

CARREFOUR DE LA TECHNOPOLE

## Le bonheur au travail

La question est un peu incongrue : peut-on être heureux au travail ? En fait pourquoi n'y serait-on pas ? Bernard Maret, directeur de l'hôtel Altéora, répond à travers son expérience professionnelle.

L'association Carrefour de la Technopole au Futuroscope a posé son sac le temps d'une conférence-débat, dans les locaux de l'hôtel Altéora, dirigé par Bernard Maret. Une fois n'est pas coutume, quelques têtes nouvelles ont fait le déplacement pour partager avec le directeur de l'hôtel une expérience de management d'entreprise encore quelque peu exceptionnel. Cette intervention sur le monde du travail fait suite à celle du mois d'avril qui avait abordé la question du télétravail.

Président de l'association des entrepreneurs du futur, Bernard Maret a fait le choix d'un management différent, inspiré par ses propres valeurs de respect de l'homme et par l'idée qu'en remettant l'humain au cœur du dispositif, l'entreprise ne pouvait que mieux se porter.

Aujourd'hui à la tête de 40 employés en temps normal auxquels s'ajoutent une dizaine d'intérimaires en période de pointe, il évoque son credo. « L'humain est au cœur de l'entreprise. Il faut savoir écouter et aimer son personnel. Pour que cela marche, il faut veiller à l'équilibre entre le travail, la famille et les loisirs ».

Facile à dire et semble-t-il facile à faire. Tout est basé sur la confiance. « Le salarié est acteur et de mon côté, je joue la transparence. Concrètement, l'entreprise n'a pas de procédure écrite, pas plus que de prévisionnels chiffrés », poursuit le directeur. On s'attache à faire des réunions les plus courtes possible, pour privilégier « les échanges sur le poste de travail de chaque salarié ». Bernard Maret ne revendique pas la connaissance des métiers de l'hôtellerie-restauration, il vient de l'investissement. En revanche, il attache une grande importance à la compréhension des tâches de chaque salarié sur son poste de travail, « car il sait ce qu'il a à faire ». Surtout, cela renverse la perspective l'employé étant dans son domaine, sa relation avec le patron change quelque peu et cela le valorise. Dans un tout autre domaine, dans le cadre de l'équilibre travail vie privée, l'entreprise valorise les actions des salariés dans les associations, tout comme elle veille à permettre l'accès à la culture.

C'est donc au prix d'un effort consenti et même voulu de proximité que ce management fonctionne.

En même temps, il est nécessaire de « casser les codes » on l'a vu en s'attachant à la responsabilisation du salarié.

L'investissement dans la formation est également indispensable au bon fonctionnement de ce management. Le fait de reconnaître la responsabilité du salarié amène à déduire les besoins d'amélioration de sa compétence. Pour améliorer la qualité du travail en cuisine par exemple, Bernard Maret a envoyé son chef cuisinier auprès de grands chefs reconus.

La cohésion du groupe joue un rôle important dans cette entreprise. Plutôt que d'accorder des primes individuelles, le patron préfère, et ses employés également semblent-il, organiser des séjours dans des centres de vacances ou hôtels de renom pour souder ses troupes et les motiver.

Si l'on en croit Bernard Maret, les départs de l'entreprise sont peu nombreux et les personnes qui sont parties par obligation pour suivre un conjoint reviennent dès leur retour dans la région. De plus l'absentéisme est réduit à sa plus simple expression, le personnel ayant le bon goût de s'arranger dans chaque service pour que le travail soit fait tout en permettant dans les circonstances particulières des absences programmées.

Toutes les entreprises ne sont pas nécessairement structurées pour organiser ainsi le travail et le management, mais comme le précise Bernard Maret, « on peut trouver un management adapté à l'entreprise et ses spécificités ».

Quand on a comme principe la proximité, la confiance et la valorisation, le cadre semble assez large pour que chaque structure trouve sa solution. C'est d'abord une question d'adhésion au projet dans lequel l'engagement de chacun est requis. C'est cela qu'il faut susciter en premier.



Bernard Maret cherche le management le plus proche de ses salariés.

Daniel BIRON

Daniel BIRON