

**INFORMATION
CORPORATE**

Le Groupe POMMIER annonce le déploiement d'un projet interne participatif et novateur visant à impliquer l'ensemble du personnel de ses différents sites dans le développement de l'entreprise.

PROJET SERA

UN PROJET INTERNE POUR IMPLIQUER CHACUN DANS LE DÉVELOPPEMENT DE L'ENTREPRISE



« *Le projet de demain se construit à plusieurs mains* » ... voici en quelques mots le résumé du projet d'entreprise SERA et de la philosophie de POMMIER pour le développement du Groupe.

En effet, convaincue que l'ensemble des hommes et des femmes de l'entreprise doivent participer pleinement à son développement, la Direction de POMMIER a décidé en 2017 la mise en place d'un projet d'envergure d'accompagnement au changement.

UN PROJET D'ENTREPRISE POUR ACCOMPAGNER LES EMPLOYÉS ET AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Destiné dans un premier temps à établir un état de lieu, le **Projet SERA** a offert la possibilité à l'ensemble des employés de POMMIER, quels que soient leur fonction, leur service et leur lieu de travail, de pouvoir s'exprimer, grâce à un questionnaire baromètre, organisé selon 4 thèmes. Ce questionnaire a été préparé par des salariés du groupe.

Les questions ont donc porté sur :

. **Le sens donné au travail, à l'entreprise, et au projet :**

Avec ce premier thème, l'objectif est en fait de mettre en avant la vision que les employés ont de l'entreprise et ce qu'elle représente pour eux, et de mesurer leur adhésion à la culture et aux valeurs du Groupe et de leur croyance dans la réussite au projet de développement.

. **L'énergie et la dynamique des équipes :**

Cette notion permet de mettre en exergue le degré de motivation des employés, leur engagement dans la réussite de l'entreprise et renforcer leur responsabilité professionnelle, tout en identifiant les frontières à ne pas dépasser afin que chacun puisse garder le contrôle de sa tâche, évitant ainsi les "fuites" d'énergie ou encore l'apparition d'une énergie de type "chronophage".

. **Les relations dans l'entreprise au sein des sites, des services, et entre eux :**

Ce point est un élément fondamental du projet dans la mesure où il met en lumière les liens entre les employés des différents sites ainsi que la notion de pouvoir et de subordination face à la hiérarchie que la direction de POMMIER souhaite humaniser. En outre, l'objectif est également d'identifier le degré d'autonomie des uns et des autres tout en développant l'écoute et la coopération interne, et ce, afin de résoudre efficacement les conflits.

. **L'apprentissage, le savoir-faire, le maintien des connaissances, et la formation :**

Ce sujet est essentiel pour une entreprise industrielle, dont l'une des richesses est le savoir-faire de ses usines. Afin de maintenir la qualité de ses produits, POMMIER a la volonté d'accompagner ses employés, et notamment ses opérateurs de production, à développer leurs connaissances et leurs compétences au travers de formations dispensées à ceux qui le souhaitent. Des actions de tutorat sont ainsi mises en œuvre dans les sites de production.

UN PROJET PARTICIPATIF POUR ET PAR LES EMPLOYÉS DE POMMIER.

Élément essentiel au développement de l'entreprise, le **Projet SERA** a été placé par la DRH de POMMIER, Madame Stéphanie SOUCHET sous la responsabilité de Monsieur Yannick DANIEL, Lumière Noire, coach accompagnateur indépendant et certifié, pour garantir un environnement déontologique et éthique de la mise en place du projet et des réponses reçues.

Pour élaborer ce baromètre, il a été demandé à 4 groupes de 8 personnes volontaires représentant les 4 sites français de POMMIER (Dives, Izeron, Neufamnil et Soa) de poser 10 questions sur la vision et le fonctionnement de l'entreprise (soit 40 questions différentes au total). L'ensemble de ces questionnaires étant ensuite transmis à tous les employés de chacun des sites, qui pourront répondre de façon nominative ou anonyme.

Une fois compilées, ces données ont donné une vue générale précise, d'une part, sur la vision d'ensemble des sites français, et d'autre part, sur la vision de chacun des sites indépendamment les uns des autres. Au final, le recueil et l'analyse des résultats, permettent d'agir concrètement en mettant en place les plans d'actions opérationnels nécessaires aux évolutions souhaitées.

Stéphanie SOUCHET, DRH de POMMIER, témoigne du projet SERA :



« Dès mon arrivée dans la fonction DRH au sein du Groupe POMMIER, la volonté de "faire bouger les lignes" a été posée par le COMEX. A travers mes activités opérationnelles, j'ai eu l'occasion d'observer des situations, d'accueillir des émotions, de recevoir des confidences, d'écouter des envies, des incompréhensions, des questionnements, ...

J'ai constaté que le COMEX souhaitait une réelle évolution de la culture du Groupe afin d'accompagner sa stratégie de développement. Cette évolution passe nécessairement par l'acquisition d'une agilité de tous à s'adapter rapidement et sans freins. De plus, il existe également une volonté affichée de porter l'humain en tant que valeur intrinsèque du Groupe.

