

Trophée des **1001 vies**

LES SOLUTIONS DES ENTREPRISES POUR
HARMONISER LES 1 001 VIES DES COLLABORATEURS

www.tropheedes1001vies.fr



**Harmonie
mutuelle**

En harmonie avec votre vie

Qu'est-ce que le Trophée des 1001 vies ?

Depuis sa création, Harmonie Mutuelle place la solidarité et l'humain au centre de ses actions.

Elle est depuis sa création l'un des acteurs majeurs de la protection sociale en France en proposant une offre complète de garanties, de services et de soins pour tous. 1^{ère} mutuelle de France, elle s'engage ainsi aux côtés des entreprises avec une initiative citoyenne visant à répondre aux enjeux de demain.

Le Trophée des 1001 vies, dont la première édition s'est tenue en 2014, a pour ambition de mobiliser dans les Pays de la Loire, les entreprises de toutes tailles, afin qu'elles fassent part et partagent les initiatives qu'elles ont mises en place pour faciliter une meilleure articulation entre la vie professionnelle et personnelle des collaborateurs.

Organisé en partenariat avec le Centre des Jeunes Dirigeants Pays de la Loire et le CCO, il vise à rassembler les initiatives et bonnes pratiques pour favoriser la qualité de vie au travail des collaborateurs.

Harmonie Mutuelle c'est* :



Plus de
4,3 millions
de personnes protégées



Plus de **250** agences



55 000
entreprises adhérentes



Plus de **4 600**
collaborateurs

* Données rapport annuel 2015

L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

est un sujet d'actualité, qui interroge directement l'organisation du travail. Au-delà des « simples » responsabilités familiales, de multiples paramètres entrent en jeu :

- ★ Les mutations sociétales récentes, tel l'essor des nouvelles technologies qui rendent plus poreuses les sphères personnelles et professionnelles et favorisent l'émergence de nouvelles organisations du travail (télétravail).
- ★ Des formes de parentalité plus diversifiées : pères de plus en plus impliqués, familles monoparentales plus nombreuses.
- ★ Un vieillissement de la population qui engendre des besoins croissants de prise en charge de la dépendance ou de la maladie chronique.
- ★ Des temps de trajet travail-domicile toujours plus longs et qui constituent une contrainte forte pour les salariés.

L'équilibre vie professionnelle/vie personnelle impacte la qualité de vie et l'engagement des salariés, agissant de fait sur la performance des entreprises.

Ainsi, les enjeux sont considérables pour l'entreprise :

- ★ Enjeu de productivité et de performance de l'entreprise : améliorer la qualité de vie au travail pour réduire l'absentéisme et certaines formes de présentéisme, pour favoriser l'engagement des salariés.
- ★ Enjeu d'égalité professionnelle.
- ★ Enjeu de santé : limiter l'impact des horaires de travail atypiques sur la santé et le maintien dans l'emploi, prévenir l'épuisement des salariés aidants.



Pour **93%** des salariés, l'équilibre des temps de vie est un sujet de préoccupation « important » voire « très important »

59% des entreprises considèrent ce sujet comme « très important » (62% des TPE et 57% des entreprises de 250 à 5.000 salariés).

89 % des salariés estiment que les aider à mieux équilibrer leur temps de vie pourrait avoir un impact important sur la performance économique de l'entreprise et sur le climat social (95 %)

61% des salariés considèrent que leur employeur n'agit pas beaucoup pour les aider à équilibrer leurs temps de vie.

95% des entreprises assurent avoir mis en place des actions pour aider leurs salariés à équilibrer leurs temps de vie

3,9 millions de salariés sont confrontés à la situation d'un enfant, d'un conjoint, d'un parent en situation de handicap, de perte d'autonomie ou de maladie

L'entreprise a un rôle à jouer pour tendre vers cet équilibre auquel aspirent tant les salariés. De nombreuses sociétés ont d'ores et déjà pris toute la dimension de cette problématique et mettent en place des actions, notamment pour faire évoluer une culture managériale qui corrèle encore performance du salarié et amplitude de ses horaires.

★ Les leviers d'action sont nombreux :

- ★ **Organisation du travail** : respect de règles simples de vie quotidienne comme éviter les réunions tôt le matin et tard le soir, utilisation de la messagerie électronique respectueuse du temps personnel...
- ★ **Aménagement des temps de travail** : souplesse des modalités et des horaires de travail comme le temps partiel choisi, aménagement des congés parentaux sans impact sur l'évolution professionnelle, possibilité d'aménager les horaires de travail en fonction des contraintes personnelles, charge de travail raisonnable...
- ★ **Soutien financier** : attribution de chèques CESU pour accompagner les naissances ou aider les parents à financer la garde de leur(s) enfant(s), jours d'absence autorisés permettant de mieux concilier handicap et vie professionnelle...
- ★ **Prévention de la santé des salariés**, notamment ceux ayant des horaires de travail atypiques.
- ★ **Formation du management.**

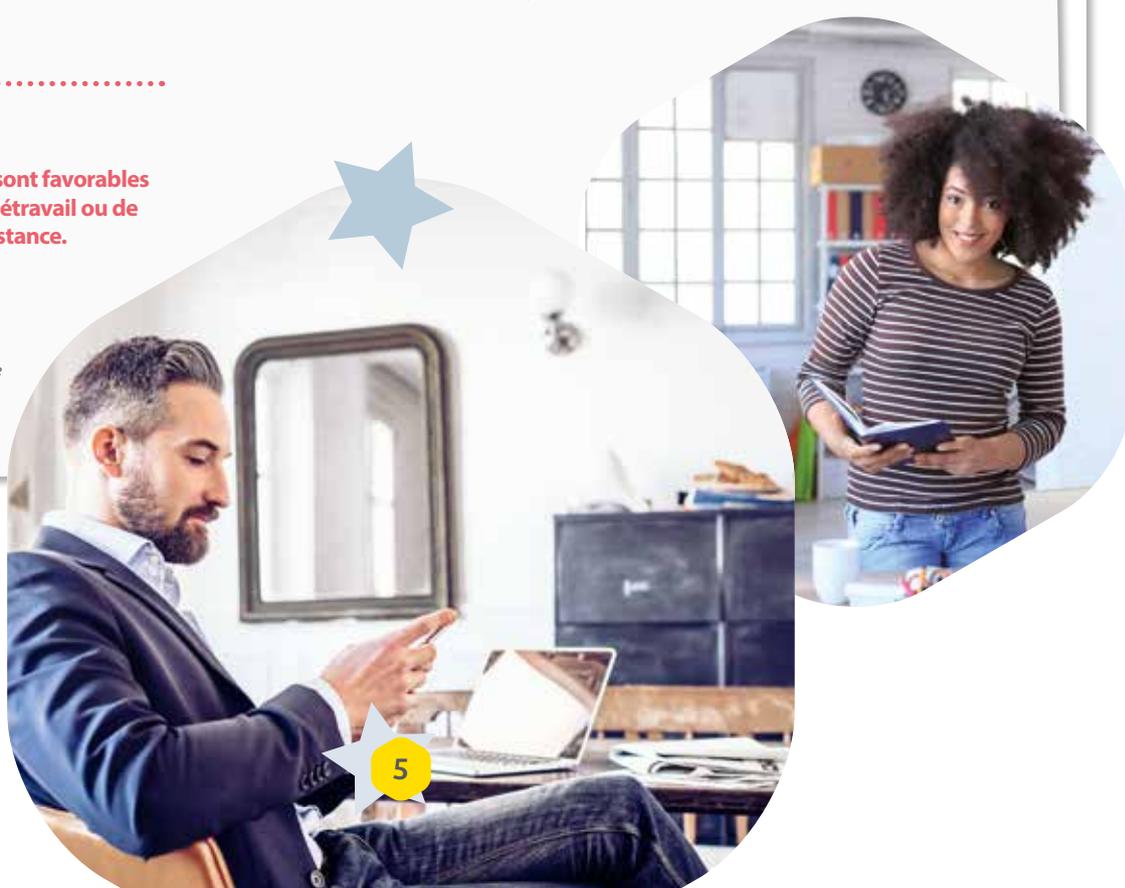
★ Quelles sont les attentes des salariés ?

46% des salariés aimeraient une souplesse ponctuelle dans l'organisation des horaires de travail.

41% souhaiteraient avoir la possibilité d'aménager durablement les horaires de travail en fonction des contraintes parentales

25 % sont favorables à la mise en place du télétravail ou de solutions de travail à distance.

Source : Baromètre 2015 de l'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise.





