

Prise de notes / entretiens entreprises Lycée Lesage Novembre 2019

MGDIS, Frank Mosser

1983 création de la société d'économie mixte, avec des capitaux publics et privés, car le coût d'un micro-ordinateur était alors beaucoup trop élevé pour une seule petite commune. Donc le département du 56 a décidé de créer cette structure pour commencer à numériser des aspects de l'activité des communes du département, notamment pour la gestion des subventions versées. Le Morbihan est le 1er département de France à l'avoir fait.

1999

L'entreprise est rachetée par un propriétaire privé de capitaux... pour la revendre plus chère (spéculation).

Le choix de stratégie est toujours le même pour les propriétaires d'une entreprise :

logique d'actionnaire : chercher le profit à court terme

ou logique économie : chercher le profit à long terme, avec stabilité de l'emploi, développement du territoire, service à la communauté...

Activités de niches

si marché : ministères, conseils régionaux → hyper concurrence

si marché : communes de tailles intermédiaires (Nantes Rennes) : 6 concurrents

si marché : petites communes : 2 acteurs dont MGDIS

stratégie anglo-saxonne : on ne nuit jamais à un concurrent car il peut devenir un partenaire à un autre moment.

On se positionne constamment car le cycle de vie d'un logiciel est aujourd'hui de 5 à 10 ans.

Il est absolument indispensable de faire des études marché car c'est le client qui fait le marché, point. On le fait systématiquement 4 ans avant d'investir dans un nouveau projet.

Chiffre d'affaires 2018

9 Millions d'euros (10 en 2019)

Effectif salarié : 120

objectif de l'entreprise : 100 000 euros / salarié

répartition du CA

sous-traitance : 1 million

Coût du travail : 8 millions

résultat : 1 millions euro

aujourd'hui MGDIS est détenu par ses salariés, donc décision de réinvestir la totalité de son résultat (aucun dividende n'a été versé aux propriétaires depuis le début de l'entreprise)

Pb : si une E ne fait pas assez de résultat → pas de prêt accordé par la banque pour financer ses investissements

Statut juridique de l'E

SA : Société Anonyme

Holding MGDIS ACT > MGDIS > MGDIS IMMO

Relations sociales

L'entreprise cherche à aller vers un Holocratie, entreprise 3.0, ce qui signifie qu'on cherche à casser la logique de décision et de responsabilités strictement verticale.

Open space : plus de lien, plus efficace pour être plus rapide dans la circulation de l'information... mais c'est plus de bruits, plus d'interactions en permanence, c'est fatigant.

En cas de tensions croissantes

Il y a la médecine du travail, pour améliorer le bien être, l'ambiance.

La loi impose désormais à l'entreprise d'assurer le bien être de ses salariés, alors qu'avant c'était seulement la sécurité. Donc désormais, l'entreprise doit se préoccuper de questions de harcèlement moral, sexuel. Cela devient très compliqué à gérer.

Plutôt une bonne entente car c'est une PME, avec bcp de proximité entre les salariés : sorties, **comité d'entreprise** :

Courir ensemble, équipement douches, paddle, canoë. Le midi est un moment important et aussi l'emplacement de l'E (PIBS, Tohannic) pour cet aspect-là des relations sociales.

Egalité H / F

Clairement pour Frank Mosser, il n'existe aucune qualités "typiquement féminines" ou "typiquement masculines" sur lesquelles on privilégierait l'embauche des femmes ou des hommes pour telle ou telle tâche.

Mais F. Montserrat fini par constater qu'à position professionnelle identique et compétences et mérites identiques, les femmes finissaient par prendre du retard sur les promotions professionnelles. Cause essentielle : congés maternité ; une année en moins dans le travail effectué en entreprise, c'est cumulez moins de mérite, d'implication, d'ancienneté... qui ne sera jamais rattrapée. L'entreprise MGDIS a donc décidé d'opérer un rattrapage systématique des augmentations de salaires pour les femmes, afin de les remettre au même niveau d'avancement que les hommes.

Enfin, force est de constater que de grandes disparités de genre subsistent selon le type de qualification professionnelle. Il n'y a quasiment aucune femme dans l'équipe informatique.

Compétences attendues des salariés

être organisé

impliqué

conscientieux

être doté de qualités humaines

... Tout le reste s'apprend.

Durée du travail

des accords de RTT (Réduction du Temps de Travail)

19 à 22 jours par an

avec des semaines de 30 à 45 heures

ou

35h par semaine

..."Ce qui compte c'est de faire le boulot"

Salaires

Salaire max. 6500 euros

Salaire minimum 1700 euros

objectif : coefficient multiplicateur X5 max entre le plus bas et le plus haut salaire

Gouvernance de l'entreprise

Besoin de stabilité de l'environnement de l'entreprise. Donc la multiplication des lois amène de la confusion et complique la gouvernance de l'entreprise.

H. Rahier / G. Maullion

se voient comme des "slashers", c'est à dire comme des gens avec des compétences diverses, qui permettent de réaliser des prestations de service pouvant être vendues sur un marché.

parcours diversifiés, au-delà de la réussite scolaire (G. Maullion en est à son 4ème métier), qui mettent en évidence l'importance de saisir des opportunités
faire des stages pour créer un réseau

Statut juridique : travailleurs indépendants (ou portage salarial), produisant des prestations de service :

l'accompagnement pour la mise en place d'un travail plus coopératif

coaching

consulting

Facilitateur

mindmapping

Partage de connaissances

enseignement dans le supérieur

conférences

Cycle de vie d'une entreprise

Un bon exemple est donné par G. Maullion avec l'entreprise de chaussons type "Charentaises", dont la dernière a fermé ses portes en 2019, faute de clients. Plus personnes ne portent de charentaises...

de la même manière, des emplois disparaissent et apparaissent sans cesse (qui aurait pu imaginer le métier de community manager il y a 10 ans ?

relations sociales

On essaie toujours d'éviter la grève en essayant de gérer les conflits AVANT qu'ils n'arrivent. La grève est un constat d'échec des négociations entre salariés et employeurs.

exemple de conflit social dans l'entreprise BIC à Vannes

Les bâtiments de BIC Sport ont été vendus, dont l'atelier écriture. Les machines ont été déplacées en Tunisie ou à Marne La Vallée dans la région parisienne. Les salariés de Vannes ont refusé de s'y déplacer. Ils ont donc été licenciés. Le rôle des syndicats est alors de défendre les intérêts des salariés. Dans ce cas, il s'agissait d'exiger que l'entreprise finance la reformation des salariés licenciés : congés de reclassement, formations pour qualifier les personnels licenciés, afin qu'ils retrouvent un emploi. C'est un "plan de sauvegarde de l'emploi"

Les salariés peuvent rencontrer toutes sortes d'"accidents de vie" - dont le burn out- ; ils ont alors besoin de faire un bilan de compétences, et d'être accompagnés.

Perspectives des entreprises et des emplois en France ?

La main-d'oeuvre est chère (à cause des cotisations sociales) mais elle est aussi très qualifiée et efficace. Les entreprises doivent donc se positionner sur des biens et services à très haute valeur ajoutée, des produits d'exception, sur des petites échelles de production.