

Sommaire

- **Introduction**
- **L'édito**
- **L'invité**
- **L'actualité Pro Best**
- **L'agenda Pro Best**

Chères membres, chers membres, chères abonnées, chers abonnés, Madame, Monsieur,

Dans cette 6^{ème} Infolettre nos invités sont Catherine et Jean-Marc Wiederrecht de la société Agenhor SA : ils nous parlent de leur expérience d'entrepreneurs, du style de management qu'ils ont mis en place. Nous ferons également le point par rapport à la reconnaissance du diplôme et vous parlerons de l'actualité de Pro Best et du premier 5 à 7 que nous avons le plaisir d'organiser.

Bonne lecture !

Dans cette 6^{ème} infolettre, vous trouverez :

- **l'édito de notre président, Philippe Aigroz**
- **l'entretien avec nos invités, Catherine et Jean-Marc Wiederrecht, fondateurs et directeurs de la société Agenhor SA et membre entreprise de Pro Best**, qui nous parlent de leur expérience de gestion de leur société : introduction de temps partiels pour tous, développement permanent, motivation.
- **l'actualité de Pro Best**, exposant les dernières rencontres de l'Association et les projets actuellement en cours ;
- les prochains rendez-vous de **L'agenda Pro Best** et notamment le premier 5 à 7 organisé par Pro Best !

Espérant que cette 6^{ème} infolettre suscitera à nouveau votre intérêt, nous vous adressons nos meilleures salutations et nous réjouissons de pouvoir débattre avec vous de vive voix des thèmes qui nous tiennent à cœur.

Nous cherchons des entreprises qui aimeraient soutenir notre infolettre par un don ou un sponsoring. La diffusion se fait auprès de plus de 400 personnes et ce nombre a déjà augmenté de plus de 50% entre la première infolettre et celle-ci. Vous retrouverez ainsi votre logo à cet endroit, à côté de celui de notre premier sponsor :

MIGROS
pour-cent culturel

Pour en savoir plus sur les accords que nous proposons, veuillez nous envoyer un [email](#).

[Sommaire](#)

Edito

Nous le savons tous.

Le manque de motivation est l'une des raisons de l'absence d'ardeur au travail, de «présentéisme», voire d'«absentéisme». Le manque de motivation nourrit les brèves de machine à café et de tant d'autres lieux internes ou externes à l'entreprise.

Nous avons tous de nombreuses histoires à raconter. Inutile d'aller bien loin. Celle de notre voisin, celle d'une amie, celles de notre cousin, de notre sœur. Et les nôtres.... Passées ou actuelles.

Nous le savons tous... et pourtant !

"Le poisson pourrit toujours par la tête" dit un proverbe chinois. Une culture d'entreprise n'est pas obligatoirement positive. Une culture d'entreprise peut aussi être toxique.

Une charte non vécue, des règlements "tâillons" ou inexistantes. Des hiérarchies terrain sans appui de leurs supérieurs, ou abusant de leur position, apparemment sans limites. Des exigences sans contreparties. Des chefs absents parce que débordés. Et le mot «merci» qui ne fait même pas partie du vocabulaire. Des comportements toxiques tolérés, des conflits non gérés. Sans compter le harcèlement moral ou sexuel tolérés ou banalisés.

Tout ce que vous n'avez encore jamais imaginé se fera, pour le pire... et le meilleur. Le meilleur, c'est ce que nous vous proposons de découvrir avec notre invité, l'entreprise [Agenhor SA](#).

Philippe Aigroz
Président Pro Best



Vous partagez nos idées, vous défendez nos valeurs ; que vous soyez une personne ou une entreprise, soutenez-nous et devenez membre Pro Best.

Sommaire

Les invités

A l'occasion de la parution de la newsletter Pro Best, nous avons le plaisir de donner la parole à Catherine et Jean-Marc Wiederrecht, fondateurs et directeurs de la société Agenhor SA

On fait les choses comme on les sent, c'est éminemment logique.

Catherine et Jean-Marc Wiederrecht



La motivation au travail ou le triomphe du bon sens : l'exemple d'Agenhor SA

Pro Best (PB) : Quand est né Agenhor et quelle est votre activité ?

Catherine et Jean-Marc Wiederrecht (C+JMW) : Nous nous sommes lancés dans l'aventure de l'indépendance en 1978, [Agenhor](#) est née de cette aventure en 1996 sous notre impulsion commune. Au fil des ans, Jean-Marc s'est forgé un nom parmi les artisans horlogers genevois renommés. Agenhor est un atelier d'horlogerie genevois indépendant et familial dont plusieurs réalisations ont été récompensées par des prix prestigieux. Nous sommes spécialisés dans la conception de modules mécaniques horlogers complexes destinés aux grandes maisons horlogères. Elles nous confient les études techniques, le développement et la production de complications mécaniques destinées à leurs pièces. Depuis quelques années, Agenhor développe ses propres mouvements.

