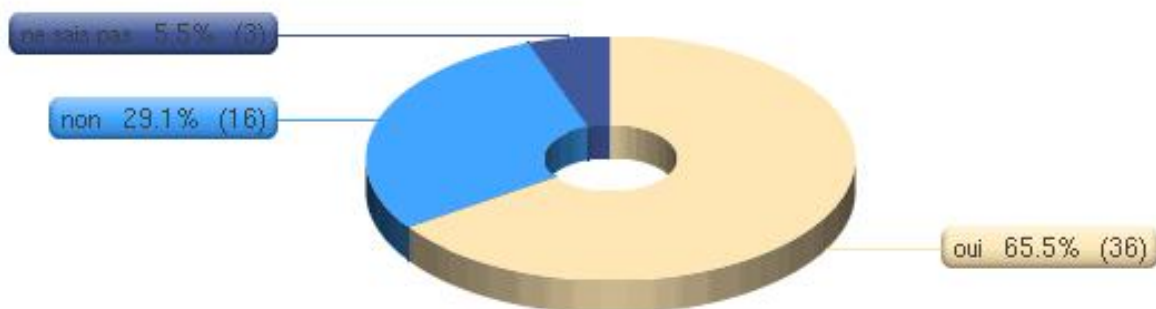




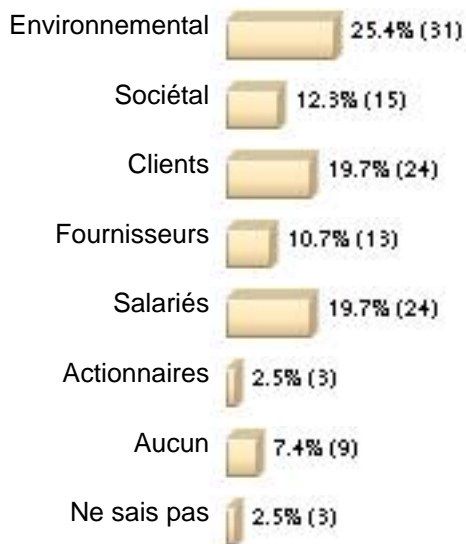
Quel management durable dans votre entreprise?

**55 vote(s)
19-01-2011 / 31-03-2011**

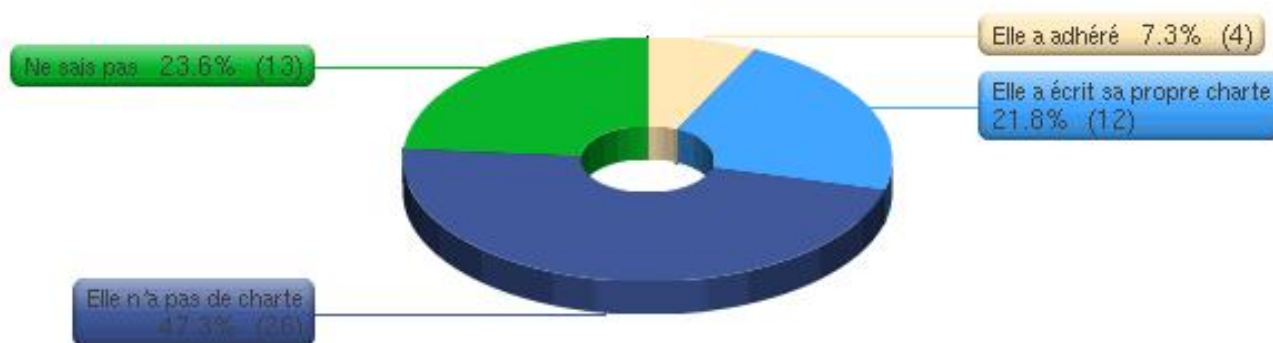
Votre entreprise est-elle engagée dans le Développement Durable?



Sur quel(s) pôle(s) de Développement Durable votre entreprise est-elle engagée?



Votre entreprise a-t-elle adhéré à une charte sur le DD et/ou écrit sa propre charte sur le sujet?



Si votre entreprise a adhéré à une charte, merci de nous indiquer laquelle.

charte de la diversité

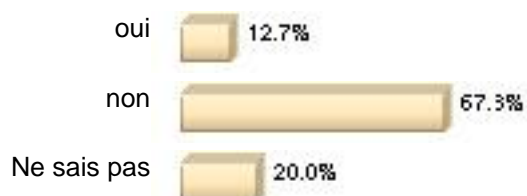
notre propre charte

Charte de la Diversité

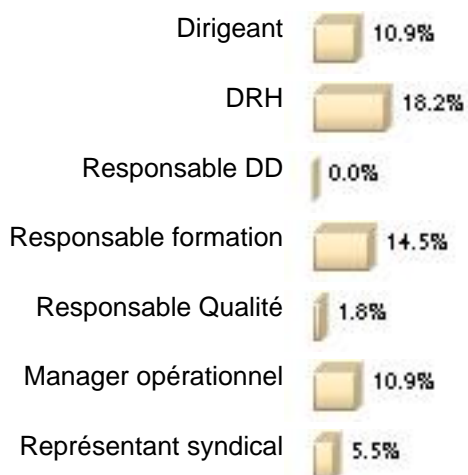
Charte du CNRI centre

Elle est adhérent à la charte comorienne

Votre entreprise est-elle cotée dans un fond éthique?



Quel est votre fonction au sein de l'entreprise?





