



@GPTW\_FRANCE  
WWW.GREATPLACETOWORK.FR



**CÉLÉBRER** est un moyen de créer de la convivialité dans l'entreprise et de développer les relations humaines de manière informelle.

Apprendre à se connaître au-delà du contexte professionnel permet aussi de renforcer les liens professionnels, l'esprit d'équipe, en faisant appel à d'autres leviers d'ordre plus personnel.

Toujours dans un esprit d'ouverture et de communication, découvrez les pratiques des lauréats qui peuvent être simples, tout en étant chaleureuses, humaines et proches du collaborateur.

## AVANT - PROPOS

Nul besoin d'être austère ou triste pour être un bon professionnel. Favoriser une ambiance de travail conviviale a de nombreuses vertus. Les lauréats du Palmarès Best Workplaces France sont là aussi pour nous le rappeler ! C'est également une manière pour eux d'équilibrer leurs exigences professionnelles dans un environnement de forte compétition, avec les occasions de célébration, de réjouissance et aussi de décompression individuelle et collective !

Les actions de convivialité, festive, les occasions de rencontre, quelles qu'elles soient, contribuent à créer du lien, à développer le sentiment d'appartenance, et à favoriser la cohésion d'équipe. Les échanges sont aussi une manière de tisser des liens au-delà de son cercle de travail habituel et de créer des réseaux qui faciliteront le travail ensemble pour aujourd'hui et pour demain.

« ICI, NOUS FÊTONS ENSEMBLE LES ÉVÉNEMENTS QUI SORTENT DE L'ORDINAIRE ».



Salariés français \*

46%



Lauréats 2017 \*\*

83%

## LA VOIX DES SALARIÉS

« Atexo c'est une famille, les semaines où on ne sort pas entre collègues sont extrêmement rares, c'est la meilleure preuve de la bonne ambiance qui règne dans l'entreprise ».

Salarié(e) Atexo

« Tout est mis en œuvre pour que les nouveaux se sentent bien. Parrainage, déjeuner d'accueil et accompagnement par une personne qui travaille déjà dans la société ».

Salarié(e) Azelis

## Bonnes pratiques pour CÉLÉBRER



### MOINS DE 50 COLLABORATEURS

Depuis sa création en 1998, Provepharm organise chaque année le Noël des familles ; à cette occasion, les collaborateurs viennent avec leur famille et les enfants reçoivent un cadeau.



### 50 À 500 COLLABORATEURS

Accuracy organise 4 séminaires par an : un séminaire d'été de 3 jours pour tous les collaborateurs avec une destination différente chaque année. Un séminaire pour les associés qui réunit une cinquantaine de personnes lors d'un événement mêlant formation et détente. Un séminaire pour les managers et associés. Enfin, les Schools, sont des événements majeurs pour l'intégration des nouveaux. Pendant 2 semaines, ils vont, d'une part acquérir les bases de leur métier, apprendre à se connaître mais aussi rencontrer une partie des Accuraciens, chargés d'animer ces journées de formation technique intensives.

### WAVESTONE 500 À 5 000 COLLABORATEURS

Wavestone propose un environnement de travail propice à la sérénité, où règne la bonne humeur à travers la création de petits rituels simples : petits-déjeuners du vendredi, célébration d'événements positifs (anniversaires, naissance, signature d'un contrat, temps forts du calendrier...), afterworks réguliers, week-end ski... des espaces de convivialité ont été créés à chaque étage, des zones détente pour faciliter les moments de partage, d'échange et de synergie autour d'un café. Il n'est pas rare de voir ces espaces détente réquisitionnés par des groupes de collaborateurs pour des occasions diverses : célébration d'un anniversaire ou d'une nouvelle arrivée, dégustation de nouveaux essais culinaires...



### PLUS DE 5 000 COLLABORATEURS

Porté par un groupe de collaborateurs issus de tous les services, « Lez'étoiles » organisent deux fois par an des événements qui rassemblent les collaborateurs des services internes Leroy Merlin France et peuvent, le cas échéant s'ouvrir à des collaborateurs des autres entreprises du Groupe Adeo. Ces événements prennent la forme de spectacles au cours desquels les collaborateurs qui le souhaitent montent des numéros de danse, de chant, de sketches et montent sur scène !

