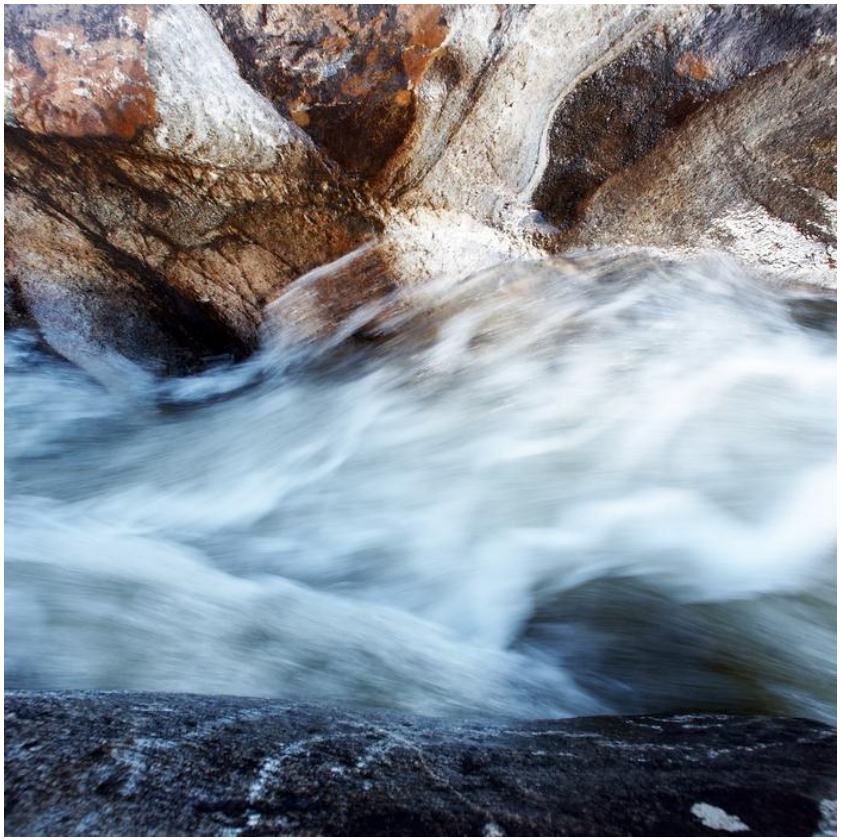
Un haut niveau de performance sans risque d’accident

ALPIQ

Olten, le 23 octobre 2014

«Un haut niveau de performance»

ALPIQ



Mégatendances:

- Tout numérique → disponibilité, rythme effréné
- Mondialisation → concurrence
- Individualisation → travail contre vie privée
- Surrégulation → incertitude
- Dynamique géopolitique→ incertitude

Autres liens de causalité
Facteurs similaires

ALPIQ

Avant: [Secteurs primaire et secondaire = 75 %]

Poussière, fatigue, chocs, températures, travail en hauteur, etc.

Accidents et maladies d'ordre physique

Aujourd'hui: [Secteur tertiaire = 75 %]

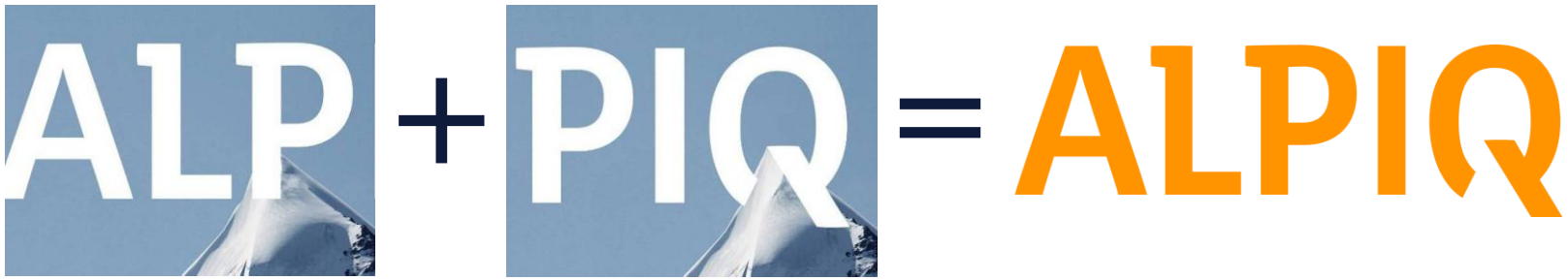
Rythme de travail, disponibilité, simultanéité, incertitude, pression des délais, des attentes et de l'obligation de réussir, etc.

