



Prendre en compte le besoin d'autonomie et de responsabilité

12

89 % des salariés Decathlon estiment qu'il fait bon y travailler

Un score très élevé, fruit d'un engagement sur le long terme. [...] 90 % d'entre eux se félicitent de la grande autonomie qui leur est accordée. C'est, le cas d'Alexandra Vano, responsable du rayon fitness au magasin Decathlon Paris Wagram. À seulement 26 ans, la jeune femme est à la tête d'une équipe de 12 personnes et se félicite de la marge de manœuvre dont elle dispose en matière de prise d'initiative :

« Je suis décisionnaire sur les références que je souhaite avoir en rayon, sur la gestion des stocks, sur les produits que je souhaite mettre en promotion... J'ai également le dernier mot sur les recrutements. [...] »

Un autre atout du « management Decathlon » souligné par les salariés est la fréquence des échanges entre managers et employés.

La règle est simple : tous les mois, un entretien a lieu entre le collaborateur et son « n+1 » pour faire le point. [...] Adrien Doraphe, responsable du rayon Santé/Découverte au magasin Decathlon Paris Wagram, abonde : « Donner



à chaque vendeur l'occasion de s'exprimer et d'être écouté constitue quelque chose de très valorisant. Veiller à ce que mon équipe se sente bien représente une grosse part de mon travail au quotidien. »

Les perspectives de carrière constituent enfin un élément stimulant de la politique de ressources humaines chez Decathlon. Ainsi, 47 % des directeurs de magasin – lesquels ont seulement 30 ans de moyenne d'âge – ont commencé comme stagiaires ou vendeurs au sein de l'enseigne.

« Comment Decathlon bichonne ses salariés », C. Bamberger, www.lejdd.fr, 14 octobre 2017

- 8 Quel est le degré d'autonomie et de responsabilisation des salariés de Decathlon ?
- 9 Identifiez deux autres éléments qui expliquent le plébiscite de l'entreprise par ses salariés.
- 10 Pourquoi peut-on dire que Decathlon a adopté un management participatif et bienveillant ?



13

Mettre en place de nouveaux environnements de travail

On connaissait l'open space, voici maintenant le « flex office ». Cette organisation qui prône la disparition des bureaux attitrés au profit d'espaces diversifiés a le vent en poupe.

[...] Objectif ? [...] Séduire une nouvelle génération de diplômés, ces *millennials* « *digital natives* » [...] hyperconnectés, et très soucieux de leur bien-être au travail. [...] « *L'environnement de travail devient un élément clé [...]. Les jeunes diplômés veulent savoir si cet environnement leur permettra d'être le plus productif possible, et*

s'ils seront bien évalués, non pas tant sur leurs heures de présence dans l'entreprise, mais sur leur contribution », observe Guillaume Saintagne, chargé du recrutement et de la marque employeur chez Ubisoft en France. [...] Les collaborateurs bénéficient d'une grande flexibilité dans leurs horaires de travail. [...] « *Ce qui leur importe c'est de pou-*

voir travailler en mode projet. Et ils n'ont aucun mal à travailler à différents endroits [télétravail], mais quel que soit le lieu ils veulent trouver un environnement de qualité. Ils ont un fort niveau d'exigence sur la convivialité, la lumière, le confort sonore. Et bien sûr sur la connectique. »

« Quand les millenials poussent les entreprises à repenser les lieux de travail », L. Van Eeckhout, www.lemonde.fr, 23 janvier 2018

- 11 Quelles sont les attentes des salariés *millennials digital natives* ?
- 12 Présentez l'organisation du travail adoptée par Ubisoft. Pourquoi est-elle motivante pour ses salariés ?
- 13 Pourquoi cette organisation du travail favorise-t-elle l'autonomie et la responsabilisation des collaborateurs ?