L'inclusion

Une entreprise qui valorise la diversité et la fragilité de chacun

Aménagement et agencement d'espaces de travail

50 salarié·e·s

Treillières (44)

www.vivolum.fr

Vivolum, façonneur d'espace à vivre en étant une équipe soudée et expérimentée.

Vivolum a été sollicitée par l'Aract Pays de la Loire fin 2023 pour partager son expérience d'entreprise inclusive.

L'écoute est au coeur des préoccupations d'Olivier Riom, directeur de l'entreprise depuis son rachat en 2004. C'est donc naturellement que les valeurs d'entreprises ont été travaillées lors d'un séminaire : qualité, sécurité, solidarité et respect. On dit ce qu'on fait et on fait ce qu'on dit.

Qu'est-ce qui vous a poussé à mettre en place ce type de projet ?

Dès le début, Olivier Riom a intégré à l'entreprise des profils aux fragilités différentes. Sans forcément en avoir fait la recherche, ces profils sont venus à lui grâce aux liens qu'il entretient avec ses partenaires :

- **Pôle emploi** en milieu carcéral
- **Lazare** (colocation solidaire entre sans-abris et jeunes actifs) - www.lazare.eu
- **L'association Job4mi** Ouest (aide à l'accès à l'emploi pour les personnes migrantes ou éloignées de l'emploi) - www.job4miouest.fr

Entreprise inclusive, c'est quoi ?

Un entreprise inclusive, c'est une entreprise qui valorise la différence et la fragilité de chacun.

La diversité des profils fait la richesse de l'entreprise. D'une ancienne ingénieure du son au quinquagénaire en reconversion, l'entreprise préfère le potentiel au parcours.

> *On tire beaucoup de bénéfices à intégrer la diversité. Ici, on ose parler de la différence, car c'est ce qui fait la richesse de la personne.*

Un recrutement qui sort de l'ordinaire

Un recrutement qui sort de l'ordinaire : La finalité de Vivolum est d'intégrer des personnes éloignées de l'emploi. Et pour cela, Vivolum fait le choix de la confiance :

- **En ses partenaires** : il arrive même que certaines embauches se fassent avec le simple avis du partenaire et sans rencontre préalable du candidat.
- **En ses équipes** : pour les compagnons, Olivier Riom délègue la décision finale aux managers et choisit de laisser une grande autonomie à ses équipes dans le choix des recrutements.

Quels sont les leviers qui favorisent l'inclusion dans votre entreprise ?

- Les valeurs du dirigeant :
  - **Être en accord avec la finalité de l'entreprise** : aider les personnes à s'intégrer dans la société et à se sociabiliser, même si cela est parfois au détriment du profit.

    > *Nous avons eu l'exemple d'une personne réfugiée qui a créé son entreprise, quelques temps après être passée dans l'entreprise. Ce n'est pas un échec pour nous. Au contraire, nous avons été un tremplin dans sa réussite.*

  - **Être persévérant**, malgré parfois les potentiels échecs dans les recrutements
- Les formations proposées aux managers : l'objectif est de leur permettre de privilégier le savoir-être par rapport au savoir-faire dans leur management.
- L'acceptation du droit à l'erreur et de la fragilité
- L'intégration : lors d'un nouveau recrutement, un binômage est proposé avec le chef de chantier. Si cela ne se passe pas bien, on change de binôme.
- La volonté de proximité auprès des collaborateurs.

QUELS SONT « LES PLUS » DE VIVOLUM ?

- Des cours de français en dehors du temps de travail
- La formation « Voltaire » pour la **grammaire** et **l'orthographe**, offerte à tout le monde, sans différenciation.

Chacun part de son propre niveau en auto-évaluation et peut évoluer au niveau supérieur.

Quels résultats concrets de cette politique mise en place avec vous constaté ?

- ✓ Un faible taux de turnover
- ✓ Une motivation pour le travail
- ✓ Une culture d'entreprise ayant le sens de la famille : chacun se sent motivé pour faire avancer l'entreprise, développer des projets internes à l'activité et externes pour le collaborateur en tant que citoyen (potager, ruches, etc).

Quels sont les facteurs de réussite selon vous ?