Stress, burnout, harcèlement, discrimination, drogues, etc.

Maladies d'ordre psychique

ALPIQ en bref

ALPIQ

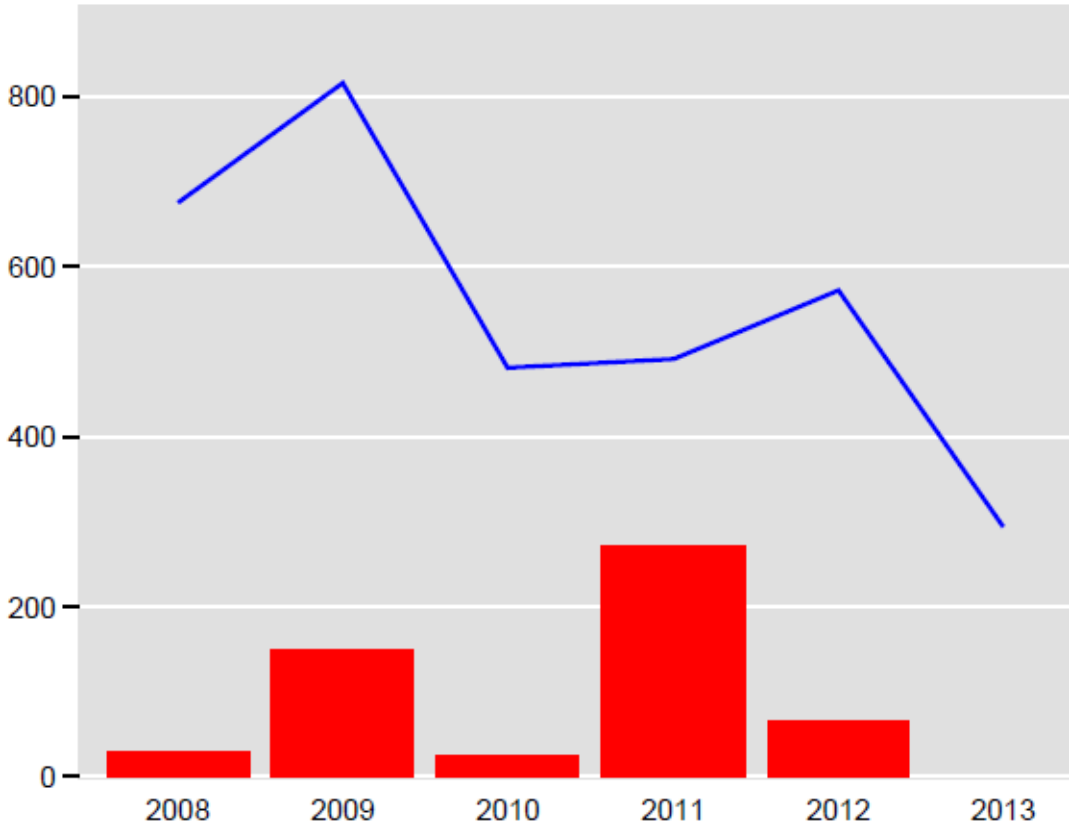


ALPIQ en bref

ALPIQ

- Production d'électricité, distribution/négoce d'énergie, technologies en matière d'énergie et d'installations, prestations de gestion globale de l'énergie
- 8000 collaborateurs dans plus de 20 pays (Europe, siège en Suisse)
- Chiffre d'affaires d'env. 9 milliards de francs par an
- Production annuelle de 17 000 GWh: hydraulique 42 % / thermique 41 % / nucléaire 12 % / nouvelles énergies renouvelables (solaire, éolien) 5 %
- Fourniture d'électricité à un tiers de la Suisse
- 60 % de travailleurs manuels, 40 % de personnes travaillant dans des bureaux
- ALPIQ et la branche en général doivent faire face à des changements fondamentaux → incertitude, pression

