

DOSSIER DE PRESSE

TROPHÉES
**LES LEADERS
BIENVEILLANTS**
by **Préventica**

**50 expériences inspirantes dans
le domaine de la santé, de la sécurité
et de la qualité de vie au travail**

CONTACT PRESSE

Agence C3M - Michelle AMIARD - 09 50 20 12 96 / 06 60 97 24 00 - michelle@agence-C3M.com

Préventica - Julie ROSE - julie@preventica.com



LES LEADERS BIENVEILLANTS

by **Préventica**

©Pexels Min An

ÉDITO



Préventica inaugure au tournant des années 2020, les Trophées des Leaders Bienveillants, pour identifier et récompenser des managers, DRH, dirigeants dans leurs démarches en matière de Qualité de Vie au Travail. Ce sont des dizaines d'organisations qui ont été mises en valeur.

C'est la naissance d'une nouvelle communauté nationale des leaders bienveillants, pour des échanges de bonnes pratiques entre candidats, lauréats, et jurys et participants à Préventica.

Les Prix des Leaders Bienveillants, sont une source d'inspiration, d'échanges, de valorisation, de reconnaissance et d'intelligence collective. Ils sont ouverts à tout type d'entreprises ou de collectivités, quel que soit le secteur, et l'effectif.

L'objectif de ces prix, au-delà de récompenser des organisations vertueuses, est de susciter l'envie d'engager des actions, et de démontrer qu'il existe réellement un lien entre la qualité de vie au travail, la santé au travail ET la performance globale de l'entreprise. Que les résultats obtenus au sein de l'organisation, dépassent la seule assurance d'être « conforme » à la réglementation.

Ces prix rendent hommage à ces personnes qui croient que l'Humain a une véritable place dans sa structure, et contribue aux succès de son entreprise, et donc à l'économie globale de la France et à la transformation sociale.

Eric DEJEAN-SERVIERES,
Directeur général de Préventica

Ce dossier de presse, rassemble des initiatives et des programmes qui ont été présentés à Préventica, dans le cadre de ces trophées, autant des lauréats qui ont été distingués par un Prix une année, que des participants qui ont expliqué leur démarche, sans remporter de trophée.

Le jury d'experts, qui a évolué au cours des années, est en effet toujours unanime pour saluer la qualité des candidatures. Tous les projets, ceux qui sont distingués par un Trophée comme les autres, sont donc dignes d'intérêt. Ils offrent globalement un panel d'organisations et de démarches engagées dans l'amélioration des conditions de vie au travail et l'épanouissement de leurs collaborateurs.

La sélection présente pour chaque projet, un porte-parole prêt à expliquer les enjeux originels, les résultats, et les nouvelles évolutions de ces programmes.

Et alors que les Trophées ont été inaugurés en 2019 par Préventica, nous avons choisi de ne regarder que les dernières éditions, entre 2021 et 2023, qui sont ancrés dans la période post-Covid dont on sait qu'elle a changé parfois radicalement le rapport au travail des individus, et qu'elle a aussi stimulé les initiatives en matière de Qualité de Vie au Travail et de Santé Sécurité.

L'année signalée dans l'index est celle de la présentation du programme aux Trophées Préventica, quand bien même le projet peut préexister à sa médiatisation. Nous précisons dans le descriptif si le programme décrit est toujours d'actualité, s'il a évolué, s'il était ponctuel.



SOMMAIRE

Les projets sont classés par date de présentation aux Trophées des Leaders Bienveillants. Voici quelques clés d'entrée pour trouver directement dans ce recueil de projets développés dans les organisations sur le terrain de la Qualité, Santé et Sécurité au Travail.

Les Lauréats récompensés, chaque année

2023

REAMETAL	10
BLARD	13
FM LOGISTIC	16
CHU DE TOULOUSE	17
COVEN	18
CHU DE MONTPELLIER	24

2022

DOMUSVI	27
VEOLIA / SOCIETE DES EAUX DE TOULOUSE METROPOLE	28
EIFFAGE GENIE CIVIL	32
REGION NORMANDIE	33
LA BANQUE POSTALE	34
GROUPEMENT HOSPITALIER DE LA REGION MULHOUSE ET SUD ALSACE	37
PERETTI	39
LIDL	40

2021

TRANSPORTS BRAY	46
FONDS D'ACTION SOCIALE DU TRAVAIL TEMPORAIRE	47
ED INSTITUT	52





Par ordre alphabétique d'organisation

B

BLARD
Mise en place d'une démarche Qualité de vie au Travail structurée et participative 13

C

CAISSE D'EPARGNE
Une politique globale « parentalité en entreprise 54

CENTRE HOSPITALIER DE DOUAI
Le YOGA DU RIRE : des prestations « bien-être » à l'attention du personnel 45

CENTRE HOSPITALIER LE PUY-EN-VELAY
Formations pour faciliter l'accès au « tout numérique » dans le but d'améliorer la vie quotidienne de ses agents 29

CESI ASSOCIATION - Ecole d'ingénieurs
Agir collectivement pour préserver le bien-être de ses collaborateurs 12

CHU DE MONTPELLIER
Approche d'accompagnement d'équipe et des projets par la pratique de l'intelligence collective 24

CHU DE TOULOUSE
Mise en place du dispositif ACCESS : Addictions Consultations Confidentielles Entraide et Soins aux Soignants 17

CNP ASSURANCES
Solution de prévention en santé visuelle au travail pour protéger la santé visuelle des salariés exposés aux écrans en télétravail et sur site. 41

COMMUNE DE LILLE
L'optimisation globale du Centre Technique Municipale de la Mairie de Lille 48

COMPASS GROUP FRANCE
Etude des postes de travail et plan d'actions pour les améliorer 21

COVEN
Process d'onboarding au service du parcours de ses collaborateurs 18

D

DOMUSVI
Démarche de prévention « Soins d'autonomie » pour garantir la sécurité et la santé physique du personnel soignant 27

DRENERI Bâtiment
Le risque routier : un passage contrôlé pour un tracé protégé 11

DRIEUX-COMBALUZIER
Renforcement de la culture sécurité au travail 38

E

ED INSTITUT
La réalisation de micro-rêves en entreprise 52

EIFFAGE GENIE CIVIL
Programme 100 % sécurité qui vise à chercher l'absence réelle de danger et l'épanouissement physique et intellectuel de ses collaborateurs 32

ELSAN
Mise en place de méthodes de management de proximité reprise du monde industriel 22

F

FM LOGISTIC
Mise en place du programme BESST Bien-Être, Santé et Sécurité au Travail 16

**FONDS D'ACTION SOCIALE
DU TRAVAIL TEMPORAIRE**
Le déploiement d'une démarche QVT 47

G

GEOLOCAUX
Déménager nos locaux sans pour autant compromettre le bien-être des salariés 15

GROUPEMENT HOSPITALIER DE LA REGION MULHOUSE ET SUD ALSACE
Unité de Ressources et de Soutien aux Professionnels du GHRMSA 37

GXO Logistics inc.
Un jeu de cartes pour mieux « vivre ensemble au travail » 35



**H****HEWLETT PACKARD**

Aider les managers à travailler sur des valeurs communes 53

I**iMSA**

Repenser les espaces de travail 20

L**LA BANQUE POSTALE**

Forum ludique et participatif sur le thème de la diversité, sexe au travail, discriminations 34

LIDL

Déploiement d'une culture sécurité : les 7 règles d'or chez Lidl 40

LIDL SNC

Mise en place d'un « Capitaines SQVT » dans chacun des 1600 supermarchés via la montée en compétences des Adjoint(e)s Managers 30

M**MACIF**

Les Rendez-Vous de la Civilité 2022, événement qui s'inscrit dans notre démarche de "bien vivre ensemble au travail" 43

O**ORLEANS METROPOLE**

Le maintien de la qualité de vie au travail en période de crise sanitaire 49

P**PERETTI**

Solution qui permet de responsabiliser l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise 39

PIERRE FABRE

Instaurer et développement d'une démarche QVT/QVCT 19

R**RADEAU**

Développer un outil informatique qui permet d'accompagner le salarié dans son autonomie 23

RANDSTAD

Challenge sportif et atelier gestes et postures par des athlètes de haut niveau pour ses salariés intérimaires 8

REAMETAL

Passez à la semaine de 4 jours 10

REGION ÎLE-DE-France

Déménagement du siège de la Région Île-de-France et transformation des modes de travail 42

REGION NORMANDIE

Mise en place d'une politique moderne des ressources humaines en matière de prévention QVT sur la base de la norme québécoise « Entreprise en santé » 33

S**SCHNEIDER ELECTRIC**

Plan d'actions autour de 4 axes : bien être, collaboration, formation et efficacité 36

SERVICE DU COMMISSARIAT DES ARMEES (SCA)

Déploiement de la démarche QVCT du SCA : réseau structuré et pratiques harmonisées 9

SNCF

Des actions concrètes pour l'amélioration des conditions d'exercice du métier de conducteur de train 31

STEF

Le développement de démarche collaborative et des actions d'accompagnement 50

T**TRANSPORTS BRAY**

L'amélioration de la santé et de la qualité de vie au travail dans le transport routier de marchandises 46

V**VEOLIA / SOCIETE DES EAUX DE TOULOUSE****METROPOLE**

Démarche globale pour une pleine intégration du bien-être au travail 28

VOLTEO DEVELOPPEMENT

Développement d'une organisation à impacts, durable et responsable 25

Y**YSEIS**

Un modèle d'organisation et de management innovant, centrés sur l'humain 51





À la loupe d'un territoire

Les projets présentés ont sauf exception, une vocation nationale, compte tenu de l'étendue de l'activité des organisations qui les portent. Ne sont indiqués ci-dessous que les projets mis en place sur un rayon d'actions territorial.

Auvergne-Rhone-Alpes		Île-de-France	
CENTRE HOSPITALIER LE PUY-EN-VELAY	29	DRIEUX-COMBALUZIER	38
PERETTI	39	GEOLOCAUX	15
CAISSE D'EPARGNE RHONE ALPES	54	REGION ILE-DE-France	42
Centre-Val de Loire		Normandie	
ORLEANS METROPOLE	49	BLARD	13
Grand Est		REGION NORMANDIE	
DRENERI BÂTIMENT	11	COVEN	18
ED INSTITUT	52	Nouvelle-Aquitaine	
FM LOGISTIC	16	CHU DE TOULOUSE	17
GROUPEMENT HOSPITALIER DE LA REGION MULHOUSE ET SUD ALSACE	37	CHU DE MONTPELLIER	24
Hauts de France		PIERRE FABRE	19
CENTRE HOSPITALIER DE DOUAI	45	SETOM	28
COMMUNE DE LILLE	48	Occitanie	
TRANSPORTS BRAY	46	CHU DE TOULOUSE	17
Pays de la Loire		CHU DE MONTPELLIER	24
		PIERRE FABRE	19
		SETOM	28
Provence-Alpes-Côte d'Azur		Pays de la Loire	
		REAMETAL	10
		Provence-Alpes-Côte d'Azur	
		RADEAU	23





Par secteur d'activité

Banque, Assurances	
CAISSE D'EPARGNE	54
iMSA	20
CNP ASSURANCES	41
MACIF	43
LA BANQUE POSTALE	34
 Bâtiment, Travaux Publics	
DRENERI Bâtiment	11
BLARD	13
PERETTI	39
EIFFAGE GENIE CIVIL	32
 Collectivité territoriale	
REGION NORMANDIE	33
REGION ILE-DE-France	42
COMMUNE DE LILLE	48
ORLEANS METROPOLE	49
 Commerce, Distribution	
VOLTEO DEVELOPPEMENT	25
LIDL	30
LIDL	40
 Délégataire de Service Public	
VEOLIA / SOCIETE DES EAUX DE TOULOUSE METROPOLE	28
 Enseignement Supérieur Et Recherche	
CESI ASSOCIATION - Ecole d'ingénieurs	12
 Hôpital, Santé	
GROUPEMENT HOSPITALIER DE LA REGION MULHOUSE ET SUD ALSACE	37
CHU DE TOULOUSE	17
CHU DE MONTPELLIER	24
CENTRE HOSPITALIER LE PUY-EN-VELAY	29
CENTRE HOSPITALIER DE DOUAI	45
ELSAN	22
 Industrie	
REAMETAL	10
PIERRE FABRE	19
SCHNEIDER ELECTRIC	36

Logistique, Maintenance	
FM LOGISTIC	16
GXO Logistics inc.	35
DRIEUX-COMBALUZIER	38
 Armée	
SERVICE DU COMMISSARIAT DES ARMEES	9
 Services à la personne	
RADEAU	23
DOMUSVI	27
 Services aux Entreprises	
COMPASS GROUP FRANCE	20
COVEN	18
FONDS D'ACTION SOCIALE DU TRAVAIL TEMPORAIRE	47
YSEIS	51
GEOLOCAUX	15
RANDSTAD	8
HEWLETT PACKARD	53
 Transport	
SNCF	31
STEF	50
TRANSPORTS BRAY	46



Challenge sportif par des athlètes de haut niveau pour les salariés intérimaires

Groupe Randstad France : un programme global au service de la santé et de la sécurité au travail

À l'occasion de la Journée Mondiale de la Santé et de la Sécurité au Travail, le groupe Randstad France a construit un dispositif complet 100% dédié à ses salariés intérimaires. Entre autres une intervention in situ de l'un de nos 12 athlètes de haut niveau, olympiques pour la plupart. Cet atelier gestes et postures s'articule autour de gestes simples qui permettent à l'intérimaire de soulager ses troubles musculosquelettiques (TMS) avec des objets du quotidien (une balle de tennis par exemple).

RANDSTAD

SECTEUR

Services aux entreprises,
travail temporaire

CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE

3,4 milliards

EFFECTIF

4 500

ADRESSE

276 avenue
du président Wilson,
93211, Saint Denis

SITE INTERNET

www.randstad.fr



Anne DUMAS

Directrice du développement
des ressources humaines
intérimaires

Année de présentation
aux Trophées

2023

Date de lancement
du programme

2023

Programme toujours
en cours

Oui

Fondé aux Pays-Bas en 1960, le Groupe Randstad est le n°1 mondial des services en ressources humaines. En France, il intervient à toutes les étapes de la vie professionnelle : recrutement, intégration, management, formation et mobilité.

Avec 15 000 collaborateurs (dont 7 000 CDI-Intérimaires) et un réseau national de 900 points de présence, le Groupe délègue en moyenne 85 000 salariés intérimaires chaque semaine et recrute près de 27 000 professionnels en CDI/CDD par an.

Le Groupe Randstad a pour ambition de devenir l'entreprise de gestion des talents la plus spécialisée et la plus équitable au monde.

Lancé en 2022, le programme «Prévention en actions» de Randstad vise à améliorer la santé et la sécurité au travail. Il s'adresse aux intérimaires, aux clients et aux collaborateurs.

Ce programme propose chaque année, autour de la Journée Mondiale de la Santé et de la Sécurité au Travail, des animations dédiées à la prévention d'un risque spécifique : TMS, RPS, collisions engin-piéton, etc.

Le succès rencontré par ce programme a permis de le pérenniser et de l'ouvrir également à Appel Médical, la filiale du groupe Randstad spécialisée dans le recrutement médical et paramédical.

Ce dispositif, d'une durée de 10 semaines, est construit autour d'ateliers prévention réalisés directement sur le lieu de travail des intérimaires, avec le soutien des clients et l'intervention de sportifs de haut niveau.

Afin de gamifier le programme, une application mobile est également déployée et propose aux intérimaires et CDI-Intérimaires un safety challenge en équipe, alliant sport et sécurité au travail, avec de nombreux lots à remporter.

Depuis son déploiement, ce programme global de prévention a permis de mener plus de 60 actions de sensibilisation auprès d'intérimaires et CDI-Intérimaires sur leur lieu de travail. Et ils sont 6 000 à s'être essayés au safety challenge avec pour résultat une sensibilisation accrue à la prévention.

L'édition « Prévention en actions » 2024 se tiendra du 29/04 au 05/07.



Ressources
PREVENTICA

Créer et déployer un réseau interne de correspondants QVCT

SCA : Vers une QVT Renforcée pour l'Épanouissement des Effectifs

La QVCT se développe au sein du SCA (Service du Commissariat des Armées) grâce à un maillage de correspondants QVCT porteurs de projets sur les sites. Suivant une même méthode projet et soutenus par la plus haute hiérarchie, ceux-ci mettent en œuvre des actions identifiées pour répondre aux besoins prioritaires de chacun de nos organismes dans toutes les sphères du travail : RH, communication, santé, cohésion, management, conditions de travail, ambiance...

Direction centrale du service du commissariat des armées (SCA)
.....
SECTEUR
Secteur Public
.....
EFFECTIF
23 000
.....
ADRESSE
66, rue des Aqueducs, 69005, Lyon
.....
SITE INTERNET
https://defense.gouv.fr/commissariat
.....



