprises précédentes que je voulais créer quelque chose de différent, avec comme souci le bien-être de mes employés », témoigne Georges Fontaines.

Pas de contrôle de la présence des salariés

Ainsi, chez Techné, personne ne contrôle la présence des employés. Ce fonctionnement a rencontré le succès et ce sont les salariés qui en profitent, avec un intéressement au niveau des salaires. Autre mesure mise en place : chaque employé – qu'il soit cadre, dirigeant ou manutentionnaire – dispose d'une voix lors du conseil d'administration de fin d'année pour une prise de décision collaborative. Une implication des salariés qui va même jusqu'aux locaux de l'entreprise : « Les bâtiments appartiennent aux salariés, qui sont désormais tous actionnaires. C'est quand même plus agréable d'aller un peu chez soi que d'aller au travail, non ? », fait remarquer Georges Fontaines. Les salariés ont également la possibilité de suivre en temps réel le chiffre d'affaires réalisé pendant leur journée de travail, et, chaque lundi, ils reçoivent un récapitulatif sur l'état de la trésorerie : « Une transparence essentielle pour nos salariés, qui se sentent investis et importants dans l'évolution de l'entreprise. »

François Thuilleur

Le patron qui a versé une prime de plus de 4 000 euros à chaque collaborateur cet été

Une prime de 4 247 euros versée en juillet à chaque salarié, indépendamment de son ancienneté dans l'entreprise. De quoi permettre aux 600 employés du groupe spécialisé dans les produits d'hygiène Paredes, de passer assurément un bel été. La situation de la société implantée à Genas n'était pourtant pas si rose il y a quelques années de cela. « En 2017, la société perdait beaucoup d'argent, alors quand je suis arrivé à la tête de l'entreprise en 2019, j'ai proposé aux actionnaires de la famille fondatrice Paredes de remobiliser les collaborateurs en partageant les bénéfices selon la règle des trois tiers », indique François Thuilleur, le PDG du groupe. Un tiers donc pour les capitaux propres de l'entreprise, un autre pour les actionnaires et le dernier pour les collaborateurs. « Il s'avère qu'on a mis cet accord en place l'an dernier, soit une année record pour tous les opérateurs qui travaillent dans le domaine de l'hygiène, avec une croissance de notre chiffre d'affaires de 30 % à 221 millions d'euros. » Les bénéfices du groupe grimpent à plus de 6 millions d'euros. Paredes redistribue donc l'équivalent de 2,5 millions d'euros à ses collaborateurs soit 4 247 euros par salarié.

Les salariés peuvent devenir actionnaires

« On leur a ensuite proposé de réinvestir tout ou partie de cette prime exceptionnelle dans une opération d'ouverture de capital, pour qu'ils puissent devenir actionnaires de Paredes », poursuit François Thuilleur. Une proposition acceptée par plus de 400 des 600 salariés français du groupe. « Certains ont même versé la totalité de leur prime plus des milliers d'euros d'économies personnelles. On a des salariés qui vont travailler pour eux-mêmes, et ça change complètement la relation à l'entreprise. » Une opération qui aura permis à Paredes de lever plus d'1,1 million d'euros. Et de constater surtout une forme d'émulation nouvelle et de préoccupation commune autour de l'entreprise : « Lorsque j'étais en visite sur le site de Rennes, un magasinier m'a demandé si l'on ne pouvait pas faire une remise pour écouler rapidement de vieux stocks et améliorer la trésorerie, renseigne François Thuilleur. Tout le monde se sent investi dans la même aventure et parle le même langage commun. C'est assez formidable... »



Nicolas Perroud

Le patron qui propose des congés illimités



La nouvelle avait fait grand bruit dans les médias nationaux. Depuis le 1^{er} janvier, les 32 salariés d'Anikop, filiale du Groupe LDLC basée à Limonest, peuvent maintenant prendre autant de jours de vacances qu'ils le souhaitent. La suite logique d'une stratégie d'entreprise dite « libérée », initiée

en 2016 par le directeur Nicolas Perroud : *« Je suis arrivé à cette époque à un moment où j'avais besoin de faire la part des choses entre ma vie privée et ma vie professionnelle. J'ai eu besoin de temps pour moi pour retrouver un équilibre. Et comme ça m'a été bénéfique, j'ai considéré que mes salariés pouvaient aussi en avoir besoin. »* Accompagné par des spécialistes du sujet, le directeur commence par supprimer niveaux hiérarchiques et horaires traditionnels. *« C'était un peu déroutant pour certains, mais on leur a dit que ça ne servait à rien de rester derrière un ordinateur si on est vendredi après-midi et que le téléphone ne sonne plus. Maintenant, certains préfèrent venir tôt le matin pour aller chercher leurs enfants à 16 heures, quand d'autres au contraire ne sont pas du matin et arrivent plus tard. Tout cela se fait sans regard ni contrôle. »*

