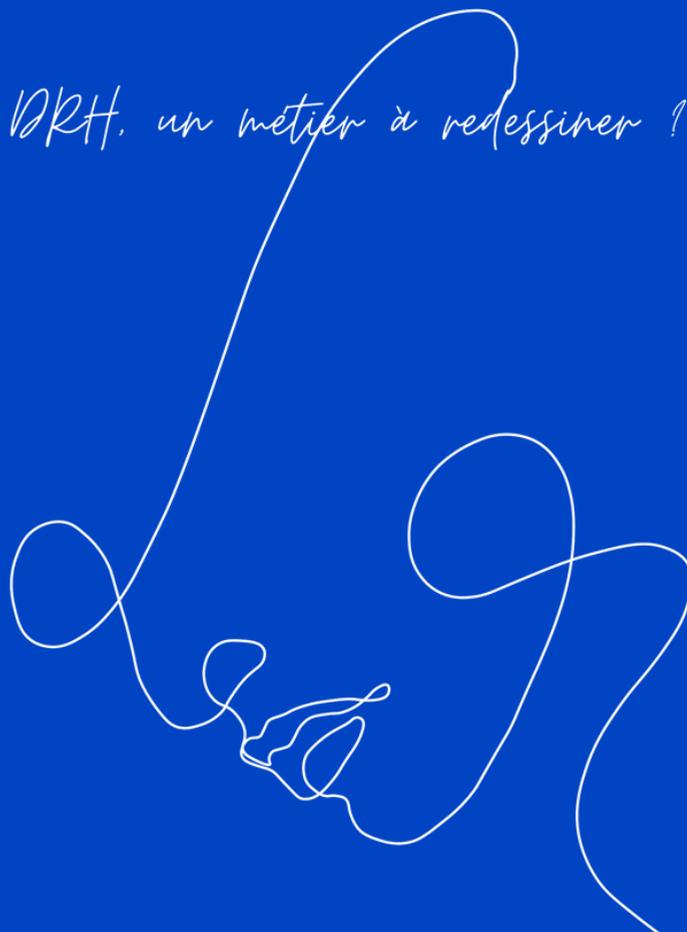


UNIVERSITÉ ANDRH

TOURS

01 & 02 JUIN 2023



Les cahiers de l'Université

Retour sur les ateliers collaboratifs

Sommaire

Ateliers du 01 Juin

06 **Rémunération et BSI : valoriser et engager**
Et si, avant de donner plus, les entreprises valorisaient déjà auprès de leurs collaborateurs ce qu'elles offrent vraiment ?

10 **Comment recruter en étant orienté compétences ?**
Et si on renforçait la posture d'acteur du changement des DRH pour l'avenir de leurs organisations !

14 **Recruter plus facilement des profils en tension**
Et si les DRH trouvaient de nouvelles stratégies de recrutement pour diffuser des offres attractives sur les bons canaux ?

18 **Efficiente, green, branchée data et expérience salarié... le new deal RH**
Et si les DRH s'inspiraient des principes de sobriété pour refondre en profondeur leurs organisations ?

22 **Comment renforcer l'engagement en seconde partie de carrière ?**
Et si l'entreprise devenait un lieu d'accompagnement des collaborateurs dans leur seconde partie de carrière ?

Sommaire

Ateliers du 02 Juin

26

Absentéisme : comprendre et agir, au-delà des idées reçues

Comment un meilleur diagnostic de l'absentéisme peut permettre d'améliorer le bien-être au travail et la performance ?

30

L'intelligence artificielle va-t-elle réinventer la fonction RH ?

Et si la fonction RH facilitait l'intégration de l'intelligence artificielle dans le monde professionnel ?

33

Comment mettre en place une politique santé groupe ?

Et si l'entreprise devenait un lieu dans lequel la santé sous toutes ses formes est préservée, partout et par tous ?

35

Refondre sa politique de partage de la valeur

Et si on imaginait des solutions et alternatives positives à la seule augmentation de la rémunération !

38

Pénibilité et santé au travail

Et si on donnait la même place à la santé mentale qu'à la santé physique dans les dimensions 'pénibilité' et 'santé' au travail ?

L'ANDRH

qui sommes-nous ?

Première communauté de professionnels RH, l'ANDRH, association de loi 1901, défend **depuis plus de 75 ans** les intérêts de ses membres et accompagne les grandes mutations qui impactent le monde du travail et la fonction RH.

Nous réunissons aujourd'hui plus de **5600 membres**, DRH, RRH, expertes et experts RH, issus de tous les secteurs.

Une diversité de profils et d'âges qui constitue une richesse au sein de nos 70 groupes locaux, partout en France.

Anticiper

L'ANDRH prépare l'avenir et aide ses membres à faire face aux nouveaux enjeux RH et aux grandes mutations des organisations.

Partager

L'ANDRH propose un large éventail d'événements, de contenus et de services pour relever avec succès les défis RH prioritaires.

Inspirer

L'ANDRH est l'interlocuteur privilégié des institutions nationales et internationales, pour construire les RH d'aujourd'hui et de demain.

L'Université de l'ANDRH est un évènement de deux jours organisé tous les ans dans une ville différente.

L'édition 2023 de l'Université s'est tenue cette année à Tours les 1er et 2 juin autour du thème "DRH : un métier à redessiner ?".

Entre table-rondes, ateliers collaboratifs, temps de networking et partages de bonnes pratiques, les 400 participants ont contribué au débat autour de notre fonction.

Retrouvez ici les constats et solutions partagées par les participants lors des ateliers collaboratifs !

48H chrono...

pour trouver des solutions concrètes
aux enjeux de la fonction RH



10

**ateliers de
créativité**



400

participants

11 partenaires

Et 30 intervenants

cegid



Monitohr

GRUPE
vyv



LIAISONS SOCIALES

DiotSiaci



SIAPARTNERS



Et si, avant de donner plus, les entreprises valorisaient déjà auprès de leurs collaborateurs ce qu'elles offrent vraiment ?

Intervenants



Clémence Perrin, Directrice
Conseil en Communication RH
DIOT SIACI



Emilie Soulier, Responsable
Equipe Communication C&B
DIOT SIACI



Anthony Contat, DRH à temps
partagé, Co-Président du
Groupe Rhône & Ain ANDRH



Axes de réflexion

- ▶ Comment les entreprises peuvent-elles questionner la compréhension de leur politique de rémunération globale pour en renforcer le sens et la clarté ?
- ▶ Comment changer le regard des collaborateurs sur leur rémunération, pour sortir de « salaire = net de la fiche de paie » ?
- ▶ Comment capitaliser sur l'ensemble des avantages sociaux (salaires, primes, bonus, intéressement, participation, actions, avantages sociaux, avantages en nature, formations, conditions de travail, ...) pour fidéliser, engager et motiver mes salariés ?

Contexte

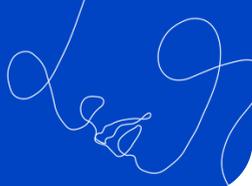
Une inflation aussi forte que soudaine : >5,5% et jusqu'à 7,5% sur 2022 & 2023 vs <1,5% de 2019 à 2021 selon l'INSEE.

Des velléités de mobilité inédites : 1 cadre sur 2 souhaite quitter son entreprise en 2023.

En 2022, en France, 50% des actifs pensent être payés équitablement (contre 69% au niveau mondial) et 39% que leur salaire est basé sur leurs performances réelles.

Pour autant, le contexte économique incertain n'offre que peu de marge de manœuvre aux entreprises sur la part fixe de la rémunération directe...

Et si, avant de donner plus, les entreprises valorisaient déjà auprès de leurs collaborateurs ce qu'elles offrent vraiment ?



On a parlé de PÉDAGOGIE et de COMMUNICATION...

La "minute RH" : un café pour expliquer

Valoriser l'évolution de rémunération à moyen terme

Des porte-parole "rémunération" parmi les salariés

Communiquer une politique de rémunération claire

Benchmark interne & externe

Expliquer la composition du salaire

Infographies claires & sexys

Com' papier (pas que numérique)

Intégration de la rémunération globale dans les discussions avec les OS

Communiquer régulièrement

Former les managers pour qu'ils soient relais et ambassadeurs

Détail accolé à la fiche de paie

Détailler les packages

Enquête interne sur la compréhension et la perception de la rémun'

Information des nouveaux entrants

Repositionner la masse salariale et son évolution dans le budget global



... mais aussi de TRANSPARENCE...

Associer rémunération et création de valeur

Quels critères pour quelle rémunération ?

