



Antoine GAUTHIER
PDG «AG Métal»

LA PRÉVENTION INTÉGRÉE AU SERVICE DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Salarié, je me disais tous les matins "il faut je que passe une bonne journée !" La gestion humaine de l'entreprise qui m'employait à l'époque ne me convenant plus, j'ai choisi de créer ma propre structure. A la base, la qualité de vie au travail a donc été pour moi une démarche très personnelle et égoïste.

Très vite, j'ai été amené à recruter un salarié. A deux dans une entreprise, c'est facile d'être sympathique mais quitte à s'installer, autant partir dans la bonne direction, sur des bases saines. J'ai donc contacté la Carsat afin d'organiser au mieux l'atelier en donnant les moyens et les ressources pour travailler dans les meilleures conditions. De bonnes relations se sont installées très vite et des actions concrètes ont été mises en place. L'atelier a été pensé pour optimiser la production tout en veillant à la prévention des risques dont la pénibilité.

Aujourd'hui, l'effectif est de 10 salariés. Un jour, mon premier collaborateur a souhaité aménager ses horaires pour pouvoir récupérer ses enfants en bas âge plus tôt le soir. Pourquoi répondre à une seule sollicitation ? J'ai donc proposé à tous la possibilité d'aménager les horaires à la carte. Cette aisance d'organisation contribue certainement à l'attractivité de l'entreprise car je n'ai pas de problème de recrutement même si la réputation du secteur «chaudronnerie/métallurgie» peut être parfois gênante.

Si l'atelier évolue au regard des pièces à réaliser, l'organisation du travail s'adapte également aux souhaits d'évolution professionnelle des collaborateurs.

Ma posture managériale : ne jamais dire non aux salariés. On étudie ensemble, on s'organise ensuite ensemble. Par exemple, certains d'entre eux ont souhaité, après quelques années, se diriger en interne vers d'autres fonctions.

La gestion "puzzle" a été mise en place. Chaque collaborateur a trouvé une place. Chacun choisit en fonction de ses compétences et de l'envie du moment.

En ce qui concerne l'organisation, nous travaillons de façon traditionnelle. Le dossier complet relatif à la commande du client est transmis aux collaborateurs concernés par les différentes étapes de réalisation. Tout le monde a donc connaissance des coûts, du nombre d'heures prévu, ... On travaille en toute transparence et chacun est intéressé aux résultats financiers. Ainsi, on réfléchit intelligemment. Tout dépassement d'horaire est systématiquement payé, même s'il s'agit de 5 minutes.

J'ai la chance d'avoir une très bonne équipe, solidaire, épanouie. En 16 ans d'activité, personne n'a quitté l'entreprise. La dimension humaine dans la gestion quotidienne est très importante.

La qualité de vie au travail est une notion souvent galvaudée. Il ne suffit pas de mettre à disposition du personnel une machine à café. La qualité de vie au travail s'entretient tous les jours.

On me demande souvent comment mesurer la qualité de vie au travail ? Pour moi, c'est facile : ma petite structure est toujours là alors que des concurrents de taille beaucoup plus importante n'existent plus !

Témoignage recueilli par l'Aract Centre-Val de Loire