Des partenaires impliqués

★ Le Centre des jeunes dirigeants Pays de la Loire (CJD)



Mouvement patronal né en 1938, rassemble plus de 500 chefs d'entreprise et cadres dirigeants dans les Pays de Loire, engagés pour mettre en oeuvre un libéralisme responsable. L'ambition du CJD est de promouvoir des idées nouvelles pour rendre l'entreprise à la fois plus compétitive et plus humaine et accompagner dans sa mission, tout jeune dirigeant soucieux d'améliorer sa performance et celle de son entreprise.

★ Le CCO



Lieu d'échanges et de rencontres professionnelles situé au pied de la Tour Bretagne et à son sommet avec le Nid, le CCO a pour mission la valorisation de l'économie régionale et de ses acteurs.

Organisateur d'événements et animateur d'un vaste réseau professionnel, le CCO a créé en 2013, avec Business au Féminin à Nantes, « les Fameuses ».

Les critères de sélection

Ce sont 7 prix au total dont un prix coup de coeur qui ont été déliivrés le 30 juin 2016. Ils récompenseront des actions mises en place par les entreprises candidates parmi les 3 thèmes suivants :



★ Bien-être / Santé

Toutes actions qui visent à développer le bien-être, l'équilibre alimentaire, l'activité physique :

Création d'un espace détente, d'une salle de sport, mise en place de menus diététiques, de cours de cuisine, animations et actions de sensibilisation régulière, édition de moyens de communication, exposition culturelle, conférences...

★ Parentalité /Services

Toutes actions qui facilitent l'exercice de la parentalité et du quotidien :

Horaires flexibles, temps partiel volontaire, développement du travail à domicile, horaires à la carte, crèche d'entreprise, conciergerie d'entreprise, permanence d'un médecin, d'un pédiatre...



★ Management

Toutes actions permettant de favoriser l'égalité homme/femme dans l'entreprise :

Création d'une charte d'entreprise, entretiens avant et après les congés parentaux ou congés maladie, moyens mis en oeuvre pour garder le contact en cas d'absence prolongée, accompagnement vers des fonctions d'encadrement, programme de coaching...

Chaque projet a été étudié en fonction de la taille de l'entreprise suivant ces critères :

- ★ les objectifs du projet
- ★ le mode opératoire
- ★ le nombre de collaborateurs concernés
- ★ les bénéfices pour l'entreprise et pour les collaborateurs

Un jury composé de professionnels

Patricia Brochard



Il faut favoriser l'équilibre
entre vie privée et vie professionnelle

★ La marraine

Patricia Brochard, est co-présidente, avec ses 2 soeurs, de Sodebo, entreprise agroalimentaire française basée en Vendée, qui emploie 2 000 personnes.

Sodebo est convaincu que la performance passe par la santé, le bien-être au travail mais aussi par un bon équilibre entre la vie personnelle et professionnelle.

Emmanuel Saulou



Il n'y a pas une vie dans l'entreprise
et une vie en dehors.
Nous n'avons tous qu'une seule vie

★ Le président du jury

Emmanuel Saulou, est vice-Président du CJD (Centre des Jeunes Dirigeants) Pays de la Loire, en charge de la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises). Avec Philippe Comte, il codirige RESTORIA, entreprise familiale et régionale de restauration collective qui emploie 630 salariés. L'entreprise cultive l'humain et mène une démarche vraie et sincère de RSE. Restoria, labellisée LUCIE, a remporté de nombreux trophées, dont en 2014 le Trophée national des Entreprises responsables, L'express- L'Expansion.

★ Les autres membres du jury :

Lionel Fournier, Harmonie Mutuelle, Directeur Région Atlantique

Michelle Monnier, Cap Succes

Ils ont été lauréats en 2014 et font partie du jury en 2016 :

Maud Chevalier, Groupe Edifia

Stéphanie Gendre, Centre d'affaires challandais

Marie-José Guillet, Ménage Service

Laurent Guillou, Groupe Facility

Armelle Lepennec-Panagos, Galiléa RH

Aurélie Templon, IMA Technologies

Anne-Sophie Tily, Bouchers services

Quelles étaient les actions proposées par les lauréats en 2014 ?



★ Bien-être / santé



Centre d'Affaires Challandais,
Centre d'affaires, secrétariat téléphonique, - de 50 salariés, Vendée.

Pour sa démarche globale de bien-être auprès des salariés de l'entreprise et l'ambiance générale de travail entre les collaborateurs.



Bouchers Services,
Agroalimentaire, + de 50 salariés, Mayenne.

Pour ses actions visant à prévenir les risques professionnels, à réduire les accidents et maladies professionnels, à prendre en compte la pénibilité, l'usure prématurée due au travail et la dégradation de la santé.

★ Parentalité / services



Galiléa,
Conseil en ressources humaines, - de 50 salariés, Maine-et-Loire.

Pour les différentes actions mises en place pour faciliter l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.



Groupe Edifia,
Conseil en développement managérial et commercial, + de 50 salariés, Loire-Atlantique.

Pour ses actions originales en faveur de la parentalité, concernant les parents tant de jeunes enfants que d'adolescents.

★ Management



Groupe Facility,
Nettoyage industriel, - de 50 salariés, Loire-Atlantique.

Pour l'attention apportée à l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle des agents et pour son approche managériale orientée vers le théâtre et la culture.



IMA Technologies,
Centre de relation clients, + de 50 salariés, Loire-Atlantique.

Pour son approche managériale intitulée « Le Chemin de la Confiance ».

★ Prix coup de cœur du jury

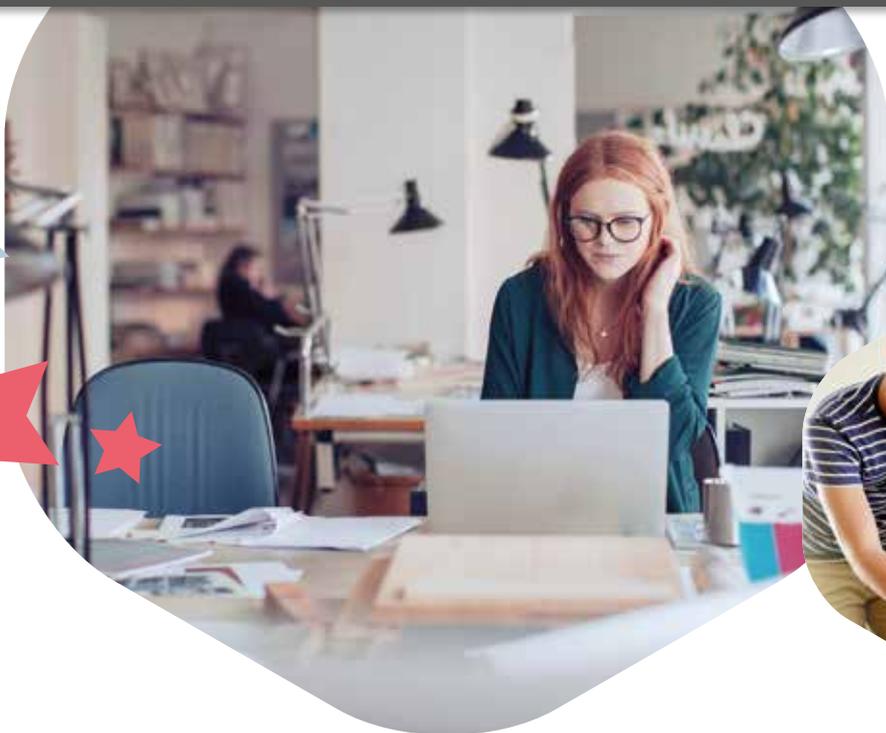


Ménage Service 85,
Service à la personne en entreprise d'insertion, Vendée.

Pour l'originalité des actions mises en place en vue de valoriser le métier de ses salariés, parfois peu considéré par la société.



**Découvrez les bonnes idées et pratiques
proposées par les candidats lors de l'édition
2016 du Trophée des 1001 vies**





MANAGEMENT

- 50 salariés

+ 50 salariés

Management

- 50 salariés



Lauréat

Diaphonics

Agence de création de contenu illustré
<http://www.diaphoncis.fr>



Diaphonics est une agence de création de contenu illustré qui a mis en place, depuis 2015, une nouvelle forme de management axée sur la possibilité pour ses collaborateurs de travailler à distance, y compris à l'étranger. L'agence a pour objectif d'ici 2020 une « liberté totale de localisation et de mouvement de ses employés ». Le but n'étant pas d'opposer l'envie d'entreprendre et l'envie de voyager mais de démontrer que le voyage est finalement, un atout dans le développement d'une entreprise.