\* Moyenne des réponses des collaborateurs des entreprises Best Workplaces 2017 (de plus de 50 salariés au questionnaire Trust Index®)

\*\* Etude menée par l'Institut Great Place to Work® auprès de 1 250 salariés représentatifs de la population active française issus d'entreprises et d'administrations de toutes tailles et tous secteurs, dont un sur-échantillon de 524 jeunes salariés, selon la méthode des quotas (genre, âge, profession, statut, secteur, taille et région). Interviews sous système CAWI en ligne du 1<sup>er</sup> au 16 mars 2017.



@GPTW\_FRANCE  
WWW.GREATPLACETOWORK.FR



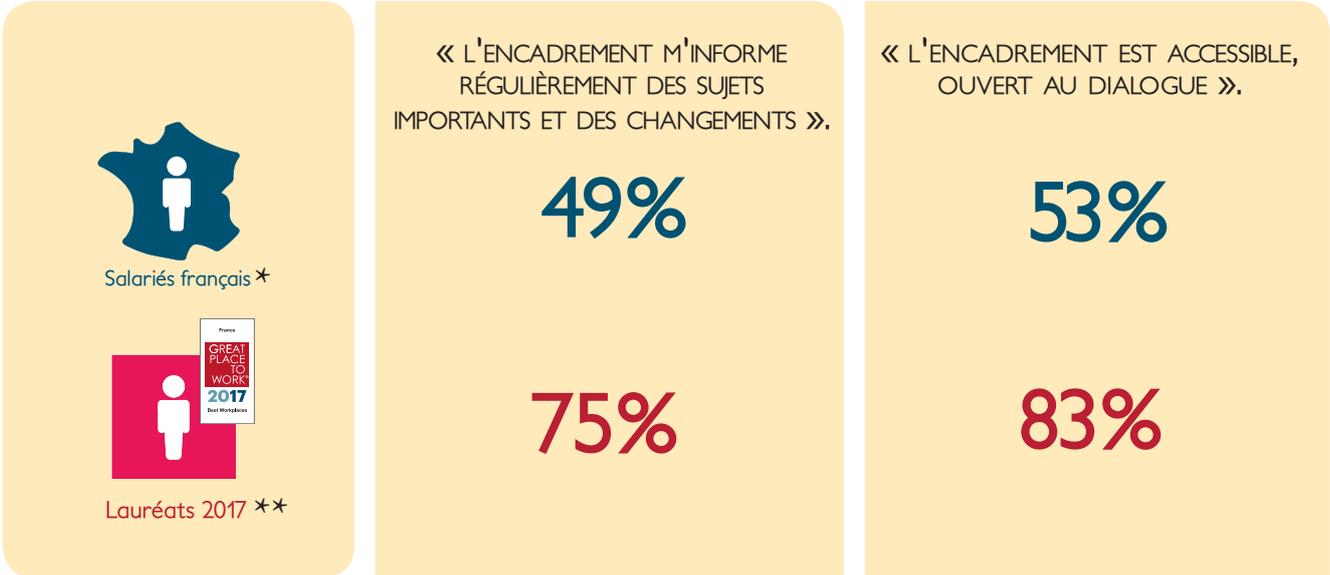
Qu'est-ce qui distingue une entreprise où il fait bon travailler en terme de **COMMUNICATION** ?

La communication... Sujet, s'il en est, d'une complexité infinie, tant les professionnels de l'entreprise souffrent à la fois d'un manque d'information utile et d'une saturation face à l'information qui les inonde quotidiennement.

Face à ce constat, les entreprises où il fait bon travailler conçoivent et mettent en œuvre des dispositifs en permanence revus et optimisés de nature à rendre l'information transparente, explicite et accessible.

Détenir l'information ne doit plus être un enjeu de pouvoir mais un moyen d'associer positivement les collaborateurs aux projets et actions de l'entreprise.

### AVANT-PROPOS



### LA VOIX DES SALARIÉS

« Les monthly meetings (qui ont lieu une fois tous les deux mois), sont des réunions qui regroupent l'ensemble des collaborateurs d'Accuracy et qui sont un moment de partage et d'information sur les résultats de la société, les missions réalisées, les projets internes (ouverture de bureaux, réaménagement des bureaux, ...) ou des projets d'ordre sportif ou culturel ».

