

L'avantage "CLUB"

sommaire

page 1
édito : L'avantage "CLUB"

page 2
info-com : Pays Horloger,
un club RH de proximité

page 3
sur le terrain
Blanchisserie du Refuge :
professionnalisation
et reconnaissance

Alstom :
prévenir les risques
psychosociaux

page 4
à venir :
Statrice Santé :
comment gérer au mieux
continuité et rupture...

Franche-Comté amélioration
des conditions de travail
Espace Lafayette
8, rue Alfred de Vigny
25000 BESANÇON

tél. : 03 81 25 52 80
fax : 03 81 25 52 81
www.fact.aract.fr

Directeur de la publication :
Didier Thomas - Fact
Conception graphique et réalisation :
Lydie Auger - Fact

Si gérer les ressources humaines, conduire le changement, prévenir les risques professionnels sont souvent pour les entreprises des exigences synonymes de contraintes, ce sont aussi des opportunités pour améliorer la performance et les conditions de travail des salariés. Les entreprises qui l'ont compris sont parfois démunies face à la complexité des sujets à traiter et des démarches à mettre en oeuvre.

Certaines cherchent et trouvent par elles-mêmes les moyens d'avancer, d'autres choisissent de progresser collectivement en s'organisant autour d'un acteur fédérateur. Travailler en groupe sur une problématique et des objectifs communs présente de nombreux avantages : faire de nouvelles connaissances, partager de l'expérience et des informations, enrichir la réflexion, découvrir des situations ou façons de faire différentes et complémentaires...

Fort de ces constats, Fact, depuis quelques années, a déployé, en partenariat avec des porteurs de projet, ce mode d'action. Actuellement, à travers l'animation de deux « clubs de prévention des TMS », Fact accompagne 15 entreprises du Nord Franche-Comté. À la demande d'une douzaine d'entreprises et du Syndicat Mixte du Pays Horloger, Fact anime un « Club Ressources Humaines ». Un « Club CHSCT - Prévention des TMS » qui vise à réunir les présidents et les secrétaires de CHSCT de 8 entreprises verra le jour en fin d'année. En 2010, en partenariat avec une organisation du secteur sanitaire et social, il est envisagé d'expérimenter au bénéfice de 8 entreprises un « Club Prévention des Risques Psychosociaux ».*

Au-delà de l'accompagnement des entreprises qui y participent, les « clubs » ont aussi vocation à diffuser de l'information utile sur les démarches conduites et les résultats obtenus. Afin d'élargir cette diffusion, Fact se fera l'écho du travail réalisé dans ces différents clubs.

* Pour les projets cités dans cet édit, en partenariat avec :
- Porteurs : UI Haute-Comté, ADU Pays de Montbéliard, Syndicat mixte du Pays Horloger
- Contributeurs : UTBM, Service de Santé au Travail Nord Franche-Comté, Outrafar, AFPA, Pôle Emploi, Medef Doubs, CGPME, Luxe & Tech, CCI 25

Didier Thomas
Directeur de Fact

Info Com Pays Horloger, un "club RH" de proximité



Nathalie Pepe-Aubry
Responsable des Ressources
Humaines de ISA France SAS
à Villers-le-Lac et de ISA Swiss SA.

Depuis début 2008, le Syndicat Mixte du Pays Horloger avec l'appui de Fact a initié un projet collectif, avec de nombreux partenaires ⁽¹⁾. Tenant compte de « l'évasion des salariés vers la Suisse » des ateliers et des réunions sur le thème de l'attractivité de l'entreprise et de la fidélisation du personnel ont permis à des chefs d'entreprises, des DRH, de témoigner, d'échanger et de collaborer, chacun s'enrichissant de l'expérience de l'autre. Sans perdre de vue l'objectif premier de cette initiative, c'est « la gestion de l'emploi en période de crise » qui a fait l'objet du dernier atelier en juin dernier. Plusieurs entreprises ont alors évoqué le souhait de constituer un « club RH ». L'objectif de ce club : traiter des questions d'actualités, apporter des connaissances sur des thèmes précis - avec intervention de spécialistes -, ou simplement créer un espace d'échanges entre « collègues » confrontés aux mêmes préoccupations quotidiennes - maintenir et développer les compétences, rassurer sur l'avenir, former...



Ce club, soutenu par le Syndicat Mixte du Pays Horloger, a donc pris son envol le 22 septembre dernier, lors d'une première séance de travail qui a réuni une vingtaine de participants à la Mairie de Morteau.

Pour Nathalie Pepe-Aubry :
« Ce Club, c'est une suite logique au projet collectif initié depuis 2 ans. »

Elle nous livre son point de vue, sa motivation et les enjeux d'un tel club au sein du Pays Horloger.

Quels sont, selon vous, les enjeux de ce club ?

« Que l'on soit dirigeant, DRH, responsable RH,... gérer les ressources humaines, c'est être toujours en veille. Pour être en veille, il faut des sources. Ce club devient un support à notre fonction : un lieu de rencontre, d'échange de bonnes pratiques, de réflexion... un lieu où l'on parle le même langage avec les mêmes préoccupations dans le contexte tout particulier d'une région frontalière.

