



Responsabilisation des collaborateurs

L'ownership chez Micropole

PRATIQUE RH. Afin de répondre à des enjeux de fidélisation et de mise en valeur des compétences de ses collaborateurs RH, Anne-Flore Le Gal, DRH de Micropole, a mis en place dans sa structure une démarche fondée sur l'*ownership*. Retour sur ce projet structurant pour la fonction RH.

Propos recueillis par Anaïs Coulon, ANDRH

Qu'est-ce que l'*ownership* et comment se manifeste-t-il chez Micropole ?

Anne-Flore Le Gal : J'ai souhaité introduire la notion d'*ownership* au sein de mon équipe lors de ma prise de poste en tant que DRH du groupe Micropole en 2019. L'*ownership* est une démarche visant à répartir les responsabilités dans une organisation, de déléguer certains projets aux membres d'une équipe sans tenir compte de l'intitulé de poste ou du niveau de responsabilité. À l'époque, mon objectif était de fédérer mon équipe, composée de près de trente collaborateurs. J'ai ainsi mis en avant les compétences de chacun en partageant lors de réunions d'équipe les domaines d'expertise de mes collaborateurs, en les rendant également responsables et en les nommant clairement. Lors de réunions, je m'entoure des experts RH et leur permets de s'exprimer sur leur expertise afin qu'ils soient pleinement reconnus pour leur travail.

D'autre part, et afin de ne pas seulement faire travailler les collaborateurs RH sur leur domaine d'expertise, j'ai proposé à mon arrivée de déléguer

certaines responsabilités aux collaborateurs RH volontaires, sur des chantiers RH précis qui ne rentrent pas initialement dans leur périmètre (baisse du turnover, suivi des recrutements par cooptation, intégration des nouveaux recrutés...). Chaque « *owner* » d'un projet est accompagné par quelques collaborateurs RH volontaires, auxquels j'ajoute un expert thématique si le sujet s'y prête et le nécessite. Nous limitons encore trop souvent les collaborateurs à leur domaine d'expertise, et cette spécialisation des missions peut – à terme – être source de démotivation.

Quels sont les avantages de cette démarche ?

A.-F.L.G. : Cette démarche répond bien à nos enjeux d'attractivité et de fidélisation des collaborateurs. D'autre part, la démarche de l'*ownership* permet de lever les barrières de la hiérarchie. On peut être « *owner* » (responsable) d'un projet spécifique sans pour autant être directeur de service ou manager. Les rapports entre participants d'un même projet sont ainsi plus horizontaux et les notions de « *grade* » s'effacent.



Bio express

ANNE-FLORE LE GAL

Depuis 2019 :

DRH groupe Micropole
Membre du bureau ANDRH
Neuilly-Levallois-Clichy

La mise en place de cette démarche a été extrêmement bien accueillie par les équipes RH de Micropole. Je pense qu'inconsciemment, les collaborateurs attendaient une plus grande responsabilisation et une plus grande mise en valeur de leur travail. Lancer une démarche d'*ownership*, c'est être prêt à déléguer une partie de sa responsabilité pour révéler le potentiel de ses équipes. Je l'ai vu chez Micropole : à plusieurs reprises, des collaborateurs et collaboratrices relativement timides, et qui n'impulsaient pas de projets par le passé, ont su se révéler leaders sur des projets et se sont sentis en droit de partager, avec l'ensemble de l'équipe, leurs avis très pertinents. ●



Lancer une démarche d'*ownership*, c'est être prêt à déléguer une partie de sa responsabilité pour révéler le potentiel de ses équipes. »