



Créez votre plan d'action Qualité de vie au travail

Le guide des meilleures pratiques RH
organisées en 5 thématiques clés



Créez votre plan d'action Qualité de vie au travail

Le guide des meilleures pratiques RH organisées en 5 thématiques clés

Engager les collaborateurs, attirer et fidéliser les meilleurs talents : autant d'enjeux qui concernent les entreprises de toutes tailles et de tous secteurs.

Les Awards du bien-être au travail sont dédiés à diffuser les meilleures pratiques en matière d'épanouissement au travail et à valoriser celles et ceux qui les ont lancés.

De la centaine de projets reçus et étudiés, 5 grandes problématiques ont clairement émergé. Pour chacune, nous avons retenu uniquement celles qui nous ont semblé les plus intéressantes à partager pour leur originalité, facilité de mise en œuvre et impact.

En donnant de la visibilité aux idées les plus actionnables, innovantes, puissantes mais aussi les plus accessibles, nous espérons inspirer les managers, RH, et toutes celles et ceux qui souhaitent agir, mais qui comme beaucoup ignorent par où commencer.

Vous êtes ?

Décideur :

Découvrez comment vos pairs répondent aux attentes QVT et bien-être au travail des collaborateurs.

Professionnel RH :

Complétez votre veille, inspirez-vous des meilleures pratiques et appliquez-les dans votre entreprise.

Manager :

Innovez en interne en montrant qu'il est possible de mettre en place des initiatives simples et efficaces pour améliorer le bien-être au travail.

Collaborateur et collaboratrice :

Dénichez de bonnes idées à proposer et impliquez-vous dans la politique QVT de votre entreprise.





Top 5 des problématiques QVT

Les sujets RH qui ont le plus mobilisé les entreprises participantes aux Awards du bien-être au travail

01

Au travail, l'enfer c'est les autres ?

Comment favoriser la rencontre et l'échange entre équipes ? Ritualiser des moments authentiques et conviviaux pour resserrer les liens entre collègues.

02

Et si on pouvait être la même personne au bureau que dans sa vie perso ?

Comment prendre en compte les besoins de chacun ? Célébrer les personnalités et leur diversité en les plaçant au centre d'actions qualité de vie au travail personnalisées.

03

Et si les formations au boulot n'étaient plus une corvée ?

Comment engager chacun pour progresser collectivement ? Réinventer la formation pour engager, responsabiliser et favoriser de nouvelles manières d'apprendre.

04

Le bien-être au travail, c'est l'affaire de tous ?

Comment rendre les collaborateurs acteurs de leur bien-être ? Donner à chacun les moyens d'agir concrètement pour son épanouissement professionnel.

05

Au-delà de « faire », comment « faire savoir » ?

Comment mettre en valeur vos initiatives QVT ? Communiquer pour rendre visibles les projets, les personnes engagées et les opportunités au sujet du bien-être dans l'entreprise.

1 Au travail, l'enfer c'est les autres ?

Comment favoriser la rencontre et l'échange entre équipes ?

Que ce soit pour créer et maintenir de bonnes relations entre collègues, ou pour permettre à l'entreprise de passer le cap d'un contexte compliqué (réorganisation, rachat, fusion...), l'esprit d'équipe est un facteur essentiel du bien-être en entreprise.

Sortez des sentiers battus et découvrez des initiatives plus originales que les traditionnels déj' d'équipe, séminaires et autres team buildings.



Relai BPAURA



BANQUE POPULAIRE
AUVERGNE RHÔNE ALPES

Lors de la **fusion de 3 banques populaires régionales** fin 2016, les collaborateurs ont ressenti le besoin de **créer une culture commune** et de **prendre conscience de l'étendue territoriale** (région AURA).

A l'occasion d'un concours d'idées, un collaborateur a alors proposé un projet de grande ampleur : Organiser le « Relais BPAURA », un parcours de 800 km en 24 étapes (de Montluçon jusqu'à Annecy) pendant 3 semaines avec plus de 500 collaborateurs mobilisés.

Mené à 100% en interne et porté par 24 collaborateurs volontaires (sur leur temps de travail), le projet était composé d'activités variées pour s'adapter à tous : marche, course, vélo, canoë, aviron... et même montgolfière !

Les clients et partenaires ont également été conviés et associés au projet. Les équipes ont également souhaité courir pour une cause : **des fonds ont été collectés pour une association de lutte contre le cancer.**

Résultats :

- Un événement fondateur pour forger l'identité de la nouvelle banque
- Renforcement du lien entre les collaborateurs
- Mise à l'honneur de la diversité du nouveau territoire
- La concrétisation de valeurs humaines fortes : confiance, adaptabilité, simplicité, solidarité et esprit d'équipe

L'Happy'ritif

AIRFRANCE 

Chez Air France, la rencontre entre les différents métiers n'est pas toujours évidente. Une collaboratrice a organisé un moment convivial mensuel pour encourager la transversalité: L'Happy'ritif.

Chaque mois, entre **30 et 250 participants assistent à l'événement**. Les codes hiérarchiques sont cassés et de nouvelles idées naissent. Grâce à la communauté d'Happiness at Work tous les métiers d'Air France se rencontrent et échangent.

