NUMÉRO #7 - JANVIER/FÉVRIER/MARS/AVRIL 2020

LETTRE D'INFORMATION QUADRIMESTRIELLE

# FP CONSULTANTS® NEWS

## ÉDITO

Le format inhabituel de cette news repose sur la cordiale et exigeante relation qui existe depuis de nombreuses années entre l'entreprise Zub qui vient de fêter ses 60 ans et le Cabinet FP Consultants qui fêtera prochainement ses 25 ans. L'interview croisée autour des valeurs, de la transmission et de la façon de collaborer nous donne à réfléchir sur le hasard (ou pas) d'une relation, sa qualité et sa pérennité.

**Toute l'équipe vous souhaite une bonne lecture et d'excellentes fêtes de fin d'année.** ■

## ACTUALITÉS DU CABINET

**NOUVELLES MISSIONS**

- Accompagnement au management pour la direction de Proxelia
- Accompagnement de nouvelles promo de managers Arconic et ZUB
- Accompagnement des Opérateurs Leaders BP Castrol
- Accompagnement à la conduite des entretiens individuels pour Envol Picardie
- Organisation de la R&D de Smartwood en mode projet industriel

**CÉLÉBRATIONS**

- Promo commune Arconic Gennevilliers et Dives le 25 octobre
- 60 ans de l'entreprise ZUB au Parc Astérix. Merci pour l'invitation !

**VIE D'ÉQUIPE**

- Nous fêtons les 18 ans de Laura !
- Nos locaux sont tout beaux tout neufs … Venez nous rendre visite !

**Remerciements**

- Merci à Bruno Allard pour son intervention sur le petit déjeuner thématique : « mieux travailler ensemble ».

**Evènements**

- Simulation d'entretiens de motivation pour les prépa HEC du Lycée Jean Calvin le 31 janvier 2020. ■

## VALEURS D'ENTREPRISE : FACTEUR DE RÉUSSITE OU HYPOCRISIE ?

Il semble impossible aujourd'hui d'imaginer un Dirigeant ou un Comité de Direction diriger sans avoir des belles valeurs d'entreprise affichées au mur. On mystifie ses valeurs pour en faire un charabia au nom du bonheur pour tous, alors que tout le monde sait que les indicateurs économiques ont souvent la primauté.

N'oublions donc pas que cette bonne conscience peut se retourner contre elle. Les actes doivent être en cohérence avec les engagements. Dans les entreprises qui ont compris la vertu de l'exemplarité, peu de problèmes de diversité, d'attractivité, de fidélisations de talents… Les valeurs ne sont plus sur les murs, elles deviennent les actions et les comportements au quotidien. Ça se voit à commencer par le haut !

En fait les valeurs d'entreprise n'ont jamais fait réellement recette auprès des salariés. Sur un sondage réalisé en 2018 auprès de 1200 salariés :

**70% des managers n'y adhèrent pas**

**73% des moins de 30 ans estiment même que c'est de l'hypocrisie** ■

*Restitution 1re promotion des managers ZUB – Mars 2019*

*INTERVIEW CROISÉE*

## ZUB ET FP : L'HUMAIN AU CŒUR DE NOS VALEURS

*Interview novembre 2019 : Franck , Alain , Thomas & Gilles*

**Quelle est l'activité principale de l'entreprise ?**

**ZUB :** C'est de construire ! C'est la construction de bâtiments neufs ou en rénovation mais aussi d'ouvrages de génie civil. Cela peut être des bâtiments publics comme des écoles, des hôpitaux, des logements, des maisons de retraite, des Ehpad, des hôtels, et des bureaux.
**FP :** Si on devait résumer, c'est la prise en compte de l'humain dans la conduite des changements. Notre valeur ajoutée est sur ce levier-là, elle n'est pas technique.

**Comment est dirigée l'entreprise ? Sur quel modèle économique repose-t-elle ?**

**ZUB :** On a un organigramme fonctionnel théorique dans lequel on a une structure pyramidale mais on s'attache à ce que cette structure ne soit pas trop présente pour nos collaborateurs afin qu'ils puissent s'exprimer au mieux. On a un modèle économique capitalistique régi par la loi de 1967. Dans les faits, on a plutôt une entreprise communautaire car le capital appartient à une partie de ses cadres qui sont parties prenantes de son destin et parties actives de son activité.
**FP :** Elle est dirigée autour d'un certain nombre de principes qui sont structurants et qui ont fait l'objet d'une réflexion approfondie pour savoir ce qui nous semblait être le bon modèle économique. C'est un modèle qui nous correspond en terme de valeur et qui est distinctif sur le marché du conseil car il repose sur les principes de la RSE (responsabilité sociétale des entreprises). On l'a décliné de manière concrète sur le mode de gouvernance, la façon de travailler avec nos clients, etc. L'entreprise est gérée par un collège avec trois dirigeants, les décisions sont toujours prises en commun, personne n'a une voix prépondérante.

