Extract of CDURABLE.info l'essentiel du développement durable

http://cdurable.info/Special-RH-Responsable-et-Bien-etre-au-travail-Infos21.html

Lettre Infos 21 du Réseau des acteurs du développement durable

Spécial RH responsables

- Humain - Contribution Sociale - Réseau des acteurs du DD -

Publication date: mercredi 1er avril 2015

Copyright © CDURABLE.info l'essentiel du développement durable - Tous droits réservés

Parmi les adhérents du Comité 21, l'exemple de la Ville de Besançon et l'Union nationale des Centres permanents d'initiatives pour l'environnement-UNCPIE pour le DIALOGUE SOCIAL, de SNCF, Veolia, VVF villages et Unis-Cité pour la FORMATION ET MOBILISATION DES EQUIPES, de Nicomak, Séché Environnement, la Région Nord Pas de Calais et Rueil-Malmaison pour le MANAGEMENT DE LA DIVERSITE, de Monoprix, Verteego, du Conseil général de la Somme, de la Ville de Saint-Hilaire-de-Riez, du GROUPE SOS et Des Enjeux et des Hommes pour le BIEN-ETRE AU TRAVAIL

Des exemples à retrouver juste après l'édito de Catherine Decaux, Directrice générale du Comité 21, intitulé "*Ressources humaines et développement durable, des enjeux partagés*"

A suivre également : Un Spécial Bien être au travail édition 2012

Focus

Ressources humaines et développement durable, des enjeux partagés

[http://www.comite21.org/imgs/vignettes_actus/images-infos-21/2013/fevrier-assises-edd/catherine.jpg]

Gestion des ressources humaines et responsabilité sociétale se croisent et s'articulent de plus en plus car elles tendent à un même objectif : considérer que progrès social et performance globale sont étroitement liés. Comment peut-on encore croire qu'une organisation développe pleinement son potentiel si les collaborateurs qui la font vivre n'y sont pas écoutés et respectés ?

La politique de responsabilité sociétale redonne du sens à l'entreprise qui la met en place. C'est un projet fédérateur auquel les collaborateurs doivent être associés. Ils y apportent la diversité de leurs expériences au sein de la structure, de leurs points de vue et idées, et en retour y trouvent motivation et une ouverture aux autres. Plus largement, il contribue à façonner une fierté d'appartenance qui ne se décrète pas mais repose sur des éléments tangibles. En cela, il participe à donner du sens au travail de chacun, une aspiration très forte à notre époque liée au besoin de cohérence entre ses valeurs personnelles, son utilité dans la société, et sa vie professionnelle. De la sensibilisation au développement durable à l'accompagnement d'une transformation des métiers, la mobilisation des salariés est source de création de valeurs. Pour passer de l'idée à l'action, le guide élaboré par le Comité 21 et des Enjeux et des Hommes qui valorisent des expériences concrètes, est à votre disposition.

D'autres enjeux autour des ressources humaines sont étroitement imbriqués avec la prise en compte du développement durable dans les organisations. Ainsi les questions de management de la diversité, de bien-être, de dialogue social ou encore de développement des compétences, et même de rémunération, sont des axes majeurs d'une politique de responsabilité sociale, en témoignent les initiatives que nos adhérents développent et que vous découvrez dans cette Infos 21. Ces exemples démontrent l'importance d'une approche globale entre gestion des ressources humaines et politique de responsabilité sociétale. Cela implique des efforts de décloisonnement entre les services en interne pour favoriser la cohérence mais aussi tout simplement mettre en commun les moyens.

Ces différents sujets sont autant de chance de synergie entre les fonctions développement durable et ressources humaines ; ils concernent toutes les organisations et invitent à une approche toujours plus intégrée de la responsabilité sociétale.

Catherine Decaux

DIALOGUE SOCIAL

Ville de Besançon

[http://www.comite21.org/imgs/vignettes_actus/images-infos-21/2015/159-mars-rh/besancon.jpg]
Besançon mutualise la fonction RH

Depuis 2009, la fonction RH est mutualisée entre la **ville de Besançon**, le Grand Besançon et le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS).
Pour des raisons tant d'efficience que de bien-être au travail, la politique des ressources humaines constitue une priorité mobilisée autour plus particulièrement de trois enjeux suivants : accompagner les évolutions d'organisation et les rapprochements entre les trois entités ; favoriser l'amélioration des conditions de travail et l'accompagnement des agents connaissant des difficultés, (notamment avec la mise en place d'ici fin 2015 d'un plan d'actions en matière de prévention des risques psycho-sociaux et d'amélioration de la qualité de vie au travail, en lien avec les organisations syndicales) ; professionnaliser les cadres dans leur fonction managériale et développer les compétences.
Ces enjeux reposent sur une implication forte des cadres et de l'ensemble des agents.
C'est pourquoi la politique RH accompagne les managers en mettant à leur disposition des outils et en encourageant la mise en réseau et le développement de bonnes pratiques, via un dispositif spécifique.
Ainsi, dans le cadre du plan de formation, une charte du management a été élaborée par les encadrants de tous niveaux hiérarchiques.
Cette charte a permis de définir 12 engagements qui correspondent aux valeurs portées par les trois entités en matière d'encadrement et permettent l'accompagnement à la prise de fonction ou à la professionnalisation des encadrants.
Toutes ces actions RH sont conduites en étroite concertation avec les agents et les organisations syndicales, dans le cadre des instances de dialogue social communes à la Ville, la CAGB et le CCAS.

- Rokaya Toubale - rokaya.toubale@besancon.fr

Union nationale des Centres permanents d'initiatives pour l'environnement-UNCPIE

[http://www.comite21.org/imgs/vignettes_actus/images-infos-21/2015/159-mars-rh/uncpie.jpg]
La gestion prévisionnelle des emplois associatifs environnementaux : l'exemple du réseau des CPIE

Dans le cadre de sa mission de soutien à l'emploi associatif, le Centre de ressources DLA Environnement-CRDLA, porté par l'**Union nationale des Centres permanents d'initiatives pour l'environnement-UNCPIE**, avait identifié, dès 2010, des enjeux de structuration RH forts pour le secteur associatif environnemental.
L'augmentation du nombre d'emplois, la particularité de côtoiement entre bénévoles et salariés ont confirmé l'enjeu stratégique de gestion des ressources humaines du secteur.

Depuis 4 ans, le CRDLA Environnement a affirmé son expertise des enjeux de RH, notamment grâce à son programme GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois associatifs environnementaux) lancé avec 5 autres réseaux associatifs environnementaux, membres du Centre.

Cette collaboration, représentative de 70% des associations employeuses du secteur, contribue à la structuration de la gestion des richesses humaines et à l'amélioration de la qualité de vie au travail dans le secteur associatif environnemental.

Des outils d'accompagnement et des actions sont mis en place auprès des structures pour améliorer les pratiques RH et anticiper les changements liés à l'évolution des métiers de l'environnement.

Depuis 2014, les questions de mobilité de l'emploi et la recherche d'une meilleure gestion des besoins et des ressources sont au coeur du programme GPEC du CRDLA.

Cette démarche est soutenue par le Ministère de l'emploi, la Caisse des dépôts et le FSE dans le cadre du dispositif local d'accompagnement (DLA).

- Pour en savoir plus
- Tiphaine Miloud-Ali - tmiloud-ali@uncpie.org

FORMATION ET MOBILISATION DES EQUIPES

SNCF

[http://www.comite21.org/imgs/vignettes_actus/images-infos-21/2015/159-mars-rh/reforme-ferroviaire.jpg]

Mobilité pour mieux accompagner les collaborateurs dans la réforme ferroviaire

L'enjeu de la réforme ferroviaire, aux termes de laquelle la **SNCF**, SNCF Réseau et SNCF Mobilités constitueront le groupe public ferroviaire national, est aussi d'accompagner le rapprochement des collaborateurs des établissements publics alors que les transferts ne seront effectifs qu'au 1er juillet.

Un dispositif de mobilités entre EPIC a été mis en place durant cette période transitoire afin de construire une culture commune mais aussi de sécuriser l'activité.

Ainsi les collaborateurs concernés deviennent de véritables ambassadeurs de leur Epic d'origine, ce qui permet de croiser les cultures, de créer du lien, de mieux connaître les équipes même si certains avaient déjà travaillé ensemble.

Il s'agit également de renforcer la capacité à envisager l'avenir ensemble dans le cadre de cette réforme.

En 2014, les mobilités entre RFF et SNCF se sont accentuées, avec 104 mobilités : 67 de RFF vers SNCF et 37 de SNCF vers RFF, preuves de la préparation de la réforme ferroviaire et de la création de SNCF Réseau.