**Emmanuelle
BARREAU-CHAUVELIE,**
Responsable QVCT

Année de présentation aux Trophées	Date de lancement du programme	Programme toujours en cours
2023	2019	Oui

Le service du commissariat des armées (SCA) est un organisme militaire en charge du soutien et de l'administration générale pour le ministère et les armées en particulier, en métropole, outre-mer, à l'étranger et en opérations extérieures (OPEX)... Le Commissariat des armées compte aujourd'hui environ 23 000 personnels, civils et militaires. Il soutient près de 240 000 soldats, marins et aviateurs.

Il s'engage résolument dans l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail (QVT). Ce projet majeur, né de la fusion entre civils et militaires, vise à soutenir les forces armées à travers un réseau de correspondants QVCT déployés sur l'ensemble de ses sites. Depuis 2019, cette initiative a connu une progression remarquable avec 85 correspondants actuellement opérationnels.

La QVT devient la pierre angulaire de cette démarche, intégrant des actions ciblées pour améliorer la gestion du stress, les conditions de travail, le management, la santé et la communication. Cette vision, portée par la conviction que «Demain se prépare dès aujourd'hui, et grâce à hier», favorise la collaboration et l'échange entre les différentes entités.

Cette approche QVT repose sur une stratégie bien définie : informer en interne et en externe, offrir des formations et des réunions régulières, ainsi que des outils accessibles à tous pour faciliter la mise en œuvre locale. Les retours positifs sont tangibles : une meilleure communication, une ambiance de travail améliorée et une plus grande implication des équipes.

Pourtant, malgré cette avancée, les correspondants QVCT jonglent souvent avec plusieurs responsabilités, impactant leur engagement. Mais l'enthousiasme et la motivation restent forts autour de cette thématique, suscitant un désir d'aller plus loin dans l'approche QVT au sein du SCA.

Pour l'avenir, l'objectif est d'approfondir la démarche en développant une boîte à outils plus complète, en mettant en place un baromètre QVT pour évaluer les évolutions et en visant une participation à 100% lors du prochain séminaire des correspondants en 2023.



Passer à la semaine de 4 jours

Réamétal : Équilibre Travail-Vie et Performance RSE

La semaine de 4 jours en entreprise permet de concilier les besoins de l'entreprise avec ceux des employés en matière d'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. En effet, elle offre des avantages tant pour les salariés que pour l'entreprise. Les salariés bénéficient d'un jour supplémentaire de repos, ce qui leur permet de se consacrer davantage à leur famille, à leurs loisirs ou à leur formation.



REAMETAL

SECTEUR
Industrie

CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE

10 M d'euros

EFFECTIF
70

ADRESSE

Zone du Clos Macé,
53170, Bazougers

SITE INTERNET

www.reametal.com

Véronique GEORGES

Responsable Qualité, Sécurité
et Environnement

Année de présentation aux Trophées	Date de lancement du programme	Programme toujours en cours
2023	2022	Oui

Réamétal se positionne comme un acteur majeur dans la conception et la fabrication de tôleries fines. Son expertise englobe l'application de peinture poudre, l'assemblage, et l'intégration électrotechnique. Fondée sur des valeurs solides telles que la protection des individus et de l'environnement, la transparence et l'innovation, l'entreprise a initié en 2022 un projet innovant baptisé «Passage à la semaine de 4 jours».

Ce projet novateur vise à réduire la semaine de travail à 4 jours pour offrir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle à ses employés. L'impact immédiat s'est traduit par un repos accru pour les salariés, favorisant ainsi des activités extra-professionnelles ou des moments en famille. Cette mesure a aussi permis d'augmenter la productivité, de renforcer la motivation et de réduire le stress chez les employés, contribuant ainsi à une meilleure qualité de vie au travail.

Toutefois, cette transition vers la semaine de 4 jours n'a pas été sans défis. Certains collaborateurs travaillant en équipe conservent leurs horaires traditionnels, limitant l'application uniforme de cette mesure. Malgré cela, la semaine de 4 jours a permis d'améliorer la présence au travail et a renforcé l'attractivité de l'entreprise en tant qu'employeur.

Cette démarche a également généré des retombées positives sur le plan environnemental. Elle a permis de réduire les déplacements des employés, économisant ainsi 58 000 km annuels et réduisant de ce fait les émissions de CO₂ de l'ordre de 9 tonnes par an. Parallèlement, une économie de 20% sur la consommation d'électricité a été observée, bien que cela résulte également d'autres actions menées dans le domaine de l'efficacité énergétique.

Réamétal envisage de capitaliser sur ces réussites en poursuivant son engagement en faveur du bien-être de ses salariés et de l'environnement, affirmant ainsi sa position en tant qu'entreprise responsable et attentive à la qualité de vie au travail.



Ressources
PREVENTICA

Le risque routier : un passage contrôlé pour un tracé protégé

DRENERI Bâtiment : Agir sur la Sécurité Routière

Les accidents de circulation sont la 1^{ère} cause de mortalité dans le bâtiment, avant les chutes de hauteur. Les outils développés par les Institutions restent inapplicables pour les TPE du fait de leur organisation, des moyens financiers limités et l'absence de sanctions pécuniaires... Au travers 3 concepts complémentaires, l'entreprise DRENERI Bâtiment a développé des actions simples et concrètes.

DRENERI Bâtiment

SECTEUR

Bâtiment, maçonnerie, gros œuvre, génie civil

CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE

1, 2 M euros

EFFECTIF

15

ADRESSE

100 route de Varennes,
55840, THIERVILLE SUR
MEUSE

SITE INTERNET

dreneri.eg@orange.fr

**Estelle
GIRAUT DRENERI,
Chef d'entreprise**

Année de présentation
aux Trophées
2023

Date de lancement
du programme
2013

Programme toujours
en cours
Oui

DRENERI Bâtiment, entreprise familiale fondée en 1977 et spécialisée dans la maçonnerie, a entrepris une transformation majeure en matière de gestion des risques routiers. Avec un effectif de 15 salariés œuvrant dans un rayon de 30 km autour de Verdun, cette entreprise a adopté une approche novatrice pour garantir la sécurité de ses équipes tout en optimisant ses opérations.

Cette initiative est née de la prise de conscience que le risque routier constituait une menace sérieuse pour les employés, affectant non seulement leur sécurité, mais aussi les finances de l'entreprise. En effet, les accidents ont des conséquences économiques importantes, notamment des frais de réparation et d'entretien croissants des véhicules.

Face à ce constat, DRENERI Bâtiment a mis en place une série d'actions novatrices. Ces initiatives, débutées en 2013 et toujours en cours, ont été conçues pour engager la direction et impliquer activement les salariés dans une culture de prévention des risques routiers.

Les résultats tangibles de cette démarche sont indéniables. La réduction spectaculaire du nombre de PV, associée à une diminution conséquente des coûts liés aux sinistres, à la consommation de carburant et aux frais d'entretien, témoigne du succès de cette stratégie. De plus, cette approche pro-active a renforcé la confiance et la motivation au sein des équipes, traduisant l'engagement de l'entreprise envers la sécurité et le bien-être de ses employés.

Cette transformation a permis à DRENERI Bâtiment de se distinguer, remportant notamment le prix d'argent dans le cadre des Pros ont du Talents en 2022 et intégrant l'atelier risque routier professionnel DGO 2023-2027. Au-delà des économies réalisées, cette initiative a incarné les valeurs de responsabilité et de bienveillance de l'entreprise envers ses employés, soulignant son engagement continu à créer un environnement de travail sécurisé et époustouflant.



Ressources
PREVENTICA

Agir collectivement pour préserver le bien-être de ses collaborateurs

CESI : Programme Triennal Innovant pour la Santé et la Sécurité au Travail de 1 400 Collaborateurs

Le programme triennal a pour ambition de couvrir le spectre complet des risques liés au travail par la mise en place de plusieurs axes de prévention primaire, de manière équilibrée, à destination des collaborateurs.

CESI ASSOCIATION Ecole d'ingénieurs

SECTEUR

Enseignement supérieur et recherche

EFFECTIF

1 400

ADRESSE

Avenue du général de Gaulle,
92800 Puteaux

SITE INTERNET

www.cesi.fr



Raynald LEVILLAIN
Responsable Immobilier,
Sécurité et santé des salariés

Année de présentation aux Trophées
2023

Date de lancement du programme

Programme toujours en cours
Oui

CESI se positionne comme une éminente école d'ingénieurs, faisant partie intégrante de la Conférence des Grandes Écoles. Forte de ses 26 000 étudiants répartis sur 25 campus hautement équipés à travers la France, cette institution se distingue par son offre de formation ciblée sur les secteurs de l'Industrie, du BTP, de l'Informatique & du Numérique, ainsi que dans les domaines des Ressources Humaines & du Management, prônant une excellence éducative doublée d'une promotion sociale affirmée.

S'engager auprès des apprenants et favoriser la promotion sociale constituent les piliers fondamentaux de la vision de CESI. Cette approche se traduit par une volonté affirmée d'encourager l'innovation, l'autonomie et la collaboration au sein de ses équipes.

Dans cette perspective, CESI a initié un ambitieux programme triennal intitulé «Programme Triennal CESI : Santé, Sécurité, Sûreté et Conditions de Travail». Ce projet d'envergure vise à anticiper et prévenir les risques inhérents aux environnements professionnels tout en promouvant la qualité de vie au travail pour l'ensemble de ses 1 400 collaborateurs, répartis sur ses 25 campus. Il s'appuie sur plusieurs axes stratégiques, englobant la digitalisation des outils de communication, l'instauration d'une culture préventive, la gestion des risques psychosociaux, la sûreté des établissements ainsi que l'optimisation des conditions de travail et de l'efficacité organisationnelle.

Ce programme implique une collaboration avec divers partenaires externes tels que FOR ME, Ariane Conseil, Bluekango, CNPP, Peoplesphere & Hubtobee. Ces alliances visent à offrir des services de soutien, de sensibilisation et d'accompagnement. Un budget annuel de 2,4 millions d'euros est alloué à ce dessein de prévention des risques professionnels.

Le déploiement du programme est en cours et montre déjà des retombées positives sur la protection des collaborateurs, l'optimisation de la productivité et la différenciation en tant qu'employeur attentif au bien-être.

L'orientation future de CESI se concentre sur la consolidation et l'extension de ce programme, en renforçant ses partenariats et en continuant à améliorer les conditions de travail, afin de garantir une qualité de vie au travail optimale pour l'ensemble de ses collaborateurs.



Ressources
PREVENTICA

Une démarche Qualité de vie au Travail structurée et participative



Blard : engagement QVT pour l'Épanouissement et la Performance

Blard a initié une démarche Qualité de vie au Travail structurée et participative. La démarche prend en compte 6 dimensions de la QVT/ QVCT : les relations au travail et le climat social, le contenu du travail, la santé au travail, les compétences et parcours professionnels, l'égalité professionnelle pour tous et le management participatif/l'engagement.

BLARD
SECTEUR Bâtiment
CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE 10 M d'euros
EFFECTIF 48
ADRESSE 42 quai de la ruelle, 27500, Pont audemer
SITE INTERNET www.blard.fr



Julie JODTS
Responsable Communication
et RSE

Année de présentation aux Trophées 2023	Date de lancement du programme 2021	Programme toujours en cours Oui
---	---	---

Depuis plus de 60 ans, Blard excelle dans la conception et la production d'éléments de regards en béton étanches, destinés aux réseaux d'assainissement. Avec un dévouement indéfectible envers ses clients, l'entreprise a choisi de se spécialiser pour garantir des produits de haute qualité, en visant constamment l'excellence et en offrant un service optimal.

L'entreprise accorde une importance capitale à ses collaborateurs, favorisant leur développement professionnel dans un environnement sain et sécurisé. Engagée dans la sécurité, Blard a initié une démarche zéro accident en 2008, renforçant la prévention et la formation en matière de sécurité.

L'initiative récente en 2021 vers la Qualité de Vie au Travail (QVT) traduit cet engagement, impliquant chaque collaborateur dans une démarche participative et structurée. En cours de déploiement depuis fin 2021, le projet QVT chez Blard s'est bâti sur la construction d'un plan d'actions pour 2023. Un comité de 8 membres, représentant divers services et niveaux hiérarchiques, a élaboré des actions variées : ateliers, formations et réflexions approfondies. La formation en communication, débutée en 2022, a été le point de départ, renforçant la cohésion et développant des compétences clés chez les 48 collaborateurs.

La pandémie a motivé ce projet, mettant en lumière l'impact du Covid-19 sur la santé et le moral des équipes. Un budget de 20 000€ annuel, dédié aux actions, et 100 000€ pour la construction d'une salle de pause durable, soutiennent cette démarche axée sur le bien-être et le confort des salariés. La démarche s'appuie sur des enquêtes, urnes QVT, tableaux de suivi des suggestions et réunions régulières. Les collaborateurs sont acteurs de cette démarche.

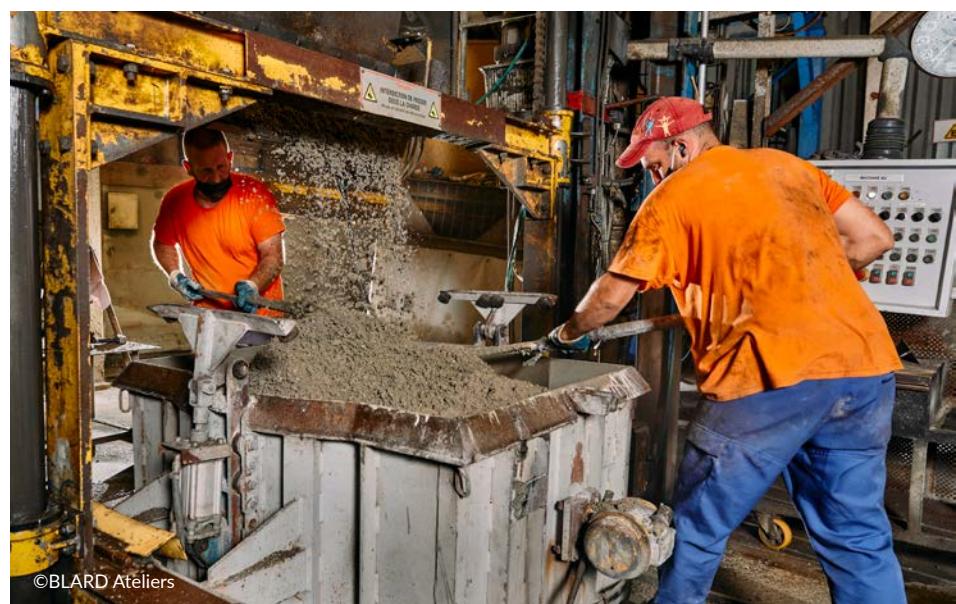
Les résultats observés témoignent d'une plus grande cohésion d'équipe et d'une amélioration des capacités d'analyse. Blard compte poursuivre sa démarche avec une réflexion sur le management bienveillant et une étude d'ergonomie des postes. L'entreprise vise à consolider ses avancées, à sensibiliser davantage ses collaborateurs et à continuer d'améliorer la qualité de vie au travail.



Ressources
PREVENTICA



Ressources
PREVENTICA



Adapter les rythmes de travail

Geolocaux : un déménagement pour transformer les pratiques de travail

Le projet avait d'abord pour but de déménager les locaux sans compromettre le bien-être des salariés. En période post-COVID, les salariés ont pu composer leur semaine de travail à leur guise, avec plus ou moins de télétravail. En est sorti, un rythme adapté à chacun en fonction de ses envies, de ses attentes, de ses besoins.

GEOLOCAUX

SECTEUR

Services aux entreprises

SITE INTERNET

www.geolocaux.com



Guillaume ACIER
Co-fondateur - Président

Année de présentation aux Trophées

2023

Date de lancement du programme

2020

Programme toujours en cours

Oui

Fondée en 2013, Geolocaux se positionne en pionnière des plateformes d'annonces immobilières géolocalisées dans le secteur de l'immobilier d'entreprise, recensant plus de 50 000 annonces couvrant l'intégralité du territoire français.

Pour concourir à la performance globale, Geolocaux a travaillé notamment le développement des relations et du management, la promotion d'un management innovant, la recherche de la performance économique et de l'efficacité organisationnelle, tout en intégrant un axe spécifique dédié au bien-être au travail.

«Je suis heureux au travail et plus performant» : ce projet a eu pour objectif de déménager les locaux de l'entreprise sans impacter le bien-être, et d'introduire le télétravail (période COVID et post COVID).

Pour sa mise en œuvre, le concours d'une agence immobilière et une étude de temps de trajet domicile-travail ont orienté le choix des locaux, en considération des besoins spécifiques des employés. La participation active de l'équipe dès le début du projet a été encouragée, suivie d'entretiens individuels post-déménagement. Huit personnes, représentant l'ensemble des métiers et services, ont été impliquées, accompagnées d'une distribution d'équipements et d'un accès au télétravail.

