

INTEGRATION ET CULTURE D'ENTREPRISE

Nom de l'entreprise : LUX DECOR PEINTURE S.A.

Secteur d'activité : Construction

Catégorie de l'entreprise : PME

Description de l'action

Nous embauchons de jeunes peintres qui généralement ne sont pas suffisamment expérimentés techniquement et ne sont pas autonomes ni indépendants. En effet, dans les entreprises dans lesquelles ils travaillaient précédemment, il leur était demandé d'exécuter des tâches sans prendre d'initiative ou être force de propositions.

Contexte

Notre structure est organisée suivant un modèle très simple. D'une part, une direction, qui prend en charge tous les aspects stratégiques, commerciaux, administratifs et de gestion de l'entreprise et, d'autre part, des équipes de peintres affectées à la réalisation des travaux commandés. Il y a en permanence entre 8 à 12 chantiers en cours de réalisation. Cette organisation ne permet pas une présence et un contrôle permanent sur chantier. Par conséquent, les peintres doivent être responsables, autonomes et avoir intégré notre culture d'entreprise.

Objectifs

L'objectif est que le nouvel arrivant connaisse tous les salariés de l'entreprise, leurs pratiques et leurs façons d'être. Il peut ainsi créer rapidement ses propres relais. Au bout d'un an maximum, le nouveau salarié a intégré nos façons de travailler et de comportement avec les clients ainsi que les autres entreprises présentes sur chantier. Après ce délai, il doit être indépendant, en symbiose avec la culture de l'entreprise.

Approche

Chaque nouvel arrivant intègre ce mode de fonctionnement. Pour cela, lors des premières semaines, nous organisons le planning pour qu'il travaille quelques jours avec chaque salarié de l'entreprise. Ensuite, il travaillera en binôme avec un peintre expérimenté, de plus de 5 ans d'ancienneté dans notre entreprise, qui a en charge de lui montrer nos façon de travailler, de fonctionner et sera à l'écoute de ses besoins. Cette période dure entre 8 à 12 mois.

Impact

Ce processus conduit à la responsabilisation, à la motivation de nos équipes : il en résulte un turnover très faible. Ce qui est essentiel en cette période de rarification de la main d'œuvre.

« A faire »

Pendant cette période, il est indispensable de faire régulièrement le point non seulement avec le nouvel embauché mais aussi avec le salarié en charge de l'intégration.

« Ne pas faire »

Ne pas accélérer le processus et les délais d'intégration.