«Risques classiques»: situation d'Alpiq



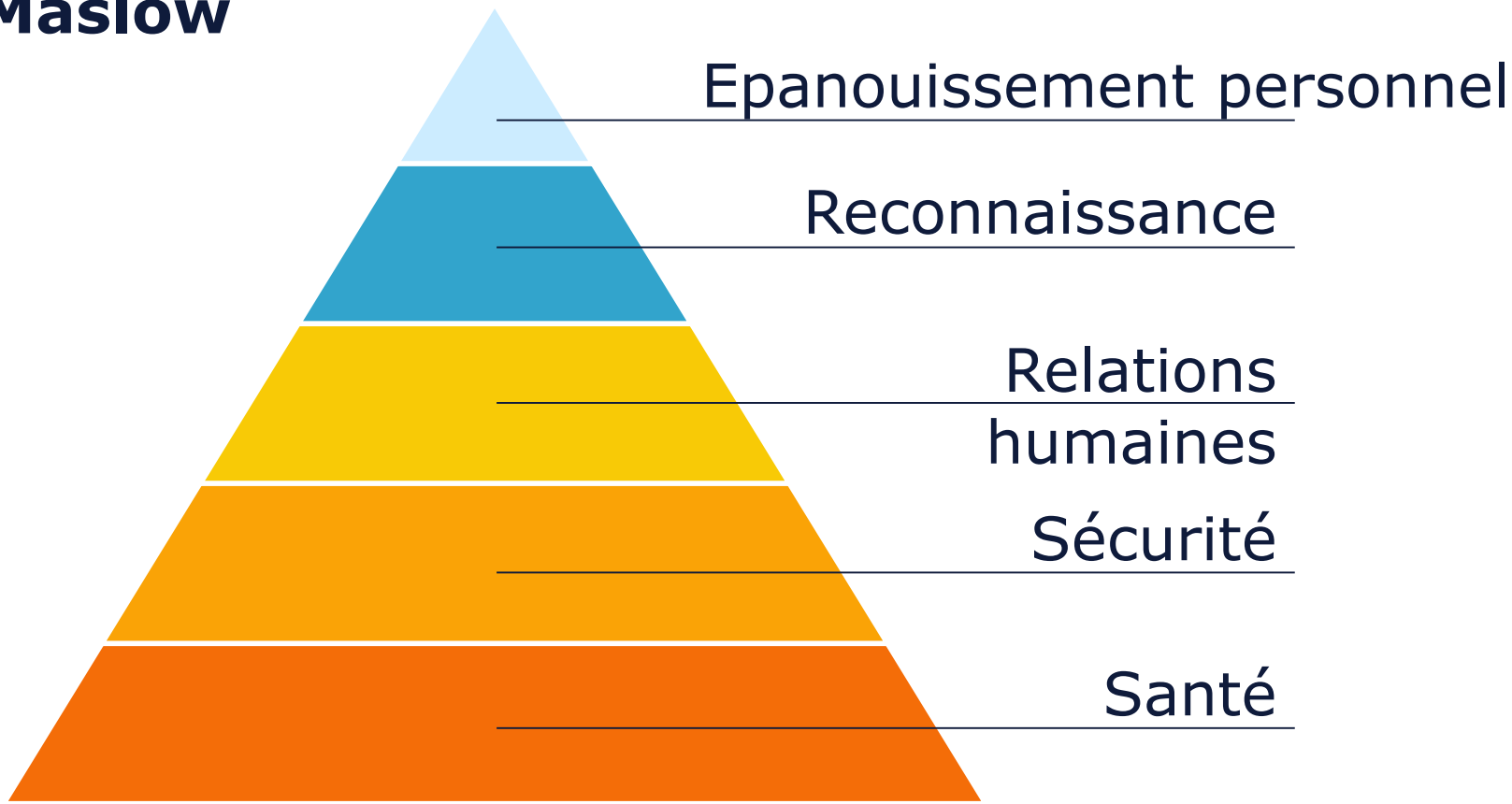
Mesures de prévention des accidents:

- Brochure Suva relative aux obligations dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé
- Manuel de sécurité
- Certifications ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001
- Indicateurs avec reporting régulier à la direction
- Jusqu'à 12 % de collaborateurs affectés à la sécurité au travail
- Formations régulières destinées aux collaborateurs et aux cadres
- Audits réguliers (internes et externes)

Risques psychosociaux: possibilités d'influence au sein de l'entreprise

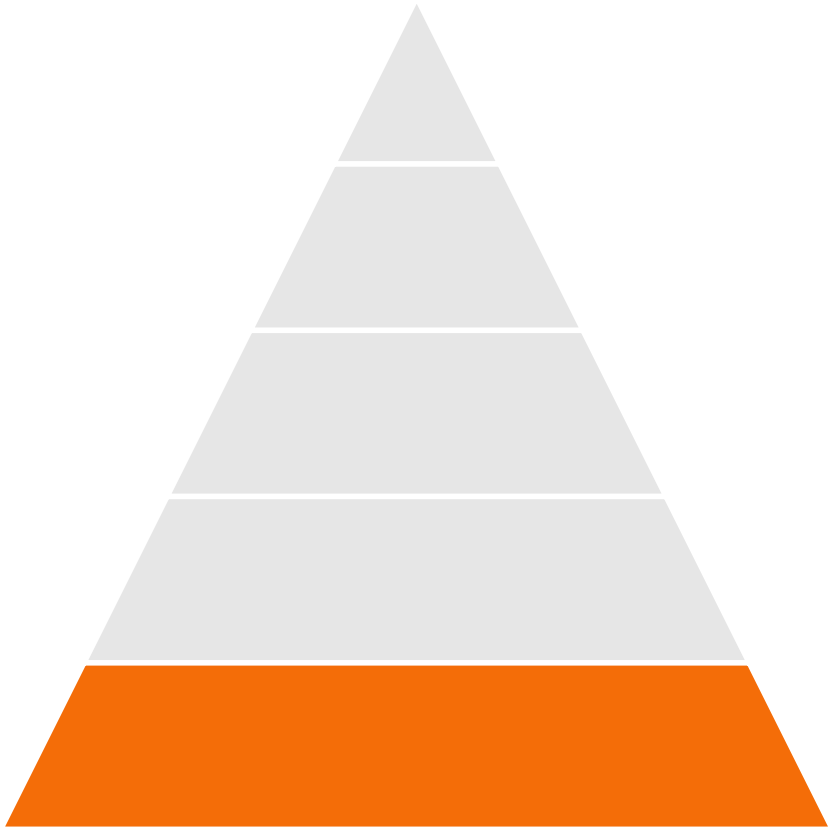
ALPIQ

Pyramide de Maslow