Ces rencontres **créent du lien et viennent appuyer l'engagement sociétal** des salariés (Octobre Rose, Movember...)

Cette initiative s'exporte désormais en dehors de CDG (Montreuil, Marseille, et L'île de la Réunion...)

Navigame

Navigacom
smallandsmart

Chez Navigacom les collaborateurs sont à la recherche de plus de temps de convivialité pour favoriser les rencontres internes.

Pour les satisfaire, l'entreprise a mis en place des jeux internes. L'idée était de déclencher des discussions de manière originale et collaborative afin de permettre à chaque collaborateur de se faire connaître sous un angle différent .

Exemples de jeux internes :

- « Qui est qui ? » : chaque collaborateur partage une photo de lui bébé, aux autres de retrouver les bonnes correspondances.
- « Vrai/Faux » : chaque collaborateur donne plusieurs faits (réels et inventés) sur lui-même. Bonne humeur garantie lors de l'annonce des vraies et fausses réponses.
- Quiz de culture générale
- Concours du collègue au meilleur humour

Résultats :

- Les Navigames sont des événements attendus et appréciés
- Ce sujet est même évoqué lors des entretiens annuels

WAW Paris Saclay

Les fondateurs du WAWLab sont persuadés que le chemin du succès passe par le bien-être au travail de ses acteurs. Ils souhaitent **faire évoluer le regard porté sur le travail, en se concentrant sur l'humain** et son bien-être et en s'appuyant pour cela sur la pratique et l'échange. Leur écosystème synonyme d'innovation et pour une prospérité durable est ouvert aux PME, grands groupes, start-up, grandes écoles et universités.

Résultats :

- On observe un **véritable engagement sur le territoire local**
- Et de **nombreux projets sont menés à bien** (par les écoles du plateau saclay, CentraleSupelec - Projet Mindfulness pour étudiants, STAPS universités Paris Saclay, ainsi que par les entreprises locales, GE Healcare de Buc avec Digilian et Vianeo, Projet Helping Hands de Nokia et encore Vitacité.)

Les activités du WAWLab:

- **Expérimentations** : un groupe de volontaires se retrouve sur un projet commun. Ateliers de réflexion, mise en pratique et séances de partage, puis retour expérience, rythment le calendrier.
- **Séminaires et conférences** d'experts du bien-être au travail pour faire rayonner le territoire
- **Partage de son expérience** via « le WAWlab a testé pour vous » sur le site internet des membres.

2

Et si on pouvait être la même personne au bureau que dans sa vie perso ?

Comment prendre en compte les besoins de chacun pour lui permettre de s'épanouir au travail ?

Réponse : en considérant, valorisant et créant les conditions d'épanouissement pour toutes les personnalités. Ce n'est qu'à ce prix que les entreprises seront capables d'attirer et de fidéliser des personnes compétentes et engagées dans la durée.

Votre mission : Célébrer les personnalités et leur diversité en les plaçant au centre d'actions QVT personnalisées.



Œuvre d'Art pour chacun



« Be well & take Care » est une des valeurs fortes de Toucan Toco. Leur conviction : « **Des locaux humains et accueillants permettent aux collaborateurs de s'y sentir bien** ». C'est ainsi qu'est né le projet d'offrir 200€ à chaque nouvelle recrue pour choisir une « œuvre d'art » qui la représente et décorer les bureaux.

Photos, sculptures, peintures ou plantes pour ceux qui ont la main verte, souvenirs de voyages... Le choix est libre, la seule règle étant que l'œuvre doit avoir un sens pour le collaborateur qui l'a choisi et le représenter d'une certaine façon. Il y a même eu un graff de Toucan réalisé en direct dans le bureau.

Résultats :

Une cinquantaine d'œuvres habillent les locaux de Toucan Toco. Et à chaque visite des bureaux pour des clients ou amis, chacun raconte « l'histoire » de son œuvre.

For good



Un sondage, réalisé auprès des employés, a permis de définir les champs d'action prioritaires souhaités (environnement, inégalité, santé...) puis de lancer un programme de :

- **Soutien aux associations par la fourniture à titre gracieux de la licence de la plateforme d'IA** et le support des Data Scientist (EX: pour l'asso «The OceanCleanup»)
- **Volontariat des employés** (EX: collectes alimentaires pour les restos du cœur)

2,5 jours par année d'ancienneté, c'est le temps dont disposaient les collaborateurs pour s'investir sur des missions à impact positif, en lien avec leur expertise ou pour réaliser du volontariat au sens large.

Résultats :

- Plus d'1/3 des salariés se sont investis et disent trouver « plus de sens au travail »
- De nouvelles initiatives ont émergé et des projets internes (politique RSE) sont nés
- Le sentiment d'appartenance à l'entreprise s'est développé et continue de grandir (l'initiative est aussi appréciée par les candidats qui postulent)

Le programme rebond



L'organisation du travail se transforme chez Arkéa et impacte les collaborateurs. **Cette adaptation est parfois mal vécue par les salariés qui peuvent remettre en cause leur engagement.**

C'est pour venir en aide à ces salariés que Arkéa a lancé le programme « Rebond » : un accompagnement personnalisé destiné à **remobiliser les salariés en difficulté** dans leur poste, avec l'appui d'un intervenant externe (le cabinet Rhizome).