Un budget de 10 000 euros, principalement consacré au matériel, a été alloué pour mener à bien cette transition. Une campagne d'information interne a été lancée. Seule l'agence immobilière externe, a été impliquée, le reste des opérations étant internes, y compris l'étude de temps trajet-domicile-travail, pilotée via le logiciel «Mes Employés».

Les nouveaux locaux ont été aménagés pour répondre aux besoins individuels des employés, offrant divers espaces de détente, de travail et de repos.

Les retombées positives de ce projet sont manifestes : une confiance renforcée, un bien-être au travail amélioré, une performance individuelle et collective accrue. Deux ans après, le télétravail est solidement ancré, soutenu par une application dédiée, « Mes Employés », qui gère les temps de trajet pour favoriser une mobilité durable. Mes Employés a été lancé vers les clients, il permet de considérer les temps de trajet domicile-travail de l'ensemble des salariés de l'entreprise, que ce soit en transports en commun, en voiture, à vélo et à pied, pour prendre conscience de son impact, et trouver son implantation, mettre en place un plan mobilité.

Les prochaines étapes visent la consolidation des nouvelles pratiques et l'équilibre entre télétravail et travail en présentiel.



Ressources
PREVENTICA



Ressources
PREVENTICA

Programme BESST Bien-Être, Santé et Sécurité au Travail



FM Logistic : une réduction de 10% des accidents en un an

Les ambitions 2030 de FM Logistic renforcent leur volonté d'être reconnu comme un employeur de référence en matière de Bien Être, Santé et Sécurité au Travail, et comme un prestataire logistique de choix en termes de santé physique et mentale au travail.

FM LOGISTIC

SECTEUR
Logistique

CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE
582 M€

EFFECTIF
6 400

ADRESSE
ZI rue de l'Europe,
57370, PHALSBOURG

SITE INTERNET
www.fmlogistic.com



Corentin VLASAK
Ergonome

Année de présentation
aux Trophées
2023

Date de lancement
du programme
2021

Programme toujours
en cours
Oui

FM Logistic est une entreprise familiale de plus de 50 ans qui voit ses équipes animées par des valeurs fortes : Confiance, Ouverture et Performance. Au travers de sa stratégie Powering 2030, FM Logistic a pour ambition d'être reconnu comme le référent de la supply chain omnicanale durable. Responsabilité et durabilité sont au cœur de la stratégie de développement durable de l'entreprise "Act for People, Act for the Planet, Act with Partners".

Au travers de son programme BESST (Bien-Être, Santé et Sécurité au Travail), qui s'inscrit dans la dynamique du pilier "Act for People", FM Logistic conduit une transition significative vers une approche plus inclusive de la qualité de vie au travail. Depuis son lancement en 2021, le programme s'articule autour de 5 balises d'action : F.A.I.R.E (Former, Animer, Innover, Responsabiliser et Reconnaître, Équiper). Des actions concrètes sont menées afin de rendre acteurs tous les collaborateurs.

Des progrès tangibles ont été notés avec une réduction de 15% de l'accidentologie sur l'année 2023. Des challenges restent à relever notamment dans le maintien des moyens techniques et organisationnels existants et dans l'engagement des employés pour renforcer la culture BESST au quotidien. Depuis le prix des leaders bienveillants, de nouvelles actions ludo-pédagogiques, s'appuyant sur les neurosciences et la gamification, ont été mises en place permettant ainsi d'aborder des thématiques plus sérieuses comme la sécurité routière, les addictions...

Les prochains chantiers vont amener l'entreprise à déployer de nouvelles technologies et notamment de l'IA, ainsi que le développement d'actions autour des enjeux de diversité, d'inclusion et de reconnaissance pour sublimer l'expérience collaborateur. FM Logistic s'efforce de renforcer sa culture d'entreprise tout en ayant de cesse de faire du bien-être, de la santé et de la sécurité au travail des composants essentiels de l'action au quotidien. L'objectif demeure dans la création d'un environnement professionnel sûr et épanouissant pour l'ensemble de ses collaborateurs.

ACCESS : Addictions Consultations Confidentielles Entraide et Soins aux Soignants



CHU de Toulouse : accompagner les soignants

Crainte du manque de confidentialité, peur d'être stigmatisé, automédication, méconnaissance des structures de soin, manque de réactivité des dispositifs existants... les soignants consultent tard et souvent dans des situations de crises. Un dispositif adapté permet un recours aux soins plus précoce.

CHU DE TOULOUSE

SECTEUR

Secteur Public, Hôpital

ADRESSE

7 pl Lange,
31300 Toulouse

SITE INTERNET

www.chu-toulouse.fr



Bénédicte JULLIAN
PH Psychiatre Addictologue

Année de présentation
aux Trophées

2023

Date de lancement
du programme

2018

Programme toujours
en cours

Oui

Le projet ACCESS du CHU de Toulouse vise à apporter des consultations confidentielles sur les addictions aux professionnels de santé, intégré dans la vision globale de l'établissement axée sur la prise en charge et le soutien des soignants. L'initiative répond à un besoin crucial en facilitant l'accès aux soins addictologiques pour les professionnels de santé, souvent réticents en raison de la stigmatisation.

Lancé il y a cinq ans, ACCESS est en phase initiale, nécessitant un déploiement plus large pour répondre à la demande croissante et offrir des locaux dédiés aux soignants. Inspiré par les constats de consultations en addictologie révélant des prises en charge tardives des soignants, le projet vise à briser les barrières en mettant l'accent sur la confidentialité et la réactivité. Le projet a progressé avec un personnel dédié à mi-temps, impliquant un psychiatre, une infirmière, un psychologue, et une partie du secrétariat du service d'addictologie.

ACCESS a réussi à briser le tabou des addictions chez les soignants. Les sollicitations augmentent chaque année, témoignant de l'importance de développer davantage ce dispositif. Cependant, des défis persistent, notamment le manque de moyens et de visibilité, entravant l'expansion nécessaire.

Le projet a une portée significative, envisageant des étapes futures telles que l'expansion dans des locaux dédiés, l'intégration de l'aspect somatique, et la sensibilisation des étudiants aux risques professionnels. L'objectif à long terme est de faire d'ACCESS un lieu ressource dédié aux soins aux soignants, en collaboration avec divers acteurs du territoire concernés par la santé des professionnels de santé.

Process d'onboarding au service du parcours des collaborateurs



Coven : 60 jours pour s'engager

Si l'objectif est d'« embarquer » les équipes de nos clients, nous avons besoin que nos collaborateurs soient eux-mêmes convaincus ! Ainsi, nous avons travaillé notre process d'onboarding afin qu'il soit à la hauteur des attentes de chacun. Et tout commence avant même le premier jour de contrat !

COVEN

SECTEUR

Services aux Entreprises

ADRESSE

7 rue Professeur
Thimothée Piéchaud,
33000, Bordeaux

SITE INTERNET

www.coven-france.fr



Jérémie LOGERAIS

*Responsable
de la communication*

Année de présentation
aux Trophées

2023

Date de lancement
du programme

2019

Programme toujours
en cours

Oui

Coven est spécialisée dans la prévention et la sécurité, offrant des solutions innovantes pour accompagner ses clients dans la mise en place et le suivi de leur politique de prévention des risques. Coven propose une variété d'ateliers pour rendre la prévention engageante et cohésive, convaincus que l'engagement de chacun est essentiel dans ce domaine.

Coven a développé un processus d'onboarding de 60 jours pour garantir l'intégration et l'engagement des nouveaux collaborateurs, ainsi qu'un suivi continu pour favoriser la cohésion et la clarté des objectifs.

Ce projet d'onboarding est un volet d'un projet global visant à créer un parcours professionnel unique, favorisant l'épanouissement de chacun. Les débuts de Coven en 2019 ont impulsé cette démarche, soulignant son importance à une époque où le sens au travail et l'intégration sont cruciaux.

Impliquant une équipe de 10 salariés répartis sur 3 sites, le processus d'onboarding et offboarding est le fruit d'une intelligence collective. Le budget alloué l'année dernière était entre 6 000€ et 7 000€, mobilisant des outils développés en interne et un accompagnement externe par un cabinet RH.

Ce processus commence avant l'arrivée des nouveaux collaborateurs avec un pré-boarding par mail, et le premier jour est soigneusement orchestré avec un escape game pour la prise de possession du matériel de travail. Les 30 premiers jours sont jalonnés de missions spécifiques et de rapports d'étonnement à J+10, J+30 et J+60. Un suivi régulier est maintenu pour favoriser l'échange et la communication.

Les retours sont très positifs, marqués par une présence et un engagement solides des salariés, avec un taux d'absentéisme extrêmement faible voire inexistant. Le suivi rapproché permet de maîtriser le turn over. Les étapes futures incluent le développement des parcours personnels des collaborateurs et une attention accrue à l'offboarding pour des transitions harmonieuses.

Instauration et développement d'une démarche QVT/QVCT

Pierre-Fabre : amélioration de la QVT par une approche collaborative

Chaque fois que nous prenons soin d'une seule personne, nous rendons le monde meilleur. Cette raison d'être se décline à l'intérieur de l'entreprise. Deux projets majeurs ont vu le jour visant à répondre à l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail (QVT) ainsi qu'à l'Amélioration des Conditions de Travail (QVCT).

PIERRE FABRE

SECTEUR

Industrie pharmaceutique et dermo-cosmétique

CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE
2,7 Milliards d'euros

EFFECTIF
9 600

ADRESSE
Les CAUQUILLOUS,
81500, Lavaur

SITE INTERNET
www.pierre-fabre.com



Julien BIGOT
Directeur de site

Année de présentation
aux Trophées
2023

Date de lancement
du programme
2022

Programme toujours
en cours
Oui

Le site de distribution de Muret au sein du groupe Pierre-Fabre gère les produits dermo-cosmétiques vers différentes destinations. Les activités majeures sont la préparation et la distribution pour les pharmacies, grossistes, GMS et coiffeurs.

La vision de l'entreprise s'articule autour du bien-être individuel et collectif. En favorisant la qualité de vie au travail (QVT) et les conditions de travail (QVCT), ils cherchent à perpétuer l'héritage de leur fondateur, Monsieur Pierre Fabre, à travers une approche participative et collaborative.

Ce projet, amorcé et en cours de déploiement, a vu la création de deux groupes visant l'amélioration de la QVT et des conditions de travail. Ils cherchent à mobiliser positivement les collaborateurs autour de thématiques bénéfiques à la fois pour le bien-être humain et la performance du site.

Les actions lancées en 2022 se concentrent sur la QVT et les conditions de travail : formation des collaborateurs, réunions de groupes, améliorations ergonomiques, investissements en équipements et aménagements. Le projet vise à impliquer activement les collaborateurs et à améliorer la dynamique interne.

Les moyens investis comprennent des budgets dédiés, des rénovations de lieux de pause, des formations, l'achat d'équipements et une implication active des équipes dans la réflexion et l'action.

Les résultats mesurés montrent une amélioration du climat social, une hausse des initiatives terrain et un dialogue renforcé entre collaborateurs et direction.

Les prochaines étapes impliquent la continuité des actions pour la QVT : rénovation des espaces communs, développement des visites de site, et l'organisation d'une journée familiale. Pour les conditions de travail, l'entreprise envisage des améliorations ergonomiques, une journée de sécurité et des investissements pour l'aménagement des postes.

Repenser les espaces de travail

iMSA : la gestion dynamique des espaces de travail en flex office

Travail hybride, occupation des locaux, contraintes énergétiques... L'organisation générale a été questionnée et retravaillée à partir du travail réel et des besoins des équipes.

iMSA
SECTEUR Assurances
EFFECTIF 1 000
ADRESSE Rue du Clos Maury, 82000, MONTAUBAN
SITE INTERNET www.imsa.msa.fr

Pierre PISANI
Animateur santé prévention
ergonome

Année de présentation aux Trophées 2023	Date de lancement du programme 2023	Programme toujours en cours Oui
---	---	---

iMSA, l'informatique de la MSA et de ses partenaires, déploie des solutions informatiques pour les métiers sociaux, utilisées par 16 000 agents MSA et 5,6 millions d'adhérents. La vision de l'entreprise, ancrée dans la solidarité, la coopération et le respect, guide une politique axée sur la RSE. iMSA place l'humain au cœur de ses préoccupations, offrant à ses 1200 collaborateurs un sens à leur travail et s'engageant dans des actions sociétales.

Le projet de mise en place d'une gestion dynamique des espaces de travail vise plusieurs dimensions de la performance globale, incluant la santé des personnes, les relations interpersonnelles, l'efficacité organisationnelle et l'impact RSE. Il est actuellement en cours de déploiement.

L'initiative a été suscitée par le constat de taux d'occupation variables sur les lieux de travail et la nécessité de rendre les locaux attractifs tout en répondant aux contraintes budgétaires et environnementales. Un groupe de travail multidisciplinaire a été formé pour revoir l'organisation des locaux en prenant en compte les besoins et contraintes réels des collaborateurs et managers.

Pour ce projet, 21 personnes représentatives de l'entreprise ont été impliquées, avec des réunions hebdomadaires sur 1,5 mois et une équipe pilote opérationnelle depuis juin 2023. Le processus est participatif, impliquant divers services internes. La communication interne via l'intranet et les présentations régulières en CSE/CSSCT ont joué un rôle essentiel.

La démarche a favorisé une meilleure prise en compte des conditions de travail, facilitant l'adhésion des collaborateurs au changement organisationnel. Cependant, le processus a été chronophage et le budget restreint a posé des défis matériels.

Les prochaines étapes impliquent le partage de guides pour la mise en place de la gestion dynamique des espaces de travail et l'accompagnement des équipes avec des outils internes pour une transition efficace.

Etude des postes de travail et plan d'actions pour les améliorer

Compass Group France : le zéro accident avec le projet préventif des TMS

L'entreprise a mis en place un groupe projet interne pour étudier et observer les postes de travail. Ont été identifiés, de manière objective, les postes les plus «pénibles». Un plan d'action a été mis en place visant l'amélioration continue.

COMPASS GROUP FRANCE	
.....
SECTEUR	
Restauration collective, Services aux Entreprises	
.....
EFFECTIF	
13 000	
.....
ADRESSE	
123 Av. de la République, 92320, Chatillon	
.....
SITE INTERNET	
www.compass-group.fr	
.....



Anna EL BOUATTI
Chargée de missions RH

Année de présentation aux Trophées 2023	Date de lancement du programme 2021	Programme toujours en cours Oui
---	---	---

Compass Group France, acteur majeur de la restauration collective, déploie ses activités à travers un éventail de marques renommées. Parmi celles-ci, Eurest s'adresse aux entreprises et administrations, Medirest se spécialise dans le secteur de la santé, Mediance offre ses services de cafétéria en milieu hospitalier, Scolarest se consacre à l'enseignement et aux collectivités territoriales, Levy Restaurants à la restauration événementielle dans les domaines du spectacle, du sport et des loisirs, tandis qu'Exalt se dédie à une restauration créative en entreprise.

Engagée en faveur de la Santé et la Sécurité au Travail (SST), Compass Group France vise à atteindre le «zéro accident» sur tous ses sites. Au cœur de ses préoccupations se trouve la préservation de l'intégrité physique et morale de ses collaborateurs.

Le projet «Troubles Musculo-Squelettiques, mieux vaut prévenir que guérir!» s'inscrit dans cette vision, étudiant et observant les postes de travail pour identifier les plus «pénibles». Cette démarche, initiée en 2021 et maintenant déployée à l'échelle du groupe, a conduit à des actions concrètes : nouvelles tenues, ajustements ergonomiques, réaménagements spatiaux et acquisition de matériel adapté.

Mené avec l'implication de quatre personnes internes et un budget de 3 000 €, ce projet a également bénéficié d'une communication étendue. Cette dernière s'est manifestée lors de salons professionnels tels que Preventica à Paris et à Toulouse, ainsi que via des supports internes tels que des rapports, articles et conférences.

Les parties prenantes clés incluent le Directeur de Site, le Responsable des Ressources Humaines, des membres du Comité Régional de Sécurité, un cuisinier, un ergonome, un contrôleur de sécurité CARSAT* et le Médecin du Travail. Le projet a permis d'acquérir des compétences biomécaniques et a démontré que des améliorations peuvent être apportées sans nécessairement exiger d'importants investissements financiers.

Malgré quelques difficultés liées à l'appropriation collective des solutions, des résultats positifs ont émergé, notamment une réduction significative des arrêts maladie et de l'absentéisme sur l'établissement concerné. Les prochaines étapes impliquent la formation interne et la conception ergonomique des cuisines, marquant ainsi l'engagement continu de Compass Group France envers le bien-être et la sécurité de ses employés.

