



Quand Christophe BELLANGER intègre la procédure RH+ avec la CMA, c'est parce qu'il doit se dégager du temps pour gérer sa croissance. Fier et conscient de la valeur de son équipe, il souhaite recruter et responsabiliser en interne.



## Recruter/Responsabiliser en interne L'exemple de l'entreprise BELLANGER, Charpente-Menuiserie au Pallet



« On reproche souvent aux petites entreprises de ne pas offrir d'opportunités d'évolution à leurs salariés. L'exemple de l'entreprise BELLANGER montre au contraire qu'un salarié d'artisan peut évoluer dans ses fonctions. »

Laurent GRANSON, conseiller RH

### LES PROBLÉMATIQUES RH RENCONTRÉES

Chez les BELLANGER on a l'Artisanat dans les gènes ! Un père et un frère garagistes à Vallet et Christophe, Maître Artisan Menuisier au Pallet. Créée en 1993, l'entreprise évolue rapidement grâce à une maîtrise de la qualité de la production, leitmotiv du jeune dirigeant, de son épouse et de toute son équipe. 2007 voit l'évolution en 2 sociétés distinctes, le tout installé dans des locaux flambants neufs avec hall d'exposition, dans la zone des Petits Rimeaux. L'une réalise des travaux de menuiserie et l'autre se spécialise en charpente et construction de maisons à ossature bois. Il s'agit d'une stratégie du dirigeant soucieux de ne pas mélanger les genres d'activité.

« Nous sommes 13 au total, et il devenait nécessaire que je dégage du temps pour gérer la croissance de l'entreprise. Il me manquait quelqu'un en bureau d'études », expose Christophe BELLANGER. Recruter à l'extérieur - avec les difficultés actuelles - ou faire appel aux compétences internes ? Naturellement l'idée de responsabiliser un salarié germe dans son esprit. « Il y a des gens compétents chez nous. Pour la plupart des jeunes formés par nous et imprégnés de notre culture ». Oui mais comment repérer celui qui a le bon le profil ? S'agissant d'une création de poste à forte responsabilité - le recruté prendra en charge certaines tâches stratégiques effectuées par le dirigeant - il est indispensable de clarifier ses missions. Et comment sera-t-il accepté par ses collègues de l'atelier ? Christophe en est à ce stade de la réflexion lorsqu'il apprend l'existence de la procédure RH+ lors d'une réunion organisée par la Communauté de Communes de Vallet.

Les entreprises artisanales sont confrontées à des difficultés de fidélisation, de recrutement, de formation et autres problématiques de Ressources Humaines. Aussi a-t-il semblé pertinent d'impliquer des chefs d'entreprises artisanales autour d'une réflexion sur la Gestion des Ressources Humaines dans

leur entreprise. Un groupe de travail - constitué de sept chefs d'entreprises artisanales de divers secteurs d'activités - travaille à l'élaboration d'une vision « moderne » de la GRH. Objectif : repérer bonnes pratiques, réussites et/ou

échecs et inventorier ainsi étapes et outils RH pour proposer une démarche de fidélisation et d'implication des collaborateurs dans le projet d'entreprise.

### LES ENTREPRISES IMPLIQUÉES

Ambulances DOUILLARD (Clisson), ARANTEL (Rezé), Arcobois (La Planche), BTV Services (Vertou), EMC (Entreprise Machecoulaise de Construction), La Petite Boulangerie (Nantes) et PALLARD (Clisson).

S.L.

### LA RÉPONSE RH PLUS

Les conseillers RH de la CMA accompagnent le chef d'entreprise dans sa démarche de recrutement en interne. Avec d'abord définition du poste et mise au point d'une fiche de poste. Puis lancement d'un appel à candidature en interne. Dans la foulée réalisation d'un audit en rencontrant l'ensemble des salariés. « Les salariés s'expriment facilement... On n'a pas de lien hiérarchique avec eux et la consultation est anonyme », précise Laurent GRANSON. Durant cette phase, les salariés exposent leur vision du nouveau poste et légitiment à l'unanimité un candidat potentiel. Sylvain HAY, 23 ans, entré comme apprenti il y a quelques années, est repéré et postule. Une progression dans la prise de fonction est mise en place. Le tout nouveau métreur-deviseur officie depuis mars. « Je ne peux pas tout dire et tout voir ! L'intervention RH+ est un soutien indispensable. Grâce à cette création de poste je suis plus souvent sur les chantiers et c'est apprécié ! », conclut-il.

RH+ est mis en œuvre par les chambres consulaires (CMA, CCI et CA) et cofinancée par le Conseil Général de Loire-Atlantique. En septembre la procédure fêtera ses 3 ans d'existence et sa 300e intervention dans les petites entreprises du département. Un beau succès pour une action qui répond aux besoins des entreprises.

### Plus de renseignements :

Laure GELIN et Laurent GRANSON, conseillers RH à la CMA.

☎ 02 51 13 83 30