- Bérangère Galland - berangere.galland@rff.fr

Veolia

[http://www.comite21.org/imgs/vignettes_actus/images-infos-21/2015/159-mars-rh/veolia.jpg]

Veolia s'engage pour l'insertion des jeunes

Depuis 2007, le Campus **Veolia** Île-de-France est partenaire de l'Ecole de la Deuxième Chance (E2C) de Seine-Saint-Denis, notamment sur ses dispositifs de formation en alternance.

Cette collaboration, formalisée dans une convention, consiste à présenter les métiers de Veolia et les formations.

Elle permet aussi d'accueillir au Campus les jeunes intéressés par des semaines de découverte des métiers et dans

des stages en entreprise avant la signature d'un contrat d'apprentissage, si le choix du métier est confirmé.
L'E2C, quant à elle, accompagne le jeune pour une remise à niveau sur les savoirs de base, afin de faciliter la réussite de sa formation.
Le Campus Veolia Île-de-France développe actuellement ces partenariats avec de nombreuses écoles de la Deuxième Chance d'Île-de-France.

- Pour en savoir plus
- Amandine Racle - Amandine.racle@veolia.com

VVF villages

[http://www.comite21.org/imgs/vignettes_actus/images-infos-21/2015/159-mars-rh/vvf-villages.jpg]
VVF villages aux cotés des jeunes et des emplois saisonniers

Dès la promulgation de la loi Hamon en 2012, **VVF villages** a recruté 141 emplois d'avenir aujourd'hui en poste, représentant 14% de ses effectifs à temps plein.
Afin de contribuer à initier des vocations, à intégrer des jeunes en difficulté dans le monde du travail et à réduire la précarité des emplois saisonniers, l'association a dispensé 26 000 heures de formation ce qui permettra à 30% des jeunes concernés de sortir de cette expérience professionnelle avec un diplôme.
Le VVF villages accorde une importance particulière au personnel saisonnier, qui représente 65% des effectifs équivalents temps plein.
Pour cette raison, l'association se positionne clairement contre la précarisation de l'emploi par des mesures concrètes : obtention du statut « saisonnier titulaire » après 8 mois de travail chez VVF villages ; renouvellement automatique du contrat de travail pour la saison suivante quand deux saisons consécutives ont été réalisées sur un même village et même poste, et enfin, la garantie d'une protection sociale de qualité, y compris possible en dehors du contrat de travail.

- Delphine Joannet - djoannet@vvfvillages.fr

Unis-Cité

[http://www.comite21.org/imgs/vignettes_actus/images-infos-21/2015/159-mars-rh/unis-cite.jpg]
Unis-Cité : la solidarité au coeur des entreprises

Depuis 20 ans, Unis-Cité Solidarité Entreprises, filiale de l'association **Unis-Cité**, défend l'idée que chaque entreprise devrait donner la possibilité à ses collaborateurs de s'engager concrètement sur des actions solidaires.
Dans cette optique, l'association propose l'organisation d'actions solidaires en fonction des besoins et de l'engagement de chaque société.
Pour accompagner cette démarche, Unis-Cité Solidarité Entreprises bénéficie de 50 antennes relais d'Unis-Cité en France et de partenariats avec plus de 1000 associations autour des thématiques suivantes : enfance en difficulté, lutte contre l'exclusion, handicap, environnement, santé, insertion professionnelle et personnes isolées.
Parmi les réalisations, Unis-Cité Solidarité Entreprises organise tous les ans, depuis 2011, avec Bouygues Immobilier, une journée de mobilisation.
Ainsi, plus d'un millier de collaborateurs, dans toute la France, se rendent auprès d'associations locales pour agir autour de la solidarité et de l'écologie urbaine.
Les bénéfices liés au financement de ces actions solidaires sont intégralement reversés à Unis-Cité.
Ce soutien financier permet de proposer et de recruter davantage de jeunes volontaires en service civique.

- Pour en savoir plus

- Sophie Petit - spetit@uniscite.fr

MANAGEMENT DE LA DIVERSITE

Nicomak

[http://www.comite21.org/imgs/vignettes_actus/images-infos-21/2015/159-mars-rh/nicomak.jpg]
Nicomak développe Divertik©, outil de mesure de la diversité

Nicomak lance son nouvel outil dédié au management de la diversité : Divertik©.
Au travers d'une enquête en ligne, menée auprès des employés d'une organisation, de façon anonyme, cet outil mesure la maturité d'une organisation en fonction de sa diversité : genre, âge, orientation sexuelle, religion, handicap, apparence physique...
Il permet de sensibiliser les équipes, de former les managers et d'auditer l'ensemble d'une structure autour des pratiques de diversité, par l'intermédiaire de mises en situation concrètes et adaptées à chaque organisation.
Au cours de l'enquête, chacun doit se positionner face à des mises en situation spécifiques à chaque type de diversité, et répondre à des questions de rapidité destinées à tester les biais.
L'ensemble des réponses est ensuite analysé par un consultant expert en diversité, afin de mesurer la maturité de l'entreprise.
Développé en interne, Divertik© sera disponible au 2ème trimestre 2015 et s'adresse à tous types d'organisations.

- Pour en savoir plus
- Laura Gilquin - gilquin@nicomak.eu

Séché Environnement

[http://www.comite21.org/imgs/vignettes_actus/images-infos-21/2015/159-mars-rh/seche.jpg]
Séché Environnement mobilisé en faveur des salariés handicapés

Séché Environnement a fait le choix dès 2012 de s'engager activement en faveur de l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés au travers de la signature d'une convention avec l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées).
Une campagne d'affichage a permis de sensibiliser les salariés, les informant en particulier sur les déficiences pouvant faire l'objet d'une reconnaissance de handicap.
Parmi les démarches en faveur des travailleurs handicapés, la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées, réalisée chaque année, est un rendez-vous national qui a pour ambition que le handicap ne fasse plus peur et ne soit plus synonyme d'incapacités...
Pour l'édition 2014, le site Trédi Salaise a mobilisé son personnel à l'aide d'une visite animée en collaboration avec les membres du CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) des personnes en situation de handicap en recherche d'emploi.
Un accueil du personnel était présent afin qu'il puisse rencontrer les différents acteurs du handicap ainsi qu'une sportive de haut niveau handicapée visuelle Anaïs Bézier qui est venue faire partager son expérience.

- Pour en savoir plus
- Daniel Baumgarten - d.baumgarten@groupe-seche.com

Région Nord Pas de Calais

[http://www.comite21.org/imgs/vignettes_actus/images-infos-21/2015/159-mars-rh/nord-pas-de-calais3.jpg]
La région Nord Pas de Calais garante de la diversité

La **Région Nord Pas de Calais** développe des projets exemplaires, solidaires et innovants, marquant la conscience de la collectivité sur sa responsabilité sociale en tant qu'employeur.
La politique RH qu'elle met en oeuvre est respectueuse et garante de la diversité, participe au développement du bien-être au travail et intègre l'agent dans le fonctionnement global de la collectivité conformément aux engagements régionaux en matière de développement durable.
La Région s'inscrit dans le champ de l'égalité professionnelle.
Ainsi, une commission égalité femmes hommes a été instituée.
Elle est chargée d'étudier la question de l'égalité professionnelle entre les agents régionaux féminins et masculins dans les domaines du recrutement, de la formation et des conditions de travail.
14 fiches actions ont été approuvées en 2014.
La sensibilisation et la communication sur le sujet sont également développées afin de faire évoluer les mentalités et lutter contre les stéréotypes.
Enfin, des actions de type évènementiel sont prévues en 2015 sur la qualité de vie au travail.

- Pour en savoir plus
- Yann Derlyn - yann.derlyn@nordpasdecalais.fr

Rueil-Malmaison

[http://www.comite21.org/imgs/vignettes_actus/images-infos-21/2015/159-mars-rh/rueil.jpg]
Rueil-Malmaison accompagne les travailleurs handicapés

En 2009, la volonté conjointe des élus engage **Rueil-Malmaison** dans une politique de maintien en emploi et de prise en compte des travailleurs handicapés.
Débutant un important travail de fond, la Ville signe une des toutes premières conventions avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), qu'elle renouvelle en 2013.
En parallèle, une chargée de mission ad hoc est embauchée pour établir un diagnostic.
Un travail de sensibilisation et d'information est mené pour inciter les agents porteurs de handicaps à se faire connaitre, afin qu'ils bénéficient de leurs droits.
Parmi les actions phares de cette politique, une opération a été réalisée avec « Théâtre sur mesure » pour permettre aux travailleurs handicapés d'exprimer leur perception concernant leur intégration dans les services.
Au travers de saynètes écrites, puis jouées devant les encadrants et les élus, les agents ont pu exprimé leur ressenti.
L'ensemble a ensuite été repris et présenté par des comédiens à tout le personnel de la Mairie : 11 représentations ont ainsi été données, suivies par des débats avec la salle.
En accompagnant cette démarche d'une politique de formation et d'un travail d'accompagnement, Rueil-Malmaison a vu son taux de travailleurs handicapés passer de 1,36 % à 6,5 % en 5 ans.
L'ensemble de ce plan d'actions a été financé à hauteur de 580 000 Euros par la mairie, aidée d'une subvention du FIPHFP de 750 000 Euros sur 3 ans.

