

# La Rémunération dans une entreprise Agile ou libérée

---

Olivier Albiez <[oalbiez@azae.net](mailto:oalbiez@azae.net)>

Julie Quillé <[jquille@azae.net](mailto:jquille@azae.net)>



Agile Tour Lille 13 novembre 2017

# Qui



Olivier Albiez  
<oalbiez@azae.net>  
@OlivierAlbiez



Julie Quillé  
<jquille@azae.net>

# Suivre nos pieds



Si vous n'apprenez rien ou que vous  
ne contribuez pas, suivez vos pieds !

# Objectifs de cette présentation

- Qu'êtes-vous venu chercher ?



# Objectifs de cette présentation

- Qu'êtes-vous venu chercher ?
- A quoi verrez vous que c'était positif pour vous ?



# Nos objectifs de cette présentation

- Montrer que c'est possible



# Nos objectifs de cette présentation

- Montrer que c'est possible
- Pourquoi aller dans cette direction



# Nos objectifs de cette présentation

- Montrer que c'est possible
- Pourquoi aller dans cette direction
- Plaisir de partager nos idées



# Perfection game

**Je mets la note :**

0 1 2 3 4 5 6 **7** 8 9 10

**Parceque j'ai beaucoup aimé**

- 
- 

**J'aurais mis 10 si**

- 
- 

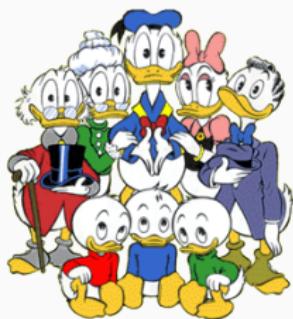
Des éléments concrets, actionnables, observables.

## **La rémunération libre**

---

## Notre postulat de base

La rémunération libre est la co-construction du modèle de rémunération par les salariés et les actionnaires.



## Exemples

---



Creative Technologies  
Worldwide

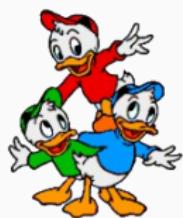


9500



[www.gore.com](http://www.gore.com)

*Il n'y a pas de hiérarchie au sens strict en cela qu'il n'y a pas de supérieurs mais des leaders : les employés choisissent de suivre un leader plutôt que de se voir affecter un supérieur. L'évaluation de performances repose sur les notes données par leurs pairs au sein de la compagnie.*





SEMCO  
PARTNERS

3000

 [www.semco.com.br/](http://www.semco.com.br/)

*"Pourquoi traiter les employés comme des enfants en leur imposant des règles alors qu'il est possible de booster leur créativité en leur laissant plus de liberté ?"*

– Ricardo Semler





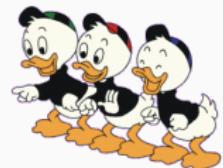
600

[www.favi.com](http://www.favi.com)

*Jean-François Zobrist, a développé un management atypique qui prône la recherche permanente de l'Amour du client, la confiance en l'Homme et l'innovation.*



- *Nous croyons que notre bonheur est le socle de notre performance économique.*
- *Nous croyons qu'il y a plus d'intelligence dans 300 cerveaux que dans un seul.*
- *Nous croyons que nos valeurs sont plus fortes que tous les règlements.*
- *Nous croyons que tout nous est possible !*





■ 17

🌐 [www.libre-entreprise.org](http://www.libre-entreprise.org)

*Le réseau Libre-entreprise regroupe des entreprises à taille humaine ayant des spécialités proches ou complémentaires dans le domaine du logiciel libre. Toutes partagent les mêmes valeurs et modes de fonctionnement, basés sur la démocratie d'entreprise, la transparence et la compétence.*





12

 [www.nereide.fr](http://www.nereide.fr)

*Le choix de travailler exclusivement en environnement libre correspond à la philosophie de toute l'équipe, convaincue de l'efficacité du partage de l'information et du travail collaboratif.*





8000

[buurtzorgnederland.com](http://buurtzorgnederland.com)

*Neighborhood Care Netherlands a développé un concept innovant pour les soins à domicile. Des soins sont recherchés pour de meilleures solutions pour le client, durables et efficaces. En raison des équipes autogérées, il est préférable de se connecter aux souhaits et aux besoins spécifiques du client.*

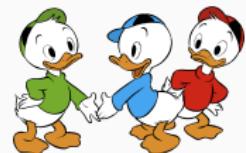




8600

 worldline.com

*Nous prônons le respect et le soutien mutuel entre les personnes. Nous sommes conscients de l'impact qu'ont nos actions sur les autres. Nous cherchons à créer un environnement qui permette à chacun d'exprimer son potentiel et d'atteindre ses objectifs.*

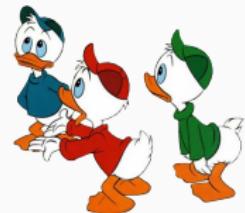




160

[fr.wikipedia.org/wiki/Boimondau](http://fr.wikipedia.org/wiki/Boimondau)

*Au départ c'est un salaire unique. Ensuite, il est décidé d'instituer une rémunération prenant en compte la valeur humaine. Ce système permet de payer les compagnons en fonction de leurs compétences, que celles-ci soient professionnelles et/ou sociales (culturelles, sportives, familiales ou communautaires).*



## Contre-Exemples

---

# Gravity payment



70



[gravitypayments.com](https://www.gravitypayments.com)

\$70K de salaire minimum  
([gravitypayments.com/  
thegravityof70k/](https://www.gravitypayments.com/thegravityof70k/))





70

buffer.com

Politique salariale transparente  
(<https://buffer.com/salary>)



## Bilan

---

# Bilan



- Entreprises de tailles différentes
- Entreprises de tous secteurs d'activités
- Modèles de rémunération variés

# Pourquoi ?

---

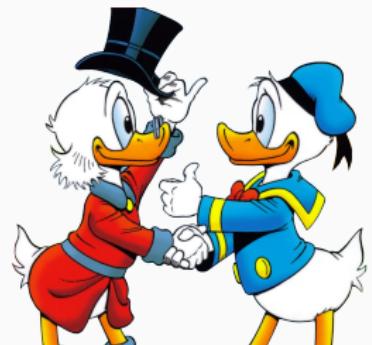
# Pourquoi ?

Engagement des actionnaires sur  
une transformation agile vers la  
co-construction.



# Pourquoi ?

Partage des risques et des bénéfices.



## Difficulté pour les actionnaires



- Lâcher le contrôle sur une partie financière de l'entreprise, souvent tabou
- Prendre un chemin peu balisé

## Difficulté pour les salariés



- Sortir d'un "statut de victime" et devenir co-responsable de l'avenir de l'entreprise et de sa satisfaction personnelle
- Prendre un chemin peu balisé

# Gains

- 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





- GETZ, Isaac *Liberté & cie : Quand la liberté des salariés fait le succès des entreprises.*
- LALOUX, Frédéric *Reinventing organizations : Vers des communautés de travail inspirées.*
- [www.infoq.com/fr/articles/  
la-remuneration-libre](http://www.infoq.com/fr/articles/la-remuneration-libre)
- [ajiro.fr/talks/remuneration\\_libre](http://ajiro.fr/talks/remuneration_libre)

Merci de remplir le perfection game avec des éléments concrets, actionnables, observables . . .