Scoring clair pour les variables et les augmentations

Equité

Parler en "coût" entreprise

"Le mois de la rémunération" entretiens de rémunération sacralisés

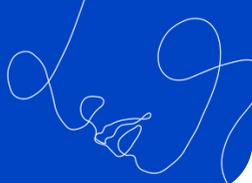
Grille de rémunération accessible à tous

Publication de tous les salaires

Lier la politique de rémunération à l'état financier de l'entreprise

Même fonction = même rémunération

Et si, avant de donner plus, les entreprises valorisaient déjà auprès de leurs collaborateurs ce qu'elles offrent vraiment ?



... et encore d'AVANTAGES et de RÉM' GLOBALE

Rendre tous les "+" visibles

Intéressement

Epargne salariale

Conseil pour bien préparer
sa retraite, même pour les
plus jeunes !

Conseil en fiscalité

Team building

Bilan Social Individuel

Garantie décès &
accident

Télétravail

Formations

Couverture sociale

Produits à prix
préférentiels

13è & 14è mois

Qualité de vie au travail

Actions de l'entreprise



...et finalement de LIBERTÉ et de FLEXIBILITÉ !

Politique de rémunération
participative

Augmentation et
attribution des variables
décidés par les pairs

Ateliers collaboratifs de
réflexion sur la rémunération

Faire varier les salaires
plus librement

Budget par équipe à
répartir en concertation

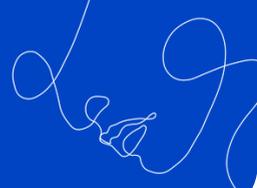
Chaque salarié choisit son package

Moduler le temps de
travail

Congés illimités

Horaires flexibles
et choisis

Et si, avant de donner plus, les entreprises valorisaient déjà auprès de leurs collaborateurs ce qu'elles offrent vraiment ?



Les idées fortes

► "CHOISIR SON PACKAGE DE RÉMUNÉRATION"

Un budget global attribué à tous les salariés qui peut contenir :

- une rémunération directe : variable fixe, temps de travail (congés supplémentaires)
- une rémunération indirecte : tickets resto, voiture, CET, intéressement, participation...
- une rémunération périphérique : mutuelle, prévoyance, PER, temps libre

Chaque salarié peut choisir les éléments et leur valeur dans le package tant que la somme reste dans le budget défini.

Pour mieux répondre aux besoins individuels, dans un objectif d'attractivité et de rétention.

► "CONGÉS À VOLONTÉ" :

Des congés illimités et sans justification.

Pour co-responsabiliser.

Pour faciliter la vie des aidants, des malades, des salariés qui rencontrent de fortes contraintes personnelles en leur évitant les incidences financières

Pour leur permettre de rester discret sur le motif de l'absence.

En instaurant un cadre et des règles de gestion co-construits dans une philosophie de solidarité et d'égalité, accessibles à tous en fonction des besoins.

► "CHAQUE SALARIÉ CHOISIT SON SALAIRE" :

Pour responsabiliser les salariés, pour faciliter la vie des managers et des RH, pour satisfaire le collaborateur dans une optique d'attractivité, de fidélisation, de reconnaissance.

La possibilité de définir son package global, accessible pour tous les salariés en CDI, après 1 an d'ancienneté.

Validé par un comité de rémunération composé de pairs, de RH et de managers, garant de l'équité, qui statue à partir d'un argumentaire présenté, en lien avec le budget annuel, au moment de la campagne de révision des salaires.

► "DONNER DE LA LIBERTÉ"

Une dynamique bottom-up de co-construction et co-production, sur 2 axes de temps et de rémunération, encadrée par un référentiel négocié avec les OS et le CSE, et dont les RH sont les garants

Qui apporte confiance, autonomie et renforce l'engagement

Pour répondre au besoin d'individualisation et de personnalisation des salariés

Accessible à tout le monde, dès l'embauche et revu tout au long de la carrière lors des entretiens annuels pour accompagner les montées en compétences et en responsabilités.

► "PÉDAGOGIE DE PROXIMITÉ"

Des ateliers thématiques autour du bulletin de paie

Qui forment les managers et les collaborateurs, apportent de la transparence, de la confiance, un sentiment d'équité, un plus fort engagement et un meilleur dialogue social

En répondant au besoin d'information du collaborateur et en capitalisant sur le rôle de relais du manager

Accessibles à tous les salariés, sur la base du volontariat, à la fois en préventif et en curatif,

Inclus dans le parcours d'intégration des nouveaux arrivants

Diagnostic et pilotage des compétences pour élargir le vivier de talents

Intervenants



Claire McMenamin, Co-Lead de Woman chez LinkedIn



Emmanuel Gobin, DG chez Les Papillons Blancs d'Hazebrouck et environs, Vice-Président du Groupe ANDRH Nord Maritime



Sinclair Colas, Account Director chez LinkedIn



Axes de réflexion

- ▶ Comment souligner les valeurs de mon entreprise et ses compétences clés ?
- ▶ Comment valider les compétences et s'assurer de leur adéquation avec le besoin de mon entreprise ?
- ▶ Comment faire évoluer ma stratégie de recrutement par les compétences à court et moyen terme ?

Contexte

Le marché du travail évolue et les attentes des candidats aussi : **50% des candidats ne postulent désormais à une offre que s'ils ont une bonne image de l'entreprise.**

Les entreprises doivent s'ouvrir à de **nouveaux profils pour faire face à cette pénurie de candidats.** Celles qui centrent leur recrutement sur les **compétences** (plutôt que sur les diplômes et l'expérience) voient leurs viviers de talents **multipliés par 6.** Les candidats sont différents de ceux "rêvés", mais tout autant capables de conduire les missions proposées.

Le recrutement est un enjeu de taille car il conditionne le développement des entreprises. Elles doivent trouver des astuces **pour renforcer leur image auprès des futures recrues** et transformer les **méthodes de recrutement pour s'adapter** à cette nouvelle donne.

Diagnostic et pilotage des compétences pour élargir le vivier de talents



On a parlé des compétences du DRH, qui sait...

Apprendre et désapprendre

S'adapter en permanence

Incarner les valeurs de l'entreprise

Identifier les besoins futurs

Prendre des décisions parfois complexes

Accompagner les managers

Fédérer les équipes

Mesurer et gérer les risques

Détecter les talents

Communiquer et s'exprimer

Négocier et convaincre

Dire "non"

Anticiper

Mener des projets

Déléguer

Accompagner le changement

Définir des stratégies RH

Prendre en compte les avis de tous



...mais surtout, qui est...

Transparent

Médiateur

Adaptable

Pragmatique

Leader

Agile

Empathique

Humaniste

Résilient

Curieux

Ancré

Organisé

Ouvert d'esprit

Juste

Disponible

Innovant

Optimiste

Diplomate

Fédérateur

Courageux

Loyal

Innovant

Optimiste

Diplomate

Disponible

Bienveillant

Créatif

Engagé

Force de proposition

Diagnostic et pilotage des compétences pour élargir le vivier de talents



En matière de recrutement par les compétences, il sait construire son DISCOURS...

Choisir et incarner ses valeurs

Concrétiser ses paroles (exemples, parcours collaborateurs)

Pitcher parfaitement son entreprise

S'appuyer sur la communication

Définir sa raison d'être

Être aligné avec ses équipes

Politique RH solide

Mettre les moyens qu'il faut

Définir les objectifs régulièrement

Cartographier ses compétences

Donner du sens

Construire sa marque employeur

Consulter l'avis des collaborateurs



...pour DIFFUSER son offre...

Tutoiement

Incarner l'entreprise par des vidéos

Diffuser son offre sur les réseaux RH

Utiliser LinkedIn, blog, revues, Instagram...

Créativité

Formats plus innovants

Transparence (salaire, évolution..)

Créer des process moins impressionnants

S'appuyer sur les fonction marketing et communication

Inverser les offres (aux candidats de lister les missions par exemple)

Incarner nous-même les compétences

Savoir-faire et savoir-être avant tout



...et surtout, MENER un entretien orienté COMPÉTENCES !

Mises en situation

"The voice" candidat !

Demander une synthèse de l'entretien

Dialoguer plutôt qu'interroger

Le + et - de sa dernière expérience

Choisir un lieu rassurant et créatif

Entretien collectif

Questionner les besoins du candidat plutôt que ses attentes

Se projeter ensemble

Faire une immersion

Recrutement par les collaborateurs

Rencontrer les équipes dès le 1er entretien

Faire l'entretien sans CV

Libérer la parole du candidat

Grille de compétences

Diagnostic et pilotage des compétences pour élargir le vivier de talents : renforçons la posture d'acteur du changement des DRH pour l'avenir de leurs organisations !



