

Main dans la main : RH, management et assistance sociale

Anciennement « Ateliers de Blicquy », eurakor est une entreprise de travail adapté à Leuze-en-Hainaut. Autant dire que le recrutement et le suivi des collaborateurs revêt ici un aspect particulier. Ou comment rendre compatibles bien-être et performance. Aurélie Sipido en est la DRH depuis décembre 2022.

TEXTE GILDA BENJAMIN

Spécialisée dans la fabrication et le conditionnement de différents produits et dans la prestation de services sur mesure, eurakor est, au quotidien, soumise à des situations parfois délicates ou inattendues. Ce qui exige de sa DRH (ex-Nexans) une approche spécifique. « En ce qui concerne les ouvriers, nous travaillons toujours avec des CDD, renouvelables sur le schéma habituel de deux ans. Mais certains sont restés 35 ans ! »

« La majorité de nos collaborateurs relèvent d'un environnement social et d'un cadre familial compliqués »

Comment appliquer son expérience RH à une entreprise dont le fonctionnement demande de fréquentes adaptations ?

Aurélie Sipido - Ce qui m'intéresse ce sont les gens et leur épanouissement, la structure, l'organisation, quel que soit le produit. Mais il est vrai que la gestion des Ressources Humaines se révèle ici particulière face à des profils particuliers. Le plus souvent dans une entreprise, on essaye d'intégrer des notions de bien-être

dans des structures essentiellement orientées « performance ». Chez eurakor, nous faisons l'inverse, nous intégrons le principe de performance dans une entreprise orientée « bien-être ». Or, à mes yeux, ces deux notions doivent former un cercle vertueux. Un salarié qui se sent bien, travaille bien, et vice versa. eurakor reste une entreprise qui a des coûts et se doit donc d'être rentable. Notre questionnement est donc permanent : comment se montrer performant tout en gardant cette attention primordiale au travailleur, en apportant l'écoute nécessaire, en mettant à disposition les supports ergonomiques...

Quelles sont les formes de handicap auxquelles vous êtes confrontée en tant que DRH ?

A.S. - Il s'agit surtout de handicap social. Nous avons quelques cas de handicap physique : scoliose, problèmes d'audition... Sinon, nous collaborons avec des personnes issues de l'enseignement spécialisé, quelques cas d'autisme, des personnes dépendantes aux drogues, souffrant de schizophrénie... En fait, la majorité de nos collaborateurs relèvent d'un environnement social et d'un cadre familial compliqués. Quand vous avez une remarque par rapport à un collaborateur au comportement problématique, vous devez de connaître son dossier. Je pense, par exemple, à une personne schizophrénique en rupture de médicaments pour cause de médecin à la retraite ! Elle a été remédicalisée et aidée. En temps normal, dans une entreprise classique, j'aurais rejeté sa candidature en raison des difficultés d'intégration que cela peut



AURÉLIE SIPIDO
(DRH DE EURAKOR)

« Je me dirai toujours face à un candidat :
« Ok mais... il y a un risque ».
Mon rôle est d'aller au-delà de ce « mais » »

engendrer. Mais là, je suis amenée à l'aider. J'ai dû passer par un temps d'adaptation, accepter que lors d'un recrutement, je me dirai toujours

face à un candidat : « Ok mais... il y a un risque ». Mon rôle est d'aller au-delà de ce « mais ». Et ce, en travaillant avec l'équipe de management, avec l'assistante sociale, pour que telle ou telle personne puisse nous rejoindre et s'épanouir.

L'assistante sociale comme auxiliaire RH ?

A.S. - En quelque sorte. Son rôle est déterminant. Elle pose des questions, en entretien, que nous ne pourrions pas envisager de façon aussi directe. Je me vois mal demander à un candidat s'il sort de prison ou s'il boit. Elle creuse son historique familial et son parcours, nous débriefons ensemble pour ensuite en discuter avec le responsable d'équipe et l'informer de certains aspects en particulier. Il s'agit de développer un grand sens de l'observation et de se montrer très présent auprès des équipes susceptibles de déceler la moindre anomalie de comportement.

Arrivez-vous à créer une vraie cohésion de groupe ?

A.S. - eurakor représente à peu près 200 personnes. Les rapprochements sont plus faciles selon les activités : production, caristes, conditionnement de produits... Le profil de nos employé.e.s fait qu'ils ont besoin de vie sociale, elles/ils participent volontiers aux activités.

Beaucoup de choses ont été mises en place en com interne, à moi de les activer, de les dynamiser. Par exemple, en ce qui concerne les évaluations, je privilégie une vraie discussion avec la personne. Nous organisons des événements réguliers, tenons un magazine trimestriel, tout ce qui peut créer et renforcer du lien, des moments de rencontre et d'échange. Tout le monde a un petit cadeau pour son anniversaire. Ce n'est pas anecdotique mais très important dans un cadre comme le nôtre. Nous avons aussi un atelier bien-être qui vise plus le développement personnel que professionnel, mais se révèle bénéfique à tous niveaux. Nous leur prodiguons des conseils sur la nutrition, les soins de santé et d'autres aspects bénéfiques pour leur équilibre physique et mental.

Ce nouveau cadre de travail a-t-il modifié votre perception du métier ?

A.S. - Disons que j'ai peut-être encore plus envie de faire évoluer les choses ! Notamment en découvrant le fonctionnement de l'enseignement spécialisé et ses besoins. Si grâce à un parcours chez nous, qu'il soit de six mois ou dans la durée, une personne a pu grandir et s'en sortir, j'en suis heureuse. Ma réflexion porte aussi sur ce défi, d'autant plus important depuis le déménagement du siège en 2020 : pérenniser une entreprise avec des gens qui souvent partent du fait de leurs difficultés, de l'absentéisme, ou au contraire d'un nouvel envol vers un monde normalisé. Combiner bien-être et profit reste une réalité complexe mais tellement motivante.