

Mini Green Power (83) remporte le Prix des Bonnes Pratiques [PME/PMI] lors de la 26^{ème} Cérémonie des Prix Nationaux de la Qualité et de l'Excellence Opérationnelle



Pour réussir le pari ambitieux de changer la donne dans le secteur de l'énergie grâce à ses mini centrales écologiques, Mini Green Power devient une entreprise libérée et divise son turnover par 3 en 2 ans

Paris, le 31 janvier 2019. Depuis 1992, les « Prix Nationaux de la Qualité et de l'Excellence Opérationnelle » sont organisés par l'Association France Qualité Performance (AFQP, dite France Qualité), la Direction Générale des Entreprises (DGE), et, depuis 2017, avec le MEDEF. Ces prix récompensent des entreprises, institutions, étudiants et auteurs d'ouvrage pour leurs démarches/analyse de management par la qualité et d'excellence opérationnelle au service de la performance.

Parmi les [12 lauréats de l'édition 2019](#), Mini Green Power (Hyères) remporte le Prix des Bonnes Pratiques dans la catégorie PME/PMI. Ce prix récompense une entreprise ayant mis en place une bonne pratique dans l'un des cinq « facteurs » du modèle EFQM® ([+ d'infos sur les Prix dans le DP](#)).



La problématique

Mini Green Power est le projet complexe et ambitieux de deux ex-experts des plus grosses centrales fossiles au monde. Bien conscients que les conflits mondiaux se concentrent autour de l'énergie, ils souhaitent apporter leur pierre à l'édifice du changement, et décident de produire cette énergie où les gens en ont besoin, à l'aide des biocarburants disponibles sur place. Pour réussir ce pari fou, Mini

Green Power doit former, mobiliser et fidéliser ses équipes car **dans les start-ups, qui plus est à haute technicité, le turnover est fatal. Or en 2016 – 2 ans après sa création -, celui de Mini Green Power culmine à 30%...**

La démarche

Pour réduire ce turnover qui fragilise le projet, Mini Green Power met en place une démarche de **Qualité de Vie au Travail centrée sur l'humain**. Un premier audit externe annuel est mis en place en 2016, dont la lecture anonymisée révèle des résultats « *pas tristes* ». Les salariés sont invités à proposer des solutions : **son dirigeant, grand pont de l'énergie, signe pour un stage d'un an en Belgique afin de se former au management collaboratif**. Habitué à diriger avec une main de fer dans de grandes entreprises capitalistiques, celui qu'on appelait Napoléon ne parle pas le même langage que les générations Y/Z embauchées dans sa start-up.... Il découvre peu à peu une nouvelle vision du management et de l'entreprise qu'il met en pratique.

- Pour répondre au manque de reconnaissance exprimé, les deux dirigeants inscrivent dans les statuts la **montée au capital pour tout salarié cumulant 3 ans d'ancienneté**. Cette annonce, qui a généré énormément d'émotion, a **totalelement transformé la mentalité de l'entreprise**.
- Mini Green Power met en place un **management intermédiaire** : les plus anciens forment des groupes de compétence et ne sollicitent les dirigeants qu'en cas de doute, développant la responsabilisation, la prise d'initiative et la joie de travailler.
- Pour réduire le turnover, majoritairement dû à de mauvaises embauches, **le recrutement est confié aux jeunes, formés par un intervenant extérieur** : ils choisissent leurs nouveaux collègues et obtiennent ainsi un meilleur taux d'acceptation des deux parties.
- Chaque nouvel arrivant est invité à **adhérer à une charte** réalisée avec les premiers salariés, autour des piliers Confiance, Sobriété, Transmission et Exigence.
- Au-delà de récompenser uniquement la performance, **les primes valorisent également la contribution au fonctionnement de l'entreprise**, par exemple l'encadrement des nouveaux venus.
- A Madagascar, la filiale « Mada Green Power » montée à 50% avec un partenaire local et développée par deux jeunes collaborateurs de Mini Green Power, dépasse toutes les attentes : les locaux s'emparent du projet, Mini Green Power leur la société qui vole aujourd'hui de ses propres ailes. Elle installe localement des installations renouvelables et se fait aider par Mini Green Power pour les études. **Les valeurs de circuit-court et de développement local s'avèrent respectées, le projet renforce encore le sens de la mission globale de l'entreprise**.

Mini Green Power se fixe pour objectif d'être entièrement gérée par les salariés d'ici 2 ans. Les dirigeants se concentreront uniquement sur la stratégie et l'accompagnement de l'équipe.