- Claire de La Forest - claire.delaforest@mairie-rueilmalmaison.fr

BIEN-ETRE AU TRAVAIL

Monoprix

[http://www.comite21.org/imgs/vignettes_actus/images-infos-21/2015/159-mars-rh/monoprix3.jpg]
Monoprix s'engage pour le bien-être de ses collaborateurs

Depuis 5 ans, **Monoprix** mène une politique volontariste en termes de prévention des risques professionnels et la mise en oeuvre d'une véritable démarche concertée d'amélioration des conditions de travail pour des effets durables.
Cette politique s'est notamment traduite par la mise en place d'un outil d'analyse des accidents du travail et de maladies professionnelles, par l'investissement en matériel telle l'action nationale de dotation en transpalettes électriques, des nouveaux sièges et repose pieds ergonomiques pour une meilleure posture assise en caisse.
Pour compléter ce dispositif, une campagne d'affichage a été réalisée pour sensibiliser à la sécurité en magasin.
La politique sociale de Monoprix se concentre également sur la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) se déclinant *via* une formation aux gestes et postures dédiée au port de charge en caisse.

- Pour en savoir plus
- Frédérique Delville - fdelville@monoprix.fr

Verteego

[http://www.comite21.org/imgs/vignettes_actus/images-infos-21/2015/159-mars-rh/verteego.jpg]
Le télétravail chez Verteego : concilier vie privée et vie professionnelle !

Verteego, depuis sa création en 2008, a bâti sa croissance et son développement sur des valeurs de responsabilité, de respect et de transparence.
La qualité de vie au travail étant un élément majeur dans l'impact sur le bien-être, l'efficacité et la motivation des collaborateurs, il a donc été naturel de prendre en compte au maximum les facteurs y étant liés (autonomie dans les tâches, participation aux décisions, qualité de l'environnement de travail...).
En tant que société cloud, Verteego dispose de la technologie nécessaire pour permettre à l'ensemble de ses collaborateurs de travailler selon des modes d'organisation innovants.
Le télétravail en est un exemple, offrant à ces derniers la liberté de gérer leur planning pour concilier leur vie professionnelle et leur vie privée de façon optimale.
En 2014, 78% des collaborateurs ont bénéficié de cette démarche, permettant à chacun d'éviter une dépense moyenne annuelle de 973 Euros liée au déplacement domicile/travail *(source : Inrix*).
En plus de permettre un meilleur équilibre privé/professionnel, d'améliorer les relations de travail et la confiance entre collaborateurs et direction, le télétravail engendre une augmentation de l'efficacité, un gain de temps dans les transports (en moyen 83 heures gagnées par télétravailleur chaque année) et évite l'émission de 102 kg éq CO2.

- Pour en savoir plus
- Coralie Bergeon - coralie.bergeon@verteego.com

Conseil général de la Somme

[http://www.comite21.org/imgs/vignettes_actus/images-infos-21/2015/159-mars-rh/somme.jpg]
La Somme fédère autour d'une charte des valeurs et du mieux vivre ensemble

Soucieux d'une intégration complète du développement durable dans ses politiques publiques, le **Conseil général de la Somme** oeuvre également à l'exemplarité de son administration et à la promotion du bien-être et de

l'épanouissement de ses agents, par le biais de sa politique de ressources et de relations humaines.
Dans ce cadre, un audit social, lancé en 2012, a donné lieu à l'élaboration d'un plan d'actions et à la mise en place de groupes de travail collaboratifs chargés de mettre en oeuvre nombre de projets participant à l'amélioration des relations et aux conditions de travail des agents.
Parmi ces projets, l'élaboration d'une charte des valeurs de la collectivité a favorisé l'affirmation d'un certain nombre de valeurs dans lesquelles chacun puisse se reconnaître.
Ces valeurs se déclinent désormais en règles de fonctionnement entre les agents et en direction des usagers.
Cette charte fédère et redonne du sens et de la cohérence à la mission de chacun, mais aussi favorise fortement le mieux vivre ensemble.
L'ensemble de sa politique RH a value au département le Prix santé au travail de la Mutuelle Nationale Territoriale en 2014.

- Pour en savoir plus
- Annick Delannoy - a.delannoy@somme.fr

Ville de Saint-Hilaire-de-Riez

[http://www.comite21.org/imgs/vignettes_actus/images-infos-21/2015/159-mars-rh/saint-hilaire-de-riez.jpg]
Saint Hilaire de Riez lutte contre les troubles musculo-squelettiques

Dans le cadre de sa politique de prévention contre les risques professionnels, la **ville de Saint-Hilaire-de-Riez** a lancé en 2014 une démarche globale de lutte contre les troubles musculo-squelettiques.
L'ensemble des postes de travail sera diagnostiqué (220).
Deux catégories de services sont distinguées en fonction du degré d'exposition.
Les services participent à la co-construction des solutions qui conduit à s'interroger non seulement sur le matériel à utiliser mais également sur l'organisation du travail en prenant en compte les dimensions bio-mécanique et psycho-sociale.
Un Comité de pilotage a été constitué composé d'élus, d'agents, de l'assistant de prévention et de représentants du personnel.
Un cabinet d'Ergonomes anime la démarche sur une période de trois ans.
Le dispositif sera assorti d'un système de suivi et d'évaluation en interne.

- Antoine Piraud - apiraud@sainthilairederiez.fr

GROUPE SOS

[http://www.comite21.org/imgs/vignettes_actus/images-infos-21/2015/159-mars-rh/groupe-sos.jpg]
Le GROUPE SOS initie une démarche innovante et globale de Qualité de vie au travail

Lauréat du Trophée Mieux Vivre en Entreprise 2014, le **GROUPE SOS**, en partenariat avec l'ANACT, OETH et Unifaf, a fait franchir un cap en France aux enjeux et aux pratiques de Qualité de vie au travail (QVT).
A travers le projet « Innovation sociale et performance durable » applicable à tous les contextes et tous les métiers, l'association présente une notion compréhensive de la QVT en intégrant, au-delà des problématiques de santé et de prévention des risques, des notions liées à la sécurisation des parcours, à l'engagement et au développement professionnel des salarié(e)s.
Impulsée par les instances de direction, la méthode se caractérise par une gouvernance participative qui mobilise les salarié(e)s, les managers et les élu(e)s.
Elle articule la mesure de la perception des salarié(e)s et l'analyse concrète des pratiques et de leurs résultats

objectivés.
Cette démarche s'appuie sur un réseau d'animateurs QVT pérenne qui a vocation à prévenir les risques et repérer les bonnes pratiques.
De cette démarche découle la production de résultats capitalisables et valorisables au sein et à l'extérieur du GROUPE SOS, notamment via un guide pratique en cours de finalisation avec CIDES-Chorum.
Le groupe développera encore, avec tous ceux qui voudront y contribuer, ses services innovants de conseil et d'accompagnement sur la Qualité de vie au travail.

- Pour en savoir plus
- Morgane Dereeper - morgane.dereeper@groupe-sos.org

PROSPECTIVE RH

Des Enjeux et des Hommes

[http://www.comite21.org/imgs/vignettes_actus/images-infos-21/2015/159-mars-rh/des-enjeux-et-des-hommes.jpg]
Imaginer les nouvelles formes d'emploi, d'organisation et de management à l'horizon 2040

Les Directions des Ressources Humaines sont concernées à un double titre par la RSE.
D'une part, elles pilotent les politiques sociales et sont conduites à traiter, en parallèle des sujets traditionnels (conditions de travail, hygiène et sécurité, formation, etc.) de nouvelles thématiques (non-discrimination et diversité, bien-être au travail, employabilité, respect des droits humains chez les fournisseurs, etc.).
D'autre part, elles ont un rôle clé à jouer dans le développement de la culture et des compétences RSE et dans l'intégration de cette nouvelle donne aux processus RH : critères de recrutement, d'évaluation annuelle, plan de formation, fixation d'objectifs, bonus et part variable, etc.
Des Enjeux et des Hommes et Imagin'able ont monté, dans le cadre du cercle de la prospective RH de RH&M, un groupe de travail qui cherche à mesurer l'impact de la RSE sur l'entreprise de demain.
Une quinzaine de Directions RH se sont réunis déjà une dizaine de fois pour des débats passionnants sous la houlette d'un prospectiviste, pour : mettre à plat les idées reçues et les facteurs de changement ; identifier des scénarios (« tout » numérique, « tout partage », etc.) ; les explorer pour décrire les enjeux RH dans l'entreprise responsable en 2040.
Le groupe devrait produire un carnet de prospective avant l'été.