*CARSAT : caisse d'assurance retraite et de santé au travail

Mise en place de méthodes de management de proximité reprise du monde industriel

Proxim'Elsan : un engagement pour la qualité de vie au travail et des soins

Le projet Proxim'ELSAN est né suite à la 1^e enquête d'engagement effectuée auprès de l'ensemble des salariés. Cette enquête a permis d'identifier 3 axes de progrès facteurs de QVT : la communication interne, la reconnaissance et l'attention portée à chacun.

ELSAN	Année de présentation aux Trophées 2023	Date de lancement du programme 2020	Programme toujours en cours Oui
SECTEUR Santé			
CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE 2,6 Mds d'euros			
EFFECTIF 28 000			
ADRESSE 58 bis rue de la Boetie, 75008, PARIS			
SITE INTERNET www.elsan.care			



Baptiste MARCHAND
Responsable Santé Sécurité

ELSAN, un acteur de premier plan dans le secteur de la santé en France, opère dans l'hospitalisation à travers 140 établissements, réunissant 28 000 collaborateurs et 7 500 médecins, prenant en charge plus de 4.2 millions de patients annuellement.

L'entreprise s'engage avec conviction pour garantir un accès universel aux soins, inscrivant la prise en charge de tous au cœur des territoires comme sa mission fondamentale. Cette vision guide ses actions pour offrir quotidiennement les meilleurs soins, anticipant l'évolution de la santé de demain. Elle incarne les valeurs de l'entreprise : l'attention aux autres, l'esprit d'équipe, le lien social et les racines territoriales.

Le projet «Proxim'Elsan» est issu de la première enquête d'engagement auprès des salariés. Identifiant trois axes d'amélioration pour la Qualité de Vie au Travail (QVT) : la communication interne, la reconnaissance et l'attention portée à chacun, ce programme déploie une démarche de management de proximité, favorisant une meilleure communication, des réunions d'équipe et une attention particulière aux collaborateurs.

Actuellement en cours de déploiement sur 26 établissements avec plus de 400 équipes engagées, Proxim'Elsan s'inscrit dans un programme pluriannuel démarré en 2020 pour une durée de 6 à 8 ans. L'équipe centrale, composée de trois personnes, et une personne référente par site ont été formées pour piloter cette initiative.

La démarche est soutenue par une campagne d'information interne impliquant toute la hiérarchie ainsi que des partenariats externes avec des acteurs tels que la CARSAT et l'ARS*. Les retombées positives incluent une meilleure sécurité et bien-être des salariés, une cohésion interne renforcée et une amélioration de la collaboration entre services.

La démarche a eu un impact positif sur la réduction des accidents, de l'absentéisme et sur l'engagement des collaborateurs, ainsi que la satisfaction des patients.

Les étapes à venir incluent le renforcement de la prévention primaire, la recherche de solutions globales pour les problématiques remontées, et le déploiement d'actions de prévention santé pour répondre aux besoins exprimés par les salariés. Ces initiatives visent à renforcer l'attractivité et la fidélisation des collaborateurs tout en améliorant la qualité de vie au travail.

*Agence régionale de santé

Développer un outil informatique qui permet d'accompagner le salarié dans son autonomie

RADEAU : innover pour l'accessibilité

Développer un outil informatique qui permette d'accompagner le salarié dans son autonomie en respectant les process et en s'adaptant aux personnes souffrant de troubles de la lecture et de l'écriture.

RADEAU	Année de présentation aux Trophées 2023	Date de lancement du programme 2015	Programme toujours en cours OUI
SECTEUR Services à la personne			
CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE 1 M d'euros			
EFFECTIF 10			
ADRESSE 173 rue d'Auriاسque, 83613, Frejus			
SITE INTERNET www.radeau.fr			



Rémy COLLOT
Directeur

L'organisation RADEAU (Repas A Domicile Et Autres Urgences) s'engage dans le bien-être humain, l'entraide et le respect, fondant ses activités sur l'assistance aux personnes fragilisées. Sa vision repose sur la disponibilité nécessaire pour aider ces individus vulnérables.

Pour permettre à des personnes souffrant de difficultés de lecture et d'écriture de pouvoir communiquer en respectant des process imposés par le service, « un outil informatique a été développé. Il facilitera l'autonomie des salariés tout en respectant les processus et en s'adaptant aux personnes ayant des troubles de lecture et d'écriture. Actuellement en cours de déploiement, ce projet a été initié il y a 8 ans pour digitaliser les processus du service de portage de repas de RADEAU.

Pour mener à bien ce projet, un groupe de travail volontaire a été formé pour déterminer les besoins, et un prestataire informatique a adapté le système sur la base de données existantes. Un budget de 100 000€ HT a été alloué pour ce projet.

L'outil a permis aux agents de portage d'avoir un seul outil, remplaçant plusieurs documents physiques précédemment nécessaires. Malgré des défis liés à la résistance au changement et à l'adaptation des bénéficiaires, cette initiative a apporté des avantages significatifs : réduction de l'impact environnemental, amélioration des conditions de travail, augmentation de l'offre de services et une meilleure sécurité des données.

Dans le futur, l'organisation prévoit d'adapter davantage l'outil, continuant ainsi à améliorer l'accessibilité et l'efficacité de ses services.

Accompagner l'équipe et les projets, par la pratique de l'intelligence collective



CHU de Montpellier : un management axé sur la confiance et l'innovation

Le LAB Appréciatif propose une approche d'accompagnement d'équipe et des projets par la pratique de l'intelligence collective, notamment la démarche Appréciative en se connectant aux ressources et forces de terrain.

CHU DE MONTPELLIER

SECTEUR

Secteur Public, Hôpital

CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE

1 Mds €

EFFECTIF

11 500

ADRESSE

276 avenue
du président Wilson,
93211, Saint Denis

SITE INTERNET

www.chu-montpellier.fr



Valérie GORRIAS-GAY
Responsable secteur Relations sociales et QVT - DRHF

Année de présentation aux Trophées	Date de lancement du programme	Programme toujours en cours
2023	2021	

L'établissement public de santé, le CHU de Montpellier, se concentre sur les soins, l'éducation en santé, la recherche, et lutte contre l'exclusion sociale. Fort de son histoire liée à la plus ancienne faculté de médecine occidentale, il regroupe 13 pôles hospitalo-universitaires offrant diverses spécialités médico-chirurgicales. Employant plus de 11 500 professionnels dans 150 métiers, le CHU accueille chaque jour 475 patients en ambulatoire, effectue 144 interventions chirurgicales, gère 363 passages aux urgences, et réalise 2 187 consultations externes.

Fondé sur des valeurs d'égal accès à des soins de qualité, d'excellence hospitalo-universitaire et d'ouverture au territoire, le CHU de Montpellier porte un projet managérial articulé autour de valeurs telles que la confiance, la bienveillance, et l'enthousiasme.

Le projet «Le LAB Appréciatif du CHU de Montpellier : Osons Explorer, Expérimenter et Apprécier» vise à favoriser l'intelligence collective au sein des équipes et des projets, en s'appuyant sur la démarche Appreciative Inquiry. Ce laboratoire, initié en mars 2021, réunit 40 praticiens certifiés en Appreciative Inquiry, provenant de divers métiers de management (soignants, techniques, logistiques, administratifs et médecins).

Abouti mais en développement continu, ce projet est né de la volonté d'accompagner les équipes du CHU dans des situations variées telles que les crises d'équipe ou les périodes de transformation, en favorisant la réflexion collective et la communication.

Doté de moyens tels que des salles de co-création et financé par des formations, ce projet implique la Direction générale, les Ressources Humaines, et diverses directions internes, ainsi que des prestataires externes.

Les bénéfices de cette démarche sont tangibles avec un renforcement de la cohésion d'équipe, une meilleure qualité relationnelle, et une participation accrue des professionnels. Pourtant, des défis subsistent, notamment en matière de perception de cette approche atypique et de clarification de son rôle vis-à-vis des équipes managériales.

L'évaluation des impacts reste complexe, mais des changements de comportements, des actions concrètes, et la satisfaction des équipes témoignent de son efficacité. Des étapes à venir impliquent l'élaboration d'outils de suivi, une communication interne et externe plus poussée, et la définition d'indicateurs d'impact pour mesurer la réussite de cette démarche innovante.

Développement d'une organisation à impacts, durable et responsable

Voltéo : la RSE en pratique

Voltéo s'engage quotidiennement à adopter des pratiques de management qui privilégient la cohésion, l'épanouissement et le respect de chaque collaborateur, et influence sa chaîne de valeur.

VOLTEO	
SECTEUR	
Commerce de gros	
CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE	
23 M €	
EFFECTIF	
64	
ADRESSE	
165 Avenue des Pyrénées, 33140, VILLENAVE D'ORNON	
SITE INTERNET	
www.volteo.eu	



Karine FABRE
Directrice générale

Année de présentation aux Trophées	Date de lancement du programme	Programme toujours en cours
2023	2021	Oui

Voltéo, fondé en 2010 en Nouvelle-Aquitaine, est un groupe familial comptant 22 magasins en France et 2 en Espagne, œuvrant dans la vente de batteries, piles, accus, chargeurs.... Le groupe s'est fixé comme mission de transformer son activité vers un impact plus positif sur la planète et ses habitants en intégrant les principes de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). Au cœur de sa démarche se trouvent l'humain et une gestion respectueuse de la santé au travail.

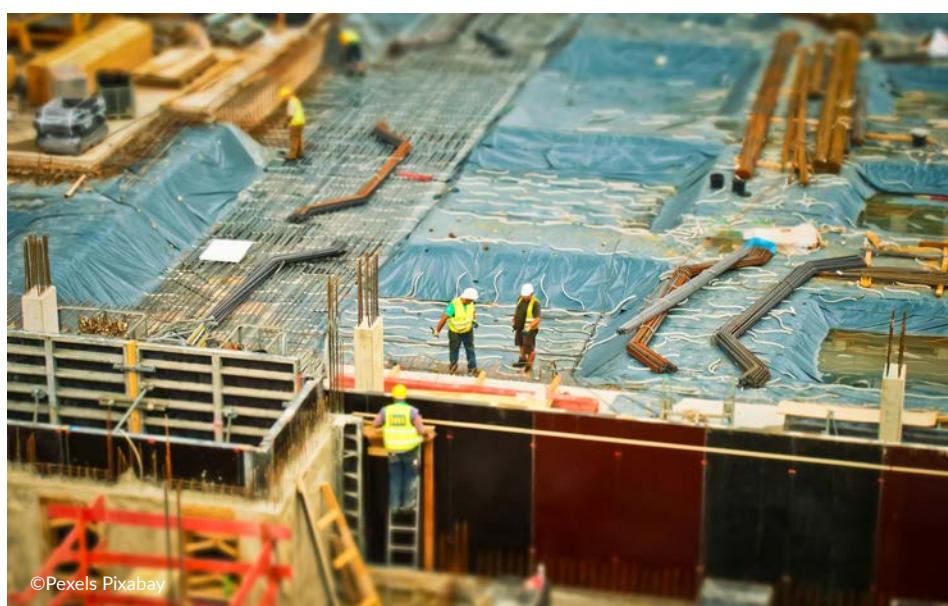
Les valeurs, issues d'une collaboration étroite avec les employés, guident chaque action et décision. Les efforts de transformation reposent sur les sept axes de la Norme Internationale RSE ISO 26000. Voltéo s'attache à intégrer la RSE dans son modèle économique et a développé un projet novateur de seconde vie des batteries.

Les dirigeants, membres actifs de clubs et programmes régionaux, prônent un leadership bienveillant et éclairé. L'entreprise implique activement ses équipes dans cette démarche, avec un plan de formation et d'accompagnement ambitieux, soutenu par des organismes tels que l'Opco et la Région Nouvelle-Aquitaine.

Voltéo s'engage avec son territoire, collaborant avec la communauté locale pour créer une usine de seconde vie des batteries. La démarche RSE est ancrée dans la gouvernance, influençant les décisions stratégiques et opérationnelles. Elle a obtenu le label RSE de l'Afnor, confirmant son engagement et ses pratiques éthiques.

La démarche a été le fruit d'un diagnostic complet lancé en 2021, s'appuyant sur une acculturation des équipes, un engagement des salariés, et un vaste plan d'action couvrant plusieurs axes. Les partenariats avec des institutions régionales et les outils de la CARSAT ont été des leviers cruciaux pour renforcer cette démarche RSE.

La labellisation a renforcé sa crédibilité et son attractivité. VOLTEO s'est positionnée comme un acteur de changement, suscitant l'intérêt des clients, des partenaires financiers et des institutions. Cette démarche a également renforcé la cohésion au sein de l'entreprise et a amélioré la satisfaction des salariés. Voltéo s'est engagée dans une démarche continue, avec des axes structurants pour les années à venir : la construction d'une usine de reconditionnement de batteries, un partenariat pour lancer un cobot, la formation continue du management, et une évaluation Afnor prévue en 2024 pour mesurer l'évolution de ses pratiques.



Démarche de prévention « Soins d'autonomie » pour garantir la sécurité et la santé physique du personnel soignant



DomusVi innove pour la mobilité des personnes âgées

Déploiement d'une méthode d'accompagnement à la mobilité des personnes âgées basée sur le principe des déplacements spontanés : une méthode novatrice issue du terrain.

DOMUSVI

SECTEUR

Services à la personne,
Medico-Social

ADRESSE

46/48 rue Carnot,
92150, Suresnes

SITE INTERNET

www.domusvi.com



Emmanuelle ROULLET
Responsable Qualité de Vie
au Travail, Direction des
Ressources Humaines

Année de présentation
aux Trophées

2022

Date de lancement
du programme

2021

Programme toujours
en cours

DomusVi, fondé en 1983 en France, est un leader mondial des services pour les personnes âgées, mettant l'accent sur une approche locale et individualisée. Avec 270 maisons de retraite, 17 résidences seniors et 60 agences d'aide à domicile en France, DomusVi reste attaché à son ancrage local tout en vivant une portée multi locale.

Le projet central de DomusVi vise à révolutionner les pratiques d'accompagnement à la mobilité des personnes âgées, priorisant la santé et la sécurité de ces individus ainsi que des soignants. Cette approche innovante, développée en partenariat avec l'INRS, s'inscrit dans une démarche de prévention des risques et de préservation de l'autonomie des personnes âgées.

Initié en février 2021 avec un déploiement sur trois ans, le projet mobilise des ressources humaines conséquentes : une équipe dédiée à la prévention, des formateurs internes et externes, une communication intense en interne et externe, ainsi qu'un suivi rigoureux des indicateurs de performance.

La campagne d'information s'est étendue à toutes les strates de l'entreprise et au-delà, impliquant la Direction, les équipes de terrain, les résidents, et les familles. Des actions concrètes telles que la formation du personnel, la création d'outils pédagogiques, et des partenariats externes avec des organismes spécialisés ont contribué aux succès observés : amélioration de la qualité de vie au travail, réduction des risques professionnels, et perspectives positives pour le maintien dans l'emploi des soignants expérimentés.

Malgré ces succès, des défis persistent, notamment la résistance au changement et l'ampleur du changement de pratiques. Cependant, DomusVi reste déterminé à évaluer l'impact de ce projet ambitieux sur divers indicateurs tels que les accidents du travail, le taux d'absentéisme, et le turnover.

Les étapes à venir incluent la formation accrue de formateurs internes, l'extension des sessions de formation à l'ensemble du personnel soignant, l'accentuation de la transversalité des équipes, et la démonstration continue de l'efficacité de cette démarche innovante grâce à un partenariat solide avec l'INRS.



Ressources
PREVENTICA

Démarche globale pour une pleine intégration du bien-être au travail



SETOM : favoriser le bien-être au travail avec le programme EAU TOP

Le projet est porté par le PrévenTeur du Pôle Sûreté & Sécurité et se décline en 4 grands thèmes : OstéEAU (séances d'Ostéopathie), On s'échEAUffe ! (échauffement et étirement), Au dodEAU (micro-sieste et application de méditation), et le RésEAU Ambassadeur Sécurité & Qualité de Vie au Travail.

VEOLIA / SOCIETE DES EAUX DE TOULOUSE METROPOLE

SECTEUR

Délégataire de Service Public, Production et Distribution Eau Potable

CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE
36 M d'euros

EFFECTIF

200

ADRESSE
22 Avenue
Marcel DASSAULT,
31500, Toulouse

SITE INTERNET
www.veolia.com



Philippe LATRE
PrévenTeur Santé Sécurité

Année de présentation
aux Trophées
2022

Date de lancement
du programme
2020

Programme toujours
en cours
Oui

SETOM, société dédiée et filiale 100% de Veolia, gère le service public de l'eau potable pour Toulouse Métropole, desservant 37 communes et 173 000 abonnés. Engagée envers la qualité de l'eau, SETOM promeut des actions environnementales et s'engage dans une démarche de bien-être au travail (QVT).

