

Animation Idée Alsace chez Soli'Vers à Dachstein - 3 avril 2014

Participants	
Edfield - Céline ENNAJAH	La Poste - Carole ESPINASSE
Edfield - Pascale GIMENEZ	La Poste - Charlotte RIGAUD
Edfield - Alexandra MOREAUX	Soli'Vers - Maxime JOLY
Edfield - Nicole TRUSCHEL	Soli'Vers - François GRIESHABER
Forgiarini - Michel FAHRNER	WASP - Boris FEDOTOFF
Forgiarini - Timothée HEIM	

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

Sous-thématique	Bonnes pratiques		Entreprises
Adaptation du temps de travail aux contraintes des salariés et des besoins de l'entreprise	écoute, repérage des profils / des besoins individuels (ex : salarié absent régulièrement pour contraintes médicales, contraintes de train...) ménage, nettoyage de locaux pendant les heures de bureau		
Télétravail	avec matériel mis à disposition doit être un choix du salarié, sans limite permet "d'alléger" la concentration dans un bureau partagé auto-objectif avec rendu en fin de journée confiance		
Les fondements du management	confiance !! évolution, mobilité participation formation régulière des managers écoute reconnaissance échanges réguliers avec les équipes terrains	parrainage des jeunes rituels tels la "médaille du travail", prestation de serment	La Poste
ouverture du dirigeant	rituels quotidiens aller vers les salariés	bonjour à chacun	Solivers Solivers
environnement de travail	prise en compte du confort matériel véhicule de fonction matériel adapté et de qualité (ex : casques) confidentialité espace de travail individuel cantine mise en place salle de pause machine à café mise à dispo avec boissons gratuites enquête interne réalisée sur le bien-être des salariés	chauffage confort thermique absorbeur de son à partir des besoins des salariés exprimés par eux petites salles pour s'isoler considéré comme une "petite chose", mais responsabilisation, elle doit rester propre	Edfield La Poste Edfield Solivers Solivers Edfield Forgiarini Edfield
besoin d'un encadrement avec 1 structure cadre : qui fait quoi / qui est le back up	mise en place d'un délégué du personnel et d'un comité d'entreprise changement du management avec le développement de l'entreprise cadrage / homogénéisation des avantages en nature pour les salariés (prix spéciaux, tickets restau...) besoin d'une RH d proximité pour lutter contre l'éloignement et la non-organisation quelles sont les priorités : redéfinition de poste : permettre aux gens d'évoluer rotation de poste "vie ma vie", échange ex : commercial avec opérateur pendant 1 jour évaluation des besoins de formation entretiens annuels ritualisés	promotion interne favorisée avec relais sur nouvel arrivant. à terme parcours d'embauche prendre en compte les souhaits d'évolution, la perception dans le travail	La Poste Forgiarini Forgiarini
Stabilité / visibilité sur le poste	"réinsertion" via un contrat vacataire contrat CDI fidélisation du personnel	repenser organisation / flexibilité missions	