- Pour en savoir plus
- Lucie Delduc - lucie.delduc@desenjeuxetdeshommes.com

Bien-être au travail 2012

Edito

Cela fait maintenant vingt ans que la ville de Rio a accueilli le 1er Sommet de la Terre, autour d'un plan d'action ambitieux : l'Agenda 21. Vingt ans aussi que le Comité 21 mobilise ses adhérents pour rendre le développement durable visible, humain, désirable, convaincant, rentable et surtout possible... Une passion qui continue de nous animer, année après année, grâce à des initiatives concrètes, innovantes et parfois audacieuses. Vingt ans aussi que nous franchissons, l'une à après l'autre, les étapes du développement durable, dans une complicité profonde et

enthousiaste. Vingt ans que nous nous donnons la capacité de partager des engagements et des objectifs concrets, de conduire ensemble des programmes ambitieux, supportés par toutes les forces vives nécessaires, de décupler notre créativité, nos compétences et notre sphère d'influence. Vingt ans enfin que nous travaillons ensemble à la maturation de notre association, à sa professionnalisation, à l'engagement des adhérents dans le progrès, dans un souci constant de résultats concrets mais aussi d'écoute de tous.

L'année 2011 témoigne de cet enthousiasme avec : le nouveau site www.agenda21france.org ; la Convention des adhérents « *De l'engagement individuel au changement collectif* » ; la rencontre-débat « *Evaluer et rendre compte de sa stratégie développement durable* » ; le lancement des ouvrages Du quartier à la ville durable : vers un nouveau modèle urbain ? et le Guide pratique du marketing durable ; les trois forums d'échanges sur les enjeux et les perspectives de RIO+20, dont un organisé par la délégation Comité 21 Pays de la Loire et la rédaction d'un manifeste sur la gouvernance territoriale à destination de l'ONU ; les Rubans du développement durable 2011... Le rapport d'activités 2011 qui détaille ces événements sera disponible dès la fin janvier sur notre site.

A l'approche de la prochaine conférence des Nations unies sur le développement durable, qui se tiendra du 19 au 22 juin prochain, il est temps de dresser un premier bilan et surtout de se donner de nouvelles perspectives. C'est l'ambition du Club France Rio+20 que nous avons mis en place. Quarante réseaux et think tanks se sont regroupés pour élaborer des propositions, donner un avis commun et se mobiliser en vue de cet événement incontournable. Ce sera aussi le thème de notre convention des adhérents 2012, le 3 avril prochain. Bien évidemment, nous préparons la délégation du Club France RIO+20 du 18 au 22 juin pour nos adhérents et membres du Club. Ce sera l'occasion de participer aux conférences de l'ONU, rencontrer des acteurs locaux (maire de RIO, acteurs associatifs, entreprises locales...), visiter des sites emblématiques du développement durable, etc. Pour finir, la Revue Vraiment durable - revue scientifique interdisciplinaire du Comité 21 dont le premier numéro vient de sortir dans les librairies du réseau PUF - consacrera sa prochaine édition à RIO+20 (fin mai 2012).

Pour les Français, ce sera une année politique importante. C'est le moment de mettre en avant les questions urgentes comme celles du climat et des personnes en situation de précarité. Collectivement, nous pouvons faire progresser nos sociétés, dans une démarche environnementale, sociale, économique et culturelle.

Bonne année à vous tous, et à ceux qui vous sont chers.

Gilles Berhault
Président du Comité 21, président d'ACIDD

Focus

Bien-être au travail : une responsabilité de tous pour chacun

La souffrance au travail existe à tous les échelons des organisations. Aujourd'hui, 37% des Français se disent peu ou pas satisfaits de leur situation professionnelle et 40% affirment que leur motivation diminue [1]. L'absentéisme, le turn-over, le manque de motivation ou d'implication, le stress des salariés sont très fortement liés à la politique de ressources humaines ou aux pratiques de management.

Ne pas créer de mal-être et de souffrance au travail est pourtant la première responsabilité d'un employeur : le code du travail définit les obligations des employeurs relatives à la protection de la santé et aux « *droits à la dignité* » de la personne au travail. Par ailleurs, l'ISO 26000 définit les lignes directrices de la responsabilité sociétale des organisations en matière de santé/sécurité au travail et de développement du capital humain.

Au-delà d'un principe juridique et moral, le bien-être au travail est un facteur de performance et d'efficacité. Pour preuve, le prix du FIR-PRI 2011 du meilleur article de recherche a été attribué à Alex Edmans pour son article « *Does the stock market fully value intangibles ? Employee satisfaction and equity prices* ». En analysant la performance boursière des « *100 best companies to work for in America* » sur la période 1984-2009, ce chercheur a démontré que la satisfaction des salariés est corrélée positivement à la valeur de l'action (supérieure à la moyenne du marché de 2% à 3% en moyenne chaque année).

S'engager dans une démarche de bien-être au travail nécessite de passer d'une logique de réparation des

souffrances (stress, violence, harcèlement, suicide, etc.) à une logique de prévention des risques psychosociaux voire plus globalement de promotion de la santé. Il s'agit avant tout de repenser la place de l'individu au sein de l'organisation. Le défi est ambitieux : donner du sens au travail de chacun, repenser l'organisation, valoriser la qualité du management, cultiver le « *vivre ensemble* ».

Karine Viel, responsable du programme RSE

METTRE EN PLACE UNE STRATEGIE GLOBALE DE BIEN-ETRE AU TRAVAIL

AFNOR

Créer des conditions d'épanouissement dans le travail à l'AFNOR

[http://www.comite21.org/imgs/2012/infos-21-janvier-2012/afnor.jpg]Le **groupe AFNOR** prend le sujet à bras le corps. En interne d'abord, le Comité d'entreprise a financé la sensibilisation de l'ensemble des représentants du personnel à la responsabilité sociétale et en particulier à son volet social (le sens et les valeurs, le dialogue et la cohésion sociale, le bien-être au travail...). Les 70 représentants ont contribué à l'élaboration d'un programme de plus de 60 propositions pour améliorer la cohésion sociale, les conditions de travail, le bien-être, etc. La direction d'AFNOR a d'ores et déjà retenu certaines de ces initiatives pour son plan d'action 2012. D'autres restent en attente, mais la dynamique est enclenchée ! En externe ensuite, le Groupe AFNOR, avec ses partenaires (DIRECCTE, ARACT, CARSAT), lance une expérimentation unique et originale en France sur la « *Santé et la qualité de vie au travail* » en coopération avec le Québec, qui a une longueur d'avance sur ces sujets. Objectif : concevoir et mettre en oeuvre une démarche de construction de la santé et du mieux-être au travail (dans le sens de la définition de l'OMS). Elle sera déployée en 2012-2013 sur la région Aquitaine. Le lancement sera officiellement annoncé lors de la conférence de clôture du Salon PREVENTICA le 2 février à Bordeaux, en présence de Monsieur Roger Bertrand, ancien Ministre de la santé du Québec.

- François Sibille - francois.sibille@afnor.org
- Stéphane Mathieu - stephane.mathieu@afnor.org

Banque Populaire Atlantique

Le bien-être au travail, axe fort de la culture d'entreprise de la Banque Populaire Atlantique

[http://www.comite21.org/imgs/2012/infos-21-janvier-2012/banque-populaire-atlantique.jpg]Convaincue qu'une situation de bien-être au travail permet une compétitivité pérenne des équipes, la **Banque Populaire Atlantique** souhaite créer une culture d'entreprise soucieuse du bien-être des salariés. Elle a donc mené une réflexion avec les organisations syndicales en ce sens. Un accord, adopté à l'unanimité, a été conclu en décembre 2010 autour de trois piliers : le développement des compétences, l'accompagnement des managers de proximité (pour un rôle d'écoute et de soutien) et une organisation adaptée. Les objectifs de cette nouvelle organisation sont de renforcer le collectif, de donner plus d'autonomie, de faire participer les salariés aux évolutions, de leur apporter un soutien dans le traitement des opérations complexes et de prendre en compte leurs contraintes de la vie privée. Afin de mesurer les progrès réellement accomplis, des indicateurs de progrès et un comité de pilotage (représentants syndicaux,

médecin du travail, assistante sociale, collaborateurs banque et ressources humaines) ont été instaurés.

