

## SÉANCE N°10 – ÉTHIQUE ET INCLUSION PROFESSIONNELLE

Ressource : Gestion de Projet et des Organisations (GPO 1.1)

### GÉRER LES INDIVIDUS DE MANIÈRE RESPONSABLE

#### Article – Industrie. AMI, l'entreprise au management éthique et libéré

Publié sur Ouest-France par Ouest-France Communication le 8 octobre 2021

**Parce qu'il n'y a pas que les start-ups qui peuvent faire preuve d'innovation dans leur management, AMI, spécialiste de la métallerie industrielle et du thermolaquage à Torcé (35), a renversé les codes hiérarchiques de son entreprise, et ça fonctionne. Le développement se poursuit et l'entreprise ambassadeur de la French Fab recrute de nouveaux collaborateurs.**

L'annonce de recrutement ne manque pas de sel : « Vous aimez faire plaisir à votre chef, vous aimez les procédures, vous attendez les consignes, vous adorez les indicateurs et le reporting, vous souhaitez évoluer dans une hiérarchie, vous vous référez à une fiche de poste... Bravo, mais ne postulez pas chez nous ! » Derrière le trait d'humour, se cache une éthique d'entreprise libérée. Pour Guy Crozet, patron de cette société de métallerie industrielle et de thermolaquage d'une quarantaine d'employés de Torcé (35), il s'agit principalement d'être libéré d'une conception étreinte de la hiérarchie : « Ici, personne ne m'appelle président. Tout le monde a le même degré d'implication. Nous gérons simultanément de 1 000 à 1 500 ordres de fabrication, de toutes natures, pour quelque 300 clients : cela demande de l'agilité et une responsabilisation de chacun, quel que soit le poste. »

#### Une éthique nouvelle de l'entreprise

Lorsque Guy Crozet et son associé David Calvez reprennent cet atelier en 2015, ils ont un objectif : le développer en lui insufflant une éthique nouvelle, basée sur la responsabilité. Ce mode de management participatif répond aux enjeux actuels du monde du travail : mixité, durabilité (faire plus avec moins), sécurité et santé à tous les postes de l'entreprise, du bureau d'études à l'atelier de fabrication. Et cela fonctionne très bien. Preuve en est le développement rapide de l'entreprise breillienne, présente dans tous les secteurs de la métallerie industrielle [...]

#### Épanouissement des collaborateurs

Mais Guy Crozet entend aller plus loin : agilité et responsabilisation vont de pair avec l'épanouissement professionnel : « Il faut se lever le matin avec l'envie de venir travailler, parce qu'un salarié heureux fera un client heureux ». L'objectif est que chaque collaborateur trouve satisfaction et reconnaissance, tant auprès de ses collègues que dans le fait qu'il concourt à la performance de toute l'organisation. Une fierté partagée et tangible, qui se traduit par 25 % de développement annuel. C'est dans cette voie de bienveillance et de bien-être au travail qu'AMI continue d'investir dans son développement. « Nous avons beaucoup investi depuis 2015, notamment dans une nouvelle usine de 9 000 m<sup>2</sup>. Et nous poursuivons. » Malgré la crise sanitaire qui a secoué tout le secteur industriel depuis deux ans.

#### Des embauches en hausse

Labellisée en 2020 Vitrine Industrie du futur, ambassadrice de la French Fab, l'AMI arbore fièrement le fameux logo au coq bleu. « C'est rassurant pour nos prospects et pour nos clients, analyse Guy Crozet. Notre petite entreprise de 40 personnes peut négocier plus sereinement avec des sociétés beaucoup plus importantes, en dépassant le stade client – fournisseur. Au-delà, c'est une très belle reconnaissance pour l'orientation prise par l'entreprise : nous sommes reconnus partie prenante de la modernisation de l'industrie française. » L'AMI entend bien conserver ce cap en prévoyant d'embaucher deux à trois personnes en CDI par an.