Le programme «EAU TOP» vise à améliorer la qualité de vie au travail en intégrant des activités variées pour les employés.

Dès sa création en 2020, SETOM a intégré des initiatives de bien-être telles que des séances d'ostéopathie, des échauffements, des micro-siestes et a formé un réseau d'Ambassadeurs pour la sécurité et la QVT. Ces actions, intégrées au quotidien, bénéficient aux employés et s'appuient sur un budget dédié.

SETOM communique via divers canaux et implique plusieurs parties prenantes telles que la médecine du travail, des intervenants extérieurs (ostéopathe, coach sportif) et le réseau des Ambassadeurs. Ces actions visent à réduire les TMS, à améliorer la concentration, la productivité et à renforcer la culture de sécurité. Chaque volet de ce programme vise des objectifs spécifiques. Les séances d'ostéopathie ciblent la gestion des douleurs et du stress, tandis que les sessions d'échauffement préviennent les blessures et améliorent la concentration. Les espaces de micro-sieste cherchent à augmenter la productivité et à réduire le stress au travail, tandis que le réseau d'Ambassadeurs vise à renforcer la culture de la sécurité et de la qualité de vie au travail.

SETOM observe une amélioration du sentiment d'appartenance et une prise de conscience accrue de la santé au travail. À long terme, cette démarche devrait se traduire par une réduction des coûts liés aux accidents, à l'absentéisme et par une augmentation de la productivité. En continuant sur cette voie, l'entreprise vise à valider de nouveaux ateliers et à renforcer l'adhésion des employés à ces initiatives.



Ressources
PREVENTICA

Formations au « tout numérique » dans le but d'améliorer la vie quotidienne de ses agents

Le Puy-en-Velay : adaptation numérique et qualité de vie au travail

L'établissement compte parmi ses agents, des professionnels pour lesquels une forme de décrochage sur les attendus numériques est constatée. Le projet vise à intervenir sur cette fracture numérique.

CENTRE HOSPITALIER LE PUY-EN-VELAY

SECTEUR

Secteur public, Hôpital

CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE

130 M d'euros

EFFECTIF

2 200

ADRESSE

12, Boulevard du Dr Chantemesse,
43012 LE PUY EN VELAY

SITE INTERNET

www.ch-lepuy.fr



Elisabeth DANI
DRH

Année de présentation
aux Trophées

2022

Date de lancement
du programme

Programme toujours
en cours

Au sein du Centre Hospitalier, le projet «Informatique et démarches au quotidien», s'érige en un pilier crucial pour accompagner les professionnels de la santé dans leur adaptation aux outils numériques, cristallisant ainsi l'importance majeure accordée à la QVT.

Ce dispositif de formation, bien que toujours en cours de déploiement, se positionne en réponse directe à un constat tangible : un écart grandissant dans la maîtrise des plateformes digitales. Il vise, à travers des ateliers ciblés, à offrir aux employés un accès facilité et éclairé à ces outils incontournables pour gérer efficacement les démarches administratives dématérialisées.

Les retours initiaux soulignent l'intérêt manifeste suscité par ces séances. Ils témoignent d'une sensibilisation croissante sur la nécessité d'intégrer ces compétences numériques dans le quotidien professionnel. Ce faisant, cette démarche s'inscrit comme une preuve tangible que la QVT ne se limite pas seulement à l'ergonomie physique ou aux conditions matérielles, mais englobe également l'adaptation aux nouvelles technologies.

Les étapes à venir ne se limitent pas à consolider cette initiative au sein de l'établissement. Elles visent également à étendre cette formation à l'échelle du Groupement Hospitalier de Territoire (GHT). Cette extension permettra non seulement d'évaluer plus amplement l'impact de ces formations sur la vie quotidienne des professionnels de la santé mais également de renforcer la cohérence et l'uniformité de cette démarche.

Ce projet, de par sa nature novatrice et sa focalisation sur l'adaptation aux exigences numériques croissantes, incarne une approche éclairée de la QVT. Il témoigne de l'importance de prendre en compte les compétences digitales dans la définition même de la qualité de vie au travail, offrant ainsi une vision moderne et proactive de la santé professionnelle. Ce faisant, il se place comme une initiative exemplaire, démontrant la voie vers un avenir professionnel mieux adapté aux évolutions numériques.

Mise en place de « Capitaines SQVT » dans 1600 supermarchés

Lidl France déploie les « capitaines SQVT » dans ses supermarchés

Lidl France, c'est près de 1600 supermarchés et 45 000 salariés. Le projet consiste en la mise en place d'un « Capitaines SQVT » dans chacun de nos 1600 supermarchés via la montée en compétences de nos Adjoint(e)s Managers. Les Capitaines SQVT sont un relais des sujets santé, sécurité et qualité de vie au travail au plus proche des équipes. Ils sont animés par les Responsables SQVT Régionaux. Les Capitaines SQVT sont en charge de plusieurs missions liées à la SQVT : Animation de Briefing, réalisation de tours sécurité mensuels, animation des indicateurs (Turn over, accidents du travail, absentéisme, etc.), sensibilisation de leur collègues (gestes et posture, handicap, RPS, diversité, etc.), mise en place d'échauffements à la prise de poste, remontées des problématiques à la Direction Régionale, etc.

LIDL SNC	Année de présentation aux Trophées 2022	Date de lancement du programme 2021	Programme toujours en cours Oui
SECTEUR Distribution			
EFFECTIF 45 000			
ADRESSE 72 AV Robert Schuman 94150 RUNGIS			
SITE INTERNET charlene.benguigui@lidl.fr			



Charlène BENGUIGUI
Cheffe de projets RH

Lidl assure la certification ISO 50001 de chaque site, utilise 100% d'électricité verte et recycle 86% de ses déchets. Cette approche a valu à l'enseigne d'être régulièrement élue «Meilleure Chaîne de Magasins» et, en 2022, «Meilleure Enseigne Écoresponsable».

Dans le cadre de son projet «Capitaines SQVT», Lidl déploie un dispositif visant à développer une culture de prévention en matière de santé, sécurité et qualité de vie au travail (SQVT) dans ses 1600 supermarchés. Cette initiative s'appuie sur la montée en compétences des Adjoints Managers, formés pour devenir des relais opérationnels en SQVT. Ils sont chargés de diverses missions telles que l'animation de briefings, la gestion des indicateurs (turnover, accidents du travail, absentéisme), la sensibilisation des équipes, et la remontée des problématiques à la Direction Régionale.

Ce projet, lancé officiellement en septembre 2021, vise à diffuser la culture SQVT dans chaque supermarché via ces Capitaines. Il s'inscrit dans la nouvelle marque employeur «Bien plus qu'un job», promouvant des valeurs axées sur le soin, la chance offerte, l'autonomie et la reconnaissance.

Parmi les impacts positifs notables, ce projet ancre la SQVT au cœur des supermarchés, valorise les compétences des Adjoints Managers et facilite la communication des problématiques SQVT entre les supermarchés et la région.

L'amélioration des indicateurs RH et la satisfaction des salariés sont en partie liées à ces actions. Les prochaines étapes incluent la poursuite de l'animation des Capitaines SQVT et la célébration du premier anniversaire de cette mission en décembre 2022.

Des actions concrètes pour les conducteur de train

TER Pays de la Loire : amélioration des conditions de travail dans une dynamique de croissance

Renforcer la confiance que nous inspirons à nos salariés en les mettant au centre de notre attention et le prouver par des actions concrètes dans le cadre d'un projet visant à améliorer les conditions d'exercice du métier de conducteur de train.

SNCF	
SECTEUR	
Transport de voyageurs, Secteur public, Transport Ferroviaire Régional	
EFFECTIF	
1 100 en Pays de la Loire (activité TER)	
SITE INTERNET	
www.sncf.fr	



Nicolas LETERRIER
Coordinateur régional Adjoint
Pays de la Loire

Année de présentation aux Trophées	Date de lancement du programme	Programme toujours en cours
2022	2021	

La SNCF, exploitant régional sur 28 lignes, orchestre 550 trains quotidiens pour environ 50 000 voyages par jour pour le TER Pays de la Loire. S'articulant autour de deux directions de lignes et d'un Technicentre, elle s'emploie à fournir un service de qualité, mobilisant 1100 salariés pour répondre aux attentes des clients pour TER Pays de la Loire. Sous la bannière «Agir pour une société en mouvement, solidaire et durable», le Groupe SNCF, dans lequel s'inscrit TER Pays de la Loire, s'engage à contribuer à la vitalité des territoires et au bien-être des habitants en offrant des services de transport indispensables, dans une optique de transition écologique. La mission de service public de la SNCF, initiée en 1938, persiste, ancrée dans l'engagement des collaborateurs et l'intérêt général.

Dans le cadre du projet «Avancées Inédites», visant à renforcer la confiance des salariés, notamment des conducteurs de train, des actions concrètes ont été entreprises pour améliorer leurs conditions d'exercice. Ce projet, en cours de déploiement sur une période de 18 mois depuis juin 2021, vise à remédier au désengagement observé et à l'évolution des métiers de conduite.

Pour ce faire, divers moyens ont été mis en place, allouant un budget de 60 000 euros, mobilisant des ressources humaines et des outils de communication interne. Des actions concrètes ont été engagées, telles qu'une meilleure organisation des congés d'été, la réduction du bruit dans les cabines de conduite, ou encore l'amélioration des relations lors de la planification des journées de travail.

Des progrès ont été notables, comme l'augmentation du taux de participation aux enquêtes et l'amélioration de la perception de la Qualité de Vie au Travail (QVT) en 2021.

Pour l'avenir, le soutien des démarches amorcées en 2021 et le lancement de nouvelles initiatives en 2022 restent au cœur des préoccupations pour TER Pays de la Loire, soulignant son engagement constant pour le bien-être de ses collaborateurs.



Programme 100% sécurité qui vise l'absence réelle de danger et l'épanouissement physique et intellectuel



Eiffage Génie Civil : engagement pour la sécurité et la santé

Dépasser l'objectif 0 accident pour rechercher le 0 risque, en apportant efficacité et bénéfice à toutes les parties prenantes. Produire de la sécurité, c'est produire de la valeur, profitable à l'individu comme au collectif.

EIFFAGE GENIE CIVIL

SECTEUR	Travaux Publics, BTP Construction
CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE	1,1 Mds d'euros
EFFECTIF	2 990
ADRESSE	3-7 place de l'Europe, 78140, VELIZY VILLACOUBLAY
SITE INTERNET	www.eiffage.com

Erick LEMONNIER
Directeur Prévention Sécurité

Année de présentation aux Trophées	Date de lancement du programme	Programme toujours en cours
2022	2006	Oui

Eiffage Génie Civil, acteur majeur dans la conception et la construction d'ouvrages en France, en Europe et à l'international, déploie son expertise pour structurer les territoires. Grâce à sa maîtrise des projets complexes et son engagement envers l'environnement, l'entreprise s'impose comme un leader de la construction responsable.

La quête de la sécurité à son apogée, le projet «100% sécurité santé» incarne la volonté d'Eiffage Génie Civil de transcender l'objectif 0 accident vers une approche 0 risque, générant des avantages pour tous. Ce programme initié en 2006 et amplifié en 2016 via l'outil «Safety Force®» est un processus perpétuel.

L'implication est totale avec une équipe dédiée, une gouvernance participative et un budget intégré à la Direction Prévention Sécurité. La méthode repose sur des cycles de débats-formations, des supports de communication interne et une application prédictive accessible à tous les collaborateurs, créant ainsi une véritable communauté mondiale.

Les actions concrètes se matérialisent par une panoplie d'outils, des dispositifs participatifs à des innovations technologiques comme l'exosquelette gant biomimétique ou le robot collaboratif Help-E, accompagnés d'un plan santé au travail.

Ce cheminement progressif, passant par diverses opérations spécifiques et une démarche collective, vise à transformer la perception des risques, privilégiant la prévention et l'amélioration continue. Les résultats sont tangibles : une baisse spectaculaire de l'accidentalité, une participation quotidienne active de milliers de collaborateurs dans la démarche via l'application Safety Force®, une sécurité positivée et reconnue.

Le futur s'inscrit dans la continuité avec des partenariats académiques, la conception d'une plateforme intégrative de données pour évaluer la performance sécurité, et l'innovation via un robot collaboratif pour la manipulation des charges usuelles. L'entreprise poursuit ainsi sa quête d'excellence sécuritaire et d'innovation technologique.



Ressources
PREVENTICA

Une politique moderne des ressources humaines en matière de prévention QVT sur la base de la norme québécoise « Entreprise en santé »

Région Normandie : devenir pionnière en santé et qualité de vie

La démarche de prévention qualité de vie au travail , vise à répondre à 4 enjeux de gouvernance : la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle, le management innovant, la prévention des risques, et l'amélioration des habitudes de vie (alimentation, activités physiques, addictions..)



REGION NORMANDIE

SECTEUR

Secteur Public, Collectivité territoriale

CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE

2 Mds d'euros

EFFECTIF

4 800

ADRESSE

PLACE MATHILDE
14000, Caen

SITE INTERNET

www.normandie.fr

Christine ECHELARD

DGA Ressources

Année de présentation aux Trophées

2022

Date de lancement du programme

2018

Programme toujours en cours

La Région Normandie, créée en 2016, s'investit dans la gestion de 150 lycées, le transport scolaire, et le développement économique, culturel, et environnemental. En 2018, elle lance une démarche de santé et de qualité de vie au travail, inspirée de la norme québécoise « Entreprise en santé ». Cette initiative, accompagnée par l'AFNOR, vise à concilier vie professionnelle et personnelle, promouvoir un management innovant, prévenir les risques, et améliorer les habitudes de vie des salariés.

Initié pour unifier la culture interne post-fusion en 2016, ce projet a été approuvé unanimement et se poursuit chaque année. Il implique tous les employés et est géré par une équipe RH. Un comité technique, avec divers représentants internes, conçoit et propose des actions en lien avec les objectifs définis annuellement par un comité de pilotage dirigé par les responsables RH.

Ce projet engendre des coûts salariaux pour l'équipe d'animation et les intervenants extérieurs. Il bénéficie d'une communication interne régulière, symbolisée par un logo dédié, et est intégré à la marque employeur. La région collabore avec divers prestataires pour les services et équipements de prévention.

La Région Normandie a été récompensée pour son initiative en santé au travail, recevant le prix excellence de l'association « Entreprise en santé » au Québec en 2022, soulignant son engagement unique parmi les grandes collectivités françaises.

Ce projet a permis de marquer l'identité post-fusion et d'améliorer le bien-être au travail et la résilience organisationnelle. Sa réussite implique un engagement continu des RH et des managers en lien avec les salariés, avec des enquêtes régulières sur le climat social et un suivi des indicateurs liés à la santé au travail. La région agit systématiquement en cas de difficultés individuelles ou collectives, mettant en avant son engagement envers ses salariés. Le futur implique le déploiement de nouvelles actions innovantes pour consolider l'intégration de la santé au travail dans l'évaluation des managers.



Ressources
PREVENTICA

Forum ludique et participatif sur la diversité, sexismes au travail, discriminations



Forum Diversité au Centre de Relation et d'Expertise Client de Nantes de La Banque Postale

Chaque session s'est articulée autour de 3 ateliers de 30 min, portant sur trois thématiques distinctes : l'origine, le sexismes et le handicap. L'équipe projet a souhaité faire de cet événement un vrai moment d'échanges à la fois ludique et convivial.

LA BANQUE POSTALE DE NANTES

SECTEUR

Secteur Public, Finance

CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE
636 M €

ADRESSE

115 Rue de Sèvre,
75006 Paris

SITE INTERNET
www.labanquepostale.fr

Rachel ROUX
Responsable Vie Au travail

Année de présentation
aux Trophées
2022

Date de lancement
du programme
2022

Programme toujours
en cours

La Banque Postale, dans son objectif de devenir la banque préférée des Français d'ici 2030, s'engage fermement sur des valeurs citoyennes et la qualité de service. À travers le CREC de Nantes, l'un de ses centres financiers majeurs, elle orchestre un Forum Diversité, visant à sensibiliser et former ses collaborateurs autour de la diversité, l'égalité et la lutte contre les discriminations.

Les sessions du Forum se sont articulées en trois ateliers : « Origine », « Sexisme », et « Handicap ». Animés de façon interactive, ces ateliers ont abordé des thématiques variées, de la prévention des discriminations à la sensibilisation aux problématiques du handicap en entreprise. Les participants ont été invités à s'exprimer, à échanger, et à partager leurs expériences. L'événement a également été marqué par des moments conviviaux favorisant les échanges informels.

La démarche de Qualité de Vie au Travail (QVT) est centrale au sein du CREC de Nantes. Les initiatives engagées visent à sensibiliser tous les acteurs internes sur la diversité, favorisant ainsi un environnement de travail inclusif et respectueux. Cette action a été initiée pour répondre aux problématiques d'incivilités internes et aux propos discriminatoires émanant de certains clients. Le Forum, déployé en interne, a été le fruit d'une collaboration entre l'équipe RH, le CHSCT et la communication.

