

# CRÉEZ VOTRE PLAN D'ACTION QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL 2020

*Le guide ultime des meilleures pratiques RH  
organisées en 5 thématiques clés*



**BLOOM**  
AT WORK



# PARTAGEONS LES BONNES PRATIQUES !

**Engager les collaborateurs, attirer et fidéliser les meilleurs talents** : autant d'enjeux qui posent directement la question de l'épanouissement au travail des collaborateur.trices et en fait une priorité des entreprises de toutes tailles et de tous secteurs. Les Awards du bien-être au travail sont dédiés à diffuser les meilleures pratiques en la matière et valoriser celles et ceux qui les ont lancés.

Sur plus d'une centaine de projets étudiés, nous avons retenu les 5 grandes problématiques auxquels ils proposaient des réponses concrètes et ayant prouvé leur efficacité avec des résultats mesurés. Pour chacune, voici les **initiatives 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.**



Alexandra Kolifrath  
Marketing & Growth Manager chez Bloom at Work  
**Organisatrice des Awards du bien-être au travail**



# VOUS ÊTES...

## DÉCIDEUR

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

## 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

## CURIEUX ET ENTHOUSIASTE

Prenez du recul sur le sujet de l'épanouissement professionnel et découvrez les tendances qui se dégagent des meilleurs projets QVT menés en entreprise en 2019

# TESTÉS & APPROUVÉS !

Bloom at Work et ses experts partenaires ont étudié plus de 100 projets lancés en entreprise lors de l'édition 2019 des Awards du bien-être au travail.

Voici notre sélection des projets les plus inspirants.

A vos copier-coller !



# TOP 5 DES PROBLÉMATIQUES QVT POUR 2020

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

## 1. 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.*

## 2. ET SI ON POUVAIT ÊTRE LA MÊME PERSONNE AU BUREAU QUE DANS SA VIE PERSO ?

**Comment prendre en compte les besoins de chacun.e ?**

*Célébrer les personnalités et leur diversité en les plaçant au centre d'actions qualité de vie au travail personnalisées.*

## 3. ET SI LES FORMATIONS AU BOULOT N'ÉTAIENT PLUS UNE CORVÉE ?

**Comment engager chacun.e pour progresser collectivement ?**

*Réinventer la formation pour engager, responsabiliser et favoriser de nouvelles manières d'apprendre.*

## 4. LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL, C'EST L'AFFAIRE DE TOUS ?

**Comment rendre les collaborateur.trices acteurs de leur bien-être ?**

*Donner à chacun.e les moyens d'agir concrètement pour son épanouissement professionnel.*

## 5. AU DELÀ DE "FAIRE", COMMENT "FAIRE SAVOIR" ?

**Quel plan de communication pour 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.*



# AU TRAVAIL : L'ENFER, C'EST LES AUTRES ?

**Comment favoriser la rencontre et l'échange entre équipes en entreprise ?**

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. Au-delà des classiques séminaires, déjeuners d'équipe et team buildings, découvrez les initiatives les plus originales visant à créer du lien dans l'entreprise.

1.

## VOTRE MISSION



**Ritualiser des moments authentiques et conviviaux pour resserrer les liens entre collègues**

## INSPIREZ-VOUS

1.

Organiser un événement de grande ampleur pour fédérer l'entreprise et renforcer les liens  
*Vu à la Banque Populaire Auvergne Rhône Alpes*

2.

Ritualiser un moment convivial mensuel pour encourager la transversalité entre métiers  
*Vu chez AirFrance*

3.

Mettre en place des jeux ludiques pour favoriser la rencontre et l'échange entre collègues  
*Vu chez Navigacom*

4.

Proposer un lieu de rencontre et d'expérimentation dédié au bien-être au travail  
*Vu au WawLab Paris Saclay*

5.

Un groupe de salarié.es volontaires pour améliorer l'environnement et les relations de travail  
*Vu chez MerAlliance*

# 1. RELAI BPAURA



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).

Lors d'un concours d'idées interne, un collaborateur a alors proposé un projet inattendu et de grande ampleur : Organiser le « Relais BPAURA ».

Le relais BPAURA est un relais de 24 étapes sur 800km (de Montluçon jusqu'à Annecy), pendant 3 semaines avec plus de 500 collaborateurs mobilisés.



## Le Relais BPAURA

Le projet a été mené 100% en interne, porté par 24 collaborateurs volontaires (sur leur temps de travail). Les différentes étapes comprenaient des 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 par ailleurs 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
- Et **beaucoup d'enseignements** : l'importance de la confiance, l'adaptabilité, la simplicité, la solidarité et l'esprit d'équipe



# 2. L'HAPPY'RITIF



✓ Petit budget  
Vrai impact

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 il y a entre 30 et 250 participants. 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...)



## 4. WAW LAB PARIS SACLAY



Il y a 6 ans, les espaces de Renault Design ont été repensés pour encourager la créativité et le bien-être (mise en place de la «**design Academy**» comprenant un amphi, une bibliothèque partagée, une salle de repos, une salle de jeu, un dojo...).

Suite à cela et par la rencontre de 3 personnes (de chez Renault, Nokia et CEA) est venue l'ambition d'étendre ce projet sur tout le territoire de Paris-Saclay avec le **WawLab**.

**Le WAWLAB, le laboratoire du bien-être au travail sur le territoire Paris Saclay, créé des moments de rencontre et d'expérimentation dédiés au bien-être au travail pour tous les acteurs du territoire** (salariés, étudiants, entrepreneurs, dirigeants de toutes structures)

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, CentraleSupélec - Projet Mindfulness pour étudiants, STAPS universités Paris Saclay ainsi que par les entreprises locales, GE Healthcare de Buc avec Digilian et Vianeo, Projet Helping Hands de Nokia et encore Vitacité).

Les activités du WawLab :

- **Expérimentations** : un groupe de volontaires s'engage pour expérimenter une thématique particulière. Démarré par un atelier, le projet se poursuit par la mise en pratique et des séances de partage, et se conclut par une communication plus large de retour d'expérience.
- **Séminaires et conférences** permettant au plus grand nombre d'acteurs de bénéficier des éclairages d'experts du bien-être au travail et ainsi faire rayonner le territoire
- **Culture de partage** par tous et pour tous, permettant à chacun.e de témoigner (« le WAWlab a testé pour vous ») sur son site internet



# 1 5. HAPPINESS TEAM



Lors du rachat de la société par un groupe international sur un marché de plus en plus concurrentiel, une enquête sociale a permis d'identifier la nécessité de :

- recréer du lien entre les salariés
- cultiver la fierté d'appartenance
- améliorer la stratégie marque employeur

Les collaborateurs ont alors par eux-mêmes décidé d'initier des moments conviviaux pour (re)créer du lien.

**Création d'une Happiness Team** : un groupe de salariés volontaires pour améliorer l'environnement de travail et les relations entre collègues.

### Résultats :

Le rachat a été bien vécu les équipes qui ont appris à mieux se connaître et travailler ensemble dans une ambiance plus détendue. La Happiness Team fait partie de la politique de marque-employeur qui a permis une diminution de l'absentéisme, une meilleure attractivité, l'amélioration de l'image de l'entreprise et la réduction du Turn Over.