Bonnes pratiques



- ★ Digitalisation de l'agence afin d'optimiser le travail à distance
- ★ Mise en place d'une messagerie écrite interne (Slack) avec possibilité de discussion publique ou privée
- ★ Mise en place de To do list afin d'organiser la liste des tâches et déléguer ou recevoir des missions afin d'optimiser au maximum la communication et la circulation des informations
- ★ Airtable : une application permettant de créer des tableurs à l'instar d'Excel mais qui peuvent être partagés avec tous les collaborateurs avec une gestion d'accès complète et simplifiée
- ★ Possibilité pour les collaborateurs de tester le travail à distance et ce, dans n'importe quel pays

COézi

Agence événementielle Team Building
<http://coezi.fr>



Sœurs et associés, co-dirigeantes d'une agence événementielle de Team Building, leur métier consiste à créer la cohésion par le jeu. Cela revient pour celles-ci à « réaliser des actions sociales dans tout type de structure : association, écoles, entreprises... pour apporter un changement de perception par le jeu ». L'idée est de replacer l'humain au cœur des entreprises mais également d'autres structures telles que les écoles ou les associations.

Bonnes pratiques

- ★ Bénévolat auprès de la jeunesse via l'association 100 000 entrepreneurs. L'objectif est d'accroître la notoriété autour du management collaboratif et sensibiliser les jeunes sur ses bénéfices
- ★ Intervention dans les écoles via des ateliers gratuits destinés aux jeunes et enseignants. L'objectif est d'apporter une vision plus large et faire évoluer l'image du management auprès des jeunes diplômés
- ★ Syllogomanie ou l'art de ne rien jeter. Le recyclage est au cœur de la structure : la culture raisonnée
- ★ Hyperlocal : priorité aux prestataires locaux
- ★ Création de rencontre de femmes entrepreneurs : sensibiliser, échanger et fédérer des femmes autour de l'entrepreneuriat

Conty

Informatique

<http://www.conty-informatique.com>



Conty, entreprise spécialisée dans le domaine informatique, a fait le choix de s'accompagner d'une consultante afin d'améliorer les conditions de travail au sein de sa structure et d'accompagner la transmission de l'entreprise vers 2 salariés repreneurs.

Bonnes pratiques

- ★ Réalisation d'audit auprès de salariés représentatifs sur les thèmes suivants : intégration, management, reconnaissance et communication
- ★ Baromètre RH permettant à chaque salarié de s'exprimer sur ses conditions de travail
- ★ Co-animation avec les délégués du personnel afin d'améliorer les situations de travail
- ★ Espace de micro-réunion facilitant l'échange inter-services accompagné d'un écran faisant défiler les projets en cours : information transversale
- ★ « Boîte à idées et fiche projet » permettant aux collaborateurs de soumettre leurs idées
- ★ Espace détente

Desjeux Créations

Agence conseil en communication et formations

<http://desjeuxcreations.fr>



Desjeux Créations est une structure s'articulant autour d'un gérant et d'un salarié junior. Cette particularité amène les 2 collaborateurs à un objectif commun : l'équilibre et la confiance envers l'autre à travers un management qui a le « sens de l'autre » et axé sur la flexibilité afin de dégager une synergie commune.

Bonnes pratiques

- ★ Réunions hebdomadaires pour faire le point sur les projets en cours, passés et même futurs
- ★ Soirées entreprises autour de l'innovation 2 à 3 fois par an pour s'ouvrir aux idées d'autres chefs d'entreprises
- ★ Repas conviviaux et informels permettant un échange autour du rythme vie professionnelle et vie privée
- ★ Formations axées sur le développement de la créativité et sur les logiciels PAO : accélérateur de compétences
- ★ Flexibilité du temps de travail selon les périodes de rush
- ★ Adhérent au label « Produit en Anjou » renforçant sa position d'acteur local
- ★ Soutien aux associations sportives de haut niveau sur le territoire (BAB, Angers Natation)

La Bonne Pause

Team Building

<http://www.la-bonne-pause.fr>

LA BONNE PAUSE
Accélérateur de particules humaines

La Bonne Pause est une jeune structure créée en février 2016 dont le principe est de capitaliser sur le triple parcours de son fondateur : allier le théâtre d'improvisation aux techniques de développement créatif en passant par un management issu des méthodologies d'informatique de gestion.

Bonnes pratiques

- ★ Création et animation de « pauses » en association avec « CoJob » pour des individus en recherche d'emplois afin de souder le groupe et développer leur lâcher-prise
- ★ L'animateur se déplace de lui-même et la durée de la séance (20 minutes) permet de faire face à d'éventuels problèmes d'agendas
- ★ Outil créateur de cohésion et développement d'une dynamique de groupe axée sur l'entente, la bonne humeur, la déconnexion avec le travail mais aussi stimulateur de créativité.

Patismatique

Agroalimentaire & Services

<http://www.patismatique.fr>



L'entreprise Patismatique créée en 1979 s'est développée à travers la vente de produits frais de boulangerie au sein de distributeurs automatiques. En 2010, l'initiative « Du bons sens dans ma boîte ! » est lancée dont l'objectif est de favoriser le bien-être et le bonheur au travail. Suite à la transmission de l'entreprise, cette dernière est accompagnée d'une organisation plus horizontale, souple, agile et libérée sans pour autant renier l'héritage de l'entreprise.

Bonnes pratiques

- ★ Impulsion d'une véritable démarche RSE et reconnaissance grâce à la labellisation LUCIE (label de référence en RSE)
- ★ Fonctionnement en 6 pôles interdépendants en contact direct avec les clients et consommateurs
- ★ 2 niveaux hiérarchiques : « managers et opérationnels ». La structure privilégie les compétences et expertises de ses collaborateurs et cela accroît les responsabilités de chacun : polyvalence & polycompétence
- ★ Mise en place de récompenses (prime Qualité, formation à l'éco-conduite, selon le CA...)
- ★ Livret d'accueil facilitant l'intégration d'un nouveau collaborateur
- ★ Modulation du temps de travail selon le rythme de l'activité, prise en charge de la mutuelle à 100%...

Proselis

Entreprise de services numériques
(ESN ex SSII)
<http://proselis.fr>



L'entreprise Proselis est dédiée aux services numériques et a, dès sa création en 2003, adopté un mode de fonctionnement fondé sur le management libéré donc « collectif et empreint de bon sens » et qui, au fil des années, s'est développé via plusieurs actions mises en places.

Bonnes pratiques

- ★ Accès aux fournitures dans le cadre du travail : voitures de fonction 5 places, téléphones à usage professionnel et privé
- ★ Adoption du télétravail en fonction de ses besoins
- ★ Plan d'intéressement à hauteur de 20% du résultat
- ★ Jour d'anniversaire considéré comme jour non travaillé et pris en charge par l'entreprise
- ★ Lieu d'accueil adapté pour les enfants des collaborateurs
- ★ Entretien de recrutement réalisé avec les futurs collègues et ce sont eux qui choisiront le candidat final
- ★ Afin de faciliter l'intégration, chaque nouvel arrivant est accompagné d'un parrain
- ★ Réunions de service hebdomadaires, déjeuners mensuels et séminaires annuels
- ★ Soutien de l'entreprise à des actions solidaires, sportives ou humanitaires

Delta Technologies

Informatique
<http://www.deltatechnologies.fr>



L'entreprise Delta Technologies spécialisée dans le domaine de l'informatique s'est questionnée quant aux dépenses réalisées par les salariés, principalement dues aux frais de déplacement, aux démarches qu'ils peuvent effectuer ou toutes autres questions, et cherche ainsi à sensibiliser ses collaborateurs sur ces questions.

Bonnes pratiques

- ★ Réservation d'1/2 heure par semaine au niveau RH pour répondre aux questions des salariés et pour leur expliquer les changements qui interviennent en cours d'année et principalement ceux concernant la mutuelle depuis le 1^{er} janvier 2016
- ★ Explication des comptes de résultat aux salariés afin de gérer les dépenses et l'impact sur leurs cotisations



Vertal

Solutions naturelles pour une agriculture durable et rentable
<http://www.vertal.fr>



Vertal est une PME proposant aux agriculteurs une « alternative aux solutions conventionnelles et chimiques avec des produits 100% naturels. » L'entreprise met en avant les relations humaines avec l'ensemble de ses collaborateurs ainsi que les clients et fournisseurs, s'axant sur un mode collaboratif et des prises de décisions participatives. C'est donc tout naturellement que la PME « a brisé l'organigramme institutionnel » afin de mettre en place un management agile, libérée.