- Laurent Jeanneteau - laurent.jeanneteau@atlantique.banquepopulaire.fr

Crédit Mutuel

Le Crédit Mutuel LACO a réalisé un diagnostic du bien-être de ses salariés

[http://www.comite21.org/imgs/2012/infos-21-janvier-2012/credit-mutuel-loire-atlantique.jpg]Engagé depuis 2008 dans un Agenda 21, le **Crédit Mutuel Loire-Atlantique Centre Ouest** (CMLACO) a élaboré un diagnostic, mené avec l'appui d'un consultant spécialisé dans ce domaine, pour identifier et prévenir les « *risques psychosociaux* ». Avec la contribution d'une centaine de salariés, l'audit a fait ressortir que le CMLACO est une entreprise appréciée de ses salariés, mais le contexte en fait une entreprise plus exigeante et cela peut créer des situations de mal-être pour certains et ce, dans tous les métiers. L'entreprise partage cette préoccupation et entend mettre en place des actions pour remédier aux situations de mal-être. Les résultats du diagnostic ont été présentés à tous les collaborateurs qui se sont portés volontaires pour participer aux tables rondes mises en place sur le sujet en mai dernier, aux délégués syndicaux bien sûr, puis aux directeurs d'entité. Une phase de réflexion sur les actions se met en place actuellement qui doit aboutir à un plan d'actions pour permettre, d'une part, d'améliorer ce qui existe déjà au CMLACO (modules de formation sur le bien-être au travail, aide psychologique anonyme en cas d'agression ...) et d'autre part, de mettre en place de nouvelles mesures.

- Jean-Luc Guillot - jeanluc.guillot@creditmutuel.fr

Française des Jeux

Mieux vivre ensemble à la Française des Jeux

[http://www.comite21.org/imgs/2012/infos-21-janvier-2012/francaise-des-jeux.jpg]En avril 2010, la **Français des Jeux (FDJ)** a créé l'Observatoire du bien-être composé d'un représentant de chacune des douze familles professionnelles de l'entreprise et de deux animateurs RH. Dès juin, un diagnostic qualitatif a été engagé auprès de 126 collaborateurs (9 % des effectifs, panel représentatif) sous la forme d'un entretien autour de neuf questions. Les résultats détaillés ont été bien sûr présentés à l'ensemble des collaborateurs sur chaque site. En 2011, la Française des jeux s'est engagée sur des axes de progrès avec le service d'innovation : le management, la gestion du temps et l'organisation du travail ; l'environnement et l'aménagement des espaces pour plus de convivialité ; la santé ; le sport et la gestion des émotions. Le DRH a ensuite demandé à chaque direction de trouver et d'appliquer trois mesures prioritaires chez elle (par exemple, le vendredi après-midi réservé à ses collaborateurs) a été adopté par toutes les directions. Une formation auprès des 200 managers a été réalisée par le Théâtre à la Carte intitulée « *Gestion du temps et du stress* » (celui du DRH et celui de ses collaborateurs). L'entreprise a également lancé un programme de coach virtuel « *sport santé* » avec la société SPORTONUS : 20 % des collaborateurs ont suivi le programme FDJ EN FORME pendant trois mois. En fin d'année, une renégociation de l'accord temps de travail de la FDJ a été réalisée pour permettre plus de souplesse dans l'aménagement du temps de travail et notamment le choix du travail à distance. Et un accord « *Mieux vivre ensemble à la FDJ* » incluant le dispositif de prévention des RPS (risques psychosociaux) est en cours de rédaction.

- Christine Schmitte - cschmitte@lfdj.com

GDF SUEZ

GDF SUEZ s'est engagé pour le bien-être au travail et le droit universel à la santé

[http://www.comite21.org/imgs/2012/infos-21-janvier-2012/gdf-suez.jpg]L'Observatoire social international (OSI) a rendu public un « *engagement en faveur du bien-être au travail et du droit universel à la santé* » en 2010.

Cet engagement a été signé par une dizaine d'entreprises dont **GDF SUEZ**, **Schneider Electric**, la RATP, **AREVA**, Danone, Thalès, **La Poste**, Malakoff-Médéric, ainsi qu'une dizaine de partenaires sociaux (CFDT, CES, CFE-CGC, CGPME, UNSA...) avec le soutien de différents partenaires (ANACT, Global Unions, Vigeo, BIT Paris).
Appuyé sur des acteurs importants de la scène sociale française, cet engagement a depuis créé une dynamique faisant du travail un facteur de santé, d'épanouissement personnel et collectif, de réalisation de soi et de performance pour l'entreprise, à l'opposé d'une logique de risque psychosocial.
Le suivi de cet engagement a conduit l'OSI à proposer des éléments méthodologiques permettant de piloter des démarches de bien-être en entreprise, d'élaborer des indicateurs de bien-être au travail et de favoriser la participation des salariés à la définition des organisations de travail.
En partenariat avec Malakoff-Médéric, il a organisé un cycle de petits-déjeuners portant sur ces thèmes ainsi que sur le bien-être au travail dans les PME ou en matière de sous-traitance.
En 2012, l'OSI organise avec l'ANACT une session nationale d'échanges entre partenaires sociaux « *Comment passer du travail vécu comme risque au travail conçu comme source de santé et d'efficacité* ».

- Marie Gérard - MARIE.GERARD@gdfsuez.com

SNCF

La démarche « *Mieux-vivre au travail* » à la SNCF

[http://www.comite21.org/imgs/2012/infos-21-janvier-2012/sncf.jpg]La SNCF a fait une priorité ces dernières années de la prise en compte de la fragilisation possible des salariés. Elle expérimente toujours plus de solutions pour améliorer la qualité au travail : la qualité des relations sociales, la qualité du contenu du travail, de l'environnement et de l'organisation du travail, la possibilité de réalisation professionnelle, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. En concertation avec les syndicats, l'entreprise a structuré une démarche globale autour d'un plan d'actions, touchant par exemple à l'information, à la prévention des risques psychosociaux, à la prise en charge des agents en difficulté, à l'accompagnement des changements, etc. Mais comme les solutions durables doivent venir du terrain, elle a chargé tous ses managers opérationnels de lancer, au second semestre 2011, des chantiers « *qualité de vie au travail* ». Quarante millions d'euros ont ainsi été engagés pour améliorer concrètement les choses.

- Florence Cousin - florence.cousin@sncf.fr

SUEZ ENVIRONNEMENT

SUEZ ENVIRONNEMENT crée un service « Santé et bien être au travail »

[http://www.comite21.org/imgs/2012/infos-21-janvier-2012/suez-environnement.jpg]Dans son programme Diversity «

Egalité des chances, progrès social, engagement », **SUEZ ENVIRONNEMENT** affiche des objectifs chiffrés sur la période 2010-2012, en faveur de l'accès à l'emploi et à l'insertion, du recrutement et des carrières des femmes, des personnes handicapées, des seniors. L'entreprise s'engage à assurer la qualité de vie au travail en préservant l'intégrité des personnes et des biens. Ainsi, outre le confort de services de conciergerie et de crèche, un poste inédit de « *responsable santé et bien être au travail* » a été mis en place en 2011. SUEZ ENVIRONNEMENT a donc souhaité mettre en place une structure permettant de répondre à toutes ces dimensions de la personne. A côté du service médical classique (médecin du travail et infirmière), le Groupe a recruté une praticienne au profil atypique en entreprise : sophrologue et yogathérapeute. La démarche personnalisée et confidentielle qu'elle engage avec ses patients-collaborateurs leur permet souvent de découvrir leurs potentialités, de s'appuyer sur leurs propres ressources pour s'épanouir dans leur environnement quotidien. Le but est également d'accompagner le changement, prévenir les risques psychosociaux, travailler avec les managers pour identifier les situations à risque le plus tôt possible, mettre en place une écoute active, proposer une aide et des actions de prévention.

