TRIBU

#2

LE MAG DE LA TEAM BOVÉ

LA TEAM BOVÉ, PARÉE POUR L'AVENTURE

QUE VIVONS-NOUS ?

DANS LES COULISSES DE TRIBU

DE LA TEAM BOVÉ AU CONCEPT LTB

TRIBU

LE MAG

CRÉDITS

RÉDACTION EN CHEF
Rédactrice en chef **Sophie Biedermann**
Rédacteur en chef **Christophe Muller**

CRÉATION ARTISTIQUE
Responsable Production **Sophie Biedermann**
Responsable Design et maquettiste **Section 4®**
Photographe **Sophie Biedermann**
Photographe **Salomé Berard**

Imprimé dans les Vosges par **L'Ormont**
Imprimeur dans le respect de notre planète

La Team BOVÉ

ÉDITO

LES EXPÉRIENCES QUE NOUS VENONS DE VIVRE NOUS ONT PRÉPARÉ POUR L'AVENIR

Si les oracles m'avaient prédit, il y a trois ans, la succession d'événements que l'entreprise allait devoir affronter, nul doute que j'y aurais vu un peu d'espièglerie voire de malice de leur part.

Crise de la Covid-19, reprise économique violente, pénurie de matériaux, guerre en Ukraine, crise de l'énergie, inflation des matières premières, rien ne nous a été épargné…

Conséquences de ces événements, notre secteur d'activité rencontre des difficultés grandissantes : tension sur les recrutements, baisse des rentabilités, baisse de l'activité…

Les années passent, les crises se succèdent les unes les autres, et pourtant…

Et pourtant nous recrutons avec vigueur en faisant le pari de la jeunesse, notre activité progresse, notre rentabilité se consolide, notre entreprise est pérenne et porte de nombreux projets.

Sans aucun doute, les valeurs qui nous animent y sont pour quelque chose, elles résonnent aujourd'hui avec encore plus de portée : sens du défi, ancrage au territoire, humanisme et ouverture au monde qui nous entoure.

Elles forment le ciment de notre communauté, de notre tribu et sont gages de sécurité.

Mais nos valeurs ne sont rien sans le sens que vous leur octroyez en oeuvrant au quotidien pour donner le meilleur de vous-même. À ce titre, vous faites preuve de courage, de générosité et d'un sens de l'engagement peu commun.

Bravo et merci à chacun d'entre vous !

Vous le savez, nous avons dans notre ADN un petit quelque chose en plus qui nous différencie : un gène que les difficultés nourrissent et qui fait grandir notre motivation et notre ambition à surmonter les obstacles, à relever les défis.

Un je-ne-sais-quoi qui nous rend plus forts, plus résilients et plus déterminés encore à avancer.

Un petit plus qui fait de nous une vraie équipe taillée pour l'aventure !

Ensemble pour le meilleur

Pour 2023, je voudrais porter avec cette équipe, avec vous, la volonté de poursuivre sur la voie que nous avons tracée ensemble : renforcer le lien qui nous anime, améliorer et préserver la qualité de vie de chacun, continuer de prendre soin et valoriser chacun d'entre vous, chacun de nos clients.

Je souhaite porter la volonté de réinventer et d'anticiper le meilleur de notre avenir. La volonté d'innover encore, dans notre management, dans notre façon de travailler et de penser le travail.

C'est l'engagement que je prends pour vous : une entreprise toujours plus agréable à vivre, pour vous, pour nos clients et pour nos futurs collègues.

L'année 2023 vous réserve des projets qui vont dans ce sens, attendez-vous à de belles surprises ! Aussi, aux premiers jours de cette nouvelle année, je vous adresse mes meilleurs voeux et souhaite à chacun d'entre vous ainsi qu'à vos familles le meilleur pour 2023. Je souhaite que, fidèles à ce que vous êtes, vous puissiez réaliser ce qui compte le plus pour vous.

À toutes et à tous, une belle année riche de réalisations passionnantes et d'émotions partagées.

Belle année à la Tribu Bové !

Christophe Muller

SOMMAIRE

DES EXPÉRIENCES À PARTAGER

RÉALISATIONS

P.16-17 Les bailleurs sociaux
P.30-31 Les copropriétés
P.48-49 Les particuliers
P.66-67 Les administrations et les collectivités
P.86-87 Les industries et les commerces
P.100-101 Les bâtiments de santé
P.112-113 Le scolaire et l'enseignement

ENTRE NOUS

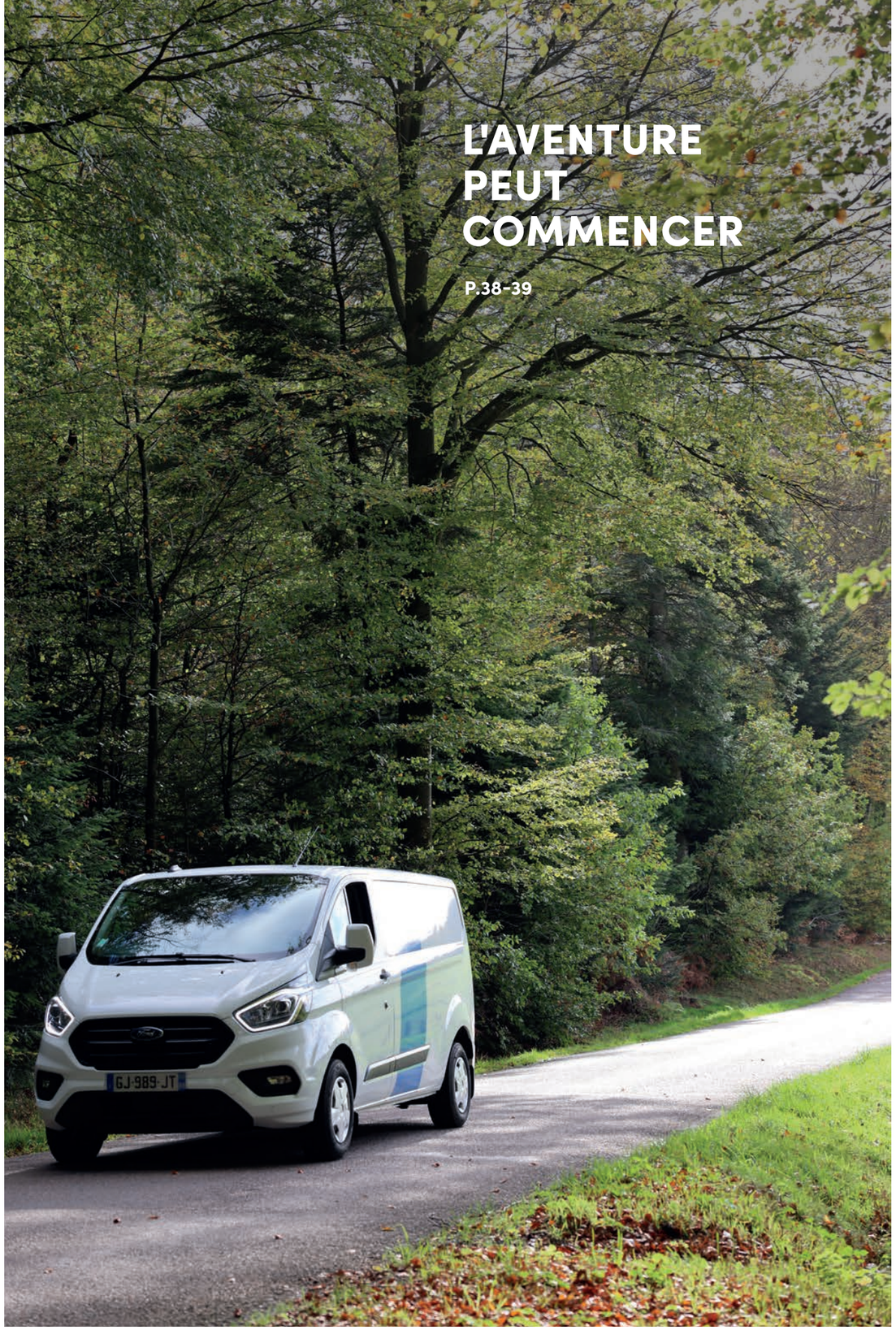
P.18-19 Simple comme Ouiso
P.38-39 L'aventure peut commencer
P.56-59 De la Team Bové au concept LTB
P.88-91 Nouveaux véhicules, supplément confort

QUESTIONS DE SENS

P.8-11 Qui sommes-nous ?
P.32-35 Ce que nous faisons
P.52-55 Que voulons-nous vivre ensemble ?
P.76-79 Pour qui travaillons-nous ?
P.106-109 Et demain ?

SUJETS

P.26-29 La Résidence l'Éperon, un chantier de haut vol
P.70-75 Dans les coulisses de TRIBU
P.82-85 La relation client/fournisseur
P.114-115 Zoom sur la #TeamBTP88



DES RÉCITS ET DES HOMMES

P.12-15 Dans les baskets d'Audrey
P.40-45 La famille, lieu privilégié de la transmission des valeurs
P.62-65 Le respect au-dessus de toutes règles
P.94-97 Roger, un personnage haut en couleur

ÉVÉNEMENTS

P.22-23 Le barbecue
P.50-51 Le petit déjeuner
P.102-103 L'apéro de septembre

QUI SOMMES-NOUS ?

SE METTRE AU DIAPASON

Qui sommes-nous ? Le fait de se questionner de la sorte n'est pas un acte anodin : il pose le postulat que notre identité, notre place dans le monde et plus largement notre mission ne sont pas figés dans le temps et que leurs connaissances resteront toujours relatives à notre perception et à notre capacité à remettre en cause ce que nous pourrions prendre pour acquis. Ce questionnement démontre, s'il le fallait, notre conscience aiguë que toute démarche de progrès nécessite de poser un point de départ, une base.

Ce questionnement essentiel pour qui veut progresser et grandir est également une étape essentielle pour avancer et construire ensemble, un acte fondateur pour se mettre au diapason.

Nous sommes une entreprise familiale, de taille moyenne, voire importante pour notre secteur d'activité. Historique car pluri-générationnelle, reconnue et connue, profondément attachée à notre territoire et forte d'une visibilité importante conférée par nos chantiers, nos véhicules, nos vêtements de travail, notre communication.

Ce qui se voit à l'extérieur, permet pour qui ne nous connaît pas vraiment, d'imaginer, de spéculer, de projeter ce qui se passe à l'intérieur.

De la partie visible, nous pourrions continuer à évoquer la partie matérielle : un magasin bien équipé, des locaux importants, des moyens et du matériel en nombre et en bon état. Les bons équipements et les moyens pour bien travailler.

Bien travailler. Voilà qui commence à donner une direction, un sens, et permet de s'approcher de qui nous sommes.

Nous sommes un collectif engagé à satisfaire nos clients, qui oeuvre en sécurité et avec expertise, à produire des ouvrages et des réalisations de qualité, parfois exemplaires, souvent remarquables, toujours réalisés avec la passion du travail bien fait et la fierté de participer à quelque chose de plus grand que nous.

Nous souhaitons être perçus comme des techniciens référents, fiables et sûrs et qui prodiguent des conseils adaptés à nos clients. Nous souhaitons que notre notoriété s'inscrive dans la durée.

L'ESPRIT DE FAMILLE

Pour cela, nous sommes responsables, nous entretenons et développons sans cesse nos compétences. Nous savons assumer nos erreurs, chez nous l'entraide et l'unité ne sont pas de vains mots.

Nous avons le souci de prendre soin, de valoriser, de faire grandir, de tirer tout le monde vers le haut, de progresser, de nous améliorer.

La considération et le respect sont importants pour nous. La proximité, la mixité (jeunes/aînés, hommes/femmes, origines diverses…), l'acceptation des différences, la confiance dans la jeunesse, le respect pour les aînés et l'entraide forment le ciment de la confiance qui caractérise le lien qui nous unit.

On se titille, on se cherche, parfois on se chambre entre nous, comme pour tester, vérifier que ce lien fort et unique est toujours là. Un lien qui se veut proche de ce que l'on nomme l'esprit de famille.

Une famille, le mot est posé.

Nous ne serons jamais une famille de sang, jamais une famille pour de vrai. D'ailleurs, ce n'est pas notre vocation ni notre destinée. Mais l'esprit familial est pourtant présent chez nous.

Bien sûr, nous ne sommes pas parfaits, nous pouvons louper une façade, faire preuve de mauvais comportements, nous engager au-delà de ce que nous pouvons faire, nous sommes susceptibles de mal préparer un chantier, de ne pas anticiper autant qu'il le faudrait, de mal suivre nos travaux et nos clients.

Parfois nous manquons de moyens, humains surtout, pour faire face à la charge soudaine de travail.

Nous pouvons manquer de bienveillance, oublier l'entraide, nous laisser aller à développer la concurrence en interne, voire la compétition.

Nous pouvons faire vivre à des clients des expériences éprouvantes, nous pouvons faire des insatisfaits. Oui, nous pouvons faire tout cela, nous pouvons parfois être mauvais.

Mais nous sommes humains avant tout et nous ne sommes pas parfaits, nous tendons à l'être, chaque jour et parfois nous échouons. Mais il y a des limites que nous ne franchirons jamais : travailler sans sécurité, ne pas respecter les règles, arnaquer un client, abuser de la confiance qui nous est portée, manquer de respect ou maltraiter un collaborateur ou un client.

Nous avons de la considération les uns pour les autres, nous faisons croître la confiance, l'autonomie, la responsabilité, la prise d'initiative, le sens des responsabilités et la fierté.

Nous sommes une organisation inclusive ou l'entraide, le soutien et la solidarité forgent la qualité des échanges, renforcent une communication nourrissante dans une ambiance résolument positive.

Nous sommes une tribu, nous sommes La Tribu !

QUESTIONS DE SENS

Qui sommes-nous?
Que voulons-nous vivre ensemble ?
Que faisons-nous ?
Pour qui travaillons-nous ?
Et demain ?

Pour répondre à ces cinq questionnements, nous avons choisi de nous faire accompagner par Denis Cocquet de la société ARKENAOS durant cette année 2022.

Denis Cocquet, consultant et conférencier doté d'une expérience sur le franchissement de frontières, passant d'un univers de vie à l'autre en connectant des mondes qui sont étrangers, travaille au service des leaders et managers depuis maintenant une quinzaine d'années.

L'action de Denis Cocquet est de permettre au dirigeant d'accéder à ce qui lui est essentiel pour le nourrir et alimenter ses collaborateurs et clients. Son expertise est dédiée à révéler l'ADN de l'entreprise avec le dirigeant et ses collaborateurs. Il accompagne également les transmissions d'entreprises articulant leurs patrimoines matériel et humain.

Pour qu'une vision d'entreprise soit éclairante par son sens, et transformante par ses hommes.

Tél. : 06 09 45 93 42
Email : denis.cocquet@arkenaos.fr
Site : www.arkenaos.fr

DANS LES BASKETS D'AUDREY

Quel que soit le terme utilisé – jogging, course à pied, footing ou running –, c'est ce sport qu'a choisi Audrey, façadière chez Bové depuis 14 ans.

Après le travail, Audrey a pris l'habitude de troquer sa traditionnelle tenue blanche et bleue pour un tee-shirt et un jogging auquel elle ajoute une bonne paire de basket et c'est parti pour des kilomètres. En ces temps plus froids, elle ajoute un tee-shirt manche longue thermolactyl. Courrir ne nécessite pas un investissement important surtout quand on sait que sa première passion était le vélo : vélo de route, de cross ou tout terrain. Sportive accomplie, Audrey est une habituée des challenges et son palmarès impressionne : plusieurs fois championne des Vosges et de Lorraine, Audrey n'a plus à démontrer son engagement. Audrey commence à s'intéresser à la course à pied, il y a une dizaine d'année. Son premier 10km, elle le courra en 2015 et nous explique que c'était une vraie réussite pour elle qui avait beaucoup souffert sur son premier 5km. Pour ceux qui souhaite se lancer dans la course à pied, Audrey donne son conseil : « Pour commencer, il faut se mettre des objectifs. Par exemple, décider qu'on va courir 30 minutes. Même si on est essoufflé au bout de 5 minutes, il suffit de marcher rapidement pendant une ou deux minutes en respirant profondément... puis de se remettre à trottiner. C'est en y allant doucement, en s'appliquant et à force de répétitions qu'on y arrive. »

Et à force de persévérance, Audrey a bouclé son premier marathon à Paris ce 03 avril 2022 en 05:37:35, une belle performance pour une première ! Dans les parcs, sur les sentiers, sur les chemins ou sur les routes de son quartier, elle foule gazon, terre, cailloux ou bitume. Au fur et à mesure de ses entraînements - au moins deux fois par semaine - elle a pu réduire les temps de marche pour courir de plus en plus longtemps sans s'arrêter.

Ce que j'aime avec ce sport, c'est qu'on est capable de mesurer au jour le jour ses performances et ses progrès.

- Audrey

De semaines en semaines, elle se surprend à passer d'un chrono plutôt long à un chrono de plus en plus rapide ou simplement d'une distance parcourue plus grande. Puis, au quotidien, elle s'aperçoit qu'arrivée sur le palier du 3ème étage elle est moins essoufflée que par le passé, elle se sent plus endurante sur les échafaudages aussi. On pourrait croire qu'elle serait plus fatiguée mais elle nous assure que cela lui procure « un bien fou ».

Faire de la course à pied et aimer ça : Oui, mais pourquoi ?

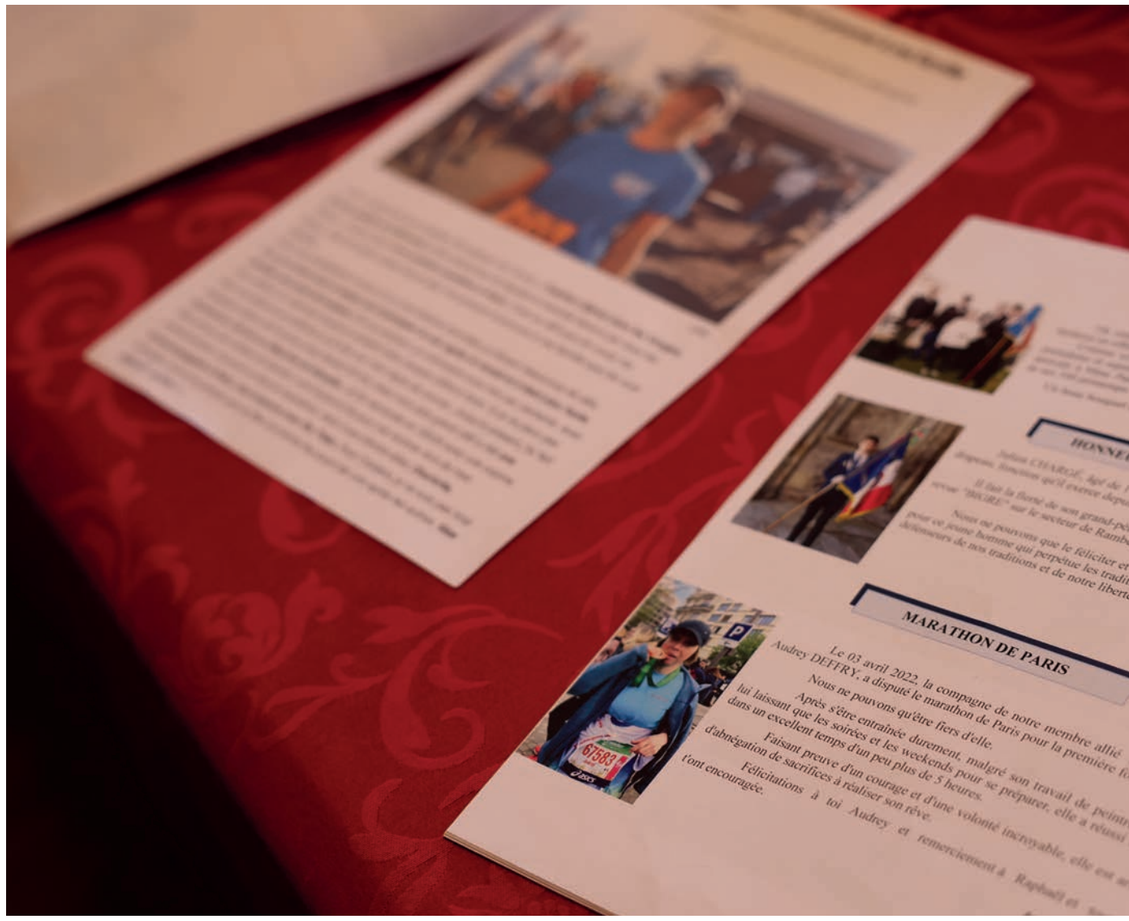
Audrey nous parle de dépassement de soi, d'objectif à atteindre et de support sans faille de sa famille. Elle constate une amélioration sur sa forme physique mais aussi sur sa forme mentale, cela la libère. « J'ai besoin de challenges, et ma famille et mes amis sont mon moteur pour aller au bout de tous mes défis ».