Diriez-vous que ce club s'adresse plutôt aux entreprises de grande taille ?

« Ce club apportera des réponses aux petites entreprises comme à celles de plus grande taille. Chacune a une perception différente, des pratiques différentes, chacune apportera des témoignages différents, des « tuyaux », du vécu... La richesse de ce club viendra de son hétérogénéité, tant en termes de types de structure, de secteurs d'activité, et de taille d'entreprise. Le maître mot, c'est l'échange de bonnes pratiques. »

Quelles sont vos attentes sur le déroulement de ce club : les thèmes à aborder, la fréquence des rencontres ?

« Trois à quatre réunions par an vont être organisées, cela me semble être un bon rythme. Le développement des compétences n'est pas un sujet à la mode, mais un véritable enjeu pour l'entreprise ; mieux gérer son plan de formation et mieux utiliser son budget ; la mise à jour des connaissances en droit du travail, en droit social ; le transfert de compétences, sont des thèmes qu'il me paraît important d'aborder et de partager. »

Quels sont, selon vous, les atouts nécessaires pour que ce club perdure ?

« La condition sine qua non de la réussite de ce club passe bien sûr par une vraie implication de ses participants. Pouvoir s'appuyer sur une structure extérieure comme Fact, pour l'organisation et l'animation me paraît primordial et l'intervention ponctuelle d'un intervenant afin d'aborder certains thèmes de manière plus pointue ajoutera à son efficacité. Ces trois ingrédients sont, à mon sens, essentiels pour faire de ce lieu d'échanges... un espace incontournable ! »

Lydie Auger - l.auger@anact.fr

(1) Afpa, CCI du Doubs, DDTEFP25, GGPME FC, Luxe & tech, Medef Doubs, Pole emploi, Sous-Préfecture de Pontarlier, UIMM Doubs

Sur le terrain Blanchisserie du Refuge (1) : professionnalisation et reconnaissance

Créée il y a plus d'un siècle et reprise par l'Association Jean Eudes en 1986, la Blanchisserie du Refuge est un Atelier Chantier d'Insertion (ACI), qui propose à des femmes en difficulté une insertion professionnelle accompagnée d'une formation. Elle exerce la seule activité de blanchisserie, pour des collectivités et des particuliers. Confrontée ces dernières années à une forte concurrence et à un possible changement de statut, la structure a revu son fonctionnement en profondeur : investissements dans de nouveaux locaux et équipements, reconfiguration de l'équipe de permanents, redéfinition des fonctions.

Aujourd'hui la direction se questionne sur une diversification de son activité, ainsi que la poursuite de la professionnalisation de la structure. C'est dans ce contexte que Fact et Agefos ont été sollicités, afin de préciser les projets pour la structure et les salariés (7 permanents) et de porter un regard extérieur sur les aspects reconnaissance – performance et parcours des salariés.

L'état des lieux réalisé, à partir d'une méthodologie de diagnostic performance – reconnaissance, a mis en évidence la nécessité de réfléchir collectivement à l'évolution du métier de la Blanchisserie et à ses facteurs - clé de succès. Bien que le fonctionnement se soit nettement amélioré, des clarifications sont encore à apporter au niveau des missions de chacun, notamment en lien avec l'arrivée récente de nouveau personnel. Peu d'outils de suivi de l'activité et de traçabilité existent, ceci étant compensé par une coopération efficace entre les salariés. Des pratiques de formation et de validation d'acquis sont menées auprès des permanents, ce qui contribue à créer un sentiment de reconnaissance au sein de la structure.

L'accompagnement prévu, en accord avec les membres du CA, la direction et les salariés, portera sur l'animation de temps de réflexion sur les métiers de la Blanchisserie et la définition des actions prioritaires. D'autres préconisations ont été faites, portant par exemple sur la refonte des entretiens annuels, afin de mettre plus en lien les pratiques de formation de la Blanchisserie avec sa stratégie, ou bien encore un renforcement des temps collectifs de régulation entre pôles (accompagnement socioprofessionnel et technique).

Christèle Pierre - c.pierre@anact.fr

(1) Intervention menée en partenariat avec Agefos-PME dans le cadre du projet 3PR (Performance, Parcours Professionnels et Reconnaissance)

Et si la crise invitait les entreprises à être plus offensives en matière de qualité de vie au travail ? Si le court terme et la gestion de l'urgence imposent d'abord de sauvegarder le chiffre d'affaires et de préserver les emplois, à travers des solutions de trésorerie et de financement, qu'en est-il du plus long terme pour la performance de l'organisation ?

Réseau Anact

A-t-on vraiment progressé sur le thème de l'égalité professionnelle dans les entreprises? Pour dépasser les seules notions d'égalité salariale et de parcours, une autre approche existe : celle qui permet d'établir un lien entre les conditions de travail et le genre. Nouveau et instructif pour tous les salariés.

Réseau Anact

Si l'absentéisme est un sujet sensible, il n'est pas une fatalité. Ce guide propose d'agir efficacement pour le réduire. Avec quoi ? Coord. Thierry Rousseau - 44 pages - Éditions Anact

Travail & Changement, Agir sur..., Le guide...