Les idées fortes pour demain

► "PROJET" PLUTOT QUE "POSTE"

Raisonner en "projet" plutôt qu'en "poste", notamment avec la pénurie de talents. L'idée est de proposer une ou des missions courtes, moyennes ou longues durées, moins engageantes et plus concrètes aux candidats. En "projet", nous ne ferons aucune porte en matière d'évolution des compétences et diversité des missions.

► LE CARTOGAPHE DES COMPÉTENCES

Instaurons un référent des compétences qui anticipe, référence, et cartographie les besoins en compétences de l'entreprise. Il cartographie les postes et entre en prospective constante des compétences émergentes et obsolètes. Il s'appuie sur les flux de l'entreprise comme sur les nouvelles tendances, mais il intègre aussi les écoles dans l'identification des nouveaux besoins en compétences (programmes, taux d'embauches, etc.)

► ATELIER D'INTELLIGENCE COLLECTIVE

Organiser des ateliers pour co-construire les grands projets et futurs métiers de l'entreprise avec les collaborateurs. De nombreuses méthodes d'intelligence collective et de design thinking peuvent s'appliquer à ce sujet. L'inclusion des collaborateurs dans cette phase de changement peut être enrichissante.

► LE GPEC WORKFORCE PLANNING

Le moyen de créer un défi stratégique et surtout une démarche dynamique. En mixant ces outils, nous pouvons anticiper les besoins en RH et en compétences. Cela permet non seulement d'accompagner l'arrivée des candidats, mais aussi la sortie. C'est à la fois un outil de prospective, d'anticipation, de diagnostic et de gestion des compétences.

► L'AUTODIAGNOSTIC

Qui de mieux placé pour parler compétences que ceux qui les appliquent ? L'auto-déclaration des compétences par les collaborateurs (avec l'outil Néobrain par exemple) peut être intéressante pour valider les besoins et compétences de l'entreprise en temps réel. Cela permet d'identifier où sont les points faibles et les points forts afin de mieux construire sa stratégie de recrutement et de management par les compétences.

Challenger les managers également ! Sur 3, 5 ans... Questionner sur leur projection, leurs compétences et aussi leur vision de l'évolution de l'entreprise.

► LE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES COMPÉTENCES

De nombreuses ressources se trouvent sur l'Observatoire des métiers. L'observation de l'évolution de nos clients et fournisseurs sont des bons indicateurs de changement. Ces indicateurs permettent de faire du développement durable sur les compétences devenant obsolètes. Responsabilisons les collaborateurs sur le reporting des signaux faibles et forts auxquels ils font face avec leurs interlocuteurs pour faire évoluer leurs métiers.

Et si les DRH trouvaient de nouvelles stratégies de recrutement pour diffuser des offres attractives sur les bons canaux ?

Intervenants



Frédéric Engel, Manager conseil
RH, Monito HR



Alexis Berthel, DRH Groupe
PANTHERA, Président du groupe
ANDRH avoie-Mont-Blanc



Axes de réflexion

- ▶ Faire prendre conscience que chaque ouverture de poste nécessite un « mode opératoire » de recrutement adapté
- ▶ Faire découvrir de nouvelles pratiques et techniques de recrutement
- ▶ Aider à l'appropriation de nouvelles stratégies de recrutement en traitant à la fois le fond et la forme

Contexte

Aujourd'hui quasiment tous les métiers sont en tension. Les entreprises ont du mal à recruter les bons profils, et tout simplement à avoir des candidats. On ne recrute plus de la même manière qu'avant, d'un profil à l'autre les stratégies de recrutement sont différentes, tout comme d'une région à une autre.

Le recrutement exige désormais de mettre en place une véritable stratégie pour ne rien laisser au hasard et maximiser ses chances d'attirer les bonnes personnes sur les bons postes.

Les fonctions RH ont du mal à :

- calibrer et rédiger leurs offres par rapport aux leviers d'attractivité de leur marché
- choisir les bons canaux de diffusion en fonction des offres
- savoir si leurs offres sont assez attractives et bien positionnées par rapport aux concurrents de leur secteur et de leur région
- mettre en place un plan d'action pour apporter la bonne offre, au bon endroit, à la bonne cible (profil, âge, géographie...)

Et si les DRH trouvaient de nouvelles stratégies de recrutement pour diffuser des offres attractives sur les bons canaux ?



On a parlé de la valorisation de la flexibilité et la liberté au travail...

Semaine de 4 jours

Les horaires flexibles ou fixes selon les métiers, au choix du salarié

Autonomie dans l'organisation de son travail

Liberté de poser les congés

Absence de période d'essai, rupture conventionnelle négociée en cas de souhait de départ dans les 1ers mois



... de co-construction...

Travail en équipe

Travail en binôme

Partage de d'expérience

Intégration d'un représentant de chaque échelon de l'entreprise au comité de pilotage et développement de l'entreprise

Co-construction de l'annonce du poste

Co-construction du poste

Management collaboratif et responsabilité tournante



... d'environnement de travail...

Salle de sport

Espace bien-être

Espace ostéopathie

Restaurant d'entreprise avec chef

Espace de pause

Matériel adapté et performant selon le poste

Budget équipement selon compétences

Investissement régulier dans le matériel

matériel récent

Équipement ergonomique, limitant les risques d'AT (exosquelette, tables montantes...)

Et si les DRH trouvaient de nouvelles stratégies de recrutement pour diffuser des offres attractives sur les bons canaux ?



...de culture de l'entreprise...

Ancienneté des salariés
Peu de turnover

Evénement favorisant la cohésion

Ambiance de travail bienveillante

Afterwork

Lien social encouragé

Management bienveillant, participatif, droit à l'erreur

Week-end d'intégration pour les nouveaux arrivants



... de partage de la valeur créée..

Prime sur objectifs qualitatifs

Intéressement, prime au résultat, participation

Prime assiduité

Pré-retraite accompagnée financièrement

Salaire attractif

Partage de la valeur créée sur les brevets déposés



...des avantages extra financiers porteurs de sens...

Prime transport vert (VAE)

CSE : voyage, loisir...

EPI personnalisés

Aide au déplacement (véhicule de service équipé)

Accès facilité aux écoles, crèches

Mutuelle, complémentaire, prévoyance

Activité bien-être : yoga, diététique...

Respect vie pro & perso

Et si les DRH trouvaient de nouvelles stratégies de recrutement pour diffuser des offres attractives sur les bons canaux ?



Et finalement de développement des compétences...

Plan de formation

Parcours personnalisé

Journées de travail dédiées à la formation

Formations certifiantes

Tutorat

Perspective d'évolution, sur plusieurs sites, branches du groupe



Les idées fortes

▶ Des annonces rédigées par les derniers embauchés

- Co-construction de l'annonce du poste
- Mise en avant des éléments considérés comme « à plus forte valeur »
- Marge d'amélioration du périmètre du poste possible
- Annonce rédigée au nom de la personne ou l'équipe qui rédige pour humaniser

▶ Une partie du poste créée par le candidat

- Une partie du poste est définie en rapport aux attendus prioritaires de l'organisation
- Co-construction de l'autre partie du poste avec le candidat
- Partie co-construite du poste soumise à validation des collaborateurs de la même équipe

▶ Intégration d'un représentant de chaque échelon de l'entreprise au comité de pilotage et développement de l'entreprise

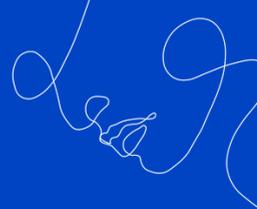
- Sur volontariat du collaborateur
- Sur candidature : sélection selon le profil, les motivations, la capacité à prendre en compte les enjeux de ses collègues et de l'entreprise
- Responsabilité tournante et remplacement possible

▶ Absence de période d'essai

- Process de recrutement renforcé (vis ma vie, essai pro, rencontre avec l'équipe, visite du site)
- Programme d'intégration renforcé (tous services)
- Souplesse des conditions de départ pour le candidat
- Suivi du nouvel arrivant avec points d'arrêts et objectifs

▶ Partage la valeur créée

- Prime liée à la réussite du projet développé (business, brevet, innovation, image...)
- Partage de la valeur même après le départ de l'entreprise (pour le dépôt de brevet par exemple)
- Communication et valorisation du collaborateur sur les réseaux pro appropriés et en interne
- Nom du collaborateur associé à la réussite (prix, cérémonie...)