Mesures concrètes en matière de santé

ALPIQ



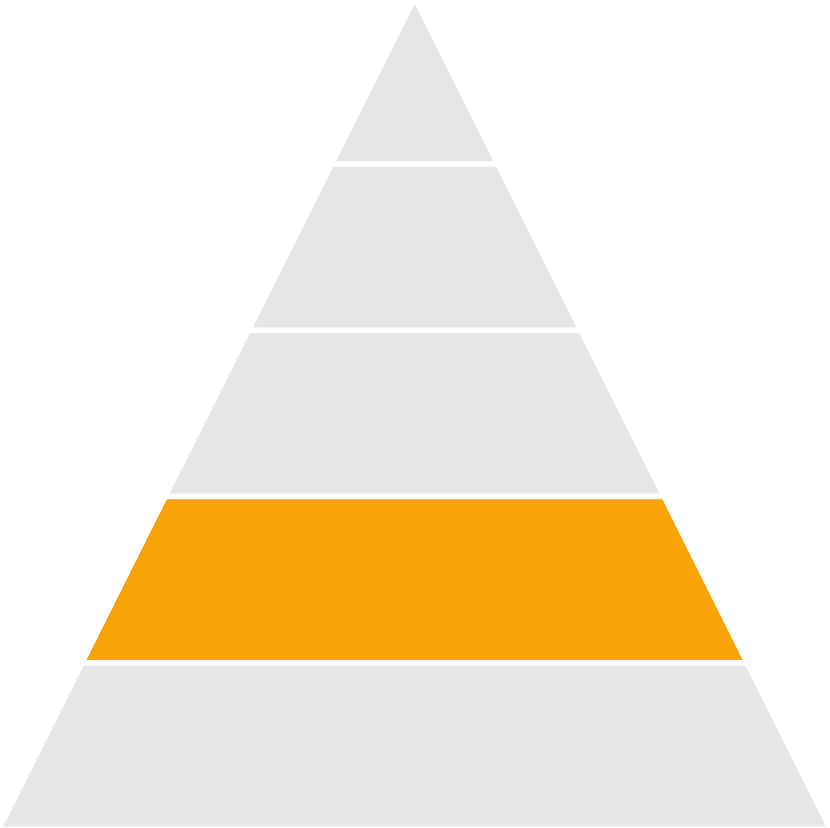
Mesures habituelles

- Offre de restauration saine
- Eau à disposition gratuitement
- Obligation de prendre des vacances
- Check-up médical
- Conseil
- Gestion active des absences
- Bureaux permettant de travailler debout

Autre option

Groupe de gestion de la santé → GSE globale

Mesures concrètes en matière de sécurité



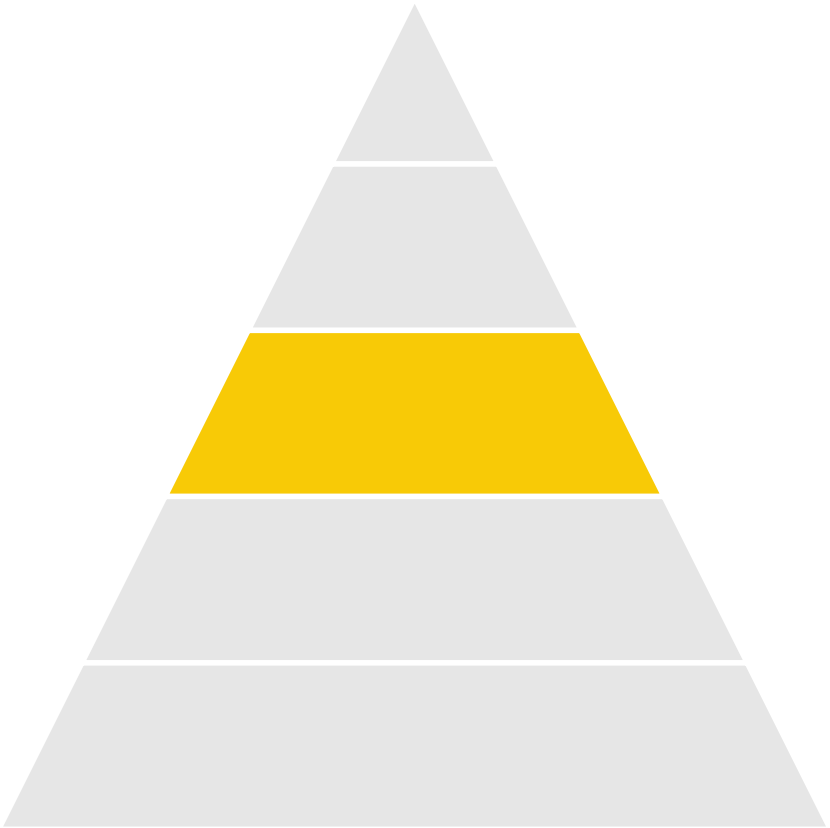
Mesures habituelles

- Rémunération
- Aide financière dans les situations difficiles
- Préparation à la retraite
- Organisation du travail