La prise de conscience d'un mal-être n'étant pas évidente, les équipes managériales et RH font preuve de beaucoup de tact. Arkéa identifie les candidats potentiels et priorise les personnes qui ont le plus besoin du programme.

Le drive piéton



Attentifs à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle de ses collaborateurs, Mondelez propose des services additionnels via une conciergerie. Le directeur E-commerce a alors suggéré d'étendre le concept avec la mise en place d'un **drive piéton**.

Mené en partenariat avec Carrefour Market et les services généraux Vinci, le drive piéton facilite la vie aux collaborateurs. Ils commandent leurs courses sur un site dédié. Celles-ci sont déposées à la conciergerie avant d'être récupérées en fin de journée. Un gain de temps appréciable pour les collaborateurs de Mondelez.

Une politique RH centrée sur l'humain



C'est dans un **contexte d'hyper croissance** (doublement de son chiffre d'affaire et du nombre de collaborateur) que Superprof a fait le choix de **capitaliser sur l'humain**.

Pour fidéliser et attirer de nouveaux talents, Superprof a choisi de mettre le collaborateur au centre de sa politique RH en :

- repensant son onboarding : chaque collab peut choisir ...
- allongeant de 4 semaines supplémentaires le congé maternité à la charge de Superprof
- instaurant un télétravail flexible
- mettant en place des sessions de feedback

Résultats :

La mise en place de ce dispositif maintient un taux d'absentéisme presque nul et développe un sentiment très fort de reconnaissance et de valorisation.

Mécénat et compétences



Avec près de 50% des collaborateurs de plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, Arkéa doit **prendre en compte le rallongement des carrières** et travailler sur l'employabilité de ses « seniors ». Pour les garder motivés et engagés jusqu'à la fin de leur carrière, Arkéa a mis en place un **accompagnement spécifique pour aider les collaborateurs de plus de 59 ans** à développer de nouvelles compétences et mieux appréhender ce grand virage de vie qu'est la retraite.

Ce mécénat de compétences leur permet de mettre leur savoir-faire au profit d'une association à mi-temps ou à plein-temps et sur leurs heures de travail, avec un maintien de rémunération et avantages annexes.

Les associations sont sollicitées pour exprimer leurs besoins via un outil dédié en interne. Les collaborateurs seniors motivés peuvent alors prendre contact avec la structure concernée pour mettre en place leur projet. L'accompagnement se fait généralement sur la dernière année de salariat.

Résultats :

- Bientôt une quinzaine de collaborateurs engagés auprès d'associations
- Une initiative plébiscitée par les équipes
- Une prise en compte par l'employeur du rallongement des carrières
- Un accompagnement réussi des collaborateurs vers la retraite
- Une initiative qui donne du sens et de la réalité à la présence d'Arkéa auprès d'associations du territoire

3

Et si les formations au boulot n'étaient plus une corvée ?

Comment mettre l'engagement collaborateur au profit du progrès collectif ?

Former les collaborateurs en continu pour innover et relever les défis de demain est un enjeu majeur des entreprises. Certaines parviennent à repenser leurs formations traditionnelles, voire à réinventer les façons d'apprendre pour proposer des expériences d'apprentissage plus engageantes et efficaces. Le bureau devient alors un endroit où l'on prend plaisir à progresser et se développer.

Votre mission : Proposer, innover la formation pour engager, responsabiliser et favoriser de nouvelles manières d'apprendre



Best place to learn



Le programme #BestPlaceToLearn est lancé par l'agence Rumeur Publique suite à son déménagement de Paris vers Saint-Denis. Ces nouveaux locaux, plus spacieux et pensés pour favoriser les échanges, ont été l'occasion de construire un programme axé autour du partage des compétences et de la formation interne, le tout au service du bien-être des salariés.

« Best Place to learn » se décline en 3 volets :

- **CONVERSATIONS** : Le lundi midi, des conférences sont organisées dans l'objectif de découvrir des acteurs innovants, d'échanger avec des experts, d'élargir ses connaissances et de monter en compétences (notamment sur les soft-skills, en développant sa créativité, son sens critique...)
- **FORMATIONS INTERNES** : N'étant pas toujours satisfaits des formations externes qui leur étaient proposées, l'agence a décidé de lancer ses propres sessions. Les compétences internes sont ainsi valorisées, le travail collaboratif encouragé et les formations dispensées sont plus pertinentes.
- **RUMEUR FEEL GOOD** : Des ateliers hebdomadaires sont organisés pour faire découvrir et expérimenter des techniques et outils de bien-être au travail (communication, gestion du stress, santé ...) par des professionnels.

Résultats :

- Plus de 50 conversations organisées, filmées et diffusées dans la newsletter interne
- 10 formations internes créées et dispensées par les salariés.
- Des conférences et des ateliers #Rumeur Feel Good très fréquentés.
- Des initiatives soutenues et encouragées par la direction.

Jeu geste & postures



Une volonté commune de développer de nouveaux modes d'apprentissage au sein de l'entreprise a émergé de la part des collaborateurs de FM Logistic.