Climat de confiance

L'entreprise, spécialisée dans les logiciels de gestion, se développe ainsi dans un climat de confiance et de cohésion d'équipe, où le bien-être des salariés prime sur les questions de productivité. *« Les congés libérés vont dans ce sens, c'est une relation de confiance »,* poursuit le directeur de la structure créée en 2006. Dans ce nouveau système coconstruit pendant deux ans avec les employés, chacun est maintenant libre de prendre autant de jour de congés qu'il le souhaite, quand il le souhaite. *« Nous avons rédigé une charte morale interne pour éviter que des projets soient mis en péril. Mais c'est fluide, sans contrôle et très vite rentré dans les habitudes, rapporte Nicolas Perroud. Les collaborateurs, quand ils viennent ici, sont libérés de leurs contraintes personnelles. Et s'ils en ont, ils posent une demi-journée, deux ou trois jours, ça ne pose aucun problème. »*

Abdénour Aïn-Seba

Le patron qui réduit le temps de travail de ses salariés

Depuis qu'il a créé son entreprise, à l'orée de ses 30 ans, Abdénour Aïn-Seba, n'a jamais cessé de multiplier les engagements : Centre des jeunes dirigeants (CJD), Comité économique social et environnemental régional (Ceser), Réalités du dialogue social (associant des patrons et des syndicats de salariés). Une passion pour l'entreprise citoyenne, une capacité à penser l'entreprise différemment et la volonté de faire émerger «une citoyenneté active individuelle». Une première réorganisation se met en place en 2016 chez IT Partner, fort de ses 20 ans d'existence à Lyon en tant qu'ESN (entreprise de services numériques, spécialisée dans l'infogérance). Avec la crise sanitaire, la réflexion s'enrichit. Des groupes de travail d'une dizaine de personnes avec tous les métiers représentés se réunissent. L'entreprise emploie une cinquantaine de personnes

de niveau Bac + 3 à + 5 avec des salaires élevés et une rentabilité correcte. Le télétravail, initié depuis le milieu des années 2000 auprès de quelques collaborateurs, se généralise comme un standard imposé, mais n'est pas forcément la panacée pour faire avancer nombre de projets. Une évidence s'impose pour le patron d'IT Partner : «*Le sentiment d'appartenance à une communauté de travail passe aussi par des moments hors travail. L'entreprise, organisation de passerelles collaboratives, doit aussi garder des moments sur site, tout en veillant à la symbiose entre vie privée et professionnelle.*»

« Chef d'entreprise du bien-être »

Si tout le monde a envie d'aider, le confinement va aussi révéler une vraie quête de sens au sein du personnel en même temps qu'une inquiétude. Abdénour Aïn-Seba se rend compte qu'il existe un vrai déséquilibre entre le temps

de la vie personnelle et celui de la vie professionnelle. D'où l'idée de réduire le temps de travail en passant à une semaine de quatre jours avec maintien du salaire. L'organisation se met en place le 4 janvier dernier par groupe de 10 à 12 personnes et par trimestre. Avec une nouvelle règle : pour les salariés amenés à travailler leur jour off pour cause d'activité soutenue et de pénurie de personnel, la cinquième journée travaillée est payée en heures supplémentaires. Désormais, les réunions sont limitées à 45 minutes pour mieux optimiser le temps passé. «*Je me positionne en chef d'entreprise du bien-être, ajoute Abdénour Aïn-Seba. C'est notre new deal, le travail sur quatre jours. Ça impose aussi de se mettre en déséquilibre, de mieux connaître nos clients, nos métiers et de rentrer dans un cycle d'excellence. Désormais, plutôt que des valeurs, nous affichons des ambitions d'être.*»





Distributeur de papier toilette Paredis TWIST, simplement ingénieux

Description du produit Distributeur de papier toilette Paredis TWIST, simplement ingénieux Distributeur Paredis TWIST, simplement ingénieux Paredis TWIST est le nouveau distributeur de papier hygiénique à dévidage central signé PAREDES.