Le résultat

- En 2018, Mini Green Power obtient plus de **70% d'opinions favorables de la part de ses salariés**, contre 61% en 2017 et elle obtient la labélisation **Happy At Work 2019**.
- **Son turnover a été divisé par 3 en 2 ans**.
- En 2017, la mise en place par un duo dirigeant-salarié du 1^{er} projet, en Sicile, prend **3 mois**. En 2018, le même projet déployé au Pays de Galles par un duo de salariés est mis en place **en 10 jours seulement**, la confiance générant une immense fierté au sein des équipes.
- Mini Green Power passe d'un CA de 63 000€ en 2016 à **272 000€ en 2018**.

Citations

Le Jury du Prix Qualité Excellence Opérationnelle : « *Le projet de Mini Green Power mérite à lui seul un Prix ! Mais c'est bien la remise en question de ses dirigeants que nous saluons ici, qui ont su muter vers un mode de management encore rare. Son impact sur la start-up est impressionnant* ».

Jean Riondel, Président, Directeur Technique et co-fondateur de Mini Green Power : « *Cette mutation vers le management libéré m'a énormément appris sur le fonctionnement des jeunes qui composent Mini Green Power. Elle nous a permis de passer à une autre échelle et de devenir performants sur le*

long-terme car nous avons développé une véritable relation de confiance grâce à laquelle nous avançons plus vite vers nos ambitieux objectifs. Nous sommes d'autant plus fiers et heureux de cette récompense qu'elle sera un atout supplémentaire dans notre levée de fonds à venir. ».

Activité : Créé des mini centrales biomasse valorisant un large spectre de résidus végétaux en circuit court, pour générer de l'électricité, chaleur ou froid en circuit court.	Effectif : 30 salariés
Localisation : Hyères (Var - 83)	Ventes/production réelle : 1,6M€ (2018). Capitaux propres : 5,5M€ (2018)
Action : Mise en place d'une démarche Qualité de Vie au Travail (QVT) portée par les dirigeants dans le but mesurer le bien-être, l'attractivité de l'entreprise et sa performance	
Critère EFQM concerné : Leadership	

Cliquez sur ce lien pour obtenir :

- Le dossier de presse avec l'ensemble des informations sur les Prix et chaque lauréat (problématique, démarche mise en place, résultats, citations)
- Les visuels HD des lauréats et de la Cérémonie (ajoutés au fur et à mesure)

Ou collez ce lien : <https://www.dropbox.com/sh/dxnr9vzy9bsud9s/AACTY4pHtb0-dmEOrm80Hjcha?dl=0>

Contact presse PQEO

Nouvelles Graines

Clémence Rebours

06 60 57 76 43

[c.rebours@nouvelles](mailto:c.rebours@nouvelles-graines.com)

-graines.com

A propos des Prix de la Qualité et de l'Excellence Opérationnelle – Créés en 1992 sous le nom « Prix Qualité Performance », les « Prix de la Qualité et de l'Excellence Opérationnelle » - renommés ainsi en 2017 - sont organisés par l'Association France Qualité Performance (AFQP, dite France Qualité), la Direction Générale des Entreprises (DGE) du Ministère de l'Economie et des Finances et - depuis 2017 - le MEDEF ; ils récompensent des entreprises, institutions, étudiants et auteurs d'ouvrage pour leurs démarches/analyses de management par la qualité et d'excellence opérationnelle au service de la performance. www.qualiteperformance.org/prix-qualite/prix-france-qualite-performance/qu-est-ce-que-le-pfqp

A propos de France Qualité - L'Association France Qualité Performance (AFQP), dite France Qualité, rassemble 1 850 acteurs, publics et privés, présents dans l'ensemble des régions du pays. Petites et moyennes entreprises, grands groupes, administrations, collectivités, mais aussi enseignants, experts, étudiants... tous les adhérents de l'association contribuent au déploiement, au développement de la Qualité - s'entendant comme le tronc commun des différentes démarches de progrès et de maîtrise des risques. www.qualiteperformance.org

A propos de la DGE - La DGE élabore et met en œuvre les politiques publiques relatives à l'industrie, à l'économie numérique, au tourisme, au commerce, à l'artisanat et aux services. Ses 1 300 agents sont mobilisés aux niveaux national et régional à travers les DI(R)ECCTE [directions (régionales) des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi], pour favoriser la création, le développement, l'innovation et la compétitivité des entreprises de toutes tailles, en France et à l'international. La DGE entretient des relations étroites avec les entreprises elles-mêmes et leurs représentants : organisations et fédérations professionnelles, chambres consulaires, réseaux d'accompagnement, etc. www.entreprises.gouv.fr

A propos du MEDEF - Le MEDEF, premier réseau d'entrepreneurs de France, défend et fait valoir les intérêts des entreprises auprès de l'ensemble des décideurs et promeut l'esprit d'entreprendre et de conquête dans un monde en transformation. Le MEDEF dialogue avec l'ensemble des acteurs de la société civile et met au cœur de son action la création d'emplois et la croissance de l'économie. www.medef.com