Lorsque nous la rencontrons elle vient de finir deux trails. Rien que ça ! Elle fait donc une petite pause sur son programme habituel d'entrainements. Quand on lui demande comment elle se sent après 2 semaines sans sortie running, elle nous parle de manque. Les endorphines libérées lors de ses courses à pied y sont peut-être pour quelque chose. S'il lui est parfois difficile de trouver la motivation pour aller faire un jogging, elle en ressort généralement épuisée mais ravie.

Il faut trouver la motivation et se dépasser

- Audrey

Une sensation d'apaisement l'accompagne après avoir parcouru quelques kilomètres, peu importe sa course. En plus d'offrir une sensation de légèreté, le running aide à développer confiance, estime de soi et sens du défi. Il renvoie à une idée de dépassement et donne de l'énergie. Il y a plusieurs profils de coureurs : le solitaire qui va laisser son esprit divaguer, méditer, faire le point sur sa vie, pour qui la course devient un jeu du corps et de l'esprit ; celui que la monotonie de la course à pied ennui et qui va écouter de



la musique pour se changer les idées. Enfin, il y a celui qui court en groupe, pour partager un moment amical ou social. On bavarde, mais finalement on ne pense à rien de précis.

Audrey, elle, se sent plus à l'aise en groupe. Courir à plusieurs permet de se motiver, s'encourager mutuellement. L'esprit d'équipe est important, il nous pousse à rester avec le groupe, de tenir bon ensemble. Quoiqu'il en soit, la course à pied reste un combat avec soi-même qui, lorsqu'il est achevé, procure une grande satisfaction. Mais elle nous le répétera plusieurs fois, elle coure et finira toujours ses courses pour rendre fiers ses supporters.

Comment s'est passé son premier marathon ?

Il est indispensable de préparer ses pieds, ce sont eux qui sont au contact du sol et qui vont la porter jusqu'à la ligne d'arrivée. La clé, c'est la préparation, l'anticipation.

Le deuxième point c'est de donner ce que l'on peut. Il y aura toujours ce que l'on veut mais il faut savoir s'écouter pour prendre du plaisir. La différence entre ce que l'on veut et ce que l'on peut n'empêchera pas d'atteindre les objectifs qu'on s'est fixés et passer la ligne d'arrivée pour se voir remettre la médaille de finisher.

Audrey nous rappelle qu'un objectif n'est pas forcément celui d'aller vite ou d'être parmi les premiers. Elle se donne des buts personnels, le principal étant d'y trouver de la satisfaction. Pour elle c'était de finir la course que ce soit pour ce Marathon ou pour les deux trails auxquels elle a participé cette année.

Connaissez-vous le « Marathon pour tous » ?

Vous en entendrez certainement parler puisqu'il s'agit d'un marathon organisé pour les Jeux olympiques de Paris en 2024 où des athlètes amateurs emprunteront le même parcours que les marathoniens olympique. Et, vous nous voyez venir, Audrey y participera aux cotés des 20 023 autres participants ! Elle aura l'occasion d'emboîter le pas à des athlètes d'exception le 11 août 2024, jour de ses 44 ans. Donner le meilleur d'elle, c'est bien là le point commun entre Audrey que nous connaissons comme collègue et Audrey la marathonienne. Mais la ressemblance ne s'arrête pas à cela, on peut y ajouter l'endurance, la persévérance, le self-control, et la satisfaction d'aller au bout des choses.

Si son coup de main, n'est plus à prouver après 14 ans dans la Team, elle démontre que ses pieds aussi l'écoutent à la perfection.

BAILLEURS SOCIAUX

VOSGELIS

Saint-Dié

Isolation thermique par l'extérieur

VOSGELIS

Verdun
Bardage

OPH

Verdun

Isolation thermique par l'extérieur

VOSGELIS

Golbey

Isolation thermique par l'extérieur

SIMPLE COMME OUISO

Début 2019, le constat est fait d'une baisse de la population dans les Vosges avec une perte annuelle de plus de 2 000 habitants, dont plus de 500 élèves. Cette baisse démographique est un problème de fond qui s'accentue depuis maintenant plus de 10 ans et les perspectives ne vont pas dans le sens de l'amélioration, bien au contraire.

Nous sommes en 2019, bien avant l'apparition de la Covid-19, et notre activité dédiée aux Particuliers s'érode lentement. Lentement mais sûrement.

Nos clients sont moins nombreux, certainement moins dotés financièrement, mais la tendance est à la baisse. Nos parts de marché sur le territoire sont solides et la possibilité de les augmenter encore est faible.

Deux options s'offrent donc à nous : accepter une diminution progressive de l'activité Particuliers ou réagir.

Nous optons, et ce n'est pas une surprise, pour la seconde option avec un problème simple : comment capter de nouvelles parts de marché à défaut d'augmenter significativement le nombre des clients Bové ?

IL NOUS FAUT DONC INNOVER, NOUS RÉINVENTER.

Partant du postulat qu'il nous faut cibler les clients qui ne viennent pas chez Bové, nous recherchons les raisons principales de cet évitement.

Première évidence :

nous sommes perçus comme des référents, positionnés sur des prestations haut de gamme et donc chères. Si certains clients ne viennent pas chez nous, c'est en raison de leur perception d'une entreprise qui doit avoir des prix de prestations élevés. Soit ils n'ont pas les moyens, soit ils ne veulent pas les consacrer car la prestation n'est pas pour eux (bailleur privé par exemple).

Seconde évidence :

les Clients Bové n'accepteront pas de voir nos prestations bradées et nos prix s'aligner sur les plus bas du marché. Ils nous considèrent comme une marque Premium et c'est pour cela qu'ils viennent chez nous.

Si nous souhaitons toucher notre nouvelle cible, nous ne pouvons pas baisser nos prix et nos prestations car nous risquons de perdre notre clientèle historique.

Et si la seule solution pour capter cette clientèle est de proposer une offre économique, alors nous devons le faire avec une autre marque.

C'est ainsi qu'est née Ouiso.
Une offre plus réduite et plus économique.

L'OFFRE OUISO A ÉTÉ ÉLABORÉE SELON LES CODES DU LOW-COST

Une proposition de valeur simple, réduite à l'essentiel, dépouillée du superflu et surtout moins chère.

L'offre est néanmoins qualitative et propose les mêmes garanties que l'offre historique, mais se différencie par un choix restreint de teintes (maximum 4) et une proposition unique en isolation extérieure (polystyrène), une seule finition possible (le grésé) et en ravalement. Pas question de proposer le panel complet des systèmes d'ITE ainsi que la multitude de finitions et de teintes.

L'offre s'inspire clairement de ce qui est pratiqué dans le transport aérien et l'automobile :

la promesse, c'est l'assurance d'un prix bas, non négociable et d'une prestation basique et sécure.

Les codes couleur ne sont pas choisis au hasard. La communication est également étudiée pour nous différencier clairement de l'offre historique et surtout de la concurrence.

Car il n'est pas question que l'on puisse nous comparer à qui que ce soit, l'offre est entièrement nouvelle. C'est d'ailleurs une première dans les métiers du BTP de voir une offre low-cost aussi ciblée.

Rapidement Ouiso touche sa cible, ou plutôt les deux cibles prévues :

le particulier soucieux de réaliser à moindre coût ses travaux, plus attentif au prix et à la fonction qu'à l'esthétique et le bailleur privé qui est contraint d'isoler sa copropriété pour conserver ses locataires.

La formule séduit et l'activité s'envole en cette fin d'année 2019, portée par des dispositifs d'aides, de financement et de primes à l'isolation.

Ouiso atteint aujourd'hui sa maturité, même si 3 ans n'est pas encore l'âge de raison et encore moins l'âge adulte, mais ces presque trois années ont démontré la pertinence du modèle et le bien-fondé de la proposition de valeur.

Une nouvelle clientèle est atteinte par une nouvelle identité de marque, mais avec les mêmes valeurs que celles qui ont permis sa venue au monde.

Derrière Bové et Ouiso, il y a la Team Bové, les membres de la Tribu qui affectionnent de satisfaire nos clients, de manière différente, mais avec le même résultat.

Derrière le bleu et le orange il y a le même engagement, le même souci de bien faire.

LE BARBECUE

En juin, avec l'été qui approche à grands pas, le traditionnel barbecue est l'occasion idéale de réunir la Tribu et de renforcer ses liens.

S'il est vrai que les journées de team-building et les séminaires sont à la mode, la simplicité a aussi du bon et permet aux équipes de passer un moment convivial toutes ensemble. Et c'est bien cela l'essentiel.

Se rassembler autour d'un repas, surtout s'il est aussi festif qu'un barbecue entre amis, est d'autant plus apprécié. Depuis quelques années, le chalet de Pusieux nous permet de profiter d'un endroit à l'écart, au calme, au milieu des bois. Il y a assez de place pour monter notre tonnelle qui nous protège du soleil et pour créer un espace barbecue, un espace boisson, et même un terrain de football pour augmenter le plaisir tout en créant d'excellents moments de réseautage. Les échanges et les contacts se multiplient dans un cadre chaleureux.

Le principe même de cette cuisine est de rassembler. Les chefs du jour (que nous ne remercions jamais assez pour l'excellence de leur engagement et l'entrain qu'ils mettent à nous satisfaire) s'activent devant les barbecues, pendant que leurs collègues effectuent des allers-retours vers les différents points de restauration. Quelques morceaux de viande, des salades, un peu de musique, une bonne ambiance dans un cadre sympa sont autant d'ingrédients séduisants pour ceux qui veulent s'aérer l'esprit et profiter d'un moment entre collègues. En quelques minutes, les tracas du travail quotidien s'envolent dans la fumée des barbecues.

Nous nous sommes également assurés que chaque invité reparte avec un chouette souvenir de l'événement. En plus des photos qui ont été prises sur la journée et qui ont été envoyées la semaine qui a suivi l'événement, chacun est reparti avec un polo LTB, marque de la Team Bové.

Cette ambiance est idéale pour faciliter l'intégration des nouvelles têtes de la boîte dans leur nouveau milieu professionnel et permet aussi de mieux faire connaissance avec tout le monde. Nous savons qu'il est possible de travailler dans la même entreprise depuis 10 ans sans pour autant bien se connaître, chacun vaquant à ses activités, à ses priorités, en ne faisant finalement que se croiser. Cette perspective ne nous ravit pas et ne correspond pas à notre esprit et nos valeurs. Plus une entreprise grandit, plus le risque que les liens entre les différents services s'amenuissent est grand... Pour éviter cela et conserver une culture d'entreprise et un esprit d'équipe fort, nous avons fait de l'événementiel interne notre allié.

LOGAN RACONTE CE QUE VOUS N'AVEZ PAS VU

« Le matin de l'événement, nous sommes arrivés pour préparer le terrain. Le garde de l'ONF de Pusieux s'arrête à notre niveau à 11h15 pour nous signaler fermement l'interdiction d'allumer du feu par arrêté préfectoral, barbecue compris. Panique générale. Après cette annonce et l'incompréhension qu'elle a générée puisque nous avions loué le chalet spécifiquement pour cette occasion et l'avions mentionné en mairie, il a fallu réagir rapidement. Ni une, ni deux, nous nous divisons en plusieurs équipes pour trouver des barbecues à gaz et une plancha, tolérés exceptionnellement pour la journée. Nous avons eu, c'est le cas de le dire, très chaud ! Personne ne s'est rendu compte de rien, tout était prêt à midi !

Vous l'avez compris, pour cette année 2023, le lieu du barbecue sera probablement différent de celui de l'année passée... »

BOVÉ

LA RÉSIDENCE L'ÉPERON À ÉPINAL : UN DÉFI DE HAUT VOL

On peut dire que les journées d'Allison, Constance, Bruno et David, tous mobilisés pour le chantier de la résidence de l'Éperon à Épinal, n'ont rien eu de classique :

ils les ont passées perchés sur une nacelle de 18m de longueur qui gravissait quotidiennement les 36m de hauteur du bâtiment. Un dispositif peu commun assemblé en 2 jours qui leur a évité de s'accroupir et qui a fortement limité la manutention. Le mot d'ordre du chantier : optimiser les allers-retours de la plateforme pour ne pas déranger la soixantaine de résidents qui y habitent.

Le relief des façades qui donne la personnalité du bâtiment a été conservé. Nous avons vu l'immeuble se révéler subtilement avec des touches de couleur rappelant son environnement. Du bleu pour le ciel et la Moselle, du brun ocre et de l'orange pour rappeler la toiture des bâtiments qui l'entourent. Il a fallu plus de 2 ans à ce projet pour se concrétiser et 6 mois d'intervention pour que cette résidence située au coeur de la ville fasse peau neuve.

Lorsqu'une première face a été terminée, nous avons déjà eu des retours très positifs. Une habitante s'est dite très contente de voir son bâtiment embellit et avait hâte de voir la suite en se demandant dans quelles conditions se déroulerait le ravalement de façade côté Moselle.

Effectivement, il s'agissait d'un vrai challenge : comment monter un dispositif aussi imposant qu'une plateforme élévatrice sur une surface si étroite et sans accès ?

Devant un tel défi, propre à en effrayer plus d'un, Thierry a suggéré une solution : « Il suffit de louer un camion-grue et d'amener la nacelle d'un côté de la Moselle à l'autre. » Rien que ça ! Il a donc proposé de passer par-dessus la Moselle à William. Eh bien, figurez-vous que c'est ce qu'ils ont fait...

Pour une intervention de cette ampleur, il a fallu se préparer : bloquer une rue entière et tout un parking, valider les autorisations de voirie, réserver des places de stationnement, couper des routes et répondre aux questions de la Police de l'environnement, aussi appelée Office française de la biodiversité, puisque l'ensemble du matériel devra passer au-dessus d'un milieu naturel protégé.

L'opération de levage motorisé a réclamé une certaine vigilance, l'usage de la grue était susceptible de provoquer des accidents liés à la casse ou à l'effondrement du matériel ou encore au renversement de l'engin. Il était donc nécessaire de prendre toutes les précautions possibles pour que cette journée se déroule sans encombre.

Sur place pour immortaliser cette méthode jamais vue auparavant, j'ai croisé les regards admiratifs des passants hypnotisés par le spectacle. Aux aguets du moindre vacillement, un mélange de curiosité, d'adrénaline et de tension flottait dans les airs. Un peu comme lorsqu'on regarde du patinage artistique et qu'on se prend à admirer la danse en espérant tout de même que quelque chose de croustillant se passe. Le grutier a opéré avec précaution et précision, un sans-faute pour une manoeuvre on ne peut plus délicate. Notre partenaire JCLogistique a vraiment assuré sur ce coup-là !

6 mois, c'est le temps qu'il a fallu pour finaliser toutes les faces du bâti. Et si, dès la première façade achevée, les compliments pleuvaient déjà sur notre équipe, nous avons voulu les confirmer en rencontrant plusieurs résidentes à la fin des travaux. Elles ont été unanimes : c'est du beau travail !

Une résidente propriétaire, membre du conseil syndical de l'Éperon, répond à nos questions.

Quelles étaient vos attentes ? Ont-elles été satisfaites ?

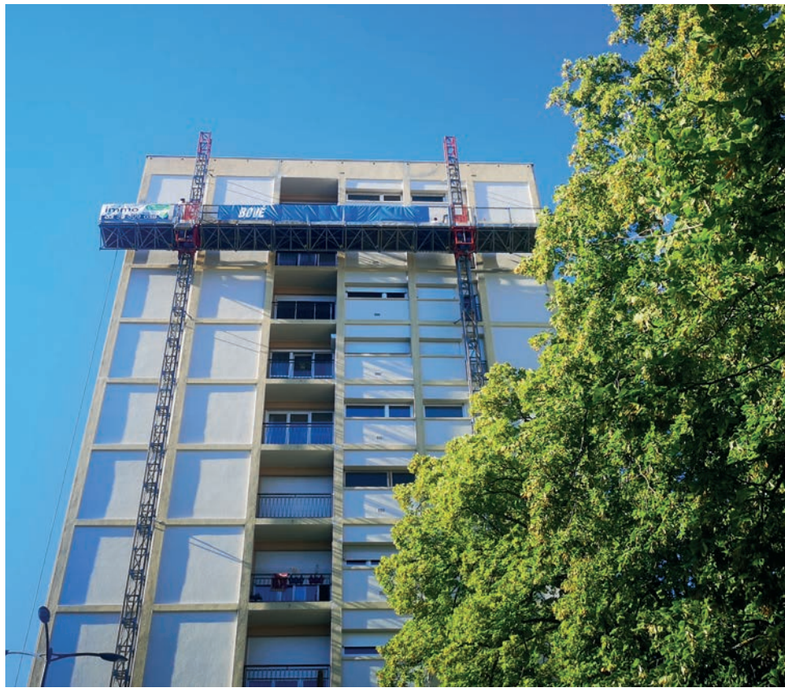
Je n'avais jamais eu affaire à Bové mais je connaissais de nom, on s'attendait à du travail bien fait. Je n'ai pas été déçue, on est satisfaits du travail. En plus c'est une entreprise locale, c'était important dans les critères de choix. Les filles [Constance et Allison, NDLR] ont laissé les loggias propres et impeccables. Tout le monde était poli et respectueux. On a eu une bonne équipe : sympa, bosseuse, qui travaillait dans une super ambiance.

Les travaux se sont très bien passés, on avait une équipe de filles sensationnelles qui étaient tout le temps souriantes. On a eu deux garçons aussi [David et Bruno, NDLR] vraiment top. Ils étaient patients, nous écoutaient et répondaient à nos questions. Du point de vue travail et relation, c'était irréprochable.

Qu'est-ce qui vous a le plus surpris ?

Je ne suis pas technicienne, je ne peux pas juger précisément mais selon moi, tout est impeccable. D'ailleurs, preuve de leur sérieux et de leur minutie, les filles ont rebouché un tout petit trou que j'avais fait après leur passage. Il était minuscule, à peine visible, aussi grand que l'espace d'une vis car je comptais accrocher mon thermomètre. J'ai été surprise de voir qu'elles l'avaient remarqué lors de leur dernier contrôle et l'avaient rebouché. Elles ont fait un travail très propre, et tant pis pour mon thermomètre.