- Myriam Vuillai - myriam.wuillai@suez-env.com

Utopies

Utopies met en place des espaces de détente pour ses salariés

[http://www.comite21.org/imgs/2012/infos-21-janvier-2012/utopies.jpg]Utopies fait du bien-être au travail un de ses axes innovants, suivant une logique très simple : lorsque l'on se soucie de son équipe de salariés, on la rend plus confiante, plus stable et enthousiaste dans son travail. Ainsi, Utopies a mis en place quelques dispositions en faveur du développement personnel de ses salariés. D'abord, une fois par trimestre, une personne est mise à la disposition des salariés pour résoudre une situation particulière en aidant à prendre du recul sur celle-ci. Ensuite, une formation est proposée avec Krauthammer pour les managers et avec Quilotoa pour les consultants afin d'améliorer les compétences de l'entreprise sur les questions de management, de relations commerciales, d'animation de réunions et afin de donner des méthodes de résolution de conflit potentiel. Par ailleurs, le calme maximal est réservé aux bureaux d'Utopies, aménagés de façon propice au travail et au respect de chacun, tandis que les salles de réunion sont utilisées pour les discussions, appels et conférences téléphoniques. Enfin, un professeur de yoga se rend disponible une fois par semaine et des séances de massages assis sont offertes par Utopies une fois tous les quinze jours dans un espace dédié à cette activité. Un baromètre interne a été mis en place afin de rester à l'écoute des salariés de l'entreprise.

- Sarah Kefi - kefi@utopies.com

Finistère

Le Finistère s'engage dans une démarche de qualité de vie au travail

[http://www.comite21.org/imgs/conseil-general-finistere.jpg]Dans le cadre de son nouvel Agenda 21, le **Conseil général du Finistère** a souhaité porter tout particulièrement attention à ses 3 800 agents. Avec l'objectif de « *favoriser le bien-être au travail, pour tous les agents* », une démarche qualité de vie au travail a été mise en place le 1er janvier 2011. Durant 18 mois, sous l'égide d'un comité de pilotage comprenant le comité hygiène et sécurité (CHS), un chef de projet anime une démarche interne, participative et paritaire. Le premier objectif a été de doter la collectivité d'un état des lieux de la qualité de vie au travail (quantitatif et qualitatif). Ensuite, un plan d'actions a été mis en place visant à : préserver des facteurs existants favorisant le bien-être au travail ; améliorer tout ce qui peut

l'être, dans le cadre des moyens dont dispose la collectivité, au vu de l'état des lieux ; développer la prévention des risques concernant tous les domaines liés au travail (spécificités des métiers, articulation vie privée/vie professionnelle, organisation des services, santé, nouvelles technologies, relations professionnelles, management, etc.). Par exemple, un atelier participatif (15 personnes environ) animé par trois agents volontaires dont un représentant du personnel, propose des préconisations et des procédures garantissant la prise en compte et le traitement des « *situations individuelles préoccupantes* ». Dans le même temps, un groupe de travail du CHS propose la même chose mais en matière de « *situations collectives préoccupantes* ». Pour finir, un outil d'observation continue a été créé permettant, chaque fois que nécessaire, d'améliorer la qualité de vie au travail.

- Marie-José Fichou - marie-jose.fichou@cg29.fr

Marolles

Le maître mot de Marolles pour ses services : RESPONSABILISATION !

[http://www.comite21.org/imgs/2012/infos-21-janvier-2012/marolles-commune.jpg]Engagée depuis deux ans, la **commune de Marolles** termine sa réorganisation des services. Dans tous les secteurs, à tous les niveaux, l'important a été de trouver chez chacun des 100 agents de la collectivité des éléments de motivation personnelle pour confirmer une mission, en développer une autre, trouver de nouveaux outils techniques et technologiques pour accompagner les tâches au quotidien... Des agents de service qui vivaient mal un travail routinier et peu gratifiant ont été intégrés à des actions menées par le centre de loisirs. Des agents techniques cantonnés dans des tâches de pure exécution ont pu évaluer leur propre travail et ainsi en mesurer l'importance et la rentabilité. Des agents administratifs ont réfléchi à la manière de rendre le service public autrement et mieux. Une gestion des relations citoyennes est en cours pour s'appuyer sur les nouveaux modes de communication tels les réseaux sociaux, les i-phones et autres. Des agents d'animation ont fait le choix de développer des ateliers originaux et dans des thématiques totalement inconnues de manière à se lancer des challenges (comme la semaine du coeur, la semaine du développement durable). Mais cette Responsabilisation a trouvé son aboutissement dans le lancement de l'Agenda 21 communal. Tous ont réfléchi à la manière dont ils pourraient intégrer la démarche à leurs missions. Et pour que tous soient en permanence concernés, ce sont les membres représentants du personnel au comité technique paritaire qui se chargent de mener un audit, de relayer des actions et de proposer des idées pratiques : dématérialisation des actes administratifs, limitation de l'utilisation des produits phytosanitaires, installation de composteurs dans les écoles, lancement d'opérations de récupération d'objets usagés au profit d'associations caritatives.

- Frédéric Bassoulet - direction-generale@mairie-marolles.fr

INRA

L'INRA dynamise sa politique sociale

[http://www.comite21.org/imgs/2012/infos-21-janvier-2012/inra.jpg]L'Institut national de la recherche agronomique (INRA) propose une offre de politique sociale dynamique et diversifiée, tournée vers l'amélioration du quotidien de ses agents et l'attractivité de leurs métiers. A ce titre, de nombreux dispositifs sont déployés au bénéfice de l'ensemble des personnels, visant un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, dans des domaines variés comme le logement (aide à l'installation, garantie du risque locatif...), la mobilité (accompagnement et prêt à taux zéro), mais aussi l'enfance, les situations médicales exceptionnelles, le service social... Le centre-siège

de l'Inra Paris s'emploie à décliner cette politique nationale. Il développe également des actions volontaristes en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap. Au-delà du recrutement, il accompagne ainsi ses agents en leur assurant un parcours professionnel adapté à leur handicap, en veillant à l'accessibilité, à l'aménagement des locaux et à leurs conditions de travail et d'insertion au sein des collectifs, dans le cadre de ses actions de gestion de ressources humaines et d'une démarche de développement durable, soucieuse de la dimension sociale.

- Jean-Luc Pujol - Jean-Luc.Pujol@paris.inra.fr

PREVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

AREVA

AREVA à l'écoute de ses salariés

[http://www.comite21.org/imgs/2012/infos-21-janvier-2012/areva.jpg]Une démarche de prévention des risques psychosociaux (RPS) est initiée depuis fin 2007 en France au sein du groupe **AREVA**, co-animée par la direction santé sécurité et par la direction des ressources humaines. Elle s'articule autour de trois volets principaux que sont les études sur les conditions de vie au travail, la formation des managers et cadres dirigeants, ainsi que l'écoute et l'accompagnement des salariés rencontrant des difficultés d'ordre professionnel ou personnel. Les études sur les conditions de vie au travail ont permis, pour 60% des salariés, d'identifier les principaux facteurs de stress auxquels ils sont exposés. Des plans d'actions ont été mis en place au travers de groupes de co-développement (collaborateurs et managers) qui élaborent des solutions concrètes (exemples : relations interpersonnelles, motivation, reconnaissance...), tandis que des groupes de travail transverses se concentrent sur des thématiques plus larges portant sur l'organisation du travail. Quant au programme de formation « *Qualité de vie au travail* » des managers, il constitue l'un des axes majeurs de la politique santé sécurité du Groupe et vise à leur apporter des éléments opérationnels pour mieux appréhender le sujet au quotidien et développer une culture de la prévention des risques psychosociaux en interne. Enfin, l'écoute et l'accompagnement couvrent près de 75% de nos effectifs, et permettent au salarié qui le souhaite de rencontrer ou de contacter un psychologue qui se rend régulièrement sur site, tant dans une logique d'accompagnement individuel que dans une approche de conseil à l'entreprise sur les aspects collectifs du travail.

- Mathieu Sissler - mathieu.sissler@areva.com

ICOM

« *No stress* » pour l'agence ICOM

[http://www.comite21.org/imgs/2012/infos-21-janvier-2012/planete-bureau-du-icom.jpg]PLANETE BUREAU, « *la web série qui met le DD en boîte* », produite par **l'agence ICOM**, propose une approche originale du développement durable au travail. Elle s'attaque aux risques psychosociaux et lance le 13 mars prochain un épisode sur le stress au travail : « *no stress* ». Alors qu'un travailleur sur quatre estime que sa santé est affectée par des problèmes de stress au travail, et que les études indiquent que le stress est à l'origine de 50 à 60 % de l'absentéisme [2], « *no stress* » devrait intéresser nombre de salariés et de dirigeants. D'autant plus que l'épisode, fidèle à l'état d'esprit et aux valeurs de PLANETE BUREAU, aborde ces sujets sérieux et polémiques avec humour et légèreté, permettant de faire passer les messages clés « *en douceur* » : besoin de formation, de valorisation, gestion du temps, pistes de prévention... Une fiche ressource, élaborée par la CARSAT Midi-Pyrénées (Assurance maladie

section risques professionnels), accompagne cet épisode afin d'aller plus loin et de donner les liens pour agir. Une belle initiative, qui offre un outil d'accompagnement pour les démarches liées à une sensibilisation et à la prévention des risques psychosociaux. Cette série web est soutenue par **l'ADEME,** l'**AFNOR**, la **région Midi-Pyrénées**, l'ARPE Midi-Pyrénées, la CARSAT, la Chambre de commerce et d'industrie de Midi-Pyrénées et l'Agence de l'Eau Adour-Garonne.