Le projet s'est déroulé sur trois matinées en avril 2022, réunissant un total de 150 participants. Il a rencontré des retours positifs, marqués par une participation active, un mur d'expression reflétant une réception favorable et un fort engouement de la part des participants.

Ce forum a été depuis déployé avec le même succès dans d'autres entités de La Poste en adaptant le contenu aux spécificités locales. En définitive, ce forum se positionne comme une « boîte à outils pragmatique et ludique » partagée à l'ensemble de la filière RH sur demande.

Un jeu de cartes pour mieux « vivre ensemble au travail »

GXO : innovations pour la Qualité de Vie au Travail

Pourquoi pas ... un jeu, pour parler de tensions et de conflits au travail ? L'idée naît lorsque la Directrice du site, la Responsable du personnel, l'animatrice QHSSE* et l'ergonome du siège, commencent à imaginer une démarche simple, innovante, capable de sensibiliser et prévenir les Risques Psychosociaux en entreprise.

GXO Logistics inc.

SECTEUR
Logistique

CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE
640 Millions d'€

EFFECTIF
8 000

ADRESSE
sis GOLF Park - bâtiment F
- 1 rond Point Eisenhower,
31400, Toulouse

SITE INTERNET
www.gxo.com



**Samya
BELLHARI-TRAHIN**
Responsable Ergonomie, QVT,
Maintien dans l'emploi

Année de présentation
aux Trophées
2022

Date de lancement
du programme
2022

Programme toujours
en cours

GXO, leader mondial de la logistique, opère dans 28 pays avec 900 sites et 120 000 employés, dont 8 000 en France. Axé sur l'essor de l'e-commerce, l'automatisation et l'externalisation des opérations de la supply chain, GXO se concentre sur la fiabilité et l'efficacité de la distribution. Sur le site de Meung sur Loire, l'équipe de 82 collaborateurs réceptionne, entrepose, prépare et expédie les commandes.

La vision du Groupe GXO en France est de croître durablement tout en promouvant l'excellence opérationnelle et le bien-être des salariés.

Le projet de création d'un jeu de cartes visant à améliorer la qualité de vie au travail émane de la collaboration entre la Direction du site, la Responsable du personnel, l'animatrice QHSSE* et l'ergonome du siège. L'objectif est d'aborder des sujets sensibles tels que la politesse, la reconnaissance, le respect, ou encore la gestion des tensions, à travers des échanges facilités par des cartes thématiques.

Ce jeu, lancé fin avril 2022, rassemblera les collaborateurs en groupes de 5 pour des discussions ludiques sur les problématiques professionnelles. Le but est d'identifier les tensions, recueillir les ressentis, et générer des idées pour améliorer le climat de travail. Le projet, porté par quatre personnes clés du site, implique également le CHSCT (aujourd'hui, le CSE) et les partenaires sociaux.

La semaine de la Qualité de Vie au Travail en juin 2022 permettra de communiquer les résultats et de traduire certaines propositions en actions concrètes. Le projet vise à favoriser des discussions saines, à identifier les déterminants des tensions et à obtenir des suggestions d'amélioration des conditions de travail.

Au-delà, l'objectif est de promouvoir cette approche novatrice, potentiellement applicable à d'autres sites, pour encourager des initiatives similaires et améliorer la qualité de vie au travail à l'échelle de l'entreprise.

* QHSEE = qualité, hygiène, sécurité, sûreté, environnement

Les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont exercées depuis le 1^{er} janvier 2020 par le comité social et économique (CSE).



Plan d'actions autour de 4 axes : bien être, collaboration, formation et efficacité

SETBT : pour l'amélioration du bien-être au travail

Suite aux résultats de l'enquête groupe One Voice sur l'engagement du personnel, une équipe représentant les employés a écrit collectivement un plan d'actions autour de 4 axes portés chacun par un représentant: bien être, collaboration, formation et efficacité.

SCHNEIDER ELECTRIC	
SECTEUR	
Industrie	
CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE	
40 M d'euros	
EFFECTIF	
160	
ADRESSE	
3 Av d'Orson, ZAC de la Conterie, 35131, Chartres-de-Bretagne	
SITE INTERNET	
www.se.com	



Samuel LECRIVAIN
Responsable QSE

Année de présentation aux Trophées 2022	Date de lancement du programme 2022	Programme toujours en cours
---	---	-----------------------------

SETBT, une division du groupe Schneider Electric, spécialisée dans l'assemblage de tableaux basse tension Okken en intégrant des composants du groupe, se concentre sur l'accompagnement des équipes de vente, la gestion de projet, et le soutien aux équipes d'installation. La valeur ajoutée réside dans les compétences et connaissances approfondies des équipes.

Le projet «SETBT d'une seule voix» émerge suite aux résultats de l'enquête One Voice du groupe, visant à améliorer le bien-être, la collaboration, la formation et l'efficacité. Actions bien-être : tournoi de palets, soutien à une œuvre caritative, revitalisation de la biodiversité. Collaboration : révision des échanges d'information, initiatives «vis ma vie». Formation : catalogue de formations, programme spécifique au produit. Efficacité : acquisition d'outils manquants, amélioration des équipements aux postes.

Pour rester compétitif tout en préservant son expertise, SETBT vise à optimiser l'énergie de chacun.

Le plan, lancé en janvier 2022 pour toute l'année, est dirigé par les ressources humaines avec l'embauche d'une alternante en septembre 2021. Seul le site SETBT est impliqué, touchant 4 niveaux hiérarchiques, 4 métiers différents, 160 employés et en moyenne 60 intérimaires, avec un budget de 20 000€.

Les communications internes se font via des diaporamas hebdomadaires, des posts sur Yammer, des emails et des affichages. En externe, les autres sites du groupe sont informés par Yammer. Les parties prenantes incluent le CSE, la direction, le management intermédiaire et les employés, avec le soutien d'experts internes du groupe et d'organisations environnementales.

Le bilan montre des volontaires pour tester des postes, un regain d'intérêt pour certaines actions, et une réorientation d'énergie critique vers des projets positifs. Certaines actions n'ont pas donné les résultats attendus, permettant une adaptation.

Des signes positifs se manifestent avec une réduction de l'absentéisme et une meilleure implication. Le dernier projet de réimplantation a été mené à bien avec l'engagement de tous, habituellement sujet à des obstacles.

Le futur prévoit la formation des managers sur les RPS et l'intégration d'une organisation Agile des projets.

Unité de Ressources et de Soutien aux Professionnels du GHRMSA



SCA : vers une QVT renforcée pour l'épanouissement des effectifs

Ce projet consiste à proposer gratuitement à tous les professionnels du GHRMSA un accompagnement en termes somatiques et/ou psychologiques pour les soutenir dans leur vie quotidienne tant professionnelle et personnelle.

GROUPEMENT HOSPITALIER DE LA REGION MULHOUSE ET SUD ALSACE

SECTEUR

Secteur Public, Hôpital

EFFECTIF

5 270

ADRESSE

87 avenue d'Altkich,
68100, Mulhouse

SITE INTERNET

www.ghrmsa.fr

Année de présentation aux Trophées	Date de lancement du programme	Programme toujours en cours
2022	2020	

L'Unité de Ressources et de Soutien aux Professionnels du Groupement Hospitalier de la Région Mulhouse et Sud Alsace (GHRMSA) existe depuis mars 2020. Elle vise à accompagner les équipes fortement éprouvées par les vagues successives de la crise Covid, mais également à soutenir les professionnels face aux difficultés structurelles et conjoncturelles que connaît l'Hôpital (absentéisme, pénibilité, risques psychosociaux majorés ...). Au quotidien, elle offre aux agents des prises en charge d'ordre somatique et psychologique, gratuitement et sur le lieu de travail (ostéopathie, réflexologie, entretiens psychologiques, kinésithérapie, thérapie traditionnelle chinoise, mindfulness, réalité virtuelle) en toute confidentialité.

L'Unité Ressources aujourd'hui c'est :

- une équipe de 25 intervenants,
- 13 800 prises en charge individuelles depuis mars 2020,
- des équipes mobiles de psychologues, assistante sociale du personnel, agents de la DRH qui ont circulé à 630 reprises dans les services et réalisé plus de 14 000 entretiens de couloir.

Financée initialement par des subventions issues de diverses fondations, l'Unité Ressources répond à des appels à projet et est aujourd'hui soutenue par des entités telles que la CNRACL, le FIPHFP et l'ARS, et dispose d'un budget annuel de 400 000 €. La pérennisation de l'Unité Ressources s'inscrit dans la stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail : « Prendre soin de ceux qui nous soignent ».

Ce dispositif innovant illustre l'engagement du GHRMSA à soutenir la santé et le bien-être de ses professionnels, une démarche essentielle pour un établissement de cette envergure et un secteur aussi exigeant que celui de la santé.

Camille DE LAHARPE
Responsable de l'Unité de Ressources et de Soutien aux Professionnels du GHRMSA

Renforcement de la culture sécurité au travail

DRIEUX-COMBALUZIER : impliquer toutes les parties prenantes dans la culture Sécurité

Le but de ce projet est de renforcer la culture sécurité au travail au sein de l'entreprise, avec des affiches, des supports vidéo , ou des formations ludiques avec des jeux ou quiz, escape game, risk hour, VR, ...

DRIEUX-COMBALUZIER

SECTEUR

Maintenance, métallurgie

CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE

25 M euros

EFFECTIF

170

ADRESSE

153 Rue de Noisy-le-Sec,
93260, les Lilas

SITE INTERNET

www.drieux-combaluzier.com



Samah BESOUAI

Responsable QHSE en intérim

Année de présentation
aux Trophées

2022

Date de lancement
du programme

2021

Programme toujours
en cours

Drieux-Combaluzier se spécialise dans la conception sur mesure, la modernisation et l'entretien d'ascenseurs en région parisienne. La direction s'engage à assurer la sécurité des équipes et des clients tout en encourageant une culture de prévention et de responsabilité des salariés face aux risques, visant ainsi à atteindre zéro accident et zéro maladie professionnelle. Ces engagements s'articulent autour de trois piliers stratégiques : l'excellence relationnelle, managériale et opérationnelle.

Drieux-Combaluzier œuvre ainsi à renforcer la culture sécurité au travail via divers moyens de sensibilisation tels que des affiches, vidéos, formations ludiques, et outils interactifs. Le projet, démarré en octobre 2021 pour une durée prévue de deux ans, vise à placer la sécurité au cœur des préoccupations de tous les employés.

Le service QHSE, mobilisant cinq personnes et touchant l'ensemble des métiers de l'entreprise sur un site unique, a identifié plusieurs objectifs clés. Il cherche à revisiter les fondamentaux de la sécurité, à renforcer la communication interne, à ancrer la démarche santé-sécurité dans la culture d'entreprise, et enfin, à réduire les risques professionnels.

Pour atteindre ces objectifs, le projet s'appuie sur un Story Kit à hauteur de 6 000 euros et une allocation de 16 000 euros pour une ligne salariale stataire. La campagne interne d'information se déploie via divers canaux, dont des mails, vidéos, animations Teams, et affichages internes.

Les parties prenantes internes incluent l'ensemble des salariés et les représentants du personnel, tandis que des acteurs externes tels que les clients, la médecine du travail, les prestataires d'outils vidéo, et l'État sont également impliqués.

Des réalisations concrètes ont déjà émergé, notamment des supports interactifs appréciés, une communication active en matière de sécurité, et une implication accrue du personnel. Dans un contexte chargé, la mise en place d'outils ludiques comme les quiz, vidéos, et escape games s'avère essentielle pour maintenir l'intérêt des collaborateurs.

Le projet vise à mesurer son impact à travers des enquêtes auprès des employés, la réduction des accidents de travail et maladies professionnelles, une amélioration de la productivité, et une meilleure appréciation du climat social. Il envisage également des exercices pratiques tels qu'une évacuation en collaboration avec les sapeurs-pompiers, des vidéos de sensibilisation avec des témoignages, des escape games lors de safety days, et l'utilisation de la réalité virtuelle pour former et sensibiliser sur les risques professionnels.

Responsabiliser l'ensemble des collaborateurs



Peretti : amélioration de la QVT à travers l'engagement collaboratif

La solution K-Dix permet de responsabiliser l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise. Cette démarche par le numérique a permis de casser les frontières géographiques qui nous séparent des femmes et des hommes de terrain.

PERETTI

SECTEUR
Bâtiment

EFFECTIF
120

ADRESSE
642 rue Jean Baptiste
Lamarck, 43700,
ST GERMAIN LAPRADE

SITE INTERNET
www.peretti.fr



Hughes HORTEFEUX
Président

Année de présentation
aux Trophées
2022

Date de lancement
du programme
2019

Programme toujours
en cours
Oui

Peretti, entreprise du BTP établie depuis 130 ans et déployant ses activités dans la région AURA, a initié un projet novateur axé sur la Qualité de Vie au Travail (QVT) pour ses 120 collaborateurs. Cette initiative a commencé comme une optimisation administrative mais a évolué pour devenir un socle dynamique, unifiant les équipes éloignées géographiquement.

Le projet repose sur l'adoption de la solution K-Dix, catalyseur de proximité entre les employés et la direction. Son utilisation a transcendé les frontières physiques, favorisant un engagement accru des collaborateurs. Cette approche a permis à Peretti de recevoir plusieurs distinctions, mettant en avant la réduction notable des accidents du travail, l'attrait des jeunes talents et le renforcement des liens intergénérationnels grâce à la digitalisation.

Initié en 2019 et toujours en développement pour s'adapter aux besoins changeants des individus et de l'environnement, le projet a su s'ajuster efficacement à la période post-Covid en 2020. Les ressources ont été gérées avec un chef de projet pour quatre sites et un investissement de 24K€HT pour la solution K-Dix, permettant une accessibilité et une utilisation simplifiées pour tous les collaborateurs.

La méthode de mise en œuvre inclut des campagnes d'information internes, l'établissement d'une charte managériale et une implication soutenue de la direction et des ressources humaines. La plateforme a agi comme un centre névralgique pour regrouper les informations cruciales pour chaque employé, favorisant un management plus responsable et une reconnaissance personnalisée. Cependant, malgré ses avantages évidents, des défis ont été identifiés, notamment pour les managers techniques et la nécessité de faciliter la transition digitale pour certains employés moins familiers avec les outils numériques.

En vue du futur, le projet envisage la création de tableaux de bord automatisés pour simplifier l'accès à des informations essentielles pour les collaborateurs. En cas de croissance externe, il est prévu de faciliter l'intégration des valeurs et de la culture de Peretti.

Ce projet démontre comment une approche centrée sur la QVT, propulsée par un engagement collaboratif et soutenue par des outils numériques, peut non seulement améliorer l'expérience des employés, mais également contribuer de manière significative à la performance et à la pérennité d'une entreprise.

 Ressources
PREVENTICA

 Ressources
PREVENTICA

Déploiement d'une culture sécurité : les 7 règles d'or chez Lidl



LIDL France : développement d'une culture de sécurité intégrée

Le service logistique de LIDL a pris l'initiative de créer une Task Force dans le but de lutter efficacement contre les accidents du travail et de renforcer la prévention par le développement d'une culture sécurité forte.

LIDL
SECTEUR
Distribution
EFFECTIF
46 000 salariés en France
ADRESSE
72 avenue Robert Schuman, 94150, Rungis
SITE INTERNET
www.lidl.fr

Année de présentation aux Trophées	Date de lancement du programme	Programme toujours en cours
2022	2020	Oui

LIDL France, une enseigne de distribution majeure avec 1 600 supermarchés et 46 000 collaborateurs, se distingue par son accent sur la proximité et la simplicité de l'offre. L'entreprise a mis en place le programme «En route vers demain» en 2016 pour structurer son développement responsable. Ce programme englobe différents engagements, notamment offrir le meilleur rapport qualité-prix, garantir une rémunération équitable des partenaires et limiter l'impact environnemental et sociétal.

La démarche axée sur la Qualité de Vie au Travail (QVT) se manifeste à travers le déploiement d'une culture de sécurité dans les entrepôts logistiques. La création d'une Task Force, transformée en pôle Prévention Sécurité au Travail (PST), a permis de mutualiser les pratiques et de mettre en place une culture sécurité fondée sur 7 règles d'or. L'objectif est de réduire les accidents du travail en créant une démarche de prévention globale.

Ce projet, lancé en 2020, vise à instaurer une culture sécurité à travers les 25 entrepôts logistiques LIDL qui emploient 7 100 salariés en Plateformes logistiques (dont 6 800 en CDI), 6 300 Opérateurs Logistiques (dont 6 100 en CDI) et 5 600 Opérateurs Logistiques « Non Étudiant » (5 400 en CDI). Le PST, fort de son développement, travaille en collaboration avec différents prestataires et services internes pour intégrer les pratiques de sécurité dans les processus de production.