Bonnes pratiques

- ★ Prises de décisions participatives : pas de supérieur hiérarchique
- ★ Formation des jeunes : contrats professionnels et stagiaires
- ★ Mise en place d'une salle de pilotage : espace physique ouvert à tous constitué de tableaux de bords avec différents indicateurs de contrôle permettant de piloter l'entreprise
- ★ Formation commerciale en binôme entre un conseiller et un formateur
- ★ Création d'un nouveau poste : responsable de l'efficacité commerciale permettant d'aider les conseillers à la prise de RDV, la gestion des agendas...
- ★ Réunion régionale ou nationale mensuelle et deux séminaires annuels
- ★ Espace collaboratif pour les agriculteurs : lieu d'échange éphémère



Management

+ 50 salariés



DAO BE

Bureau d'études spécialisé dans la prestation de services en mécanique industrielle et bâtiment

<http://www.dao-be.com>



DAO Bureau d'Etudes
Prestations en bureaux d'études



DAO BE est un bureau d'études spécialisé en ingénierie, mécanique industrielle et bâtiment, présent en France et aux Etats-Unis ayant misé sur un nouveau style de management : le slow management où les objectifs ne sont pas financiers mais par projet. Par ce principe, un chargé de développement commercial aura des objectifs humains et non des objectifs de marge. Combiné au slow management, l'entreprise s'est également axée sur un management de type participatif.

Bonnes pratiques



- ★ Slow management
- ★ Semaine de 37h afin de dégager 12 jours de RTT
- ★ Création d'une société à Rouen avec 3 jeunes de 20 ans
- ★ Création d'une autre société en Mayenne afin de réduire les déplacements et fatigue de ses jeunes en alternance. Même exemple avec un salarié déménageant à New York.
- ★ Conciliation géographique entre le lieu d'étude et le lieu de travail et mise en place du télétravail
- ★ Réembauche d'un ancien collaborateur qui avait des envies d'ailleurs mais qui a été finalement, frustré par son expérience
- ★ Formation Ennéagramme : se connaître soi-même et savoir adapter son comportement et son langage aux autres. Renforcement de l'unité de groupe.
- ★ Repas annuel avec tous les collaborateurs en présence de leur conjoint(e)
- ★ Journée Team Building

ADT 44/85

Aide à domicile

<http://www.aideadomicilepourtous.org>



L'ADT 44/85 est une association présente sur le territoire ligérien et vendéen, dédiée à l'aide, l'accompagnement et le service à domicile. Tout comme les services qu'elle propose, l'association axe sa démarche globale sur l'humain et sur un type de management de proximité qui lui permet de répondre aux différentes problématiques dont elle est confrontée telle que l'amélioration des conditions de travail de ses salariés, pour la plupart à temps partiel.

Bonnes pratiques



- ★ Outils de dialogue règlementaires : EPI, NAO & instances représentatives (CE, DP, CHSCT)
- ★ Journée d'accueil et guide pour les nouveaux salariés
- ★ Accompagnement Professionnel des Equipes (APE), réunions pôle/service, groupes de travail
- ★ Baromètre social : recueillir l'avis des salariés sur le fonctionnement de l'ADT
- ★ Plan de formation, journée d'étude, parcours VAE
- ★ Création d'un kit de prévention : regroupe des documents de conseils, bonnes pratiques et postures pour maintenir et améliorer les conditions de travail et prévenir du stress
- ★ Vis mon travail : découverte d'un poste pendant quelques heures et ainsi découvrir les conditions et la réalité de travail de l'autre
- ★ Aménagement des locaux : espace détente, revalorisation de l'espace professionnel

Aéroport Nantes Atlantique

Transport aérien

<http://www.nantes.aeroport.fr>

Aéroport
Nantes Atlantique



En 2008 l'aéroport Nantes Atlantique a mis en place un nouveau parcours client se voulant plus efficient et ainsi générer davantage de satisfaction client. La problématique à laquelle est confronté l'aéroport est la présence de plus de 70 entreprises et près de 2000 salariés en son sein. L'objectif est donc de fédérer l'ensemble des entités et des collaborateurs pour renforcer leur coordination sur le terrain et créer une véritable démarche qualité au service des clients.

Bonnes pratiques

- ★ Démarche Smiling : apporter simplicité et fluidité au trafic des passagers dans ce nouveau parcours
- ★ Co-construction avec l'ensemble des acteurs d'une vision commune. Point d'ancrage de Smiling
- ★ Journée Smiling : mobilisation des salariés venant à la rencontre des clients afin de les informer ou même les aider. Dressage de buffets offrant café et gâteaux
- ★ Journée « Waouh » : concert pour la fête de la musique, calèche de chevaux pour Noël, animation de photos géantes etc... Faire voyager les clients dès l'aéroport et créer des conditions agréables
- ★ Formation : « Renforcer la transversalité et la coopération entre tous les acteurs de la plateforme »
- ★ Formation pour les nouveaux arrivants et formation « Gérer les clients difficiles »

Arenis

Nettoyage et services associés

<http://www.arenis.fr>



Arenis est une société de nettoyage et services fondée en 2005 qui a développé un management centré sur l'humain. Pour Laurent Maurel, dirigeant de l'entreprise, « il est essentiel d'inscrire l'entreprise dans une stratégie à long terme mais il est important que mes collaborateurs puissent avoir une vision claire sur leur carrière. »

Bonnes pratiques

- ★ Dispositif de formations internes et parcours de formations externes qualifiantes
- ★ Développement de l'évolution et de la promotion en interne permettant la prise de responsabilités : 85% des chefs d'équipes sont d'anciens agents de service ayant évolué.
- ★ Réaménagement de poste : meilleur épanouissement pour le collaborateur et meilleure efficacité de travail pour l'entreprise. Une démarche de gagnant-gagnant
- ★ Mise en place du « miroir du dirigeant » : interviews anonymes de 10 collaborateurs portant sur le mode de management, les réussites et les axes d'amélioration
- ★ Développement de l'entreprise sous forme de filiales permettant l'accompagnement de collaborateurs à la création d'entreprise

ENEDIS

Distribution d'électricité
<http://www.enedis.fr>



ENEDIS est un gestionnaire du réseau public de distribution d'électricité présent dans 95% du territoire.

Au niveau régional, ce sont près de 1900 collaborateurs qui assurent cette mission en Pays de la Loire. La volonté de la direction régionale est donc de « viser l'excellence en termes de politique de santé et de sécurité » en s'appuyant sur une démarche nommée : Facteurs Humains et Organisationnels, et ce au sein de différents services regroupant plus de 700 collaborateurs.

Bonnes pratiques

- ★ Réalisation d'une Thèse CIFRE par un doctorant externe portant sur les risques organisationnels et de sécurité pour les agents. Mise en place d'un Espace de Débats sur le Travail (EDT) : l'objectif étant de faire remonter des situations de travail vécues sur le terrain et de les mettre en débat avec leurs pairs et le manager de proximité et ainsi trouver localement de meilleures solutions
- ★ Amélioration des outils et matériels de travail pour les techniciens
- ★ Modification des procédures : elles se veulent plus précises englobant davantage de situations
- ★ Forum sensibilisant les collaborateurs aux notions de sécurité

Evolis

Imprimantes à cartes et solutions
d'identification
<http://fr.evolis.com>



Evolis, entreprise spécialisée dans l'impression et solutions personnalisables pour cartes plastiques à intégrer un parcours d'intégration complet pour ses nouveaux collaborateurs et personnalisable selon chacun d'eux. Une démarche sur-mesure permettant une intégration plus facile et réussie.

Bonnes pratiques

- ★ Communication mondiale en amont, par le pôle RH sur l'arrivée d'un nouveau collaborateur et mise à jour de l'organigramme en temps réel
- ★ Création d'un planning individualisé établi par le manager en charge du nouveau collaborateur : sessions de formation et d'échange. Pause-déjeuner entre le nouvel arrivant et son équipe
- ★ Point à mi-parcours entre le service RH, le manager dédié et le collaborateur. Création d'un rapport d'étonnement par celui-ci
- ★ Déjeuner d'intégration
- ★ Journée Team Building (Pizza Party, Tournoi Volley-ball...)



Fleury Michon

Agroalimentaire

<http://www.fleurymichon.fr>

Fleury Michon

A partir de 2014, Fleury Michon a revu son modèle de communication interne afin de répondre aux besoins des salariés et d'obtenir davantage d'informations et une circulation plus libre.