Une **formation Gestes et Postures innovante et gamifiée** a été mise en place pour **sensibiliser les collaborateurs** sur les risques santé et sécurité au travail.

Le « jeu » avait pour ambition de rompre avec les méthodes de pédagogie traditionnelles, faciliter l'appropriation des savoirs, inclure une sensibilisation à l'ergonomie dans la formation et surtout créer un véritable temps d'échange et d'intelligence collective :

- Eveil musculaire en groupe
- Exercices de compréhension de l'anatomie
- Questionnaires pour analyser son activité et ses mouvements

FM LOGISTIC a communiqué de manière innovante en gamifiant des contenus sur la santé et sécurité de ses collaborateurs. L'idée est de construire un plan d'action efficient pour améliorer le quotidien au travail.

Résultats : Une innovation en matière de QVT. **Tout le monde prend part** au jeu peu importe la hiérarchie. Les **collaborateurs deviennent acteurs** de l'amélioration de leurs conditions de travail.

Empowerment par la confiance : Délégation des budgets



Linkvalue, entreprise co-construite, est convaincue que la **confiance** est la clé d'une démarche de libération des énergies et du potentiel de chacun.

Il y a 4 ans, la société a décidé de totalement déléguer aux équipes, la gestion du budget "événements de groupe" et celui dédié au développement des compétences. Elles disposent ainsi de 10 000€ pour les activités team building et de 30 000€ pour assister aux conférences, bénéficier de formations e-learning ou encore acheter des livres.

Cette pratique est inspirée de l'Advice Process évoqué dans « Reinventing Organizations » de Frédéric Laloux, qui permet à toute personne de prendre une décision après avoir consulté des experts sur la question et les personnes concernées. La personne doit alors écouter les avis mais conserve la décision finale.

A titre d'exemples, en 2019, ces 2 budgets ont permis de :

- Participer à près d'une 40aine de conférences en France et en Europe
- De suivre une quinzaine de formations en ligne
- De participer à organiser un séminaire pour 100 personnes et d'organiser 4 weekends de défis sportifs

Des initiatives qui ont permis aux équipes de devenir de véritables consom'acteurs confiants, autonomes et responsables.

Fail board & fail party



Growthtribe est une plateforme de formation en ligne dédiée au marketing. Les équipes testent beaucoup de nouveaux leviers de croissance avant de trouver les tactiques qui fonctionnent. Ces expérimentations se soldent parfois par des échecs, qui sont valorisées sur un « Mur des échecs » et célébrées lors des « Fêtes de l'échec ».

Objectif : encourager les tentatives et ne pas brider la créativité.

« **Fail boards** » : Toutes les 2 semaines, les équipes affichent leurs « fails » sur un tableau afin de partager des enseignements de l'échec.

« **Fail party** » : Au bout de 10 « fails », des petites fêtes sont organisées

Résultats :

- Des collaborateurs décomplexés face à l'échec
- L'exécution est valorisée et la prise de risque encourage l'innovation
- L'initiative a été reprise par certains de leurs clients

4

Le bien-être au travail serait-il l'affaire de tous ?

C'est avec la conviction que les premiers concernés devraient pouvoir contribuer activement que certaines entreprises lancent des initiatives innovantes. Elles permettent à chacun d'être responsabilisé et d'agir concrètement pour son développement personnel et celui de l'entreprise.

Votre mission : Donner à tous les moyens de devenir acteur de son propre épanouissement professionnel



Challenge pomme d'happy

TWELVE
CONSULTING

Chez Twelve consulting, 80% des collaborateurs passent 60% de leur temps chez leurs clients. L'entreprise a souhaité responsabiliser ses collaborateurs sur leur bien-être personnel et au travail (santé, environnement, ambiance...)

L'agence a lancé un challenge de 15 jours durant lequel les équipes devaient réaliser des actions écoresponsables et de bien-être personnel, avec à la clé, des paniers de fruits et fruits secs au bureau pour tous les employés.

Une application, développée en interne, permettait de suivre le challenge lequel a également fait l'objet d'une campagne de communication sur les réseaux sociaux de l'entreprise pour annoncer les défis.

Résultats :

- Une adhésion totale : 95% de participation, plus de 400 photos envoyées et partagées par les collaborateurs réalisant les défis
- Certains challenges (ex: DIY) ont aussi permis aux équipes de se retrouver
- Les objectifs ont été largement dépassés : 35 000 mails (sur 25 000) supprimés, 175 désabonnements newsletters (sur 50) et 101 challenges réalisés sur la semaine 1 (sur les 100 d'objectif) : paniers de fruits et fruits secs remportés !
- Plus important : chacun est devenu responsable de son propre bien-être personnel et beaucoup de collaborateurs souhaitent perpétuer certaines pratiques.

Programme « Detox Mail »



Chez Nespresso, de nombreux collaborateurs ont des difficultés à bien gérer leurs mails. L'abondance de mails est vécue comme un source de stress. En parallèle, l'empreinte carbone des échanges de mails dans une entreprise de 100 personnes représente 13,6 tonnes de CO2 par an. Face à ce constat et pour prendre soin de ses collaborateurs, Nespresso a alors lancé le programme « Detox Email » pour changer les pratiques.