Et si les DRH s'inspiraient des principes de sobriété pour refondre en profondeur leurs organisations ?

Intervenants



Geoffroy Fourgeaud, Directeur
de la Filière RH Orange



Solena Busson-Mars, DRH &
Gestion chez Radio France
Grand Ouest, Co-Présidente du
Groupe Loire-Atlantique



Axes de réflexion

Et si on transposait des piliers de l'économie circulaire qui visent à préserver les ressources naturelles, détaillés ci-après, à nos ressources humaines ?

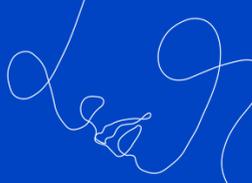
- ▶ « **Approvisionnement durable des ressources** »
 - Comment s'inspirer des notions de durabilité, d'éthique, de solidarité dans nos ressources humaines, nos recrutements, nos parcours de carrière ?...
- ▶ « **Ecologie territoriale** »
 - Comment les RH peuvent renforcer les dynamiques de territoire ?
- ▶ « **Consommation responsable** »
 - Comment les RH peuvent embarquer les consommateurs dans le green RH ? Comment influencer sur les comportements d'achat vers des fournisseurs aux pratiques RH vertueuses ?
- ▶ « **Allongement de la durée d'usage** »
 - Comment s'inspirer de la réparabilité, du réemploi, de l'occasion, du don, du recyclage, de la valorisation dans la refonte de nos parcours RH ?

Contexte

Dans un monde en pleine crise énergétique et climatique, les entreprises n'ont d'autres choix que de se réinventer vers des modèles plus vertueux. Et les RH seront incontestablement des acteurs clés de cette transformation.

52 % des DRH mènent actuellement une réflexion sur le climat, 41 % ont mis en place un plan de réduction de l'impact carbone, et 22 % un plan de mobilité douce (Baromètre rentrée 2022 ANDRH).

Mais combien ont déjà engagé une transformation profonde du système organisationnel, la refonte de l'ensemble des métiers, à commencer par le leur ?



Et si les DRH s'inspiraient des principes de sobriété pour refondre en profondeur leurs organisations ?



On a parlé d'approvisionnement durable des ressources...

Raisonner par bassins d'emplois

Des abeilles sur le toit, les moutons pour l'entretien des pelouses

Circuits courts pour les repas

Partage de CVs

Réseau de mobilité inter-entreprises

Appli inter-entreprises pour échanger des compétences entre entreprises

Vis ma vie inter-entreprises pour développer les parcours pro

1 journée de travail / an dédiée à 1 action green

Réduction du papier

Fidélisation

Programme Fresque du Climat pour tous les salariés

Accompagner les accidents de la vie dans les parcours pros

Rembourser à 100 % les titres de transport

Formations communes à des bassins d'emplois

Multi-employeur

Réduire les mails via des fichiers partagés

Prêt de MOD

Mentorat inter-entreprises



... d'écologie territoriale

Insertion locale pour les métiers de l'écologie et environnement

Recruter local

Partenariats avec écoles du territoire

Tenir compte de l'environnement social des personnes en précarité

Assurer un maillage territorial local + ANDRH

Tiers-lieu interne / coworking

Partager les compétences

Infrastructures mutualisées avec acteurs locaux (ex : salle de sport ou formation)

Mutualisation / travail à temps partagé

Partenariats locaux pour l'emploi, la formation

Achats alimentaires en circuits courts

Réseaux de bassins d'emplois

Recruter à plusieurs entre entreprises locales

Télétravail ou alternatives

Favoriser les transports écologiques

Partage de viviers



Et si les DRH s'inspiraient des principes de sobriété pour refondre en profondeur leurs organisations ?



... de consommation responsable

Encourager le covoiturage pro

Badge sur smartphone donnant accès à tous les services au bureau

Réutiliser, recycler avant d'acheter

Achats responsables

Recrutement en lien avec des profils plus atypiques (handicap, sportif de haut niveau, réinsertion...)

Prime verte pour tous les salariés

Sensibiliser sur les rejets générés par l'utilisation de véhicules et fixer des limites

Tasses et gourdes VS gobelets

Sensibiliser sur le covoiturage

Potager sur le toit

Brocante / troc au travail

Utilisation des escaliers VS l'ascenseur

Utilisation de ressources vivantes (ex : moutons pour tondre la pelouse)

Evaluation des pratiques RSE des prestataires

Dématérialiser

Fournisseurs éthiques



et enfin d'allongement de la durée d'usage

Développer le travail RH collaboratif inter-entreprises

Cohérence affinée discours embauche / réalité vécue

Onboarding en douceur

Formation upskilling de tous les collaborateurs (y.c. les seniors)

Accompagnement des managers

Former à la diversité et aux biais

Systèmes de fidélisation

S'appuyer sur les compétences pros & extra-pros pour développer les compétences

Parcours transversaux basés sur les compétences dont les softskills

Développer l'entreprise citoyenne via des dons de jours pour s'investir dans des associations

Des parcours différenciants selon les besoins

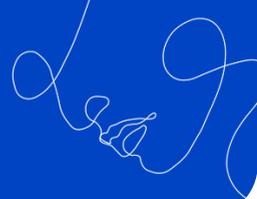
Facilitateurs internes

Accompagner les arrêts pour un retour à l'emploi facile

Bot RH pour Q&R de niveau 1

Accompagner les seniors

Développement l'employabilité des managers tout au long de leur carrière



Et si les DRH s'inspiraient des principes de sobriété pour refondre en profondeur leurs organisations ?



Les idées fortes

- ▶ **Mettre en place une prime verte à destination de tous les salariés**
Système de reconnaissance incitatif, sous forme de challenge trimestriel, pour favoriser les gestes et bonnes pratiques de réduction de l'empreinte carbone, en partenariat avec les acteurs locaux de l'Economie Sociale et Solidaire. En fonction de son score, le collaborateur peut bénéficier d'un panel d'offres locales comme par exemple un bon pour un atelier de réparation vélo, un atelier permaculture...
- ▶ **Valoriser et s'appuyer sur les compétences internes existantes**
Créer un intranet où chaque salarié, quand il gère un projet, y enregistre ses compétences. Quand d'autres salariés en ont besoin, ils peuvent aller puiser dans cette base de données de compétences collaborateurs et se mettre en relation avec les bonnes personnes. Cet outil permet une meilleure productivité ainsi que le développement de la polyvalence et des compétences des collaborateurs.
- ▶ **Réduire le transport individuel et l'empreinte carbone associée**
Mettre en place une offre et un réseau de transports collectifs qui répondent aux besoins des actifs et des entreprises du territoire : bus et navettes électriques avec des voies prioritaires de circulation et une application de gestion des trajets.
- ▶ **1 journée de travail pour 1 action green par an**
Sensibiliser les salariés et favoriser le développement de pratiques green en libérant du temps pour mener des actions bénévoles en lien avec des associations environnementales locales.
- ▶ **Mutualiser des moyens communs à l'échelle d'un bassin d'emplois**
Plateforme commune co-financée pour identifier et partager des ressources communes entre entreprises d'un même territoire, comme des formations, technologies de pointe, data centers, matériels, prêts de main d'oeuvre... Cette plateforme pourrait également intégrer une IA permettant également d'automatiser un certain nombre de tâches RH (préparation de synthèses...) et ainsi gagner en efficience.
- ▶ **Recruter à plusieurs via un regroupement d'employeurs**
Mise à disposition de compétences entre entreprises afin de mutualiser les compétences et les coûts ainsi que de capitaliser sur les bonnes pratiques d'une entreprise à une autre, en partenariat avec les acteurs économiques et d'emploi du territoire.
- ▶ **Favoriser le covoiturage entre collaborateurs et entreprises voisines**
Application de covoiturage pour mutualiser les trajets domicile-travail avec prise en charge du carburant par l'entreprise et mise en place d'un forfait mobilité, porté par des ambassadeurs internes.

Comment renforcer l'engagement des collaborateurs en seconde partie de carrière ?

Et si, l'entreprise devenait un lieu d'accompagnement des collaborateurs dans leur seconde partie de carrière ?

Intervenants



Elise Simonin, Consultante RH & Transformation, Sia Partners



Nicolas Combes, Directeur Général adjoint Saline Royale d'Arc-et-Senans, Président du Groupe ANDRH Franche-Comté



Vincent de Corbier, DRH, Groupe Plastivoire



Sebastien Vernede, Associate Partner, Sia Partners



Axes de réflexion

- ▶ Permettre des carrières non linéaires au sein de l'entreprise.
- ▶ Penser le temps de travail autrement.
- ▶ Déconstruire les clichés et miser sur l'intergénérationnel.