La communication interne s'appuie sur divers vecteurs pour sensibiliser et informer les équipes sur les pratiques de sécurité. Des outils interactifs et des événements ponctuels tels que la semaine «Entre Nous Santé et Sécurité» sont organisés pour renforcer la prévention des risques professionnels.

Les résultats montrent une diminution significative du taux de fréquence et de gravité des accidents du travail depuis la création du PST, illustrant une prise de conscience collective et une sensibilisation accrue à la sécurité en entrepôt. Cependant, les défis persistent avec l'expansion de l'entreprise, nécessitant une approche systémique et un suivi rigoureux pour ancrer durablement la culture sécurité. LIDL poursuit ses efforts pour renforcer la sécurité en intégrant davantage cette dimension dans les pratiques de tous les acteurs, visant à les responsabiliser et à faire évoluer leurs mentalités.

La certification ISO 45001 obtenue par l'une des directions régionales témoigne de l'engagement de LIDL dans la sécurité au travail.



Xavier PIERRE
Responsable de service,
Prévention et Sécurité
au Travail



Ressources
PREVENTICA

Prévention Santé Visuelle au Travail chez CNP Assurances : L'expérience VIZYBOT pour le Bien-être des Collaborateurs

CNP Assurances : déploiement de VIZYBOT

Au plus près des usages digitaux, les services RH et Prévention et Santé au Travail de CNP ASSURANCES ont choisi VIZYBOT, un coach bot qui se déploie comme une application de Teams.

CNP ASSURANCES	
SECTEUR	Assurances
CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE	31,7 Md €
EFFECTIF	3 309
ADRESSE	4 place Raoul Dautry, 75015, PARIS
SITE INTERNET	www.cnp.fr



Lallali OUASSIM
Responsable RH-Prévention
(Département des affaires et transformations sociales, DRH)

Année de présentation aux Trophées	Date de lancement du programme	Programme toujours en cours
2022	2022	

CNP Assurances, avec 32 millions d'assurés en prévoyance/protection et 14 millions en épargne/retraite, s'engage à accompagner ses clients tout au long de leur vie et à agir pour une société inclusive et durable en apportant au plus grand nombre des solutions de protection. En accord avec sa raison d'être, l'entreprise se concentre notamment sur la santé visuelle des collaborateurs, exposés aux écrans, en déployant VIZYBOT, un coach bot via Microsoft Teams.

Devant le succès de l'expérimentation lancée en mai 2022, CNP Assurances a décidé de reconduire l'expérience en 2024, s'appuyant sur une équipe projet pluridisciplinaire, avec des collaborateurs dédiés à la Qualité de Vie et aux Conditions de Travail (QVCT), au SIRH* et accompagnés par le service médical de CNP Assurances.

Une importante campagne de communication interne est programmée pour sensibiliser les 3 500 collaborateurs.

La solution offre une personnalisation des programmes et respecte les normes RGPD en anonymisant les données collectées.

Les bénéfices de VIZYBOT sont multiples : l'application touche l'ensemble des salariés, collecte des données pour identifier des populations à risque et évalue l'amélioration de la santé visuelle. Toutefois, deux limites sont identifiées : l'accès uniquement via Microsoft Teams et la contrainte de disponibilité pour son utilisation.

Des indicateurs de performance clés (KPI) et des questionnaires complétés par les collaborateurs permettent d'évaluer les bénéfices. Les premiers résultats indiquent une amélioration significative de la santé visuelle, avec une réduction des gênes et de la fatigue oculaires.

*SIRH : Système d'Information des Ressources Humaines

Déménagement du siège et transformation des modes de travail

Conseil Régional d'Île-de-France : la transformation du siège

En 2018, la Région Île-de-France a déménagé les 1 800 agents du siège dans de nouveaux locaux. Loin d'être un «simple» déménagement, ce projet a été l'occasion de développer un vaste programme de transformation des modes de travail.

RÉGION ILE-DE-FRANCE

SECTEUR	Secteur Public, Collectivité territoriale
EFFECTIF	10 300 agents ; 1 800 concernés par le projet
ADRESSE	2 rue Simone Veil, 93400, Saint Ouen
SITE INTERNET	www.iledefrance.fr

Guillaume AUBIN
Directeur de l'Expérience travail

Année de présentation aux Trophées	Date de lancement du programme	Programme toujours en cours
2022	2018	Oui

La Région Île-de-France, touchant le quotidien de 12 millions de Franciliens, agit dans de multiples secteurs : transports, éducation, aménagement du territoire, développement économique, etc.

Un déménagement en 2018 du siège a marqué le lancement d'une transformation des méthodes de travail. Ce projet va bien au-delà de simples changements immobiliers, incluant une évolution profonde du mode de fonctionnement interne, soutenu par les équipes et axé sur une meilleure collaboration entre services.

L'élection de Madame Pécresse à la présidence de la Région en 2015 a été le point de départ de cette initiative, motivée par des axes politiques, financiers et de ressources humaines, visant à rassembler 1.800 agents morcelés sur dix sites différents.

Ce déménagement a été accompagné par une communication interne intense, incluant des supports classiques et une transparence accrue via une Foire Aux Questions. Les départements des Ressources Humaines, de l'Immobilier et des Systèmes d'Information ont été les piliers de ce projet, collaborant avec des experts en aménagement et en usage des espaces.

L'opération a suscité une grande satisfaction chez les agents. Une meilleure collaboration entre les départements est perceptible, notamment durant la crise sanitaire où de nombreux projets transversaux ont émergé.

La Région poursuit actuellement son projet en passant en flex office, visant à densifier les espaces pour favoriser les échanges. Elle ambitionne également de créer un incubateur de projets, offrant un service public innovant aux porteurs de projets à impact.

Ce déménagement représente ainsi bien plus qu'un simple changement de lieu de travail, incarnant une vision de transformation profonde pour une Région plus ouverte et collaborative, prête à répondre aux défis du futur.

Les Rendez-Vous de la Civilité 2022

La MACIF : renforcer le bien-vivre ensemble au travail

En lien avec ses ambitions stratégiques de devenir numéro 1 de la relation client et un employeur de préférence, la Macif a créé « Les Rendez-Vous de la Civilité ».

MACIF	
SECTEUR	
Assurances	
CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE	
5,972 Md d'euros	
EFFECTIF	
9 000 (2 300 concernés par le programme)	
ADRESSE	
1 rue Jacques Vandier, 79000, Niort	
SITE INTERNET	
www.macif.fr	



Marjorie THIZY
Responsable
Communication RH

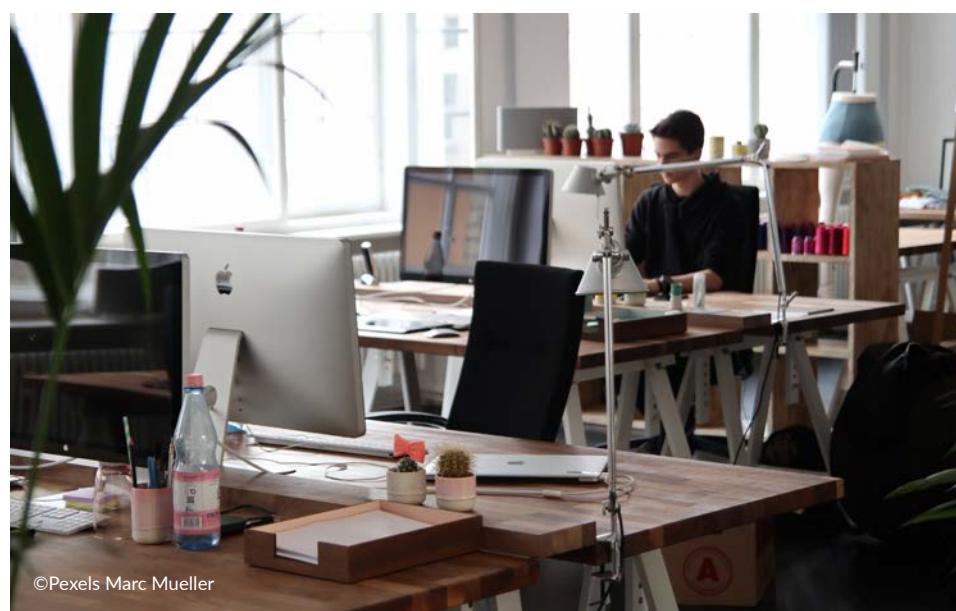
Année de présentation aux Trophées	Date de lancement du programme	Programme toujours en cours
2022	2022	Oui

La Macif, acteur majeur de l'économie sociale et solidaire, propose une gamme étendue de services d'assurance, de financement et d'épargne. Engagée dans la protection de ses 5,7 millions de sociétaires et clients, elle s'implique également dans des causes liées à la jeunesse, l'environnement et les publics fragiles.

L'événement « Les Rendez-Vous de la Civilité » s'inscrit dans la volonté de la Macif de favoriser un environnement de travail harmonieux pour ses 9 000 collaborateurs. Cette initiative, déployée pour la première fois en mai 2022, vise à sensibiliser et prévenir les incivilités au sein des 450 points d'accueil physiques de l'entreprise, impliquant 101 managers et 2 500 conseillers en agence.

Animés par les managers, ces rendez-vous ont permis des échanges et des partages d'expériences, promouvant ainsi la compréhension des incivilités et la mise en avant des dispositifs d'accompagnement mis en place par la Macif. L'objectif est de renforcer la relation client et d'améliorer le bien-être des collaborateurs confrontés à ces situations, tout en favorisant une culture de prévention au sein de l'entreprise.

Cette démarche, fruit d'une co-construction avec les collaborateurs et les managers, a suscité des retours positifs. En continuant sur cette voie, la Macif envisage d'élargir cet événement à l'ensemble de ses collaborateurs, voire d'inclure les sociétaires dans cette initiative.



Le yoga du rire à l'attention du personnel

Centre Hospitalier de Douai : le yoga du rire pour la qualité de vie au travail

Sur 4 ateliers de Bien Être (yoga du rire, toucher massage, stretching, yoga), l'atelier yoga du rire a obtenu en 2019 un taux de participation de 72,7 %. Le taux de satisfaction était quant à lui de 75 %. Motivant pour recommencer !

CENTRE HOSPITALIER DE DOUAI

SECTEUR

Secteur Public, Hôpital

EFFECTIF

2 300

ADRESSE

Route de Cambrai,
59507, Douai

SITE INTERNET

www.ch-douai.fr



Maryline DURLAKIEWICZ

Responsable du pôle
développement professionnel
et social

Année de présentation
aux Trophées
2021

Date de lancement
du programme
2019

Programme toujours
en cours
Oui

Le Centre Hospitalier de Douai, établissement central du Douaisis, se consacre à offrir des soins de santé publics à une population de 260 000 habitants, centrés sur le patient, la qualité des soins et des hospitalisations plus courtes. Avec 921 lits, il emploie 2 300 personnes dans différents domaines.

Ce projet, inscrit dans l'axe de la Qualité de Vie au Travail, vise à introduire le Yoga du Rire au sein de l'établissement pour renforcer le bien-être du personnel. Les premiers pas ont débuté en janvier 2020 avec trois séances mensuelles d'une demi-heure au CHD et une au sein de l'EHPAD, suscitant un intérêt et une participation conséquente du personnel.

L'élément déclencheur fut une journée Bien-être en juin 2019 suivie d'une enquête de satisfaction confirmant l'intérêt pour cet atelier. Un groupe de travail multidisciplinaire, initié par les Ressources Humaines, pilote ce projet qui s'inscrit dans une démarche participative et d'amélioration continue.

Les moyens mobilisés incluent une formatrice interne diplômée, une salle dédiée, et un budget de 2706 € pour le matériel et les honoraires. La communication interne s'est faite via divers canaux internes, et une formatrice a présenté cette méthode thérapeutique lors de journées spécifiques ou à des groupes ciblés.

Les premières observations indiquent une forte participation et satisfaction, malgré quelques contraintes liées aux horaires et à la disponibilité du personnel. Les résultats concrets attendus concernent la réduction du stress, l'amélioration des conditions de travail, et une gestion de projet plus efficiente au sein des équipes.

Le futur du projet implique l'évaluation à moyen et long terme de son impact, l'adaptation des séances aux besoins des participants et l'exploration de séances en dehors du site pour les personnels concernés.

La santé et de la qualité de vie au travail dans le transport routier de marchandises



Transports BRAY : une culture de la sécurité au volant

L'objectif est de valoriser les efforts entrepris en interne par tout le personnel, sur la sécurité et la qualité de vie au travail, pour l'attrait de la profession.

TRANSPORTS BRAY

SECTEUR

Transport routier de marchandises

CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE

13 M euros

EFFECTIF

145

ADRESSE

1702 rue de la Voie Grard,
62680, Méricourt

SITE INTERNET

www.transportsbray.com

Laurent BRAY
Dirigeant

Année de présentation aux Trophées

2021

Date de lancement du programme

2016

Programme toujours en cours

Oui

Les Transports BRAY, actifs depuis 1954 en tant que SAS, se spécialisent dans le transport routier de marchandises, la logistique, l'atelier poids lourd, la location de places de parking sécurisées, la station de lavage, et le truckvertising. Ils ont pour objectif d'être reconnus comme des spécialistes régionaux du transport de marchandises, de réduire leurs émissions de CO₂ et de développer un modèle de référence en QHSE et QVT.

Le projet de QVT initié par Transports BRAY vise le développement de la santé des personnes, des relations et du management, de l'impact RSE, et de la performance économique. Il s'inscrit dans une démarche globale d'amélioration de la santé et de la qualité de vie au travail dans le transport routier de marchandises. Lancée en 2016 et renforcée par l'arrivée d'un responsable QHSE en décembre 2019, cette démarche cherche à transformer la culture sécurité au sein de l'organisation.

Les actions entreprises comprennent la sensibilisation des conducteurs, la communication interne et externe sur la sécurité, l'utilisation de l'informatique embarquée pour diffuser des messages de sécurité, et la mise en place de comités de travail multidisciplinaires. L'entreprise a également réalisé des formations obligatoires pour ses conducteurs, augmenté le nombre de candidatures pour ce poste, et constaté une diminution du turn-over et de l'âge moyen des conducteurs.

Cependant, la transition d'une culture fataliste vers une culture intégrée reste un défi. Les accidents sont perçus comme une fatalité, nécessitant un changement profond de mentalité. Le projet à venir implique de continuer à transformer la culture de sécurité et à mettre en place des pratiques durables pour maîtriser les risques majeurs.



Ressources
PREVENTICA

Une démarche QVT au plus près des lieux de travail



FASTT : la tournée « À Vous la Santé » pour les intérimaires

Une équipe pluridisciplinaire parcourt la France entière à bord de deux trucks, pour aller à la rencontre des intérimaires sur leurs lieux de mission, ou sur des forums emploi.

FONDS D'ACTION SOCIALE DU TRAVAIL TEMPORAIRE
SECTEUR
Services aux Entreprises
CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE
10 M d'euros
EFFECTIF
26 dans l'organisation, 18 600 personnes touchées par le programme
ADRESSE
24 rue de Clichy, 75009, Paris
SITE INTERNET
www.fastt.org

Daniel LASCOLS
Dirigeant

Année de présentation aux Trophées	Date de lancement du programme	Programme toujours en cours
2021	2017	Oui

Le FASTT, organisme paritaire à but non lucratif de la Branche du Travail Temporaire, se consacre au bien-être et à la sécurité des salariés intérimaires.

Sa tournée « À Vous la Santé et la Sécurité » est une équipe pluridisciplinaire parcourant la France à bord de six trucks équipés, allant à la rencontre des intérimaires sur leurs lieux de mission.

Un coach sportif fait découvrir les bonnes pratiques en matière de geste et postures, une infirmière sensibilise sur le risque aux addictions, un préveteur anime une session sur les risques en milieu de travail, le risque routier, le port des équipements de protection individuelle.

Un espace dans le camion permet à des médecins du travail de réaliser des entretiens médicaux individuel sous le sceau de la confidentialité.

Chaque étape est organisée à la demande de l'agence d'emploi en concertation avec l'entreprise utilisatrice qui accueille la tournée afin que les salariés intérimaires présents sur le site participent à l'action de sensibilisation.

Les Services de Prévention et de Santé au Travail sont aussi associés pour renforcer la prévention. « À vous la Santé et la Sécurité », c'est aussi une manière d'aborder la prévention de manière ludique et pédagogique : bornes interactives, tests, vidéos et questionnaires sont utilisés selon les étapes...

Depuis 2017, 2 000 étapes ont été organisées et plus de 70 000 salariés sensibilisés.

