

| | | |
|----------|----------------------|---------------------------|
| Groupe 1 | ALDEV | Elisabeth REGUER |
| | BECOUZE | Stéphanie GARNIER |
| | CARREFOUR ASSURANCES | Elodie BARRAUD |
| | RANDSTAD | Laura MAZAN |
| Groupe 2 | ALDEV | Sophie CASTAINGS-LAHAILLE |
| | CARREFOUR ASSURANCES | Camille DOURDAIN |
| | MSA | Laurent CADEAU |
| | RDQ TRELAZE | Ilham BOU OUDI |

| | | |
|----------|-----------------|-----------------------|
| Groupe 3 | ALDEV | Franck VERNAUDON |
| | ALREST | Céline COUTARD |
| | CLIENTELA | Yannic ROBIN |
| | RDQ TRELAZE | Assita DABO |
| Groupe 4 | ALDEV | BERGERO-PINA Laurence |
| | CREDIT AGRICOLE | Sébastien CORNEC |
| | CREDIT MUTUEL | Christelle VINCENT |
| | Président Club | Alain BARBEDIENNE |
| | RANDSTAD | Sandrine ROME |

| | | |
|----------|------------------|--------------------|
| Groupe 5 | ALDEV | Natacha PAWLONSKI |
| | ATM ASSURANCE | Nathalie CHAMOREAU |
| | CONCENTRIX | David VOISIN |
| | MALAKOFF HUMANIS | Karen BOURBON |
| | MANPOWER | Mathilde BORDES |

| | |
|--|--|
| Parmi les enjeux évoqués, lesquels j'identifie comme prioritaires pour mon entreprise? Pourquoi ? | <p>Meilleure communication et fluidité entre les hiérarchies / Equilibre vie professionnelle-personnelle / Bien-être au travail, qualité de l'environnement (Espaces de travail, locaux...)</p> <p>1 – Dimension humaine : idéal dimension + satisfaction client / Sécurisation peut impacter la dimension humaine / dépendance des outils</p> <p>2 Satisfaction clients</p> <p>3 – Technique : contexte sanitaire / développement des outils collaboratifs, tout peut se faire à distance / 1 à 2 j de TT</p> <p>Enjeu environnemental => le TT</p> <p>L'enjeux humain. L'Attractivité, la fidélisation et l'évolution des compétences.</p> <p>L'humain avant tout -> il est acteur dans la mise en place des autres enjeux : environnement, sécurité des données, développement du territoire / l'impulsion est donnée par l'humain et le top management</p> <p>1 – Humain : ce sont les salariés qui renvoient l'image de l'entreprise / création de valeurs au travers de leur production immatérielle / trouver l'équilibre entre productivité et qualité / attractivité de la société pour assurer la marque employeur de qualité et reconnue</p> <p>2 – Environnement : nouvelle approche = démarche locale pour les fournisseurs, les sous-traitants / s'inscrire dans de nouvelles pratiques (ex : gestion des mails)</p> |
| De mon point de vue, quelles opportunités RSE sont prioritaires ? | <p>Meilleure efficacité, ambiance et performance / Plus de fidélité dans l'emploi, un meilleur recrutement</p> <p>Notion d'amplitude horaire et disponibilité sur la totalité de l'amplitude = changement d'habitude</p> <p>Satisfaction client et dimension humaine / si réduction horaire : profiter pour faire des call backs et traitement des messages clients ou interne</p> <p>Différence entre disponibilité et joignable sur la période, les équipes peuvent être disponibles <u>et</u> difficilement joignables</p> <p>Innover dans l'organisation</p> <p>Attractivité sur un secteur tendu et concurrentiel.</p> <p>Recyclage des déchets et mobilité (covoiturage, transport public, location de vélo)</p> <p>L'image / réputation / sens, sans être au détriment du business (importance de la communication externe)</p> <p>Limiter les mails / prioriser les accès partagés / signature en interne / suppression des mails au bout d'un certain délai = mot d'ordre : SUPPRIMER. Conséquences : Baisse des couts économiques et écologiques, baisse de la charge mentale</p> |
| Dans les expériences RSE observées ou vécues, quels sont les ingrédients de réussite de ces démarches que je souhaite partager au groupe ? | <p>Prime mobilité / Matériel informatique / Questionnaire satisfaction tous les 2 mois / Réunion brainstorming plus ludique, moins informel où chacun s'exprime / Qualité des bâtiments (thermique et acoustique)</p> <p>Prise en compte de l'ensemble des dimensions</p> <p>Lien RSE / QVT</p> <p>Ecoute / contribution / expérimentation / participation</p> <p>Développement des conditions de travail en impliquant toutes les parties prenantes (télétravail, équilibre vie pro/vie perso par une flexibilité des horaires). Mise en place d'événements pour développer l'engagement (petit dej et moments conviviaux)</p> <p>Financements pour réduire les émissions carbone proposés par la banque / bénévolat ou travail avec des acteurs qui favorisent l'inclusion / gestion du bien-être au travail (tt, flexibilité des horaires)</p> <p>Co-construction avec les collaborateurs / partir du terrain et non l'inverse (GEMBA) / Rendre visible au travers de données chiffrées (économies engendrées) et générer une action commune environnementale / Instaurer une politique de récupération et réutilisation de matériels existants, privilégier la seconde main / ingrédient involontaire : la crise sanitaire qui a engendré la mise en place obligatoire du télétravail</p> |