Contexte

La vie professionnelle n'est pas un long fleuve tranquille. Alors que nous sommes habitués à voir les plus jeunes décrocher pour parcourir le monde et donner un sens à leur vie... Que nous réservent les plus anciens ?

86% d'entre eux souhaitent transmettre ce qu'ils connaissent de leur travail et de leur entreprise. Seulement 25% d'entre eux trouvent que les opportunités d'évolution de carrière proposées par l'entreprise sont satisfaisantes. Enfin, pour 52% des personnes en seconde partie de carrière, passé un certain âge, certains postes de l'entreprise ne sont plus accessibles.

Il est peut-être temps de préparer leur future seconde partie de carrière. Ils représentent les forces vives, la mémoire et l'expertise des entreprises, éléments qu'il faut absolument préserver. À nous de trouver les bonnes solutions qui répondent à leurs attentes inavouées...

Comment renforcer l'engagement des collaborateurs en seconde partie de carrière ?

Et si, l'entreprise devenait un lieu d'accompagnement des collaborateurs dans leur seconde partie de carrière ?



On a parlé d'un second souffle pour les carrières ...

Développer des outils de mobilité interne

Transformer le salariat en freelance

Filières d'expertises à côté de la filière managériale

Mécénat de compétence

Rendre les outils de reconversion plus ludique

Un laboratoire de reconversion au service d'un territoire multi-secteur

Reskilling

Des échanges avec d'autres entreprises

Monétiser les parcours formés par l'expert

Des carrières personnalisées

Créer des cellules d'intrapreneuriat

Vis ma vie

Favoriser les passerelles

Assurer le financement intégral de tous les projets de reconversion en accord avec les valeurs de l'entreprise.

Partager et valoriser les parcours de reconversion



mais aussi de travailler autrement...

Congé sabbatique

Travail à la carte

Plus de souplesse dans les congés

Retraite progressive

Bénévolat permettant de valider les trimestres

Allègement de la durée de travail tout en maintenant le niveau de rémunération

Temps de respiration

Effectuer deux jobs en même temps

Organiser son temps de travail : 1/2 opérationnel et 1/2 formation

Travailler plus maintenant pour travailler moins plus tard

Temps partiel sénior

Possibilité de moduler les agendas plus facilement

Effectuer du slashing pour exercer une autre activité non rémunérée dans une association

Congés solidaires

Flexibiliser le temps de travail

Aménager son temps de travail tout au long de sa vie

Comment renforcer l'engagement des collaborateurs en seconde partie de carrière ?

Et si, l'entreprise devenait un lieu d'accompagnement des collaborateurs dans leur seconde partie de carrière ?



et encore de transmission intergénérationnelle ...

Reverse mentoring

Lancer un # :
#25ansavecmatissane
#ageisjustanumber

Binôme dans la gestion des projets

Randonnées intergénérationnelles

Développement centré pour identifier les forces, les faiblesses et l'image de soi

Tutorat, mentoring, coaching

1 jeune, 1 vieux, une solution

Intervenir dans les écoles

Cellule de transmission de savoir

Jeu de rôle

Demystification des compétences

Parrainage inversé

"Les gardiens de la mémoire" pour transmettre les compétences de l'entreprise

Partager du temps sur des projets extra-professionnels



et finalement de prendre soin de sa seconde partie de carrière ...

Moment d'introspection pour mieux appréhender le collectif

Coaching des séniors

Accès à des ressources spécialisées

Changer le mot sénior

Contrôler la bonne santé physique et psychique

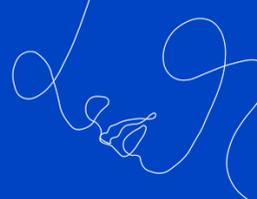
Suivi et entretien bilan par un conseiller externe

Apprendre à gérer la fatigue et à le dire

Aider les salariés aidants à organiser leur temps de travail

Communication et consultation régulière

Et si, la fonction RH devenait un acteur clé pour faciliter l'intégration de l'intelligence artificielle dans le monde professionnel ?



Les idées fortes

► AMENAGER SON TEMPS DE TRAVAIL TOUT AU LONG DE SA VIE :

Devenir acteur et constructeur de son parcours professionnel afin de susciter l'envie de travailler plus longtemps. Et pour cela, changeons le rythme, la culture et la relation au travail :

- Offrir plus de souplesse dans les options d'aménagement du temps de travail (temps partiel, télétravail, etc.). L'aménagement est réversible et toute demande peut être acceptée.
- S'enrichir en parallèle grâce à de nouvelles expériences différentes (associatives, d'intérêt général, mécénat, donner de son temps dans d'autres entreprises du territoire, etc.).
- Créer des moments de respiration pour être constructeur de son parcours en fonction de ses aspirations et pouvoir profiter de la vie tout au long de sa carrière et non seulement à la fin.

► DES OUTILS POUR REINVENTER LES CARRIERES :

Et si on donnait la possibilité aux collaborateurs de trouver le poste qu'ils n'auraient jamais imaginé ?

- Découvrir les métiers et leurs savoir-faire à travers des casques virtuels, un outil facile à manipuler et à transporter, qui permet en quelques secondes de se mettre dans la peau d'un métier que vous avez toujours rêvé d'essayer.
- Une plateforme communautaire organisée par les entreprises du territoire à l'intérieur de laquelle les salariés pourront retrouver plusieurs types de contenus tels que des témoignages métiers, un accompagnement par un conseiller ou un coach, la possibilité de vivre une expérience immersive, etc. Une plateforme avec un guichet unique qui rassemble et mutualise toutes les informations et ressources au niveau local et faciliterait la mobilité professionnelle au sein d'un territoire.

► MISER SUR L'INTERGENERATIONNEL :

Favoriser la transmission intergénérationnelle pour renforcer l'employabilité des seniors et l'engagement des jeunes. Un projet dans lequel on aborde des thématiques professionnelles et personnelles propres à chaque génération afin d'apprendre à mieux se connaître.

Le reverse mentoring est aussi une façon de bousculer les cultures, partager les langages, favoriser l'échange de connaissances et promouvoir la cohabitation de toutes les générations.

Ces actions peuvent être réalisées sur une base volontaire pendant une période définie avec des objectifs, une évaluation et avec la possibilité de changer de binôme.

► UN CENTRE DE DEVELOPPEMENT :

C'est quoi exactement ? Une journée entière orientée assessment & development pour accompagner les seniors à reprendre confiance et à se mettre dans une position positive afin de réfléchir à leur seconde partie de carrière et d'envisager d'autres projets professionnels.

Absentéisme : comprendre et agir, au-delà des idées reçues

Comment un meilleur diagnostic de l'absentéisme peut permettre d'améliorer le bien-être au travail et la performance ?

Intervenants



Fabienne Cazals, Responsable Etude et Innovations Data, AXA en France



Yves Hérault, Directeur DATA Santé et Collectives, AXA en France



Audrey Guidez, DRH France 3 Nouvelle Aquitaine, Présidente ANDRH Aquitaine



Stéphane Coche-Holin, Vice-président ANDRH Touraine



Axes de réflexion

Découvrons de nouveaux usages de suivi et d'analyse de l'absentéisme pour transformer nos stratégies de prévention :

- ▶ Pourquoi est-ce important de faire changer de regard sur l'absentéisme ?
- ▶ Quels sont les temps forts pour traiter le sujet et à quelle échelle ?
- ▶ Quels sont les leviers et facteurs clés de succès d'un plan d'action réussi pour porter le sujet ?

Contexte

L'absentéisme est un vrai sujet pour les DRH au regard du coût et des difficultés d'organisation engendrés. Il s'est accru brutalement avec le COVID-19 et sa mutation perdure depuis : le niveau d'absentéisme ne redescend pas au niveau où il était avant la pandémie. Il concerne une population plus large, plus jeune, plus qualifiée. Les causes d'absences, plutôt d'origine physique jusqu'à alors, sont augmentées aujourd'hui de troubles émotionnels et psychologiques.

L'absentéisme reste difficile à mesurer, à analyser et à prévenir. Et pourtant, les DRH aimeraient pouvoir :

- établir un diagnostic à la fois global et ciblé des arrêts de travail de tout type
- faire une évaluation et une comparaison par rapport à un secteur / une géographie
- comprendre les causes réelles
- décliner de cette analyse une stratégie de prévention et mettre en œuvre un plan d'action.