***NOUS METTONS L'ACCENT SUR L'HUMAIN, LA CONVIVIALITÉ ET L'ABSENCE DE HIÉRARCHIE***

**Quels ont été les évènements marquants dans l'évolution de l'entreprise ?**

**ZUB (Gilles) :** Au milieu des années 70, mon père ne faisait que de la maçonnerie et il a rencontré un ingénieur de l'équipement qui lui a proposé de construire des ouvrages en béton armé. Il y a eu un vrai virage technique et ça nous a permis d'accéder à autre chose que de la maçonnerie. Le deuxième grand évènement, ça a été l'arrivée en 2001 de Patrick Neuillet avec un certain nombre de collaborateurs. Il s'est appuyé sur la structure d'entreprise en lui donnant un autre élan. Nous étions complémentaires, ce qui a permis de faire grandir l'entreprise. Quand Patrick est arrivé, on avait 3 conducteurs de travaux et aujourd'hui on en a 15.
**FP :** C'est principalement l'arrivée de chaque associé dans la dynamique d'équipe. Le bonheur c'est aussi de voir que c'était une profession libérale au départ en 1995. La structure nous dépasse complètement et nous survivra largement et ça c'est chouette. On a chacun 10 ans d'écart et donc la relève est assurée !

**Quelles difficultés avez-vous rencontrées historiquement ? Comment les avez-vous gérées ?**

**ZUB :** On a eu des difficultés financières dans les années 90, il y a eu une rupture de charge et ça a été compliqué pour nous. Nous avons licencié du personnel et c'est aussi pour ça que quelque part nous avons tout fait pour ne pas à avoir à revivre cette période-là.
**FP :** Il y a 15 ans, on a eu une période difficile, on comptait 5 salariés. On avait des soucis de management et de réelles difficultés économiques. À cette époque on ne pouvait plus payer tout le monde. De manière coopérative, on a eu l'idée de proposer à tous de mettre de l'argent dans la société, pour qu'elle continue à vivre. Les salariés sont tous partis, sauf Thomas ! On s'est fait aider par un consultant pour mettre en place la norme SD21000 et s'engager sur des principes de développement durable. Ça a été notre base pour devenir une société de type SARL en 2007 avec un fonctionnement coopératif. Depuis, on n'a plus jamais eu de soucis, nos résultats cumulés dépassent les 200 000 euros.

**Quelle est la qualité de vos relations avec vos clients, vos fournisseurs, vos sous-traitants et vos salariés ? Comment entretenez-vous ces relations ?**

**ZUB :** Nous mettons toujours en avant un trait de caractère qui est la bienveillance. Pour la profession, je trouve que c'est une qualité. Ça s'accorde bien avec la gestion de notre personnel. On a une ligne de force qui est de considérer qu'on est tout le temps dans des partenariats. On retrouve souvent le même client ou le même architecte (qui ont un rôle important dans notre métier).
**FP :** Pour nous, ce sont tous des partenaires de l'activité. Nos clients sont fidèles depuis 1995. On a même une deuxième génération de clients qui sont des personnes qu'on a accompagnées sur leur premier poste à la sortie de l'école, ou comme Chef d'atelier, ou encore Responsable de production et qui sont devenus Directeur de site.

***NOUS METTONS TOUJOURS EN AVANT UN TRAIT DE CARACTÈRE QUI EST LA BIENVEILLANCE***

**Quelle est votre méthode de management en interne ?**

**ZUB :** Elle s'appuie beaucoup sur FP Consultants. Nous sommes 4 décideurs et on a toujours travaillé comme ça. Nous avons des réunions de direction qui nous structurent et permettent d'avoir des visions croisées avec chacun, notre caractère, notre approche et ça fait la force de notre management. C'est un management libéral, c'est-à-dire qu'on laisse faire et on a vite confiance envers nos collaborateurs.
**FP :** Nous mettons l'accent sur l'humain, la convivialité et l'absence de hiérarchie. Nous avons chacun nos responsabilités, nos domaines de compétences, que ce soit la finance, le commerce, etc… Les apprentis ont aussi une participation dans les décisions, ils sont consultés avant la prise de décision finale.

**Quels sont vos projets à venir ?**

**ZUB :** S'il y a un caractère très fort de l'entreprise : c'est sa vision. On a une vision à très long terme sur la transmission de l'entreprise. Transmission des valeurs, transmission de la valeur…
**FP :** Développer la partie numérique pour mieux valoriser nos missions car comme on fonctionne sur prescription, on n'a pas d'activité commerciale. ■

*Extension en cours du Centre Hospitalier de Fitz James, 96 lits*

### L'entreprise ZUB en chiffres

**48,6 M€**
de chiffre d'affaires en 2019

**3,5 %**
d'augmentation du chiffre d'affaires de 2018 à 2019

**16**
mois d'activité de carnet de commandes

**150**
personnes

**17**
embauches en 2019

### Le cabinet FP consultants en chiffres

**352 K€**
de chiffre d'affaires en 2019

**14,5 %**
d'augmentation du chiffre d'affaires de 2018 à 2019

**8**
mois d'activité de carnet de commandes

**6**
personnes

**1**
embauche en 2019

FP CONSULTANTS®

**Numéro 7 quadrimestriel** - janvier/février/mars/avril 2020 - Cabinet FP Consultants® - BP 40406 - 60204 COMPIÈGNE - Tél. 03 44 20 60 09 - info@fp-consultants.fr - www.fp-consultants.fr
**Rédaction :** FP Consultants® - **Conception graphique :** Graffiti.fr - **Crédits photos :** FP Consultants® - shutterstock.fr - Graffiti

LETTRE
D'INFORMATION #07
**FP CONSULTANTS®**

**JANVIER/FÉVRIER**
**MARS/AVRIL 2020**

WWW.FP-CONSULTANTS.FR