

		concurrence - Espace détente		
	Moyens de production	Actions	Bénéfices	Indicateurs
	Équipement	Investissement : exosquelette pour le ponçage et le gelcot	Gain de temps estimé : 42% par pièce Baisse de la pénibilité Gamification	Taux de Satisfaction des salariés Gain de temps par pièce
	Organisation	Passage à la semaine de 4 jours 4*8 ou 4*9 en trois équipes	Allègement de l'atelier (moins de monde en simultané) Respect du cadre légal Minimisation des risques prud'hommes Conservation du rythme 7/7	Taux de productivité Réalisation des objectifs Décibels Satisfaction des équipes
	Organisation	Séparation des objectifs en trois temps et par équipe : journalier - hebdomadaire - trimestriel (écran installé au sein de l'atelier)	Transparence des objectifs et vision long termiste Évaluation plus précise des besoins en ressources humaines Possibilité de prévoir une "marge d'erreur" et intégrer	Bilan trimestriel avec comparaison annuelle
	Ressources humaines	Plan de CDIsation/CDDisation - au bout d'un an d'interim continue	Permettre la continuité du savoir-faire Etre en mesure d'assurer cette période de croissance Montée en compétence avec la formation interne	Taux de stabilisation Nombre de salariés
	Management visuel et technologique	- Installation d'un écran intégrant l'avancée des trois types d'objectifs au sein de l'atelier - Création d'une application interne permettant de suivre les objectifs, ses missions et ses droits (congès, heures supp...).	Favoriser la motivation Plan d'action transparence des objectifs	Taux de connectivité
	Climat social	Actions	Bénéfices	Indicateurs
	Économie interne	Supprimer le favoritisme par une grille de classification transparente (Compétences / Ancienneté / Responsabilité)	Justice sociale & économique Apaisement des tensions Transparence économique Facilitation des estimations d'évolution de la masse salariale	Valeur masse salariale Taux de rétention Satisfaction des salariés
	Économie interne	Mise en place d'une prime de productivité sur la base du taux de réalisation (cf objectifs)	Motivation Valorisation Augmentation de la productivité	Taux de réalisation

	Management	Transformation stratégique et structuration : - Structuration d'un service RH/COM/Analyste dédié au recrutement, à l'évolution et l'organisation des ressources humaines. - Recrutement de 3 personnes : - Direction stratégique - Responsable Ressources humaines - Communication interne - Transformation : Poste Directeur Atelier (Sébastien) -> devient Directeur technique - Destitution des fonctions managériales -> Changement de bâtiment pour briser l'alliance Ahmed/Sébastien - Recrutement de deux postes supplémentaires chez les chefs d'équipe (en plus d'Ahmed) pour briser le monopole managérial à l'atelier.	Productivité Apaisement des tensions Limiter les risques RH et légaux Limiter la création d'alliance contre-productive ou opprressive	Restructuration organigramme
	Sevrage organisationnel	- Réunion de crise : avec la médecine du travail et l'ensemble des salariés - Programme de désintoxication volontaire et anonyme financé par l'entreprise - Contrôle annoncé dans un premier temps sur la première année - Contrôle aléatoire et non-annoncé à N+2 avec avertissement si positif	- limitation des risques hygiène et sécurité - Éviter les litiges assurances - Sensibiliser les salariés aux risques	Taux de positivité à N+2
	Mixité sociale & féminisation	8% de femmes à l'atelier d'ici 2 ans via des formations de reconversion.	La mixité apaise mécaniquement les tensions agressives et change la "Conversation" (Taylor).	Taux de mixité
	Valorisation du matériel	Mise des chutes à disposition - dispositif de prêt des outils (luter contre le vol et assurer un partage symbolique)	Valorisation Partage symbolique Avantages	Entretien individuel
	Social management	Sortie en catamaran - Une fois par an -> avec l'ensemble des salariés Apero dinatoire dans un des restaurants de la grande motte	création de partenariats locaux moment de convivialité	