Comment un meilleur diagnostic de l'absentéisme peut permettre d'améliorer le bien-être au travail et la performance ?



On a parlé de l'importance de changer le regard sur l'absentéisme...

Sortir du jugement, des préjugés sur les arrêts de complaisance

Eviter la fatalité subie

Prendre conscience des causes réelles et multi-factorielles

L'impact sur les autres

Déstigmatiser le retour

Mieux comprendre pour mieux analyser

Amélioration QVCT, engagement collaborateur

Casser les paradigmes :
Absentéisme vs. Présentéisme

C'est l'affaire de tous, une responsabilité partagée

Passer de la culpabilisation à la bienveillance

Sensibiliser, responsabiliser et anticiper

L'absentéisme est un indicateur à décoder

Prise de conscience générale nécessaire (pas que RH)

Marque employeur :
Conserver l'attrait de tous pour la travail même les jeunes générations

Coût



mais aussi des temps forts pour traiter le sujet ...

Un sujet de routine

À différents rythmes :
quotidien, trimestriel, annuel

Médecin du travail,
CPAM, DUERP, NAO
commission mutuelle,
prévoyance CSE

Avant : sensibiliser, informer, tracer l'information

Groupe projet QVT

À différents niveaux :
Manager,
COMEX, CODIR,

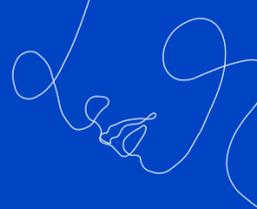
Pendant : garder le lien

Par différents formats :
individuel,
équipe,
encadrement,
CSE/CSSCT

Rendre acteur les membres du CSE

Bilan social pour mesurer

Après : Accueillir pour redonner du sens, entretien, analyser par bench comparatif



Comment un meilleur diagnostic de l'absentéisme peut permettre aux DRH d'améliorer le bien-être au travail et la performance de leurs entreprises ?



Et enfin de leviers et facteurs clés de succès pour porter le sujet

Accompagner et former les manager (posture, empathie, écoute)

Choisir les bons indicateurs, poser des diag objectifs

Vision croisée interdisciplinaire

Co-construction avec managers et instances

Transparence

Attentions aux injonctions paradoxales (s'assurer d'avoir les moyens)

Garder le contact avec le salarié absent (entretien de liaison sur base de volontariat)

Associer les représentants syndicaux

Inclure l'absentéisme dans l'intéressement

Baromètre social, humeur du jour

Groupe de travail inter-équipe

Approche systémique pour changer de regard

Communication déstigmatisée envers les salariés

Journée d'info sur les thèmes santé (diététique, prévention TMS...)

Chiffrer le cout de l'absentéisme

Comment un meilleur diagnostic de l'absentéisme peut permettre aux DRH d'améliorer le bien-être au travail et la performance de leurs entreprises ?



Les idées fortes (symbolisées par un objet du futur)

▶ GARDER LE LIEN AVEC LA PERSONNE ABSENTE

La feuille d'arrêt parlante ou l'assistant virtuel

Proposer au salarié absent de maintenir le contact sur base du volontariat permet de créer l'échange, libérer la parole, comprendre les causes, assurer la transparence, éviter les préjugés et les non-dits et redonner du sens.

Ce lien peut prendre la forme d'entretiens de liaison qui assurent la confidentialité des données pour créer un contexte d'échange sécurisé

▶ L'EMPLOYEUR, APORTEUR DES SOLUTIONS

Le robot virtuel

Les arrêts sont généralement subis par les individus qui se retrouvent dans un contexte d'incertitudes, de craintes et qui peuvent se sentir démunis face à la situation. Comprendre les causes de l'arrêt est donc une première étape pour ensuite proposer des solutions constructives pour le bien-être du salarié (proposées par l'entreprise ou des partenaires) : prise de rdv médicaux, organisation familiale, coaching...

▶ CALCULER LES CONSÉQUENCES OBJECTIVES DE L'ABSENTÉISME

La calculette magique

Définir les bons indicateurs et établir un diagnostic objectif des conséquences de l'absentéisme (cout, impact QVT, impact marque employeur...) pour identifier précisément le sujet, comprendre son importance et faire naître des prises de conscience à tous les niveaux. Analyser et se comparer avec les entreprises du même secteur pour se positionner et mettre en place des plans d'actions et des solutions.

▶ CHANGER DE REGARD ET SUPPRIMER LES BIAIS

Les lunettes virtuelles ou la salle des miroirs

Chacun à son niveau possède sa propre vision et ses biais personnels sur le sujet de l'absentéisme. Changer le regard sur l'absentéisme permet de casser les codes établis (sortir du jugement, combattre les nombreuses idées reçues entourant le sujet des arrêts de complaisance, déstigmatiser, mieux comprendre pour mieux y répondre) par la communication interne, des webinars, de la formation, de la sensibilisation, du partage de visions croisées interdisciplinaires, des « vis ma vie »...

▶ DETECTER POUR MIEUX ANTICIPER

Le détecteur AIR-PS

Détecter les signaux faibles sur les conditions d'emploi, les facteurs liés à l'organisation du travail et aux relations de travail pour mieux anticiper et mettre en place des actions préventives et de protection.

▶ EVEILLER ET SENSIBILISER

Le baromètre bien-être ou la météo des humeurs

L'absentéisme c'est l'affaire de tous, à tous les niveaux. La responsabilité est partagée et chacun doit se sentir concerné. Communiquer de manière transparente, routinière, à la vue de tous permet de générer une prise de conscience collective et libérer la parole sur le sujet. Exemple d'outils et supports : une charte de l'absentéisme partagée, écran de communication dans les lieux de passage, partage d'indicateurs à l'instant T, workshop de solutions...

L'intelligence artificielle va-t-elle réinventer la fonction RH ?

Et si la fonction RH facilitait l'intégration de l'intelligence artificielle dans le monde professionnel ?

Intervenants



Joël Bentolila, Co-fondateur de Talentsoft, Directeur de la recherche technologique de Cegid



Emmanuelle Germani, Directrice des Ressources Humaines, RSE et Système d'information de Kaporal



Axes de réflexion

- ▶ Comment renforcer les tâches à haute valeur ajoutée des métiers actuels, afin de limiter la destruction des emplois par l'IA ?
- ▶ Comment accompagner l'inévitable destruction de certains emplois par l'IA ?
- ▶ Comment les RH peuvent capitaliser sur l'IA pour transformer leur organisation et créer de nouveaux emplois ?

Contexte

Parmi les emplois de 2030, 85% n'existeraient pas encore actuellement. L'intelligence artificielle remplacera 85 millions d'emplois d'ici 2025 mais elle va aussi créer 97 millions d'emplois sur la même période.

L'IA annonce d'immenses transformations, 80% des métiers actuels devraient voir (au minimum) 10% de leurs tâches se transformer avec l'IA. Pour 19% d'entre eux, c'est plus de 50% des tâches qui seront transformées.

Aujourd'hui, elle n'est plus seulement un sujet de technologie. Sa maturité, son développement, sa présence dans notre quotidien font qu'elle est devenue un enjeu d'organisation du travail : réorganiser sa manière de produire, aller chercher de nouvelles compétences, se doter d'une nouvelle approche entre ce qui relève de l'humain et ce qui relève de la machine...

L'intelligence artificielle va-t-elle réinventer le fonction RH ?

Et si la fonction RH devenait un acteur clé pour faciliter l'intégration de l'intelligence artificielle dans le monde professionnel ?



On a parlé de révolution des métiers...

Augmentation de la valeur ajoutée des métiers

Explosion du chômage

Simplifie les fonctions et les rend plus efficaces

Une opportunité de mobilité interne

Disparition des métiers

Disparition de la notion de compétences

Nouvelles perspectives d'évolution

Automatiser l'opérationnel pour se concentrer sur le relationnel

Organisation qui se recentre sur l'humain

Meilleur équilibre vie perso et vie pro

Une aide à la prise de décision

Réduction du temps de travail

Amélioration des conditions de travail

Nouveaux métiers basés sur l'utilisation de l'IA



Mais aussi de contrôle & d'éthique...

Développement sans règles et sans limites

Disparition des RH par des machines

Besoin de définir et encadrer son utilisation

Collaboration homme-machine

Dépendance à l'IA

Perte de contrôle

Encadrer et définir ce que peuvent faire les process avec l'IA

Perte du lien social et isolement

Rester maître de l'outil

Contrôle pris par la DSI

Défendre la fonction humaine

Les sources ne sont pas exhaustives mais sélectives et orientées

Sécurisation des datas



Et finalement d'accompagnement et de sensibilisation...