### Quelques exemples d'actions :

- Happy p'tit Dej (1 petit déjeuner organisé chaque mois par une équipe différente)
- Aménagement d'un coin lounge en salle de pause
- Chandeleur et goûters solidaires au profit d'une association caritative choisie par les salariés
- Journée des enfants (visite de l'entreprise par les enfants des salariés)
- Happy Cook (coaching cuisine par un salarié volontaire pour une dizaine d'autres)
- Happy Talents (un salarié volontaire partage sa passion avec d'autres)





# ET SI ON POUVAIT ÊTRE LA MÊME PERSONNE AU BUREAU QUE DANS SA VIE PERSO ?

**Comment prendre en compte les besoins de chacun.e et permettre à chaque collaborateur.trices de s'épanouir au travail ?**

Prendre en compte les spécificités de chacun.e : cela passe par considérer, valoriser et créer les conditions d'épanouissement pour toutes les personnalités.

Célébrer la diversité est aujourd'hui une condition essentielle pour attirer et fidéliser des personnes compétentes et engagées dans la durée.

# 2.

## VOTRE MISSION



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

## INSPIREZ-VOUS

1.

Permettre aux collaborateur.trices de s'approprier les locaux avec des œuvres d'art  
*Vu chez Toucan Toco*

2.

Proposer aux collaborateur.trices de s'investir sur des missions à impact positif sur leur temps de travail  
*Vu chez Dataiku*

3.

Un programme personnalisé qui accompagne les salarié.es en difficulté sur leur poste  
*Vu au Crédit Mutuel Arkea*

4.

Mettre en place un drive piéton pour mieux conjuguer vie pro et vie perso  
*Vu chez Mondelez*

5.

Adopter une posture RH qui met l'employé.e au centre de sa politique  
*Vu chez Superprof*

6.

Proposer un mécénat de compétence aux collaborateur.trices proches de la retraite  
*Vu au Crédit Mutuel Arkea*

2  
1.

# 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** ».

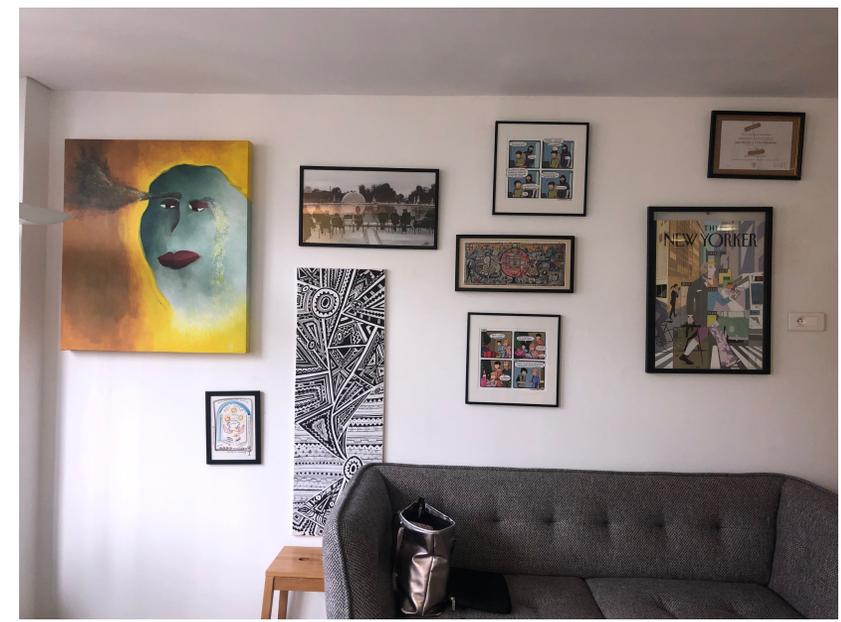
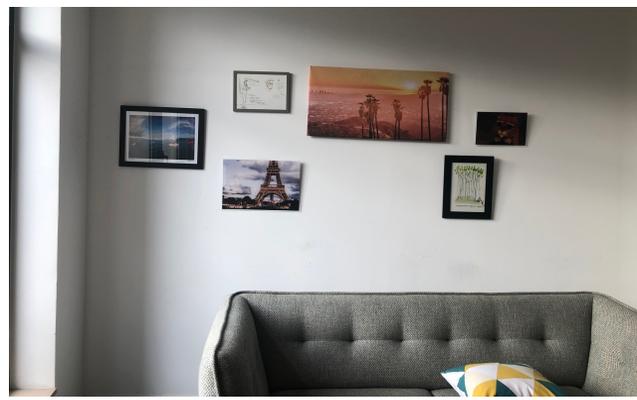
C'est ainsi qu'ils ont souhaité offrir à chacun la possibilité de créer des locaux à son image.

**200€ sont offerts à chaque nouvelle recrue pour choisir une "œuvre d'art" qui la représente et décorer les bureaux**

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.

Résultats : on retrouve aujourd'hui **une cinquantaine d'œuvres** dans les locaux de Toucan Toco. Et à chaque visite des bureaux pour des clients ou amis, chacun y va de sa petite histoire concernant son œuvre !

*Parmi les œuvres présentes dans les locaux :*  
Des photos, sculptures, peintures, des plantes pour ceux qui ont la main verte, des souvenirs de voyages... et même un graff de Toucan réalisé en direct dans le bureau !



# 2. FOR GOOD



Chez Dataiku, c'est d'abord la volonté des fondateurs de faire bénéficier la communauté d'une partie du succès de l'entreprise qui a été à l'origine de la création de **l'initiative Ikgi.ai (Dataiku for Good)**. Son nom, qui vient du japonais (生き甲斐), peut se traduire par « raison d'être » ou « raison de se lever le matin ». Il fait écho au désir grandissant des salariés de **s'impliquer dans des projets à impact positif au quotidien.**

Tous les collaborateurs **cumulent 2,5 jours par année d'ancienneté pour s'investir sur des missions à impact positif** en lien avec leur expertise ou pour réaliser du volontariat au sens large.

- Un sondage a été réalisé auprès des employés afin de définir les champs d'action prioritaires souhaités (environnement, inégalité, santé...) puis le programme à été créé sur 3 volets :
- **Un 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)

Les 2,5 jours sont pris sur les jours travaillés et sont rémunérés.

### Résultats :

- Plus d'**1/3 des salariés** ont pu s'investir et trouvent « **plus de sens au travail** »
- **De nouvelles initiatives émergent** et des **projets internes** (politique RSE) sont en cours
- **Le sentiment d'appartenance** à l'entreprise se développe (l'initiative est aussi appréciée par les candidats qui postulent)

**The Ocean Cleanup**  
by dataiku | Mar 2, 2019 | Partners

The Ocean Cleanup is a non-profit environmental engineering organization based in Netherlands, that develops technology to extract plastic pollution from the oceans.

[READ MORE](#)

**The prouty**  
by Ikgi.ai by Dataiku | Sep 23, 2019 | Employee initiatives

The Prouty™ began in 1982 when four NCCC nurses, inspired by the courage of their patient, Audrey Prouty, committed to cycling 100 miles through the White Mountains of New Hampshire.

[READ MORE](#)

**Billion Oysters Project**  
by dataiku | Avr 17, 2019 | Employee initiatives

Billion Oyster Project is a US NGO which aim to restore oyster reefs to New York Harbor through public education initiatives.