Si autre, indiquez votre fonction

responsable projets RH et Diversité

Agent de maitrise

Juriste Droit Social

Responsable Développement Et SIRH

ya pa d utres

Coordinateur des activités

employé

technicien administratif

R.R.H.

assistante RH

responsable de formation

Chargée de mission RH

drh

BOL (Bureau d'ordre et de Liaison), Secrétaire

responsable de projet RH et santé au travail

Assistante rh

Assistante RH

Je suis le chargé de la Gestions des Carrières et des Indicateurs ressources Humaines

chargée de projets RH

Chef de Secteur

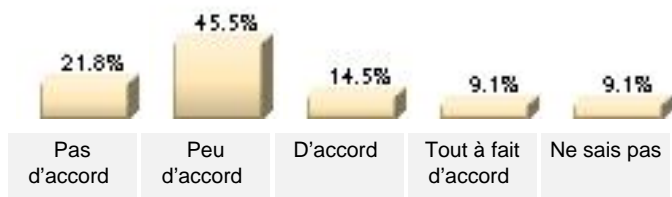
RRH

comptable

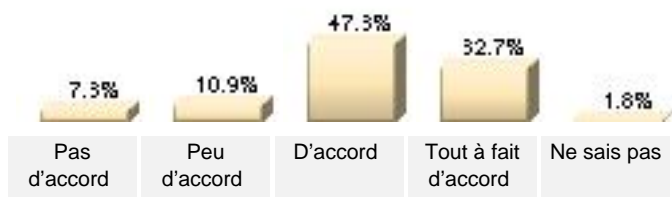
Assistante de direction

D'après vous, estimez-vous que :

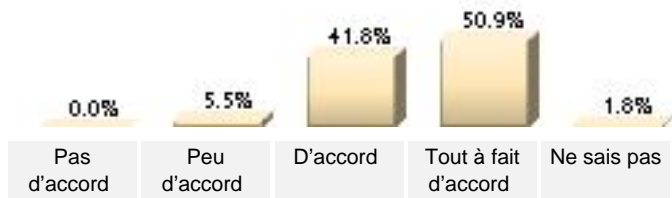
Le DRHD coûte cher



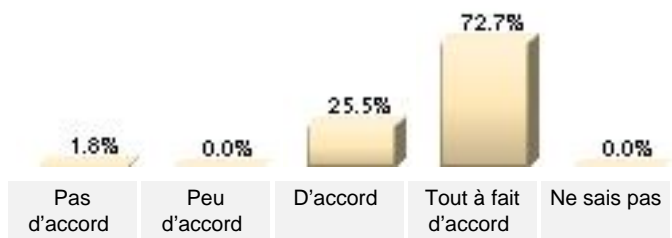
Le DRHD doit être accompagné et soutenu par la législation



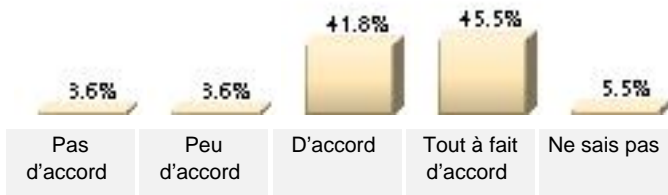
Le DRHD implique des outils de mesure et de suivi



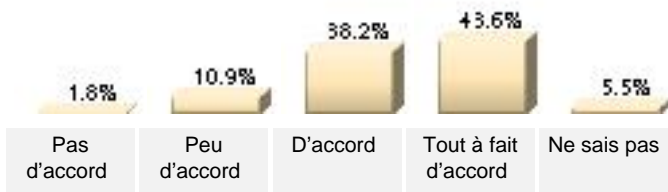
Le DRHD nécessite une implication de tous les acteurs



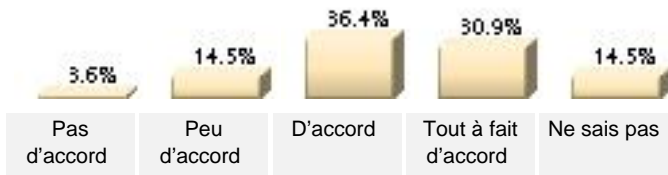
Le DRHD est un moyen de fidéliser le client par une meilleure motivation des salariés



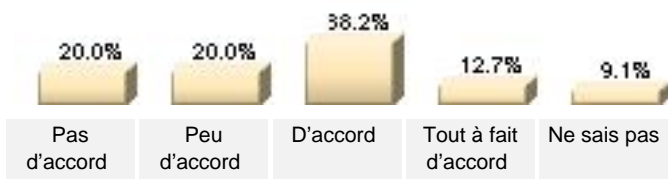
Le DRHD augmente la satisfaction des clients



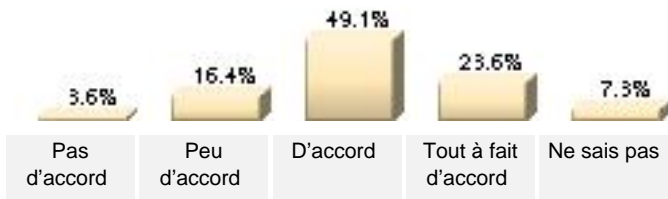
Le DRHD diminue le nombre de démissions



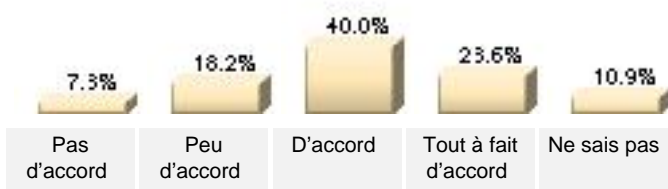
Le DRHD ne peut pas se mettre en place sans l'accord des syndicats