L'objectif étant de donner le cap du groupe de manière quotidienne, informer sur les nouvelles actualités, fédérer autour d'une culture d'entreprise commune et rendre les salariés acteurs de la vie du groupe. En phase de tests sur deux sites pilotes, l'entreprise l'a ensuite déployé sur ses 12 sites en France à partir de 2015.

Bonnes pratiques

- ★ Journal vidéo hebdomadaire : TV, tablettes interactives
- ★ Journal interne écrit : L'Esprit Frais
- ★ Création de plusieurs espaces conviviaux diffuseurs d'informations
- ★ Création d'un groupe ressource « Agitateurs d'idées » composé de salariés de tout horizon et catégories
- ★ Nouveaux services : covoiturage, Fleury Shop
- ★ Lancement test en juillet 2016 d'un réseau social d'entreprise (RSE)

OMEXOM Le Mans

Électricité HTB

<http://www.omexom.com>

OMEXOM
POWER & GRID

L'entreprise Garczynski Traploir Energie a depuis 2016 mis en place un tutobook, un classeur de tutorat permettant de formaliser les échanges entre tous les collaborateurs. L'objectif étant en premier lieu d'être encadré et de transmettre son savoir-faire et son savoir-être et favoriser la montée en compétences. De plus, le métier ne s'apprenant ni à l'école ni dans un organisme de formation, le projet de tutorat s'avère nécessaire et systématique pour toute nouvelle embauche.

Bonnes pratiques

- ★ Tutobook de 18 mois entre le tuteur, le tuteur, le référent tutorat et le chef d'entreprise. Il comprend un guide et des grilles de savoir-faire permettant une évaluation finale et complète
- ★ Création d'une « charte de tutorat »
- ★ Formation de certains tuteurs



Octave

Solutions e-commerces et logiciels
<http://www.octave.biz>



Octave est une entreprise connaissant une forte croissance et qui pour répondre à celle-ci a multiplié par 10 son nombre de collaborateurs depuis 2007. Cette croissance soulève des problématiques managériales. Afin d'y répondre, Michel Perrinet, dirigeant et fondateur d'Octave a décidé de rompre avec un système pyramidale classique en prônant un management de type libéré permettant d'accompagner au mieux le développement de l'entreprise et de ses collaborateurs sans renier les valeurs humaines.

Bonnes pratiques

- ★ Partage du concept de philosophie d'entreprise libérée lors d'un séminaire de 3 jours
- ★ Création de groupes de travail définissant les valeurs de l'entreprise puis l'organisation de la prise de décision, des bureaux etc...
- ★ Réunions libres : ouvertes à tous, liberté de participer
- ★ Réseau social d'entreprise : facilite la constitution des groupes de travail, l'avancement des projets et la diffusion d'informations
- ★ Système de recrutement par les salariés qui vont travailler avec le candidat

Quatenaire

Conseil en management
<http://www.quatenaire.fr>



Quatenaire, société ligérienne, accompagne les entreprises en France et à l'international dans « l'amélioration durable de leur performance économique, clients et sociale. » C'est donc tout naturellement que l'entreprise met en place ce qu'elle conseille, à travers le CAP 2021 : un projet conciliant performance et bien-être des collaborateurs.

Bonnes pratiques

- ★ Séminaire de construction du CAP 2021 avec l'ensemble des salariés. Définition de valeurs communes
- ★ Réalisation d'une enquête interne sur le bien-être : les sources de bien-être et les actions à mettre en place pour y convenir
- ★ Nouvelle identité visuelle décalée et refonte de la plateforme digitale
- ★ Réaménagement des locaux
- ★ Travail sur le parcours d'intégration des nouveaux arrivants
- ★ Quatenaire Academy

RMA

Plateforme de services spécialisée dans l'assistance santé et prévoyance
<http://www.ressources-mutuelles-assistance.fr>



RMA est une plateforme dédiée à l'assistance santé et prévoyance répondant aux appels de ses adhérents ayant besoin de conseils ou de prestations d'assistance. Ceux-ci nécessitent une attention toute particulière, c'est pourquoi RMA place l'humain au centre de ses services et cela se reflète dans l'attitude managériale de proximité, créée sur-mesure à son activité.

Rousseau SAS

Construction, aménagement, escaliers, maintenance, négoce
<http://www.rousseauas.fr>



L'entreprise Rousseau SAS connaît actuellement de grands changements managériaux puisque ces 2 entreprises (ALGLASS & Rousseau) fusionnent. Il s'agit donc pour tous les collaborateurs d'adopter et de s'adapter à une nouvelle stratégie et organisation. Objectif majeur pour Rousseau SAS : la mise en place d'actions permettant d'informer, d'impliquer, de motiver et de fédérer ses équipes.

Bonnes pratiques

- ★ Démarche RSE centré sur le social : conciliation des temps de vie, égalité des sexes, emploi de jeunes et travailleurs en situation de handicap
- ★ Aménagement des locaux : salle « Zen », salle de sport, privilégier les petits bureaux aux open-space
- ★ Certification ISO 9001 : approche qualitative de la relation adhérente
- ★ Formation initiale de 2 mois et formations continues pour tous les collaborateurs
- ★ Atelier favorisant l'expression et le bien-être au travail (théâtre, shiatsu, gestion du stress...)

Bonnes pratiques

- ★ Réseau social privé (Yammer) : aide les salariés à collaborer, partage d'informations, liens vers des vidéos de présentation, vue sur les projets en cours. Facilite les relations et alimente les conversations
- ★ Organisation d'événements sportifs et aide financière à la création d'un projet sportif
- ★ Réunion annuelle et soirée avec l'ensemble des salariés. Organisation de barbecues afin de fêter les vacances d'été : provoquer un sentiment d'appartenance dans un moment convivial « tisseur de lien »



PARENTALITÉ- SERVICES

- 50 salariés

+ 50 salariés



Parentalité-Services

- 50 salariés



Lauréat



Coup de cœur du jury

Réseau Môm'artre

Associatif/Services à la personne
<http://www.momartre.fr>



Le Réseau Môm'artre est une association nantaise créée par Chantal Mainguené et un collectif de parents afin de proposer une réponse au déficit de solutions de garde d'enfants adaptées aux horaires de travail. L'association accueille des enfants de 6 à 11 ans tous les soirs, le mercredi ainsi qu'en période de vacances scolaires et ce, jusqu'à 19h30, permettant aux parents de récupérer facilement leurs enfants et donc concilier vie professionnelle et vie familiale.

Bonnes pratiques



En externe :

- ★ Accueil d'enfants jusqu'à tard le soir dans un lieu dédié à la pratique artistique. Formations pour adultes, interventions dans les écoles et prestations d'ateliers artistiques en entreprise

En interne :

- ★ Aménagement du temps de travail
- ★ Possibilité de faire du télétravail ou travailler à temps partiel
- ★ Composition de son volume horaire de la semaine
- ★ Réunions en matinée ou début d'après-midi (pas en fin de journée)
- ★ Jours de vacances calés sur les vacances scolaires offerts à chaque salarié (8 semaines au lieu de 5)
- ★ Solutions de garde pour les enfants des salariés à tarifs préférentiels
- ★ Formation des salariés sur les sujets en lien avec la pédagogie : permet de prendre du recul
- ★ Accompagnement individuel des animateurs volontaires du service civique : tutorat individualisé, formation PSC1 et citoyenne

Le collège imaginaire

Formation d'adultes, formations en travail social
<http://www.lecollegeimaginaire.fr>



Le collège imaginaire est une structure spécialisée dans la formation d'adultes en travail social. La valeur ajoutée de ces formations est la flexibilité et l'aménagement des horaires, en effet le formateur tente de concilier vie professionnelle et vie privée de ses clients tout en conciliant lui-même la sienne de père de famille. L'objectif étant de développer une certaine idée du travail qui se veut durable et soutenable.

Bonnes pratiques



- ★ Calage des interventions de formations en respectant les emplois du temps des enfants
- ★ Flexibilité et travail le week-end afin de prendre en charge les différentes charges familiales durant la semaine et permettre une présence parentale accrue.
Résultat : un développement harmonieux pour soi-même, amélioration de la vie familiale et de la vie de couple et une image de marque positive
- ★ Répartition des volumes horaires sur 7 jours par semaine

Parentalité-Services

+ 50 salariés



Lauréat

RMA

Plateforme de services spécialisée dans l'assistance santé et prévoyance
<http://www.ressources-mutuelles-assistance.fr/>



RMA est une plateforme dédiée à l'assistance santé et prévoyance répondant aux appels de ses adhérents ayant besoin de conseils ou de prestations d'assistance. Ceux-ci nécessitent une attention toute particulière et à chaque instant, c'est pourquoi RMA a mis en place un système de flexibilité horaire pour ainsi répondre au mieux à ses adhérents tout en permettant à ses collaborateurs de concilier vie privée et professionnelle, synonyme d'épanouissement pour ceux-là.

