

→ Lauréat

Caliplast : la reconnaissance du travail accompli, ça marche !

Pour mieux connaître ses collaborateurs et leurs motivations Caliplast les a interrogés en leur garantissant l'anonymat. Elle a ainsi pu mieux cibler ses actions et les remotiver.

Lorsque fin 2008, le conseiller du cabinet Solius, qui accompagne Caliplast dans une mission d'amélioration de sa performance interne, met en évidence plusieurs facteurs de démotivation parmi les salariés, pour Pascal Méténier, son dirigeant, c'est un électrochoc. « Je fais partie de l'APM, association pour le progrès du management. J'ai toujours eu la fibre managériale. Et depuis que j'avais repris l'entreprise en dépôt de bilan en 2000 j'avais passé beaucoup de temps à remobiliser les équipes. Là, je faisais le constat que le travail mené n'était pas encore concluant. » Très vite, aidé de son responsable ressources humaines, Alain Branchet, il décide d'agir. « Il y avait danger pour l'entreprise. Nous risquions de nous enfoncer dans des zones de turbulences contre-productives. Car qui dit baisse de la motivation dit baisse de la performance. » S'appropriant un outil trouvé dans « La Lettre du dirigeant » et qu'elle adapte, la société remet donc à chacun des 22 salariés un questionnaire en leur garantissant l'anonymat. « Nous leur avons demandé de choisir les trois plus importantes sources

«La reconnaissance du travail accompli»

de motivation dans leur vie professionnelle, puis les trois qui sont les mieux satisfaites chez Caliplast. Nous leur avons aussi demandé d'évaluer notre faculté à récompenser un travail exceptionnel ou un effort particulier », détaille Alain Branchet. Le dépouillement des réponses va apporter quelques surprises. « Nous nous attendions à des remarques sur le critère salarial, jugé à 50 % important mais satisfaisant à 5 % seulement. Mais il est apparu que nous avons complètement sous-estimé le critère de la reconnaissance du travail accompli. 45 % jugeaient ce critère important, mais 5 % seulement estimaient qu'il était satisfaisant », souligne Pascal Méténier. Ces éléments en mains, la société a depuis mis en place un plan d'actions. Elle a instauré des primes sur objectifs, décidé l'attribution de chèques cadeaux dont le montant est fonction du taux de rebut et des résultats financiers de 2010 et elle pré-

pare pour 2011 un accord d'intéressement. Pascal Méténier et son encadrement ont par ailleurs été plus prodigues en félicitations directes et se sont efforcés d'ouvrir plus largement leur porte. Et la direction a offert à ses salariés, en marge des missions contractuelles, la possibilité d'utiliser des compétences transversales, confiant, par exemple, la responsabilité de l'entretien et de la gestion des espaces verts à un monteur outilleur qui a la « main verte ». ♦

Florence Le Nevé



Pascal Méténier, président, aidé d'Alain Branchet, responsable ressources humaines, a mis en place un baromètre social dans son entreprise.

Les 3 autres nominés

- **Armor** (La Chevrolière -44) : les robots au service des hommes
- **Eiffage construction** (Fresnay-sur-Sarthe -72) : recrutement par simulation
- **Reso France** (Nantes -44) : groupement d'employeurs spécialisé en CHR

→ Repères

Siège : La Planche (44)
Activité : étude et réalisation de pièces plastiques et d'ensembles fonctionnels
Dirigeant : Pascal Méténier, président
Effectif : 24 salariés
CA : 2,37 M€ en 2009 (2,7 M€ attendu en 2010)