

La Rémunération dans une entreprise Agile ou libérée

Olivier Albiez <oalbiez@azae.net>

Julie Quillé <jquille@azae.net>



Agile tour Rennes, 13 octobre 2017

Sponsors Agile Tour Rennes 2017



Merci à nos sponsors

PLATINIUM



GOLD

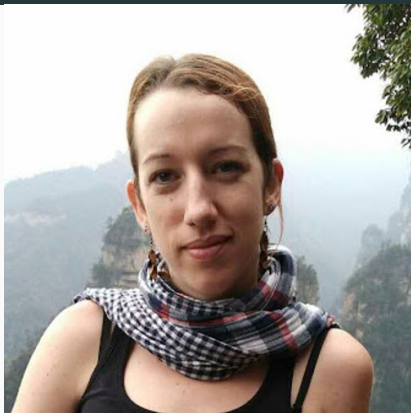


SILVER





Olivier Albiez
<oalbiez@azae.net>
@OlivierAlbiez



Julie Quillé
<jquille@azae.net>

Règles des 2 pieds



La rémunération libre

Pourquoi cette conférence - Nos objectifs

- Présenter un modèle innovant de rémunération
- Amorcer une réflexion sur les valeurs liées à la rémunération
- Faire un tour d'horizon de l'existant

Laissons les individus décider librement de leur salaire au sein de l'entreprise.

Si nous avions tous, une liberté totale de choisir notre rémunération...

Si nous avions tous, une liberté totale de choisir notre rémunération...

- pensez-vous que les individus abuseraient de cette liberté ?

Si nous avions tous, une liberté totale de choisir notre rémunération...

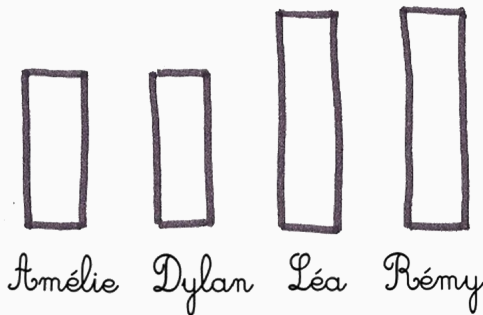
- pensez-vous que les individus abuseraient de cette liberté ?
- et vous, abuseriez-vous de cette liberté ?

Notre modèle de rémunération

- Mettre en place les conditions permettant de décider du système de rémunération
- Appliquer le principe de transparence et faire en sorte que chacun comprenne les enjeux de ses décisions

- Chacun choisi son salaire selon les modalités définies collectivement
- Possibilité d'avoir des personnes clés qui accompagnent les individus dans cette démarche

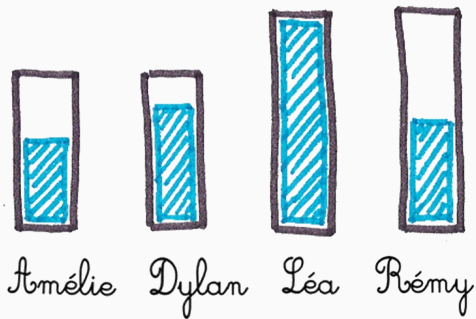
Le choix du salaire - Exemple



Le choix de la part fixe

- La part fixe est la partie du salaire que l'on va toucher chaque mois
- Chacun définit librement la part de son salaire qu'il souhaite garder fixe

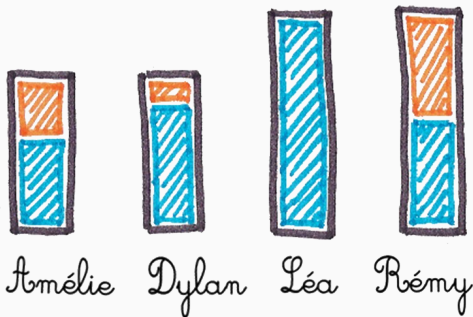
Le choix de la part fixe - Exemple



Le choix de la part variable

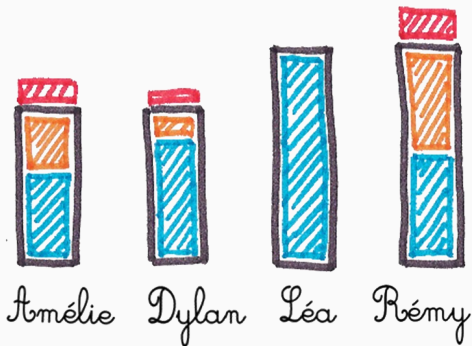
- Reste du salaire considéré comme étant la part variable
- Sert à offrir plus de liquidités à l'entreprise
- Partage des risques
- Part variable qui est reversée au salarié à la cloture des comptes

Le choix de la part variable - Exemple



- Montant des intérêts validés par l'ensemble des acteurs lors de la définition des règles
- Reversée au salarié à la cloture des comptes, si les résultats de l'entreprise le permettent

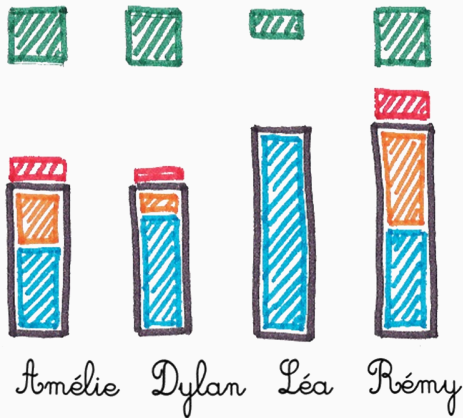
La bonification - Exemple



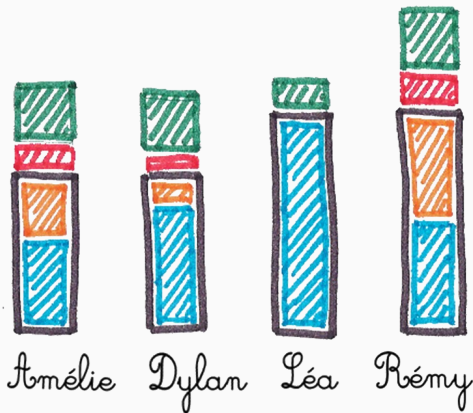
La redistribution des bénéfices

- Comptabilité transparente (investissement, trésorerie, rémunération du capital, redistribution des bénéfices)
- Après paiement de la part variable des salaires
- En accord avec tous les acteurs de l'entreprise

La redistribution des bénéfices - Exemple



La rémunération totale - Exemple



Pourquoi une rémunération libre

- Nécessite du lâcher prise et de la confiance
- Implique de savoir s'auto-organiser

- Implication dans l'entreprise
- Sentiment d'avoir sa place, son rôle à jouer dans le bien commun
- Possibilité et encouragement à s'impliquer dans la gouvernance

- Avoir accès à l'information implique de la responsabilité
- Chacun devient responsable de la santé de l'entreprise et de chacun de ses acteurs

- Les règles du jeu sont établies en commun
- Accord de tous
- L'humain est remis au cœur du système

- Les Lutins : salaire unique
- Boimondeau : salaire selon des critères définis collectivement
- Néréide : salaire selon les rôles
- B. Friot, Gaudin : salaire selon la qualification / diplôme
- Gore : salaire choisi par chaque employé
- Worldline : primes discutées par les salariés

Conclusion

Impliquer tous les acteurs de l'entreprise dans le choix des
rémunérations

C'est mettre l'auto-organisation au cœur de l'entreprise.