



« Ce que vous êtes compte autant que ce que vous savez »

Quand Anthony GONGORA et Nicolas LEFEBVRE font appel à l'équipe RH + de la CMA, ils ont créé NEOTECH depuis 2 ans. Rompus au management des équipes, ils ont déjà mis en place des outils de gestion des ressources humaines et bien structuré l'entreprise avec un responsable RH en place. Ils souhaitent cependant un avis extérieur.

Améliorer l'image d'un métier, attirer, fidéliser et donner des perspectives aux collaborateurs. L'exemple de NEOTECH à Saint Sébastien

LES PROBLÉMATIQUES RH RENCONTRÉES

« Le secteur du nettoyage est un secteur où la main d'œuvre est prépondérante et nous sommes en quête constante de personnel » c'est par ces mots que nous accueille Anthony GONGORA, le directeur commercial, co-gérant de NEOTECH qu'il crée en 2006 avec Nicolas LEFEBVRE le 2^{ème} co-gérant en charge des finances et de l'administratif. Et de nous expliquer les traits particuliers de cette profession : personnel délocalisé chez le client, mal valorisé, pas reconnu avec des horaires décalés et fractionnés et de multiples employeurs ! « Ils sont habitués à travailler dans l'ombre. » C'est justement tout cela que les jeunes chefs d'entreprises veulent changer sans perdre de vue bien évidemment la rentabilité et le développement de l'entreprise.

Rapidement, ils mettent en place une stratégie de gestion des ressources humaines que l'on n'attend pas dans une structure qui ne compte « que » 35 salariés dont 32 équivalents temps plein (ETP). Déjà ce chiffre de 32 ETP met la puce à l'oreille ! A contre courant de ce que l'on constate dans le métier, chez NEOTECH c'est le temps plein qui prévaut pour les salariés. Très rare ! Puis c'est aussi un accord d'entreprise sur la modulation du temps de travail sur un semestre : ce qui est fait en plus est payé en heures sup, ce qui est fait en moins est à la charge de l'entreprise. C'est également un protocole sur la qualité et l'assiduité, basé sur un cahier des charges objectif, un audit, un taux de satisfaction-client qui se tra-

duit par des possibilités de primes pour les salariés. C'est encore et surtout de la formation pour améliorer la qualification détectée lors des entretiens annuels d'activité et l'utilisation systématique de fiches de poste. Ouf ! C'est de la GRH et de la vraie, adaptée à une petite entreprise qui certainement deviendra grande. On sent bien que la femme et l'homme sont au cœur du système managérial et des préoccupations des dirigeants. A ma question vous êtes un patron humaniste la réponse est : « nous sommes attentifs à l'humain en mettant en place des conditions acceptables pour tous ».

Impliqués dans leur syndicat professionnel - l'un des co-gérants est élu - l'entreprise est signataire de la charte pour le développement des prestations de propreté en journée. Ils sont aussi à l'origine du club des jeunes créateurs d'entreprises de propreté de la région ouest.

Cerise sur le gâteau, NEOTECH est lauréate du réseau Entreprendre Atlantique et primée du prix Stars et Métiers BP Atlantique dans la catégorie RH.

SL

Plus de renseignements :
Laure GELIN et Laurent GRANSON,
Conseillers RH+ à la CMA
☎ 02 51 13 83 30

LA RÉPONSE RH +

Laure GELIN et Laurent GRANSON sont intervenus dans l'entreprise. « Nous avons réalisé l'interview de tous les salariés ». Ils étaient 15 à l'époque ! « L'objectif était de cerner leurs attentes, leurs vécus au quotidien et ce qu'ils percevaient des atouts de l'entreprise. Certes NEOTECH était déjà bien structurée en matière de RH et nous ne partions pas de zéro, mais cela a permis de faire remonter des éléments pas toujours perçus par la direction ». Notamment des réajustements de communication interne et certaines explications complémentaires pour harmoniser et mieux se comprendre. Les dirigeants ont ainsi pu prendre un peu de distance grâce à cette intervention extérieure.



RH + est une action qui bénéficie de l'accompagnement financier du Conseil Général de Loire-Atlantique