Doté de fonctionnalités ingénieuses et ultra-performantes , il n'est vraiment pas un distributeur comme les autres. Pensé pour répondre parfaitement à vos besoins et proposer une expérience sans égal à vos utilisateurs, Paredis TWIST allie prouesses techniques et design ergonomique pour une hygiène optimale et un confort inégalé



Purificateur d'air AF 100 Kärcher

Description du produit Purificateur d'air AF 100 Kärcher Le purificateur d'air AF 100, la réponse performante et polyvalente pour assainir l'air et offrir un environnement de travail sain Le savez-vous ? Selon une étude menée par l'Observatoire de la Qualité de l'Air Intérieur (OQAI), l'air intérieur est 5 à 10 fois plus pollué que l'air extérieur.

Les sources de pollutions sont diverses : cela peut-être de la poussière, des poils d'animaux, des allergènes, des gaz polluants TCOV, des moisissures, des acariens, des fumées toxiques ou bien des bactéries ou des virus.

Tous ces polluants ont des impacts plus ou moins néfastes sur l'homme, tels que la toux, irritation de la gorge, éruptions cutanées, dommages aux reins et au foie, cancer, problèmes de développement de l'enfant, asthme, bronchite chronique, yeux secs ou encore dommages du système nerveux.

Nous passons en moyenne 85 % de notre temps dans des espaces clos ou mi-clos . Pour lutter efficacement contre ces sources de pollution, et améliorer la qualité de vie et la santé au travail , PAREDES vous propose une solution qui allie performance, facilité d'utilisation et polyvalence quel que soit votre secteur d'activité (santé, collectivité, entreprises de propreté ou industries).

Les avantages d'un purificateur d'air :

Que vous travaillez dans le d omaine industriel , en collectivité ou en établissement de santé , les avantages d'opter pour un purificateur sont nombreux :

- Répondre aux attentes gouvernementales ou futures obligations réglementaires (pour l'enseignement et les administrations publiques par exemple)
- Rassurer les collaborateurs ou les étudiants et les élèves
- Améliorer la Qualité de Vie au Travail
- Lutter contre la propagation des virus, bactéries ou mauvaises odeurs sources de contaminations croisées et d'anxiété pour les patients ou les professionnels des établissements de santé.

Le purificateur d'air AF 100 de Kärcher et ses filtres

Le purificateur d'air AF 100 est là pour purifier l'air et offrir un environnement de travail sain . Son puissant ventilateur n'a besoin que de quelques minutes pour fournir à une pièce de 100 m² un air propre et purifié . Mobile grâce à ses roues, il peut être facilement déplacé d'une pièce à l'autre. Silencieux, il dispose d'un mode automatique pour gérer l'appareil en fonction de la pollution.

Équipé de 2 grands filtres polyvalents avec une plage de performance extrêmement large pour répondre à toutes les exigences, l'AF 100 propose en option d'autres filtres spécifiques qui répondront à toutes vos attentes : élimination des bactéries, des allergènes, des odeurs ou des composés organiques volatils.

Doté d'un capteur laser pour surveiller en permanence et en temps réel la pollution de l'air , il indique sur le panneau de commande la qualité de l'air avec un code-couleur ainsi que le niveau de particules fines dans la pièce.

- La qualité de l'air est indiquée suivant un jeu de couleurs (bleu pour une très bonne qualité, vert pour une qualité moyenne, rouge pour une mauvaise qualité).
- Les données fournies par les capteurs concernant la quantité de particules fines (PM 2,5) présentes dans l'air sont affichées sur l'écran intégré.

Retrouvez-les sur [paredes.fr](#)



S'abonner à la newsletter



Tous les 15 jours, recevez par email toute l'actualité sur la Sécurité et la Santé au Travail.

- Accueil
- Actualités
- EPI - EPC

ActualitésEPI - EPC 13 oct. 2021 14:09:00 Dynamisme et croissance confirmées chez Paredes



Il y a peu, François Thuilleur (notre photo), son pdg, nous le confirmait : le n°2 du marché de la protection professionnelle et de l'hygiène et en France se porte bien. Preuve de ce dynamisme : le groupe a totalement rénové son agence Paris Ile-de-France à Goussainville. Situés dans la zone industrielle de Goussainville depuis 30 ans, les locaux de l'agence régionale ont été entièrement repensés. Dotée d'une partie administrative et commerciale, d'une plateforme logistique (stock et préparation de commandes) et d'un entrepôt de 6 000 m², l'agence de Goussainville dispose de 2 mois

de stock permanent, à destination de sa clientèle parisienne.

