

## RECUEILLIR LES SUGGESTIONS DES SALARIÉS

Les salariés ont des idées qui méritent d'être creusées. Mettre en place l'organisation qui les favorise contribue à la motivation et à l'amélioration des performances.

Initiées dans les entreprises innovantes voici quelques dizaines d'années, les boîtes à idées font maintenant partie du paysage. L'objectif est d'associer les salariés à l'amélioration de l'entreprise. Reste que sans un engagement du manager, elles sont le plus souvent inefficaces. Le champ de la réflexion est large. Il peut s'agir de suggestions d'amélioration sur la technique, le commercial, la qualité, la sécurité, l'organisation, les conditions de travail...

### ORGANISER LE REMUE-MÉNAGES

Le principe est simple car c'est une règle universelle. On n'est jamais aussi efficace dans la mise en œuvre d'une action que quand l'idée vient de soi. L'autre constat est que les bonnes idées ne suivent pas forcément la voie hiérarchique. Un collaborateur qui a une mission technique pointue a toujours des idées à proposer. Basé sur une démarche volontaire du manager, le recueil des bonnes idées ou des bonnes pratiques s'organise en amont. La démarche doit être sincère. Pour être efficace, mieux vaut réfléchir au préalable aux thèmes sur lequel le manager souhaite porter une attention particulière. Dans l'artisanat, les sujets ne manquent pas. La logique veut que l'on cible la réflexion sur des sujets sur lesquels des points d'amélioration ont été constatés. Le manager doit organiser le système pour que les suggestions remontent. A lui d'en apprécier le bien-fondé puis d'en assurer le déploiement. Associer le collaborateur qui a formulé la proposition en facilite la mise en œuvre. C'est aussi un moyen d'apprécier la motivation des salariés. Si les suggestions ne remontent pas, c'est qu'il y a un manque d'adhésion dû le plus sou-

**NOTRE CONSEIL :** les entreprises qui réussissent à améliorer permanente : les salariés qui en sont les acteurs peuvent aussi être contributeurs.



vent à un déficit d'explications. Pour obtenir des résultats, la démarche doit s'inscrire dans la durée. Les idées ou innovations qui vont contribuer à améliorer les dispositifs en place sont le plus souvent une somme de détails du quotidien. Progresser nécessite d'y revenir souvent.

### PILOTÉ PAR LE MANAGER

La méthode a de l'importance. Programmer à l'avance des points réguliers facilite l'appropriation. Formaliser par écrit les suggestions en mettant en évidence les bénéfices attendus structure la démarche. Les nouvelles technologies peuvent faciliter l'organisation. Un espace numérique privatif peut permettre de recueillir plus facilement les suggestions. Sur le fond, c'est toujours au manager qu'il revient de piloter et d'arbitrer. C'est aussi à lui de veiller à faire vivre le dispositif. Bien entendu, le volontariat est la règle. Chacun doit pouvoir contribuer à la boîte à idées

ou pas, en fonction de son inspiration. On peut être un bon salarié sans être imaginatif.

Point de vigilance. Les suggestions des salariés ne doivent pas être envoyées aux oubliettes. Chaque idée doit être traitée, retenue ou pas. Valoriser ensuite les réussites contribue à entretenir une dynamique d'amélioration continue.

Si le dispositif peut paraître lourd et chronophage, il contribue à l'amélioration des performances globales. Bien organisé, il favorise la confiance réciproque, renforce l'esprit d'équipe et contribue à responsabiliser et fidéliser le salarié. Autant d'éléments directement perceptibles par les clients donc d'atouts pour l'entreprise et ses acteurs. ■



### LE POINT SUR...

#### LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION DES NON SALARIÉS

La loi Travail prévoit la création en 2018 du compte personnel de formation (CPF) des non salariés. Le CPF concerne tous les non salariés, commerçants, artisans, membres des professions libérales, artistes-auteurs et leur conjoint collaborateur.

- Le CPF sera alimenté d'un crédit de 24 heures par année d'activité jusqu'à atteindre 120 heures, puis de 12 heures par année d'activité, dans la limite globale de 150 heures. Le crédit d'heures dépend du paiement effectif de la contribution à la formation professionnelle.
- Les pluriactifs exerçant simultanément une activité salariée et non salariée, pourront cumuler les heures acquises au titre de chacune de leurs activités. Le cumul est aussi limité à 24 heures par année de travail (ou 48 heures pour les salariés peu qualifiés). Les pluriactifs pourront choisir l'activité au titre de laquelle ils utiliseront leur CPF.
- Comme pour les salariés, le CPF permettra de financer les formations indiquées aux I et III de l'article L 6323-6 du Code du travail : validation des acquis de l'expérience, acquisition d'un socle de connaissances et de compétences, préparation du permis de conduire A, formation aux créateurs ou repreneurs d'entreprises. Les organismes paritaires détermineront aussi d'autres formations éligibles au CPF.

Les frais de transport, de repas, et d'hébergement, ainsi que les frais de garde d'enfant ou de parent, pourront être pris en charge par les organismes paritaires.