De leur côté, les collaborateurs sont en recherche de sens et de transparence. Des résistances existent, le cloisonnement des services, les croyances, la culture du passé, des flous sur les rôles de chacun, certains jeux psychologiques, une responsabilité professionnelle à renforcer, une retenue à dire, à écouter, à vraiment comprendre au-delà de sa propre vision, à dissocier la personne de la fonction.

L'évolution culturelle d'une entreprise ne se décrète pas, elle s'accompagne. Aujourd'hui, le Groupe POMMIER a une volonté forte : refuser la RH Paillette pour poser l'humain au coeur de son environnement et faire grandir les ressources humaines en richesses Humaines. Cette ambition est aujourd'hui formalisée autour d'un projet qui amène la structure à être dans son futur : Le Projet SERA».

Yannick DANIEL, LUMIERE NOIRE, coach accompagnateur certifié :



« Dans mon parcours de Coach certifié, spécialisé dans la transformation des organisations, j'ai souvent constaté une distance entre ce qui est voulu en termes d'évolution et la capacité à mettre en action cette évolution. Trop souvent, les entreprises choisissent des modèles existants qu'elles tentent de plaquer à leur propre contexte, avec trop peu de résultats. POMMIER a choisi un chemin différent, en décidant de vivre sa réalité, de relever le défi de sa propre évolution, afin de poursuivre son succès dans l'univers de la carrosserie industrielle. L'entreprise a ainsi pris une route maïeutique, sur laquelle la direction accepte d'être confrontée à ses équipes, parfois bousculée mais où l'entreprise construit avec le savoir-faire, le savoir-être et les connaissances de tous.

Cette volonté affirmée m'a convaincu d'accompagner le Groupe depuis 2 ans et répond à une conviction profonde : Chaque entreprise a son histoire, son environnement, il est impératif d'écouter les femmes et les hommes qui en font sa réalité pour mettre en œuvre les méthodes qui participeront à son développement».

POMMIER

Concepteur, fabricant et distributeur d'accessoires pour la carrosserie industrielle.

Présent sur le marché des véhicules industriels depuis 1945, POMMIER est aujourd'hui un leader, reconnu comme spécialiste dans son métier d'équipementier et d'accessoiriste pour la carrosserie industrielle.

Son offre s'étend sur 7 univers Produits : les Attelages, les Protections, les Fixations, les Ouvrants et les Eclairages, conçus et fabriqués par ses soins, auxquels viennent s'ajouter des Accessoires sous-châssis et des Compléments de carrosserie, choisis auprès de fournisseurs de renom.

Une démarche d'innovation :

Les investissements de POMMIER en Recherche et Développement ont mené au dépôt de plus de 70 brevets. En analysant les évolutions du métier du transport, les contraintes des carrossiers et les évolutions sociétales, la démarche d'innovation du groupe se concentre sur les domaines suivants :

- Le **rendement** : aider à l'optimisation des volumes, au gain de temps, à la réduction des délais ;
- Le **confort** : améliorer l'ergonomie de ses produits, faciliter leur montage et rendre leur utilisation quotidienne plus aisée ;
- La **sécurité** et la **protection** : protéger les opérateurs, les véhicules, les infrastructures et l'environnement ;
- Les **économies** : réduire les poids, diminuer les consommations d'énergie, limiter les émissions de bruit ;
- La **fiabilité** : les produits POMMIER sont systématiquement testés dans des conditions d'utilisation extrêmes et sont homologués par des laboratoires indépendants de renommée internationale.

4 sites de production :

POMMIER DIVES est spécialisé dans la fabrication d'attelages depuis plus de 50 ans. Le site est équipé de 8 centres d'usinage, de 7 tours à commande numérique, d'une cabine de peinture et d'un four de séchage.

POMMIER NEUFMANIL est le site de forge par estampage du groupe, doté de plusieurs lignes de forge automatisées, de presses hydrauliques et d'une presse à vis de 3 500 tonnes.

POMMIER IZERON concentre les activités en injection plastique et thermoplastique du groupe. Avec 15 presses à injecter allant de 35 à 400 tonnes, dont deux en bi-matière.

POMMIER ITALIA est spécialisé dans la préparation de produits en inox, majoritairement dédiés à la carrosserie frigorifique. Ce site est équipé, entre autre, d'un centre de traitement électrochimique et d'un parc machine de presse de découpage et d'emboutissage. Les produits fabriqués dans ce site portent le label Furgocar Inox Quality.

Toutes les usines du groupe sont certifiées ISO 9001 et ISO 14001.

Une offre de co-conception pour les constructeurs :

Au-delà de son catalogue, POMMIER, au travers de sa division OEM SOLUTIONS, propose aux carrossiers constructeurs, aux constructeurs de camions, et aux constructeurs de véhicules de défense, son savoir-faire de concepteur et de producteur sur ses 5 univers stratégiques. Une équipe commerciale dédiée les accompagne pour concevoir des produits répondant spécifiquement à leur besoin, qui seront produit par le groupe.