Un effectif de 56 personnes se répartit l'activité du site pour répondre aux besoins de ses quatre grands marchés du groupe - santé, industrie, entreprises de propreté et collectivités publiques - et accompagner ses clients tels que le Resah des hôpitaux de Paris, les principaux hôpitaux de Paris, l'Economat des Armées ou encore l'Hôtel Georges V. Par ailleurs, en août, une majorité des salariés de l'agence de Goussainville est entrée au capital du groupe.

Dynamique de croissance

« Nous vivons une vraie révolution au sein de Paredes. L'année 2020 a été difficile pour nous tous et chaque collaborateur a su rester mobilisé, investi et uni pour contourner les effets de la crise sanitaire sur notre activité. Et, lorsque la prime d'intéressement a été versée, nous n'avons pas hésité à réinjecter tout ou partie dans le capital de notre société », souligne Cédric Gatto, directeur région Paris Nord-Ouest.

Après une année 2020 record, Paredes poursuit donc sa croissance malgré le reflux de la demande « covid » et un contexte d'activité revenue à la normale et affiche déjà une progression au premier semestre 2021 de + 4 % par rapport à 2020 (soit un chiffre d'affaires de 114 millions d'euros). Des résultats qui vont permettre à l'entreprise de continuer sa stratégie d'innovation, dans la continuité des investissements industriels, logistiques et digitaux importants réalisés ces 2 dernières années en France.

« Ces résultats montrent que Paredes et ceux qui la font, continuent à gagner des parts de marché rentables sur ses 4 segments prioritaires. Je tiens à souligner que tout ceci est rendu possible grâce à notre force de vente spécialisée par marché et la qualité de notre service. Car si nous ambitionnons de devenir le n°1 de l'hygiène en France à horizon 2030, nous serons sous peu le n°1 de la satisfaction clients », conclut François Thuilleur.

A lire également

- DISTRIBUTION. Paredes : le numéro 2 affiche ses ambitions

Sur le même sujet







Annuaire



Val-d'Oise : à Goussainville, Paredes peaufine son développement



Les nouveaux locaux de Goussainville font écho à la transformation menée à l'échelle nationale par Paredes. (Parades)

Publié le 14 oct. 2021 à 15:31 Mis à jour le 14 oct. 2021 à 15:32

Paredes, deuxième acteur du marché de l'hygiène et de la protection professionnelles en France et en Italie avec 221 millions d'euros de chiffre d'affaires, a transformé son siège francilien situé depuis 30 ans dans la zone industrielle de Goussainville, dans le Val-d'Oise. L'agence qui rayonne dans toute l'Ile-de-France réalise 20 millions d'euros de ventes et emploie 56 salariés.

Au-delà de la nouvelle plateforme logistique et de l'entrepôt qui permet de disposer de deux mois de stocks, les nouveaux locaux font écho à la transformation menée par l'entreprise à marche forcée à l'échelle nationale. « Nous sommes passés d'un mode de fonctionnement passablement cloisonné avec des bureaux individuels assez sombres à des locaux lumineux et ouverts, favorisant une organisation plus transverse et facilitant les moments de réunion et de collaboration », explique Cédric Gatto, directeur régional Paris Nord Ouest.

Actionnariat salarié

Derrière la modernisation visible du site francilien, l'entreprise s'est engagée dans le déploiement d'une politique RSE. Elle a ainsi dernièrement mis en place un système d'intéressement aux résultats pour tous les salariés, non indexé sur le niveau de rémunération, et lancé un plan d'actionnariat salarié. « Une manière de fonctionner et de fidéliser les collaborateurs, commente Cédric Gatto. Il est nécessaire que les salariés se sentent appartenir à l'entreprise et, dans la mesure du possible, prennent les décisions pour l'organisation comme un actionnaire le ferait ». Le défi semble relevé à l'agence de Goussainville : le plan d'actionnariat salarié a convaincu les trois quarts de l'effectif.

Engagée dans un plan de développement, l'entreprise, qui vise le leadership à l'horizon 2030, table sur une croissance organique moyenne de 4 à 5 % par an, avec, pour la zone Ile-de-France, de fortes ambitions dans les secteurs de la propreté et de la santé. Paul Prédault, Sisley, Saint-Witz

L'agence francilienne n'envisage pas encore d'étoffer les équipes mais la direction a

déjà rencontré Abdelaziz Hamida, le maire de Goussainville ainsi que son chargé de mission emploi. « Nous voulons développer ces démarches et travailler sur la meilleure façon d'accompagner le tissu local », confie Cédric Gatto.