- www.planete-bureau.fr.
- Daniel Luciani - luciani@icom-com.fr

Rétis Communication

Prévention des risques professionnels chez Rétis Communication

[http://www.comite21.org/imgs/2012/infos-21-janvier-2012/retis-communication.jpg]Rétis Communication, PME bretonne de 130 salariés ½uvrant dans les réseaux informatiques, est progressivement passée d'une démarche sécurité à la prévention des risques professionnels et à la santé des salariés accompagnée par la CARSAT Bretagne (Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail). En effet, le métier d'intégrateur réseaux de Rétis amène les risques professionnels suivants : risques routiers, chutes de hauteur et TMS (pour l'activité câblage). L'année 2010 en matière de sécurité fait état d'un taux de fréquence et de gravité (accidents et maladies professionnelles) à 0, et d'un absentéisme moyen d'1.5%. La démarche du bien-être des salariés dans le système de management a démarré dès 2008 avec la construction d'une enquête pour caractériser les risques psychosociaux. Au-delà du plan d'actions issu de l'enquête réalisée en 2009 sur ces risques (missions confiées intéressantes 86% ; autonomie de décisions dans le travail 87% ; activités variées 89% ; écoute et soutien du management 91% et 84% ; clarté de la mission 88% ; solidarité entre collègues 91%), l'entreprise continue d'activer ses antennes, à travers les entretiens annuels qui permettent de récolter des données qualitatives sur le bien-être des salariés au travail. En janvier 2012, Retis organise une deuxième session de formation des nouveaux managers à la prévention des risques psychosociaux. Pour l'entreprise, le bien-être des salariés passe par : la transparence sur leur stratégie et les résultats, la formation dispensée (7% de la masse salariale), la qualité de l'environnement de travail, la recherche de l'innovation dans les actions de prévention.

- Anne Strugeon - astrugeon@retis.fr

Somme

La souffrance au travail, on en parle dans la Somme !

[http://www.comite21.org/imgs/2012/infos-21-janvier-2012/somme-departement.jpg]Le **département de la Somme** a souhaité mettre en place une démarche de prévention et d'évaluation des risques psychosociaux (RPS), en complément de la démarche équivalente pour les risques professionnels physiques. Il s'agit de répondre aux obligations réglementaires et d'intégrer dans les politiques de ressources humaines la prévention des risques pour la santé mentale des agents de la collectivité. La direction des ressources et relations humaines a mis en place depuis 2008 un dispositif d'alerte et de prise en charge de la souffrance au travail, avec comme interlocuteurs des agents, des assistantes sociales du personnel et le médecin du travail. Un emploi de chef de projet prévention et évaluation des RPS, chargé de mettre en place la démarche d'évaluation et de prévention des RPS au sein de la collectivité, a été créé. Une campagne de sensibilisation sur la souffrance au travail et les RPS vient compléter la diffusion d'une plaquette d'information intitulée « *La souffrance au travail, on en parle !* ». Une première étape a eu lieu en novembre

2011 à destination des directeurs de la collectivité. Une seconde phase est prévue au 1er semestre 2012 à destination des cadres et une troisième étape à destination de l'ensemble des agents clôturera cette démarche de communication sur la fin d'année 2012 et le début d'année 2013.

- Télécharger la plaquette
- Annick Delannoy - a.delannoy@somme.fr

Bouguenais

Sensibilisation aux risques psychosociaux pour la ville de Bouguenais

[http://www.comite21.org/imgs/2012/infos-21-janvier-2012/scenette-a-bouguenais.jpg]Dans le cadre de la démarche de prévention des risques psychosociaux (RPS), engagée depuis trois ans, la **ville de Bouguenais** s'est investie autour de trois actions. Tout d'abord, une action de sensibilisation pour faire connaître la problématique des risques psychosociaux. Cette action s'est concrétisée, au printemps et à l'automne 2011, par la mise en place d'une matinée de sensibilisation sur le thème « *Qu'est-ce que la souffrance au travail ?* » en direction de l'ensemble du personnel. Environ 130 personnes ont participé à ces sessions, abordées d'une part sous un angle ludique, au travers d'un théâtre-forum, puis sous une forme plus théorique, mais interactive avec la participation d'un psychologue, spécialiste de cette question. La deuxième action concerne une formation en direction de l'ensemble du personnel encadrant, prévue au printemps 2012. Son objectif est d'informer les encadrants sur la problématique RPS, de leur donner des outils pour les aider à prévenir et à détecter des situations de souffrance au travail. Enfin, la Ville a réalisé une plaquette d'information « *Comment sortir d'une situation de mal-être au travail ?* ». Cette plaquette, élaborée en concertation avec les organisations syndicales et la médecine du travail, dans le cadre du groupe de prévention des RPS, va être diffusée à l'ensemble du personnel municipal fin janvier 2012. L'objectif de cet outil est que tout agent en situation de souffrance au travail puisse identifier les interlocuteurs vers qui il peut se tourner.

- Emilie Bodereau - emiliebodereau@ville-bouguenais.fr

MANAGER SES EQUIPES

Altamire et Acuerdo

Un parcours d'entraînement au mieux-être au travail pour tous

[http://www.comite21.org/imgs/2012/infos-21-janvier-2012/potencial-%28altamire-et-acuerdo%29.jpg]Lors de leurs missions Agenda 21 ou RSE, **Altamire** et son partenaire Acuerdo ont constaté que la prise en compte du mieux-être au travail génère une dynamique de progrès individuelle et collective. Cette démarche alimente le succès et la mobilisation autour des plans d'actions développement durable. Pour faciliter les changements durables au sein des organisations, Altamire et Acuerdo proposent Potencial, la plateforme de formations (accompagnement, intégrant les derniers apports scientifiques et méthodologiques issus des sciences humaines, neurosciences et technologies de l'information). Construits pour les femmes et hommes clés des organisations qui souhaitent développer le « *savoir- être au travail* » comme un réel savoir-faire, les parcours Potencial apportent un processus pédagogique innovant pour s'entrainer à mieux gérer son stress individuel et relationnel, optimiser son temps, comprendre les motivations profondes d'action, préserver un équilibre vie professionnelle/vie privée, développer ses compétences de

manager-coach... Déjà mis en ½uvre par des entreprises comme le Groupe Soregor ou AMP Visual TV, ces cursus donnent des clés opérationnelles pour agir. Basés sur une pédagogie de l'expérience individuelle, ils apportent un grand choix de déploiement : journée de sensibilisation, conférences en ligne, séminaires de deux jours, ou des parcours très complets sur six mois alliant groupes de pratiques, coaching, apports théoriques et mises en situation.

- http://www.potential.fr
- Florence Brunet-Chauveau - fbrunet@altamire.com

Ecole des mines de Nantes

L'Ecole des mines de Nantes consulte ses salariés

[http://www.comite21.org/imgs/2012/infos-21-janvier-2012/ecole-des-mines-nantes.jpg]Dans le cadre de son Agenda 21, l'**Ecole des mines de Nantes** a lancé en 2011 une enquête sur la satisfaction professionnelle de ses salariés. Pour des raisons évidentes de confidentialité, elle s'est appuyée à la fois sur un groupe de pilotage interne et un cabinet extérieur. Un peu plus de 40% de ses personnels permanents y ont répondu. L'enquête portait à la fois sur le travail au sein de l'Ecole, les relations managériales, les relations au sein des équipes et entre les équipes, la répartition des ressources, la perception des orientations stratégiques de l'établissement, et le stress au travail. Certes, et c'est plutôt rassurant, un tel diagnostic n'apporte pas de grandes révélations, mais il permet à chacun de s'exprimer sur ses perceptions et de proposer des axes d'amélioration. Reste maintenant à définir des moyens d'action, notamment, sur une plus grande transparence des circuits de décision et de l'organisation, ainsi que sur les modes de reconnaissance ; cela est inscrit dans les objectifs de l'année 2012 ! L'Ecole renouvellera périodiquement cette initiative. Peu d'établissements d'enseignement supérieur et de recherche se sont lancés dans une telle démarche. Gageons que d'autres emprunteront cette voie pour qu'un référentiel d'indicateurs communs puisse voir le jour.