PB : Parlez-nous de vos collaborateurs : qui sont-ils ?

C+JMW : Agenhor compte en tout 30 personnes dont les 2/3 sont actives dans la production et le développement. 12 sont des horlogers et 3 des constructeurs. Les hommes et les femmes se répartissent en deux parts pratiquement égales, même si l'équilibre vient d'être rompu par l'engagement récent de 3 hommes. Environ 25 à 30% du personnel est frontalier. Pour ce qui relève du taux d'activité, chacun choisit le taux auquel il souhaite travailler. En principe le taux minimum est de 50%. Agenhor tente d'adapter au mieux l'horaire de ses collaborateurs, pour que chacun puisse harmoniser ses vies familiale et professionnelle pour les besoins réels de notre pérennité... Aucune ségrégation en ce qui concerne l'âge, même si la moyenne d'âge est relativement basse en ce moment. Agenhor travaille avec de nombreux sous-traitants générant ainsi d'autres emplois ; une septantaine selon notre estimation. Depuis quelques années nous prenons enfin 6 à 8 semaines de vacances réparties tout au long de l'année par tranche de 1 à 2 semaines. Ceci n'est possible que depuis que Nicolas et Laurent, nos deux garçons, ont rejoint la société dans le but de nous succéder. Nicolas travaille à 80% ce qui lui permet de s'occuper de sa petite fille.

PB : Le cadre de travail, magnifique, a-t-il selon vous également de l'importance ?

C+JMW : Les espaces sont surdimensionnés et clairs, en pleine zone industrielle de Meyrin-Satigny. C'est un petit paradis de verdure. La cafétéria occupe une large part du rez-de-chaussée, donnant sur une terrasse en bois surplombant une mare au milieu de laquelle une canne couve sur son île-cabane. L'environnement et le cadre de travail conditionnent la qualité du travail. Les gens doivent être heureux au travail et ainsi « quand ils sont là, ils sont là ». Des visiteurs se sont souvent exclamés : « Les gens ont l'air d'être en vacances chez vous ». Dans le contexte d'une entreprise où les personnes sont extrêmement motivées, il a fallu installer une pointeuse (badgeuse). Celle-ci avait comme objectif de collecter et rémunérer correctement les heures supplémentaires que les personnes faisaient réellement et qu'elles avaient tendance à minimiser (certains en font des quantités anormales sans que cela leur soit demandé)... mais aussi, comme partout, de rappeler à ceux qui oublient que les heures accomplies ne suffisent pas vraiment...

PB : Pouvez-vous nous en dire plus sur votre style de gestion ?

C+JMW : Il n'y a pas de hiérarchie formelle ni de titre. Cela dit, le patron reste incontestablement Jean-Marc. Un responsable de la production est chargé de chapeauter l'ensemble des ateliers, des compétences, des quantités, de la qualité, des heures d'horlogers à disposition pour répondre à une production dans un temps donné (délai). Il s'assure qu'un bon outillage soit disponible, il est lui-même horloger et connaît le travail qu'il doit diriger. Ensuite, au sein des différents petits ateliers constitués chacun de trois personnes, c'est la personne qui s'avère être la plus compétente - et par conséquent une ressource pour les deux autres - qui prend le leadership. C'est aussi cette cellule de trois personnes qui permet l'autogestion de l'organisation, de s'organiser en toute chose, notamment pour ce qui relève des horaires et des vacances, l'entreprise ne fermant pas durant l'été. Ainsi Agenhor a supprimé toute contingence d'organisation d'horaires et de planification de vacances. La latitude par rapport au taux d'activité est de plus ou moins 10 heures. Chaque mois des feuilles d'horaires sont signées et le point est fait par rapport au solde des jours de vacances. Par principe nous considérons que l'employé est bon. Le maître-mot est la confiance, qui doit être réciproque. L'écoute et le respect sont deux autres mots clés. Seul le résultat compte. Chacun est responsable de son travail, de son organisation et de sa relation aux autres, ce qui peut être déstabilisant pour certains. Les horlogers doivent pouvoir intervenir sur tous les produits. Aucune place au sein d'un atelier n'est éternelle, les gens sont obligés de bouger, de changer de place de travail. Un de nos collaborateurs est syndiqué, membre actif du syndicat et fonctionne personne de confiance à laquelle on s'adresse en toute confidentialité en cas de difficulté. Cette personne fait le lien entre collaborateurs et employeurs quand des conflits surgissent. Elle fonctionne un peu comme un délégué syndical, sans l'être formellement, le nombre de personnes chez Agenhor ne l'exigeant pas. On ne vient pas chez Agenhor pour de l'argent. En effet, c'est le dernier salaire de l'employeur précédent qui détermine le salaire à l'engagement. Nous sommes intimement convaincu que ISO 9000 est une catastrophe : c'est instiller dans la tête des gens qu'ils sont remplaçables. Ainsi ils sont déresponsabilisés et ne s'identifient plus à l'entreprise. Nous sommes cependant convaincus que tout ceci n'est possible que parce qu'il n'y a que 30 personnes. Agenhor est dans une perspective de long terme tout en n'ayant aucune logique de croissance. Elle ne souhaite en aucun cas dépasser le nombre de 30 personnes, direction comprise.