Et, si on parle des choses surprenantes, alors on doit parler de la nacelle passée par-dessus le canal : c'était vraiment impressionnant. Alors là, champions !



Comment s'est passé le temps des travaux ?

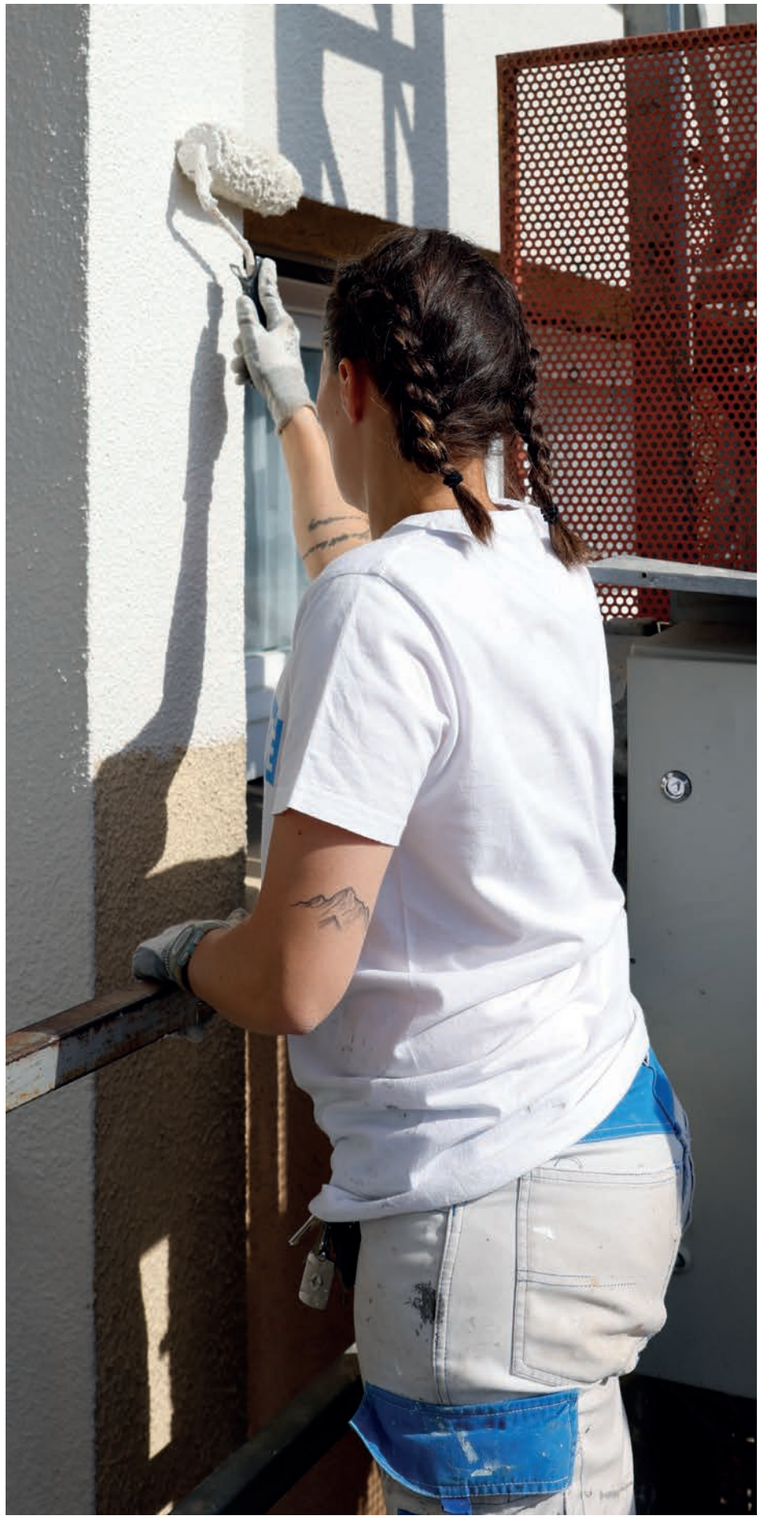
La relation était bonne, on ne peut pas dire parfait – parce que rien n'est parfait – mais presque... Les filles étaient professionnelles et très agréables. Et même lorsqu'il y avait un souci de déchets jetés par les fenêtres, elles ont très bien réagi. Elles ont écrit un mot qui était bien rédigé et qui reflétait bien leur état d'esprit. Elles ont passé le message mais toujours avec le sourire. Les peintres, filles ou garçons, ont tous reçu des remerciements mérités.

Que nous conseilleriez-vous comme amélioration ?

Je trouve que tout s'est bien passé. En discutant avec mes voisins, la seule chose qui pourrait être perfectible, c'est la communication parce que certains auraient aimé avoir un planning plus précis des travaux. Par exemple, connaître l'heure de montage de l'échafaudage, ou savoir à quel moment les ouvriers seront à notre étage. Je sais que ce n'est pas possible avec une telle ampleur de travaux, mais il faut bien dire quelque chose. Madame Pernot, également résidente propriétaire, nous confirme que les travaux se sont très bien déroulés :

Les employés de chez Bové ont été très sympas, très bien organisés et discrets. Y'a pas eu de problèmes. C'était un gros chantier, on a été impressionné de voir la nacelle au-dessus du canal. Ce n'est pas commun. Je n'ai rien de particulier à dire de plus, en général quand ça se passe bien, c'est comme ça. S'ils me lisent, je leur souhaite de très bonnes fêtes de fin d'année.

- Madame Pernot



Enfin, Madame Dommel s'excuse à travers l'interphone de la résidence de ne pas pouvoir nous accorder quelques minutes : elle est positive au Covid, mais m'informe qu'elle aurait été aussi très positive pour parler des collaborateurs de l'entreprise. Elle leur a déjà fait part de son contentement en leur offrant un café accompagné de quelques gâteaux pendant les travaux.

Si notre client sur ce projet était la copropriété, Monsieur Mulot, coordonnateur de travaux pour Vosges Architecture, architecte et maître d'oeuvre du chantier, a été notre interlocuteur technique au quotidien. Monsieur Mulot témoigne également de sa satisfaction et de la qualité de notre relation.

Monsieur Mulot, comment qualifieriez-vous la relation avec notre entreprise ?

Impeccable. Les ouvriers partagent l'esprit de la boîte. Ça me rassure, je connais un peu votre entreprise et je suis content de voir que tous les employés sont en accord avec.

Pourquoi avoir choisi Bové ? Qu'est-ce qui a fait la différence avec nos concurrents ?

On connaît vos concurrents, ils sortent tous de chez vous. Ils sont allés à la bonne école quand ils étaient chez Bové. Mais bon, partant de ce constat, mieux vaut travailler directement avec Bové. Afin de choisir un prestataire, plusieurs critères ont été étudiés avec notamment un critère de proximité car il était important pour nous de travailler avec une entreprise locale. L'excellence était aussi un critère de sélection. Avec ces informations, choisir Bové était logique. On travaille en toute confiance.

Comment avez-vous trouvé la gestion des problèmes et/ou imprévus ?

Je réponds le plus vite possible à mes mails et c'était aussi votre cas. L'ambition était de ne rien laisser traîner. Lorsque certains résidents voulaient changer la couleur qui avait été attribuée à leur loggia, alors on s'est organisé, on a réfléchi et on a vite trouvé des solutions. Il n'y a pas vraiment eu de problèmes.

Pouvez-vous résumer notre collaboration en une phrase ?

Ce fut une relation simple et efficace !

LES COPROPRIÉTÉS

PLEIN SOLEIL

Thiefosse

Isolation thermique par l'extérieur

LES SAPINS

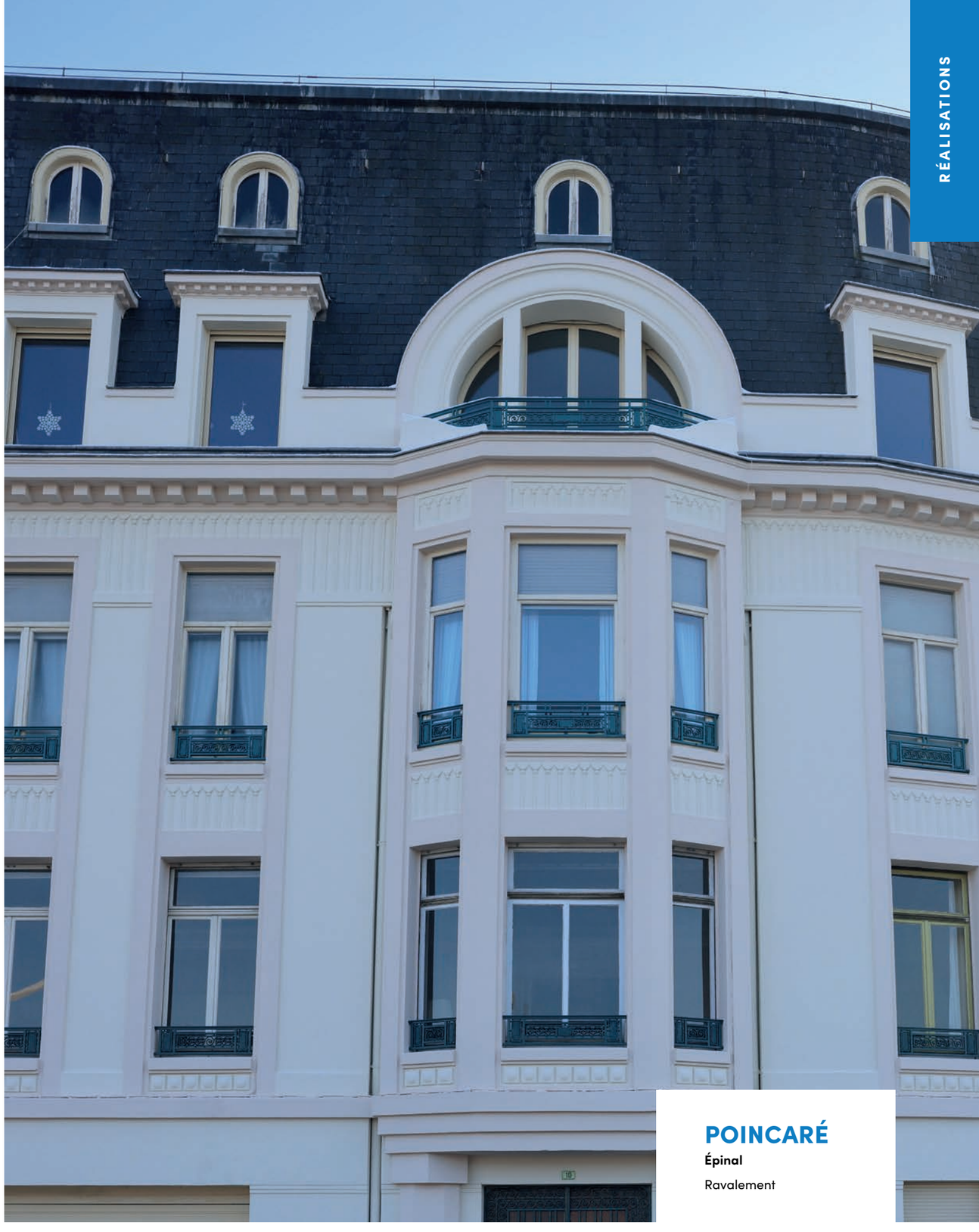
Gérardmer

Bardage

MAJUNGA

Rupt sur Moselle

Isolation thermique par l'extérieur
Ravalement



POINCARÉ

Épinal

Ravalement

QUE FAISONS-NOUS ?

La question est simple et peut paraître incongrue … mais la maîtrise de notre métier de façadier qui regroupe les activités de bardage, ravalement et ITE, implique des compétences personnelles, relationnelles et techniques extrêmement particulières.

Ces compétences représentent la base permettant l'exercice des activités de manière pérenne, performante et sécurisée.

Les identifier, les nommer ainsi qu'établir les aptitudes nécessaires à leur acquisition sont indispensable à plus d'un titre :

— Pouvoir exposer clairement les compétences requises pour l'exercice d'un poste lors d'un recrutement et a minima les aptitudes nécessaires,

— Assurer leur transmission dans le cadre de la formation des nouveaux entrants,

— Permettre l'entretien de ces compétences et leur maintien au plus haut niveau,

— Déceler les opportunités de nouvelles activités accessibles sans effort important d'acquisition de nouvelles compétences,

— En cas de besoin, pouvoir changer de modèle économique sur la base des compétences détenues.

Les compétences peuvent être définies par rapport au métier, à l'activité ou au poste et plus on les développe, plus on peut étendre le champ des activités et des métiers. Examinons ensemble, les particularités et les compétences de nos activités.

LA FILIÈRE HUMIDE (PEINTURE, RAVALEMENT, ITE)

Pour le Peintre façadier, le support est la base sur laquelle sera réalisée la prestation. Sans lui, rien n'est possible ou envisageable.

Le travail est principalement, pour ne pas dire exclusivement situé dans le plan vertical, toujours en hauteur, et nécessite une reconnaissance préalable du support et une prise en compte spécifique des conditions d'accès. À ce titre, la gestion et l'intégration de la sécurité sont indispensables.

Répétitif, physique, salissant, il se réalise toujours à l'extérieur, et les conditions météorologiques, dans leurs extrêmes, exercent une influence importante sur la qualité, le rythme et les cadences du travail et peuvent limiter ou interdire la mise en oeuvre des matières premières.

Le travail ne s'effectue pas exclusivement sur échafaudages, les plateformes élévatrices en complément des nacelles ont fait leur apparition ces dernières années et les gains en matière d'ergonomie se sont additionnés au fait de pouvoir repousser les limites de hauteur. Jamais au même endroit, les chantiers sont l'inverse de l'usine : pas de contrôle direct et permanent de la hiérarchie, ils exigent une grande autonomie de la part du Peintre façadier.

Véritable communauté de métiers, le chantier est le siège de multiples rencontres, d'interface avec les autres corps d'état faisant appel à des compétences que l'on ne détient pas.

Si la relation avec le client est importante et parfois complexe, la mise en oeuvre des produits et systèmes est relativement simple. La règle n'est pas le sur-mesure.

Ce que le Peintre façadier fait se voit, le travail est concret.

Les compétences requises

Le Peintre façadier est soigneux, propre et doté d'une dextérité et d'une précision du geste quasi chirurgicales.

Sa capacité à ressentir les réactions du support (porosité, rugosité ...) via l'outil (le pinceau, le rouleau, la lisseuse) et son aptitude à avoir le bon geste pour atteindre le résultat attendu lui permettent de doser avec précision la quantité de matière à appliquer.

On peut clairement traduire cette capacité à maîtriser le geste en parlant d'intelligence de la main.

Pour atteindre la maîtrise du geste, une parfaite connaissance de la multiplicité des supports rencontrés conférée par des années de pratique est nécessaire.

La capacité à identifier les détails et les points particuliers du support et de l'ouvrage rend le Peintre façadier véritablement expert dans son métier.

Le Peintre façadier a, avant tout, le sens du beau, de l'esthétique, de l'harmonie. Il est exigeant sur la qualité et le traitement des détails.

S'il n'a pas le vertige, il est endurant et n'est pas plus sensible aux intempéries que le coureur de fond.

LA FILIÈRE SÈCHE (BARDEUR)

Nombre de points communs avec celui de son collègue Peintre façadier caractérisent l'environnement du Bardeur : la position de l'ouvrage à réaliser est à l'extérieur, dans un plan vertical, situé dans l'espace, décalé du support sur lequel quelques points de contact seront utilisés.

Le Bardeur travaille dans les trois dimensions. Ce qu'il réalise, il le projette dans l'espace.

La grande diversité des composants et matériaux constituant le complexe de façade est une caractéristique

forte du métier. Le strict respect des avis techniques, DTU et normes est de rigueur et va de pair avec la reconnaissance des supports.

Travail physique par excellence, il se situe en hauteur, est répétitif et rythmé par des cycles qui nécessitent une réflexion préalable importante.

Le traçage avant intervention tout comme l'épure du charpentier, est une des premières conditions. Comme pour son collègue, le Peintre façadier, la sécurité est primordiale. Les hauteurs atteintes ne tolèrent aucune approximation dans la gestion des risques.

Si le métier est rarement salissant et nécessite moins de protections, il doit néanmoins être extrêmement précis – le millimètre est la norme – car ici c'est le royaume du sur-mesure.

Moins sujet à la météo, la mise en oeuvre des matériaux expose le Bardeur à plus d'intempéries que son collègue.

Le chantier, jamais au même endroit, toujours différent, concentre tous les aléas et confronte les interfaces avec les autres corps d'état et le client, mais offre l'autonomie d'un métier où la hiérarchie n'est pas souvent présente.

Le Bardeur met en oeuvre des produits finis de haute qualité. Ce qu'il fait se voit, le travail est concret.

Les compétences requises

Le Bardeur est soigneux, organisé, propre dans son travail. Son geste est précis et guidé par une réflexion préalable et une préparation indispensable qui lui sont facilitées par une grande capacité à se projeter dans les trois dimensions de l'espace auxquelles s'ajoute la maîtrise du temps.

Il sait se projeter dans un plan invisible, virtuel, vertical et géométrique. La lecture et l'interprétation des plans lui permettent une projection sur la finalité. Il est autonome dans la prise des mesures, dans les calculs et dans ses réflexions permettant la conception de l'ouvrage.

Il maîtrise l'outillage et le matériel tout autant qu'il est manuel.

Sa capacité à s'adapter, à anticiper et à voir les détails, et sa précision dans ses gestes lui confèrent un fort niveau d'exigence sur la qualité des finitions et des ajustements.

Résistant aux intempéries, insensible au vertige, le Bardeur a le sens de l'esthétique, du beau et de l'harmonie.

L'AVENTURE PEUT COMMENCER

Cette année, les premiers packs EPI ont été distribué aux 17 nouvelles recrues. Vous ne voyez pas de quoi on parle ? Les immenses boites qui contiennent tout l'équipement nécessaire pour démarrer sur les chantiers sereinement, ça ne vous dit rien ?

Il est certain que si vous avez croiser un de vos nouveaux collègues porter son pack, cela vous aura marqué... Le moins qu'on puisse dire, c'est qu'ils sont complets ... et voyants !

Constatez-le par vous-même, les photos sont parlantes. Ces grandes boites deviennent dorénavant la norme. Tous les nouveaux collaborateurs recevront leurs EPI dans ce format : 1170x700x150mm.

À l'intérieur, on retrouve les mêmes éléments que l'on donnait précédemment mais avec cet avantage que tout est regroupé et donné au même moment : celui de la signature du contrat.

Tenue de pluie, polaire, gants de protection, lunettes, pantalon, bonnet, chaussures et bottes de sécurité etc. Tout y est.

POURQUOI AVOIR CHANGÉ NOTRE FAÇON DE FAIRE ?

Tout simplement pour s'assurer que rien ne manque lors de la remise des EPI et surtout, célébrer ce moment important de la remise des effets personnels avec un packaging digne de ce nom.

La remise du maillot n'est pas un acte anodin :

faire partie de l'équipe se mérite ! D'ailleurs dans le monde du rugby, ne dit-on pas que le maillot est confié, prêté et qu'il n'appartient pas au porteur ? il en est juste le détenteur provisoire, le temps de son contrat et doit se monter à la hauteur des couleurs du club.