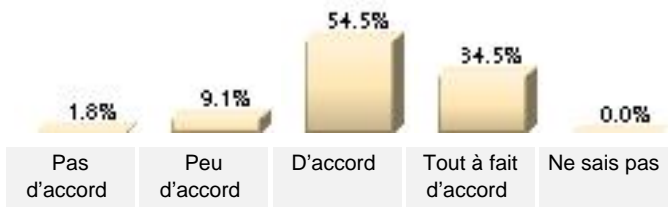
Le DRHD est une source d'amélioration des indicateurs économiques et/ou financiers



Le DRHD augmente le nombre de candidatures spontanées



Le DRHD permet aux salariés de travailler plus harmonieusement ensemble



Evaluez la performance de votre entreprise sur les items suivants:





Evaluez à partir des items proposés, la culture d'apprenance de votre entreprise

Chaque salarié participe annuellement à une formation



L'entreprise développe les compétences de ses salariés



L'innovation est encouragée à tous les niveaux



L'échec est valorisé comme source d'apprentissage



Les acquis d'expériences sont reconnus



Le manager est le premier RH de son unité



La coopération est privilégiée à la compétition



Le retour d'expérience est encouragé



Les changements d'organisation sont vécus comme des opportunités



L'expression de chacun est valorisée



L'évaluation des managers intègre leur capacité à faire évoluer leurs collaborateurs



L'évaluation des résultats est individuelle



L'évaluation des résultats est collective



L'entreprise réalise une veille permanente sur son environnement



L'entreprise encourage la conduite de nouvelles expériences



L'entreprise valorise la concertation et le dialogue dans les équipes



L'entreprise anticipe les changements à venir



Dans le cadre de votre politique d'intégration, positionnez votre entreprise sur les items suivants :

Chaque embauché a pendant ses trois premiers mois un tuteur référent



Chaque embauché a un gestionnaire de ressources humaines dédié



L'entreprise forme des apprentis



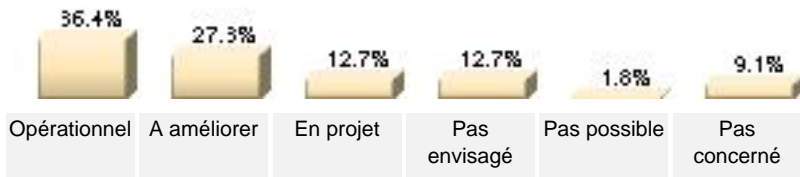
La priorité d'embauche est donnée aux jeunes formés par l'entreprise



L'entreprise respecte son obligation d'embauche des personnes handicapées



L'entreprise adapte ses postes de travail à leur handicap



Merci de donner des exemples d'efforts d'adaptation de poste effectués pour ces embauches

équipement postes de travail (logiciel audio) , écran grande largeur, aménagement temps de travail ...

Là où je travaille l'accessibilité pour les personnes handicapées est 0 car escalier d'une trentaine de marches donc non aux normes des ERP.

Aucune car trop de travail selon la DRH

Réorganisations

aucun handicapé travaille dans ma société

Ecran, poste informatique,

Changement de l'outil de travail pour le rendre compatible avec l'handicap
mise en place de procédures spéciales autour des postes 'handicapés'

aménagement d'horaires. aménagement de matériel de bureau.

postes clé

Déjà, on devra considéré premièrement la capacité d'un employé dans une entreprise car c'est cela qui rend l'entreprise plus forte et plus compétente. on doit toujours considéré les efforts de l'autre dans son travail, et l'encourager pendant qu'il faut des innovations. On doit considéré les uns et les autres même s'ils sont d'une famille pauvre. Ce qui compte c'est ce qu'il sait faire et non la famille dans laquelle il vient. Merci.

Ce n'est pas une généralité mais ordinateurs spéciaux pour mal-voyants, stations assises pour maux de dos...

Je ne compte pas embaucher...

santé au travail discutée en plans d'actions

On n'a pas une stratégie de recrutement adéquate, alors pas d'effort d'adaptation.

aménagement des horaires de travail, éviter le travail de nuit, le travail menant à des efforts physiques (si handicap physique)...

Postes de standardistes confiés à des handicapés

x

RECLASSEMENT SYSTEMATIQUE A DES POSTES EN LIEN AVEC L'HANDICAP
SUPPORT DES AGEFIPH POUR AMENAGEMENT DES POSTES POUR MAINTIEN A L'EMPLOI
FORMATION DE SENSIBILISATION DES COLLABORATEUR A L'INTEGRATION DE PERSONNE HANDICAPE

adaptation des postes pour les personnes en situation de handicap ex:ampificateur vocal sur plateau téléphoniques
adaptation des écrans aux pers non voyantes.