Bonnes pratiques



- ★ Planification des RTT : 13 positionnés librement et 10 programmés
- ★ Plage d'arrivée et de sortie de l'ordre de 45 min permettant une plus grande souplesse
- ★ Constitution de créneaux horaires de travail (8h-16h30) ou (10h-18h30) sur la base du volontariat
- ★ Sorties anticipées lors des fêtes de fin d'année
- ★ Recrutement en CDI à temps plein mais possibilité de temps partiel sur demande
- ★ Télétravail en test par plusieurs Chargés d'Assistance
- ★ Jours Enfants Malades : 6 jours/an et par salarié et aide aux devoirs pour les enfants des collaborateurs
- ★ Signature d'une charte de la parentalité en 2011 (travail des femmes enceintes, heures et jours pour les réunions...)
- ★ Centre d'appel fermé les soirs et le week-end : Relais téléphonique assuré par un partenaire
- ★ Sondage lors du déménagement de l'entreprise afin d'être dans un lieu géographiquement adapté au plus grand nombre

Arenis

Nettoyage et services associés

<http://www.arenis.fr>



Arenis est une société de nettoyage et services fondée en 2005 qui place le bien-être de ses collaborateurs au sein de son mode de management. Pour Laurent Maurel, dirigeant de l'entreprise, « le bien-être passe incontestablement par l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. »

Bonnes pratiques



- ★ Réalisation d'une fiche de souhaits que complètent les collaborateurs : exprimer les envies d'évolutions, les besoins de formations, souhait d'augmentation ou réduction du temps de travail
- ★ Vers des contrats de travail à temps complet dans une activité où les temps partiels sont majeurs
- ★ Développement des prestations de propreté en journée : réduire les contraintes du travail nocturne
- ★ Amélioration de la qualité de vie : Financement du Code et permis de conduire pour plusieurs agents et financement de formations « lire et écrire »
- ★ Adaptation des horaires de travail (réduction du temps de travail, ½ journée, journée modulable...)

Armor SAS

Chimie

<http://www.armor-group.com>

ARMOR

Armor SAS a souhaité apporter une réponse adaptée aux besoins de ses salariés en termes de garde d'enfants, et ce dans un contexte particulier. En effet, l'entreprise spécialisée en chimie se situe dans une zone d'activité économique au sein d'une commune rurale et s'organise en différents cycles de travail.

Informatique Banque Populaire

Informatique bancaire

<http://www.banquepopulaire.fr/>



A partir de 2007, l'entreprise a pris des mesures envers ses collaborateurs favorisant la conciliation de la parentalité et la vie professionnelle ainsi que l'évolution professionnelle. Les premières étapes de ces mesures furent tournées vers les frais de garde d'enfants puis au fur et à mesure en faveur de l'égalité professionnelle et de la parentalité.

Bonnes pratiques

- ★ Création d'une crèche d'entreprise pour les salariés ouverte tous les jours : permet de pallier aux absences et congés des assistantes maternelles et de réduire l'absentéisme lié aux problématiques de garde d'enfants
- ★ Constitution d'un groupe de travail composé d'un partenaire social, de collaborateurs parents et d'une représentante RH. Réalisation d'une enquête des besoins en amont et de forums d'informations
- ★ Accompagnement dans la démarche par des experts de la Petite Enfance afin de cadrer le projet et de l'instruire auprès des autorités de validation
- ★ Réflexion autour de la construction du bâtiment (aménagement, choix des matériaux, lieu) et choix précis du gestionnaire
- ★ Journée découverte de la future structure

Bonnes pratiques

- ★ Aide à la garde d'enfants pour les collaborateurs en déplacement, d'astreinte...
- ★ Prise en compte des aménagements de temps de travail pour l'accès à la formation
- ★ Entretien lors d'un retour, d'une reprise d'activité (points sur les souhaits respectifs, moyens éventuels de formation nécessaires)
- ★ Equilibre vie professionnelle et vie privée (fin des réunions à 18h, dispositions spécifiques sur le temps partiel, principe de continuité salariale)



Novoferm France

Industrie

<http://www.novoferm.fr>



Depuis 2014, Novoferm France, entreprise du secteur industriel s'est disposée à former les enfants de ses salariés à la langue de Shakespeare. Les collaborateurs à l'origine de ce projet soulignent que « la connaissance de l'anglais est un élément essentiel d'intégration dans le monde du travail et de compétitivité de notre pays ».

Bonnes pratiques

- ★ Prise de contact avec un professeur d'anglais indépendant
- ★ Réunions d'informations pour tous les salariés et leurs conjoint(e)s
- ★ Constitution de groupes de niveaux (primaire/collège) et mise à disposition d'une salle aux horaires définis préalablement avec les parents (mercredi soir ou samedi)
- ★ Voyage en Angleterre offert la première année pour un enfant sélectionné par tirage au sort
- ★ Possibilité en tant qu'adulte de s'inscrire également aux cours

Association Saint-Yves (Université Catholique de l'Ouest)

Enseignement supérieur

<http://www.uco.fr>



L'université Catholique de l'Ouest, plus communément appelée UCO est un établissement d'enseignement supérieur qui, depuis plus de 15 ans, s'organise pour privilégier la souplesse dans les modalités et horaires de travail de ses enseignants et de son personnel administratif et technique. Ainsi, elle donne la possibilité d'aménager son temps de travail en fonction de ses contraintes et de sa vie personnelle.

Bonnes pratiques

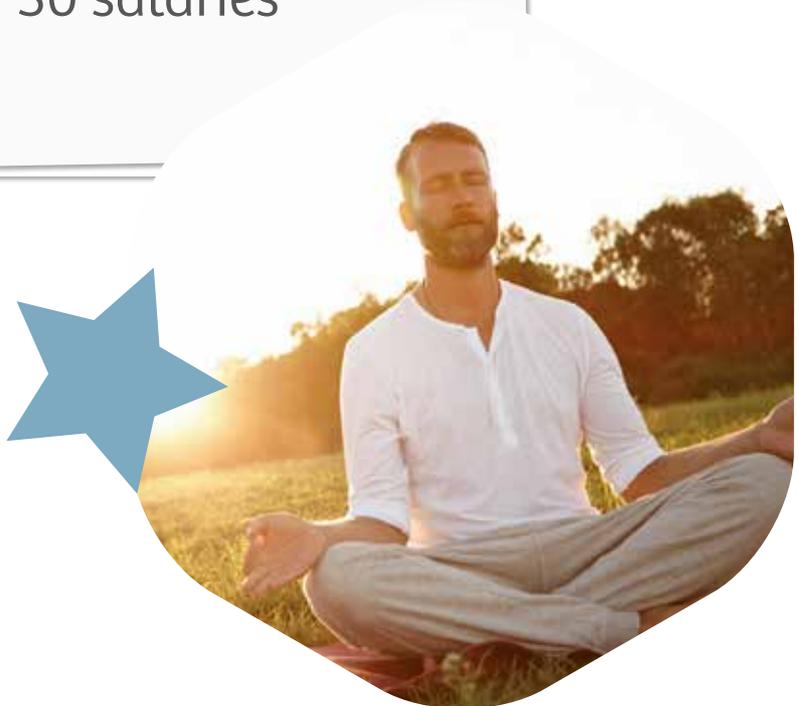
- ★ Les enseignants sont gérés comme des cadres autonomes : liberté dans l'organisation de leurs missions
- ★ Mise en place de plages mobiles : période durant laquelle le salarié a la possibilité de fixer lui-même ses heures d'arrivée et de départ. Mise en place également de plages fixes pour le bon fonctionnement de l'établissement (9h30-11h30/14h30-16h)
- ★ Modulation de la durée hebdomadaire du travail pour les P.A.T (personnel administratif et technique)
- ★ 5 jours de congés rémunérés par an en cas de maladie d'un enfant (sous couvert d'un certificat médical)
- ★ Mise à disposition des CESU « petite enfance » pour les salariés parents d'enfants de 3 mois à 4 ans
- ★ Acceptation systématique du passage à temps partiel au retour d'un congé maternité et entretien avec le responsable hiérarchique (informations sur les événements et changements intervenus, déterminer les actions de formation facilitant la reprise d'activité)



BIEN-ÊTRE SANTÉ

- 50 salariés

+ 50 salariés



Bien-être Santé

- 50 salariés



Ménage Service Cholet

Services à la personne

<http://www.menageservicecholet.com>



La société Ménage Service basée sur Cholet a souhaité revoir totalement les conditions de travail de ses intervenantes à domicile, entre fatigue physique et dégradation de santé dû à certains produits nocifs. En effet, en 2015 l'entreprise a créé un projet pilote avec 4 intervenantes à domicile (IAD) afin que celles-ci n'utilisent plus que des produits ménagers écologiques, plus sains et moins nocifs tant pour les intervenantes que pour les clients.