[READ MORE](#)



« I am really glad Dataiku is offering us the opportunity to participate in projects and use our time to feel very useful for others – Spending one morning trying to collect and sensitize people to “Les Restos du Coeur” was really interesting ! It's also the occasion to talk sometimes with people and being heavily supported :rougir: I will definitely do it again for the next collect! »

**Julia G.**  
Dataiker, Dataiku

« It's so great to be given the opportunity to actually do something instead of procrastinating. It's even better to be given that chance by your employer. This initiative was really well received and perceived by most the people we had the chance to meet during that special day and they all requested for more events like that.

*Thanks to everyone that made this event possible. »*

**Mickael H.**  
Dataiker, Dataiku



# 2 3. LE PROGRAMME REBOND



L'organisation du travail se transforme chez Arkéa et cela **nécessite que les collaborateurs s'adaptent. Cela peut parfois être difficile à vivre pour les salariés** et peut remettre en cause leur engagement.

Arkéa lance « **Rebond** » : un **programme personnalisé qui accompagne et remobilise des salariés en difficulté dans leur poste**, avec l'appui d'un intervenant externe (le cabinet Rhizome).

Arkéa identifie les candidats et priorise les personnes qui en ont le plus besoin. La prise de conscience d'un mal-être n'étant pas évidente, beaucoup de tact de la part des équipes managériales et RH est requis pour leur proposer le programme d'accompagnement sur mesure.

Résultats :

- **35 salariés** aux profils variés ont déjà pu bénéficier du programme
- À titre personnel, les participants sont plus sereins et motivés. **Ils ont regagné confiance, assurance et optimisme.**
- À titre professionnel, 13 participants ont repris leurs postes, 19 ont bénéficié d'une mobilité et 3 se sont lancés dans un projet de reconversion personnelle. 2 participants nécessitent encore un suivi spécifique.

*Nathalie,*  
→ « avoir le droit à l'erreur et à la réparation »

Nathalie, 54 ans, a fait tout son parcours en agence, de l'accueil à la prise en charge d'un portefeuille. En 2014, elle fait une erreur importante dans la gestion d'un dossier client. Déstabilisée, elle peine depuis à retrouver confiance en elle, et ne parvient pas à tenir son poste avec les résultats attendus. Elle se sent en surcharge permanente de travail et en situation d'échec.

Grâce au programme Rebond, elle identifie ses points de fragilité pour anticiper tout surmenage. Un travail sur son organisation personnelle, la prise de recul vis-à-vis des dossiers, comme « apprendre à dire non », lui redonne confiance en elle. Enfin, l'analyse de son environnement de travail (agence de 3 personnes) montre qu'une agence de taille moyenne lui serait plus indiquée. Son correspondant RH lui propose alors un poste dans une agence d'une dizaine de personnes.

**Nathalie :**

« Ce programme m'a aidée à prendre du recul par rapport à une difficulté professionnelle dont je ne me remettait pas et à repérer mes zones de confort et d'inconfort pour mieux m'adapter. »

*Sarah,*  
→ « oser une démarche de reconversion »

Sarah, 35 ans, a travaillé 5 ans pour le centre d'appels avec d'excellents résultats, et est chargée de clientèle en agence depuis 4 ans, poste auquel elle a eu du mal à s'adapter car elle n'a pas un tempérament commercial. Elle postule à plusieurs reprises en interne sur des postes administratifs, sans suite. Elle souhaite changer de poste et retrouver un épanouissement professionnel.

Grâce au programme Rebond, ses qualités pour administrer et gérer, et son appétence pour les chiffres et la comptabilité sont identifiées. Le projet prend la forme d'une reprise d'études en comptabilité/gestion. Elle commence une licence en formation continue, son correspondant RH et son manager adaptent provisoirement son poste, puis l'aident progressivement à quitter le groupe suivant son souhait.

**Sarah :**

« C'est une démarche de reconversion que j'aurais eu du mal à faire seule, par manque de confiance et par peur de l'inconnu hors des frontières du Crédit Mutuel de Bretagne. »

# 2 4. LE DRIVE PIETON



Attentifs à l'équilibre vie pro vie perso de ses collaborateurs Mondelez a souhaité proposer des services additionnels via une conciergerie.

Le directeur E-commerce a alors proposé d'étendre cette idée à la mise en place d'un **drive piéton**.

**Le drive piéton** de Mondelez permet aux collaborateurs de récupérer leurs courses en quittant le bureau et de **concilier plus aisément vie professionnelle et vie privée.**

Le drive piéton a été mené en partenariat avec Carrefour Market et les services généraux Vinci.

- Le process est simple :
- Le collaborateur passe commande sur le site dédié
  - Ses courses sont déposées à la conciergerie
  - Il peut les récupérer en partant

Résultats : Un véritable engouement de la part des collaborateurs avec **des commandes qui augmentent chaque semaine.**



**Matthieu Guignard** • 2e  
Directeur Stratégie Ecommerce - Mondelez International  
3 sem.

Grâce à Carrefour Market Clamart, tous les salariés du siège de Mondelez Fr vont pouvoir bénéficier d'un service Drive, directement dans leur locaux, 2 jours par semaine. 😊  
Une super co construction, une envie commune de tester de nouvelles solutions et de conjuguer business & greatplacetowork... #innovativemindset  
Un grand bravo à **Laura Cortat** **STEPHANIE HILAIRE** **Claire PREVOST**  
@annieguyllon



👍❤️👍 239 · 15 commentaires



# UNE POLITIQUE RH CENTRÉE SUR L'HUMAIN



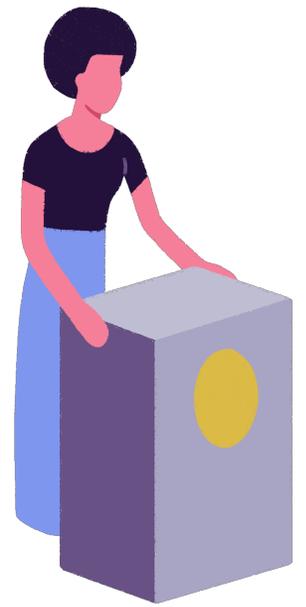
✓ Petit budget  
Vrai impact

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

Superprof adopte une **posture RH pour mettre le collaborateur au centre de la politique** et ainsi fidéliser et attirer de nouveaux talents



- La politique RH de Superprof :**
- Onboarding :  
Chaque collaborateur est libre de son choix de matériel informatique à son arrivée et bénéficie d'un parcours d'intégration auprès de toutes les équipes
  - Congé maternité :  
Allongement de 4 semaines supplémentaires du congé maternité à la charge de Superprof
  - Mise en place d'un télétravail flexible
  - Mise en place de sessions de feedbacks :
    - F\*\*\*king points : pour faire remonter les points négatifs ou irritants (tous les mois)
    - Sessions avec le HR manager pour les besoins de formations et évolutions (tous les 3 mois)



**Résultats :** La mise en place de cette capitalisation sur l'humain maintien un taux d'absentéisme presque nul et développe un sentiment très fort de reconnaissance et de valorisation.

## 2 6. MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES



Avec près de 50% des collaborateurs ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, Arkéa déploie une **politique sociale d'emploi à LT et prendre en compte le rallongement des carrières**. Le besoin de garder les collaborateurs, et surtout les « seniors », motivés et engagés jusqu'à la fin de leur carrière est plus fort que jamais.