Salarié(e) Accuracy

« La vision de l'entreprise, les résultats sont partagés de manière mensuelle avec l'intégralité du personnel ».

Salarié(e) Jaguar Lands Rover



## Bonnes pratiques pour COMMUNIQUER



### MOINS DE 50 COLLABORATEURS

Leadership Conference est un événement de deux jours consacré aux stratégies et priorités de l'entreprise. L'ensemble des collaborateurs peut assister à l'intégralité des contenus grâce à la diffusion sur Intuit TV. Plusieurs événements sur différents sites sont également organisés pour permettre aux équipes de visionner la conférence de manière commune. Tous les collaborateurs peuvent se rendre sur le site de la Leadership Conference pour profiter d'une rediffusion complète de chaque session, consulter les présentations et autres informations ou encore visionner les vidéos portant sur des thèmes spécifiques.



### 50 À 500 COLLABORATEURS

Le réseau social interne, Nov'InSide, est une plateforme accessible sur ordinateur, tablette et smartphone, qui permet aux consultants en mission chez les clients, de rester informés des actualités de l'entreprise. Les échanges d'ordre informatif, de veille technique, ou de vie interne renforcent le partage d'expertise, l'interaction entre collaborateurs, clients et partenaires.



### 500 À 5 000 COLLABORATEURS

Game of Trombi est un jeu, une plateforme sur laquelle se connecte le collaborateur. La photo d'un collaborateur apparaît au hasard, et la personne a 10 secondes pour mentionner le prénom et nom du collaborateur en question. A la fin du chrono, une nouvelle photo apparaît. 20 photos se succèdent, sur le même principe. Chaque bonne réponse vient alimenter un compteur score.



### PLUS DE 5 000 COLLABORATEURS

Les Conférences Decathlon sont des "Share Events" organisés en amphithéâtre qui permettent de créer des moments de partage et d'ouverture pour les collaborateurs et leurs famille/amis. L'objectif est de leur permettre d'accéder à la culture, de s'ouvrir sur l'extérieur.

Une à deux fois par trimestre, après les heures de travail, un intervenant s'exprime sur un sujet de management ou RH. La conférence est suivie d'un temps d'échange via des questions/réponses. Les conférences se terminent par une note de convivialité autour d'un cocktail. La conférence est filmée et disponible sur le site internet.



\* Moyenne des réponses des collaborateurs des entreprises Best Workplaces 2017 (de plus de 50 salariés au questionnaire Trust Index®)

\*\* Etude menée par l'Institut Great Place to Work® auprès de 1 250 salariés représentatifs de la population active française issus d'entreprises et d'administrations de toutes tailles et tous secteurs, dont un sur-échantillon de 524 jeunes salariés, selon la méthode des quotas (genre, âge, profession, statut, secteur, taille et région). Interviews sous système CAWI en ligne du 1<sup>er</sup> au 16 mars 2017.



@GPTW\_FRANCE  
WWW.GREATPLACETOWORK.FR



Qu'est-ce qui distingue une entreprise où il fait bon travailler en termes d'ÉCOUTE ?

L'écoute, c'est à la fois prêter attention à ce que quelqu'un dit pour l'entendre et le comprendre, accepter d'entendre ce qu'il a à dire, mais aussi tenir compte de ce qu'il dit.

Écouter est d'une incroyable complexité. Nombreuses sont les organisations qui forment leurs managers à l'écoute active.

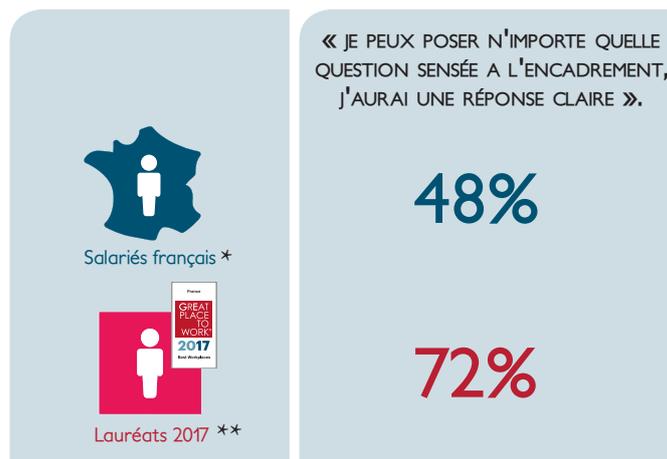
Écouter, c'est aussi être convaincu que tout collaborateur peut avoir des idées qui contribuent à faire évoluer positivement l'entreprise. Quand une entreprise regroupe autant de collaborateurs, pourquoi seul le chef aurait-il le monopole des bonnes idées ?

