

L'édito



2 ans d'existence !

Voilà deux ans que la société BOTANIC, Gilles Panteix et moi-même avons lancé l'association « les entreprises humaines ».

Le dispositif que nous avons imaginé a été adapté au fur et à mesure de la perception des attentes.

Il s'est aussi enrichi et focalisé sur les deux axes que sont :

- L'incitation à la mise en œuvre
- Le travail sur la cohérence entre ce que dit et ce que fait le dirigeant et entre ce qu'il dit et ce qu'il est.

Ce dispositif comprend aujourd'hui :

Les **GROP** (groupes de réflexion opérationnels),
les **séminaires** dits de « travail sur soi »,
l'**observatoire des pratiques**,
l'**accompagnement**,
les **enquêtes**,
le **flash'info**.

Les résultats quantitatifs à ce jour sont en phase avec les objectifs :

- 106 adhérents et sympathisants
- 81% de dirigeants en exercice
- 5 antennes sur lesquelles se déploie notre dispositif (Lyon / Annecy / Paris / Côte d'Azur / Bordeaux)
- pour 2005 : 24 GROP / 6 séminaires / 2 enquêtes lancées

- 786 contacts au 30.09 dans notre base

Quant au qualitatif, il sera précisément étudié début 2006 mais, au dire de nos adhérents, l'authenticité des échanges est un acquis qu'il faudra préserver et qui constitue une grande satisfaction et un formidable encouragement.

Beaucoup reste à faire mais la tendance est bonne et c'est à la confiance des adhérents, au soutien des sponsors (BOTANIC et Crédit Agricole des Savoies) et à l'implication des permanents, que nous le devons.

Donc, très sincèrement, bravo et merci à chacun.

De Jacques TASSI

Adhérent et poète à la fois

Les Entreprises Humaines

Des humains qui prennent entre leurs mains
Le contenu de leurs prises et hument un par un
Les sens de leurs gains.
Des humains qui prennent entre leurs mains
Le contenu de leurs prises et hument en parrains
L'essence de leur lien.

Entre prises humaines et prix humains,
Se balancent les valeurs de l'être et de ce qu'il produit.
Entreprises humaines entre nos mains,
Nos lendemains s'entreprennent aujourd'hui.

Hervé Magnin

Agenda

Les GROP

| | |
|-------|------------------------------------|
| 11/10 | Bordeaux « La reconnaissance »* |
| 18/10 | Lyon « L'employabilité » |
| 14/11 | Nice « L'équité » |
| 16/11 | Paris « L'employabilité » |
| 23/11 | Annecy « L'employabilité » |
| 07/12 | Bordeaux « L'équité » |
| 13/12 | Lyon « Que faire du paternalisme » |

Les SEMINAIRES

| | |
|-------|-----------------------------------------------|
| 08/11 | Lyon « Le dirigeant créateur de confiance » |
| 06/12 | Paris « La relation au pouvoir du dirigeant » |
| 20/01 | Lyon « La relation au pouvoir du dirigeant » |

AUTRES EVENEMENTS

| | |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 07/10 | « Thomas More , un homme pour l'éternité » pièce de Robert Bolt au théâtre du Luminier - Chassieu (69) |
| 13/10 | (suite) Quels enjeux, quelles transpositions dans l'entreprise ? |
| 14/12 | Présentation LEH à la Communauté d'Agglomération du Pays Viennois |

« Si vous faites un plan pour cinq ans, plantez des arbres, mais si vous faites un plan pour cent ans, formez des hommes. »

Proverbe Chinois.

Observatoire des pratiques

ATELIER 41



Ayant connu une évolution et une croissance rapide ces 10 dernières années, l'enjeu d'Atelier 41 est de conserver et valoriser son savoir faire artisanal tout en développant une logique industrielle de production. Cette perspective de développement implique des changements organisationnels et culturels.

Jusqu'ici Atelier 41 fonctionnait sur des process informels et des règles implicites mais aujourd'hui, une structuration et une formalisation des modes de fonctionnement apparaissent nécessaires. Comment faire pour construire de nouveaux process ?

