



GROUPE SOCIUS S.A.

Conseils en Management Social

Bur. : 91, Avenue Kléber - 75116 Paris

Tél. (1) 47.04.66.97

Spécial
H.L.M

EDITORIAL

En abordant le milieu HLM en 1985, nous ne savions pas, Michel BESSIERES et moi-même, que ce secteur professionnel prendrait autant d'importance. Aujourd'hui, c'est plus de 100 directeurs d'Office ou d'OPAC, près de 60 directeurs de Crédits Immobiliers qui ont suivi nos séminaires. A ce jour, nous avons collaboré avec 22 structures différentes.

C'est notre référence dans votre secteur d'activité et nous en sommes fiers.

Eric MARCHAND
Président Directeur Général

Agir, pourquoi ?

Pour constater tout d'abord que depuis 1945 et jusqu'au début des années 1975, le monde HLM a su, avec beaucoup de brio et de réussite faire face à deux impératifs majeurs :

- * produire en quantité suffisante des logements dotés d'un confort moderne.
- * offrir des logements à loyers modérés à des individus souvent acteurs de l'exode rural ou des grandes migrations de recherche d'emploi.

Pendant cette période l'Etat a été très présent :

- * en distribuant des crédits,
- * en édictant des normes,
- * en exerçant une tutelle.

Alors, quoi de neuf ?

Sans aucun doute, et plusieurs d'entre vous en sont conscients :

- * **le contexte financier est moins favorable**, et ce, à cause de la désinflation et donc, de recettes compromises
- * **le contexte institutionnel a profondément évolué**, à cause d'une part, de la décentralisation et d'autre part, de la concurrence.
- * **les locataires sont de plus en plus difficiles**, car ils sont à la fois plus fragiles et plus hétérogènes.

Quelle conséquence ?

Chaque office doit entreprendre une modernisation inéluctable pour :

- * mieux maîtriser ses coûts
- * alléger la pression sur les locataires
- * réduire les inégalités
- * créer des produits compétitifs et de qualité
- * améliorer le climat social
- * permettre au personnel de trouver satisfaction et épanouissement dans son travail quotidien.

Quels enjeux pour un décideur ?

Chaque décideur occupe aujourd'hui une **fonction** qui devient **convoitable**. Les responsables de conseil d'administration ne sont pas toujours **constants dans leurs prises de position**.

Chaque décideur par son souci de formation de l'encadrement, a généré, chez ce dernier, un **appétit légitime** de satisfaction et de pouvoir, pas toujours un désir clair de prendre des responsabilités.

L'évolution de l'environnement a fait de chaque acteur d'un office, un individu qui **revendique d'être considéré**.

Tous ces éléments ont changé radicalement la vision que nous avons depuis des années de l'administration des ressources humaines.

Faire face à ces questions n'oblige en aucun cas à envisager systématiquement un changement juridique : OPAC, création d'un G.I.E...

Le problème qui se pose à vous en tant que décideur, est un **problème de modification des comportements et des mentalités**.

En cette période, vous traitez souvent des questions aussi complexes les unes que les autres : plan de patrimoine, plan informatique, modification de statut... Beaucoup d'entre vous considèrent que ces approches sont préalables aux actions touchant les hommes, tant à l'intérieur de l'office : agent, qu'à l'extérieur : utilisateurs. **En ce qui nous concerne, nous ne pouvons que constater que dans beaucoup de situations, de merveilleux choix stratégiques se ont été détruits par l'inertie, l'incompréhension ou la non collaboration de ceux qui devaient en bénéficier.**

Notre légitimité : 22 décideurs qui peuvent parler de nous

Alors, que faire ?

Nous avons listé, ci-contre, les éléments qui constituent l'ensemble d'actions considéré le plus souvent comme nécessaire pour mettre en place le changement. Dans les offices engagés avec nous, nous avons mis en place **un ou plusieurs de ces modules, en accord total** avec la direction, son conseil et ses cadres et ce **en jouant sur le temps**.

Pourquoi une aide extérieure pour ces actions ?

La parole, sur ce point doit être donnée à ceux qui ont l'expérience de ces pratiques.

Sur ces sujets, plus que sur tous les autres, votre image, la confiance que vous inspirez, l'état d'esprit, le climat social sont en jeu.

