



L'institut iGi accompagne Altyor pour structurer et renforcer son organisation

Paris, le 24 novembre 2022 – Depuis 2018, le groupe Altyor, Expert IoT, de l'éco-conception d'objets connectés, a fait le choix de renforcer sa culture d'entreprise orientée sur la responsabilité de chacun, avec un logiciel de représentation des organisations : HolaSpirit. L'occasion de revenir sur la façon dont cette nouvelle organisation a été mise en place, les effets du réaménagement managérial sur les équipes – 240 personnes -, ainsi que sur les prochaines étapes pour le groupe Altyor.

Une identification précise des besoins et rôles des collaborateurs

L'institut iGi a accompagné la société Altyor, basée à Saint-Cyr en Val, dans sa volonté d'abandonner une vision hiérarchique de l'organisation et ainsi créer une culture d'entreprise empreinte d'autonomie, responsabilité et de sentiment d'appartenance affirmé. « Entreprise à mission, il nous semblait essentiel de mettre notre organisation avec nos engagements, partout où nous sommes présents en France et en Europe mais aussi en Chine avec notre centre d'industrialisation de Shanghai.»

C'est dans ce cadre que Louis Chiquet, associé de l'institut iGi, a accompagné Altyor dans ce travail d'identification des besoins et rôles de chacun, pour cartographier la nouvelle organisation. « L'intégralité des membres de l'entreprise est désormais représentée, ce qui favorise l'intégration des nouvelles recrues » explique Louis Chiquet.

Pour Yanis Cottard, Président du groupe Altyor, c'est « une façon de privilégier les échanges directement avec le collaborateur concerné par la mission, sans passer par un manager, et donc un vrai gain de temps ». L'accompagnement de l'institut iGi a permis de répondre aux principaux questionnements, notamment concernant l'animation des sessions dans lesquelles chacun se voit impliqué, et embarquer les nouveaux arrivants.

Une transparence extrêmement appréciée et déployée dans l'ensemble du groupe

La nouvelle organisation d'Altyor permet désormais de positionner chacun au cœur des missions, en fonction de ses talents, de ses appétences et de sa volonté

d'engagement. Pour Yanis Cottard, « cette nouvelle approche permet également aux salariés d'accéder plus rapidement et simplement à des postes à hautes responsabilités, souvent inaccessibles au sein des structures imposantes. » L'outil a également apporté plus de transparence : chacun peut voir quelle tâche lui est confiée, et prendre ainsi possession de son rôle.

Quatre ans après sa mise en place dans la société, le bilan tiré par les associés et l'ensemble des collaborateurs est très positif. À terme, cette nouvelle organisation doit être généralisée dans les 13 départements qui composent Altyor, comme à Shangai, où le groupe possède son propre site de production.

3 questions à Marion Valentin, chargée de marketing chez Altyor

Quel est l'objectif de la nouvelle organisation mise en place avec HolaSpirit ?

« Cette nouvelle organisation a pour but de représenter l'entreprise avec l'intégralité des membres qui la compose. Cela permet à chacun de renforcer son sentiment d'appartenance et de renforcer notre culture d'entreprise. Elle incarne l'ambition d'offrir une totale transparence, puisque chacune des missions y sont représentées et directement en lien avec le collaborateur concerné. Par ailleurs, ce système facilite les échanges et nous permet de répondre plus rapidement aux demandes, qui sont mieux ciblées. HolaSpirit permet également de mieux organiser les fiches de postes, et à chacun de prendre son rôle encore plus à cœur. Cela a clairement permis une meilleure intégration des nouvelles recrues, qui reçoivent différentes sessions d'apprentissages concernant les enjeux et la construction des cercles en commun. »

Comment cette nouvelle organisation est-elle perçue au sein d'Altyor ?

« L'organigramme râteau ne nous convenait pas et nous avons vite opté pour une nouvelle façon de nous représenter. HolaSpirit nous représente beaucoup mieux. C'est un travail collectif, réalisé avec les salariés et les équipes d'iGi Partners, et où tout le monde peut se sentir inclus. Aujourd'hui, bien que nous soyons toujours dans une période d'implantation, nous sommes extrêmement satisfaits des deux volets, que ce soit concernant la construction ou l'aspect pédagogique. iGi Partners nous a vraiment aidé à mettre en place cette pédagogie à transmettre aux équipes. Les salariés, d'une manière générale, se sentent valorisés du fait que leurs accomplissements soient rendus publics. »

Comment voyez-vous la suite ?

« La nouvelle organisation est déjà généralisée dans une dizaine de départements ainsi qu'à Shanghai où nous avons une usine de production. Par la suite, elle le sera à l'ensemble de l'entreprise. A plus long terme, cela devrait permettre de raconter de belles histoires d'ascensions sociales, car ce nouveau mode de management permet d'accéder à des postes à hautes responsabilités, bien souvent inaccessibles dans une grande structure ou même une PME.»

À propos de l'institut iGi :

Créé en 2008 par Bernard Marie Chiquet, iGi est un institut de recherche et de pratique, et un centre de formation (certifié AFAQ AFNOR et Qualiopi) qui s'adresse à tout type d'entreprises et accompagne les dirigeants soucieux d'évoluer vers un management et un self-management constitutionnels de type Holacracy afin d'ouvrir davantage de valeurs au monde. Un modèle transparent et efficace, s'appuyant sur une constitution et des collaborateurs responsabilisés et épanouis. En une décennie, l'institut iGi a accompagné plus de 150 entreprises en France, en Europe et au Québec dans leur transformation. En outre, l'institut de recherche a importé et co-développé Holacracy, nouvelle pratique managériale, des Etats-Unis en Europe depuis 2010. A ce titre, l'institut iGi a été désigné Premier Provider Holacracy, le 1er dans le monde.

Pour en savoir plus sur institutigi.fr et managementconstitutionnel.com

Contact Presse :

Sandrine Lennes

presse@institutigi.com

Tél : 06.82.97.89.04