Mobiliser les intelligences et compétences de la base en s'inspirant de la démarche KAISEN, une approche industrielle qui démontre l'intérêt de faire émerger le processus productif de la base et de former la main-d'œuvre. Le rôle de l'encadrement est de formaliser par la suite.

Première étape :

Appliquer la méthode des 5 S à chaque métier et fonction de l'entreprise pour :

- Faire un point sur les tous les métiers de l'entreprise et les compétences clefs
- Disposer d'une meilleure visibilité de l'organisation globale de l'entreprise
- Identifier les outils partagés, préciser les modes de collaboration et les types d'informations à échanger selon les responsabilités et compétences de chacun (ce qui induit de ne pas forcément respecter la ligne hiérarchique !)

L'enjeu de l'application des 5 S vise plus globalement une responsabilisation et un développement des marges d'autonomie de chacun devant son poste. Le dirigeant souhaite former personnellement l'ensemble de son personnel à cette méthode des 5 S dont il domine les principes. Cette formation 5 S sera complétée par des notions d'analyse et de résolution de problèmes. L'application des 5 S à chaque poste se fait en équipe et fait participer des personnes issues de métiers complémentaires.



Investir collectivement dans la formation

- Formations financées sur fonds propres de l'entreprise à ce jour, pour le développement de compétences des consultants, mais jours de formation pris sur des congés pour accompagner les projets de développement individuels
- Formation de toute l'équipe pendant 5 jours à un nouvel outil de test de personnalité, choisi ensemble, pour le partage d'une même connaissance et d'une même expertise.



Les seniors en entreprise

Pour sortir de la stigmatisation ambiante des seniors non motivés, Patrick Blum, Consultant interne chez Opteaman, propose deux pistes principales dans l'approche de la gestion des seniors :

- Favoriser voire inciter à la mobilité horizontale et à la mobilité géographique
- Modifier le système de rémunération et baisser les coûts en adaptant la rémunération globale à l'âge des adultes. Les besoins en salaire, prévoyance et retraite évoluent avec l'âge.

D'autres priorités apparaissent avec l'âge...

« On motive les seniors de manière différente, et dès 45 ans, la question doit être posée : comment on s'organise dans les 20 prochaines années ? »



SANOFLORE
PURE & INTENSE

L'entreprise et les Seniors : un bon partenariat !

Sanoflore favorise la reconversion professionnelle de seniors, porteurs de projets personnels hors entreprise. Pour exemple, une salariée exprimant un « ras le bol » des bureaux, souhaite aujourd'hui prendre l'air et cultiver sa propre exploitation. Sanoflore soutient son dossier FONGECIF et lui propose même que les producteurs de Sanoflore l'aident dans son démarrage d'activité. A terme, elle deviendra peut être productrice pour Sanoflore.



Le Feng shui en entreprise

Feng shui signifie vent et eau, en chinois. Dans l'empire du Milieu, on dit que "le vent disperse le Qi (le

souffle) et que l'eau le rassemble." Cette discipline cherche à trouver la bonne adéquation entre un espace et l'activité qui s'y déroule. Le feng shui dit que chaque lieu a une certaine qualité énergétique. Il prend comme postulat la non-neutralité énergétique d'un bâtiment, d'un bureau, d'une pièce... et propose un décodage, un diagnostic pour optimiser ce lieu.

N'étant pas neutre, l'espace que nous occupons ne saurait être qu'agissant. Il s'inscrit alors dans la longue liste des déterminismes qui influencent notre liberté. Comme notre culture, notre lieu de naissance, notre ADN, notre arbre généalogique, nos blessures et nos expériences. Décoder, mettre à plat, distinguer ce qui dans un espace donné, à un moment donné, correspond à l'énergie du lieu et non pas à celle de la personne, voilà ce que propose le feng Shui. Non pas pour miraculeusement changer la personne (est-ce possible ?) mais tenter de voir ce qui dans la rencontre entre un individu et un espace se joue.

