



Management et organisation de la SIC



Société immobilière de Nouvelle-Calédonie

Une nécessaire évolution de l'organisation et du mode de fonctionnement ...

Le succès du projet d'entreprise 2008-2013

- augmentation de 30% du patrimoine,
- projet fédérateur et ambitieux autour de la RSE,
- concrétisation de projets emblématiques,
- engagement des actionnaires,
- reconnaissance à travers des prix et des labels

Mais un essoufflement et des fragilités

- projet d'entreprise à vocation de communication externe plus qu'outil de pilotage stratégique,
- accroissement continu des impayés,
- taux de vacance en forte progression,
- difficultés à traiter les réclamations des locataires,
- une entreprise fonctionnant en silo et se percevant comme « assiégée »

... qui tiennent compte du contexte ...

Une grande diversité des personnels et des parcours

- des niveaux de formation disparates,
- une ancienneté moyenne plutôt récente,
- des origines culturelles et ethniques diverses,
- des métiers variés , perçus comme plus ou moins valorisés, organisés au sein de directions fonctionnant en silo,
- un environnement valorisant les activités sportives et de loisirs et comportant des obligations sociales variées.

Une histoire de la SIC liée au développement économique du Territoire et aux deux principaux directeurs généraux

- un patrimoine important, un impact élevé sur la richesse et l'emploi,
- une présence sur l'ensemble du territoire,
- des tensions forgeant une appréciation de citadelle assiégée,
- une organisation pyramidale et « autoritaire »,
- une volonté syndicale de participer à l'évolution de l'entreprise.



... et des enjeux

- ❖ En matière d'économie responsable et durable,
- ❖ En matière d'équilibre social des territoires,
- ❖ En matière de durabilité environnementale,
- ❖ En matière de gouvernance et de relations avec les parties prenantes,
- ❖ En matière de gestion des ressources humaines

Avec l'ambition de

Donner l'envie et les moyens d'innover

Admettre et favoriser l'expérimentation

- contribuer à la cohésion sociale et lutter contre les inégalités
- répondre à la diversité des besoins de logements publics et d'accession à la propriété
- accompagner les politiques publiques de développement durable des territoires

Et le partage

- D'une philosophie de l'action sociale et des relations humaines,
- De valeurs du management : exemplarité éthique, vision stratégique, capacité à décider en se portant garant du développement individuel et collectif des collègues,
- De la responsabilité de la pérennité de l'entreprise dans une démarche constante d'actualisation du sens de l'action et des missions d'intérêt général.

Ressources humaines : Concertation et formation



Une évolution de l'organisation menée dans la concertation

- Transparence et transversalité à chaque étape des recrutements
- Création d'espaces participatifs : tables rondes et commission organisation
- Création d'un support d'information interne
« La SIC en mouvement »

Ressources humaines

- 166 salariés
- ancienneté moyenne : 8,5 ans
- âge moyen : 37,6 ans

Stratégie et organisation :