Pour ce faire, Arkéa a mis en place un **accompagnement spécifique pour les collaborateurs seniors** afin de continuer à développer leurs compétences et mieux appréhender ce grand virage de vie qu'est la retraite.

Le mécénat de compétences Arkéa **propose aux collaborateurs de + 59 ans de mettre leurs 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 dédiée 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

[Film - témoignage de Jean-Jacques](#), pionnier du mécénat de compétences Arkéa





# ET SI LES FORMATIONS AU BOULOT N'ÉTAIENT PLUS UNE CORVÉE ?

## **Comment engager chacun.e pour progresser collectivement ?**

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

# 3.

## VOTRE MISSION



**Réinventer la formation pour engager, responsabiliser et favoriser de nouvelles manières d'apprendre**

## INSPIREZ-VOUS

- 1.** Un programme de partage des compétences et de formation interne réinventé  
*Vu chez Rumeur Publique*
- 2.** Des formations gamifiées pour sensibiliser les collaborateur.trices sur les risques santé et sécurité au travail  
*Vu chez FMLogistic*
- 3.** Laisser les collaborateur.trices gérer eux-mêmes les budgets sans validation hiérarchique  
*Vu chez Linkvalue*
- 4.** Valoriser l'exécution et donner le droit à l'erreur avec des « Fail board » et « Fail party »  
*Vu chez Growthtribe*

# 1. BEST PLACE TO LEARN



Le programme #BestPlaceToLearn est lancé par l'agence Rumeur Publique suite à son déménagement du 17ème arrondissement de Paris à Saint-Denis. Cet emménagement dans des locaux plus spacieux et pensés pour favoriser les échanges leur a permis 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 est programme autour du **partage des compétences et de la formation interne qui connecte l'environnement de travail au bien-être des salariés.**

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

- **CONVERSATIONS** : Chaque lundi midi, des **conférences d'intervenants internes et externes** (bénévoles) sont organisées. L'objectif est de découvrir des acteurs innovants, échanger avec des experts, élargir ses connaissances et monter en compétences (notamment sur les softs-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 formations. Cela a permis de valoriser et profiter des compétences internes, de proposer des formations plus pertinentes, d'encourager le travail collaboratif...
- **RUMEUR FEEL GOOD** : Chaque semaine sont organisé des ateliers pour faire découvrir et expérimenter des techniques et outils pour se sentir bien au travail (ex: bien communiquer pour mieux collaborer, stress sous contrôle, préserver son corps au travail...) par des professionnels du bien-être en entreprise.



## Résultats :

- Plus de 50 conversations organisées, filmées et diffusées dans la NL interne pour les absents.
- Déjà 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.

✓ Petit budget  
Vrai impact



Dans le cadre de notre programme "Best place to learn",  
#RumeurFeelGood : 1 mois de conférences et d'ateliers autour de  
vie au travail et du bien-être en entreprise. ...voir plus

## 2. 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 gamifié a été mise en place pour sensibiliser les collaborateurs sur les risques santé et sécurité au travail.

Le « jeu » a été utilisé pour rebattre les cartes, 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, de partage, de création d'intelligence collective :

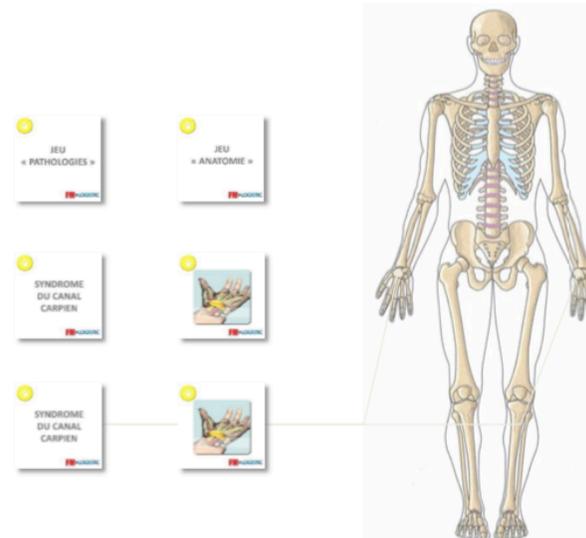
- Eveil musculaire en groupe
- Exercices de compréhension de l'anatomie
- Questionnaires pour analyser son activité et ses mouvements
- ...

FM LOGISTIC a su communiquer de manière innovante / gamifié sur des contenus pour la santé et sécurité de ses collaborateurs. L'entreprise a essayé de comprendre le travail réalisé par les collaborateurs pour proposer des solutions et prévenir les risques d'atteinte à la santé et à la sécurité des 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 même concept peu importe la hiérarchie. Les collaborateurs deviennent acteurs de l'amélioration de leurs conditions de travail

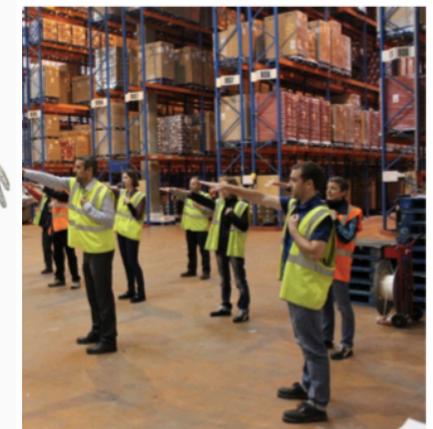


Le Memory Anatomie-Pathologie – Réfléchir



### - L'EVEIL MUSCULAIRE

A ce jour 7 plateformes réalisent chaque matin



### 3. EMPOWERMENT PAR LA CONFIANCE : DÉLÉGATION DES BUDGETS

✓ Petit budget  
Vrai impact

Linkvalue, entreprise co-construite, a la conviction que la réussite passe par la **capacité à être acteur** et non spectateur. Toute compétence s'acquiert par l'expérience directe et c'est par cette expérience que l'on devient le plus à même de résoudre un problème ou prendre une décision. Leur objectif à la création de la société était d'amener toutes celles et ceux qui le souhaitent à être acteur de l'entreprise et de se mettre en position de décideurs. La **CONFIANCE** est la clé leur démarche de libération des énergies et du potentiel de chacun.

La **montée en compétence et le renforcement des liens entre les collaborateurs** sont un enjeu majeur. Il y a 4 ans, ils ont ainsi décidé de totalement déléguer la gestion de 2 budgets aux équipes :

- Le **budget fun dédié aux évènements de groupe** : 10 000€ (team building, sorties, achat divers ...)
- Le **budget skills dédié au développement des compétences** : 30 000€ (pour assister aux conférences majeures du numérique en France et en Europe, les e-learning, l'achat de livres...)

Selon le principe de « l'Advice Process », **les collaborateurs gèrent eux-mêmes les budgets (fun et skills) sans validation hiérarchique**



Comme évoqué dans « Reinventing Organizations » de Frédéric Laloux ... **l'Advice Process permet à toute personne de prendre n'importe quelle décision**, pour autant qu'elle ait demandé conseil à tous ceux qui ont de l'expertise en la matière **et** à toutes les personnes qui seront impactées par la décision. La personne doit alors **écouter** les avis sans forcément les intégrer et enfin prendre la décision. **L'Advice Process n'est pas la recherche du consensus !**

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 (DotJS, SF Live, TruParis, Agile Grenoble, World Legal Summit Helsinki...)
- De suivre une quinzaine de formations en ligne en complément de nos actions de formation,
- De participer à organiser un séminaire pour 100 personnes et d'organiser 4 weekends avec défis sportifs

Par cette initiative les équipes sont devenues de véritables **CONSOM'ACTEURS CONFIANTS, AUTONOMES ET RESPONSABLES !**

3  
4.

