

2. ENDUMA

OPTIMISER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

CATÉGORIE
**GRANDE
ENTREPRISE**



QUI EST ENDUMA ?

Enduma Madagascar, fondée en 1977, est une entreprise industrielle spécialisée dans la fabrication de sacs et toiles en polypropylène tissé. Initialement axée sur l'enduction de tissus, elle s'est rapidement imposée comme un acteur majeur dans le domaine de l'emballage agricole, notamment avec le célèbre sac « **Miaka-bokatra** », largement utilisé pour le transport et le stockage des produits agricoles.



QUELLE EST LA DEMARCHE RSE ADOPTEE ?

Enduma développe sa stratégie RSE autour des axes suivants :

AXE
1

Égalité des chances et inclusion

L'entreprise garantit un accès équitable aux différents postes, sans distinction de genre ou d'âge. Des initiatives sont mises en place pour encourager la participation des femmes, notamment dans les postes de direction, et pour soutenir l'inclusion de toutes les catégories d'employés.

AXE
2

Santé et sécurité au travail

Enduma a mis en place des protocoles de prévention des risques, formé des secouristes dans chaque unité de travail, et installé des dispositifs de suivi et de sensibilisation continue pour protéger la santé des employés.

AXE
3

Dialogue social structuré

Enduma favorise le dialogue social en créant des comités de représentants des employés et un cahier de doléances pour recueillir les suggestions et les préoccupations des salariés. La direction s'engage à un retour rapide et assure une communication transparente à travers ces dispositifs.

AXE
4

Développement du capital humain

L'entreprise propose des programmes de formation continue pour améliorer les compétences des employés, avec un focus sur la sécurité au travail, l'acquisition de nouvelles compétences techniques, et le développement personnel. Enduma collabore avec des institutions académiques pour offrir des stages, aux étudiants, leur permettant d'acquérir des compétences pratiques.

QUELLE EST L'INITIATIVE RSE PRIMÉE ?

ENDUMA, dans sa démarche RSE, promeut une bonne condition de travail et de qualité de vie pour ses collaborateurs. Basé sur le système de management de la santé et de la sécurité au travail (ISO 45001), la société a traduit en actions ses engagements sur le respect des exigences légales en matière de santé et sécurité de ses collaborateurs.

Cette démarche met l'accent sur l'intégrité physique et mentale des salariés, sa représentativité syndicale, la non-discrimination dans tout le processus opérationnel et administratif de l'entreprise, une condition salariale avantageuse, un renforcement de capacité continu et une politique d'évolution de carrière en interne ainsi que la promotion de l'égalité de chance et du genre. Dans ce cadre, les solutions suivantes ont été adoptées :





Amélioration des infrastructures de bien-être

Elle a investi dans la rénovation des cantines, a amélioré les installations sanitaires, et a équipé ses employés d'un matériel de sécurité adéquat. Des outils de communication internes, comme des écrans de sensibilisation dans les ateliers, renforcent les messages de sécurité et de santé.



Formation et sensibilisation continue

Un programme de formation SST est offert aux employés. En 2022, 100 % des formations prévues ont été réalisées. Des secouristes internes ont été formés pour intervenir rapidement en cas de besoin, et les employés bénéficient de sessions régulières pour renforcer leur connaissance des bonnes pratiques de sécurité.



Fidélisation des collaborateurs

Afin d'encourager la fidélité et récompenser ses collaborateurs, l'entreprise octroie des primes de performance hebdomadaires, des allocations de transport, des primes d'ancienneté, des aides scolaires pour les familles, et un treizième mois. En 2022, une dotation d'ordinateurs pour les enfants des employés a également été mise en place pour soutenir leur éducation.



Dialogue social et coordination

Un coordinateur social assure une communication fluide entre les employés et la direction. Le cahier de doléances permet aux employés d'exprimer leurs préoccupations et suggestions, qui sont discutées lors des réunions régulières entre représentants du personnel et direction.

QUELS RESULTATS ET QUELS IMPACTS ?

La mise en œuvre de ces actions a permis de :

- **Réduire les accidents de travail :** les mesures de prévention et de sensibilisation ont permis de réduire les accidents de **20** en 2021 à **18** en 2022.
- **Réduire l'absence de maladies professionnelles :** Aucun cas de maladie professionnelle n'a été signalé, témoignant de l'efficacité des mesures de prévention.
- **L'augmentation du taux de formation des salariés :** **100%** des formations ont été réalisées en 2022, avec un taux de satisfaction de **92,07%**.
- **Réduire le turnover et augmenter la fidélité :** Le taux de roulement du personnel est resté faible (**5,6 % en 2022**), avec une moyenne d'ancienneté de **15** ans, montrant une fidélité et une satisfaction élevée des employés.