Proposer expérience et relation les plus confortables possibles et ce dès les premiers contacts avec les prochains membres de la Tribu font également partie des objectifs. Dès la signature de son contrat, le nouveau est déjà équipé, paré pour l'aventure dans la Team.

Vous vous investissez au quotidien pour permettre à nos clients d'accéder à un confort amélioré, et vous vous impliquez pour valoriser leur patrimoine.

Il est logique d'appliquer la symétrie des attentions :

ce qui vaux pour nos clients vaux également pour nos collaborateurs. Ce principe dit que la qualité de la relation entre l'entreprise et ses clients est égale à la qualité de la relation entre l'entreprise et ses collaborateurs. L'idée étant de faire vivre la meilleure expérience qui soit à nos clients comme à nos collaborateurs.

Créer une expérience collaborateur confortable tout au long de son parcours dans la Team, telle est la mission qui nous anime. Pour cela nous interrogeons constamment nos pratiques, nous nous engageons dans des processus de simplification des démarches, nous améliorons nos échanges et nous engageant une énergie importante pour améliorer la politique RH.

Nous souhaitons véritablement enchanter chaque membre de la Tribu à chaque étape: du recrutement, à la formation, en passant par l'intégration, la formation, la progression, en l'accompagnant le plus loin possible dans son parcours...

Le résultat ne se fait pas attendre, les retours sont très encourageants et positifs et cela donne des équipes engagées au service d'une entreprise attractive, capables de se réinventer.

LA FAMILLE, LIEU PRIVILÉGIÉ DE LA TRANSMISSION DES VALEURS

Pour ce reportage, nous avons voulu changer d'axe et nous diriger vers l' « être » plutôt que vers le « faire ». Passer de « Que font nos collègues en dehors du travail ? » à « Qui sont nos collègues en dehors du travail ?

Pour le premier portrait de ce genre, nous avons suivi Hassan chez lui pour parler de sa relation avec sa famille et de l'importance de la transmission de ses valeurs à ses enfants.

Il nous attend sur le pas de la porte. « J'aime les gens à l'heure », voilà la première phrase qu'il nous lance, le ton est donné. Cet échange va filer droit.

À l'intérieur, sa femme nous accueille chaleureusement avec des crêpes, des amandes et du thé marocain. La première édition de TRIBU trône sur la table à manger. Essaadya est fière de son mari et parle de lui comme d'une « personne en or ». Elle anticipe mes premières questions et nous révèle que son mari adore sa famille et les moments qu'il partage avec elle, mais que le travail c'est le travail.

Il est content d'être chez vous, c'est un homme passionné par son métier. Bové ne s'arrête pas, jamais, même le week-end, il en parle tout le temps.

- Essaadya El Bahri

Ses enfants le définissent comme quelqu'un qui travaille à la perfection et sait tout faire. Il faut une cabane de jardin ? Pas de problème, il le fera lui-même et vite en plus. « Il est extrêmement minutieux, très sérieux, on le sollicite beaucoup et on peut toujours compter sur lui. »

Après ce préambule, nous abordons le sujet de la transmission. Mais que signifie « transmettre des valeurs » ? C'est se donner la peine d'expliquer aux enfants ce qu'elles signifient, c'est d'abord une façon de vivre. Hassan et sa femme n'enseignent pas ce qu'ils savent, mais plutôt ce qu'ils sont.

D'ailleurs, ils ne font pas de différence entre leurs enfants Younès, Wissal et Sana, et les enfants qu'ils gardent en tant que famille d'accueil. Ils se sont engagés dans ce projet depuis 8 années maintenant parce que c'est important pour eux d'aider, de donner, de faire grandir les personnes qui les entourent. Une chance qu'Hassan n'a pas forcément eue, ses rapports avec ses parents n'étant pas des plus simples.

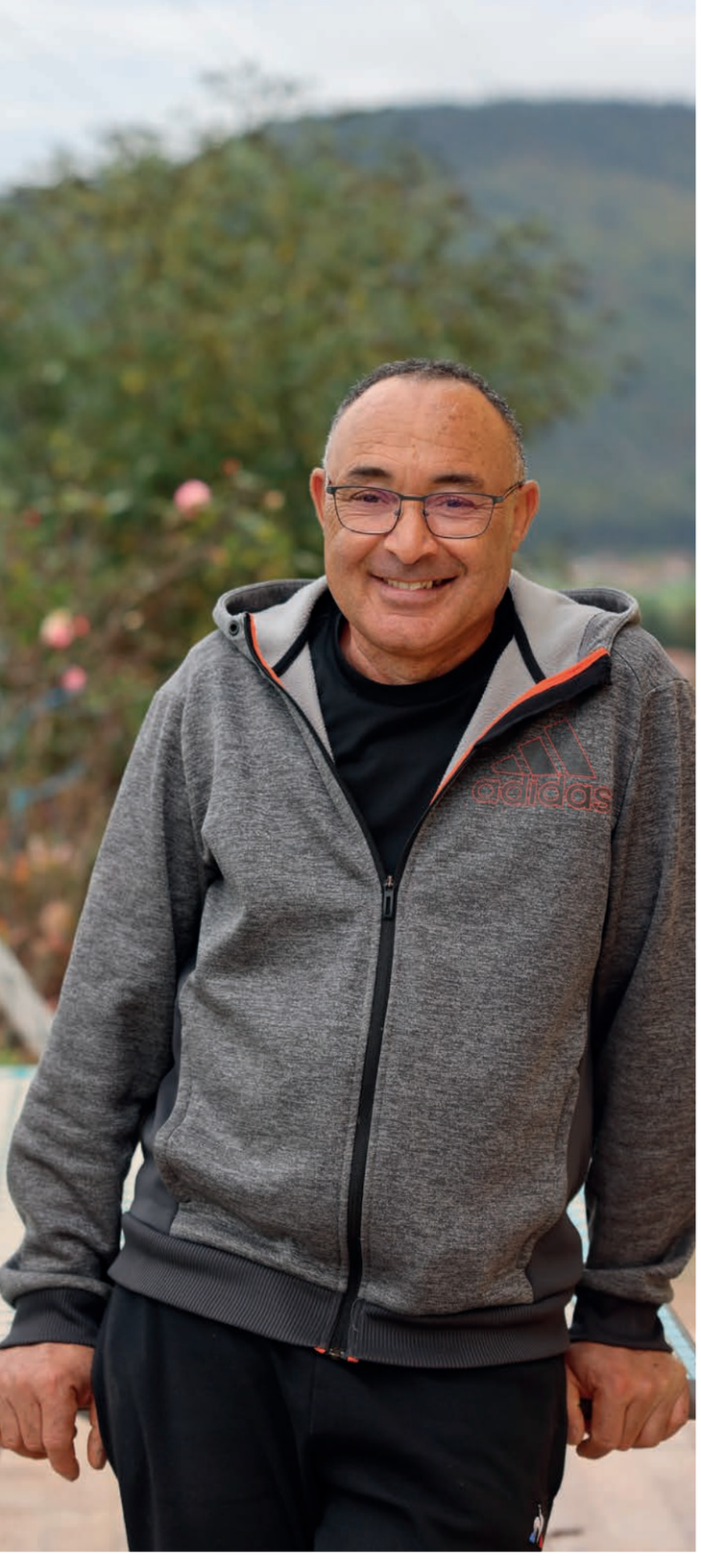
Quand on grandit, on prend le meilleur et, si on a connu le pire, alors on sait ce qu'on ne veut plus. La relation que j'avais avec mes parents ne ressemble pas du tout à celle que j'ai avec mes enfants. Le plus important, c'est de garder le bon et de ne pas reproduire les erreurs.

- Hassan

Cette réflexion pleine de philosophie nous fait comprendre pourquoi c'est sous le surnom « psychologue » qu'il apparaît quand il téléphone à sa femme. Psychologue, il l'est un peu pour toute la famille. Sa femme nous avoue : « Ce n'est pas qu'un mari, qu'un père, c'est aussi un excellent confident. C'est vrai qu'il semble fermé mais quand on le connaît, on sait pourquoi. »

Hassan est souvent jugé comme trop strict, trop fermé. Pourquoi ? Par pudeur, par humilité, pour se protéger comme on le ferait avec une carapace ?

Pour le comprendre, il faut remonter plus tôt dans l'histoire. Il a grandi tout seul, au milieu de 8 frères et soeurs. Enfant, déjà, il est considéré comme trop sérieux et ne rigolant pas beaucoup. Cela ne l'empêche pas d'être le premier à qui on demande de l'aide. Lui ne se qualifie pas de dur : il est juste. « Dire la vérité, ça peut blesser, mais c'est important de rester dans le vrai. »



À quoi a ressemblé son enfance ?

« À l'école, je ne faisais que des bêtises jusqu'à être viré de classe. Ça ne m'intéressait pas, et évidemment mes parents me corrigeaient parce que je ne voulais pas y aller. J'avais d'autres projets en tête, je voyais un mécanicien pas loin de chez nous, et c'est ce que je voulais faire depuis tout petit. L'école, ce n'était pas pour moi : être enfermé dans une classe, devoir écouter le prof sans rien faire, je ne pouvais pas. Encore aujourd'hui, je ne veux pas être dans un bureau, j'ai besoin de la nature et d'être dehors.

Mon père a refusé que j'aille faire de la mécanique, car pour lui les mécanos n'étaient pas de bonnes personnes. Il avait des clichés sur eux, comme le fait qu'ils passent leur journée à boire de l'alcool. Moi, je ne le voyais pas du tout de la même façon : je pouvais avoir un métier que je pouvais apprendre en observant et en essayant, et surtout qui ne m'obligeait pas à aller à l'école. Alors, j'ai désobéi, et j'y allais, mais le retour à la maison était mouvementé, je m'en suis pris des claques !

Puisque j'ai toujours voulu me débrouiller seul, sans rien attendre de mes parents, j'ai travaillé à 15 ans avec des maçons pour pouvoir me payer des chaussures par exemple. On s'est fâchés pour des histoires de différences de traitement avec mes frères et soeurs et j'ai passé près de 7 ans sans les voir. D'un côté, ils ne m'ont pas laissé le choix que d'avancer, de devenir un homme. Mais cela s'est réglé plus tard et maintenant je comprends qu'ils voulaient que j'aille à l'école pour mon bonheur. C'est juste dommage qu'ils ne m'écoutaient pas. Et, si moi j'ai raté mes études, je ferai tout pour que mes enfants ne les ratent pas. Je ne veux pas qu'ils fassent les mêmes erreurs. Je leur souhaite tout le bonheur et je les pousserai toujours en ce sens. Mais attention, j'écoute leurs envies et leurs besoins aussi. De toute façon, quand on force quelqu'un, ça ne peut pas fonctionner. Il faut prendre le temps d'expliquer. »

Comment transmet-il ses valeurs ?

En consacrant du temps à la famille, en écoutant attentivement ses enfants, en discutant avec eux de tout et de rien. Hassan ne tolérera jamais de comportement irrespectueux. Il est très exigeant, tout en acceptant les remises en question. Ses enfants, il les encourage à persévérer et à apprendre de leurs échecs, pour qu'ils ne perdent pas de vue leurs objectifs et leurs rêves. En déplacement la semaine, c'est la fête lorsqu'il rentre. Sa femme l'attend sur le palier de la porte et ses enfants sont généralement de retour au foyer pour passer du temps tous ensemble. Les week-ends, tout le monde s'active dans la cuisine pour préparer les repas de la semaine. On ne verra jamais Hassan manger un repas tout prêt du commerce ou un sandwich : il est très important pour lui de manger les repas sains préparés avec amour par sa femme et ses enfants. S'il propose son aide dans cette préparation, celle-ci est très souvent inutile. Ses enfants savent combien il travaille dur toute la semaine et c'est un moyen pour eux de lui montrer leur soutien, de le remercier. Ils ne s'arrêtent d'ailleurs pas là, tout le petit monde a appris à faire des massages et n'hésitent pas à en proposer à Hassan.

Hassan met l'emphase sur les moments partagés, sur le sens de la fête plus que sur les cadeaux. Plus que donner quelque chose, il se donne, partage son expérience, offre son amour. Le partage, là encore, n'est pas juste une notion théorique : cela se vit au quotidien. Entre vivre une expérience avec sa famille et offrir des cadeaux matériels, son choix est fait.

Quelles sont les valeurs qui lui sont chères ?

LA RIGUEUR, LE GOÛT DE L'EFFORT ET LA FIABILITÉ

« On n'a rien sans rien. Pour l'effort, je dis toujours que tout ce qui mérite d'être fait, mérite d'être bien fait. J'encourage mes enfants à poursuivre ce qu'ils ont commencé en leur donnant tout le soutien nécessaire. De la rigueur, il en faut pour remettre les choses dans le bon ordre, les enfants sur le bon chemin... Il faut l'amener en douceur et expliquer les bienfaits pour que chacun puisse, de lui-même, se rendre compte que c'est mieux d'être dans l'harmonie. C'est le respect du vivre ensemble où chacun peut compter sur l'autre. » Ses enfants nous confirment : « On peut compter sur papa. Derrière son côté réservé se cache un homme avec plein de savoirs, toujours prêt à nous aider. Être fiable, c'est important pour lui. »

L'OPTIMISME ET LA PERSÉVÉRANCE

« Le bien attire le bien, il faut être droit, ne pas agir sans réfléchir aux conséquences. Il y aura toujours des soucis, la vie est faite comme cela, mais on ne peut pas se contenter de constater, il faut trouver des solutions pour aller de l'avant. Il faut se concentrer sur l'objectif et essayer, si ça ne marche pas la première fois, on détruit et on recommence et ça finit toujours par fonctionner.

Par exemple, sur le chantier de Talant, l'architecte avait confiance en mon travail, elle me consultait pour chercher des solutions, et elle nous a recommandés pour d'autres chantiers. Les compliments font toujours plaisir, parce que notre travail, notre savoir-faire est salué. C'est la démarche de venir nous dire bravo ou merci qui est géniale parce que ça donne de l'énergie, c'est un bonheur. Le bien attire le bien.»

LA CONFIANCE ET LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

Hassan est tourné sereinement vers l'avenir. Pour lui, il est impensable de rester sur ses acquis sans faire évoluer ses compétences. Pouvoir se dire avec certitude que si aujourd'hui ça n'allait pas, demain sera sûrement meilleur. Rester debout et confiant. Pour Hassan, la confiance se retrouve dans la confiance en soi, la confiance envers les autres et la confiance en son avenir. Selon lui, savoir qui l'on est et ce que l'on vaut est très important pour avancer et, avant de donner de l'importance aux autres il est indispensable de s'en donner à soi.

L'IMPORTANCE DE LA FAMILLE

« On est très famille, on marche "main dans la main", on avance ensemble. Les week-ends, on est tous ensemble et on ne se réunit pas dans le salon, nous on préfère être sur un lit plutôt que sur un canapé, c'est plus intime, ce sont des moments à nous, sans perturbations de télé ou téléphone. On est ensemble, serrés à 5 ou plus sur le lit, à nous raconter notre semaine, à rigoler et à s'écouter. Certaines familles profitent de se retrouver autour de la table, nous c'est dans la chambre, c'est notre cocon à nous. »

Quand je les interroge sur cette habitude peu courante, la réponse qu'on me donne est plus qu'évidente : « On est famille d'accueil pour des jeunes en difficulté, c'est essentiel de communiquer. On a des rendez-vous obligatoires en tant que parents d'accueil où on se remet en question régulièrement. C'est très intéressant de le faire et ça nous en apprend beaucoup sur nous aussi, alors c'est normal de prendre un temps pour parler avec nos propres enfants. »

LA SINCÉRITÉ ET LE RELATIONNEL

« Au travail, je noue des relations avec les collègues, les clients ou les architectes, et quand je peux je propose des améliorations, je cherchais des solutions pour faciliter le travail de tout le monde. Pour moi, il faut toujours dire les choses : c'est vrai que je ne mets pas toujours les formes et que je peux paraître sec, mais c'est authentique, c'est sincère, je parle à tout le monde de la même façon. Mes enfants comprennent que c'est important d'être vrai pour construire de belles relations, de ne pas chercher à être quelqu'un d'autre.»

LE PARTAGE ET L'EMPATHIE

Malgré ses longues semaines de travail en déplacement, il prend le temps chaque week-end de passer du temps en famille. Et en plus de ses 3 enfants et de sa femme, il s'occupe également de 2 enfants en tant que famille d'accueil. Souvent ces enfants n'ont pas eu la chance de démarrer paisiblement leur vie. Ils vivent des moments difficiles. Il peut compter sur sa petite famille pour apporter de l'harmonie à ces enfants de passage le temps de retomber sur leurs pieds. Sa femme, pompier volontaire, est fière de voir à quel point il s'engage dans cette aventure comme elle le fait. Ce n'est pas toujours facile, surtout au début, mais avec de l'amour, de la patience et de la rigueur, tout se passe bien. Ils se sont bien trouvés elle et Hassan, les deux dégagent de très belles ondes et ont le coeur sur la main.

LE RAPPORT TRAVAIL/ARGENT

« J'ai un rapport avec l'argent qui est fort parce que j'ai connu la misère. Je sais que l'argent, la paie, c'est précieux. J'ai beaucoup travaillé pour arriver où je suis : pendant 10 ans, on n'est pas partis en vacances, parce que je travaillais. C'était un choix à faire : construire sa maison comme on veut ou partir en vacances. Maintenant la maison est finie, on part en vacances et même si c'est un peu dur, si mes enfants veulent venir, ils participent aux frais. Se débrouiller et compter sur soi, c'est ce qui m'a construit alors je veux leur donner l'opportunité de se construire aussi et de se rendre compte que les efforts payent toujours. »

Les mots de ses enfants

Younès, son fils de 15 ans, retient de lui sa patience. « Il m'accompagne à tous mes matchs de foot, il me roule et reste pour m'encourager. À la fin du match, il me dira ce qui était bien, mais surtout ce qui n'allait pas, mais ça me va, je sais qu'il le fait pour que je m'améliore.»

Courageux, audacieux, c'est ainsi que Wissal nous décrit son père : « Il n'a peur de rien. Il n'a pas peur des défis et accepte la critique si elle est juste.» Même si elle le trouve réservé, il restera toujours un vrai papa poule pour elle. « Il est dur, sérieux mais doux à la fois, un peu comme un iceberg, il y a ce qu'il montre de lui et ce qui est caché et que seuls les proches peuvent voir. Il nous apprend à faire les choses pour nous, sans nous soucier du regard ou de l'approbation des autres. »

Sana conclut : « Il nous a éduqués dans le respect : le respect de soi, des autres et des règles. Comme lui, on apprend à se connaître et rester humbles. Lui, il fait plein de choses mais il ne va pas le crier sous le toit des gens. Il nous a aussi appris à être analytiques comme lui, ça veut dire faire attention à ce qu'on fait, réfléchir, réfléchir avant de faire. C'est important de savoir où on veut aller. Il faut viser le développement de ses compétences, le dépassement de soi, plutôt que la performance et la victoire.

Ce n'est pas grave de faire des erreurs ou d'échouer, il faut en tirer un enseignement et recommencer. »

Pour résumer, outre leur détermination à atteindre leurs objectifs, Hassan et sa femme transmettent de grandes valeurs comme le goût de l'effort, l'optimisme et le respect.