L'optimisation globale du Centre Technique Municipale de la Mairie de Lille

Commune de Lille : pour une amélioration significative de la qualité de vie au travail

Le Centre Technique Municipal de la Ville de Lille fait l'objet d'un projet fédérateur d'ampleur, visant à optimiser l'organisation spatiale et fonctionnelle du site, au service de la qualité de vie et des conditions de travail des agents, de leur sécurité.

COMMUNE DE LILLE

SECTEUR

Secteur Public, Collectivité territoriale

EFFECTIF

4 000 agents,
300 collaborateurs ciblés
par le programme

ADRESSE

Place Augustin Laurent,
59033, Lille

SITE INTERNET

www.mairie-lille.fr



Cécile CAELS

Gestionnaire allocation des espaces - pilote du centre technique municipal

Année de présentation aux Trophées

2021

Date de lancement du programme

2018

Programme toujours en cours

Non

La Ville de Lille entreprend une vaste restructuration de son Centre Technique Municipal (CTM) depuis 2017, focalisant ses efforts sur l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail (QVT) de ses 300 agents répartis sur plusieurs sites. La première phase, de 2018 à 2019, s'est concentrée sur le bien-être des employés, la rationalisation des espaces de stockage, et la modernisation des infrastructures, tandis que la seconde phase, amorcée en 2020, vise l'unification des départements, une sécurité renforcée, et des améliorations structurelles, impliquant divers sites municipaux.

Cette initiative, dans un contexte de contraintes budgétaires, repose sur une gouvernance collaborative et la co-construction d'un règlement intérieur, intégrant des entités internes clés telles que la Maintenance des Bâtiments et les Services Informatiques. La communication interne et externe accompagne les changements, valorisant le travail accompli, tandis que le dialogue social persiste par le biais d'échanges fréquents avec les instances paritaires et des consultations régulières des employés.

Pour garantir le succès du projet, un budget spécifique a été alloué, combinant des fonds internes et externes. La restructuration se veut un engagement sérieux envers l'amélioration des conditions de travail, la modernisation des infrastructures, et la sécurisation des espaces. Des actions symboliques ont été entreprises, suivies d'opérations d'envergure visant à optimiser le fonctionnement du site et à améliorer la qualité de vie au travail. Les prochaines étapes impliquent la réimplantation d'équipes, la réfection de toitures, et des études pour optimiser le stockage des équipements extérieurs.

En conclusion, ce plan stratégique incarne une approche collaborative, transparente et inclusive, visant à revitaliser un site stratégique tout en valorisant le travail de ses équipes, témoignant d'un engagement fort envers l'amélioration de la QVT dans un contexte budgétaire et opérationnel contraignant.

La qualité de vie au travail en période de crise sanitaire

Orléans Métropole : créer le lien permanent entre les agents et la collectivité

Les actions menées par le service Qualité de Vie d'Orléans Métropole durant le confinement ont maintenu du lien avec les agents pour préserver leur bonne santé physique et psychique.

ORLEANS METROPOLE

SECTEUR
Secteur Public, Collectivité territoriale

CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE
715 M€ (budget 2020)

EFFECTIF
3 500

ADRESSE
5 place du 6 juin 1944,
45000, Orléans

SITE INTERNET
www.orleans-metropole.fr



Camille MARGOLLE
Responsable du Service Qualité de Vie au Travail

Année de présentation aux Trophées	Date de lancement du programme	Programme toujours en cours
2021	2019	Oui

Orléans Métropole, intégrant progressivement de nouvelles compétences depuis la mutualisation des organigrammes de la Ville d'Orléans et d'Orléans Métropole à partir de 2015, a placé les agents au centre des transformations. Un plan QVT initié en 2016 a visé à consolider le projet collectif, renforcer la cohésion des équipes, et préserver la santé des agents.

L'évolution vers un nouveau plan en 2019 a orienté les efforts vers la santé par le sport et le bien-être, et le vivre-ensemble via des rendez-vous dédiés aux relations interpersonnelles.

La crise sanitaire a confronté la collectivité à une adaptation rapide. Les actions du service Qualité de Vie ont maintenu le lien entre les agents et la collectivité, préservant leur santé physique et psychique. Ce projet, engagé et en cours de pérennisation, a renforcé la cohésion et l'autonomie des managers dans le maintien du collectif.

Les moyens humains ont été mobilisés, sans allocation budgétaire spécifique. La communication interne s'est appuyée sur l'Intranet et My People doc, le coffre-fort numérique. Les parties prenantes internes telles que les coachs, le chargé de cohésion et bien-être, ainsi que la psychologue du travail, ont activement participé à ces actions.

Les bénéfices ont été multiples : maintien des liens, renforcement du sentiment d'appartenance, prévention des risques psychosociaux. Cependant, la communication reste un défi, surtout pour les agents sans accès aux outils numériques. Des actions de sensibilisation et de formation sont prévues pour pallier cette lacune.

Le maintien du lien entre les agents et la collectivité a évité des situations problématiques. Des étapes futures comprenaient une enquête post-Covid auprès des agents, des campagnes de communication, des rencontres avec les Directeurs et managers, et l'enrichissement des offres de services initiées pendant la crise.

Le développement d'une démarche collaborative et des actions d'accompagnement

STEF : favoriser la qualité de vie au travail

De nombreuses initiatives ont été instaurées afin d'impliquer les collaborateurs dans la vie de l'entreprise et de les accompagner tout au long de leur parcours de vie.

STEF
SECTEUR
Transport frigorifique de marchandises
EFFECTIF
15 000
ADRESSE
93, boulevard Malesherbes, 75008, PARIS
SITE INTERNET
www.stef.com



Céline MARCINIAK
Directrice RSE

Année de présentation aux Trophées	Date de lancement du programme	Programme toujours en cours
2021	2019	Oui

STEF, leader européen de la logistique sous température dirigée, s'engage depuis longtemps à placer l'humain au cœur de ses actions. Sa politique axée sur la Qualité de Vie au Travail (QVT) vise à impliquer et accompagner ses collaborateurs dans leur parcours professionnel. Structurée depuis deux ans, cette approche repose sur deux axes majeurs : l'implication des employés à travers des démarches collaboratives et la disponibilité d'actions pour accompagner individuellement chaque collaborateur.

Ce projet a évolué sur plusieurs années. Les questionnements autour de l'implication des salariés dans la vie de l'entreprise et de l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle ont catalysé cette orientation vers la QVT.

Le lancement effectif de cette démarche remonte à 3 à 4 ans, avec une perspective d'enrichissement constant selon les besoins et résultats. La direction de la Responsabilité Sociale, composée de 5 personnes, porte cette politique, mobilisant plus de 500 collaborateurs dans le déploiement des démarches collaboratives. Un budget annuel d'innovation de 30 000 € est alloué pour soutenir ces initiatives.

La communication interne est un défi, étant donné que 60% des employés n'ont pas accès à la messagerie interne. Des kits de communication sont développés pour permettre à chaque établissement de sensibiliser ses équipes. En externe, les pratiques sont formalisées dans le rapport annuel et diffusées via divers canaux de communication.

Les retombées positives de cette démarche se matérialisent par une meilleure homogénéisation des pratiques, ainsi qu'un renforcement de l'engagement et du sentiment d'appartenance des collaborateurs. STEF envisage de structurer davantage sa politique QVT Groupe pour continuer à accompagner et impliquer ses collaborateurs de manière proactive.



Un modèle d'organisation et de management, centré sur l'humain

YSEIS : l'ADN d'une entreprise orientée vers la prévention des risques

Dès la création d'YSEIS, j'ai tenu à ce que les valeurs fortes soient le socle de l'entreprise. J'ai pour cela travaillé pendant une année avec un coach afin de donner du sens à chacune de ces valeurs.

YSEIS
SECTEUR
Services aux Entreprises, Bureau d'études en prévention des risques
CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE
7 M d'euros
EFFECTIF
95
ADRESSE
13 rue Chevreul, 94700, Maisons Alfort
SITE INTERNET
www.yseis.com

Vincent GIRAudeauX
Président

Année de présentation aux Trophées 2021	Date de lancement du programme 2002	Programme toujours en cours Oui
--	--	--

YSEIS, un bureau d'études en prévention des risques fondé en 2002, œuvre dans le conseil et la formation pour les secteurs du BTP, de l'industrie et du tertiaire.

Sa création et son développement sont fondés sur 5 valeurs : Communication - Exemplarité - Respect - Innovation - Persévérance. Le CERIP. Ce projet CERIP, ancré dans le quotidien de YSEIS, est un socle essentiel qui guide toutes les actions et processus internes.

L'origine de ce projet remonte à la création même de l'entreprise. Une année durant, un travail intense avec un coach a permis d'élaborer et de définir cinq valeurs clés. Cette réflexion a conduit à la naissance du CERIP il y a près de 20 ans, offrant à chaque collaborateur une compréhension claire et tangible de ces valeurs.

Le déploiement du CERIP a été progressif et s'étend aujourd'hui à l'ensemble des collaborateurs, quel que soit leur poste ou leur contrat. Le projet ne sera jamais clos, puisqu'il évolue en parallèle de l'entreprise, s'adaptant aux évolutions du marché et de l'environnement, tout en restant fidèle à ses fondements.

L'information interne occupe une place centrale, marquant l'ADN de YSEIS. Dès les recrutements, le CERIP est présenté aux candidats, dépassant l'importance du CV. Cette démarche se poursuit lors des entretiens et conditionne même les primes et augmentations, focalisées à 90% sur le respect du CERIP plutôt que sur les seuls résultats financiers. Les partenaires et fournisseurs sont également impliqués dans cette dynamique, évalués chaque année selon les critères du CERIP lors des réunions de retours d'expérience.

Pour illustrer concrètement ces valeurs, plusieurs exemples sont évoqués : la mascotte «YBonhomme» pour la communication, la «boîte à doudous» pour l'exemplarité, les tours de table pour le respect, les réunions de brainstorming pour l'innovation, et les évaluations à double sens pour la persévérance.

Les bénéfices de cette démarche sont palpables au quotidien, avec un taux de turnover bas, des embauches facilitées, un absentéisme réduit et une implication forte du CSE dans la gestion de l'entreprise.

Les prochaines étapes pour YSEIS résident dans le partage de cette expérience enrichissante avec ses clients et fournisseurs, mais aussi avec d'autres entreprises, pour continuer à évoluer ensemble et à se remettre en question de manière constructive.

Une entreprise qui exauce les micro-rêves



ED Institut : micro-rêves en entreprise pour un bien-être partagé

Chaque salarié volontaire partage un micro-rêve® réalisable dans un délai de 3 à 6 mois. Il s'agit d'un projet que le salarié souhaite réaliser mais qu'il n'a jamais eu le temps de mener à bien...

ED INSTITUT

SECTEUR

Services aux Entreprises,
société d'études

CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE

2 M d'euros

EFFECTIF

35

ADRESSE

8 rue Schertz,
67100, Strasbourg

SITE INTERNET

www.edinstitut.com

Année de présentation
aux Trophées

2021

Date de lancement
du programme

2013

Programme toujours
en cours

Oui

ED Institut a été fondé par Philippe Studer. Aujourd'hui devenu une SCOP, ED Institut opère dans le secteur des études marketing avec un chiffre d'affaires en France de 2MF et un effectif de 35 personnes à Strasbourg.

L'activité de l'organisation repose sur la collecte, l'analyse et l'utilisation stratégique de l'information. Leur vision tourne autour du bien-être des collaborateurs pour une meilleure performance, axée sur des valeurs d'entente, de responsabilité, d'ouverture et de joie.

Le projet «Micro-rêves en entreprise» consiste à permettre à chaque employé de réaliser un micro-projet personnel réalisable en 3 à 6 mois, soutenu par l'entreprise. Cette initiative vise à favoriser l'épanouissement individuel, renforcer la cohésion d'équipe et améliorer l'engagement des employés.

Déployé en 2013, ce projet a pour objectif de dissoudre les frontières entre vie professionnelle et personnelle tout en renforçant la connaissance mutuelle des collaborateurs. Les moyens alloués varient selon chaque micro-projet, avec un budget annuel de 20 000€.

Les retours positifs incluent une meilleure connaissance d'équipe, une cohésion renforcée, un épanouissement accru des membres et une diminution du stress au travail. Cependant, la perception du micro-rêve comme une manœuvre de l'employeur nécessite une communication continue pour l'ancrer dans la culture de l'entreprise.

La mesure du retour sur investissement se fait via des indicateurs internes issus de l'étude sur la qualité de vie au travail, notamment une augmentation du NPS (Net Promoter Score).

Pour l'avenir, l'entreprise prévoit de rendre la plateforme plus intuitive et de la promouvoir davantage pour toucher un public plus large.



Ressources
PREVENTICA

Aider les managers à travailler sur des valeurs communes

Hewlett Packard : cultiver la bienveillance pour transformer le leadership

Partir d'un existant de groupe de managers travaillant dans son silo, sous pression pour développer une communauté coopérante, solidaire, transversale afin de faire évoluer les métiers du services vers plus de coopération.

HEWLETT PACKARD ENTREPRISE

EFFECTIF

1300 en France ;
30 managers concernés par le programme

ADRESSE

4 rue Paul Lafargue,
92800, Puteaux

SITE INTERNET

www.hpe.com



Laurence
COMMANDEUR
DRH

Année de présentation aux Trophées
2021

Date de lancement du programme
2018

Programme toujours en cours
Oui

Hewlett Packard Enterprise, spécialisé dans la vente d'infrastructures, de services et de solutions digitales, se distingue par son engagement en faveur de la transformation digitale des entreprises.

Le projet porté par Pointnext Technology Services vise à forger une communauté de managers coopératifs, une évolution majeure pour des services souvent sous pression de résultats à court terme ou de demandes clients tendues.

Ce projet, nommé Programme Pointnext Gen Leaders, a émergé d'une organisation cloisonnée vers une communauté transversale, favorisant la résilience, la créativité et l'épanouissement malgré les défis inhérents à toute transformation. Initié en avril 2018, il a réuni une trentaine de managers de différents niveaux et métiers, nécessitant un investissement budgétaire de 90K sur deux ans.

La méthodologie a impliqué des réunions, des formations et des retours d'expérience au sein de cette communauté. Des experts en changement et développement managérial ont également accompagné le processus. Les résultats ont été probants avec l'émergence d'une communauté managériale bienveillante et opérationnelle, offrant un leadership inspirant.

La communauté a démontré son efficacité durant la crise du Covid, déployant une solidarité interne pour maintenir l'activité de l'organisation.

Pour l'avenir, l'objectif est de pérenniser cette dynamique tout en explorant de nouvelles avenues pour continuer à développer cette communauté, essentielle dans la transformation globale de l'entreprise.



Une politique globale « parentalité en entreprise »

Caisse d'Epargne Rhône-Alpes : la parentalité intégrée

Développer une politique parentalité globale en étant aux côtés d'un maximum de collaborateurs avec des services innovants.

CAISSE D'EPARGNE RHÔNE ALPES

SECTEUR
Banque

CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE
702,4 M euro

EFFECTIF
3 000 en France

ADRESSE

116 cours Lafayette,
69003, LYON

SITE INTERNET
www.cera.caisse-epargne.fr



Thierry RIOU
Directeur de projet/
Accompagnement
changement/Pôle RH

Année de présentation aux Trophées	Date de lancement du programme	Programme toujours en cours
2021	2017	Oui

La Caisse d'Epargne Rhône-Alpes, en alignement avec ses valeurs coopératives et son ancrage régional, s'engage dans une initiative proactive visant à améliorer la Qualité de Vie au Travail (QVT) de ses collaborateurs. Sous le titre « Parentalité en Entreprise », cette démarche vise à accompagner et soutenir les salariés parents tout au long de leurs différents moments clés de parentalité.

Commencé en 2017 et toujours en cours de déploiement, le projet s'est intensifié en 2020. Cette initiative émane de la volonté de prévenir les risques psychosociaux et de promouvoir l'épanouissement des salariés, en reconnaissant l'impact des défis personnels sur la performance professionnelle.

Les actions entreprises, incluant la mise en place de places en crèche et la coordination de services de support par des professionnels, sont estimées entre 80 000 et 100 000 € de budget. L'approche méthodologique a été axée sur une communication interne soutenue et des partenariats avec des prestataires spécialisés tels que maplaceencreche.

L'initiative a rencontré des succès en touchant un nombre plus important de collaborateurs, contribuant à la fidélisation et offrant des solutions concrètes pour améliorer la qualité de vie en dehors du travail.

Quant à la mesure de retour sur investissement, bien que complexe en termes de QVT, les précédentes implantations de politiques similaires ont démontré des résultats significatifs tels que la réduction du turnover, de l'absentéisme et une meilleure réputation de l'entreprise.

De nouvelles réflexions et services sont envisagés soulignant l'engagement continu de la Caisse d'Epargne Rhône-Alpes en faveur de l'amélioration de la QVT, notamment dans le contexte de la parentalité et du télétravail.