Dans le cadre de votre politique de formation et de gestion responsable et équitable de l'emploi et des carrières, positionnez votre entreprise sur les items suivants :

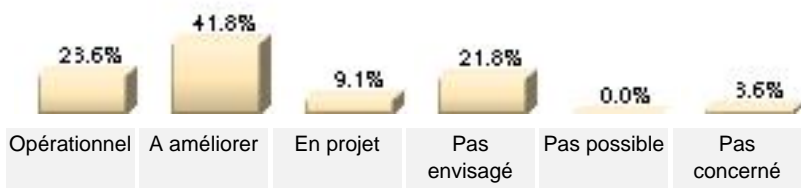
L'entreprise s'assure de développement des compétences de ses salariés de faible qualification



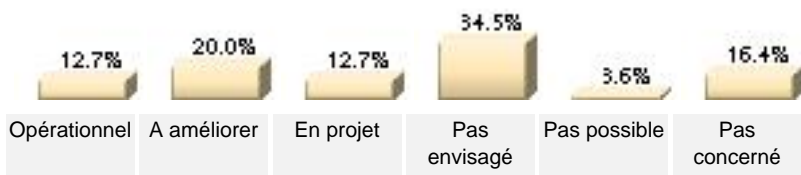
L'entreprise met tout en oeuvre pour maintenir le niveau de compétences de ses salariés



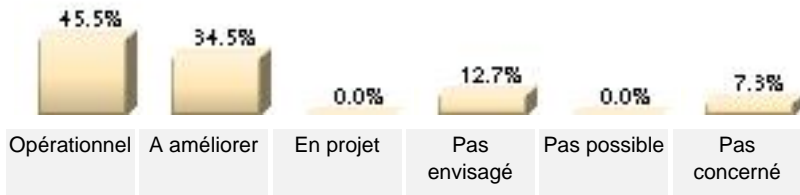
L'entreprise favorise la valorisation des acquis d'expérience



Chaque salarié a un gestionnaire de carrière qu'il voit une fois tous les deux ans



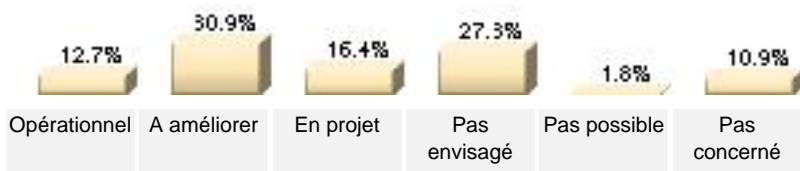
A compétences équivalentes la candidature interne est prioritaire



Les femmes ont le même accès aux postes à responsabilité que les hommes



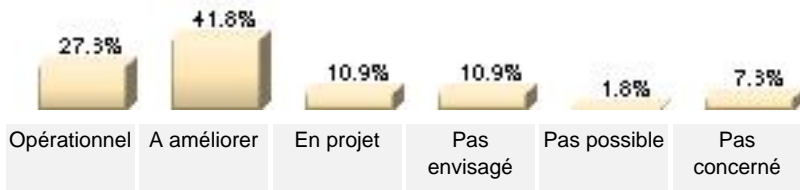
Une gestion spécifique de l'emploi est prévue pour les plus de 45 ans



La compétence est au même titre valorisées que le diplôme

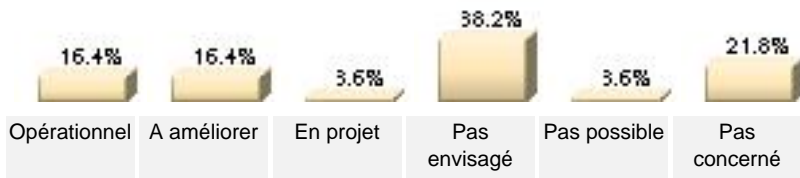


Une communication transparente est pratiquée auprès des salariés sur les évolutions internes de l'emploi

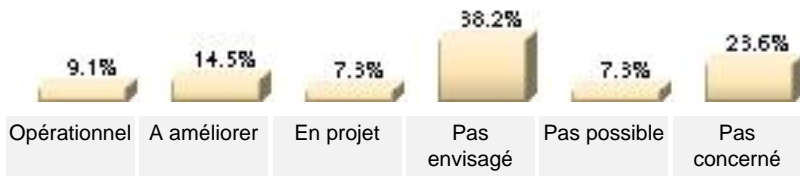


Dans le cadre de la prise en compte des aspirations individuelles, quelle est la pratique de votre entreprise sur les items suivants:

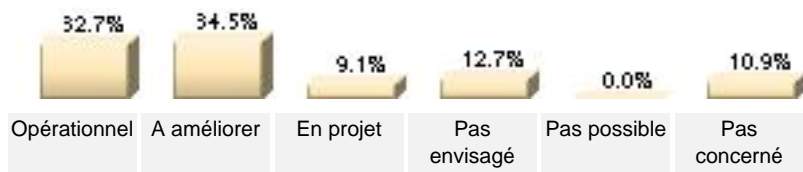
L'entreprise favorise le congé solidaire



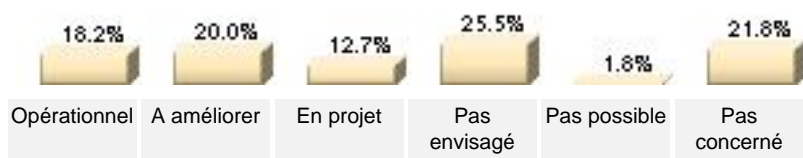
l'entreprise sert de portage à des projets de création d'entreprise



L'entreprise facilite l'accès aux bilans de formation, congé sabbatique, CIF,...