# FAIL BOARD & FAIL PARTY



✓ Petit budget  
Vrai impact

Growthtribe enseigne une méthodologie basée sur des **expérimentations rapides et nombreuses** afin de valider de nouveaux leviers de croissance. Les expérimentations réalisées par les membres de l'équipe peuvent se solder soit par des échecs, soit par des réussites en fonction d'objectifs fixés en amont.

Afin de **valoriser l'exécution et donner le droit aux collaborateurs de ne pas réussir certaines expérimentations**, Growthtribe a mis en place un « **Mur des échecs** » et des « **Fêtes de l'échec** »

### « Fail boards » :

Chaque fin de sprint (toutes les 2 semaines), les équipes peuvent placer leurs "fails" sur le tableau. Ces derniers sont alors visibles par l'intégralité des équipes, et **tout le monde peut bénéficier des enseignements.**

### « Fail party » :

Au bout de 10 "fails" sont organisées des petites fêtes pour promouvoir une culture du droit à l'échec et favoriser la prise d'initiatives.

### Résultats :

- Les collaborateurs sont décomplexés sur l'échec
- Ils réalisent rapidement qu'ils ont le droit de ne pas réussir tout ce qu'ils entreprennent et que c'est même valorisé au sein de la société
- La valorisation de l'exécution et de la prise de risque engendre plus d'innovations
- L'initiative a même été reprise par certains de leurs clients





4

# LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL, C'EST L'AFFAIRE DE TOUS ?

**Comment rendre acteurs les collaborateur.trices sur les sujets de bien-être au travail ?**

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

# 4.

## VOTRE MISSION



**Donner à chacun.e les moyens d'agir concrètement pour son épanouissement professionnel**

## INSPIREZ-VOUS

- 1.** 15 jours de challenge pour responsabiliser chacun.e sur son bien-être personnel et au travail  
*Vu chez Twelve Consulting*
- 2.** Un programme « Detox Mail » pour encourager chacun.e à réduire l'abondance de mails  
*Vu chez Nespresso*
- 3.** Une bourse aux expertises pour permettre à chacun.e de participer au développement de l'entreprise  
*Vu chez Welcome at Work*
- 4.** Redessiner l'organisation sous forme de pyramide inversée au service du terrain  
*Vu chez Veolia*

# 4 1. CHALLENGE POMME D'HAPPY



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...).

Twelve Consulting a lancé un challenge de 15 jours durant lequel les équipes devaient **réaliser des actions écoresponsables et de bien-être personnel.**

A la clé, si les objectifs étaient atteints : des paniers de fruits et fruits secs au bureau pour tous les employés.

**Une application** a été développée pour suivre le challenge et des **visuels de communication** créés. Tout a été fait en interne, nécessitant au total 5 jours de travail en cumulé à l'équipe.

La semaine de challenge a été annoncée auprès de toute l'équipe sur les réseaux sociaux internes, et chaque soir le défi du lendemain était posté.

Résultats :

- Les équipes ont pris **beaucoup de plaisir** à relever les défis (95% de participation, plus de 400 photos envoyées et partagées par les collaborateurs entrain de réaliser les défis)
- Certains challenges (ex: DIY) ont aussi **permis aux équipes de se retrouver**
- Les **objectifs ont été largement dépassés** : 35000 mails supprimés (sur l'objectif de 25000), 175 désabonnements newsletters (sur l'objectif des 50) et 101 challenges réalisés sur la semaine 1 (sur les 100 d'objectif) : paniers de fruits et fruits secs remportés !
- Plus important : la **responsabilisation de chacun sur son propre bien-être** personnel a fait son effet. Beaucoup de collaborateurs ont **annoncé vouloir perpétuer certaines pratiques.**



## Semaine 2 : nettoyer sa boîte mail et se désabonner de NL

### LE SAVIEZ-VOUS ?

*Si le numérique était un pays, il serait le 6ème pays le plus pollueur au monde !*

- 10** Milliards d'emails envoyés par heure Soit la production de 15 centrales nucléaires en 1 heure.
- 33** Emails envoyés en moyenne par jour par un salarié Soit l'équivalent en émissions de CO2 de 1 000 km parcourus en voiture.



### Pour devenir un Twelvécolo du numérique...

- Supprime tes emails inutiles quotidiennement
- Désabonne-toi des newsletters que tu ne lis jamais !
- Réduis la taille des pièces jointes ou insère un lien par emails



## 2. PROGRAMME « DETOX MAIL »



Chez Nespresso, de nombreux collaborateurs expriment des **difficultés à bien gérer leurs mails**, souvent sources de stress. L'abondance de mails est chronophage, anxiogène et nuit à la communication. En parallèle, l'empreinte carbone des échanges de mails dans une entreprise de 100 personnes représente **13,6t de CO2 par an**.

Face à ce constat et pour prendre soin de ses collaborateurs, Nespresso a alors lancé le **Programme « Detox Email » pour déclencher une prise de conscience et collectivement changer les pratiques sur l'utilisation des mails**.

« **Detox Mail** » est un programme qui engage chacun dans des actions simples pour réussir collectivement à **réduire l'abondance de mails**

Avec l'aide d'un **outil de diagnostic**, chaque collaborateur a accès à ses données de mails reçus et envoyés, peut les comparer et suivre leur évolution au fil des semaines.

Le programme a été déployé sur 3 semaines, avec une communication accessible et décalée : une **campagne de sensibilisation** d'abord, puis le **partage d'astuces et de bonnes pratiques**, sur l'intranet, le Workplace de l'entreprise, par mail ou même via des stickers à ordinateur.

Résultats :

- Detox Mail est un **succès auprès des collaborateurs**, avec de très bon retours en terme d'engagement, tant du point de vue QVT que RSE.
- Le programme vient aussi appuyer l'engagement de Nespresso et sa **promesse d'une plus grande efficacité ainsi que d'une meilleure qualité de vie au travail**.



