

# ACTIONNARIAT SALARIÉ CHEZ ÉLECTRO DÉPÔT : L'ATOUT DE LA FORMATION

**RÉMUNÉRATION** Mis en place en mai 2010, l'actionnariat salarié a convaincu près de 95 % des effectifs de l'enseigne d'électroménager discount. L'entreprise avait misé sur une formation interne.

Chez Électro Dépôt, le plan d'actionnariat salarié lancé en mai 2010 n'a pas déçu. Les quelque 940 salariés qui ont souscrit à hauteur de 10 % du capital, ont vu la valeur de la part de l'action Électro Dépôt Invest croître de 52,4 % depuis 2010. Un succès lié à l'expansion rapide et réussie de l'enseigne qui, avec 46 points de vente en France, a enregistré un chiffre d'affaires de 357 millions d'euros en 2011.

Comme pour toutes les autres entreprises non cotées de l'Association familiale Mulliez, la valeur de la part de l'action Électro Dépôt Invest est évaluée par un cabinet d'audit externe, dont le nom est tenu secret. À partir des résultats de l'entreprise, il détermine sa valorisation et la valeur des parts.

Avec une progression de 23,95 % à 15,24 euros entre 2011 et 2012, le fonds commun de placement d'Électro Dépôt obtient même le meilleur rendement des entreprises de l'Association familiale Mulliez, se classant première devant Auchan, Leroy Merlin, Décathlon, Kiabi, Boulanger. Une performance reconnue par les salariés du groupe : « Vous connaissez beaucoup de placements bancaires qui pourraient me rapporter autant ? », souligne par exemple Jenny Grobelny, équêpière du magasin de Cambrai.

Mais comment le groupe a-t-il fait pour convaincre 95 % des collaborateurs de s'engager ? Son plan d'actionnariat salarié, préparé pendant huit mois pour répondre aux standards de l'Association familiale Mulliez, a fortement misé sur la formation

interne : « Nous voulions que chacun des 988 collaborateurs, de l'équipier aux membres du Codir, bénéficie d'une formation adéquate, relate le DRH Stéphane Wilmotte. Pour ce faire, nous avons créé notre propre module de formation de-learning (1 h-30 à 2 heures). Il aborde toutes les notions : compte d'exploitation, bilan, gestion des investissements, etc. Et il doit être validé par un quiz de 20 questions. Nos résultats sont bons. Les salariés obtiennent une moyenne de 14,5 sur 20 dans l'entreprise. »

Actuellement, 97 % des salariés ont été formés. Et chaque nouvelle recrue doit suivre le module dans les trois mois suivant son intégration. Pour la responsable formation Karine Wattel, ce module responsabilise chacun en lui donnant les connaissances suffisantes pour comprendre les résultats économiques de l'entreprise, et savoir accepter des périodes d'activité moins favorables.

## Achat en dix fois sans frais

Un autre élément essentiel a séduit les salariés : la possibilité offerte de financer l'achat de parts en dix fois sans frais. Proposée avec succès la première année, elle a été reconduite en 2011 et 2012. « Dernier atout du plan : l'abondement de 1 000 euros l'année du lancement, de 200 euros en 2011 et de 100 euros en 2012 pour les nouveaux entrants », ajoute Patrick Hernout, directeur adjoint d'exploitation du magasin Électro Dépôt de Capinghem et délégué central FO. Conformément à la législation, le plan d'épargne d'entreprise porteur des actions est bloqué cinq ans.

C'est une caisse de réserve de l'actionnariat salarié qui permet de répondre aux demandes de déblocage anticipé du plan.

## Animations

Pour fidéliser les salariés et maintenir l'attention sur l'actionnariat salarié – hors de la période mai-juin durant laquelle est fixée la nouvelle valeur des parts et sont réalisés les versements volontaires –, l'entreprise propose une animation dans chaque magasin assurée par les représentants des porteurs de parts, dont 80 % sont des équêpiers. « Chaque trimestre,

ils se chargent d'animer la prime d'intéressement, d'expliquer l'actualité de l'entreprise, ses résultats, ses projets, précise Stéphane Wilmotte. Une fois par an, ils animent une réunion dédiée spécifiquement à l'actionnariat. »

Pour la DRH, le succès du plan d'actionnariat salarié conjugué à l'augmentation de la rémunération (+ 3 % en 2012) et l'évolution professionnelle interne ont certainement contribué à la baisse importante du turnover, qui est passé de 28 % à 16 % entre 2008 et aujourd'hui. ■

FRANÇOIS LECOCCQ