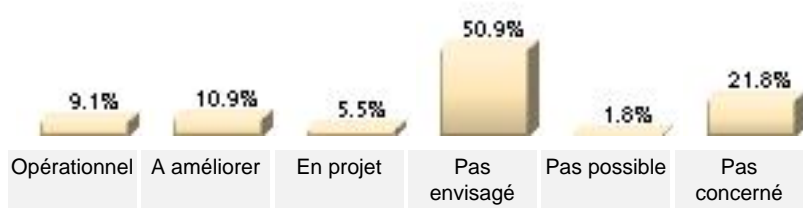


L'entreprise pratique le mécénat et le sponsoring interne

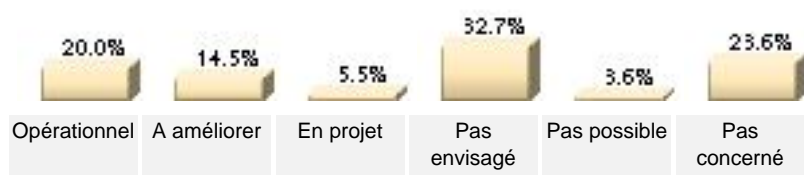


Dans le cadre de la solidarité aux salariés, comment l'entreprise se positionne t-elle sur les items suivants :

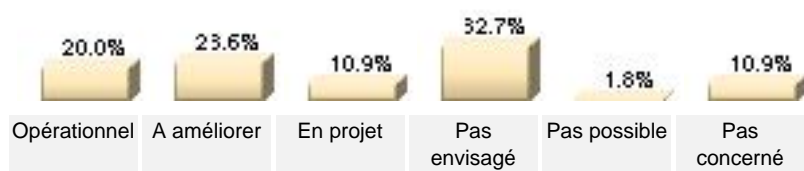
L'entreprise met en place un numero vert confidentiel pour ses salariés pour s'informer sur des aspects sociaux, juridiques, psychologiques...



l'entreprise s'appuie sur une cellule psychologique pour faire face à des situations de crise, de violence interne, d'accidents graves...



l'entreprise informe ses salariés sur la dangerosité de l'alcool, du tabac, des drogues...



L'entreprise ne licencie pas un collaborateur en situation de détresse personnelle



Dans le cadre de la valorisation du potentiel de vos collaborateurs, comment votre entreprise se positionne t-elle sur les items suivants :

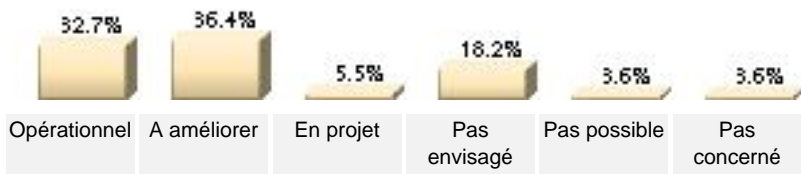
L'entreprise a un système pour remonter les bonnes idées de son personnel



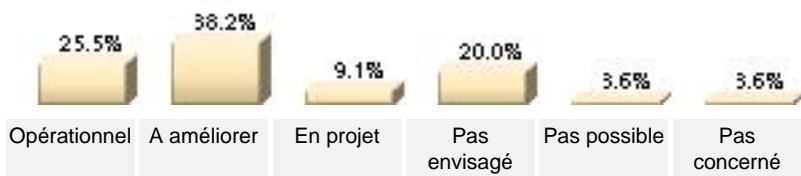
L'entreprise réalise une capitalisation des bonnes pratiques et les diffuse en interne



Le management favorise l'autonomie et l'expérimentation



L'entreprise reconnaît et valorise les meilleures idées

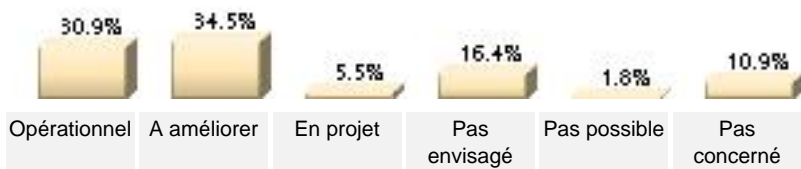


Dans le cadre de votre pratique de la rémunération équitable et du partage équitable des résultats, comment votre entreprise se positionne sur les items suivants:

L'entreprise fait un suivi strict sur sa politique de rémunération



L'entreprise a une politique de remise à niveau des salaires les plus faibles



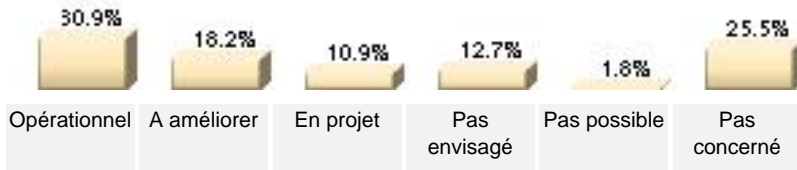
L'entreprise est transparente sur le mode de calcul des primes variables



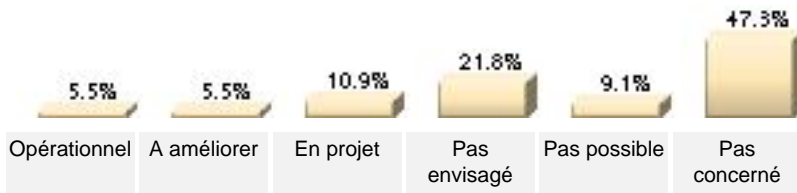
L'entreprise communique en interne sur la rémunération de ses dirigeants