La semaine dernière, j'ai reçu **232** mails, envoyé **52** mails  
et j'ai beaucoup trop consulté ma boîte mail...  
**ET VOUS?**

Cliquez sur l'enveloppe pour accéder  
au diagnostic de votre boîte mail

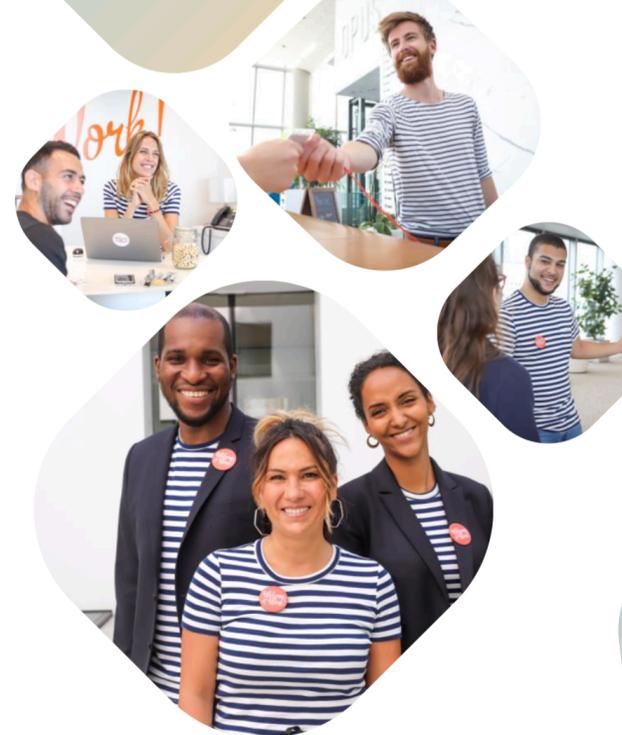


Conservez ces mesures pour suivre leurs évolutions dans  
les 3 prochaines semaines

[Hélène Gemähling et Grégoire Cojan vous présentent le programme, cliquez ICI.](#)

# 4 3. L'ORGANISATION « EXPERTISES »

Welcome at Work!



Welcome at Work bénéficie d'une croissance exceptionnelle (+ 80 collaborateurs en 2 ans et demi et 28 nouveaux sites ouverts). Cette croissance contraint l'entreprise à se structurer sans pour autant perdre son ADN. L'enjeu est de **susciter l'engagement des collaborateurs et de renforcer le sentiment d'appartenance**.

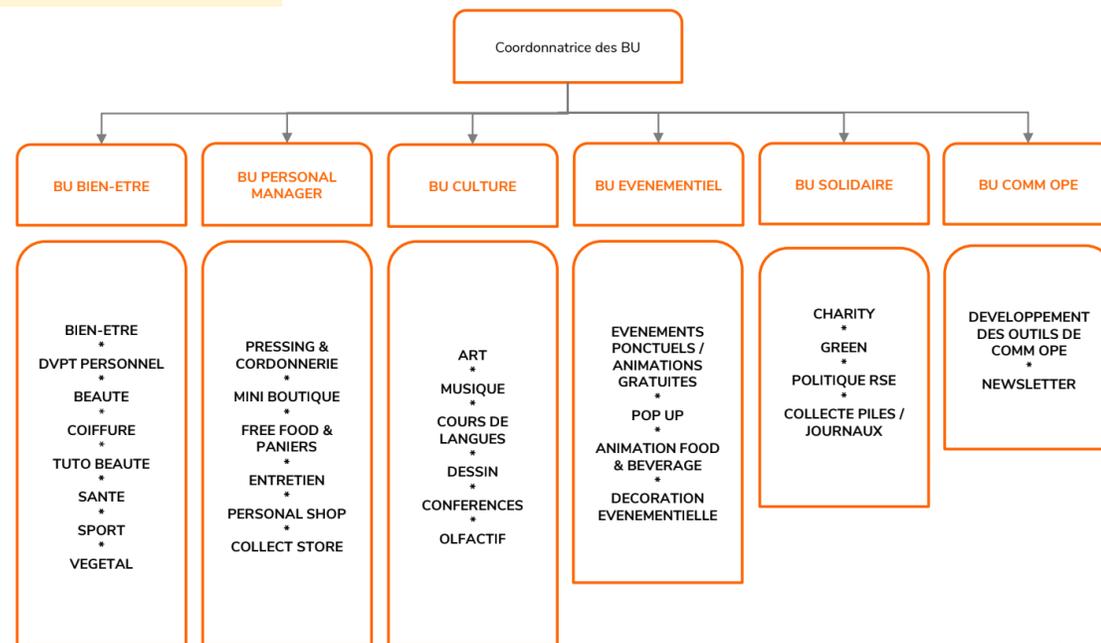
Welcome at Work a alors choisi d'**impliquer activement ses collaborateurs** dans la structuration de l'entreprise avec le lancement de la "**bourse aux expertises**".

La **Bourse aux expertises** permet à chaque collaborateur volontaire de **participer au développement de l'entreprise** en mettant son expertise professionnelle (ou personnelle !) au service de l'ensemble des équipes

**6 business units** représentant les axes de développement des métiers de Welcome at Work ont été créées. Chaque collaborateur peut se porter volontaire pour **devenir « expert » d'un des 30 sujets de développement proposés**. Face au succès de l'initiative, 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 vers une vision commune



## 4. OSONS 20/20



Veolia Eau France a entamé une **démarche volontariste de modernisation et d'évolution de sa culture managériale**, avec deux principes fondamentaux : **la proximité et la subsidiarité**. Les objectifs sont nombreux :

- Se remettre dans 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 « **gLocal** ».
- Mieux **travailler ensemble**, permettre à chacun de s'épanouir et de gagner en compétences dans l'entreprise.



**Osons 20/20! redessine l'organisation sous forme de pyramide inversée, où un échelon de l'organisation a été supprimé pour plus d'agilité et où les différents étages sont au service du terrain pour mieux répondre aux attentes des clients et laisser s'exprimer le potentiel et la créativité des collaborateurs.**

Chez Veolia Eau France les façons de travailler ensemble au quotidien ont été transformées pour laisser **plus d'autonomie** au terrain, offrir **plus de solidarité, plus de partage**, mais aussi accepter le **droit à l'erreur** et le respect du rythme de chacun.

Leur conviction ? Ceux qui sont confrontés directement aux problématiques sont les mieux 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 - Insuffler une dynamique positive** : Encourager, relayer et mettre à l'honneur les initiatives et les nouvelles façons de travailler
- 2 - Accélérer le changement de culture** : Passer de l'intention à l'action
- 3 - Ré-enchanter la performance** : challenger, animer et désacraliser la performance opérationnelle
- 4 - Rendre l'entreprise plus attractive en interne et en externe** : donner des espaces de développement à tous les talents internes

#### Résultats :

- **Les modes de travail sont plus collaboratifs** : clients, consommateurs et prestataires sont impliqués dans les projets. Les filières collaborent davantage, ce qui permet de casser les silos, libérer les idées et innover.
- **Collecte et partage des idées des collaborateurs** (avec par exemple le challenge Happy'nnov récompensant les initiatives en faveur de la QVT chez Veolia).
- **Une fierté d'appartenance à l'entreprise se développe** : les collaborateurs n'hésitent plus à prendre la parole en public, parlent de Veolia et de ce qu'ils y entreprennent sur les réseaux sociaux.
- La **marque employeur est renforcée** : la démarche interpelle en externe et certains candidats disent avoir été attirés par cette transformation.



5.

## AU DELÀ DE "FAIRE", COMMENT "FAIRE SAVOIR" ?

**Quel plan de communication pour mettre en valeur les initiatives QVT de votre entreprise ?**

Certaines communications jouent un rôle essentiel dans l'engagement des collaborateur.trices. Bien conçues, elles deviennent d'excellents vecteurs de reconnaissance, des marqueurs de valorisation publique, ou des moyens de promouvoir des opportunités peu connues des collaborateur.trices.