Il existe une cor-répondance entre l'énergie requise pour une certaine fonction et celle d'un lieu. Dans certains bureaux, on n'arrive pas à se concentrer. On a une combi-naison énergétique parfaite pour la création, le business. Si je positionne des personnes dans un bureau résonnant avec l'énergie dont ils ont besoin, je maximise leurs efforts.

Les demandes formulées par les entreprises sont variées ; une baisse d'activité après un réaménagement, alors que les services et les équipes sont les mêmes, un turn-over et un taux d'absentéisme qui grimpe, des

difficultés de coopération entre les personnes, l'optimisation de bureaux lors d'un emménagement, le choix d'un terrain ou d'un emplacement pour la construction de nouvelles entités...

Stéphanie Gelbart

En savoir plus : L'Art de la guerre, Sun Tzu, Flammarion, 1963,1972

Stéphanie Gelbart, consultante en Feng Shui traditionnel formée auprès du Feng Shui Research Center France. **Contact :**

stephanie.gelbart@cegetel.net tél. : 06 19 028 028

Les prestataires accrédités

- ▶ **ALGOE**, Conseil en management – Ecully et Paris
- ▶ **APIA**, Accompagnement au métier d'administrateur – Lyon
- ▶ **Chabasse & Forst**, Relations entre entreprises et ONG – Paris
- ▶ **CJD ES**, Bilan sociétal
- ▶ **CRECHES & Cie**, Conseils en création de crèches d'entreprises – Lyon
- ▶ **EQUINEO**, Conseil en développement durable – Montpellier
- ▶ **ESSOR Consultant**, Accompagnement de projets en organisation du travail – Annecy et Lyon
- ▶ **IME**, Formation – gestion des compétences coaching – Paris
- ▶ **OPTEAMAN**, Recrutement, conseil en management RH – Paris
- ▶ **RAS**, Recrutement, Intérim - Lyon
- ▶ **RP Entrepreneurs**, Traitement de l'information, relations presse – Paris
- ▶ **SSIRCA**, assistantes sociales pour les entreprises - Nice
- ▶ **SOCRATES**, Etudes, conseil, formation en éthique – Aix les Bains
- ▶ **STRATEGIR**, Etudes de marché - Bordeaux
- ▶ **TH Conseil**, RH et organisation spécialisée dans le handicap - Lyon

Développement durable

Luc BLANCHET, président, exprime sa vision de **Botanic en 2010** :

« Nous avons toujours été une enseigne singulière et nous allons encore accentuer cette différenciation à travers un axe majeur : le développement durable. De plus en plus, nos magasins récupéreront les eaux de pluie, utiliseront les énergies renouvelables, recycleront leurs déchets. Les fournisseurs régionaux seront privilégiés pour limiter les transports. Nous limiterons le suremballage des produits. Les produits phytosanitaires reculeront au profit des « solutions bio », etc. Sur le terrain, cette évolution suppose la mobilisation de nos collaborateurs et le soutien de nos clients. En amont, elle suppose l'implication de nos fournisseurs. Nous souhaitons aussi associer à notre démarche des partenaires proches de botanic (proximité géographique ou de valeurs), associations et collectivités locales notamment. Notre projet de développement durable avancera à travers la mobilisation de chacun et une volonté de dialogue, de coopération et d'action. »

Le saviez-vous ?

« Une photocopieuse peut consommer jusqu'à 80% de son énergie en mode attente. Préférez les machines portant le label Energy Star, qui intègrent des dispositifs d'économie d'énergie. »*

* Extrait de « Planète attitude » de Gaëlle Bouttier-Guérive et Thierry Thouvenot de WWF France chez Seuil Pratique.