Le respect est un thème qui reviendra tout au long de notre discussion. Pour eux, le respect de soi, c'est être authentique pour être pleinement heureux et serein. Pour cela, il faut d'abord s'accepter et s'aimer soi-même. Quant au respect des autres, Hassan et sa femme le transmettent en en parlant, mais aussi par leur manière d'être avec les autres et de ne pas juger. « Il faut être droit, ne pas agir sans réfléchir aux conséquences. »

Nous n'enseignons pas ce que nous savons, mais plutôt ce que nous sommes. Je crois que la meilleure façon de transmettre les valeurs est de prêcher par l'exemple.

- Essaadya El Bahri

Les valeurs sont un guide, une ligne à suivre. Hassan ne perd pas de vue que l'objectif ultime des valeurs familiales est de former un adulte responsable qui pourra mener une vie respectable et heureuse parsemée du moins d'embûches possible. À la différence de l'éducation qu'il a reçue qui était centrée sur la transmission et la valeur de l'obéissance, lui développe un modèle valorisant l'autonomie de ses enfants. S'il devait modifier sa nature pour être conforme aux exigences de ses parents, lui met l'accent sur l'expression personnelle, sur les initiatives de ses enfants.

Hassan et sa femme prodiguent, avec une immense générosité, une affection et un soutien inconditionnels à leurs enfants. L'amour et le bonheur rayonnent dans leur maison.

Et alors que je quitte Hassan et sa famille, je leur adresse un dernier regard pour apercevoir un large sourire sur tous leurs visages. Le bonheur est contagieux !

LES PARTICULIERS

LE PETIT DÉJEUNER

JANVIER, LA REPRISE APRÈS LES FÊTES.

Comment démarrer la journée sur une note positive ? Avec un petit déjeuner entre collègues !

L'hiver est encore là, la nature endormie, la lumière timide, les températures incisives. Les fêtes passées sont encore dans la tête pour certains, la période de repos derrière soi, la reprise s'annonce. Les corps se réveillent, les esprit s'éclaircissent, l'entreprise se met en ordre de marche, en mouvement.

La nouvelle année qui a déjà commencé à s'annoncer donne le tempo. C'est le moment des voeux, des souhaits, des promesses faites à soi-même, des engagements renouvelés.

Dans une ambiance silencieuse, caractérisée par le plaisir de retrouver, parfois dans une atmosphère fraîche, le dépôt accueille notre premier événement de l'année : le traditionnel petit déjeuner.

C'est le moment du discours de la direction, prétexte au rapide bilan de l'année écoulée et aux perspectives de la nouvelle année que tous écoutent avec attention car annonciateur de nouvelles : l'année a-t-elle été bonne, comment s'annonce la nouvelle, y aura-t-il des primes ?

Autant de sujets dont les réponses trouvent une traduction sur les visages et lancent la nouvelle saison.

Alors, sourires ou grimaces ? Chacun s'avance à pas feutrés et tend l'oreille pour saisir l'information qui donnera le ton ...

Passées les réponses, chacun se réchauffe autour de la collation, se rapprochant de son collègue et en commentant (ou non) les propos de la direction, en partageant sa période de congés, en évoquant les sujets découverts dans le magazine TRIBU, et en se préparant à conquérir l'année qui commence.

Lors de l'édition de 2022 (Covid oblige), le petit déjeuner avait été empaqueté individuellement pour chacun. Un service de boissons chaudes avait été mis en place à l'extérieur du bâtiment pour respecter les règles sanitaires en vigueur.

Le petit déjeuner est le bon moment pour commencer la journée du bon pied. Il donne le ton et dynamise, s'il le fallait, chacun d'entre nous pour la remise en route.

La doudoune et la Thermos offerte pour l'occasion ont particulièrement été appréciées et ont rajouté un petit plus pour se prémunir des températures extérieures de janvier.

Réels instants de partage, nos événements favorisent les échanges entre les collaborateurs et renforcent ainsi la cohésion d'équipe : ils permettent à chacun de s'exprimer, de communiquer et de passer un bon moment en dehors du cadre traditionnel du travail.

QUE VOULONS-NOUS VIVRE ENSEMBLE ?

Un projet d'entreprise nécessite de définir des objectifs, de fixer une ligne de conduite, de donner une direction à suivre, de tracer des orientations. De même, lorsqu'on s'apprête à prendre la route, à partir à l'aventure, on prend soin de définir la destination et d'en préparer les étapes, on vérifie ses équipements et on prend soin de s'entourer des bonnes personnes.

Mais lorsque le voyage s'annonce long, lorsque le but parait si lointain, que d'évidence c'est le chemin qui aura toute son importance, la possibilité de rencontrer des écueils, des embûches et des difficultés nécessite de s'accorder sur une chose essentielle : que voulons-nous vivre vraiment ?

Nous allons passer une partie si importante de notre vie ensemble, nous allons partager tant de choses dans cette aventure. Ne devons-nous pas, n'avons-nous pas le devoir et l'obligation de nous projeter sur l'expérience que nous souhaitons vivre collectivement ?

UNE FAMILLE DE SENS

Pour avancer, il faut une équipe soudée, animée d'un esprit commun, partageant les mêmes valeurs et c'est ce que nous sommes.

Nous l'avons vu précédemment dans ce qui nous définit, l'esprit de La Tribu, c'est avant tout la confiance, la volonté de grandir ensemble, en sécurité, avec qualité, dans une ambiance positive, et ce qui résume le mieux ce que nous incarnons est l'esprit de famille.

Nous ne sommes pas une famille de sang, mais une famille de sens. Ce sens commun qui nous donne une raison d'être, qui nous définit et qui nous caractérise.

Ce sens commun qui nous unit au-dedans et qui nous différencie au-dehors.

Ce qui rend l'expérience unique, ce qui nous différencie des autres, c'est avant tout la qualité des échanges, l'écoute, les retours constructifs, toujours dans une optique de faire grandir.

Nous l'avons vu, la confiance, le respect mutuel, l'autonomie, la liberté de parole sont essentiels.

Mais ce qui nous rend uniques, c'est notre esprit visionnaire, la transmission des idées et les explications de la vision, l'état d'esprit positif, la bienveillance, le droit à l'erreur.

Les moments de convivialité, nos rituels de retrouvailles et de partages comme le petit déjeuner, le barbecue, l'apéro de rentrée sont importants pour nous et doivent encore être étoffés et développés.

Le faire-grandir professionnel et humain, le sens de l'anticipation, la prise de risque sont dans notre ADN.

CE QUI NOUS UNIT AU-DEDANS ET QUI NOUS DIFFÉRENCIE AU-DEHORS

Pour autant, nous souhaitons améliorer la circulation de l'information car celle-ci n'est pas accessible à tous au même moment ou passe par trop d'intermédiaires. Une mise en commun plus rapide, plus simple, moins réservée à un cercle restreint et associant plus de représentativité est nécessaire. De même, demander de l'aide, être épaulé lors d'une situation nouvelle ou complexe doit pouvoir être plus simple, plus aisé. Demander doit pouvoir se faire naturellement sans complexe, sans obstacle ou difficulté. Nous souhaitons également favoriser le partage d'expérience par le recours à de nombreux référents afin de répondre au sentiment de solitude par rapport à certaines situations ou difficultés et réduire l'inconfort vécu.

Pour ce faire, nous devons inventer une nouvelle lisibilité des compétences et des rôles exacts de chacun, une grille de lecture des postes et responsabilités de chacun et, in fine, que chacun puisse connaître le périmètre de l'autre.

Nous devons améliorer encore l'accueil et l'intégration, la formation et la transmission des compétences, les savoir-faire, les savoir-être, utiliser les compétences disponibles dans l'entreprise et former les futurs formateurs.

Nous ne voulons pas vivre l'individualisme, les commérages, les bruits de couloir, nous ne voulons pas subir les humeurs des autres, nous refusons les conflits et abhorrons le mépris et le manque de respect, dans les mots et dans les attitudes.
Nous ne supportons pas la critique non constructive, l'hypocrisie. L'interprétation et la médisance n'ont pas leur place chez nous comme tout ce qui conduit à la mise à l'écart.

Se parler, se dire les choses en direct, s'écouter activement et apprendre à considérer l'autre dans ses différences, prendre soin de soi et des autres, prendre soin de son intérieur sont des engagements fermes que chacun doit prendre pour participer au voyage.

Ainsi alignés, nous sommes parés pour l'aventure !

DE LA TEAM BOVÉ AU CONCEPT LTB

La création de La Team Bové s'est présentée comme une évidence, il y a déjà presque deux ans, lorsque nous avons pris conscience de la nécessité de porter un discours et des messages spécifiquement dédiés à nos collaborateurs. Il fallait que les contenus ciblés au titre d'une communication interne ne viennent pas brouiller les messages dédiés à nos clients.

Les marques Bové et Ousio ont un discours propre qui cible chacun une segmentation choisie. En revanche, le discours de chacune de ces entités à destination de ses collaborateurs se devait d'être commun.

Le discours interne n'étant pas destiné à toucher les clients, il se doit, pour autant, d'être aligné avec les « qui nous sommes », « ce que nous vivons », « ce que nous faisons » et le « pour qui nous le faisons ».

Si un client accède au contenu de marque interne, il doit comprendre que celui-ci ne lui est pas adressé mais doit s'y retrouver par une cohérence et un alignement dans les valeurs.

Ainsi est née La Team Bové, la marque employeur des entités Bové et Ousio.

En nous baptisant, nous nous donnions une identité propre et spéficique. Cette identité raconte une histoire : la nôtre. Elle permet de partager une vision commune en fédérant les équipes autour d'un projet commun : le bien vivre ensemble.

Cette marque s'est déclinée sur de nombreux supports : une newsletter d'abord, puis sur le réseau social Facebook et enfin un magazine.

Vous l'avez vue également s'étoffer sur des textiles fin 2021.

Fidèles à nous-mêmes, le contenu de marque tout comme les supports sont de qualité élevée. Il en va de notre réputation !

Attentifs à la qualité de fabrication, aux matériaux durables employés, à l'aspect moderne et dynamique, nous travaillons à concevoir chaque support de manière à ce qu'il véhicule l'image de marque de l'entreprise.

Au premier contact, au premier coup d'oeil, le support doit créer la différence : qu'il s'agisse de notre magazine TRIBU dans sa mise en page, ses photographies, ses textes, son impression et le choix des papiers, tout doit représenter la qualité et la valeur. La coupe et la qualité des vêtements sont étudiées de la même manière.

De la marque employeur à la marque déposée

À peine les premiers textiles créés et distribués, confortés par vos retours positifs, nous avons eu l'envie d'aller plus loin encore dans le concept d'appartenance et de fierté de « porter le maillot ».

Il nous est apparu que les broderies « La Team Bové » étaient peut-être un peu trop explicites, un peu trop évidentes. Pour aller plus loin encore nous avons contracté « La Team Bové » en une marque plus confidentielle, accessible uniquement à ceux qui en font partie, reconnaissable uniquement entre initiés : la marque « LTB ».

C'est ainsi qu'est née LTB Collection, une véritable ligne de vêtements et de goodies réservés aux collaborateurs Bové et Ouiso.

Vous le savez, nous ne faisons rien comme les autres, nous nous distinguons dans notre unicité par des actions qui nous différencient de l'extérieur et nous en sommes fiers ! Et tant mieux si nous sommes les seuls à le savoir !

Être membre de la Team, de la Tribu n'est pas donné à tout le monde, cela se mérite. La marque LTB permet à chacun d'entre nous d'être reconnu et de reconnaître les autres membres de la Tribu.

C'est un signe d'appartenance fort, LTB est aujourd'hui une marque déposée tout comme La Team Bové.
Avec LTB Collection, nous illustrons, à notre façon, notre volonté de saluer l'appartenance en remerciant par l'objet, le vêtement, les goodies, chaque collaborateur.

Nous allons continuer à décliner ce concept chaque année avec de nouveaux cadeaux.

Et comme la demande a été exprimée, nous allons proposer à la vente ces réalisations sur notre site lateambove.fr. Vous pourrez ainsi vous réapprovisionner – dans la limite des stocks disponibles – en textile ou objets.

Et nous ne comptons pas nous arrêter là !

Le concept LTB s'apprête cette année à se décliner sous d'autres formes … mais chut ! C'est un secret et il doit encore être gardé quelque temps pour préserver l'effet de surprise.

On vous promet du lourd, du beau et du jamais-vu !

Patience…

LE RESPECT AU-DESSUS DE TOUTES REGLES

Si pendant toute sa carrière de joueur Ludovic n'a pris aucun carton, il nous avouera que c'était le premier à râler et contester les décisions des arbitres. Ce n'est que dans ces dernières années qu'il décide de se mettre à la place des arbitres et de comprendre et accepter leurs décisions.

Après 12 années passées sur le terrain en tant que joueur, et après la longue pause obligatoire due au Covid, il décide d'étudier chaque possibilité pour son retour dans le monde du foot. Rester joueur, devenir entraîneur, devenir arbitre ? Ludovic a tranché, il signera son retour sur la pelouse en tant qu'arbitre. C'est le problème de mentalité des joueurs qui motivera son choix. Il trouve que les valeurs du foot se perdent et souhaitent y remédier à son niveau. À la suite de 3 samedis passés à étudier en petit comité, il valide son test de fin de formation et pourra désormais être arbitre central en district D3 et arbitre de touche en D1 (homme).

C'est à un match de football féminin opposant Éloyes à Vandoeuvre que nous retrouvons Ludovic qui officie en tant qu'arbitre central. Beaucoup l'ignorent, mais ses missions commencent bien avant d'être sur le terrain : il prépare son trajet, ses cartons d'arbitrage et son sac d'arbitrage contenant maillot de match, chaussettes, maillot d'échauffement, crampons, montre, sifflets, stylos, sans oublier ses affaires de douche, son écusson et une pièce pour faire le pile ou face pour déterminer le côté du terrain de chaque équipe.

Arrivé environ une heure avant le match, il commence par se présenter aux coachs avant d'inspecter les filets. Ludovic prend environ un quart d'heure pour s'échauffer puis nous le retrouvons dans les vestiaires où il se change en fonction des couleurs des maillots des joueuses pour être certain de bien trancher et donc de se démarquer. Il réapparaît en train de ranger ses cartons dans sa poche, deux sifflets autour du poignet. Plus de doute, il est prêt.

Sous les faibles températures de ce jour, il épouse le rythme du jeu en tee-shirt jaune fluo et fait preuve de sang-froid parfaitement exempt d'émotions vives. Son but est d'être régulier, professionnel et juste. Il nous explique que si les règles sont très importantes pour le jeu, ce qui l'est davantage pour lui, c'est le respect. Ainsi, il laissera jouer au maximum en pardonnant les « petites fautes ».

Il y a fautes et fautes, il ne faut pas oublier qu'à ce niveau c'est compréhensible de faire des erreurs, mais le manque de respect est intolérable. Pour ce sujet, aucune flexibilité, c'est faute sifflée et, parfois même, sortie de cartons. À ce niveau (D3), il y a beaucoup de mauvaise foi et, peu importe le niveau, il y aura toujours de la contestation. C'est plus facile de dire qu'on a perdu à cause de l'arbitre plutôt que de se remettre en question. Les arbitres sont habitués à ces comportements, on laisse couler.

- Ludovic

L'arbitrage est un métier mêlé d'art et de règles. Être arbitre, c'est se préoccuper de la fluidité du jeu et du bon déroulement du match. En fixant les lignes du premier but et du dernier poteau, il détermine la position régulière des joueuses sur le terrain dont il contrôle la surface. Ce n'est pas toujours facile, il faut savoir être flexible et compréhensif, mais aussi très autoritaire, tout cela en quelques secondes peut-être.

Après avoir sifflé le coup d'envoi, le match commence et ses yeux s'activent sur l'ensemble du terrain. Au milieu des joueuses, il se retrouve comme dans une arène où il est confronté à la foule des supporters. Il sait qu'il est en première ligne des passions : mieux vaut avoir de bons yeux et de mauvaises oreilles. Mais, si les insultes fusent sur le terrain, cela sera sanctionné sans délai : « Sur le terrain, on veut voir de la passion, du plaisir, du beau jeu. Il faut aussi savoir se remettre dans le contexte, on n'arbitre pas un match de Coupe du Monde. Sur le terrain, moi, je m'amuse. Il faut être sûr de soi-même si les décisions qu'on prend sont toujours des estimations. C'est selon ce qu'on voit.»

De retour dans son vestiaire, il renseigne la tablette en fin de match listant toutes les actions du match et nous confie son plus beau souvenir. Il nous parle d'un « beau match » opposant Épinal à Mulhouse en R1 féminine. « J'étais arbitre de touche et c'était une belle expérience. Le jeu était beau et en plus, ce n'est pas tous les jours que j'ai la possibilité d'arbitrer à Épinal. » En tant qu'arbitre de D3, il peut se déplacer à hauteur de 110km aller/retour depuis son lieu d'habitation, Le Val-d'Ajol.

Ce fan de l'Olympique lyonnais nous offre le mot de la fin : « Le foot est à la fois un sport et une philosophie. C'est quelque chose qui se vit et qui rassemble tout le monde peu importe d'où on vient ou ce qu'on fait comme métier.

LES ADMINISTRATIONS ET LES COLLECTIVITÉS

MHDD

Épinal

Bardage métalique

OFFICE NOTARIAL

Lure

Isolation thermique par l'extérieur
Bardage bois
Bardage aluminium
Ravalement

SALLE DES FÊTES

Cornimont

Isolation thermique par l'extérieur

MAIRIE

Cornimont

Isolation thermique par l'extérieur

DANS LES COULISSES DE TRIBU

PASSÉE LA SURPRISE DE RECEVOIR VOTRE PREMIER NUMÉRO DE TRIBU, AVEZ-VOUS REMARQUÉ À QUEL POINT LES ARTICLES SONT BIEN ORDONNÉS, LES COULEURS ÉCLATANTES, LES PHOTOS LUMINEUSES, LES BORDS BIEN DROITS ?

VOUS ÊTES-VOUS DEMANDÉ COMMENT CE MAGAZINE ÉTAIT NÉ ?

Pour ce deuxième numéro de TRIBU, nous vous invitons à découvrir les coulisses de ce magazine à nul autre pareil : comment a-t-il été conçu, écrit, réalisé, imprimé et distribué ?

Cinq étapes intimement liées par un rétroplanning strict dans lequel interviennent deux partenaires : l'agence de communication Section 4® à Épinal et l'imprimeur L'Ormont à Saint-Dié-des-Vosges.

Du fait de sa mise en page et son écriture journalistique, TRIBU ne ressemble en rien à un magazine d'entreprise classique.

- Christophe Muller

Créer notre magazine interne a été un vrai challenge, un défi incroyable et une grande première qui a demandé du temps et beaucoup d'engagement. Nous voulions un support démonstratif de ce nous vivions au sein de notre entreprise, et qui soit à la fois un recueil authentique de récits et quelque chose qui puisse valoriser chaque collaborateur pour qui il est, plus encore que pour ce qu'il fait. Un support de qualité, fidèle à qui nous sommes, qui reflète notre personnalité et surtout qui donne envie d'être partagé. C'est ainsi qu'est né ce projet un peu fou pour une entreprise de bâtiment de notre taille : concevoir et réaliser un vrai magazine de qualité professionnelle haut de gamme.

Les défis, ça nous connaît, et il ne faut jamais dire que ce n'est pas possible !

