

## Salariés et manager coconstruisent le projet d'avenir de mmH

by Entreprise & Carrières - mardi, mars 19, 2019

<http://correspondances.fr/salaries-et-manager-coconstruisent-le-projet-davenir-de-mmh/>

**Les RH du bailleur meurthe-et-mosellan ont piloté durant un an une concertation stratégique. Le projet Vivacité permet au groupe d'aborder plus sereinement les aléas extérieurs.**

La démarche participative qui a abouti fin 2018 à la présentation du projet Vivacité n'a rien d'un ballon d'essai. Dès le début de la décennie, le bailleur social historique de Meurthe-et-Moselle a basé sa refonte sur une charte des ressources humaines axée sur la formation, l'amélioration des process managériaux et la participation des salariés. En 2017, mmH, qui gère 14.000 logements, s'est donné douze mois pour co-construire avec ses 193 salariés le projet qui fixe les orientations du groupe pour cinq ans.

Annoncée mi-2018, la Réduction de loyer de solidarité (RLS), qui affecte considérablement les ressources des bailleurs sociaux, a retardé de quelques semaines le séminaire de présentation de Vivacité aux salariés. Mais ce décalage a constitué pour la direction l'occasion de réaffirmer début octobre au personnel que l'entreprise, financièrement saine et forte d'un patrimoine bien entretenu, avait les moyens de faire face à des vents contraires.

Piloté par les RH, le projet Vivacité, s'est appuyé sur une série de diagnostics menés par le cabinet Cellance. Ces séances d'expression encadrées par neuf référents internes ont impliqué une centaine de salariés volontaires. La restitution, suivie d'une présentation de quatre axes stratégiques, a mis en évidence un bon climat social et un état d'esprit ouvert aux changements. Les référents et les salariés ne se sont pas contentés d'investiguer leur propre quotidien, mais sont allés chercher ailleurs des sources d'inspiration. Des salariés de mmH se sont déplacés dans le nord de la France pour visiter des logements pour jeunes. MmmH a également invité à une présentation le groupe nancéien Pharmagest, leader de l'informatique officinale, mais aussi, acteur de l'amélioration du logement dans le cadre du maintien à domicile.

A la phase de diagnostic ont succédé un travail d'approfondissement des 17 thématiques identifiées et l'élaboration des plans d'action.

Le quatrième axe de Vivacité est spécifiquement consacré aux ressources humaines et à la qualité de vie au travail. Il se propose entre autres de refondre la stratégie de communication en développant des outils collaboratifs pour rendre compte des évolutions du projet. Pour promouvoir le dialogue social, le directeur général et la DRH ont commencé en début d'année une visite sur les 17 sites de mmH pour des rencontres informelles où les salariés font part de vive voix de leur travail quotidien et de leur perception du changement.

Le climat social est aussi amélioré par des dispositifs salariaux d'autant plus appréciés que d'autres bailleurs ont aujourd'hui tendance à rogner sur les salaires. Fin 2018, mmM a accordé une prime de 300 euros à chaque salarié. Les augmentations individuelles et collectives, les primes d'intéressement et l'abondement du Perco représente 7 % de la masse salariale.