

MANAGER PAR LES COMPÉTENCES

Faire l'effort de comprendre, trouver du sens à ce que l'on fait... Balloté dans le tourbillon toujours plus rapide d'une économie mondialisée, le salarié doit se tenir au courant de la situation de son entreprise.

Pour que chacun en prenne connaissance et s'approprie cet enjeu collectif, FARAL, constructeur de moteurs échange standard, a mis en place à l'attention de ses salariés un module de formation :

Impliquer les salariés par l'économie

Comment, avec pédagogie et simplicité, l'entreprise FARAL tente-t-elle d'expliquer la rentabilité, de faire comprendre les notions de coûts de l'après-vente, de la malfaçon et leurs impacts sur l'ensemble des salariés de l'entreprise ?

- Pourquoi avoir initié une telle démarche ?
- En quoi ce module est-il un outil de management ?
- Quel est le gain pour l'entreprise ?

TÉMOIN

Eric HUNAUT
P.D.G.
Faral SA - Laval
Activité : reconstruction de
moteurs échange standard
Effectif : 53 salariés



CHAMBRE DE
COMMERCE ET
D'INDUSTRIE
DE LA MAYENNE

CONTACT

Stéphane Foricher
CCI de la Mayenne - 12 rue de Verdun
53000 LAVAL - Tél : 02 43 49 49 95
s.foricher@mayenne.cci.fr

IMPLIQUER LES SALARIES PAR L'ECONOMIE

Le CONTEXTE

Il y a 20 ans, cette entreprise familiale sensibilisait déjà son personnel aux incidences de l'absentéisme. Vingt ans plus tard, des interrogations perdurent :

- Comment améliorer la qualité du travail ?
- Comment diminuer l'absentéisme ?
- Comment développer l'emploi ?
- Comment pérenniser l'entreprise ?

A l'écoute de ses collaborateurs, Eric HUNAUT souhaite améliorer ces échanges, les rendre compréhensibles à l'ensemble du personnel. En s'inspirant de l'idée de ses prédécesseurs, il décide alors d'en faire une démarche personnelle. Il souhaite apporter une nouvelle vision de ce qu'est une entreprise à ses salariés pour qu'ils comprennent l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

L'ENJEU

*Etre porteur de l'idée
de responsabilisation au travail !*

L'ESSENTIEL

À partir de son bilan et de son compte d'exploitation, la direction générale décide de jouer la carte de la transparence en impliquant les salariés par le résultat et une meilleure compréhension des chiffres.

Cette démarche managériale permet au dirigeant de passer de la sensibilisation à l'implication des salariés.

Les principaux messages à faire passer :

- Coût de la qualité et de la malfaçon
- Coût de l'absentéisme et son impact par rapport aux coûts de production et de productivité

Les MANIERES de FAIRE

LA CIBLE

Elle s'est tout naturellement portée vers l'ensemble du personnel de la production avec une ancienneté de 5 ans minimum.

LA DEMARCHE

« Éviter d'être juge et partie »... Pour une meilleure compréhension, le choix d'un intervenant externe à l'entreprise est privilégié et préconisé par le centre de formation de la Chambre de Commerce qui a conçu cette démarche. Une formation personnalisée de deux jours est proposée.

L'INTÉRÊT

« La chasse au gaspillage » par...

- La capacité de comprendre et d'analyser l'activité, la rentabilité et la structure financière de l'entreprise
- le développement de la responsabilité de chacun sur son travail
- la compréhension du rôle de chacun dans les performances globales de l'entreprise

LE MESSAGE

Le moment le plus opportun pour communiquer, sensibiliser et impliquer le collaborateur dans cette démarche est l'approche individuelle au moment des entretiens annuels d'évaluation.

FACTEURS DE REUSSITE

L'IMPLICATION

Le collaborateur ne se sent plus exclu de la gestion de l'entreprise. Il comprend ce qu'est une entreprise (ses généralités, ses flux financiers, son activité, sa performance...). Il se sent mieux considéré, ce qui favorise une meilleure implication.

LA VALORISATION DE L'HOMME

Le collaborateur se sent grandi, considéré. Il comprend l'importance de sa contribution, son rôle, la notion de groupe et de projet collectif.

L'ÉVOLUTION DANS L'ENTREPRISE

Certains collaborateurs deviennent acteurs du développement de leurs compétences, ce qui leurs permet d'évoluer au sein de l'entreprise.

LA SATISFACTION GLOBALE

Objectif atteint ; résultat gagnant/gagnant ; reconduction de cette formation auprès des nouveaux collaborateurs.

DE L'INFORMATION À L'ADHÉSION, 3 PHASES

RÉUNION GÉNÉRALE ANNUELLE pour informer des résultats de l'entreprise
« L'employeur a une idée derrière la tête »

ENTRETIEN INDIVIDUEL D'APPRECIATION pour sensibiliser à la responsabilisation au travail.

« Nous n'avons pas choisi cette formation, on nous l'a conseillée »

ACCÈS À LA FORMATION pour adhérer à l'esprit d'entreprise et amener de la cohésion dans le groupe.

« On ne voyait pas ça comme ça ! », « On comprend mieux... »