



lement destinée à l'encadrement, on retient des actions d'élargissement et de démultiplication au personnel non-cadre. Dans un souci de mieux écouter les salariés, de mieux répondre à leurs attentes mais aussi de réaliser à tout moment une adéquation aux besoins de l'entreprise, Novergie va généraliser les entretiens individuels à l'ensemble du personnel.

2.2. Savoir accueillir, motiver et fidéliser le personnel

Dans un souci perpétuel de créer une appartenance, de fidéliser les nouveaux embauchés, Novergie n'a de cesse d'améliorer les conditions d'accueil de ses salariés. En 2008, tous les récents embauchés disposeront d'un programme d'accueil spécifique. Par ailleurs, en vue de faciliter la mobilité intragroupe, Novergie travaille à la mise en place de mesures spécifiques et d'une charte d'accompagnement de la mobilité.



« Mes attentes étaient de me rassurer sur les démarches à suivre en cas d'incident majeur sous ma responsabilité. Ce fut une formation très ouverte au dialogue et à l'échange entre professionnels, avec des formateurs issus du métier. Je suis donc très satisfait à plus d'un titre. »
Mathieu Andréoletti, Adjoint chef de quart, Econotre



« En tant que formateur, ce que j'attends c'est une dynamique d'échange avec le personnel de quart. »
Laure de Saint-Phalle, Ingénieur technique et exploitation

« Cette formation m'a donné l'occasion de partager mon expérience avec mes collègues d'équipe de quart, d'apporter des réponses à des situations déjà vécues, avec l'appui des formateurs et du personnel d'Econotre. »
Samuel Marguillard, Adjoint chef de quart, Econotre



Exemple de bonne pratique

L'école de formation

En 1995, Novergie s'est retrouvée face à un défi technique et humain. Il a fallu construire dix nouvelles unités de traitement et de valorisation des déchets en l'espace de cinq ans. Devant l'absence au niveau national de filière d'enseignement et de formation dédiées, Novergie a pris la décision de créer un pôle d'enseignement aux métiers de traitement des déchets.

Il a fallu former 300 nouveaux embauchés pour dix usines avec deux niveaux :

- pontiers – conducteurs de fours – ouvriers de maintenance,
- chefs de quart – instrumentistes – responsables maintenance.

En 2000, après avoir mené cette mission à son terme avec succès, Novergie décide de maintenir l'école de formation interne et de l'élargir aux installations existantes afin de faire évoluer les compétences des opérateurs d'usines ancienne génération. Ainsi, en moyenne 180 opérateurs ont été formés tous les ans au cours de ces cinq dernières années. En 2004, l'école de formation est devenue un centre de formation agréé.

En 2005, la formation interne a permis d'accompagner la mise aux nouvelles normes européennes en sensibilisant les opérateurs aux nouvelles contraintes réglementaires. Les objectifs de la formation d'ici 2008 s'orientent plutôt vers le retour d'expérience (analyse des incidents techniques rencontrés) et le coaching.



Jean-Paul Huin,
Responsable de l'Ecole de Formation