Extrait de leur site

Nous accordons une grande importance au respect de l'environnement et à l'utilisation d'énergies renouvelables. Le bâtiment que nous avons imaginé pour nos ateliers a été construit par BCR Architectes en 2009. Il est conçu pour n'émettre aucun rejet de CO2 et fonctionne grâce à ces énergies.

Été comme hiver, la température est régulée par une pompe à chaleur géothermique couplée à des sondes et par des systèmes passifs d'aération naturelle. L'été, les larges débords du toit projettent leur ombre sur les baies vitrées, empêchant ainsi le rayonnement direct du soleil.

Tout au long de l'année, de larges ouvertures et de nombreux puits de lumière diffusent dans les locaux une lumière naturelle. Les fenêtres s'ouvrent généreusement sur le bruit doux de l'étang et de la nature environnante peuplée d'oiseaux. Ainsi, l'ensemble du bâtiment procure un cadre de travail idéal, à la fois serein et dynamique, propice à la création.

Pro Best a lu récement « Le Travail invisible. Enquête sur une disparition », de l'économiste Pierre-Yves Gomez, lauréat du Prix du livre RH 2014, aux éditions François Bourin (Paris, France). Pierre-Yves Gomez est professeur à EM Lyon Business School et directeur de l'Institut français de gouvernement des entreprises. [Pour en savoir plus...](#)

Le **SECO** a lancé une **action prioritaire d'exécution** sur les "risques psychosociaux au travail" en mars dernier. [Pour en savoir plus...](#)

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail publie une synthèse d'étude sur le coût des risques psychosociaux : **1 euro investi dans la prévention, 13 euros de bénéfice**. [En savoir plus...](#)

Quelques nouvelles importantes de notre diplôme. Il est vrai qu'après plus de trois ans de démarches, le groupe de travail diplôme s'est posé la question de l'intérêt encore existant, ou non, du Sefri (Secrétariat d'Etat à la Formation, la Recherche et l'Innovation) dans la reconnaissance d'un tel titre.

Nous avons donc interrogé notre correspondante et avons pu constater, avec bonheur, que la réponse a été spontanément positive. Le frein actuel en est la représentativité du porteur du projet. Hors, si l'importance de Pro Best n'est en aucun cas négligée, il est vrai que l'on peut mettre en doute, aujourd'hui, sa représentativité nationale. Aussi, le parcours s'est maintenant tourné vers la recherche de partenariats institutionnels nationaux.

Nous nous sommes donc adressés à deux associations et avons pu présenter le projet à [HR Swiss](#), plus particulièrement à la commission de la formation de celle-ci, le 13 mai 2014. Le comité présent a été fortement interpellé par notre démarche et la pertinence du diplôme. Nous leur avons expliqué que ce dernier n'entre en aucun cas en conflit avec le diplôme fédéral de responsable RH, mais, plutôt, en complémentarité. Une seconde rencontre doit avoir lieu prochainement avec leur Président, M. Urs Burgunder.

La seconde association interpellée est l'[ASC](#) (Association Suisse des Cadres) qui s'est montrée très intéressée pour devenir partenaire de ce projet. Une rencontre est prévue le 15 janvier 2015, à Berne, à l'occasion de la retraite du comité national. Le soutien de ces deux associations permettrait d'avoir une représentativité de taille.

Stéphane Rolle, membre du comité

Petit rappel !

Pro Best est partenaire de [Promotion Santé Suisse](#) et reconnue pour conseiller les entreprises dans le cadre de Friendly Work Space®

Pro Best organise son **premier 5/7 le 20 novembre** prochain de 17h à 20h à Genève sur le thème :

Un groupe de confiance :
pour quoi faire ?
Ou comment diminuer la non-résolution de conflits interrelationnels en entreprise.

[Plus d'information...](#)

Laurence Luisier et Anouk Heyraud, membre du comité Pro Best, proposent une conférence dans le cadre du BPW à Genève.

"Risques psycho-sociaux dans l'environnement professionnel".

[Plus d'information...](#)

Voici les conditions pour devenir **membre de Pro Best**.

Vous aimeriez nous soutenir et contribuer à la qualité de notre infolettre ? Vous pouvez nous soumettre des thèmes ou des textes à diffuser.

Cette infolettre vous a plu, n'hésitez pas à la diffuser autour de vous. Vous avez des commentaires ou suggestions, [contactez-nous](#). Vous voulez en savoir plus, allez sur notre site www.probest.ch ou contactez-nous par [email](#).

[Sommaire](#)