Entreprise adhérente



EURO-NAT, située en Ardèche naît en 1988 pour assurer la distribution de produits biologiques dans les magasins spécialisés de la région Rhône-Alpes. En constante évolution depuis, la société est devenue le Groupe Euro-Nat avec chronologiquement la création de la marque **Priméal** qui lui permet d'élargir la distribution au niveau national, puis Didier Perreol, fondateur et

actuel P.D.G. d'**EURO-NAT S.A.**, découvre le quinoa et décide de le faire connaître en Europe avec une filiale issue du commerce équitable et pour la plupart des produits, à la marque Bio Equitable. Il crée en 1996 **JATARIY** en Bolivie pour la collecte et la première transformation du quinoa. Le rachat de la marque **Bisson**, la création de **Territoire** pour la production de biscuits, et l'intégration de **Bioland** complètent le groupe qui en 2000, rachète la marque **DOUCE NATURE**, modernise l'atelier de conditionnement, et agrandit des



bâtiments pour une surface totale au sol de 4000 m2 puis en 2003, reprend l'activité de la société **JONATHAN** (distribution de produits bio...) avec intégration de nouvelles marques ainsi que la société **PÂTES NICOLAS** basée à Paris qui s'installe dans des nouveaux bâtiments à Peaugres. 2005 voit une continuité dans le développement de Euro-Nat avec l'intégration d'une toute nouvelle filiale : **BAO** qui s'intéresse à la fabrication et à la commercialisation de produits en coton biologique.

EURO-NAT S.A. s'est donnée comme mission de développer et de promouvoir les produits issus de l'agriculture biologique en sélectionnant avec rigueur et créativité le meilleur des matières premières et des produits transformés. Soit environ 2300 références.

« Notre but est de favoriser une alimentation plus saine et savoureuse et un équilibre de vie qui respecte l'éthique de la bio. »



Prestataire accrédité

SSIRCA :

La résolution de problèmes humains : un métier...

Des professionnels au service des entreprises pour accompagner le changement et résoudre, ou prévenir les problèmes humains, c'est ce que propose le Service Social Interentreprises Région Côte d'Azur (SSIRCA). Ce premier service social interentreprises a été créé en 1990, sur la région Sud-Est, par des assistants sociaux spécialisés dans les problématiques du monde du travail, formateurs et chercheurs en service social du travail. Partant d'un métier très ancien : assistante sociale d'entreprise, le SSIRCA a développé un concept totalement innovant d'intervention sociale dans les entreprises.

Dès sa création le SSIRCA a choisi une orientation très spécialisée dans les questions du travail par différentiation à d'autres services sociaux traditionnellement plus centrés sur les domaines de la vie privée et des problématiques familiales.

MISSIONS ET PRINCIPES D'ACTION

Il s'agit d'accompagner les personnes et l'entreprise dans le changement, et la prévention ou la résolution de leurs problèmes sociaux, en se basant sur la responsabilisation, la mobilisation et le développement des ressources propres aux personnes et à l'entreprise.

Ainsi, le SSIRCA a pour mission, dans le cadre des entreprises, de « veiller au bien être du personnel tout en facilitant son adaptation au travail », son rôle est essentiellement celui de contribuer à favoriser l'équilibre psychique et social de l'individu au sein de la collectivité de travail grâce à une action d'écoute, d'information, de médiation, d'intervention. C'est la situation dans toute sa globalité et donc dans sa complexité qui est envisagée. Sachant qu'il y a rarement « une » cause mais « des causes », « une » solution mais « des solutions » à rechercher ensemble.

Notre profession est réglementée, nous avons un code déontologique et nous sommes soumis au secret professionnel. Il s'applique aussi bien vis à vis des personnes que de la collectivité qu'est l'entreprise, et garantit la confidentialité des informations reçues et l'utilisation de ces dernières dans une finalité d'aide professionnelle.

Pour autant, nous travaillons à la résolution des problématiques sociales en articulation et en complémentarité avec les partenaires externes et internes de l'entreprise (RH, médecine du travail, CE, CHSCT), dans une relation de confiance et une position de neutralité.

Le SSIRCA est en mouvement permanent, nous nous adaptons à la demande spécifique de chaque structure, dans la mesure où notre éthique, les règles déontologiques de notre profession sont respectées.

Service Social Interentreprises Région Côte d'Azur