AU-DELÀ DU COMMENT NOUS ALLIONS FAIRE, PLUSIEURS QUESTIONS CONCRÈTES SONT ALORS POSÉES :

Quel contenu et quelle périodicité ?

Côté contenu, il nous a fallu définir les rubriques, leur type, leur organisation et leur répartition au sein du magazine, nous assurer de la pertinence et de l'intérêt que vous y porteriez, imaginer les suites possibles et même les futurs numéros ! Et comme si la tâche n'était pas assez ardue, les arbitrages sont intervenus pour opérer le choix des sujets que vous pouvez imaginer nombreux.

Pour la périodicité, nous avons opté pour la prudence : il paraîtra une fois par an, en fin d'année. C'est déjà beaucoup de travail comme ça, nous verrons si nous pouvons faire plus en vitesse de croisière !

Deuxième étape :

construire l'identité du journal. Cela peut paraître secondaire lorsque l'on souhaite préparer le lancement d'un magazine. Pourtant le choix du nom est essentiel, il pose l'identité qui doit impérativement être alignée avec le contenu. Le nom se doit d'être fédérateur et porteur d'un message. Nous souhaitions illustrer la notion du collectif, de la collaboration, de l'esprit de famille qui nous animent. Nous avons été aidé en cela par l'agence Section 4 qui nous a fait de nombreuses propositions, mais c'est en interne que nous avons trouvé et arrêté notre choix pour TRIBU. Finalement, quoi de plus représentatif de ce que nous sommes ?

En parallèle, la charte graphique a été définie. La charte, c'est l'univers graphique du magazine. Un guide récapitulatif qui définit les couleurs, les polices et la taille des caractères, le ton que nous souhaitons employer, l'approche haut de gamme, le logo, etc. La charte permet de donner une personnalité reconnaissable au premier coup d'oeil et d'identifier à coup sûr notre magazine au fil des éditions. Pour cela, une fois encore nous avons pu compter sur les idées et conseils de l'agence spinalienne Section 4®.

Pour la troisième étape :

L'écriture, cela se passe en interne. Il faut commencer par le sommaire, c'est-à-dire le contenu rubrique par rubrique, jusqu'à l'élaboration du plan de pagination qui définit le nombre de pages et le déroulé du journal qui va s'affiner et évoluer en fonction de l'actualité. La rédaction d'un sujet du journal mobilise des heures de travail. Allant pour les plus complexes jusqu'à plusieurs jours.

Ensuite, il y a une phase de corrections. Nous relisons tous nos articles de nombreuses fois, et pour être certains de ne laisser aucune coquille, nous faisons appel à des free-lance (travailleurs indépendants) dont c'est le métier. Il faut compter une semaine à une semaine et demie pour réceptionner les articles corrigés.

La qualité éditoriale tient également à la prépondérance de l'illustration dans notre magazine. C'est un choix et cela fait partie de l'identité de notre magazine. Les images sont essentielles pour valoriser le contenu. Nous nous appuyons pour cela sur le photographe de notre entreprise. Là encore, cela se joue en interne et son regard sur nos nombreux sujets contribue à dynamiser et appuyer le contenu, mais aussi et surtout à mettre en valeur chacun d'entre vous.

Chaque photo est soigneusement sélectionnée, recadrée, retouchée éventuellement, pour pouvoir s'adapter et s'intégrer parfaitement à la pagination et au texte.

Et ensuite ? C'est le moment magique, celui où intervient Section 4 qui, pour la première édition, a mis en forme tout ce que nous avons écrit. Plusieurs collaborateurs de l'agence Section 4® interviennent dans la réalisation d'un numéro, c'est pourquoi notre chargée de communication coordonne et assure le lien entre tout ce petit monde. Le montage se fait dans le dialogue constant et la maquette révèle la véritable identité de notre magazine. Sobre dans l'usage des effets graphiques, elle s'efforce de valoriser les collaborateurs, leurs réalisations et l'information. Elle répond exactement à nos attentes et s'inscrit dans la continuité de notre démarche : prendre soin et mettre en valeur.

La mise en page consiste à réunir et assembler tous les éléments (textes, images, illustrations, fonds de couleur) qui constituent la maquette finalisée.

Dans le respect de la charte graphique de TRIBU, chaque page est une création unique puisque nous devons nous adapter à des contenus différents : taille des articles, nombre de photos, etc. Ce travail s'effectue grâce à des logiciels de publication assistée par ordinateur (PAO). En suivant le chemin de fer, les pages prennent forme.

De très nombreux allers et retours ont rythmé notre planning et nos échanges et ont finalement produit, sans aucun compromis, à ce que nous avions imaginé à ce stade : un fichier numérique de notre magazine, pour l'instant encore virtuel.

Dernière phase avant l'envoi à l'impression, nous accordons un temps important à la relecture pour traquer les coquilles et fautes d'orthographe qui seraient passées au travers des filtres. Nous avons déjà parlé de relecture. Oui, mais… Lors de la mise en page, on coupe un paragraphe, on en déporte un autre sur la page suivante, on met en avant une phrase de l'article, etc. ; alors il y a forcément une relecture à prévoir. Parce que cette étape participe à la qualité de notre magazine, nous en relisons plusieurs fois le contenu dans sa globalité. Nous demandons également à un maximum de personnes (externes à l'entreprise pour garder l'effet de surprise) de le lire. Pour autant, malgré notre vigilance, nous ne sommes pas à l'abri d'un oubli, d'une erreur ou d'une coquille.

La quatrième étape n'est pas la plus simple :

l'impression. Et pour faire « bonne impression », une multitude d'éléments sont à gérer et à intégrer pour assurer le bon déroulé du projet. Si vous ne voyez pas de quoi on vous parle, voici un aperçu des éléments à définir entre l'imprimeur et le client : la nature de l'imprimé, le format (dimensions précises), le nombre d'exemplaires, le nombre de couleurs, le type de papier souhaité, la présence d'un fichier ou non, une demande de certification PEFC ou FSC (démarche marketing écoresponsable), le bon à tirer (web ou version papier), le besoin d'être présent au bon à rouler, le type de reliure et de finition (pelliculage ou non), la livraison (lieu, date, disponibilité…), le conditionnement, etc. Il y a mille et une façons d'imprimer, mais comment concevoir un support adapté à notre projet ? Pour être sûrs de faire bien, nous avions anticipé en prenant rendez-vous avec l'imprimerie L'Ormont de Saint-Dié-des-Vosges. Comprendre ce qu'il était possible de faire, pouvoir toucher les papiers, apprécier les différences de finitions, exposer notre projet, se faire comprendre et s'assurer d'avoir été compris étaient essentiels dans notre démarche. En plus d'être des pros, L'Ormont est une entreprise citoyenne et écoresponsable, et nous nous félicitons de cette collaboration car ils sont vraiment de très bons conseils.

C'est dans cet endroit rempli de grosses machines, d'engrenages, de rouleaux, de ressorts, et de mécanismes en tout genre que notre fichier arrive. Plus précisément, c'est au service pré-presse. Dans ce service, les collaborateurs prennent le temps de vérifier qu'il n'y a aucune anomalie et que le fichier est conforme pour l'impression. Dans la liste des éléments qu'ils contrôlent, on trouve, par exemple, la résolution des images, l'incorporation des polices et la présence de fonds perdus. Une fois le fichier analysé, l'épreuve pour le bon à tirer (BAT) peut être réalisée pour un ultime contrôle de la mise en page, des textes, des images et des couleurs. Cette équipe fait le lien entre notre fichier et la production. Sans leur aval, rien ne s'imprime !

Pour notre journal, l'impression numérique est le procédé d'impression recommandé : direct, tout se fait plus rapidement et simplement. On passe de l'ordinateur à l'imprimante automatiquement.

Le jet d'encre, comme son nom l'indique, permet de poser l'encre par des jets de couleur directement sur la feuille. Le traceur jet d'encre sert en général à produire les épreuves qui permettront de vérifier le travail accompli en contrôlant les couleurs avant l'impression. Ils nous soumettent également ce résultat pour approbation. Si on est satisfait, on signe et date l'épreuve qui devient le bon à tirer (BAT). Ce document déclenche alors le travail de l'imprimeur et sera son référentiel.

L'imprimeur doit prévoir l'imposition, c'est-à-dire la disposition des pages par «cahiers». Les plieuses plient les feuilles en cahier en fonction du format et du nombre de plis.

Les forts grammages (pages épaisses) comme les couvertures nécessitent un rainage qui marque le pli du papier et facilite son pliage. Il est alors nécessaire de récupérer individuellement chaque feuillet ou chaque cahier et de finaliser le produit. C'est le travail de finitions appelé «façonnage» qui comporte plusieurs opérations: pliage du cahier pour retrouver les pages dans l'ordre normal de lecture après la pliure, le massicotage pour couper le document au format définitif et l'assemblage des cahiers.

Le jour de l'assemblage, les premières copies sont étudiées pour s'assurer que le magazine est de la bonne longueur et de la bonne largeur et que toutes les pages sont dans le bon ordre. La toute dernière étape, celle du dos carré collé qui va fixer toutes les pages ensemble est un procédé extériorisé. Deux semaines plus tard, nos magazines internes sont fin prêts.

La suite et la dernière étape se passent en interne : l'expédition.

Vous l'avez remarqué, chaque couverture de notre journal est personnalisée pour chacun d'entre vous. Vous mesurez mieux avec ces explications l'ampleur du travail que cette personnalisation a nécessité.

Sans compter qu'à l'envoi, il faut porter une attention toute particulière au moment d'introduire le magazine dans son carton sur mesure. Il faut veiller à la cohérence entre la couverture personnalisée et le nom du collaborateur à qui nous devons envoyer son exemplaire unique de TRIBU !

Éditer, imprimer, coller les étiquettes et déposer l'ensemble pour l'expédition pour les près de 90 collaborateurs que nous sommes finalisent 6 mois de travail intensif, pendant lesquels la pression ne fait que monter. Mais imaginer le plaisir que chacun d'entre vous prend à découvrir et partager notre magazine est la meilleure des récompenses.

Dans les locaux spinaliens de Section 4® où Jeanne, Marie, Bénédicte, Sarah, Rémy, Louis font tourner les logiciels de création graphique à pleins feux ou dans le bruit des machines de L'Ormont où les collaborateurs s'activent pour imprimer, couper, assembler et contrôler TRIBU, c'est toute une équipe qui est mobilisée autour de notre magazine.

Au-delà des métiers techniques et de l'aspect « service » de Section 4® comme L'Ormont, c'est un contact unique, une relation privilégiée et agréable, des délais respectés, une passion rayonnante. Il y a chez chacun de nos partenaire une volonté commune d'aider et d'accompagner leurs clients et un amour du métier bien fait.

Nous remercions d'ailleurs tous les acteurs de ce projet qui nous ont accueillis chaleureusement dans leurs locaux pour ce reportage.

TRIBU est l'exact reflet de ce que nous avions imaginé, d'abord un vrai défi, un projet collaboratif, la démonstration d'un savoir-faire local, celui de nos partenaires et le nôtre, un support qui porte nos valeurs, une preuve matérielle et concrète de ce qui nous caractérise, une trace pour l'histoire de nos histoires.

POUR QUI TRAVAILLONS NOUS ?

Que nous intervenions pour des clients Grands Comptes ou Particuliers, nous avons à coeur de travailler pour – et avec – qui nous ressemble et partage nos valeurs.

Parce que comprendre, intégrer, traiter et satisfaire les attentes de nos clients est essentiel, être sur la même longueur d'onde dès le départ est une condition facilitatrice et gage de réussite.

Mais au fait, lorsqu'on parle d'attentes clients, quelles sont-elles ? Nos clients attendent de nous que l'on prenne soin d'eux ! Ce n'est pas une évidence pour nombre de prestataires, mais chez nous c'est la base.

Nos clients font appel à nos services et nous choisissent (lorsque les règles de mise en concurrence le permettent) pour notre expertise reconnue, notre capacité à délivrer un conseil personnalisé et adapté, pour un service privilégié, une disponibilité et une relation de proximité basés sur la confiance. Ils engagent des budgets importants et revendiquent, en retour, un légitime besoin de sécurité, une contractualisation morale et sociale.

Impossible de s'y soustraire, de manquer ou de faire défaut.

DES CLIENTS, DES ATTENTES

Le niveau d'attente est élevé, il est à la hauteur de notre image et de notre réputation, il est engageant et ne laisse que peu de marge de manœuvre.

Leur image, leur réputation est intrinsèquement dépendante et étroitement liée à la nôtre. Ils nous les confient parce que nous sommes les experts de la façade, de leurs façades, de leur image.

Par notre image, nous contribuons à valoriser celle de nos clients : il est évidemment plus valorisant de se prévaloir d'avoir fait appel à celui qui dispose de la meilleure notoriété.

Le niveau d'attente est donc élevé, tant en termes de qualité de la relation, de qualité du rendu que de respect des délais.

Ne nous y trompons pas nos clients attendent également d'en avoir pour leur argent, voire un peu plus… À ce titre, l'absorption et l'effacement des aléas et des problèmes fait partie du package.

Et pour certains, la hiérarchie dans le rapport revêt une importance particulière.

Pas facile alors, direz-vous, de satisfaire un client.

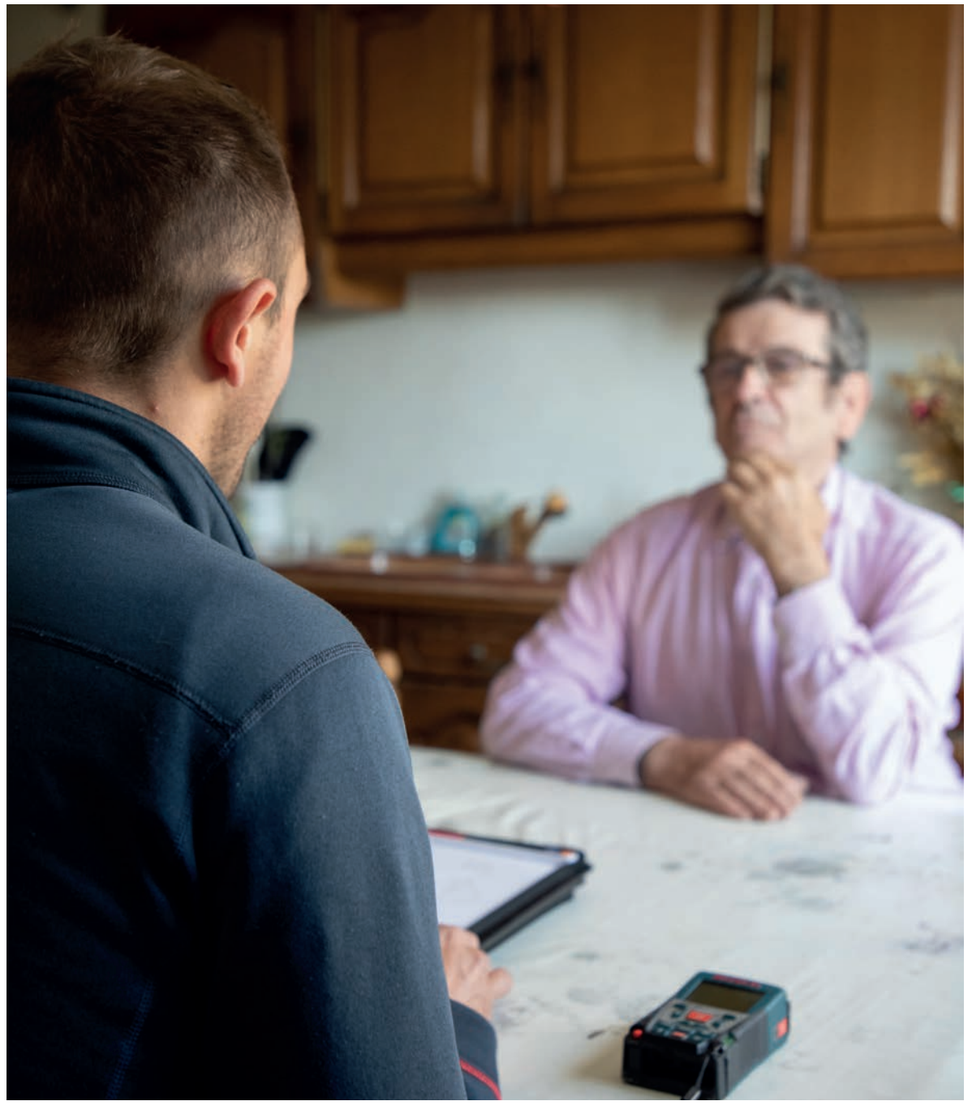
DES ATTENTES, NOS CONTRIBUTIONS

Eh bien, pas tant que cela lorsqu'on a compris ces légitimes attentes et qu'on est en mesure de les traduire en contributions fortes.

Nous sommes attentifs à la qualité de nos échanges et cela est un grand point de différenciation avec nos concurrents : chez nous, le chargé d'affaires s'occupe du projet de A à Z, il est l'interlocuteur unique du Particulier. Nos conseils et nos échanges rassurent car ils vont au-delà de ce qui est attendu. Pour ce qui est des Grands Comptes, notre organisation en binôme est une garantie forte de la maîtrise constante de nos affaires, de la capacité à monter un dossier dans le respect des règles et à le maîtriser en permanence avec professionnalisme.

Mais surtout, nous portons une attention particulière à notre savoir-être caractérisé par notre présentation, la politesse, l'état des matériels, des équipements, des véhicules et du chantier. Le respect des délais, des normes, de la parole donnée et le sens des engagements sont autant d'atouts sur lesquels nous investissons constamment.

Nous instaurons et cultivons une authentique proximité avec nos clients, car à nos yeux, le partage d'une relation confortable permet d'apprécier pleinement la qualité de notre travail, la minutie avec laquelle nous oeuvrons, la conscience professionnelle avec laquelle nous nous efforçons de satisfaire les attentes.



DE NOS CONTRIBUTIONS À NOS ATTENTES

Si nos contributions sont fortes, elles nourrissent chez nous des attentes légitimes.

Quoi de plus normal, me direz-vous, si l'on considère les efforts déployés et le fait que nous nous efforçons d'en donner plus qu'attendu ?

Un contrat, c'est un engagement qui implique deux parties, chacune engagée dans une relation régie par des droits et des devoirs, et chacune a les siens.

Alors, osons poser nos attentes, nos exigences :

Nous souhaitons faire des clients heureux et satisfaits, nous souhaitons les enchanter et faire d'eux des ambassadeurs, voire des fans ! Nous souhaitons qu'ils contribuent au cercle vertueux d'un bouche-à-oreille positif.

Nous souhaitons faire de belles réalisations dont nous serons fiers, des références qui témoigneront de nos compétences et l'implication de chacun de nos collaborateurs.

Nous souhaitons construire une relation de confiance et saluons la reconnaissance de notre engagement.

Nous souhaitons être rémunérés et gagner une juste contribution à la création de valeur que représente notre investissement.

C'est pour cela que nos clients partagent avec nous ces règles simples :

— s'écouter,
— se comprendre,
— se respecter.

Nous aimons nos métiers, mais nous aimons encore plus nos clients.

LA RELATION CLIENT/ FOURNISSEUR

De façon intuitive, la relation entre un fournisseur et un client pourrait paraître simple. D'un côté, le client commande les choses dont il a besoin et de l'autre, le fournisseur effectue la livraison. Mais cette vision de la relation est plutôt basique et n'est pas au niveau de nos valeurs et de nos attentes.

