

# Sur la bonne voie avec GPS

**Évaluer la perception qu'ont les salariés de leurs conditions de travail : c'est la vocation de la Gestion des perspectives sociales (GPS), dispositif conçu par l'Aract Aquitaine et qu'a testé Secma, entreprise de BTP, auprès de ses collaborateurs.**

Initier et mettre en œuvre une politique de gestion des compétences et d'amélioration des conditions de travail, rien n'est moins évident pour une PME. Il en est ainsi pour Secma : créée en 1972, implantée à Bordeaux. Secma est une PME indépendante, spécialisée dans la construction, la rénovation et l'entretien de bâtiments industriels, commerciaux ou collectifs. Ses trente-neuf salariés travaillent en majorité sur les chantiers, pour le compte d'une clientèle essentiellement girondine, partagés entre marchés privés (70 %) et publics (30 %). Comme toute entreprise soucieuse de s'inscrire dans une stratégie de performance et d'assurer son développement, Secma est confrontée à des enjeux de fidélisation de ses effectifs, mais aussi de recrutement. Attractivité et rétention des collaborateurs, un double objectif qui nécessite des moyens de management adaptés.

## Une attente insoupçonnée

Or les méthodes, outils et prestations disponibles sur le marché répondent essentiellement aux besoins et capacités d'entités suffisamment structurées pour administrer des processus lourds. Pour sa part, le PDG de Secma n'a pas les moyens de mettre sur pied une usine à gaz. Il recherche un outil pratique, léger et compréhensible par tous. Après un premier contact avec l'Aract Aquitaine, il sera décidé

## SECMA

**Secteur : BTP**

**Activité : construction, rénovation et entretien de bâtiments**

**Effectifs : 39 salariés**

**Région : Aquitaine**

d'adopter la méthode GPS. « *L'outil nous a intéressés pour plusieurs raisons : rapidité de mise en œuvre, objectivité, garantie de confidentialité pour les salariés, qui ont pu trouver ici la possibilité de s'exprimer sans contrainte et sans peur d'être jugés* », explique Jean-Yves Ségura,

travaux, chefs de chantier et ouvriers. Une population souvent issue d'une première génération d'immigration et ne maîtrisant pas toujours les subtilités de la langue française. « *C'est sans doute la principale limite de cet outil : la conception du questionnaire,*

**Pour sa part, le PDG de Secma n'a pas les moyens de mettre sur pied une usine à gaz. Il sera décidé d'adopter la méthode GPS.**

chef de projet chez Secma. La direction, épaulée par les représentants du personnel, a réuni l'ensemble des salariés pour présenter l'outil, sa finalité, ses modalités d'administration et les garanties de confidentialité associées. Et chacun est reparti avec un questionnaire en poche.

Première surprise pour la direction : la rapidité et l'ampleur de l'écho rencontré : « *En moins de quinze jours, près de 70 % des collaborateurs avaient répondu* », commente le chef de projet. Surprise d'autant plus forte que les effectifs de Secma se composent en grande partie de conducteurs de

explique Jean-Yves Ségura. *Nos salariés de chantiers sont d'origines différentes, ont quitté assez tôt le milieu scolaire, et certains ont été rebutés par la complexité des questions.* » Clause de confidentialité oblige, la direction s'est trouvée dans l'impossibilité d'aider les collaborateurs en difficulté devant la formulation des items – notamment devant certaines tournures négatives. « *Certains se sont fait assister par leurs enfants* », raconte le chef de projet. Second facteur d'étonnement : le contenu des réponses. Un bilan global en décalage assez radical, non seulement avec le niveau de

### CONTACT

Jean-François Thibault,  
Aract Aquitaine :  
jf.thibault@anact.fr

perception communément véhiculée autour des entreprises et métiers du bâtiment, mais aussi avec les moyennes cumulées par l'ensemble des entreprises ayant décliné l'outil GPS, tous secteurs confondus. « 75 % de nos salariés pensent que l'entreprise est capable d'assurer leur avenir, contre 47 % pour le total de la base de données GPS », relève Jean-Yves Ségura.