Déployé sur 3 semaines, le programme était composé d'une campagne de sensibilisation, de partage d'astuces et de bonnes pratiques via l'intranet de l'entreprise et des stickers à ordinateur. A l'aide d'un outil de diagnostic, chaque collaborateur pouvait suivre l'évolution de ses flux d'emails.

Résultats :

- Des collaborateurs engagés dans la démarche
- Un succès tant du point de vue QVT que RSE

L'organisation « Expertises »



Welcome at Work jouit d'une croissance soutenue (+ 80 collaborateurs en 2 ans et demi et 28 nouveaux sites ouverts) qui contraint l'entreprise à se structurer. Pour ne pas risquer de perdre sa culture et son ADN, Welcome at Work a instauré une « bourse aux expertises » avec pour objectif **d'impliquer les collaborateurs dans le développement de l'entreprise.**

6 business units représentant les axes de développement des métiers de Welcome at Work ont donc été créées. Les collaborateurs ont été invité à **devenir « expert » de l'un des 30 sujets proposés.** 50% du temps d'un collaborateur a été libéré pour coordonner les 6 business units.

Résultats :

- **Valorisation** des talents personnels des collaborateurs (soft skills)
- **Structuration** de l'entreprise (création de 60 partenariats, élaboration de catalogues de prestations client...)
- **Augmentation du sentiment d'appartenance et d'implication** des collaborateurs autour d'une vision commune.

Osons 20/20



Veolia Eau France a mis la proximité et la subsidiarité au centre de sa **démarche de modernisation de sa culture managériale** afin de :

- Insuffler une dynamique de relance et de conquête commerciale, en étant plus agiles, compétitifs et innovants.
- Simplifier, moderniser et digitaliser à tous les étages, pour gagner en efficacité, en rapidité et en qualité.
- Penser et agir « Local ».
- Mieux travailler ensemble, permettre à chacun de s'épanouir et de gagner en compétences dans l'entreprise.

Le programme Osons 20/20! a été mis en place pour servir ces objectifs. L'organisation de **a été repensée en pyramide inversée**, s'est simplifiée et s'est tournée vers une **écoute active** des gens de terrain pour mieux répondre aux attentes des clients et libérer le potentiel créatif des collaborateurs. Car ce sont eux qui, confrontés aux problématiques, sont les plus à même de trouver des solutions rapides, efficaces et agiles.

Pour accompagner ce changement de culture, un groupe de Sponsors du Changement a été constitué, avec un plan d'actions en 4 axes :

1. Encouragement, relai et mise à l'honneur des prises d'initiative
2. Accélération du changement de culture en passant de l'intention à l'action
3. Ré-enchantement de la performance : challenger, animer et désacraliser la performance opérationnelle
4. Rayonnement de la marque employeur pour rendre l'entreprise plus attractive

Résultats :

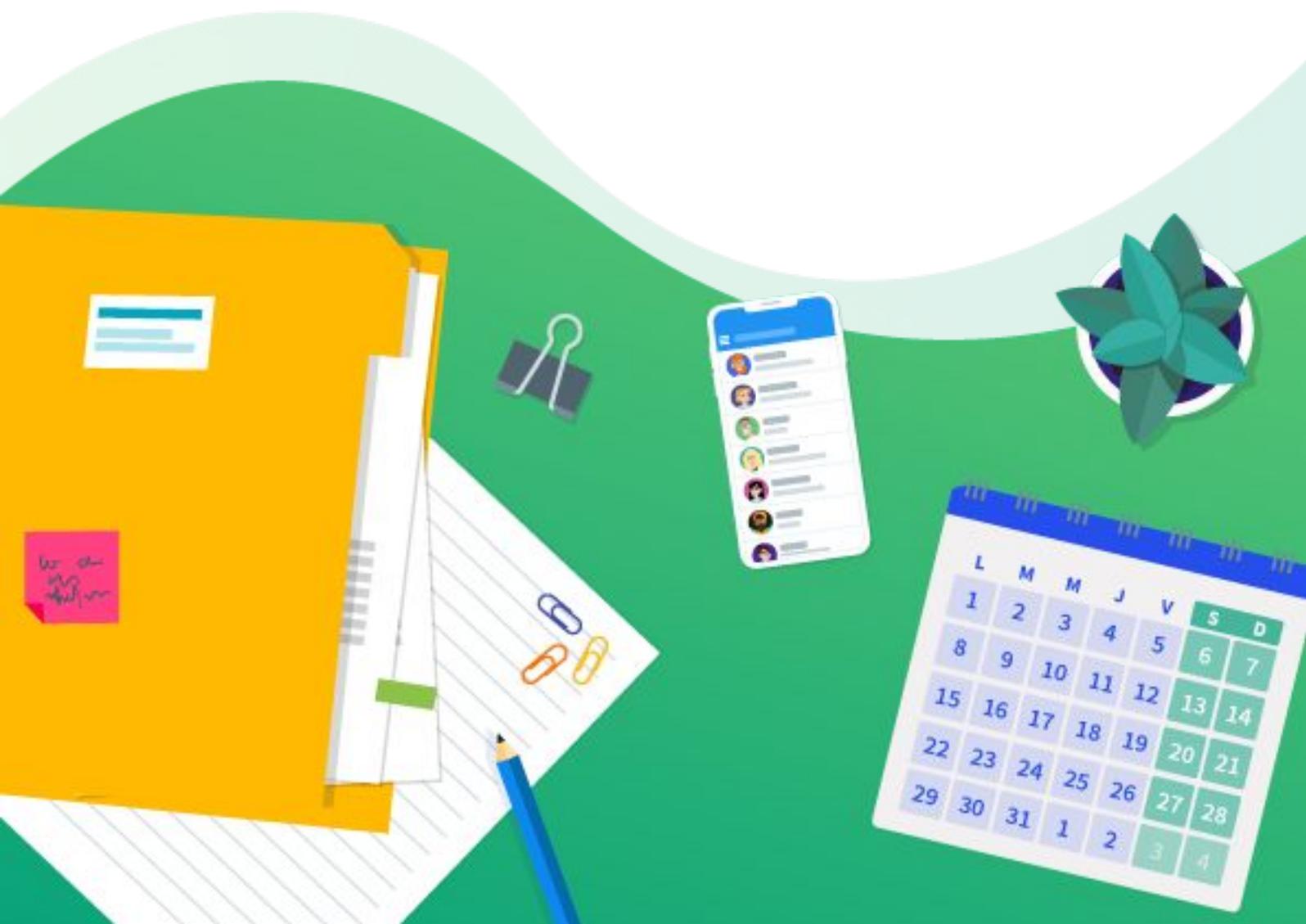
- Des modes de travail sont plus collaboratifs : clients, consommateurs et prestataires sont impliqués dans les projets.
- Développement de challenges (Happy'nnov) pour collecter et partager des idées des collaborateurs.
- Une fierté d'appartenance à l'entreprise accrue avec des collaborateurs enclins à se faire l'écho de la marque Veolia.
- Une marque employeur renforcée avec des candidats sensibles à la démarche.