Troubles psychosociaux

Dépendance à l'IA

Explosion des codes sociaux dans les entreprises

Se former à comprendre l'IA

Conserver un esprit critique

Perte du lien social et isolement

Formation à l'IA

Communiquer sur l'anxiété autour de l'IA

Perte de sens

Résistance au changement

Une dynamique intergénérationnelle où toutes les générations collaborent pour s'approprier l'intelligence artificielle

Unicité de la pensée



Les idées fortes

▶ Anticiper les besoins en compétences :

Identifier les emplois qui sont impactés par l'IA afin de déterminer les tâches susceptibles d'être automatisées ou améliorées. Réaliser des matrices de compétences afin d'identifier les compétences transversales nécessaires pour travailler efficacement avec l'IA. Mettre en place des programmes de reconversion et de formation, en interne ou en partenariat avec des institutions, tout en identifiant les talents internes pouvant être transférés vers de nouveaux métiers liés à l'IA.

▶ Sensibiliser et échanger sur les bonnes pratiques :

Encourager les collaborateurs à partager leurs expériences et bonnes pratiques liées à l'utilisation de l'IA à travers des réunions, des forums en ligne et des groupes de discussion.

Mettre en place des ressources d'auto-apprentissage et une communication proactive (documents, vidéos, articles) accessibles à tous. Les collaborateurs approfondissent ainsi leurs connaissances et restent informés des dernières avancées.

Favoriser la collaboration entre les travailleurs humains et l'IA en promouvant une culture de collaboration homme-machine.

▶ Contrôler et surveiller :

Travailler en collaboration avec les équipes du service informatique pour mettre en place des mécanismes de contrôle et de surveillance de l'IA, tels que des algorithmes permettant de détecter les biais, ainsi que des systèmes de surveillance pour évaluer l'impact de l'IA sur l'organisation. Établir des procédures de signalement afin de faciliter la remontée de tout problème ou préoccupation lié à son utilisation.

▶ Des entreprises humainement responsables :

À l'avenir, nous pourrions envisager des entreprises qui se positionnent comme étant humainement responsables en mettant en place une politique de transparence sur le ratio entre les travailleurs humains et les tâches exécutées par des systèmes d'IA.

Et si l'entreprise devenait un lieu dans lequel la santé sous toutes ses formes est préservée, partout et par tous ?

Intervenants



Philippe Guibert, Directeur Médical Consulting & Solutions Europe, INTERNATIONAL SOS



Marc-Henri Bernard, DRH de Rémy Cointreau, membre de l'ANDRH



Axes de réflexion

- ▶ Comment identifier et comprendre l'ensemble des risques encourus par les collaborateurs en termes de santé physique, émotionnelle et psychologique, et les cartographier ?
- ▶ Comment engager toutes les parties prenantes en interne (direction, RH, managers) et en externe (médecine du travail, mutuelle, ...) vers une « culture de santé » qui infuse en profondeur l'organisation du travail, dans une vraie dynamique de prévention ?
- ▶ Comment accompagner le changement de regard et l'évolution des comportements des collaborateurs pour dédramatiser et déstigmatiser la maladie en entreprise ?

Contexte

Explosion des arrêts maladies :

plus de 4 salariés sur 10 ont connu un arrêt maladie en 2023, et les troubles psy constituent le principal motif des arrêts longs : 28% en 2022 vs 14% en 2016.

Augmentation des burn-out :

+2,5 millions de salariés seraient en burn-out sévère, soit 3x plus qu'avant la pandémie.

Les crises successives impactent de manière durable la **santé physique, émotionnelle et psychologique** des individus et leurs conséquences sur l'entreprise. Au-delà des contraintes légales, les politiques de santé en entreprise doivent se réinventer.

Comment mettre en place une politique santé groupe ?

Et si l'entreprise devenait un lieu dans lequel la santé sous toutes ses formes est préservée, partout et par tous ?



L'atelier

Incarner la "culture santé" au COMEX

Sensibilisation collective pour tous

1 semaine "santé et sécurité"

Espace de confidentialité dédié

Des feedbacks systématiques sur la gestion de la maladie pour s'améliorer

Intégrer les RPS dans la formation des managers

Reconnaître et accepter la maladie, lutter contre le déni

Tabou

Confiance

Devoir d'alerte

Baromètre d'humeur

Analyse des datas

Médecine du travail

Regard des autres & préjugés

Ré-humaniser la santé au-delà des process

Capter les signaux faibles (absence, télétravail, retard...)

Accompagner le retour au travail

Formation premiers secours santé mentale

Dédramatiser le psy : humour

Anxiété accrue

Anticipation & prévention

Coaching individuel préventif

Référent santé psychique et émotionnelle

Démystifier le psychologique (ce n'est pas de la fragilité !)



Les idées fortes

► Communiquer différemment sur les sujets santé :

"Comment tu vas ?" à tous les entretiens annuels, parler ouvertement de troubles psy, décaler le ton (vidéo notamment) pour dédramatiser, humaniser avec des témoignages de malade, se lier aux "journées mondiales de..." pour une com' continue, régulière, partagée

► Incarner une culture santé :

Un DG ou membre COMEX engagé, exemplaire et ambassadeur, des référents de proximité formés aux maladies psy, un parcours santé sous toutes ses formes, un dialogue régulier pour une parole libérée... L'entreprise montre que c'est ok, qu'on peut en parler, qu'on sait l'accompagner, elle ramène de l'humain dans les process de gestion de la maladie

► Prévenir et détecter au plus tôt

Collecter et analyser les données pour mesurer et comprendre, chercher les signaux faibles et remonter les difficultés (baromètre d'humeur dans les déclarations mensuelles), formation de secouristes "santé mentale", check-up santé mentale et physique dans l'entreprise

Et si on favorisait l'accessibilité à des mécanismes de partage de la valeur à tous les niveaux de l'organisation ?

Intervenants



Fanny Marchiset, Directeur Droit Social chez PwC Société d'Avocats



Bernard Borrely, Avocat associé chez PwC Société d'Avocats



Benoît Serre, DRH L'Oréal France et Vice Président Délégué ANDRH



Matthieu Bax, Responsable Relations Sociales Saint-Jean-de-Braye, Parfums Christian Dior, ANDRH Loiret



Axes de réflexion

- ▶ Quels sont toutes les bonnes initiatives en terme de partage de valeur que nous avons mis en œuvre dans nos entreprises et que nous pourrions nous partager ?
- ▶ Sur quels terrains pourrions nous imaginer de nouvelles solutions de partage qui donnent la pêche à nos collaborateurs et les fidélisent pour toujours ?
- ▶ Comment convaincre les collaborateurs que ces solutions sont plus pertinentes pour leurs porte-monnaies ?

Contexte

En ces temps de forte inflation la pression sur les augmentations salariales est de mise dans toutes les entreprises. Dans ce contexte, le choix du partage de valeur doit être vu comme une alternative positive qui répond à cette urgence.

Le 10 février 2023, un accord a été rédigé et signé par les partenaires sociaux qui fait l'état de ce qui existe aujourd'hui sur le partage de la valeur sous toutes ses formes. Cet accord ouvre un certain nombre de pistes, de la protection sociale aux tickets restaurants, une partie retraite prépayée, une césure offerte.... Le spectre est relativement large, selon la taille de l'entreprise. L'impression que donne cet accord vise principalement les PME. Or, comment faire face lorsque l'on n'a pas toujours toutes les ressources nécessaires...

Et si on favorisait l'accessibilité à des mécanismes de partage de la valeur à tous les niveaux de l'organisation ?



On a parlé d'avantages...

Cours avec une nutritionniste

Abonnement en salle de sport

Mettre en place partout tout ce qui existe déjà

Proposer une prestation de service autour de la parentalité & aidants

Bon d'achat en commerce local

Prise en charge du transport en mobilité douce

Chèques alimentaires

Jours de congés supplémentaires

Prise en charge des frais de coiffeur, bien-être, sport, conciergerie

1 jour de congé pour l'anniversaire

Prise en charge à 100% de la mutuelle et tickets restaurant

Faire bénéficier des services et produits de l'entreprise aux collaborateurs

Pass culture pour adulte

Décoration de bureau au choix des collaborateurs (achats compris)

Des temps libres co-conditionnés avec les résultats de l'entreprise

Shopping à la carte

Financer la jardinerie des collaborateurs

Mise à disposition de technologies



...Mais aussi d'accompagnement !