## Questions

1. Quels codes traditionnellement propres à l'entreprise ne sont pas adoptés par cette entreprise sur le plan des ressources humaines ?
2. Qu'est ce qu'une entreprise basée sur la responsabilité salariale d'après ce dirigeant d'entreprise ?
3. Sur quel levier émotionnel fondamental se base le dirigeant pour l'épanouissement des salariés de son entreprise ?
4. Quel effet cette politique salariale a t-elle sur le développement de l'entreprise ?

## GÉRER LES INDIVIDUS DE MANIÈRE INCLUSIVE

### Exercice – La discrimination au travail

*Cet exercice comporte trois documents*

#### Document n°1 – Les 25 critères de discriminations interdits par la loi

*Source : Association THEMIS.*



## Document n°2 – La discrimination au travail (2020)

Source : 13<sup>ème</sup> baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi. Défenseur Des Droits – République Française, Organisation Internationale du Travail, Décembre 2020.

Question : Selon vous, quels étaient les critères de cette (ces) discrimination(s) ?

	Homme	Femme	Ensemble
L'apparence physique*	45	35	40
Le sexe*	16	60	40
L'état de santé	26	32	30
Le jeune âge*	35	19	26
L'origine ethnique*	32	11	21
Les opinions politiques *	31	7	18
Les activités syndicales*	28	9	18
La grossesse / la maternité*	7	27	18
La situation familiale	17	17	17
L'identité de genre	22	13	17
L'orientation sexuelle*	20	7	13
La nationalité*	16	8	12
Le handicap	8	14	11
L'âge avancé	10	11	10
Les convictions religieuses	10	8	9

### Document n°3 – La discrimination au travail (2015)

Source : 7<sup>ème</sup> baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi. Défenseur Des Droits – République Française, Organisation Internationale du Travail, Décembre 2015.



#### Questions

1. En quoi la question de la discrimination se révèle être au centre des préoccupations de l'entreprise ?
2. Pourquoi le critère « apparence physique » progresse autant entre 2015 et 2020 sur les points discriminants au travail ?
3. Quelles solutions existent pour les entreprises pour éviter ces dérives, notamment lors du recrutement ?

#### Vidéo (11'25) – Le recruteur

Lien de la vidéo : <https://www.youtube.com/watch?v=iOLv2NqpgJs>

#### Questions

1. Toute chose étant égale par ailleurs, pourquoi M. Dexter se révèle être un bon recruteur ?
2. Après visionnage de cette vidéo, que pensez-vous de l'attitude de chacun des protagonistes ?
3. Que pensez-vous du rôle social que possèdent les entreprises vis-à-vis des personnes handicapées ?

## GÉRER LES INDIVIDUS DE MANIÈRE ÉQUITABLE

---

### Vidéo (11'25) – Documentaire : Les femmes dans l'industrie du jeu vidéo

Lien de la vidéo : <https://www.youtube.com/watch?v=nK0pepWGSTo>

#### Questions

4. Quel cliché autour du numérique souffre les femmes, notamment dans le jeu vidéo ?
5. Quel paradoxe existe entre réussite des étudiantes et leur représentativité au sein des formations en informatique, dont celle du jeu vidéo ?
6. Quelles solutions sont apportées dans le secteur du jeu vidéo et plus globalement dans le numérique pour favoriser la place des femmes ?
7. Finalement, où se situe le réel problème de la faible représentativité des femmes dans l'informatique aujourd'hui ?

#### Réflexion – Femmes et hommes au département Informatique de l'IUT de Montpellier

À l'IUT de Montpellier, au département informatique, les filles représentent depuis des années entre 8 à 12% des effectifs des étudiants en 1ère année de BUT Informatique. Pourtant, ce chiffre était quasiment de 50% dans les années 1980. Comment expliquez-vous cette évolution ?

---

### CONTENU EXTRA

---

Prochainement...