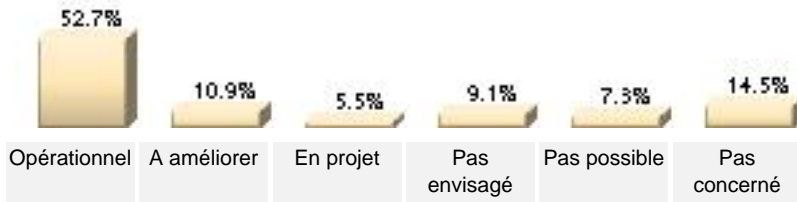
L'entreprise a mis en place un PEE



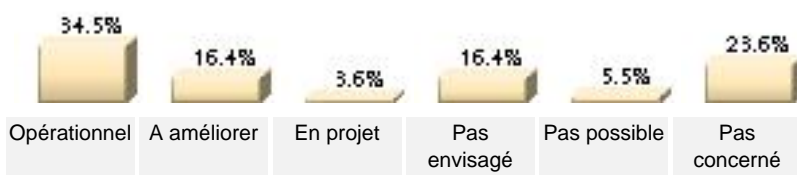
L'entreprise a une politique de stocks options pour tous ses salariés



L'entreprise verse des primes exceptionnelles en fonction du résultat de l'entreprise



L'entreprise provisionne annuellement pour anticiper une situation de crise

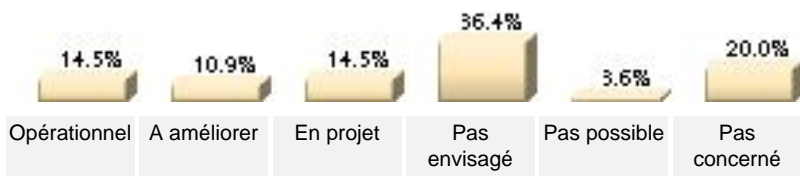


L'entreprise a une communication transparente sur les résultats

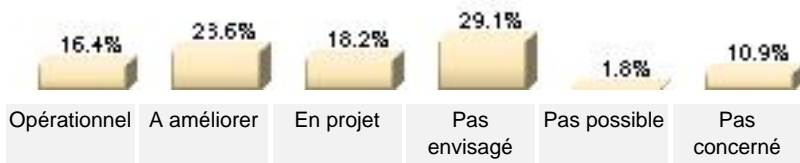


Dans le cadre de la gestion des départs, comment votre entreprise se positionne t-elle sur les items suivants :

Un séminaire de départ à la retraite est proposé dans l'année qui précède le départ



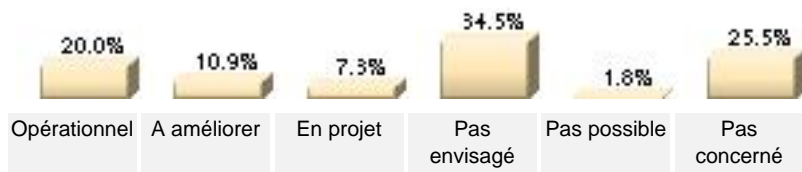
l'entreprise a mis un place un système de transfert des connaissances des futurs retraités



Les plus de 60 ans peuvent rester jusqu'à 65 ans



Une flexibilité du temps de travail est mise en place pour les plus de 55 ans



Qu'est-ce qui peut aider à la mise en oeuvre du DRHD au sein de votre entreprise?

Une évolution de la mentalité et des pratiques managériales au plus haut niveau, y compris en RH

valeurs de solidarité , d'équité , propres aux finalités de l'entreprise
enjeux de maintien ds l'emploi d'une population vieillissante (50% de 'seniors')
faible attractivité de la marque employeur

Une véritable conduite du changement au niveau RH, inverser le fonctionnement pyramidal

Changement de stratégie, quitter le tout financier pour une politique à long terme

la reconnaissance et la valorisation et le respect des cultures.

a

plus d'hommes et moyens

Je pense qu'il serait assez difficile de l'instauré dans mon entreprise, lorsque je parle de ça avec ma drh, j'ai l'impression de parlé à un mur ou d'un sujet tabou

une prise de conscience des dirigeants

L'implication de l'ensemble des salariés et pas seulement du management.

la formation des ressources humaines a tous les niveaux

la montée en puissance des managers (plusieurs sont en première poste de management) et de leurs relais + poursuite de la clarification de leur délégation

Bon fonctionnement du Comité Management mis en place depuis 15 mois

Rien

Les valeurs de l'association et ses principes.

motivation du personnel et implication du management

Plus de souplesse laissée par la maison mère ou une volonté de mettre en place une DRHD

de valeurs, d'hommes, de moyens

Un changement d'état d'esprit, une mise en pratique des beaux discours

Une meilleure connaissance de mon coeur de métier

apport de compétences externes

La formation philosophique des managers et l'affirmation de la culture DD à tous les niveaux

La mise en place d'une Gestion des carrières très approfondi. la mise en place d'une stratégie de recrutement et d'attribution des taches.

une meilleure communication

La dimension 'sociale' de la finalité de l'entreprise (formation 2ème chance pour adultes)

PACTE SOCIAL, INTEGRATION PERTINENTE , acces a la formation pour les faibles competences,...

je pense oui

une culture et des valeurs fortes, des dirigeants porteur de ces valeurs

Qu'est-ce qui peut freiner la mise en oeuvre du DRHD au sein de votre entreprise?