Bonnes pratiques



- ★ Formation à la prévention des risques et 1^{er} secours
- ★ Enquête auprès des IAD pour connaître les produits qu'elles utilisent et à quelle fréquence
- ★ Rencontre avec un médecin évaluant les résultats
- ★ Rencontre avec plusieurs fabricants de produits ménagers écologiques et choix d'un fournisseur local
- ★ Mise en place d'une phase de test d'un mois avec 4IAD
- ★ Formation au ménage écologique en partenariat avec le fournisseur : connaissances et différences entre les produits conventionnels et écologiques et effets sur la santé et l'environnement. Utilisation des nouveaux produits pour un maximum d'efficacité et éviter les surdosages.
- ★ Travail sur l'argumentaire des IAD afin de convaincre les clients
- ★ Développement de cette pratique au sein de Ménage Service Angers et La Roche s/ Yon

ACM Taxis – ROUSSEL Marielle

Transport Taxi



Suite à la demande d'un club de Football concernant le transport de jeunes enfants, Marielle Roussel a fait le choix de leur proposer un mécénat d'entreprise. Un transport à titre gracieux qui a aujourd'hui évolué car elle transporte désormais une équipe féminine en Mayenne et dans la Sarthe. Une situation doublement évolutive car Marielle Roussel combine transport et sport, en effet, elle a décidé de rechausser ses crampons et de jouer dans cette équipe.

Bonnes pratiques



- ★ Mécénat d'entreprise : transport gratuit des équipes jeunes puis de l'équipe féminine
- ★ Réduction des frais de transport, diminution des contraintes pour les parents et pour le club
- ★ Voyage sécurisant pour les jeunes : long trajet et fatigue sont des facteurs d'accidents



AF Consulting

Externalisation de la paie /B2B/

Services aux entreprises

<http://www.af-consulting.fr>



AF Consulting, entreprise ligérienne, place le bien-être de ses salariés au cœur de l'entreprise et le définit comme une clé de voute de la réussite de celle-ci. Une des conditions pour y arriver est l'amélioration de leurs conditions de travail, la reconnaissance et le dialogue avec les salariés.

Connexing

Vente de matériel téléphonique

pour les entreprises

<http://www.connexing.fr>



Connexing est une entreprise spécialisée dans la vente de matériel téléphonique en circuit B2B, mais au-delà de la finalité financière, la société mène une politique RSE à 3 volets : environnementale, sociale et sociétale. De plus, elle capitalise sur le bien-être au travail et le capital humain.

Bonnes pratiques

- ★ Dialogue avec l'ensemble des salariés concernant l'implantation de nouveaux locaux. Objectif : éviter un temps de trajet trop important. Vote majoritaire pour la ville d'Orvault
- ★ Architecte mandaté pour l'aménagement intérieur : créer un espace de travail confortable et convivial
- ★ Création d'un espace détente facilitateur de pauses avec canapés
- ★ Recherche sur les fauteuils de travail et les bonnes postures à adopter avec l'aide d'un spécialiste
- ★ Possibilité de mise en place de repose pieds, casques de téléphone, luminaires à lumière indirecte
- ★ Cloisons de séparation absorbantes afin de rester dans un espace de travail efficient
- ★ Flexibilité des horaires de travail. Possibilité de travailler en « home office »

Bonnes pratiques

- ★ Investissement dans de nouveaux locaux en collaboration avec les salariés : espace cuisine équipée, espace détente (canapé, console, fauteuil massant...), terrasse (gazon, green et barbecue...) et salle de bain avec douche
- ★ Massage AMMA mensuel
- ★ Réorganisation des espaces et postes de travail en association avec un médecin du travail : sièges ergonomiques, écrans, casques sans-fil antibruit
- ★ Séminaire annuel et soirées à thème
- ★ Formation des collaborateurs 2 jours par an et favorisation d'une formation interne : GPEC
- ★ Mise en place d'un congé solidaire tous les ans financé sur la base du volontariat. Possibilité de télétravail 2 jours par semaine sur la base là encore du volontariat
- ★ Mise à disposition de voitures électriques, incitation au système de covoiturage
- ★ Construction d'un baromètre de la qualité de vie au travail sous la forme d'un questionnaire prochainement administré

DMP Initiatives

Solutions de collecte de fonds pour association scolaire, sportive et culturelle
<http://www.initiatives.fr>



DMP Initiatives a cherché à rassembler l'ensemble de ses collaborateurs, qui était auparavant, séparés. La société entrepris alors de construire un nouveau bâtiment capable d'accueillir tous les acteurs de l'entreprise, et ce en prenant en compte le facteur humain dans la construction.

Bonnes pratiques

- ★ Construction du nouveau bâtiment permettant un lien entre tous les services
- ★ Consultation en amont de tous les collaborateurs concernant l'organisation interne
- ★ Visites régulières du chantier afin que chacun puisse matérialiser son futur espace de travail et donne un avis voire positionne son bureau
- ★ Favorisation du contact entre les services : utilisation de surfaces vitrées, bureau cloisonnés mais également ouverts, optimisation des échanges entre deux services avec des contacts fréquents
- ★ Travail sur l'extérieur de la structure : volet paysager
- ★ Mise en place, avec l'aide d'un ergonomiste, de sièges de bureau ergonomiques. Utilisation de la moquette au sol afin d'absorber les bruits ambiants
- ★ Création de lieux de convivialité : salle de ping-pong, réfectoire spacieux et tout équipé, salle de pause
- ★ Souplesse dans le planning de travail et possibilité de télétravail
- ★ Projet de conciergerie et de ruche sur le toit du bâtiment

Escale Digitale

Développement web
<http://www.escaledigitale.com>

Depuis la création de la société en 2010, le management d'Escale se base sur la responsabilisation de l'équipe et la confiance, associé à des valeurs humaines et de bienveillance avec ses collaborateurs. En effet, le développement web est une activité source de stress aux deadlines fixées par les clients. L'entreprise s'est donc axée sur la thématique du bonheur au travail, et cela s'est traduit par la création d'un nouveau poste : Chief Happiness Officer.

Bonnes pratiques

- ★ Création en 2015 du poste de Chief Happiness Officer : faciliter la vie et le travail de chacun. Veiller au respect des valeurs de l'entreprise
- ★ Weekly Scrum : réunion de début de semaine permettant de faire le point sur tous les projets et les missions à convenir. Permet une transparence et une diffusion de l'information à tous
- ★ Réunions d'amélioration : 2 fois par mois permettant un échange plus important où chacun peut s'exprimer sur son ressenti positif ou négatif et les axes d'amélioration à pourvoir
- ★ Séminaire annuel de 3 jours
- ★ Flexibilité des horaires de travail s'adaptant à la vie personnelle de chaque collaborateur
- ★ Co-fondation de l'espace Startup Palace au cœur de Nantes : espace de 1000m² dédié aux startups et à l'équipe d'Escale avec des bureaux et salles de réunion adaptés. Espaces détente, mise à disposition de trottinettes, organisation d'apéros et de massages par une professionnelle

Minibou

Multi-accueil

<http://www.minibou-nantes.com>



Les collaborateurs de Minibou sont en contact permanent avec des enfants pouvant ainsi provoquer des risques physiques, biologiques ou psychologiques.

En effet, les arrêts de travail au sein des métiers de la petite enfance progressent, ceux-ci généralement dûs à un niveau sonore élevé source de stress et de fatigue. Minibou a donc décidé de prendre des mesures préventives pour le bien-être de ses salariés.

