



AVIS D'EXPERT

## GESTION RH DES PME : LES VERTUS DE L'ORGANISATION EN « SATELLITES »



**Bio**  
Marie Garcia

Directrice des Ressources Humaines « Produits & Solutions - Satellites » chez ECONOCOM, Marie GARCIA est un exemple vivant de la politique RH de son groupe. Presque autodidacte, étant passée du droit des affaires en cabinet d'avocats, au service formation d'Alcatel, elle a développé une attirance pour le « service rendu » aux collaborateurs. De là, est née son ambition pour les ressources humaines, qu'elle fait évoluer depuis 22 ans au sein d'ECONOCOM.

Concilier la proximité et le confort de travail liés à l'intimité de petites équipes, avec la force, la puissance et la richesse des moyens et de l'expérience d'un grand groupe... C'est possible et même fécond, si l'on sait bien organiser ses différentes entités en galaxie, ou plutôt en système de « satellites » autour d'une maison mère. Certes, la structure filiales-maison mère est plus que commune, mais les vertus de l'organisation en satellites, que je vais décrire ici, ne sont pas très connues. En quelque sorte, les avantages d'un groupe mais sans les inconvénients.

Seules, les petites et moyennes entreprises peuvent avoir des faiblesses. Certes elles ont la souplesse, la réactivité et la force d'innovation qui vont avec, mais elles souffrent parfois aussi d'une sorte d'isolement qui peut être un handicap en matière RH. Cet écueil, on le rencontre souvent, par exemple dans les start-ups en *early stage* et on sait que les investisseurs (seed, capital risque) tendent à rassembler d'une façon ou d'une autre leurs poulains afin de partager ou mutualiser des services... tout comme la gestion RH.

## Des « satellites » gravitent autour de la maison mère

A l'image de mon exemple des start-ups, le principe consiste à organiser les PME d'un groupe en réseau, nous les nommerons « satellites ». Partie intégrante du groupe, les entreprises gardent leur autonomie tout en bénéficiant de son soutien. Une relation de confiance voire d'entraide dérive de cette entente.

Ces structures, petites ou moyennes, viennent se joindre au groupe sans vraiment y appartenir. Il n'y a pas de « fusion », au sens propre ni même au sens figuré ; il s'agit plutôt d'accompagnement et de conseils dispensés par le groupe à des entreprises plus petites. En s'affiliant ainsi, les satellites bénéficient d'un support RH, commercial et financier.

Grâce à cette alliance, les entrepreneurs peuvent conserver une part de leur capital tout en profitant du rayonnement du Groupe.

## Un atout de taille pour les PME

En intégrant ce type de système, l'autonomie de chacun est conservée, avec sa culture, sa liberté... et ses référents RH qui vont pouvoir travailler avec la DRH « mère » pour profiter des différents conseils en politique de recrutement par exemple, ou par la mise en place d'accord de participation.

Dans le cadre d'un recrutement, elles bénéficient des négociations centrales avec les prestataires et les cabinets de recrutement.

Le Groupe peut organiser des forums avec de grandes écoles ou institutions, auxquels il inclura les PME, ce qui constitue une véritable opportunité en matière de coûts. De la structuration des services RH aux aides juridiques et aux conseils en droit sociaux lors de litiges, elles auront aussi accès à toute la puissance d'un grand groupe. Ces vertus peuvent se faire précieuses en temps de crise : un satellite bénéficiera d'un accompagnement que l'entreprise seule n'aurait pas eu.

En résumé, l'organisation en réseau de satellites offre les avantages d'un groupe sans ses inconvénients !

## Des entreprises qui gardent leur ADN

Ce type de relation assez original sur le mode « planète-satellite » est avant tout basé sur la confiance. Sans s'immiscer dans l'entreprise, l'organisation se fonde sur un échange de services et de conseils afin d'aider à mieux se développer.

Je pense même qu'il s'agit d'une véritable innovation, car l'entreprise garde son ADN, sa marque sans être perturbée par les inconvénients d'une fusion. Au contraire, la planète mère va se présenter comme un pilier, un support.

Le rôle des RH Groupe est quasi « sacrificiel » car il faut savoir être en retrait, tout en veillant à la bonne transmission des compétences aux différents référents RH. Une telle alliance, que nous expérimentons et faisons sans cesse évoluer chez ECONOCOM est à ma connaissance très peu répandue. Et pourtant, très avant-gardiste, elle apporte autant aux groupes qu'aux entreprises qui les rejoignent.

*\* Aragon-eRH est une filiale au sein du Groupe ECONOCOM*



aragon-erh | econocom

Contactez-nous :

aragon-erh.com  
communication@aragon-erh.com  
01 41 67 32 40

Suivez-nous sur :