Autres options

- Vision et objectifs clairs
- Dialogue concernant les valeurs et la culture
- Exigences = attentes
- Liberté d'expression
- Droit à l'erreur

Mesures concrètes en matière de relations humaines



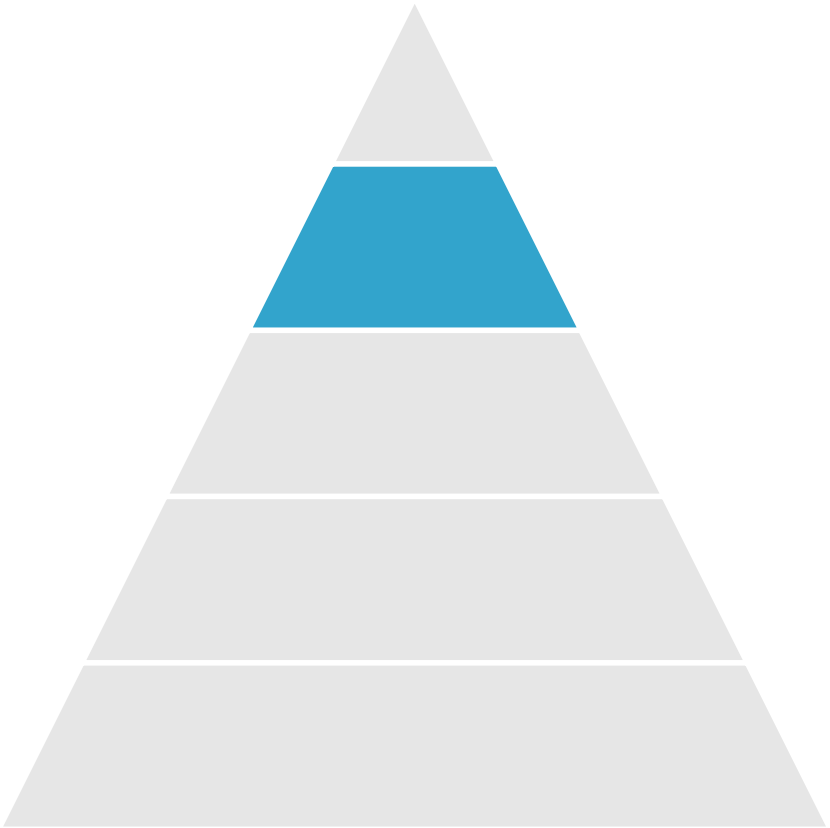
Mesures habituelles

- Politique d'information
- Gestion des crises
- Future Day
- Crèche interne
- Congé parental

Autres options

- Concept relatif à la génération Y
- Gestion de la démographie
- Code de conduite (y compris avec les outils informatiques)

Mesures concrètes en matière de reconnaissance



Mesures habituelles

- Rémunération en fonction des prestations
- Prestations annexes
- Absence de discrimination
- Possibilités de développement

Autres options

- C = I + I
- Tâches = compétences = responsabilités
- Culture du feed-back

Mesures concrètes en matière d'épanouissement personnel

Mesures habituelles

- Modèles de travail à temps partiel
- Possibilité de télétravail
- Congé sabbatique

Autres options

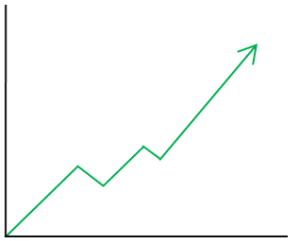
- Développement actif des sens
- CSR

Synthèse

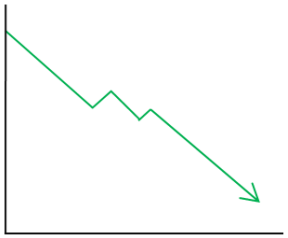
ALPIQ

? «*WHY*» + «*WOW*» !

Engagement, motivation, implication, productivité



Maladies, accidents, absences



Merci!

ALPIQ

Daniel Huber