Bonnes pratiques

- ★ Aménagement d'un espace de relation ouvert aux enfants et au personnel : favoriser la détente, diminuer l'anxiété et proposer un espace de travail qui rime avec confort et bien-être
- ★ Possibilité d'écouter de la musique douce, visionner des vidéos de relaxation, pratiquer des exercices sur la respiration. Diffusion de couleur chaude via des lampes à ambiance et de bulles au plafond
- ★ Mise en place de séances de relaxation
- ★ Méthode Snoezelen



Bien-être Santé

+ 50 salariés



Lauréat

OMEXOM Le Mans

Électricité HTB

<http://www.omexom.com>



Garczynski Traploir Energie est une entreprise Mançelle intervenant sur plusieurs chantiers et dont les collaborateurs sont pour la plupart en déplacement toute la semaine. L'idée a été de mettre en place un espace de bien-être et utile pour ceux-ci, nommé Ohmspace (mélange subtile entre l'homme et l'activité de l'entreprise).

Bonnes pratiques



- ★ Mise en place de l'Ohmspace : bungalow double permettant aux collaborateurs d'avoir une partie repos (canapé, TV, accès à Internet) et une partie dédiée au sport (rameur, vélo d'appartement et banc de musculation). Endroit convivial et détente hors du froid et climatisé l'été
- ★ Communication en amont avec l'ensemble des collaborateurs pour expliquer la démarche et l'utilité
- ★ Mise en place d'un retour d'expérience : forte adhésion des collaborateurs qui en souhaitent davantage, de même pour le personnel sédentaire

Bouygues Immobilier

Promotion immobilière

<https://www.bouygues-immobilier.com/>



Bouygues Immobilier, spécialiste de la promotion immobilière a entamé une réflexion sur les bureaux de demain via un site pilote nommé La Ruche, projet concrétisé dans le projet du siège Galéo 2.0. L'objectif est la mise en place d'espace de travail plus « détente, confortable et informelle » tout en veillant à l'équilibre entre bureaux fixes et collaboratifs.

Bonnes pratiques



- ★ Création d'espace détente, cafétéria, jeu de fléchettes, babyfoot, vestiaires pour le personnel sportif et espace pour appels personnels
- ★ Projet participatif : implication des collaborateurs dans les choix d'aménagement intérieur et rédaction d'une charte d'usage recensant les différentes utilisations possibles, pour mieux vivre ensemble
- ★ Appel à un aménageur externe spécialisé dans les espaces de travail
- ★ Réalisation d'un audit individuel sur la base du volontariat par une société extérieure pour répondre au mieux aux besoins des collaborateurs

Evolis

Imprimantes à cartes et solutions
d'identification
<http://fr.evolis.com>



Au-delà du management, Evolis a souhaité s'impliquer dans le bien-être de ses salariés à travers plusieurs axes d'amélioration. Tout d'abord concernant l'ergonomie de l'environnement de travail afin de créer un espace de travail performant pour les collaborateurs, suivi d'un deuxième axe centré sur la sécurité et un troisième axe centré sur le bien-être des collaborateurs via différentes activités.

GRTgaz

Transport de gaz
<http://www.grtgaz.com>



Au sein de son site basé à Saint-Herblain, GRTgaz a mis en place le Collectif Saint-Herblain, suite à la réorganisation de l'entreprise. L'objectif : animer la vie du site et conserver une organisation par métier tout en encourageant les collaborateurs à se rencontrer sur des sujets humains transverses. Cette action a vu le jour grâce à un réseau de femmes actives sur le site : Le Réseau des Elles, préalablement constitué dans le but de promouvoir les actions des femmes au sein de l'entreprise

Bonnes pratiques

- ★ Intervention d'un ergonome externe : réaménagement des bureaux de certains services en tenant compte des avis des collaborateurs
- ★ Réalisation de mesures de bruit afin d'améliorer les conditions phoniques des open-spaces
- ★ Technique du post-it : notification des opérateurs (remarques, modifications souhaitées, problématiques)
- ★ Initiative Taxi : appel d'une compagnie de taxis à chaque soirée Evolis permettant aux collaborateurs de rentrer à son domicile en toute sécurité
- ★ Taxis Ambulances : en cas de malaises, accidents ou autres qui ne seraient pas pris en charge par les secours officiels
- ★ Mise à disposition d'un défibrillateur accompagné d'une formation spécifique
- ★ Mise à disposition d'une salle de sport équipée (tapis roulant, stepper, matériel de musculation)
- ★ Activité massage à travers 2 créneaux par semaine
- ★ Vidéo ou calendrier des vœux sur la base du volontariat, galette des rois offerte à tous les collaborateurs

Bonnes pratiques

- ★ Mise en place d'un réseau initialement dédié aux femmes et désormais s'ouvrant à tous : Le Réseau des Elles. Partager des bonnes pratiques et les réaliser dans le cadre de l'entreprise
- ★ Aménagement des espaces
- ★ Faire s'exprimer les salariés sur des facteurs de bien-être au travail sur un support original : une vitre. Sondage ludique et visuel permettant d'interpeller les collaborateurs : « Vos souhaits pour animer la vie du site » et choix des 4 meilleures propositions (babyfoot, séance de sophrologie, running et création d'un espace bien-être et café à l'intérieur ainsi qu'un espace pique-nique à l'extérieur)
- ★ Diffusion des résultats autour d'une galette et lancement du nom : Le Collectif de Saint-Herblain
- ★ Mise en place d'un réseau social d'entreprise collaboratif et participatif : Yammer

Informatique Banque Populaire

Informatique bancaire

<http://www.banquepopulaire.fr/>



Suite à un diagnostic réalisé en 2010, l'entreprise a entamé une démarche de réflexion sur les actions possibles dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux visant notamment à prévenir le stress des collaborateurs en entreprise tout en ayant la volonté de favoriser une qualité de vie au travail saine.

Bonnes pratiques

- ★ Création du réseau de prévention des risques psychosociaux
- ★ Formation des acteurs du réseau prévention RPS
- ★ Travail d'identification des acteurs de la santé mentale interne et externe à l'entreprise
- ★ Au niveau des managers : mise à disposition d'un module e-learning. Formation 1/2 journée « acteur et responsable de la prévention des RPS »
- ★ Acteurs RH : 2 jours de formation, journées d'échanges de pratiques
- ★ Au niveau des collaborateurs : conférence co-animée entre un psychologue du travail et des comédiens, mise à disposition des supports de formation et du film de la conférence

Lengow

E-commerce

<http://www.lengow.com/fr/>



Créée en 2009, Lengow est aujourd'hui une entreprise en forte croissance qui compte recruter une centaine de nouveaux visages en 2016. De ce fait, Lengow désire mêler à sa réussite économique une démarche tournée vers ses collaborateurs et faire de la qualité de vie au travail une de ses priorités. De plus, elle souhaite créer un système cohésif centré sur l'humain et ainsi favoriser l'intégration de ses « jeunes pousses ».

Bonnes pratiques

- ★ Bonus Lengow : « Cultiver le bien-être et l'épanouissement au travail » à travers des gestes simples (céréales chaque matin pour les collaborateurs n'ayant pas déjeuné, panier de fruits livrée chaque mardi et massages assis 2 fois par mois)
- ★ RSE Lengow Town : réseau social d'entreprise favorisant le développement d'une culture de partage et permet d'échanger au quotidien entre tous les collaborateurs. Le Lengow Town est articulé comme une ville : mairie (infos officielles), radio (news diverses, événements, musique du jour...), Lengow'broc (petites annonces), CE (news du CE) etc...
- ★ Les clubs Lengow : pour les salariés désirant partager et faire découvrir leurs passions. Création de divers clubs (yoga, ping-pong, mots fléchés, foot en salle, lecture, Jeux de société et running). Participation au Marathon de Nantes en relais avec 3 équipes Lengow, permettant de côtoyer d'autres collègues et créer une cohésion de groupe
- ★ Les Masterclass Lengow : rencontre mensuelle d'une personnalité (entrepreneur, créatif, sportif...) qui se livre sur son parcours. Occasion unique pour découvrir d'autres univers et ouvrir des perspectives



CONTACTS :

www.tropheedes1001vies.fr

tropheedes1001vies@harmonie-mutuelle.fr



Charli LEGENDRE - HARMONIE MUTUELLE
charli.legendre@harmonie-mutuelle.fr
02 41 96 79 54

Katia WOZNIAK - OXYGEN-RP
katia@oxygen-rp.com
02 72 88 12 69



Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 538 518 473, numéro LEI 969500JLU5ZH89G4TD57. Siège social : 143, rue Blomet - 75015 Paris.



**Harmonie
mutuelle**

En harmonie avec votre vie