# 5.

## VOTRE MISSION



**Communiquer pour rendre visibles les projets, les personnes engagées et les opportunités au sujet du bien-être dans l'entreprise.**

## INSPIREZ-VOUS

- 1.** Un « salaire émotionnel » pour redistribuer au sein de l'entreprise les retours et feedbacks gratifiants  
*Vu chez Bridge for Billions*
- 2.** Un mur d'enveloppes pour favoriser la reconnaissance en interne  
*Vu chez DHL*
- 3.** Un jeu de cartes pour présenter les opportunités QVT et engager chacun.e  
*Vu chez Harmonie Mutuelle*
- 4.** Un espace physique culturel où chacun.e peut lancer des initiatives et mettre en avant ses passions  
*Vu chez Faurecia*

# LE SALAIRE ÉMOTIONNEL

Au sein de Bridge for Billions, les équipes ont fait le constat que **les personnes de l'entreprise directement en contact avec les clients recevaient beaucoup de feedback gratifiant**, elles étaient donc chargées en énergie et motivation. A l'inverse, **les personnes ayant un rôle en "back office"** (les développeurs, les UI/UX designers...) ne recevaient pas autant de ces retours et **perdaient souvent de vue le "pourquoi" ils se lèvent tous les matins.**

Bridge for Billions a mis en place un **"salaire émotionnel" pour redistribuer au sein de l'entreprise les retours et feedbacks gratifiants** des clients et partenaires, et que chacun puisse remettre au cœur de son quotidien le "pourquoi" de son métier et ressentir de manière plus directe l'impact de son travail

L'entreprise a commencé par réaliser un **mapping** de qui dans l'équipe recevait naturellement le plus ou le moins de "salaire émotionnel", puis ils ont engagé un processus de redistribution en 3 volets :

- **poster les retours d'utilisateurs les plus touchants** une fois par semaine dans le chat d'entreprise pour que tout le monde puisse en bénéficier
- **mettre en place des "gratitude rounds"** : chaque vendredi, chacun remercie une personne de l'équipe pour une chose en particulier qui a contribué à l'amélioration de la satisfaction client
- **création d'un « master doc »** pour garder une trace écrite (verbatim, capture écran...) de tous les retours positifs afin que tous puissent s'y référer (super efficace en cas de petit coup de blues)

## Résultats :

- Les collaborateurs trouvent **plus de sens** dans leur travail et prennent la mesure de leur **impact quotidien sur toute leur communauté**
- Les vendredis, jours de "redistribution" du salaire émotionnel, sont attendus avec enthousiasme
- Au delà du bien-être, **cela sert aussi les résultats de l'entreprise** : tout le monde prend plus à cœur la satisfaction client



## L'ESPACE THANK YOU WEEK



✓ Petit budget  
Vrai impact

**Secteur :** transports

**Population :** 2500 collaborateurs en France (dont 44% d'ouvriers – population ne disposant pas d'adresse email)

Une problématique est très importante chez DHL express : **comment engager et garder ses collaborateurs motivés ?**

Pour cela DHL Express a décidé de développer la Thank You Week, un événement d'une semaine reconduit chaque année.

**Un mur d'enveloppes est mis en place pour développer la reconnaissance interne.**

**Les collaborateurs se voient attribuer individuellement une enveloppe.** Durant plusieurs jours, **chaque salarié reçoit dans cette enveloppe des mots de remerciement de la part de ses pairs et managers** et peut à son tour déposer des mots attentionnés dans les enveloppes de ses collègues.

**Résultats :**

Cette initiative provoque une forte reconnaissance et l'esprit d'équipe se renforce.



Thank You Week 2019 au Bourget

# RÉFÉRENTIEL LUDIQUE DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Harmonie Mutuelle est une mutuelle d'entreprise qui propose un service de téléconsultation, des réductions aux abonnements aux clubs de sport... **Chez Harmonie Mutuelle, l'offre santé et bien-être à destination des collaborateurs est vaste et donc difficile à appréhender.**

L'entreprise a alors souhaité :

- **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.**

**Harmonie Mutuelle a créé un référentiel sous forme de jeu de cartes pour permettre à chacun d'être acteur de son bien-être.**

À chaque carte correspond un service ou une prestation autour des trois thématiques :

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

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

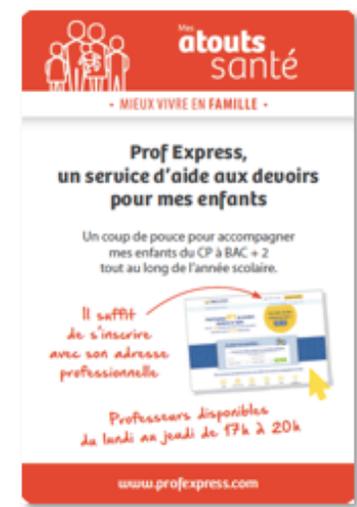
Ce jeu de cartes, mis à jour chaque année est également utilisé pour des journées spéciales (séminaires) ou sur demande des collaborateurs (pour animer les temps d'échanges RH).



➤ **Mieux vivre au travail**



➤ **Mieux vivre en famille**



**Mieux vivre en société**



# BAVANS SOCIAL CLUB · faurecia

Le **Bavans Social Club** est l'initiative d'un collaborateur, pour **permettre l'accès à la culture et au bien-être au sein de l'entreprise et mettre en avant les passions de chacun. Pour lui :**

- Le bien-être c'est la connaissance de l'autre.
- Il est important de pouvoir s'évader de son lieu de travail.

**Le Bavans Social Club est un espace physique culturel et de découverte sur des sujets variés et éclectiques. Chacun peut y lancer des initiatives.**

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

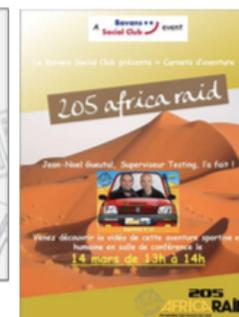
Résultats :

- Un lien de proximité se développe, les collègues partagent leurs passions.
- Plus globalement les collaborateurs s'engagent personnellement et une vraie communauté interne apparaît permettant à chacun de s'épanouir et de **développer un sentiment d'utilité.**

Parmi les initiatives lancées :

- Conférence d'un collaborateur sur son aventure sportive au 205 Africa Raid 2018.
- Conférence d'un collaborateur sur son apprentissage du manga lors d'une immersion dans une école chinoise (expo de ses dessins et la culture du manga).
- Journées de découverte des cultures (Indian Day, ...)

## ■ Conférence par un Faurecien sur sa aventure sportive et humaine au « 205 Africa Raid 2018 »



## Laissons l'art s'exprimer

### ■ Exposition « Des histoires à raconter » sur la diversité du manga



## Vivons ailleurs aujourd'hui ... Cultural Days

### ■ Organisation de journées consacrées à la découverte d'une autre culture « Namaste France / Bonjour India » : Evènement simultanément en France et en Inde



# ENVIE DE VOUS LANCER ?

Chez Bloom at Work, nous accompagnons chaque jour celles et ceux qui souhaitent agir concrètement pour favoriser la qualité de vie au travail.

Votre entreprise est unique : construisons ensemble le plan d'action pour booster votre bien-être au travail.

ET SI L'ON SE RENCONTRAIT ?



# PASSEZ À L'ACTION SANS VOUS TROMPER

Les professionnels qui nous partagent leur expérience sont unanimes :  
Il y a 3 indispensables pour construire une entreprise où il fait bon travailler.  
Finalisez votre plan d'action QVT : assurez-vous de les y intégrer !