Absence de remise en cause des pratiques managériales dépassées, refus de communication transversale, opacité de la communication descendante

implication Dirction
organisation très hiérarchique et légitimité de 'statut'
développt culture du résultat quantitatif individuel ,
non accompagnement du changement institutionnel

La gouvernance de l'entreprise et son fonctionnement pyramidal archaïque

La mise sous LBO et remboursement des prêts, aspects financiers

la non prise en comptes de l'historique de l'entreprise

Culture d'entreprise

c

process

Le faite que nos décision manageriales sont gérées par le siège

la non prise de conscience des dirigeants

La compétition interne et le cloisonnement de la communication.

la culture et la perception des gens du développement durable

les fluctuations fortes d'entrée de commandes
des absences imprévues ou longues de ressources +/- critiques (beaucoup de congés maternité, dont plusieurs femmes cadres) sans possibilité de remplacement externe

Rien ,sauf le manque d'enthousiasme des collaborateurs

La méconnaissance du système. la peur des complications par les responsables. La non-adhésion des salariés.

culture

Le temps disponible pour la mise en place d'outils nécessaires et le blocage sur certains points à faire évoluer de la part de la maison mère

Culture, valeur, hommes

la vision court-termiste des situations, la crise, la situation financière difficile

Le manque de partage des valeurs de l'Entreprise

changement de direction et débordement des managers de proximité

La réduction du développement à des résultats numériques ou financier

La volonté de mes dirigeants

le turn over

Structure hiérarchique sclérosée, modalités de fonctionnement de la haute hiérarchie avec les syndicats (proximité/compromissions)

Budget

Le temps

les budgets, la communication interne, la culture du changement...

oui

un dialogue social difficile, une priorité donnée au développement durable sociétal, une communication interne insuffisante

Qu'avez-vous concrètement mis en place pour passer d'une culture de formation à une culture d'apprentissage?

La formation ne passe encore que par le 'plan', l'utilisation des autres dispositifs n'étant que ponctuelle lorsque la situation peut être bénéfique pour l'entreprise. La culture de société apprenante n'est pas encore d'actualité.

Il n'y a aucune culture de formation depuis 2005 dans mon entreprise, soit disant plus la priorité. j'ai donc moi-même pris les devants en reprenant mes études RH en CIF.

Aucune, refus total de la direction de penser un autre schéma de développement

je me suis donné les moyens en faisant une VAE bts MUC ET UN MASTER 2 management et administration des entreprises

Cadrage des demandes de formation

d

?

Nous avons quelques formations sans plus

rien

Nous avons fait notre les principes de l'entreprise apprenante.

un système d'information efficace

meilleur accompagnement dans la préparation des projets de formation (de l'écoute de la demande à la réalisation) puis meilleur suivi des impacts et de la mise en œuvre pour utiliser et valoriser ces nouvelles compétences, après validation (ou non) des acquis

le tutorat pendant les deux premières années
du travail en équipe chaque fois que l'on peut

Actuellement, révision de la politique de l'association dans le sens d'une meilleure insertion de tous dans une culture commune.

Outils : écriture de textes de références et réflexion sur les pratiques

système motivationnel

Rien

la bonne organisation, la culture, la valeur de l'homme et les moyens...

A mon niveau, des parcours de professionnalisation, la VAE, la professionnalisation et la valorisation du tutorat, un programme d'insertion pérenne dans le cadre d'un accord avec le Conseil Général... Mais je viens de me faire licencier, les parcours sont abandonnés, le programme tutorat n'existe plus...

Auto-formation reconnue

temps

Tutorat, parcours de développement pour des salariés 'évolutif' ou 'à potentiel'

depuis que je suis ici, il y a un an, j'ai créé les fiches descriptives de poste individualisées, le Bilan social annuel, j'ai proposé des indemnités de départ à la retraite et indemnité de logement pour tout le monde

des formations internes

RAS

formation sur les projets (tutorats)

REVISITER LE JOURNAL INTERNE, divers projets en cours ...

oui

Nous passons plutôt de fait d'une culture d'appartenance à une culture de formation.

Qu'est-ce que ce questionnaire vous suggère en terme de pistes à développer dans votre entreprise?

développer d'autres modes de management favorisant l'engagement et la responsabilité individuelle et collective

Que tout reste à faire et que je me meurs à petit feu dans cette boîte...D'où ma fuite en avant par un 3è cycle universitaire RH

Etude sur les risques psychosociaux et sur l'amélioration relations clientèle par la prise en compte des salariés comment faire et comprendre les enjeux des dirigeants et leurs objectifs.

Aucune n'est développable au sein de l'entreprise

z

handicap et retraite

J'espère pouvoir instaurer l'idée DRHD

une grande marge de progression

Pousser encore plus loin l'ensemble des actions mises en place.

la prise en compte des valeurs humaines

quelques indicateurs à mettre en place pour mesurer plus objectivement les résultats de nos pratiques et mettre en place des plans d'amélioration, en fonction de nos moyens, en temps surtout et en capacité d'encadrement

?

L'intégration et la formation sont deux points à améliorer

beaucoup de choses notamment la gestion des départs et le transfert des compétences générationnel

L'accent est à mettre sur les seniors qui représentent 1/3 de l'effectif, aussi bien pour programmer leur départ que pour envisager le transfert de compétences.

je pense que ce questionnaire nous suggère de bien traiter nos employés dans l'exercice de leur fonction, d'améliorer leur condition de vie pendant qu'il travaille et de reconnaître leur compétence pour ceux qui le sont.