Nous sommes tour à tour client (avec nos fournisseurs) et fournisseur (avec nos clients).

En interne également, nous sommes client et fournisseur, entre collègues, entre services, entre collaborateurs, cela dépend des circonstances, du positionnement, de l'instant.

Une relation client/fournisseur se construit, évolue dans le temps et peut se caractériser à plusieurs niveaux :

Si l'attente est purement matérielle, alors le fournisseur est un prestataire simple et souvent le rapport de force prédomine. C'est la relation la moins qualifiée, la plus basique. La prestation est remplie au minima.

Si l'attente est relationnelle, alors la relation peut être qualifiée de partenariat pour autant que les deux parties s'accordent, et la relation est plus souple. Elle ouvre des possibilités qui commencent à être intéressantes pour les deux parties.

Enfin, au plus haut niveau de la relation, nous trouvons les attentes personnelles, les deux parties sont alliées, le fournisseur est là où le client ne l'attend pas, l'écoute et la confiance prédominent.

En tant que fournisseur, dans nos relations internes et surtout avec nos clients, nous nous efforçons de créer un climat de confiance pour atteindre le statut d'allié. Cela n'est pas aisé, cela demande du temps, de l'apprentissage, de la sécurité, des preuves.

Étymologiquement, le mot « servir » renvoie au fait de contribuer au bien de l'autre. C'est véritablement de cette manière que nous entendons positionner notre mission lorsque nous sommes fournisseurs. Mais attention, si la notion de service peut conduire au meilleur, elle peut également amener le pire : la servitude.

C'est pourquoi nous sommes vigilants à poser les conditions et les bases d'une relation équilibrée pour atteindre le meilleur de ce qu'elle peut offrir.

Cette qualité dans nos relations, nous la souhaitons empreinte de respect, d'authenticité et d'ouverture d'esprit.
Client ou fournisseur, l'objectif est le même. Mais il n'est pas toujours commode, voire évident, d'amener notre client ou notre fournisseur à ce niveau de relation, qu'il soit interne ou externe. Tout le monde ne cultive pas les mêmes valeurs ou attentes.

Il est vrai que nous avons la possibilité de choisir – ou non – de construire et d'entretenir une relation. Nous avons le choix de nous investir ou non dans celle-ci.

Certains de nos clients et fournisseurs ne recherchent pas toujours un niveau de relation élevé. Certains ont besoin du rapport de force, certains d'ailleurs ne connaissent que cette façon de faire. D'autres sont plus avancés.

Mais l'enjeu est d'amener l'autre à élever la relation, à construire la confiance et c'est ce défi qui nous anime au quotidien !

Et s'il est un fournisseur externe avec lequel nos relations peuvent être qualifiées d'alliance, c'est bien PPG SEIGNEURIE®.

Depuis plus de 10 ans maintenant, les équipes et interlocuteurs de PPG SEIGNEURIE® nous ont démontré par leur implication, leur prise en compte de nos attentes qu'ils ne se positionnaient pas dans une relation basique.

Pour beaucoup de fournisseurs, la prescription joue un rôle majeur dans la relation et le client final – en l'occurrence le maître d'ouvrage – va imposer ses produits. Dans ce cas de figure, nous nous retrouvons comme un simple intermédiaire, un payeur. On nous impose de travailler avec un produit.

PPG SEIGNEURIE® se distingue de cette pratique en proposant des innovations tournées vers le coeur de nos métiers : vers les entreprises, vers les applicateurs, vers nos collaborateurs. En réduisant de neuf kilos le conditionnement de la gamme AÉRO, ou en proposant des produits Tout-Temps qui nous permettent de travailler sans nous soucier de la météo, PPG SEIGNEURIE® démontre où ils situent leurs clients.
PPG SEIGNEURIE® est également un de nos rares partenaires à toujours s'impliquer activement à régler les problèmes rencontrés et à mettre un point d'honneur à sortir par le haut, sans jamais faire preuve de mauvaise foi, toujours dans l'optique de satisfaire et de nourrir la relation.

En travaillant avec PPG SEIGNEURIE®, nous avons la certitude de construire une relation durable avec des interlocuteurs responsables et à l'écoute. Ils travaillent pour leurs clients et possèdent un état d'esprit qui leur est propre et qu'on ne retrouve nulle part ailleurs.

XAVIER SCHNEIDER, RESPONSABLE DES VENTES – LORRAINE, RÉPOND À NOS QUESTIONS

Pouvez-vous nous présenter PPG SEIGNEURIE® en quelques mots ?

PPG SEIGNEURIE® appartient au groupe PPG Distribution qui comporte deux autres réseaux de distribution : Gauthier et Retail. SEIGNEURIE® c'est la branche des collaborateurs au service des professionnels de la peinture avec un réseau de distribution intégré. L'objectif est d'être totalement maître de la composition et de la qualité de nos formules, mais aussi de limiter les intermédiaires et, par conséquent, diminuer le coût de nos produits.

Selon vous, qu'est-ce qui vous différencie des autres ?

Le gain que l'on apporte à nos clients n'est pas de fabriquer moins cher, c'est de proposer un produit différenciant qui apporte une solution. Nous sommes dans une démarche de réponse à une problématique.

Quelles sont vos bonnes pratiques ?

Nous proposons des produits certifiés par rapport à des données environnementales et des certifications plus précises par rapport à un marché. Nous fournissons des produits sous ÉCO Label et des qualifications plus recherchées selon certains domaines d'activité.

Notre grosse tendance est de travailler dans l'innovation en faveur du domaine environnemental et du développement. Le développement durable est un sujet très important au sein du Groupe Seigneurie.

L'ADN de SEIGNEURIE®, c'est l'innovation, le développement, la nouveauté. Il y a différents biais sur lesquels nous travaillons, que cela soit la partie de développement au niveau de l'applicateur ou encore de l'environnement. Par exemple, nous avons intégré des résines biosourcées pour diminuer l'impact carbone de certains produits.

La gamme AÉRO rentre aussi dans cette démarche de bonnes pratiques, car c'est une technologie avec des charges allégées pour gagner en confort et en productivité. Nous souhaitons limiter les TMS tout en proposant un gain de temps à nos clients.

Le but, c'est que chacune de nos innovations permette à nos clients directs de trouver un gain, que cela se passe en productivité ou en confort d'application.

Nous nous plaçons dans une démarche d'amélioration continue. Nous ne cherchons pas à nous différencier par le prix, nous tentons d'apporter une solution en sélectionnant rigoureusement les produits que l'on propose.

Le partage d'expérience trouve sa place dans les bonnes pratiques. Vous l'avez remarqué en testant notre produit 3 en 1, pour valider ou non un produit, celui-ci doit être mis à l'épreuve en condition réelle. Cela permet des retours francs et sincères. Pour ces tests, nous passons par des entreprises en qui nous croyons et qui n'hésiteront pas à nous proposer un retour complet.

Pouvez-vous nous parler de vos valeurs ?

La satisfaction client est notre priorité. C'est la base de toute relation avec nos clients. Chaque année, Le Comptoir Seigneurie s'engage aux côtés de ses clients pour faciliter leur quotidien. Dans notre point de vente à Épinal et au travers de nos solutions digitales, tout est mis en oeuvre pour vous proposer, en un seul lieu, les solutions techniques et innovantes adaptées à tous vos chantiers. Nous mettons notre expertise à votre service. Nous connaissons votre métier et ses exigences ! C'est pourquoi il y a toujours un professionnel pour vous accompagner dans la réussite de votre entreprise. Nous sommes garants de la technicité produit, et nous vous apportons, au besoin, des conseils d'application et de mise en oeuvre chantier.

L'accès à l'excellence passe par la formation. C'est pourquoi nous proposons une formation en interne ouverte aux externes. Notre sens de l'engagement n'est plus à démontrer. Depuis 2012, nous sommes partenaires métiers des compétitions mondiales WorldSkills et européennes EuroSkills. Cela signifie que PPG SEIGNEURIE® s'est engagé à promouvoir le métier du peintre par le biais d'épreuves, où les jeunes, ambassadeurs de leur métier, démontrent l'excellence !

Vous l'aurez compris, si nous jouissons d'une si belle relation avec PPG SEIGNEURIE®, c'est avant tout parce que nous partageons des valeurs et des missions : satisfaire nos clients, mettre l'humain au centre de notre entreprise, être tourné vers l'avenir.

Depuis de nombreuses années, PPG SEIGNEURIE® et la Team Bové partagent une belle relation qui se nourrit des succès remportés et qui grandit des difficultés surmontées. Gageons qu'elle se développe encore !

LES INDUSTRIES ET LES COMMERCES

ACROSPHERE

Géradmer

Bardage métalique

FRANCE RIBBOND

Uzemain

Isolation thermique par l'extérieur

APICULTURE 70

Fontaine Les Luxeuil

Bardage

TRAPDID BIGONI

Saint Nabord

Ravalement
Peinture intérieure
et extérieure

NOUVEAUX VÉHICULES, SUPPLÉMENT CONFORT

Nos véhicules ont maintenant plus de 10 ans et le moment du renouvellement est venu. Établir le cahier des charges de notre flotte automobile a nécessité de prendre en compte les futurs enjeux de mobilité, les contraintes environnementales, le coût énergétique et bien évidemment, l'usage qui en sera fait.

Concernant les enjeux de mobilité, la tendance est à la réduction drastique d'ici 2050 de l'ensemble de nos déplacements. 2035 va sonner la fin du moteur thermique et les solutions de remplacement ne se bousculent pas… et l'électrique ne peut répondre à notre usage actuel. C'est pourquoi nous nous préparons tout doucement à réduire les tailles et volumes de nos véhicules de production et envisageons à terme de ne plus utiliser de véhicules utilitaires.

Dans cette optique, la suppression progressive de la gamme Master est annoncée à plus d'un titre car c'est le type de véhicule le plus énergivore et dont les coûts d'entretien sont les plus élevés.

Nous avons opté pour une réduction en gamme mais pas au détriment de la sécurité et du confort. Après consultations et âpres discussions, le choix final s'est porté sur le Ford Transit L2H1. Plus racé, on remarque tout de suite la première différence avec nos anciens modèles : avec une longueur hors tout de 5,30m, on gagne 15 cm. Le petit plus qui favorisera des économies importantes, c'est la trappe située sous le siège passager offrant 3,45 m de chargement. De quoi répondre à la majorité des besoins et surtout de se passer d'une galerie source de consommation de carburant excessive.

Pour la hauteur, on reste dans les standards. Cette camionnette passe partout où passaient les anciennes. L'ouverture de la porte latérale et de la porte arrière est plus grande pour faciliter le passage. Les portes arrière battantes s'ouvrent à 180°. Cela permet un accès complètement dégagé pour tirer parti au maximum de tout l'espace disponible.

L'assise est confortable. Les nombreux réglages, y compris celui du volant, favorisent une position de conduite idéale.

Côté rangement, c'est le top ! Avec un total de 17 emplacements répartis dans l'habitacle, chaque chose trouve sa place. Chaque espace a été bien pensé. Par exemple, le double siège passager se relève pour proposer un espace de rangement. Tout ce qui est cric et éléments pour changer la roue se trouve sous le siège passager. Et puis, le vrai changement par rapport à nos anciennes camionnettes, c'est cet écran tactile de 8 pouces.

Mais ce n'est pas la seule nouveauté technologique. Avec l'application Ford SYNC 3 déjà installée sur le véhicule, on peut tout contrôler : appels téléphoniques, messages, musique, etc. Tout se passe sur l'écran tactile qui nous offre aussi des commandes vocales pour rester concentré sur la route.

On n'a rien besoin de faire si ce n'est d'activer son Bluetooth.

Autre nouveauté : l'application Ford-Pass Connect. Grâce à elle, on peut verrouiller et déverrouiller le véhicule à distance. On trouve aussi plein d'informations comme l'autonomie restante de carburant, le kilométrage et la pression des pneus.

LE NOUVEL UTILITAIRE BOVÉ BÉNÉFICIE D'UNE PANOPLIE IMPRESSIONNANTE D'OPTIONS QUI ONT ÉTÉ SÉLECTIONNÉES POUR AMÉLIORER NOTRE CONFORT ET NOTRE SÉCURITÉ :

- Feux à LED à allumage automatique.
- Rétroviseurs rabattables automatiquement.
- Alerte de franchissement de ligne involontaire, qui nous prévient par des vibrations dans le volant lorsqu'on quitte involontairement la chaussée, sans mettre de clignotant par exemple.
- Tout ce qui est « aide à la conduite » : aide au démarrage en côte, aide au freinage d'urgence, antipatinage.
- Pare-brise chauffant. Ça, c'est une petite révolution. En quelque temps, la buée et le givre disparaissent.
- Tout ce qui est désormais automatique comme l'allumage des feux et des essuie-glaces, le rabattage des rétroviseurs.
- Radar arrière et caméra de recul.
- Et puis, même si à cette époque, on ne va pas l'activer, il y a désormais la climatisation.

En termes de conduite, on est monté en gamme. Avec un moteur 2L, on monte en cylindrés, on a plus de couples et donc une meilleure réaction du véhicule même lorsqu'il est chargé. C'est confortable, on arrive facilement à dépasser les véhicules plus lents. Léger changement, on est bridé à 130km/h au lieu de 110km/h auparavant.

Silencieux, le Ford Transit est mieux insonorisé, on est à l'aise dedans.
Côté marquage, pas de révolution. La fameuse bande bleue est toujours de mise même s'il y a eu un très léger restylage. D'ailleurs, l'avez-vous remarqué ?

LA NOUVEAUTÉ EST À L'INTÉRIEUR

Vous l'aurez noté, la montée en gamme est significative, mais la vraie nouveauté se situe à l'intérieur. Nous avons poussé la démarche aussi loin que nous pouvions le faire en décidant d'élaborer un standard d'aménagement intérieur qui serait livré en même temps que le véhicule et identique pour tous. Finis le bricolage et les aménagements disparates !

Un prototype a été réalisé, des essais de rangements effectués pour caser l'ensemble du matériel de façon optimale, des consultations avec certains de vos collègues ont conduit à plusieurs adaptations et modifications pour aboutir à ce que nous pourrions attendre de mieux en la matière. Certains matériels ont même été renouvelés pour permettre une même fixation dans les véhicules. Des rangements dans la porte latérale pour l'électroportatif et les accessoires (disque à meuler et à tronçonner, mèches et forets, accus...), des rangements intérieurs sur les deux côtés intérieurs en distinguant d'une part le consommable et d'autre part le matériel, tout a été prévu !

L'intérieur est désormais équipé d'une machine à café expresso, d'un four à micro-ondes et d'un véritable frigo.

Quand on dit que chez Bové nous créons du confort, ce n'est pas pour plaisanter !

L'ensemble est alimenté en 220V via une prise P17 située à l'arrière de la camionnette, qui permet également l'alimentation des chargeurs d'accumulateurs situés dans la porte latérale.

Les portes arrière et latérales sont équipées d'un verrou de sûreté à verrouillage automatique : attention à ne pas laisser les clés du véhicule à l'intérieur en claquant la porte !

Vous l'aurez constaté – et vérifié – nous n'avons rien laissé au hasard, notre nouvel utilitaire a été sélectionné et ses équipements pensés pour s'adapter à nos besoins et nous faciliter la vie. Nous l'avons voulu robuste, pratique, fiable et confortable.

2023 verra une nouvelle vague de véhicules remplacés sur les mêmes bases, et ainsi de suite, les autres années, jusqu'au remplacement de l'ensemble de la flotte.

ROGER, UN PERSONNAGE HAUT EN COULEURS

NOUS SOMMES PARTIS À LA RENCONTRE DE ROGER HESS, RETRAITÉ DEPUIS MAINTENANT HUIT ANNÉES.

Nous le retrouvons chez lui accompagné de sa femme. Il nous ouvre la porte tout sourire. Il a les yeux qui brillent, sûrement le plaisir de retrouver Stéphane Ogé qui m'accompagne pour l'occasion.

Stéphane m'a prévenue « Tu verras, Roger, c'est un vrai personnage, je n'ai jamais vu un enduiseur comme lui ! À l'époque, chez Bové il y avait beaucoup de travail en intérieur et lorsqu'il travaillait sur des bâtiments neufs, il fallait enduire les plafonds en béton pour avoir un fond propre. Roger c'était le champion, il faisait ça en un rien de temps. Quand il est parti à la retraite, on lui a remis un trophée pour marquer le coup : la lisseuse d'or. »

Entre les échanges de souvenirs avec son ancien acolyte « Tu te rappelles ça ? Et ça ? Et de Patrick ? Et de tonton Gaillard ? Audrey est toujours là ? Et Laurent ? », Roger nous confirme : « J'ai fait de l'enduit pendant 42 ans, alors oui à la fin quand je faisais mon travail, ça allait vite. Je me souviens bien de Stéphane, il a commencé avec moi, il ne connaissait rien du tout.

J'ai commencé chez Bové sous M. Bové en 1975 quand l'agence était rue de Nancy à Épinal. À l'époque, on était 280 salariés et notre dépôt était un petit garage où on stockait nos peintures. On avait des sièges partout, à Mulhouse, Reims, Nancy, Remiremont, Cornimont, c'était un grand truc. »

C'est grâce à sa rencontre avec sa femme, que Roger, originaire du Nord, est venu s'installer dans les Vosges. Il l'a rencontrée au mariage de son frère et la même année ils se sont recroisés aux vendanges. C'était en 1974, ils ne se sont jamais quittés depuis. Lorsque l'on observe Roger, on pourrait être perturbé du décalage entre sa voix rauque, sa carrure et les histoires qu'il commence par nous partager : tout tourne autour de sa famille. Ce père de 3 enfants et grand-père de 12 petits-enfants serait-il un romantique ?

C'est sa femme qui nous offre la première anecdote : « Tu connais l'histoire de son arrivée chez Bové ? C'est ma mère qui, au culot, a contacté M. Bové après avoir vu une annonce d'emploi dans le journal. Elle lui a raconté des salades au téléphone en faisant croire qu'ils avaient déjà eu une discussion sur l'arrivée de son gendre depuis le Pas-de-Calais et de l'entretien d'embauche qu'il lui avait promis. Tout était faux mais, le lundi mon mari passe l'entretien et il commence le mardi. »

Roger n'a jamais passé le permis, c'est sa femme qui le ramenait à un point de rendez-vous tous les jours. « Mais ça ne me posait pas de problème, aujourd'hui je peux parler aussi bien que lui de l'entreprise : j'ai vu tous ses chantiers ! »

Vous êtes la mémoire de Bové. Voulez-vous nous raconter l'histoire de l'entreprise de votre point de vue ?

« C'est rare de voir une entreprise qui a aussi bien tourné et qui tourne encore. Il y a une réelle renommée. J'aurais des pages et des pages à raconter. Je l'ai toujours dit, je suis tombé dans une super entreprise et je le dis sincèrement.

J'ai toujours aimé le bâtiment, c'est mon oncle qui m'a mis un pied dedans.

Il était peintre et avait une grosse entreprise qui travaillait dans le monde entier.

J'ai tout de suite aimé le métier, mais j'en ai ch*é à l'époque ! Avant de toucher un rouleau et une brosse, il fallait tout préparer, poncer, et on faisait nos peintures nous-même avant avec du blanc de zinc.

On n'avait pas de nuancier, on faisait la couleur en direct et le client choisissait en temps réel. Notre système de mélange des teintes permettait de produire toutes les teintes standard ou non selon les goûts des clients. On ne connaissait pas les pots de peinture tout prêts.