## Un outil pour des mesures concrètes

Le questionnaire a également permis de pointer quelques potentielles améliorations : politique d'intéressement, rôle et importance des délégués du personnel, gestion des compétences et perspectives d'évolution dans l'entreprise, la communication interne... Secma va de fait lancer un train de mesures concrètes. En dégageant des investissements conséquents : aménagement d'un réfectoire, de sanitaires et douches, achat de mobiles de chantier comprenant kitchenette, réfectoire, douches, sanitaires, achat de vêtements de travail, renouvellement du parc de fourgons. Mais aussi en engageant des mesures managériales inédites pour la PME : signature d'un contrat de prévention avec la Cram Aquitaine, et mise en place d'une formation de l'ensemble du personnel à la prévention des risques professionnels, conception d'un livret d'accueil pour les intérimaires et nouveaux entrants, signature d'un accord d'intéressement des salariés aux résultats. « Nous avons également défini les divers postes de l'entreprise et mis en place des entretiens individuels avec grille d'évaluation, recensement des besoins de formation, plan de formation annuel en concertation avec les délégués du personnel », développe Jean-Yves Ségura.

La démarche GPS a en outre incité la direction à programmer des réunions mensuelles d'information avec l'encadrement et les délégués du personnel, ainsi que des débriefings bimensuels avec les chefs de chantiers pour faire le point sur le fonctionnement de

# LA GPS, UNE BOUSSOLE POUR LES RH

## La GPS, quésaco ?



GPS : un sigle de trois lettres facilement mémorisable – la résonance avec la technique bien connue

de géolocalisation n'est pas anodine – pour désigner le dispositif de mesure de satisfaction professionnelle, défini et animé par l'Aract Aquitaine. GPS, pour « Gestion des perspectives sociales ». Objectif : mesurer le degré de satisfaction des salariés envers l'entreprise, le travail, le relationnel et les perspectives individuelles. La GPS repose sur deux outils complémentaires : un baromètre, dédié à l'évaluation, et une base de données, baptisée Géode. Celle-ci compile l'ensemble des données barométriques recueillies au fil des applications pour offrir un référentiel. Il permettra à chaque entreprise de projeter ses propres résultats sur une moyenne globale, et de se positionner au regard d'un certain nombre d'indicateurs spécifiques.



Le baromètre est articulé autour d'un questionnaire validé, disponible et immédiatement opérationnel, permettant

aux acteurs de l'entreprise de fixer des objectifs opérationnels pour la performance de l'entreprise, la démarche qualité et, de manière plus générale, la qualité de vie au travail par l'amélioration des conditions de travail. L'outil va également apporter

*Voir réf. site GPS page 15.*

l'entreprise. Enfin, la société bordelaise a créé *ex nihilo* une société de services, Secma Logistic, dédiée à l'amélioration de l'accueil et du confort des travailleurs sur les chantiers du BTP, de l'industrie et de l'événementiel.

« L'outil GPS fournit une photographie des conditions de travail et de leur perception dans l'entreprise, à un instant T, avec un angle de vue assez large. Pour nous, ça

aura été un élément déclencheur important dans notre politique d'optimisation des ressources humaines », énonce Jean-Yves Ségura. Un levier d'action que Secma pourrait bien réarmer fin 2008 ou début 2009, afin d'établir des premiers constats d'évolution et, partant, de mesurer les effets de la stratégie mise en œuvre. ■

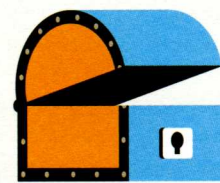
## Concrètement, comment ça marche ?



Dans l'entreprise, le pilotage de la mesure relève d'un comité de quatre à douze personnes représentant la direction et les salariés. Mission dudit

comité : communiquer auprès des salariés, distribuer les questionnaires et les enveloppes T, impulser les retours vers l'Aract, analyser et restituer aux salariés les résultats du baromètre. La mise en œuvre et la réalisation de la mesure sont de la responsabilité de l'Aract Aquitaine, qui garantit une totale confidentialité des réponses de chacun, l'impartialité vis-à-vis des directions et des salariés, et l'objectivité des résultats restitués au comité de pilotage sous forme d'un CD-Rom.

## Combien ça coûte ?



Hors cofinancement possible des pouvoirs publics, le coût moyen de la mesure barométrique s'élève pour

l'entreprise à 1 500 €, forfait auquel il faut ajouter 9 € par salarié.

Muriel Jaouën (journaliste)