Le tissu local... Paredes l'a déjà mis à profit dans ses démarches commerciales : outre les gros comptes nationaux comme la RATP et l'Economat des Armées, l'entreprise possède plusieurs clients locaux comme l'usine de production de jambon Paul Prédault _ désormais toute proche après son déménagement de Gonesse _, le fabricant de cosmétiques Sisley, à Saint Ouen l'Aumône, ou la mairie de Saint-Witz.



Paredes investit en Île-de-France



Paredes

Paredes confirme son dynamisme en investissant dans la modernisation des locaux de son agence Paris-Ile de France à Goussainville dans le Val d'Oise.

Installée à Goussainville (95), l'agence Paris-Ile-de-France de Paredes a bénéficié de travaux de modernisation. Le spécialiste de l'hygiène et de la protection professionnelles a souhaité investir pour repenser entièrement ses locaux, devenus plus aérés et plus lumineux. Six mois de chantier auront été nécessaires pour cette rénovation qui permet ainsi d'améliorer le bien-être des collaborateurs tout comme la satisfaction clients. Les surfaces en « open space » rendent l'activité transverse plus fluide. Dotée d'une partie administrative et commerciale, d'une plateforme logistique et d'un entrepôt de 6 000 m², l'agence dispose de 2 mois de stock permanent. Un effectif de 56 personnes se répartit l'activité du site pour répondre aux besoins de ses 4 grands marchés (santé, industrie, entreprises de propreté et collectivités publiques) et accompagner ses clients.

La revisite de cette agence s'inscrit dans la lignée de la croissance du groupe, qui après une progression de 30 % en 2020, vient tout juste d'ouvrir son capital à ses collaborateurs. À Goussainville, 2 salariés sur 3 sont aujourd'hui actionnaires de l'entreprise (relire l'article du 21 septembre). Après une année 2020 record, Paredes poursuit sa progression malgré le reflux de la demande « Covid » et un contexte d'activité revenu à la normale. Il affiche une hausse de 4 % au premier semestre 2021 (soit un chiffre d'affaires de 114 M€).



Bandeau de lavage Ultimate 3D Infinite

Description du produit Bandeau de lavage Ultimate 3D Infinite Bandeau de lavage Ultimate 3D Infinite Mop microfibre à usage court recyclée.

L'ULTIMATE 3D Infinite est un condensé de haute technologie comme vous ne l'avez encore jamais vu. L'ULTIMATE 3D Infinite est fabriquée à partir de matériaux 100% recyclés et présente un taux de relargage de micro-particules extrêmement faible (catégorie A – Low). Ses 80 lavages de durée de vie sont garantis dans les conditions les plus extrêmes (utilisation de Javel, haute température de lavage ou de séchage, etc.).

Une MOP microfibre en fils 100% recyclés n'est plus un doux rêve écologique !

Avantages

Réduction bactérienne

L'Ultimate 3D Infinite décolle plus de 99,99% des bactéries de vos surfaces (réduction de plus de 4 log) grâce à une technologie française brevetée qui permet le nettoyage des sols uniquement à l'eau (testée et prouvée selon la norme EN 16615).

Performance augmentée

Avec plus de microfibre, la technologie ULTIMATE booste l'efficacité et facilite la glisse au sol. L'avant de la mop, au design alterné, décroche les salissures. L'arrière, 100% microfibre, les retient tout en absorbant les corps gras. Entretien facilement entre 25 et 30 m².

Economie assurée

A la fois légère (26g) et ergonomique, l'Ultimate 3D Infinite permet la réduction des consommations d'eau, de chimie, de blanchisserie, de coulage... De plus, sa composition 100% polyester la rend recyclable.

Découvrez-le sur paredes.fr

INITIATIVES LOCALES

A Goussainville, Paredes peaufine son développement

Paredes, deuxième acteur du marché de l'hygiène et de la protection professionnelles en France et en Italie avec 221 millions d'euros de chiffre d'affaires, a transformé son siège francilien situé depuis trente ans dans la zone industrielle de Goussainville. L'agence qui rayonne dans toute l'Île-de-France réalise 20 millions d'euros de ventes et emploie 56 salariés. Les nouveaux locaux font écho à la transformation menée par l'entreprise à marche forcée à l'échelle nationale. Derrière la modernisation visible du site francilien, l'entreprise s'est engagée dans le déploiement d'une politique RSE. Elle a mis en place un système d'intéressement aux résultats pour tous les salariés, non indexé sur le niveau de rémunération, et lancé un plan d'actionnariat salarié. — V. L.



Les nouveaux locaux de Goussainville font écho à la transformation menée à l'échelle nationale par Paredes. Photo Paredes