Prime à la rénovation énergétique

Financer les projets pro des collaborateurs (intrapreneuriat)

Mécénat de compétences

Check up santé annuel

Des taux préférentiels avec la banque pour les emprunts des collaborateurs

1 semaine de gériatrie pour les + de 60 ans

Aide à l'achat immobilier

Flotte de véhicules électriques accessible les week-end

Achat de logement pour les collaborateurs

1 semaine de temps dans l'asso de leur choix

Rachat de la voiture particulier

Crédit agilité : donner un montant tout au long de la carrière à utiliser

Distribuer des actions gratuites à l'arrivée

Proposer un logement en colocation pour les nouvelles recrues en période d'essai

Et si on favorisait l'accessibilité à des mécanismes de partage de la valeur à tous les niveaux de l'organisation ?



Les idées fortes

- ▶ Mettre à disposition une flotte de véhicule 100% électrique (trottinette, vélo, voiture) à l'ensemble des salariés, y compris pour des usages personnels.
- ▶ Redistribuer du temps aux collaborateurs en fonction de la performance de l'entreprise. Comment ? Octroyer, en fonction des bénéfices, du temps : 1,2,3.. 4 jours sur l'année suivante. Le système est réversible !
- ▶ Proposer à la carte la manière dont le salarié souhaite que cette valeur soit redistribuée. Intéressement, participation... Le point de départ se fait avec une enveloppe globale. Les modalités et les conditions sont co-définies avec l'entreprise.
- ▶ Renforcer l'engagement et la motivation des collaborateurs dans l'entreprise en offrant des actions gratuites aux salariés à l'embauche.
- ▶ En se basant sur l'actualité, créer un système qui permet aux collaborateurs de racheter des trimestres de retraite, financé par l'entreprise.
- ▶ Une partie des profits permet de soutenir des projets pour les collaborateurs qui souhaitent entreprendre. Créer de la valeur ajoutée et l'opportunité à chacun de connaître l'aventure entrepreneuriale en partenariat avec l'entreprise.
- ▶ Mettre en place, sur une fréquence déterminée, un accompagnement au niveau santé, soins et bien-être des collaborateurs : check annuel, retraite nature, séance prépayée, etc.
- ▶ Un crédit « avantage » budgété en fonction des bénéfices N-1, qui s'adapte en fonction des « temps forts » de la vie du collaborateur : parentalité, études, besoins en santé, etc.
- ▶ Abonder de 10% toute les mesures d'état sur les actions bénéfiques à l'environnement : changer de chaudière, achat de véhicule low-energy, rénovation énergétique, etc.
- ▶ Distribuons de l'argent, sans limites ! Casser les barrières de rang social, de salaires... On a tous quelque chose à faire avec la même somme d'argent. Redistribuons équitablement à tous.
- ▶ Créer un fond à partir des bénéfices dégagés pour contracter des crédits à taux 0,1% pour les salariés !

Et si on donnait la même place à la santé mentale qu'à la santé physique dans les dimensions 'pénibilité' et 'santé' au travail ?

Intervenants



Pascal Nicolas, Chargé de Relations Partenaires Groupe Vyv



Mélanie Notte, Chargée de Prévention et Promotion de la Santé Harmonie Mutuelle



Olivier Servaire-Lorenzet, Directeur du Centre hospitalier de Blois



Dominique Jaudeau, Présidente ANDRH Touraine



Axes de réflexion

- ▶ Comment prévenir et limiter un maximum les troubles de santé mentale au sein de l'entreprise, en repensant l'organisation du travail, les relations sociales au sein de l'entreprise et les conditions de réalisation professionnelle (sens et alignement) ?
- ▶ Comment détecter aussi bien les troubles mentaux que les troubles physiques, le plus en amont possible, en lien avec l'ensemble des relais possibles internes et externes ?
- ▶ Les troubles psychosociaux peuvent-ils être intégrés dans l'évaluation de la pénibilité au travail et si oui comment ?

Contexte

La santé mentale, moins connue et accompagnée que la santé physique, représente pourtant un enjeu crucial pour les entreprises. Selon l'OMS et l'OIT, on estime que 12 Mds de journées de travail sont perdues chaque année pour cause de dépression ou d'anxiété, ce qui coûte près de 1 000 Mds\$ à l'économie mondiale.

La santé mentale est encore largement perfectible dans les entreprises :

- Seulement 46 % des salariés déclarent « se sentir psychologiquement bien » dans le cadre de leur travail*
- 2/3 salariés déclarent ressentir actuellement de la fatigue, 6/10 du stress et +1/2 une perte de motivation.*

Les attentes en termes de bien-être au travail sont très fortes :

- 88 % des salariés estiment que leur employeur est responsable de leur bien-être au travail.*

Dans un contexte post-covid et de multiples crises, aidons les entreprises à faire face à ce sujet complexe et à imaginer des solutions concrètes pour mieux préserver leur capital humain.

*source : baromètre Bien-Être Mental Avril 2023 – Alan

Et si on donnait la même place à la santé mentale qu'à la santé physique dans les dimensions 'pénibilité' et 'santé' au travail ?



On a parlé de sensibilisation à la santé mentale...



... et aussi de formation et d'accompagnement

Former les managers à la détection des signaux faibles

Evaluation des RPS

Questionner les salariés sur leurs besoins et leurs propositions de solutions

Fixer des objectifs aux managers sur la santé mentale

Système de veille et d'alerte

Mise en place de services sur la santé mentale au sein de l'entreprise

Référents / ambassadeurs ressources au sein de l'entreprise

Cellule d'écoute

Respect du droit à la déconnexion

Des formations intégrées dans le plan de développement des compétences

Permettre des horaires adaptés

Favoriser des témoignages de collègues

Accompagner le retour au travail

Aide psychologique

Groupes de discussion

Permanences d'assistance sociale

Auto-diagnostic

S'appuyer sur des experts / professionnels externes (médecine du travail, psy...)

Hotline à disposition des salariés

RDV annuel avec un psychologue

Baromètre

Et si on donnait la même place à la santé mentale qu'à la santé physique dans les dimensions 'pénibilité' et 'santé' au travail ?



Les idées fortes

► **Former et sensibiliser l'ensemble des collaborateurs à la santé mentale**

Des formations régulières en s'appuyant sur des professionnels multiples (psychologue du travail...) intégrées dans le plan de développement des compétences.

- A tous les niveaux de l'entreprise : CODIR, managers, collaborateurs
- Sous divers formats : interventions d'experts, ateliers théâtre, capsules vidéos, témoignages d'autres entreprises...
- Ex : qu'est-ce que la santé mentale, apprendre à mieux se connaître, gérer son stress, auto-évaluer son état psychologique, mieux prendre soin de sa santé mentale, détecter les signaux faibles...

► **Faciliter l'accès à des personnes ressources dans l'entreprise, à même d'accompagner**

- Mise en place de référents / ambassadeurs
- Un bureau du bien-être au travail

► **Créer un dispositif d'écoute au sein de l'entreprise pour mieux libérer la parole**

Ce dispositif permet également d'identifier des leviers d'actions pour mettre en place des solutions face à des personnes en difficulté.

- Sourcing et formation des "écoutants"
- Exemple : Cellule d'écoute ou hotline à disposition des collaborateurs et managers avec écoute et aide psychologique

► **Créer une fresque de la santé mentale**

A l'image des fresques du climat, de la biodiversité, de l'alimentation, etc. animer des fresques de la santé mentale dans les organisations afin de comprendre les enjeux de la santé mentale de manière interactive et trouver collectivement des solutions adaptées. En fin de séance, un plan d'actions et des engagements sont pris.

► **Mieux détecter les signaux et mieux évaluer l'état de santé mentale**

Mise en place d'outils d'auto-évaluation pour permettre à chacun de réaliser en autonomie un diagnostic de son état de santé mentale, d'obtenir des premières orientations de solutions et d'accéder à des ressources pour aller plus loin.

- Exemples : baromètre, évaluomètre avec jauges... via une application ou questionnaire ludique, réalisés plusieurs fois par an.

► **Promouvoir l'engagement des collaborateurs**

Permettre aux collaborateurs de s'engager différemment pour renforcer le bien-être au travail en donnant plus de sens et en favorisant une meilleure cohérence avec les valeurs personnelles de chacun.

- Exemple : 1 journée par mois ou plus, ou par an, dédiée à une action bénévole dans une association ; promouvoir une association au sein de l'entreprise...



andrh

Anticiper Partager Inspirer