5

Au-delà de « faire », comment « faire savoir » ?

Un plan de communication est indispensable pour mettre en valeur les initiatives QVT de votre entreprise. Il joue même un rôle essentiel dans l'engagement des collaborateurs. Il permet de valoriser et de promouvoir l'expertise de l'entreprise bien sûr mais aussi son savoir-être tout en mettant en valeur son capital humain.

Votre mission : Communiquer pour rendre visibles les projets, les personnes engagées et le sujet du bien-être dans l'entreprise.



Le salaire émotionnel



Au sein de Bridge for Billions, le sens au travail est devenu un enjeu le jour où les équipes se sont aperçues que les personnes en contact direct avec les clients étaient plus motivées, impliquées et énergiques que les fonctions back office (les développeurs, les UI/UX designers...). La raison : les nombreux feedbacks gratifiants reçus de la part des clients.

Bridge for Billions a donc mis en place un « salaire émotionnel » pour redistribuer au sein de l'entreprise les retours positifs des clients et partenaires. Ainsi chacun peut apprécier l'impact direct de son travail et remettre du sens et du cœur dans son quotidien.

L'entreprise a commencé par identifier qui dans l'équipe recevait naturellement le plus ou le moins de « salaire émotionnel », puis ils ont engagé un processus de redistribution de ces émotions en 3 volets :

- communiquer les retours d'utilisateurs les plus touchants une fois par semaine dans le chat d'entreprise
- mettre en place des « gratitude rounds » avec la mise en avant chaque vendredi d'une personne de l'équipe ayant particulièrement contribué à l'amélioration de la satisfaction client
- créer un « master doc », une sorte de livre d'or pour garder une trace écrite (verbatim, capture d'écran...) de tous les retours positifs

Résultats :

- Plus de sens au travail et une prise de conscience du réel impact de leur valeur pour l'entreprise
- L'instauration d'un véritable rituel autour de la « redistribution » du salaire émotionnel
- Des bénéfices directs et concrets sur les résultats de l'entreprise grâce à une meilleure satisfaction client

L'espace thank you week



DHL, société de transports et logistique, compte 2 500 collaborateurs en France dont 44% de chauffeurs et techniciens, dépourvus d'adresse email professionnelle. Or, l'un des enjeux pour DHL est l'engagement et la rétention de ses salariés. Comment faire pour entretenir le lien et soutenir le sentiment d'appartenance à l'entreprise auprès d'une population mobile et peu connectée ?

Un mur d'enveloppes a été mis en place pour développer la reconnaissance interne. Chaque enveloppe contenait des mots de remerciement de la part de collègues et des managers à l'attention des collaborateurs concernés.

Résultats :

- Une forte reconnaissance et un esprit d'équipe renforcé.
- L'initiative sera reconduite chaque année.

Référentiel ludique du bien-être au travail



Harmonie Mutuelle propose un service de téléconsultation, des réductions aux abonnements aux clubs de sport... L'offre santé et bien-être à destination des collaborateurs est tellement vaste qu'il est difficile de s'y retrouver.

Pour y remédier, Harmonie Mutuelle a créé un référentiel sous forme de jeu de cartes auxquelles correspond un service ou une prestation autour de trois thématiques :

- Mieux vivre au travail
- Mieux vivre en famille
- Mieux vivre en société.