Les valeurs, source de développement durable de l'Entreprise

gestion de l'allongement de la vie professionnelle et santé au travail

La mise en valeur des réussites collective, la promotion de la créativité et de l'innovation

Presque sur tous les lignes. Vous allez voir par rapport à mes réponses que mon entreprise est loin d'être un modèle sur le DRHD.

je ne sais pas encore

le questionnaire est très orienté grosse structure.

Nous sommes 25 cadres...

LA GESTION DES FINs DE CARRIERE, transfert des savoirs; mieux communiquer ; ...

oui

Dans le cadre d'un partage de pratiques, pourriez-vous décrire en quelques lignes une réalisation réussie de votre entreprise relevant du DRHD?

intégration de nouvelles personnes handicapées qui a mobilisé équipes RH , managers et collectif de travail

Il n'y en a aucune

Aucune

aujourd'hui il faut reconnaître que ils nous ont donné l'impression d'être notre véritable patron mais sans les moyens . responsable oui mais ??

RAS

a

chaque salarié a un référent différent.

aucune

confidentiel

le transfert des connaissances et l'investissement en la recherche et le développement

méthode de recrutement dont une implication forte du manager concerné puis des autres managers qui auront à collaborer + de quelques personnes expérimentées de l'équipe concernée
plan d'intégration très complet, associant des ressources de chaque service de l'entreprise , suivis intermédiaires formalisés durant la période d'essai, prise en compte de temps important pour la formation et l'appropriation de la culture, des métiers et des pratiques de l'entreprise

Non parce que pour l'instant il n'y en a pas.

mise en oeuvre du mentorat

Une culture de l'accueil des jeunes stagiaires et apprentis qui permet d'avoir sous la main des jeunes qui connaissent l'entreprise, qui l'apprécient et qui seront rapidement opérationnels en cas de besoin en terme d'embauche, aussi bien au niveau commercial que technique ou administratif.

déjà on nous a dit qu'on devait être affilié à la CNPS, argent qu'on coupe déjà en attendant être affilié, tous les mois nos salaires passent quand même etc...

Création d'un diplôme de tuteur avec plusieurs grandes entreprises, accessible uniquement par VAE : référentiel servant de base aux formations, échanges de pratiques ; programme de valorisation = 'Lettre des Tuteurs', fête annuelle avec officiels, pins, remise des diplômes...

La formalisation de nos convictions

développement de projet vis-à-vis des salariés plus âgés

On vient d'investir sur un produit qui nous a coûté 14 milliard (soit: 28 500 000 euros).
et juste qu'à présent, on n'a pas encore commencé à commercialiser notre produit or qu'on l'a déjà acheté. Alors je peux dire que c'est politique durable, mais elle avance lentement.

je n'ai pas le temps

LE PROJET EST EN COURS DE REFLEXION

en cours

accompagnement des personnes handicapées

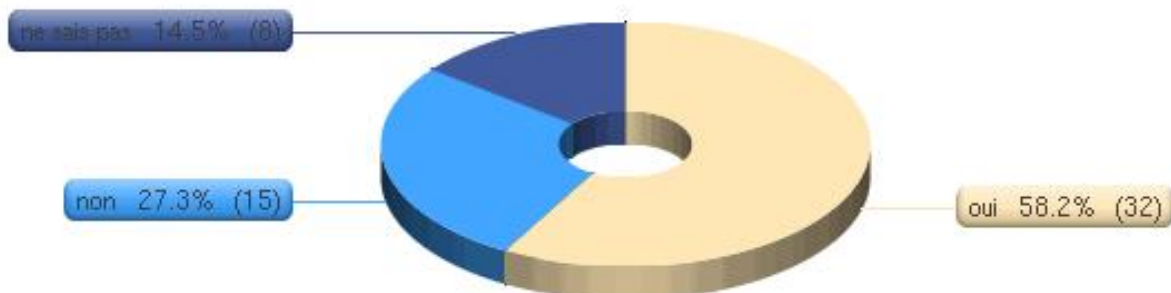
Quelle est la taille de votre entreprise?



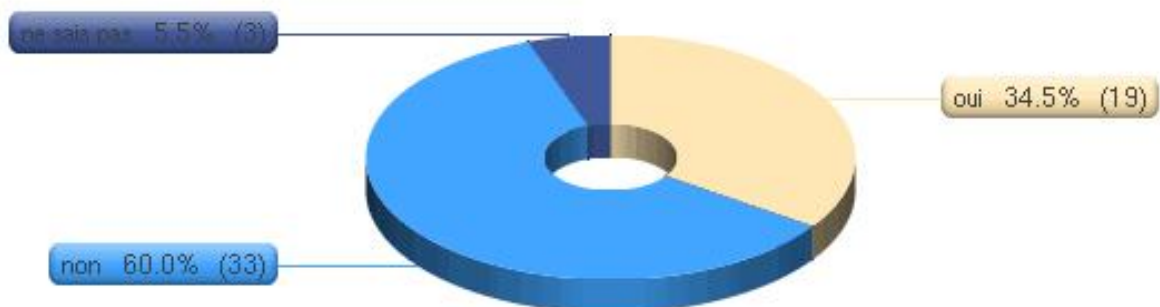
Quel est le secteur d'activité de votre entreprise?



Votre entreprise a-t-elle le contrôle de son capital?



Votre entreprise est-elle dirigée par un membre fondateur ou sa lignée directe?



Pour recevoir un rapport synthétique de ce questionnaire merci de donner votre nom prénom et votre email.