

RESSOURCES HUMAINES

Les leviers pour fidéliser ses salariés

Motivation ne rime pas forcément avec rémunération dans le BTP et les métiers connexes. Le facteur humain et les valeurs de l'entreprise comptent au moins autant.

Augmentation, prime, intéressement... Pour attirer et retenir le personnel, rien de mieux que la carotte financière? «Le salaire reste l'attente principale des salariés», confirme Nicolas Cuynat, de Neptune RH. Celui-ci s'empresse pourtant d'ajouter que «l'on ne peut pas gérer seulement par le salaire ou le cadeau». Le gérant de ce cabinet grenoblois de recrutement et de formation, spécialisé dans les travaux publics et le gros œuvre, cite deux autres leviers tout aussi importants à ses yeux: «Les valeurs et l'intellect.» L'intellect? «C'est le B.A.BA du management, explique Nicolas Cuynat. L'individu cherche à se situer dans le collectif de l'entreprise. Il faut lui confier des responsabilités, lui déléguer des projets, bref, le mettre en valeur.» Et par temps de crise, quand l'argent est rare et que «l'avenir fait peur», il convient aussi de «rassurer» les hommes, en «créant de la proximité et de la convivialité» au sein de la société. «Des gens sont prêts, phénomène nouveau, à consentir des efforts financiers en quittant un grand groupe pour une PME pour se sentir mieux dans leur boulot», constate le gérant de Neptune RH.

Quant au respect de certaines valeurs, selon cet expert, c'est tout simplement «revenir aux fondamentaux du BTP: l'équipe, le compagnonnage, le tutorat, la transmission

du savoir, les moments festifs aussi». Une analyse que partage le patron d'un cabinet conseil en gestion des ressources humaines dans le secteur de la construction, le Dijonnais Jean-Pierre Dauge (Corhom BTP). «Le bâtiment, c'est 80% de main-d'œuvre pour 20% de technique. La place de l'homme dans l'organisation est par conséquent essentielle.»

L'intérêt du projet

La motivation du salarié et donc sa fidélisation passent par l'intérêt qu'il trouve à son travail. «Les techniciens et ingénieurs que nous recrutons recherchent la diversité de leur activité, souligne Jean-Pierre Dauge. Ils ne veulent pas s'inscrire dans un environnement routinier en effectuant des tâches taylorisées. La notion de projet est importante.»

Le gérant de Corhom BTP observe combien les cadres sont sensibles aux possibilités de se former, de capitaliser leurs compétences et d'évoluer au sein de l'entreprise. Ils sont également attentifs à sa santé financière, à sa bonne gestion, et plus largement à sa «réputation» en termes de sécurité sur les chantiers et de qualité des prestations, par exemple. De bonnes conditions de travail, un climat social serein, la reconnaissance des employeurs, des perspectives de carrière... Non, il n'y a pas que l'argent dans la vie!

■ Frédéric Marais



JEAN-PAUL POULET (à g.) chef de centre Colas-Screg à Echiroles (Isère), 106 salariés, et **BASTIEN ALEXI**, chef de chantier

KALICE SEIGEL VANNICK/LE MONITEUR

EQUIPEMENT

Des attributs distinctifs pour les chefs de chantier

«Mes chefs de chantier ont le même niveau d'études (BTS, licence) que les maîtres d'œuvre qu'ils rencontrent sur le terrain. Je voulais qu'ils parlent d'égal à égal avec eux.» Jean-Paul Poulet a trouvé le moyen de les distinguer de ses autres salariés tout en valorisant leur fonction auprès des donneurs d'ordre: les doter d'une tenue vestimentaire différente. Cet ensemble pantalon, chemise, veste et blouson d'aviateur est discrètement siglé au logo de l'entreprise. Des uniformes qui font la «fierté» de ceux qui le portent, comme l'explique Jean-Paul Poulet, tout en véhiculant l'image de marque de la société. Au point que l'idée a été reprise à l'échelle du groupe dans le sud-est de la France. Autre avantage en nature offert aux treize chefs de chantier de l'agence d'Echiroles: chacun d'entre eux a hérité d'une petite voiture de service pour se rendre sur les chantiers et regagner son domicile, sans dépendre de la camionnette des ouvriers. «C'est du gagnant-gagnant, souligne le

LES MOYENS

Dotation de tenues vestimentaires spécifiques à cette catégorie de personnel et de voitures de service.

chef de centre: ils sont plus autonomes, plus mobiles, et peuvent donc suivre plusieurs chantiers à la fois. En contrepartie, je suis plus exigeant sur la qualité des rapports qu'ils me rendent.»