L'enjeu, derrière cette initiative, est de :

- Valoriser l'ensemble des actions bien-être destinées aux salariés d'Harmonie Mutuelle
- Construire son exemplarité en matière de santé des salariés
- Démontrer que le bien-être des salariés est au cœur de ses préoccupations.

Résultats :

Les collaborateurs ont toutes les cartes en main pour constituer leur propre « référentiel bien-être » en fonction de leurs besoins.

Ce jeu de cartes, mis à jour chaque année, est également utilisé pour des journées spéciales (séminaires) ou sur demande des collaborateurs (pour animer les temps d'échanges RH).

Bavan social club

faurecia

Le **Bavans Social Club** a été lancé à l'initiative d'un collaborateur qui souhaitait **démocratiser l'accès à la culture et au bien-être au sein de l'entreprise** en s'appuyant sur les passions de chacun. Pour lui, le bien-être passe par la connaissance de l'autre, le partage et la capacité à s'évader de son lieu de travail.

Il crée donc un **espace physique culturel dédié à la découverte de sujets variés** et dans lequel chacun est libre de lancer des initiatives.

Face au succès du club, les RH ont libéré du temps du collaborateur initiateur pour se consacrer au projet.

Résultats :

- Une proximité plus forte entre collègues
- Des collaborateurs engagés et la naissance d'une véritable communauté interne permettant à chacun de s'épanouir.
- 2 conférences organisées : l'une sur une aventure sportive au 205 Africa Raid 2018, l'autre sur une expérience d'apprentissage de l'art du manga
- Des journées de découverte des cultures (Indian Day, ...)



Envie de vous lancer ?

Chez Lucca, nous accompagnons tous ceux qui souhaitent agir concrètement pour favoriser la qualité de vie au travail. Construisons ensemble le plan d'action pour booster votre bien-être au travail.

Et si on se rencontrait ?

Passez à l'action sans vous tromper

Finalisez votre plan d'action QVT en vous assurant que :

- vos équipes soient Impliquées dans vos projets QVT
- vous disposez du temps nécessaire pour donner du sens à vos actions
- vos projets QVT auront un impact sur le long terme



Un projet QVT réussi implique les équipes dans sa mise en place et son déroulement

La tendance

- Au moins un quart des projets déposés aux Awards du bien-être au travail impliquaient opérationnellement les collaborateurs eux-mêmes : génération d'idées, challenges sportifs, conception et animation d'ateliers ... Les premiers à profiter des initiatives pour le bien-être sont aussi les premiers à prendre de leur temps pour y travailler.
- Un bon tiers des projets proposés ne coûtaient rien et/ou étaient très faciles à mettre en œuvre. Et si ces idées à 0€ fonctionnent, c'est notamment parce que tout le monde est engagé (du stagiaire au CEO) et qu'elles sont en phase avec la culture d'entreprise.
- Plus étonnant, près de 20% des projets prenaient la forme de défis ou de jeux : les formats ludiques et drôles ont clairement la cote en matière de bien-être au travail !

À méditer

Lancer un projet pour améliorer le bien-être en entreprise peut faire peur. Les attentes sont souvent élevées et la question de l'investissement à réaliser se pose rapidement : faudra-t-il beaucoup de moyens et de ressources ?

Pourtant, le secret des projets qui réussissent ne réside pas (seulement) dans leur budget, mais surtout dans l'énergie investie :

« Les meilleures initiatives partent souvent de pas grand-chose : une bonne idée, de l'enthousiasme ou l'énergie d'une seule personne fédératrice... Impliquez vos équipes ! »

Charles de Fréminville, Responsable de la BU Engagement de Lucca

Le thème de la convivialité en entreprise est essentiel...

... Mais il ne faut pas oublier le sens

La tendance

Sur la centaine de projets reçus, les initiatives pour créer et renforcer les liens entre les collaborateurs sont de loin les plus fréquentes (plus de la moitié des projets), loin devant celles visant à améliorer la reconnaissance ou le feedback (4% chacune), la santé physique ou psychologique des collaborateurs (16%) ou encore le développement professionnel (formation et montée en compétences des collaborateurs - 6%).

La convivialité est en effet un aspect essentiel du bien-être au travail. C'est d'ailleurs un des piliers clé de la pyramide des besoins au travail.

À méditer

Comment accompagner le développement de chaque collaborateur ? Comment les rendre fiers d'appartenir à l'entreprise ? Comment donner du sens au quotidien au travail de chacun ? Ce sont de vraies problématiques (d'autant plus importantes pour les millennials) : la formule magique n'a pas encore été trouvée et il va falloir innover.

Le bien-être au travail :

Un projet qui doit se construire sur le long terme

La tendance

Près de 70% des projets reçus dans le cadre des Awards du bien-être au travail s'inscrivent, dès leur conception, dans la durée : changement d'organisation, nouvelles façons de travailler mais aussi rituels de convivialité ou habitudes qui s'ancrent progressivement dans le quotidien des équipes....