- Brigitte Brulard - Brigitte.Brulard@mines-nantes.fr

PROMOUVOIR LA SANTE AU TRAVAIL

AIR SÛR

Le bien-être au travail passe par une meilleure qualité de l'air intérieur chez AIR SÛR

[http://www.comite21.org/imgs/2012/infos-21-janvier-2012/air-sur.jpg]AIR SÜR, historiquement présent dans le secteur hospitalier, co-développe avec **Saint-Gobain** Quartz depuis plus de trois ans une technologie à même de pouvoir dépolluer l'air des lieux de travail de manière microbiologique et chimique. Cette innovation a été embarquée dans des purificateurs d'air et déployée sur de grands domaines d'application comme avec le groupe L'Oréal Produits Professionnels par exemple. Traiter l'air est tout aussi essentiel pour prévenir les risques psycho-sociaux du fait des perturbateurs endocriniens présents dans l'air, en open space ou dans les salles de réunion notamment. Une meilleure qualité de l'air des collaborateurs est vecteur de progrès social, économique et sanitaire. AIR SÛR s'inscrit ainsi comme un des interlocuteurs de référence sur la qualité de l'air intérieur.

- Thomas Kerting - kerting@airsur.fr

AXA France

Un programme « *Mieux Vivre* » pour les collaborateurs d'AXA France

[http://www.comite21.org/imgs/2012/infos-21-janvier-2012/axa-mieux-vivre.jpg]AXA Prévention s'engage avec la médecine du travail d'AXA France en matière de santé et de prévention d'affections telles que l'obésité, les maladies cardio-vasculaires, le diabète ... Créé en avril 2007, le programme « *Mieux Vivre* » d'Axa vise à sensibiliser les collaborateurs à l'amélioration de l'hygiène de vie, de l'alimentation et à l'importance de l'activité physique. Il s'appuie sur l'expertise d'un diététicien indépendant qui anime des tables rondes et des conférences sur la nutrition, l'équilibre alimentaire et l'activité physique. Il propose également un accompagnement personnalisé pour aider les collaborateurs qui le souhaitent à modifier durablement leurs habitudes alimentaires. Le suivi se compose d'une consultation au cours de laquelle sont établis un bilan et un plan d'action puis quatre rendez-vous de suivi. Ces consultations sont offertes aux collaborateurs et organisées sur leur lieu de travail. Les interventions sont orientées sur la gestion durable des comportements par une approche globale de la personne. Plus de 400 collaborateurs ont bénéficié de cet accompagnement personnalisé depuis le lancement.

- Estelle Becuwe - estelle.becuwe@axa.fr

CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET FAMILIALE

[id-pop]

Au travail comme à la maison, la détente et le bien-être sont de rigueur chez [id-pop]

[http://www.comite21.org/imgs/2012/infos-21-janvier-2012/id-pop.jpg]L'agence [id-pop] a mis en place des actions pour que le bien-être pallie au stress de cette petite agence de communication. Un principe de télétravail et des horaires souples ont été instaurés dès sa création. Les collaborateurs peuvent, au minimum un jour par semaine, être en télétravail. Cela permet de limiter les transports tout en profitant un peu plus de chez soi ou de sa famille. Tous les outils nécessaires (outils en ligne, serveur, etc.) pour collaborer à distance ont été mis à disposition des salariés. La taille réduite de l'agence, la configuration du local et le jardin ont permis d'organiser un « bien-être au travail » avec la mise à disposition de matériel de musique pour en jouer librement, la possibilité d'écouter de la musique, de faire la cuisine et de profiter de pauses collectives dans jardin. Par ailleurs, l'agence a créé un potager et un poulailler gérés par les salariés pour leur plus grand bonheur. Chaque fin d'année, une pause détente (massage, hammam, etc.) est offerte aux salariés. Enfin, la porte de l'agence reste toujours ouverte pour d'anciens collaborateurs (stagiaires) ou pour des voisins qui passent régulièrement prendre un café, un thé ou une part de gâteau préparé par l'agence.

- Alexandre Legendre - agence.idpop@gmail.com

Oise

Création de centres familiaux de télétravail dans l'Oise

[http://www.comite21.org/imgs/2012/infos-21-janvier-2012/teletravail-oise.jpg]L'Union départementale des

associations familiales (UDAF) de l'Oise a lancé un projet de création et de développement de « *centres familiaux de télétravail ou centres FT* » dans le département de l'Oise pour offrir aux salariés en contrat à durée indéterminée une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Il s'agit de faire bénéficier les salariés des avantages du télétravail sans les contraintes et les difficultés du travail à domicile. Les centres FT sont des espaces de bureaux proches des lieux d'habitation dans lesquels les salariés de différents employeurs retrouvent des conditions de travail identiques à celles qu'ils ont dans leur société. Ils peuvent accueillir jusqu'à 20 salariés. L'objectif est de créer de 60 à 100 centres de télétravail dans l'Oise. Le projet reçoit l'appui du Fonds social européen. En partenariat avec les collectivités locales, l'UDAF de l'Oise se charge des démarches auprès des employeurs et s'engage à proposer au salarié le centre de télétravail le plus proche de son domicile.

- Pour bénéficier de cet accompagnement, il suffit de contacter l'UDAF 60 - teletravail@udaf60.fr
- Michel Fohrenbach - mf.udaf60@laposte.net

Planète Urgence

Des salariés engagés avec le Congé Solidaire

[http://www.comite21.org/imgs/2012/infos-21-janvier-2012/planete-urgence.jpg]L'association **Planète Urgence** permet aux collaborateurs d'entreprises de s'engager pour une mission de solidarité internationale de deux à trois semaines, effectuée sur leur temps de congés payés, avec le soutien financier de l'employeur. C'est le principe du Congé Solidaire, qui a déjà permis à 6 000 citoyens non experts de la solidarité Nord-Sud, mais riches de compétences utiles, de partir en mission à travers le monde. Actuellement, 85 entreprises sont partenaires du programme. A l'interface des besoins exprimés par les porteurs de projets dans une quinzaine de pays (coopératives, associations, groupements de femmes, entrepreneurs, organisations villageoises, équipes scientifiques), ce dispositif permet de mettre l'immense réservoir de compétences des entreprises au service des besoins non couverts par la coopération classique ou les réponses locales. Pour l'entreprise, les bénéfices sont multiples : renforcement du lien avec les salariés autour de valeurs fortes, amélioration de l'image (interne et externe), expression de la responsabilité sociétale à travers un angle singulier et innovant, enrichissement de la culture d'entreprise ...

- Ariane Sylvain-Salvador - asylvainsalvador@planete-urgence.org - www.planete-urgence.org

FORMATION AU BIEN-ETRE

ESCEM

Former les étudiants au bien-être

[http://www.comite21.org/imgs/2012/infos-21-janvier-2012/escem.jpg]L'**ESCEM** introduit un nouveau module de trente heures au sein de son Master de gestion et d'administration du développement durable. Celui-ci porte entre autres sur le développement de compétences humaines telles que la confiance en soi, la gestion du stress, la créativité, l'adaptabilité. L'éclosion de ses compétences vise à l'épanouissement professionnel des étudiants, mais aussi à la recherche d'un bien-être personnel nécessaire à cet épanouissement. En effet, ces compétences sont issues pour la plupart d'une compréhension de soi en interaction avec son environnement. En ce sens, un des

éléments importants de ce module est la construction d'un suivi du bien-être des étudiants par un outil de diagnostic permettant de cartographier ses propres compétences. L'étudiant qui mesure son propre bien-être peut alors cibler plus facilement les compétences dites « *soft* » qu'il doit développer. Cette démarche invite l'étudiant à projeter lui-même sa capacité de bien-être dans son environnement de travail.

Fabrice Mauleon - fmauleon@escem.fr

PS:

Plus d'infos du Comité 21 sélectionnées et diffusées sur CDURABLE.info

132 rue de Rivoli - 75001 Paris
tél. : 01 55 34 75 21 - fax : 01 55 34 75 20
Contact : Christine Delhaye

Site internet du Comité 21

[1] Source : baromètre Edenred Ipsos - Le bien-être et la motivation des salariés Français - 2011

[2] Source : Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 2005