

L'ENTREPRISE OUVERTE

QUAD-LAB

26 rue Léonard de Vinci
91090 LISSESMarie-Eve Ehrsam
marie.eve.ehrsam@quad-lab.frResponsable QSE
01.64.93.26.60

ILE DE FRANCE

2018

➤ Mots clés : intégration, facteur humain, promotion de la chimie



L'ENTREPRISE

Le laboratoire Quad-Lab a été créé en 1993 par un ancien ingénieur de la Société nationale des poudres et explosifs (Groupe Safran). Tourné à l'origine vers le secteur pharmaceutique, le laboratoire Quad-Lab est maintenant présent dans les domaines liés à l'environnement : les analyses de l'air pour les industries (rejets atmosphériques, exposition professionnelle) et pour le secteur tertiaire (air intérieur), les analyses des matrices gazeuses (biogaz, gaz de process, gaz en bouteille), les analyses dédiées aux e-liquides (e-cigarette), la vente de matériel pour le prélèvement, le développement de méthodes analytiques et le conseil et l'accompagnement de ses clients.



LE CONTEXTE

Très investis, il était important pour l'entreprise de transmettre son savoir et ses connaissances dans le domaine de la chimie. Mais également que l'organisation de l'entreprise soit participative et mette l'humain au centre des préoccupations. La problématique est donc double :

- La chimie est un domaine soit peu connu, soit avec une réputation peu flatteuse. Pourtant, de nombreux métiers dans la chimie sont essentiels et particulièrement intéressants. L'entreprise s'est rendue compte lors de ses rencontres qu'ils étaient souvent mal compris et que leur diversité n'était pas lisible.
- Lorsque la direction a changé, de nombreuses questions se sont posées de la part des salariés quant aux orientations prévues, à la manière dont allait s'organiser leur travail, quels bouleversements allaient s'opérer... Il y a eu également de nouveaux recrutements, avec de nouvelles personnes à intégrer dans un groupe déjà constitué depuis quelques années. Il s'agissait alors de rassurer et de motiver pour que tous puissent s'épanouir et participer sereinement au développement de l'entreprise.



IDÉE ET OBJECTIFS

- L'entreprise souhaite transmettre ses savoirs mais surtout dire que la chimie ne se résume pas aux produits chimiques. Forte des différents profils de ses salariés, elle voulait participer à des événements de promotion de la chimie.
- Il était très important pour la directrice de faire participer et d'impliquer tous les salariés en organisant des groupes de travail (« GT ») sur des sujets comme les salaires, la stratégie de l'entreprise, la communication, le catalogue, etc.

C'était sortir du schéma classique de la réunion entre cadres et motiver l'échange et le dialogue. Les bonnes idées peuvent venir de tous et à plusieurs on est capable de résoudre plus facilement des problématiques.



MISE EN OEUVRE

La société participe donc chaque année au « village de la chimie » pour rencontrer des jeunes et des moins jeunes pour les sensibiliser à ses métiers et leur faire découvrir. La directrice fait également plusieurs interventions dans le même but dans des collèges, des lycées et dans des structures d'enseignement supérieur chaque année. Grâce à la participation active des collaborateurs, l'entreprise peut présenter les différentes facettes qui la composent, et par suite, de la chimie.

L'organisation des « GT » est prise en charge au départ par la directrice, sachant que chacun peut proposer un sujet. Un nombre de séances est prévues, même si la possibilité d'en ajouter quelques-unes reste possible si le sujet le réclame.

Les « GT » sont ouverts à tous, mais un nombre limité de personnes peut y participer : ils sont alors plus efficaces. Il est également préférable que les salariés participants viennent de différents domaines d'activité de l'entreprise car ils portent souvent un regard neuf et frais sur la problématique.

Une personne est responsable de la tenue du « GT » pour encadrer et organiser les échanges et une autre est responsable du temps pour éviter que les discours ne digressent. En général, les « GT » sont structurés par des méthodes éprouvées de gestion de projet.

Vient ensuite une dernière réunion qui clôt le « GT » pour pouvoir débriefer et analyser ce qui a fonctionné ou non durant celui-ci. Cette remise en question permet une amélioration continue et de progresser dans l'organisation et le traitement des sujets. Puis les conclusions sont présentées à l'ensemble des salariés et les actions qui en découlent sont mises en place suivant le planning établi pendant le « GT ».



RÉSULTATS

Les discussions lors d'organisation d'événements extérieurs apportent beaucoup. En effet, les salariés sortent de leur environnement habituel et prennent conscience de leurs valeurs et de leurs compétences individuelles et mutualisées. C'est donc très enrichissant pour tout le monde.

Les groupes de travail ont amené une plus grande implication des salariés dans la vie de leur entreprise. Ils ont plus conscience que les décisions qui sont prises le sont pour la pérennité du laboratoire et qu'elles ne sont pas arbitraires. Les modifications ou les changements d'organisation sont ainsi mieux compris et donc mieux acceptés.



BÉNÉFICES ET PERSPECTIVES

Les sujets qui jusqu'ici posaient le plus problème sont également mieux traités et solutionnés : l'émulation engendrée par l'effet de groupe crée une synergie qui permet de passer plus rapidement vers des actions concrètes à mettre en œuvre, sans rudesse ni conflits.

En conclusion, le laboratoire a gagné en efficacité et en organisation, basée sur le dialogue et l'échange.



GLOBAL COMPACT : ODD



ODD 3 : Promouvoir le bien-être de tous

ODD 4 : Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité

ODD 12 : Etablir des modes de consommation et de production durables

ODD 17 : Partenariats pour la réalisation des objectifs