Solliciter les équipes pour recueillir leurs suggestions et en tenir compte dans les prises de décision qui impactent leur environnement de travail sont des modes opératoires qui ont fait leurs preuves et que l'Institut promeut et encourage.

## AVANT-PROPOS

Définition du terme écouter (cf. dictionnaire Larousse 2016)

- Prêter attention à ce que quelqu'un dit pour l'entendre et le comprendre « Écoute-moi quand je te parle ! ».
- Accepter d'entendre ce que quelqu'un a à dire, lui donner audience « Il n'a pas voulu m'écouter... ».
- Tenir compte de ce que dit quelqu'un, suivre « C'est un expert qui sait se faire écouter de ses collègues ».



## LA VOIX DES SALARIÉS

« L'entreprise organise un World Café, une discussion animée et collaborative entre collaborateurs pour participer et faire évoluer la vie en entreprise. Bien sûr, un buffet dinatoire est proposé ! ».

Salarié(e) Ividata

« L'entreprise dispose de groupes de travail qui nous permettent de nous épanouir dans un travail propre à l'activité de l'entreprise au quotidien : les ressources humaines, la communication, ses méthodologies de travail, son système d'information ... C'est un plus qui nous permet de sortir de notre travail quotidien ».

Salarié(e) The Coding Machine

## Bonnes pratiques pour ÉCOUTER



### valiantys MOINS DE 50 COLLABORATEURS

Une fois par an, les équipes sont mixées et se retrouvent par petits groupes hétérogènes afin de combiner les différentes compétences : le « SHIP-IT ». Des idées d'innovation ou d'amélioration des processus internes sont décidées en amont. Elles seront développées sur une journée de 12 à 24 h. Un vote est organisé pour choisir le meilleur projet. Cela permet aux salariés de travailler dans un environnement qu'ils ont eux-mêmes dessiné et aussi de sortir du cadre pour changer de point de vue.

### CD&B 50 À 500 COLLABORATEURS

CD&B a inscrit ses salariés au centre du processus de décision concernant leur espace de travail ainsi que la stratégie globale de l'entreprise. Les salariés peuvent réagir via l'indice W. E (outil d'aide à la décision), la boîte à idées, la réunion générale, la réunion d'équipe, auprès de leur manager direct, les entretiens annuels, les entretiens professionnels mais également des workshops réguliers comme par exemple sur l'aménagement des nouveaux locaux. Les nouveaux locaux de CD&B ont été créés par les collaborateurs, lors d'un Hackaton, pour les collaborateurs.



DAVIDSON

### 500 À 5 000 COLLABORATEURS

YO! (Your Opinion) est un outil d'animation de séances virtuelles de « post its ». Chaque salarié peut de manière anonyme ou non soumettre un avis, une question ou une opinion, puis voter pour les autres avis exprimés pour les « ranker » ou les afficher sur écran géant. Les dirigeants, managers ou présentateurs se livrent ensuite à un exercice consistant à traiter en direct l'ensemble de ces questions.

DECATHLON

### PLUS DE 5 000 COLLABORATEURS

AskMichel : Michel Aballea, directeur général du groupe Décathlon, propose à tous les collaborateurs d'échanger en direct chaque premier lundi du mois grâce à un live chat vidéo. Lors de chaque échange, un nouvel invité le rejoint afin d'aborder un sujet d'actualité pour l'entreprise. L'ensemble des échanges sont disponibles sur une plateforme nommée « FreeTheGame.decathlon.com ».

