

Animation chez NSC à Guebwiller le 2 avril 2014

Participants	
Aemo Automation - Francine RICKLIN	Citiz - Marianne CREVON
Airépur Industries - Peggy RAUB	NSC - Emmanuel BRUNSTEIN
Axal - Joan WEYH RINGELSTEIN	NSC - Christel BARTH
Caléo - Sonia FOUBLIN	Pays Grand Ballon - Marion PREFOL
Cave de Beblenheim - Patrick ALEDO	Tecnitude - Eric KOENIG
Cave de Beblenheim - Sophie MIESCH	

Comment prenez-vous en compte le bien-être des salariés ?

Sous-thématique	Bonnes pratiques	Entreprises
style de management	le dirigeant considéré comme un "chef d'orchestre" importance de l'écoute, de la souplesse, de l'autonomie, de la liberté et de la confiance accordée consultation des collaborateurs sur différents sujets - incitation à la pro-activité l'entreprise = l'affaire de tous ateliers projets transversaux bien-être	exemple : Citiz, association aux décisions sociétaires ex : logo, cartons
accès à la formation	accès facile, budget "open" faire évoluer ces compétences et savoir reconnaître ces compétences	ex : changements de poste tous les 18 mois
accès à l'information	réunion hebdo par service (plus ou moins 1 heure). Descente d'info + remontée d'info point café : moment important (même si bref). échange informel mais productif support de présentation des différents métiers avec le journal interne pour un rapprochement entre les métiers (technique / administratif...)	La Poste Axal pour salariés sur le terrain, les ambassadeurs de l'entreprise Cave de Beblenheim
accueil	embauche quotidien, avec la valorisation des compétences des collaborateurs y compris hors de leur mission, via un "affichage"	
ergonomie au travail	bien-être matériel : formation ergonomie gestes et postures liberté individuelle - isolement possible + relaxation coin cuisine "coworking) réinvestissement des gains dans l'entreprise : petites choses du quotidien (vélo, aspirateur à eau...)	
mélange âges, compétences H/F	transfert de compétences, apprentis, etc, contrat de génération	Axal : contrat de génération
projet RH	comprendre état d'esprit des salariés et leurs attentes réelles (souffrance/ mal-être, "non prise de conscience") (augmentation du salaire ou autre chose ?) projet d'entreprise certification : transversalisation / appropriation / plus de sérénité préparer le renouvellement des générations entretiens annuels type de contrats de travail : sécurisation du salarié. Le CDI comme espèce menacé ?	expérience chez NSC suite à la réduction des effectifs. Faire entendre les paroles remises "en scène"
temps de travail	conciliation vie privée / vie pro : horaire variable adapté aux salariés. Attention à ne pas créer de conflits, d'inégalité entre les salariés meilleure équilibre = meilleure productivité = plus d'implication téléconférence / visio télétravail (mise en place d'outils adaptés pour cela : CRM, ERP) cela ne doit pas être imposé mais être un choix possible selon la distance domicile / travail : notion de confiance importante Cela permet également de mieux s'organiser en sachant que tel jour on ne sera pas sur le lieu de travail : efficacité personnelle	ex : restaurant d'entreprise, crèche d'entreprise, conciergerie d'entreprise : mutualisation inter-entreprise Airépur
Pour synthétiser, notion importante	valoriser le capital humain, le seul capital qui peut régénérer tous les autres capitaux de l'entreprise travail avec entreprises d'insertion / intégration handicapés	citation PDG Altodis, Pascal Arnold