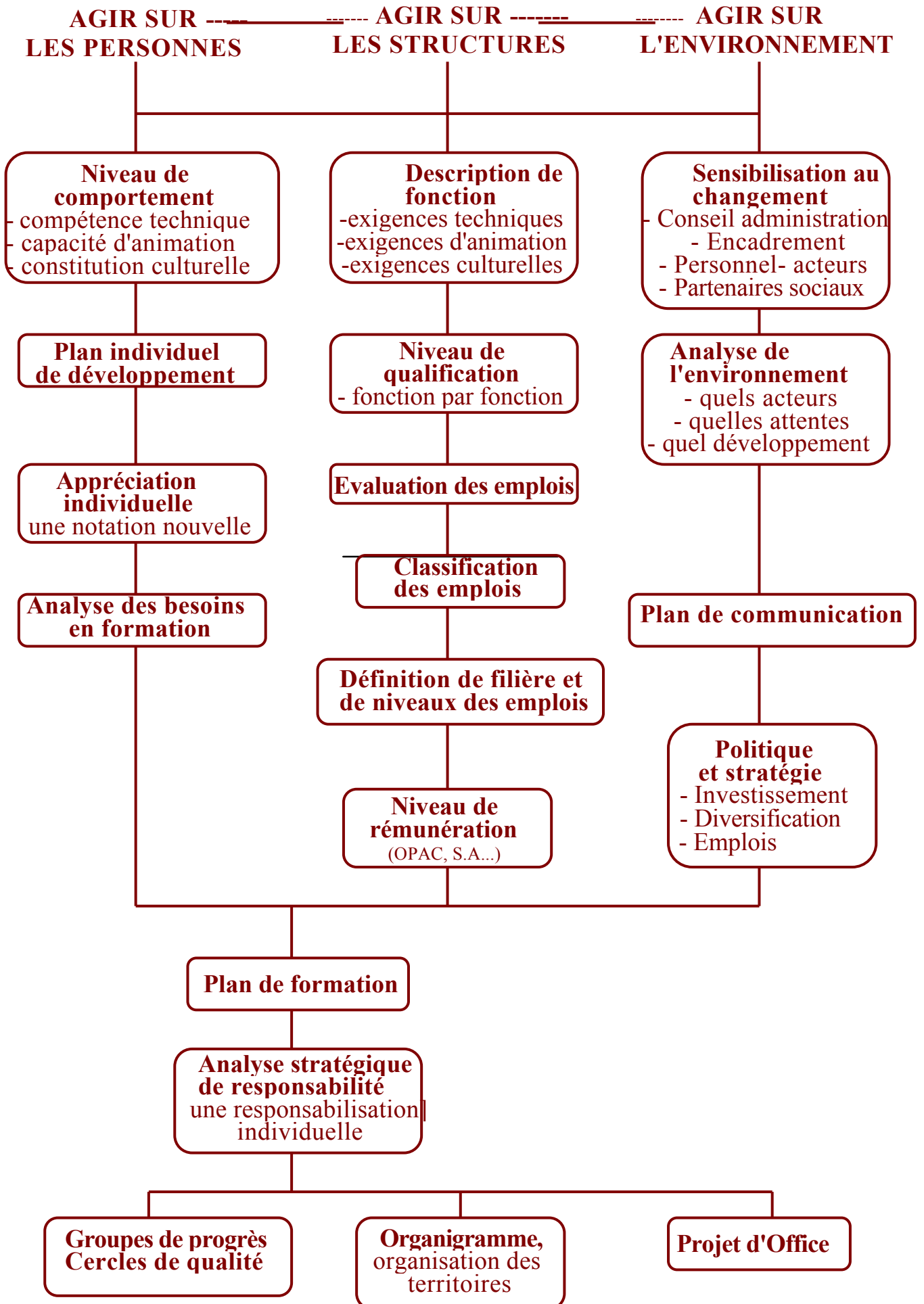
Le décideur se doit de rester l'arbitre impartial et neutre.

De plus toute vérité n'étant pas toujours bonne à dire, le conseil extérieur peut être le porte-voix du décideur. **Chacun sa tâche** : vous, avec les exigences et les contraintes quotidiennes de votre gestion; le conseil extérieur, avec son recul et l'expérience de situations semblables.

Alors, pourquoi le GROUPE SOCIUS ?

Notre ambition est :

- d'être des conseillers de synthèse
- d'apporter notre rigueur méthodologique
- de faire bénéficier de notre origine extérieure
- d'accompagner le changement des mentalités et des comportements.
- d'apporter notre expérience acquise dans 22 structures HLM dans le traitement de questions, pour l'organisme peuvent être occasionnelles dont l'impact est déterminant.



GROUPE SOCIUS, qui et où ?

C'est le projet en commun

* de structures régionales proches du terrain

* de structures nationales spécifiques et adaptées à un secteur d'activité

SOCIETE CIVILE **SOCIUS**
MICHEL BESSIERES II
ERIC MARCHAND

GROUPE SOCIUS :

P.D.G ERIC MARCHAND

SOCIUS EDITION
MICHELE CAUMEAU

SOCIUS GESTION ET
INFORMATIQUE
FREDERIC HOFFEL

SOCIUS MEDICAL
SOPHIE MARIOT

SOCIUS HLM
ANDRE BOTTIN

SOCIUS
INTERNATIONAL

SOCIUS LANGUEDOC
LINA KABBARA

SOCIUS RHONE-ALPES
CATHERINE BOIDIN

SOCIUS SUD-OUEST
PHILIPPE MAZZIOTTA
ARNAUD de FOUCAULD

SECRETAIRE GENERALE »

MICHELE CAUMEAU

NOS REFERENCES:

OFFICES :

Municipaux :

- Ville d'Aubervilliers
- Ville de Lorient
- Ville de Rouen

Communauté Urbaine :

- Lille
- Tourcoing

Départementaux :

- Cote d'Or
- Eure
- Hautes Alpes
- Nord-Deux-Sèvres
- Sarthe

OPAC :

- des Ardennes
- de l'Aube
- d'Ille et Vilaine
- de l'Isère
- du Hainault
- du Pas de Calais

SOCIETES COOPERATIVES :

- Le Toit Bourguignon

SOCIETES ANONYMES :

- Caprogim
- Dialogue
- Logirep
- Pax Progrès Pallas
- S.L.E