On utilisait les deux types de peinture. Les peintures solvantées et les peintures acryliques. D'ailleurs, on ne jetait rien, on gardait tous les produits en phase solvants, tous les fonds de seaux en peinture claire qu'on mélangeait pour faire l'impression.

Quand la boîte s'est cassé la figure et a déposé son bilan dans les années 80, j'ai arrêté de travailler un jour seulement et j'ai été rappelé. De 280, on est repassés à 50 ouvriers. Il a gardé les meilleurs, les motivés. J'en faisais partie.

Ensuite on est passés sous giron Knauf. Je n'en garde pas le meilleur souvenir, ce n'était plus comme avant, l'entreprise avait vraiment changé.

Finalement, j'ai appris que ça a été racheté par M. Muller. C'est bien, il est ce qu'il est, mais quand il fait une promesse, il la tient. Je ne comprends pas pourquoi il n'a pas changé le nom de la boîte, c'est une nouvelle ère, ça ne ressemble plus au Bové d'origine. »

Ça voulait dire quoi, travailler chez Bové ?

« Ça a toujours été une bonne entreprise. J'ai connu plusieurs directeurs et j'ai vu le travail évoluer au fur et à mesure. On a eu des bons moments, ça c'est vrai. »

Comme pour chaque génération, son époque est la meilleure… Allez parler de la génération Z à la génération Y et vous verrez. Alors imaginez le décalage entre 2 générations. À la fin de ses années Bové, c'est presque 40 ans qui séparaient Roger des nouveaux embauchés. « Les métiers ont changé, j'étais peintre, puis enduiseur, puis poseur : il faut être polyvalent dans ce secteur. Pendant 22 ans, je n'ai fait que de l'enduit. Ce n'était pas gagné, personne ne m'a formé. À l'époque, on considérait que c'était une perte de temps, il fallait apprendre sur le tas. Plus tard, j'ai formé les nouveaux, c'était plus simple pour eux. Ils n'ont pas connu l'apprentissage à l'oeil.

Avant on travaillait avec des dossiers et on se les refilait. Moi j'avais un dossier, un collègue en avait un autre et le client encore un différent. On ne s'en sortait pas, c'était ingérable. La faute était toujours sur l'autre. Il y avait un discours entre le commercial et le client et un autre entre le client et les gars et parfois même entre les gars sur les chantiers. Aujourd'hui, il y a une seule personne qui gère les dossiers, ça doit être plus simple.

Les commerciaux ne sont plus là. Entre nous, ils faisaient juste du chiffre et nous on découvrait sur place qu'il fallait qu'on fasse du travail qui n'était pas prévu. Il y avait trop de conducteurs de travaux et de commerciaux, trop d'intermédiaires, mais de là à donner tout le travail rien qu'à une seule personne, je n'aurais pas imaginé que ce soit possible.

On ne manquait de rien, on avait des bleus de travail et l'entreprise nous les changeait quand ils étaient vieux. En matériel, pareil, on ne manquait de rien. On se partageait 2 perceuses pour 10 mais on s'arrangeait. »

Est-ce que vous avez des souvenirs de l'ambiance de travail ?

« Au début, c'était un peu dur parce que moi j'avais la mentalité du Nord, elle était différente des Vosges. C'est vrai que j'ai aussi mon caractère, mais je n'ai jamais eu un mot plus haut que l'autre.

On garde de très bons souvenirs. S'il pouvait y avoir des tensions entre les gars, dans nos équipes on se serrait les coudes, on rigolait bien. Le temps passait vite sur les chantiers.

C'est vrai que c'est plus simple de parler de ce qui n'allait pas, mais on avait une entente vraiment impeccable. »

L'homme contre la machine, qui gagne ?

« Je vois que tu connais l'histoire de la machine à projeter. Un jour, un démonstrateur est venu nous dire qu'on pouvait gagner du temps en utilisant sa machine, mais il a rapidement compris que l'humain est essentiel. On ne peut pas remplacer nos gestes par une machine, le rendu n'est pas le même, la qualité du travail est différente. On avait fait une course pour savoir qui irait le plus vite et on connaît la suite. C'était un peu le match de la technique contre le matériel.

C'est vrai que la machine allait vite, mais il fallait ajouter le temps de préparation : mettre en route, remplir, nettoyer, etc. Il fallait un gars pour la remplir et un qui projetait au mur. Donc oui, le démonstrateur allait vite, mais sa machine mobilisait deux gars là où nous on faisait le travail quasi aussi vite avec un gars. Et, tout le produit qui lui restait à la fin dans sa machine, il a dû le jeter alors que nous, on a pu réutiliser nos seaux. Je comprends que l'idée était qu'on se fatigue moins, mais on perdait en qualité et on ne gagnait pas de temps non plus.

Au final, on a gagné le match ! »

Vous nous partagez le souvenir d'un chantier marquant ?

« Oh ! J'en ai plein ! J'ai fait le fameux hôpital de Nancy, on avait quand même 30 000 m² d'enduit. On était 4 entreprises pour enduire sur ce chantier, c'était énorme. J'ai aussi fait le premier bloc opératoire de La Ligne Bleue avec tous les arrondis.

Sinon, je me rappelle un chantier à Grenoble pour de la réfection de mobil-homes. On a changé tout le mobilier. On devait enlever les têtes de lit, mettre du lambris, repérer l'électricité dans les cabines, démonter l'éclairage, les interrupteurs, repérer tous les câbles. Ensuite il fallait rhabiller les cabines en placo, reposer le courant, faire tout le placo de la pièce avec l'anti-feu au plafond, faire les finitions, la laine de verre en revêtement, poser les moquettes, les plinthes, raboter les meubles...

On était tous les corps de métiers à la fois, j'ai adoré ! »

Vous faites quoi depuis la retraite ?

« Je ne peux pas rien faire, je bricole. Je suis maniaque, je m'occupe. J'ai toujours quelque chose à faire, tant que j'ai la santé, j'en profite. »

Est-ce que vous avez un conseil à donner aux nouvelles recrues ?

Qu'ils s'adaptent à tout. Un jeune qui en veut, qui veut apprendre, c'est déjà bien. La première chose, c'est la propreté, l'adaptation et la conscience professionnelle. »

C'est sur ces conseils que nous quittons Roger, un personnage haut en couleur, imposant et attachant comme un personnage tout droit sorti d'un film d'Audiard.

Roger et sa femme nous promettent de venir nous rendre visite. « On entend ce que vous faites pour les gars maintenant, on viendra voir par nous-même et avec de la chance on pourra croiser nos anciens collègues. »

Roger met le doigt sur quelque chose d'important : se retrouver, partager... et si nous convions les retraités à nos prochains événements ? Il a raison quand il parle d'une nouvelle ère pour parler de Bové. Cette ère, c'est l'époque de La Team Bové.

RUE
THERAUD

LES BÂTIMENTS DE SANTÉ

FOYER SANS SOUCIS

Épinal

Isolation thermique par l'extérieur

MAISONS D'ASSISTANTS MATERNELS

Thiefosse

Isolation thermique par l'extérieur

LES LUTINS DE L'AVISON

Bruyères

Bardage bois

MAISON MÉDICALE LES THERMES

Gérardmer

Ravalement

L'APÉRO DE SEPTEMBRE

L'apéro de septembre, c'est le concept cool qui consiste à aller partager un verre, une bière, entre collègues après le travail. L'entreprise paye la tournée ! C'est un excellent moyen de vous remercier et d'entretenir de bonnes relations.

Bien s'entendre avec ses collègues de travail est un élément essentiel au bien-être professionnel, au bien vivre ensemble. Gardez en tête que la vie en entreprise fonctionne de la même manière que la vie en société. Se réunir avec ses collègues en dehors du travail et partager des temps de discussions et de rigolades est quelque chose de nouveau que nous vous avons proposé cette année. On ne parle pas boulot, il n'y a pas de discours rasant de la direction, pas de point sur un quelconque sujet d'entreprise, c'est un moment pour nous. L'Apéro n'est pas un rendez-vous formel auquel tout le monde se sentirait obligé de participer, mais un moment convivial où chacun est libre de venir. On boit un verre, on discute, on refait le monde.

Pour cette première édition, vous avez pu retrouver vos chantiers encadrés et exposés pour l'occasion ou défilant sur grand écran.

Tous les participants ont reçu une jolie casquette noire de la marque LTB. Un modèle unique qui n'a pas vocation à être réédité. Ainsi, chaque cadeau d'événement vous rappellera une année précise. À ce propos, vous êtes plusieurs à avoir partagé des axes d'améliorations possibles pour ce type d'événement, alors qui sait à quoi il ressemblera l'année prochaine ? Il pourrait bien évoluer, porter un autre nom, proposer une nouvelle formule ...

Depuis un an, notre entreprise a multiplié l'organisation de moments conviviaux entre collègues. Que ce soit le petit-déjeuner, le barbecue d'été ou l'apéro de septembre, ces moments de partage sont devenus incontournables.

Nous offrons des possibilités d'échanges informels entre les équipes. Cela renforce les liens de la Team, l'esprit d'équipe et la culture d'entreprise. Nous le savons, l'entreprise c'est avant tout des hommes et des femmes, c'est vous, c'est nous, une culture et des liens.

BOVÉ
BOVÉ

ET DEMAIN ?

2035 : fin des moteurs thermiques ;

2050 : neutralité carbone, réduction de nos déplacements de 50%, rénovation énergétique du bâti à hauteur de 90% ;

2050 : zéro artificialisation des terres (fin du modèle de la maison individuelle), population mondiale à plus de 9 milliards, fin des énergies fossiles... Notre avenir, il faut bien le concéder, promet bien des transformations et des bouleversements dont nous avons eu un petit aperçu ces trois dernières années.

Nous avons à coeur d'être de ceux qui font le monde d'aujourd'hui et préparent celui de demain. Nous possédons ce désir de créer, cette volonté de faire évoluer les choses à notre niveau et de contribuer à un monde meilleur.

QUI SERONS-NOUS ?

À ce titre, l'anticipation fait partie de nos missions et l'exercice de se projeter dans un futur (relativement) proche contribue à la bonne gouvernance de l'entreprise

Voici donc un petit exercice d'anticipation prospective ...

Nous sommes en 2035, et l'esprit de famille qui nous caractérise tant est plus fort que jamais : L'attention portée à chacun est permanente. Prendre soin est devenu une préoccupation majeure qu'il s'agisse de collaborateurs ou de clients.

La confiance est instituée comme base de la relation, le management décline à tous les niveaux cette valeur forte et se mesure maintenant grâce à des indicateurs qui font de l'entreprise un modèle du genre. Nous avons compris depuis longtemps maintenant que si on ne vit pas la confiance en interne, cela ne marche pas à l'extérieur. Car de la confiance découle la sécurité.

Le faire-grandir est instauré et la transmission est organisée, accélérée et garantit la conservation de nos valeurs et de nos compétences. L'intégration est plus rapide, elle est organisée, on n'attend plus 20 ans pour faire d'un collaborateur un formateur : en moins d'un an, la nouvelle recrue est désormais capable de devenir chef d'équipe ; elle est également en posture de transmettre à son tour grâce aux outils déployés. E-learning, supports de formation, ateliers pédagogiques au dépôt font désormais partie des outils déployés. Nos retraités volontaires assurent le mentorat des jeunes recrues.

On parle désormais de Formation 3D :

— Esprit de l'entreprise
— Relationnelle, Confiance
— Matérielle, Technique

Le respect de la personne, du vivant, de l'environnement, de la planète est inscrit dans notre charte et partagé par nos clients.

La cohésion et l'unité de l'entreprise contribuent à une ambiance positive.

En 2035, l'entreprise est d'ailleurs surnommée par tous, clients et fournisseurs : La Tribu.

QUE VIVRONS-NOUS ?

En 2035, il y a plus de liens entre nous. Nous nous connaissons mieux encore, nous bénéficions d'une visibilité et d'un rayonnement accrus qui nous permettent d'attirer des profils qui nous ressemblent. Les relations sont simples, teintées de bienveillance. Le plaisir de se retrouver est authentique, la vie au sein de l'entreprise se caractérise par plus d'humanité, plus de vie, plus de vitalité. Nous sommes une communauté vivante et attractive.

Notre entreprise n'est plus simplement un lieu de production mais un lieu de vie.

Nous sommes une entreprise où la contribution de chacun est plus visible, où nous avons développé une véritable culture de la reconnaissance.

Nous sommes devenus des professionnels de la relation.
Cela se concrétise par des changements importants de nos pratiques : les déplacements pour des réunions à faible valeur ajoutée sont désormais supprimés au profit de réunions dématérialisées.

Des lieux d'échanges physiques et virtuels sont créés pour augmenter et renforcer les liens :

Les bureaux accueillent désormais un espace dédié à la réception des équipes de production, un espace d'échanges où elles se sentent chez elles, accueillies, avec des photos et vidéos de réalisations, des écrans avec l'avancement des chantiers en live...

L'entreprise s'est dotée d'un terrain de loisirs qui porte des activités, qui accueille des rituels de rencontres, de partage, et qui est mis à disposition des collaborateurs pour leurs loisirs : jardins partagés, jeux pour enfants, séminaires, verger...

Nous utilisons tous l'application interne qui dispose d'un chat en ligne et d'un forum avec des sujets d'échanges, d'actualité, de partages d'expériences, un espace de partage de photos, de vidéos...

QUE FERONS-NOUS ?

En 2035, nous avons encore augmenté notre niveau de compétences pour lutter contre le risque d'être dépendant des Majors et ETI. Nous avons, pour cela, développé la coopération avec d'autres corps d'état.
L'investissement dans des startups pour créer un éco système permettant de proposer une offre globale fait partie des pistes étudiées pour maîtriser encore mieux l'environnement et la performance de l'entreprise, conserver l'expertise et le conseil et développer les polyvalences.

De nouveaux logiciels, de nouveaux outils numériques pour digitaliser le parcours client ont fait leur apparition et simplifient la relation en augmentant la valeur ajoutée de l'entreprise.

Les fonctions telles qu'elles étaient définies en 2020 ont été revues et étendues : le chef de chantier voit sa place et son rôle renforcés

Nos prestations sont étendues et intègrent désormais des prestations jusqu'alors sous-traitées. Les matériaux biosourcés représentent désormais la majorité des isolants mis en oeuvre.

Le traitement des déchets est optimisé. Nous sommes plus vigilants et sélectifs sur les achats de matières premières en regard de leur origine, de leur bilan carbone, de leur conditionnement et des emballages. Certains fournisseurs historiques qui n'ont pas fait évoluer leurs pratiques sont exclus.

2035 voit l'émergence d'un nouveau métier dans l'entreprise : formateur. Nous étudions le développement de la fonctionnalité des façades et leur mise en oeuvre est simplifiée par l'intégration systématisée du retour d'expérience des poseurs.

POUR QUI LE FERONS-NOUS ?

En 2035, nos clients sont moins inquiets et sont des ambassadeurs organisés en réseau de prescripteurs. Nous organisons l'animation du réseau et la mise en relation de nos clients avec les partenaires de notre écosystème.

L'habitat partagé a fait émerger un nouveau type de client : les copropriétaires. Nos clients sont plus sensibles à l'écologie et à la préservation des ressource. Ils revendiquent majoritairement une offre locale et biosourcée. Le prix n'est plus le critère différenciant.

Le bouche-à-oreille, la recommandation reste la meilleure méthode de mise en relation. En 2035, le modèle de La Tribu est toujours aussi pertinent. Il répond aux attentes des collaborateurs et des clients, il est devenu un véritable écosystème créateur de valeurs.

SCOLAIRE / ENSEIGNEMENT

EREA FRANÇOIS-RICHARD JOUBERT

Flavigny-Sur-Moselle

Isolation thermique par l'extérieur

GYMNASE LAPICQUE

Épinal

Isolation thermique par l'extérieur
Bardage bois

GYMNASE INTER-COMMUNAUTAIRE

Le Tolly

Isolation thermique par l'extérieur

COLLÈGE ROBERT SCHUMANN

Saint Amarin

Isolation thermique par l'extérieur

COLLÈGE LOUIS PERGAUD

faverney

Bardage métalique

ZOOM SUR LA #TEAMBTP88

LES VOSGES JOUENT COLLECTIF POUR ESSAYER D'ATTIRER LES JEUNES ET LEUR FAIRE CONNAITRE LA RICHESSE ET LA VARIÉTÉ DES MÉTIERS DU BTP.

À l'instar du collectif « Je vois la vie en Vosges » porté par le conseil départemental et valorisant le savoir-faire et les atouts vosgiens, la fédération du BTP des Vosges a lancé en septembre sa propre marque : la TeamBTP88. Elle contribue à redorer l'image de la filière auprès des jeunes, à dissiper les clichés trop souvent associés aux nombreux métiers du BTP et à révéler des vocations.

La fédération du bâtiment et des travaux publics des Vosges représente 350 entreprises qui se rassemblent en une voix commune grâce à une marque employeur. Pour une fédération de BTP, c'est une première nationale, et ça se passe chez nous ! Nous pouvons être doublement fiers lorsque l'on sait que notre dirigeant, Christophe Muller y est fortement contributeur. C'est en effet sous son impulsion qu'un groupe de travail s'est constitué en 2020 afin de réfléchir et d'élaborer une réponse aux problématiques d'attractivité, de recrutement et de revalorisation de notre profession.

Cette démarche unique pour la profession a abouti à une collaboration avec une agence de communication pour construire une véritable campagne de promotion de nos métiers. Cette démarche durable promet d'être riche à en juger par les premières actions menées.

Mais alors, qu'est-ce qui change ? Du jaune, du violet, des slogans venus des réseaux sociaux et une légèreté de ton qui tranche radicalement avec la manière de communiquer de la majorité des entreprises du bâtiment. L'objectif est simple et unanimement partagé : il faut casser les codes pour espérer atteindre le grand public.

Avec cette campagne de communication, les adhérents misent sur un esprit positif, enthousiaste et inoubliable. La construction du nouveau discours met les jeunes en lumière, leurs rêves, leurs talents, leur épanouissement, aussi bien dans les centres de formation que sur les chantiers. Un site internet a été lancé. Il réunit l'ensemble des informations liées à la marque, les offres d'emploi des adhérents, la présentation des différentes formations et des métiers enseignés dans les Vosges, des fiches de présentation des entreprises adhérentes, des vidéos de valorisation avec les entreprises, les salariés et les apprentis, etc.

Vous pouvez aller jeter un oeil, ça se passe sur : teambtp88.fr. Les réseaux sociaux aussi ont été investis avec des pages Facebook, TikTok, Snapchat et Instagram.

Des messages et slogans imaginés avec l'agence de communication Section 4 ® (décidément, ils sont partout !) pour coller aux repères des jeunes, comme : « Team BTP plus fort que la Team Shape ».

On saura aussi que le BTP, grâce à ses formations par l'alternance, c'est « On fait des choses concrètes pour la planete.», ou qu' « à 16 ans, on ne gratte plus de thune à ses parents ».

La fédération du BTP des Vosges semble avoir trouvé une marque en béton pour redorer son blason. Elle se donne deux ans pour atteindre son objectif : révéler des vocations et faciliter les recrutements.

MEMBRE DE LA TEAM BOVÉ
LTB
COLLECTION
TAILLÉ POUR L'AVENTURE

TRIBU
PARÉ POUR L'AVENTURE
PARÉE POUR L'AVENTURE

La Team BOVÉ