

PROGRAMME D'ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT: DIMINUTION DES RPS

ALSACHIMIE

 Route départementale 52
68490 CHALAMPE

GRAND EST

2020

➤ Mots clés : Bien-être, changement d'entreprise, accompagnement, RPS



L'ENTREPRISE

ALSACHIMIE (anciennement Solvay) basé à Chalampé en Alsace, se situe à 20 km de Mulhouse et non loin de la frontière allemande. Ce site Seveso est spécialisé dans la fabrication du nylon 6.6 et des intermédiaires polyamide, il se caractérise par la performance des procédés mis en œuvre, l'importance des volumes de production et le haut niveau de qualité de ses produits.



LE CONTEXTE

En 2017, le groupe Solvay annonçait vouloir céder ses activités Polyamides au groupe BASF. Le projet en l'état ne fut pas validé par la Commission Européenne pour des raisons antitrust. Des « remèdes » furent donc proposés et validés dans un second temps par la Commission européenne à savoir la division de l'activité Polyamides en 3 activités distinctes, dont le site de Solvay Chalampé qui devient une Joint-venture détenue à 51% par BASF et 49% par Domo.

Cette proposition est pour le site de Chalampé une étape majeure dans son Histoire. En effet, après avoir passé des décennies dans les giron de grands groupes (Rhône Poulenc, Rhodia et Solvay) il deviendra au 1er février 2020 une entreprise autonome du nom d'ALSACHIMIE SAS.

Celle nouvelle organisation est un changement fort pour le site et présente à la fois certaines opportunités (indépendance, esprit entrepreneurial, agilité, etc.) et des éléments plus anxiogènes (sentiment d'appartenance, perte de savoir-faire proposé par le groupe Solvay, perte de l'image et notoriété de grand groupe, etc.). Ce changement peut être générateur de doutes et d'interrogations auprès de nos collaborateurs impactant directement ou indirectement notre organisation.



IDÉE ET OBJECTIFS

Afin de les aider durant cette période délicate, le site a rapidement émis l'idée de déployer un Programme d'accompagnement (PAC) basé sur deux dimensions :

- le changement : explication du changement (les différentes étapes), ses impacts sur le mental et le physique (stress, anxiété, etc.), comment gérer le changement et ses impacts (selfcoaching, etc.), l'appréhension du changement selon notre personnalité (avec personnalités Insight);
- le Bien-être physique et mental qui peuvent être impactés par le stress généré par le changement.

L'objectif est d'aider les collaborateurs à mieux vivre cette période de changement en leur apportant des éclairages et des aides pour gérer cette transition.



MISE EN OEUVRE

Après avoir validé les deux thématiques il a été décidé de proposer 7 types d'ateliers animés par des prestataires externes avec des petits groupes de personnes (12/session), et agencés dans un agenda logique et cohérent :

- 3 basés sur le changement (Comprendre le changement, Selfcoaching, Découvrir sa personnalité Insight)

- 4 basés sur le Bien-être dont 2 sur Bien-être mental (Méditation pleine conscience + Tai chi) et 2 sur le Bien-être physique (Ostéopathie + massage AMMA).

Le souhait d'animer ces ateliers par des prestataires a pour volonté de laisser la libre parole aux collaborateurs sans filtre afin que les animateurs puissent mieux capter les ressentis et appréhender les besoins en soutien.

Description des étapes du projet

1°) Définition du contexte, des ambitions et des objectifs.

2°) Elaboration du projet : mise en place d'une équipe projet pluridisciplinaire, élaboration d'un cahier des charges, définition du timing et ressources, etc.

3°) Sélection des partenaires extérieurs afin de garantir qu'ils avaient bien cerné le besoin et surtout qu'ils détenaient les bonnes expertises pour nous soutenir.

4°) Elaboration et organisation du déploiement (aspect communication et promotion du PAC, organisation des ateliers, gestion des inscriptions, accueil des partenaires extérieurs, etc.).

5°) Consolidation d'un process de retour de feedback (création et envoi du questionnaire, gestion analyses des réponses).



RÉSULTATS

Lancé lors d'une première vague entre septembre et décembre 2019, pas moins de 45 ateliers ont été organisés (toutes thématiques confondues) auxquelles ont participé 179 collaborateurs, représentant ainsi 417 participations au total. A noter que cette démarche est basée sur le volontariat, l'idée n'étant pas de charger les agendas dans une période de transformation incroyablement chronophage, mais au contraire de laisser venir (après promotion et explication du programme) celles et ceux qui en ressentent le besoin.

De plus, un questionnaire de satisfaction était envoyé à chaque participant et participation, et la consolidation des 263 questionnaires remplis a permis de recueillir les feedback et ainsi de tirer un bilan de cette première vague. Ce bilan fut très positif et nombre de personnes ont demandé si ce type d'initiative allait être maintenu en 2020.



BÉNÉFICES ET PERSPECTIVES

Au vu de ces retours très positifs, on peut dire que ce PAC est une réussite et il montre que l'innovation peut s'insérer dans la sphère sociale de l'entreprise. Au-delà des chiffres, cette démarche a surtout montré aux collaborateurs que leur bien-être et la qualité de vie au travail était au cœur des préoccupations.

Cette initiative a également permis aux collaborateurs de mieux se connaître les uns par rapport aux autres, de s'exprimer librement et de décloisonner les services.



GLOBAL COMPACT : ODD



ODD 3 : Promouvoir le bien-être de tous

ODD 8 : Promouvoir un travail décent pour tous

ODD 9 : Promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous

ODD 12 : Etablir des modes de consommation et de production durables

ODD 17 : Partenariats pour la réalisation des objectifs