- L'impulsion du dirigeant
- Des bonnes relations entre dirigeant et collaborateurs : Olivier Riom valorise sa proximité avec ses collaborateurs, ce qui facilite le dialogue et l'implication.
- Un management qui prône l'autonomie : Le dirigeant délègue beaucoup au niveau des chantiers, des conducteurs, et même des recrutements.
- Un lien social privilégié face à la performance et au profit : afin d'être une entreprise responsable, Olivier Riom préfère diminuer la marge pour que les entreprises puissent favoriser les matériaux recyclés. Ils communiquent les offres disponibles pour ses clients pour bénéficier des choix envers un respect de l'environnement, ce qui contribue à rendre acteur les collaborateur.
- Un accès à l'information en interne : Le dirigeant a fait le choix d'une grande transparence dans la transmission de l'information stratégique et financière de l'entreprise.
- Une réduction de la pression : en faisant le choix du sur-effectif, cela permet à chacun de travailler plus sereinement en prenant le temps qu'il faut.
- Un accès à une évolution professionnelle : chez vivolum, si on est motivé, cela peut être un vrai ascenseur social en passant des chantiers aux métiers supports.
- Peu de social washing : l'entreprise préfère parler de ses compétences à ses clients, et de la performance à ses équipes plutôt que de ses actions sociale sur les réseaux sociaux.

Points de vigilance

⚠ Bien arbitrer les temps collectifs pour favoriser le lien social mais aussi poser un cadre pour mener à bien l'objectif principal qui est d'honorer les commandes des clients.

⚠ Une réalité économique qui fluctue et à laquelle il est nécessaire de s'adapter. Mais ils ne sont pas inquiets quant à la dynamique de ce secteur en plein essort.

UNE ENTREPRISE ENGAGÉE POUR LA PLANÈTE

En plus de leurs actions, Vivolum est engagée dans des actions en faveur de l'environnement et dispose du label RGE pour se rendre acteur et responsable, vecteur de sens pour collaborateurs.

Vivolum oeuvre aussi pour aider les entreprises à favoriser la possibilité d'effectuer des travaux ou réaliser un chantier plus respectueux de l'environnement quitte à réduire ses marges.

Et les impacts sur les conditions de travail ?

FORMATION : le tuteur donne de son temps pour former le nouveau collaborateur. On prend le temps de former, sans compter, avec pour objectif également de créer du lien humain.

> *Je préfère être en sur effectif pour ne pas stresser les équipes et prendre le temps. Et ça permet la montée des compétences.*

RELATION AU TRAVAIL, CLIMAT SOCIAL : des temps en équipe sont régulièrement organisés pour souder l'équipe, favoriser le sens au travail qui est développé par cette culture d'utilité sociale, favoriser les échanges, etc. (exemples : séminaires, temps forts avec visite des ruches, moutons, récolte du potager, etc).

CONTENU DU TRAVAIL : le travail est fait sans pression, chacun peut prendre le temps de bien faire les choses. Ce qui accroit la motivation des équipes. On y intègre aussi une dimension de l'impact social et écologique pour devenir une entreprise soutenable dans le temps.

PERFORMANCE : avec les outils nécessaires pour bien faire et avancer.

PRISE DE DÉCISION : malgré les volontés d'Olivier Riom de faire grandir l'entreprise, il a fait le choix de respecter la volonté de ses collaborateurs qui ont préféré rester une petite entreprise.

Un conseil à partager ?

- *Se faire accompagner par des associations*
- *Voir les choses sur le long terme*

HOLYA, RÉFUGIÉE IRAKIENNE, PARTAGE SON EXPÉRIENCE DE 2 ANS AU SEIN DE VIVOLUM

Prise en considération comme n'importe quel candidat dès l'entretien, Holya a directement été attirée par cette entreprise par rapport à ses précédentes expériences d'entretiens, basées sur du jugement et un manque de considération. Pour une fois, la barrière de la langue n'a pas été une raison pénalisante.

Dès sa prise de poste, elle s'est sentie intégrée et écoutée. Ici, pas de critique, chacun a le droit de s'exprimer. Les mots clés sont AIDE & SOLIDARITÉ.

Ce qu'elle apprécie, c'est qu'Olivier ne fait pas de différence parmi ses collaborateurs : les formations sont offertes à tout le monde, peu importe le niveau et sans pression de réussite.

Elle met en avant l'ouverture d'esprit présente dans l'entreprise : chacun est valorisé et a de l'importance.

> *On est une grande famille !*

Grâce au binômage, Holya s'est sentie acceptée. Il y a de l'entraide et pas de stress. Quand elle a besoin de quelqu'un pour vérifier un élément comme un mail par exemple, il y aura toujours quelqu'un pour aider.

Le bureau du directeur est toujours ouvert, ce qui révèle une vraie facilité de communication avec la direction. Il en va de même avec la direction financière. Ils prennent le temps et permettent d'aborder des choses personnelles si on le souhaite (par exemple : suite à un problème de garde d'enfant, on lui a proposé de prendre des jours sans problème)

Vivolum incarne son entreprise idéale : il y a un vrai esprit de famille, même avec le dirigeant. Il prend du temps avec eux, participe aux temps de pause et aux activités collectives, et se rend toujours disponible pour discuter.