à télécharger sur le site de Fact www.fact.aract.fr

Ouvrages à commander sur le site de l'Anact : www.anact.fr

Alstom : prévenir les risques psychosociaux

Alstom Transport à Belfort - 700 salariés - a initié fin 2008 une démarche de prévention des risques psychosociaux.

L'entreprise a pris en compte plusieurs facteurs :

- Le vieillissement de la population active et l'alerte du médecin du travail sur les risques inadéquation santé / travail
- Les changements stratégiques et leurs impacts sur la gestion des emplois, l'organisation, les outils et les métiers.
- Des alertes remontées par les CHSCT et les organisations syndicales sur l'apparition de tensions relationnelles.

Une des réponses apportées dans un premier temps par Alstom a porté sur l'ergonomie. Une cartographie des postes et de leurs contraintes a été réalisée par l'entreprise pour améliorer les conditions de travail et préserver la santé des salariés. En parallèle, un groupe de travail sur le stress a été constitué pour proposer des pistes d'actions, notamment concernant les activités de service (travail collectif en plateau, open-space...).

Afin de bénéficier d'un regard externe, le CHSCT a sollicité un diagnostic court. L'objectif : repérer les causes possibles de situations à problèmes et de tensions susceptibles de générer du stress. Une longue phase amont au diagnostic a été nécessaire pour permettre aux acteurs de s'approprier le sujet et de se mettre d'accord sur la méthode à utiliser, notamment pour favoriser l'expression des salariés. Le recueil de données, à travers 15 entretiens collectifs - au total 113 personnes - a permis d'analyser les ressentis, les pratiques et les facteurs pouvant être sources de tensions.

.../...

Les groupes ainsi constitués (personnes de même métier ou de même statut) ont permis aux uns et aux autres de prendre de la distance et de contextualiser les tensions rencontrées.

Parmi les pistes d'actions présentées et débattues avec le CHSCT et les organisations syndicales :

- L'amélioration de l'appropriation des outils de gestion et de suivi dans les ateliers de production
- La constitution d'un groupe de réflexion pour rationaliser et assainir le volume d'information par mail.
- L'animation de groupes "métiers" pour favoriser l'échange de pratiques entre professionnels du même métier.

Stéphanie Lecot - s.lecot@anact.fr

infos



Vient de paraître :

Prévenir durablement les TMS... Pourquoi pas vous ?

Trois entreprises de Franche-Comté témoignent de leur expérience :
Milleret, Trevest et Sideo-PMPC



Âges & usure professionnelle dans les garages automobiles

Zoom sur 5 garages

en Franche-Comté

Des témoignages, des pistes d'action...

Téléchargeable sur le site de Fact : www.fact.aract.fr

agenda

vendredi 20 novembre 2009

Colloque

"La CFDT agit pour le maintien et l'emploi des salariés handicapés"

Amphi de la Mutualité Française
67, rue des Cras à Besançon

Organisé par la CFDT de Bourgogne et Franche-Comté et l'Agefiph

Plus d'informations prochainement sur le site de Fact
www.fact.aract.fr

À venir

Statice Santé :
comment gérer au mieux
continuité et rupture...

Prenons un peu de recul : les acteurs de l'entreprise ont-ils une vision claire de la stratégie de l'entreprise ? Sur quels facteurs-clés de succès repose la stratégie de l'entreprise ? Où et comment se traduisent-ils dans le fonctionnement au quotidien ? Qu'en est-il du système de management, des relations et des pratiques de GRH dans l'entreprise ?

Identifier la cohérence entre le management des ressources et les orientations de l'entreprise dans cette phase de cession/reprise vécue par STATICE Santé conduira si besoin à ajuster les pratiques de conduite du changement.

Initialement filiale de Statice Etudes et Développement créée en 1978, cette entreprise est spécialisée dans l'étude, la conception et la fabrication de dispositifs médicaux.

Elle s'est petit à petit développée grâce à son savoir faire et à ses capacités d'innovation sous l'impulsion de son créateur pour atteindre aujourd'hui un effectif d'environ 75 personnes.

Depuis deux ans, un changement se prépare à la tête de Statice Santé : le PDG et créateur de l'entreprise cède la Direction de l'entreprise à un des anciens directeurs de départements de Statice Etudes.

Cela a et va sans doute avoir des répercussions sur le fonctionnement et l'organisation de l'entreprise actuellement dans une dynamique de développement.

Consciente que la prise en compte des questions d'organisation et les aspects sociaux est primordiale dans ce contexte, la Direction saisit l'opportunité offerte par le pôle de compétitivité des microtechniques en s'inscrivant donc dans le projet collectif « performance - reconnaissance » : Avoir un œil extérieur sur le fonctionnement de l'entreprise en lien avec les orientations fixées et connaître les ressentis des salariés quant aux évolutions en cours constituent des informations précieuses sur les effets socioéconomiques du changement et de sa conduite

En complément d'autres actions, il s'agit pour les acteurs du changement de se donner tous les moyens d'une transition réussie en vue d'assurer la pérennité de l'entreprise...

Sabrina Boudailler - s.boudailler@anact.fr