

DAMIEN RISO

Directeur associé,
I&C - ABV FRANCE



Maintenir l'engagement des collaborateurs : l'expérience du Groupe ATLANTIC

Depuis 30 ans, le Groupe ATLANTIC est passé de 1 000 à 13 000 collaborateurs et s'est étendu à plus de 70 pays. Un développement fulgurant qui a transformé une entreprise familiale française en un acteur international majeur du génie climatique. Dans un contexte économique marqué par une crise immobilière, la question du maintien de l'engagement des collaborateurs devient un enjeu stratégique. Arnaud ROLLIN, DRH du Groupe ATLANTIC, partage les clés de cette réussite.

« Passer de 1 000 à 13 000 collaborateurs, ce n'est pas seulement une question de chiffres, c'est un changement profond dans la structure et la culture du groupe », explique Arnaud ROLLIN. Ce développement rapide a imposé une évolution dans la gestion des ressources humaines, avec un défi majeur : maintenir l'agilité et la proximité tout en structurant les process.

Pour répondre à ce défi, le groupe a adopté une double approche : renforcer la communication et investir dans le développement des collaborateurs.

1- Renforcer la communication interne

D'abord la communication verticale, pour impulser une vision stratégique, la direction générale a pris l'initiative de rencontrer l'ensemble des managers via des réunions en présentiel et en visio. « Dans un contexte économique difficile, il était essentiel d'apporter une vision claire et des preuves tangibles de notre engagement, notamment en poursuivant nos investissements », précise Arnaud ROLLIN.

Ensuite la communication horizontale, pour encourager l'échange et l'apprentissage, via :

- Les communautés métiers : Des groupes de travail réunissant régulièrement les collaborateurs autour de thématiques spécifiques



Arnaud ROLLIN

DRH du Groupe ATLANTIC

(R&D, RH,...). Ces échanges permettent de partager les bonnes pratiques et de favoriser l'entraide.

- Le mentorat : Lancé récemment, ce programme vise à accompagner les jeunes talents en les associant à des salariés expérimentés. « Nous avons fixé un objectif de 50% de mentorés féminins », précise Arnaud ROLLIN.
- L'autonomie des équipes : Sur le terrain, ATLANTIC mise sur des groupes autonomes de progrès, où les collaborateurs identifient eux-mêmes les problèmes rencontrés et proposent des solutions. « Nous croyons que celui qui fait est le mieux placé pour décider », insiste le DRH.

2- Investir dans le développement des collaborateurs

Le Groupe ATLANTIC a mis en place trois filières permettant à chacun de se projeter et de grandir dans l'entreprise : la Filière managériale pour ceux qui souhaitent évoluer vers des postes à responsabilité ; la Filière expertise pour valoriser les compétences techniques et stratégiques ; la Filière chef de projet pour structurer les carrières des collaborateurs qui ne souhaitent pas manager, mais qui ont un rôle clé dans l'organisation. « L'objectif est que chacun trouve sa place et puisse évoluer en fonction de ses aspirations, sans se sentir enfermé dans un schéma classique », souligne le DRH.

L'expérience du Groupe ATLANTIC montre qu'il est possible de maintenir un fort engagement des collaborateurs malgré une croissance rapide et un contexte économique difficile. L'équilibre entre vision stratégique et développement individuel, allié à une culture d'entreprise forte, permet d'éviter la dilution des valeurs et de garder un niveau d'implication élevé.

« L'un des enseignements majeurs de cette transformation, c'est l'importance du temps d'acculturation. Intégrer des collaborateurs issus d'autres entreprises demande une véritable adaptation pour qu'ils comprennent notre mode de fonctionnement », conclut Arnaud ROLLIN.

Un message inspirant pour les DRH confrontés aux défis du développement et de la fidélisation des talents dans un environnement en mutation constante. ●