1. Impliquez les équipes dans vos projets QVT
2. Prenez le temps de donner du sens à vos actions
3. Pensez vos projets QVT sur le long terme



# Le format gagnant pour un projet QVT ?

Celui qui 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 : générations d'idées, challenges sportifs, conception et animations 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 tout le monde est engagé (du stagiaire au CEO) et qu'elles sont en phase avec la culture d'entreprise.
- Et 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 terme de bien-être au travail !**

## A 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 peuvent partir de pas grand-chose : **une bonne idée, de l'enthousiasme ou l'énergie d'une seule personne fédératrice... Impliquez vos équipes !** » Charles de Fréminville, CEO et Co-fondateur de Bloom at Work



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

... Mais il ne faut pas oublier le sens !

## LA TENDANCE

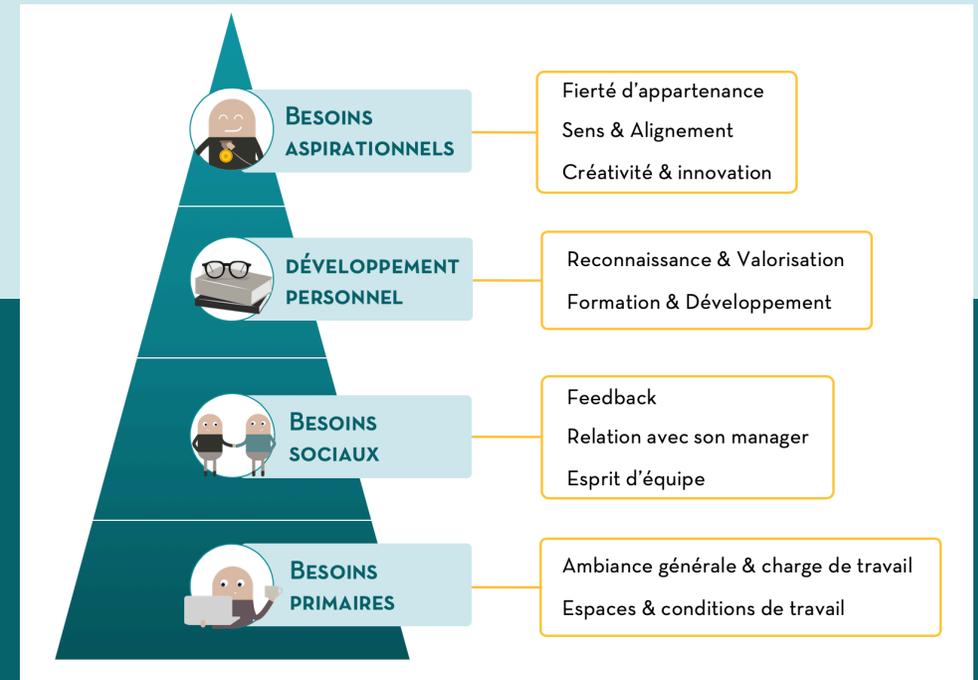
Sur la centaine de projets reçus, **les initiatives pour créer et renforcer les liens entre les collaborateurs sont de loin les plus fréquentes** (plus de la moitié des projets), loin devant celles visant à améliorer la reconnaissance ou le feedback (4% chacune), la santé physique ou psychologique des 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 **pilliers clé de la pyramide des besoins** au travail de Bloom at Work.

## A 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 bien compris que **le bien-être au travail est une démarche à mener sur le temps long pour qu'elle porte ses fruits.**

### A 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.

# BLOOM AT WORK : L'ENGAGEMENT COLLABORATEUR RÉINVENTÉ

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

## Mesurez

Des enquêtes d'engagement réinventées

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

## Améliorez

Avec un accompagnement rapproché à tous les moments clés

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

## Analysez

Avec un tableau de bord pour ne rien manquer



Et si vous testiez un quiz ?

# A PROPOS DES AWARDS DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Les Awards du bien-être au travail de Bloom at Work 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 tous 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 Broucaret, journaliste et fondatrice de My Happy Job, et Amélie Motte, 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.

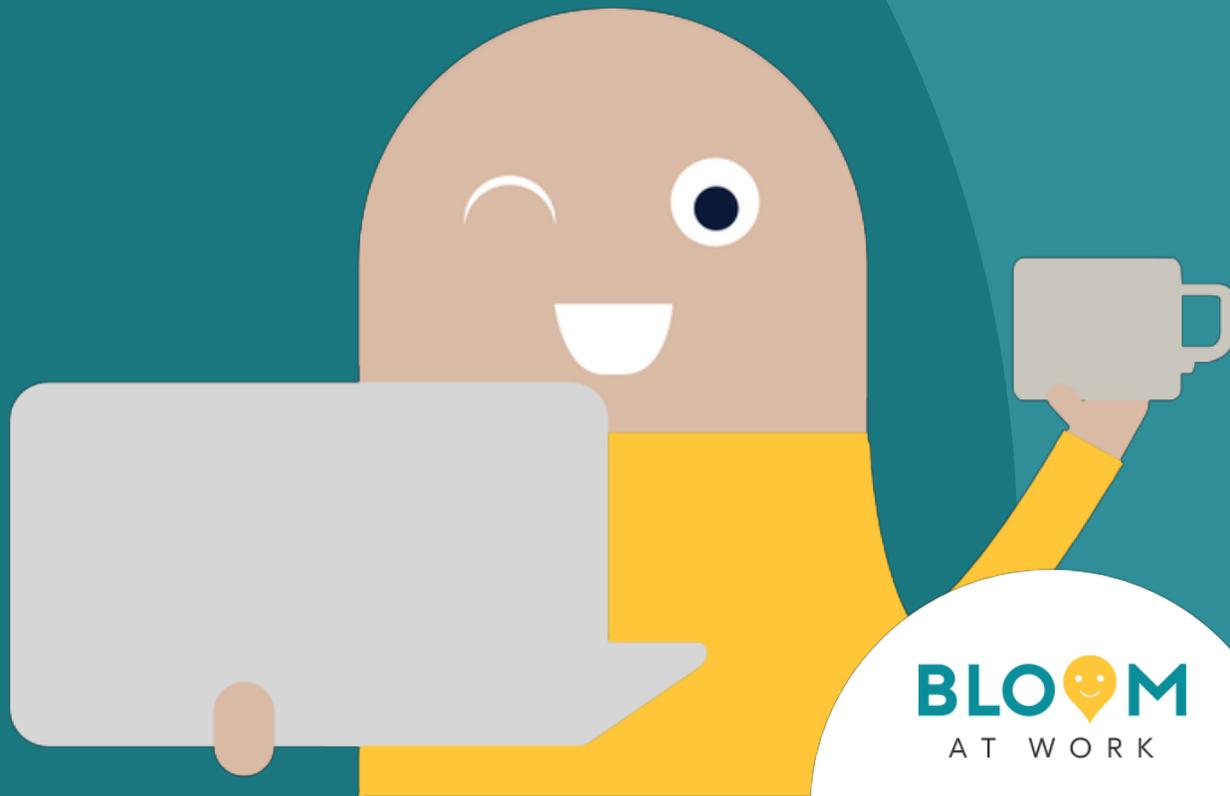


Intéressé.e par les Awards ?  
C'est par ici !



# MERCI !

On ne vit qu'une fois,  
même au bureau



**BLOOM**  
AT WORK