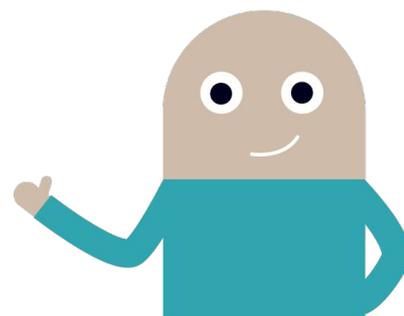
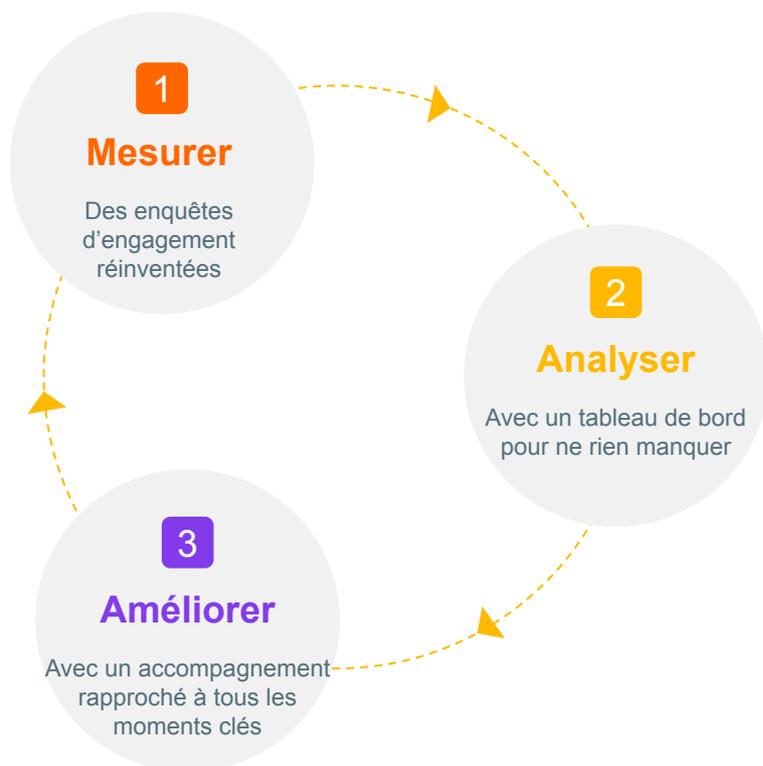
Ces projets sont plus ambitieux, mais aussi plus importants pour l'épanouissement des équipes sur le long terme : les entreprises ont compris que le bien-être au travail est une démarche à mener sur le temps long pour qu'elle porte ses fruits.

À méditer

Les team-buildings, les séminaires d'entreprise, la semaine dédiée au bien-être... tous ces projets ponctuels sont bien entendu nécessaires, mais ils ne sont pas suffisants.

En plus de prévoir du budget pour une soirée d'entreprise, lancez des réflexions de fond sur les processus de créativité et d'innovation ou encore les plans de développement individuels. Surtout, n'oubliez pas de partager la vision long terme et la raison d'être de votre organisation : la fierté d'appartenance sera renforcée.

Lucca : l'engagement collaborateur mesuré, analysé et amélioré en continu



1 Des quiz **courts, fréquents et anonymes**. Des questions personnalisées ou venant de notre banque de questions conçues par des experts.

2 Un affichage **clair** des résultats par équipe en **temps réel**.

3 Des **ressources** pour aider les collaborateurs et un **accompagnement personnalisé** pour les RH et les managers.

À propos des Awards du bien-être au travail

Les Awards du bien-être au travail de Lucca récompensent chaque année les plus belles innovations RH en matière de bien-être et qualité de vie au travail. Talks inspirants, meilleures pratiques et idées concrètes pour passer à l'action... la cérémonie des Awards offre un condensé des meilleurs projets menés par tous types d'entreprises et de tous secteurs, valorise ceux qui innovent sur le sujet et inspire celles et ceux qui souhaitent se lancer.

La 1ère édition des Awards du bien-être au travail en 2018 avec pour jury Claude Monnier, DRH de Sony, Fabienne Broucuret, journaliste et fondatrice de My Happy Job, et Amélie MoHe, CHO et Déléguée générale adjointe de la Fabrique Spinoza; et pour invitée d'honneur Laurence Vanhée, fondatrice et Chief Happiness Officer du cabinet de conseil Happyformance a réuni plus de 150 participants.

L'édition 2019 qui s'est déroulée à Station F, avec Emmanuelle Bernardin, Directrice du développement des talents chez Guerlain, Quentin Périnel, journaliste du Figaro et Alexandre Jost, Fondateur et Délégué Générale de la Fabrique Spinoza, comme jury; et Guillaume Gibault, fondateur du Slip Français comme invité d'honneur, a permis de recueillir plus de 100 projets et de réunir plus de 250 personnes.



A propos de Lucca

Lucca est un éditeur de logiciels SaaS dédiés à l'automatisation des processus administratifs et RH.

Ces solutions sont utilisées par plus de 4 400 sociétés et offrent une expérience conviviale à ses 800 000 utilisateurs finaux.

Chaque solution Lucca répond à un besoin précis : **gestion des congés et absences**, **gestion des notes de frais**, **gestion administrative des RH**, **distribution des fiches de paie au format électronique** et **suivi des temps, QVT**.

Lucca permet ainsi aux sociétés de composer leur SIRH à la carte.