\* Moyenne des réponses des collaborateurs des entreprises Best Workplaces 2017 (de plus de 50 salariés au questionnaire Trust Index®)

\*\* Etude menée par l'Institut Great Place to Work® auprès de 1 250 salariés représentatifs de la population active française issus d'entreprises et d'administrations de toutes tailles et tous secteurs, dont un sur-échantillon de 524 jeunes salariés, selon la méthode des quotas (genre, âge, profession, statut, secteur, taille et région). Interviews sous système CAWI en ligne du 1<sup>er</sup> au 16 mars 2017.



 @GPTW\_FRANCE  
WWW.GREATPLACETOWORK.FR



**FAIRE ÉVOLUER** ses collaborateurs est un des objectifs centraux d'une entreprise où il fait bon travailler.

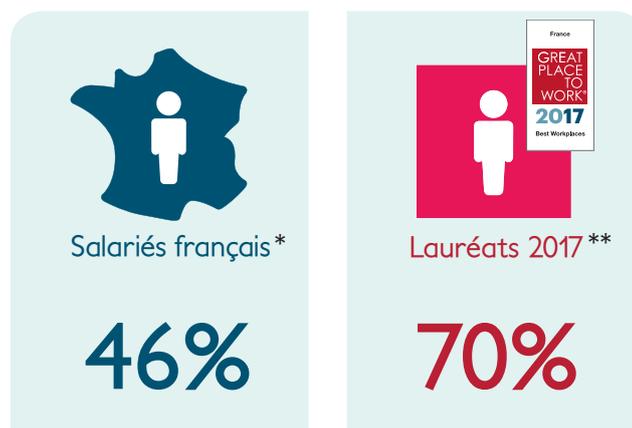
C'est un acte de reconnaissance fort, motivant qui permet au salarié de s'engager sur le long terme en donnant le meilleur de lui-même.

Dans ces entreprises, tout est fait pour donner un maximum de visibilité au collaborateur pour qu'il puisse orienter et être acteur de sa carrière (info métiers, formation, développement personnel, entretien avec les RH, tuteurs, parcours de carrière, etc.).

Le rôle du manager reste fondamental puisqu'au quotidien, ce sont ses pratiques managériales (feedback, transmission de savoir, accompagnement dans l'atteinte des objectifs, moments d'échanges sur les souhaits et les envies...) qui permettront au collaborateur de monter en compétence et d'évoluer.

## AVANT-PROPOS

« L'entreprise m'offre des formations utiles à mon développement professionnel ».



## LA VOIX DES SALARIÉS

« Les opportunités d'évolution et de faire une carrière complète sont réelles. On peut se projeter dans différents métiers y compris à l'international ce qui motive et permet d'éviter le "bore out" ».

Salarié(e) Volkswagen France

« Planeum est une entreprise qui investit dans ses collaborateurs en les formant sur les dernières technologies SAP. Ceci pour rester toujours à la pointe de la technologie ».

Salarié(e) Planeum



## Bonnes pratiques pour FAIRE ÉVOLUER

### **UTOPIES®** MOINS DE 50 COLLABORATEURS

Les "Power Patate Sessions" : chaque mois, une personnalité inspirante vient témoigner devant l'équipe, de Thomas d'Ansembourg à Florence Servan-Schreiber, de Philippe Rodet à Kalina Raskin, sur des sujets de développement personnel et des sujets liés à notre métier.

### **AB TASTY** 50 À 500 COLLABORATEURS

Des Hackathons sont organisés tous les 2 mois pour lancer un projet innovant : les « Morning Features ». Une équipe est formée pour développer le projet sur une demi-journée. La feature est ensuite revue et lancée une fois aboutie. Cela permet de regrouper une équipe nouvelle autour d'un projet, de travailler avec tous les services comme une mini-équipe dans la grande équipe AB Tasty et d'apporter une note fun avec la course contre la montre.



### 500 À 5 000 COLLABORATEURS

Une démarche d'évaluation à 360° a été développée pour les membres du comité de direction et pour les managers. L'objectif est de mesurer la posture managériale afin d'identifier des points d'amélioration au regard des postures travaillées lors de l'Ecole du Leadership (partis pris managériaux).

### **DECATHLON**

### PLUS DE 5 000 COLLABORATEURS

Le programme UP est dédié à la formation diplômante. Afin de valoriser les compétences et les expériences, développer l'employabilité en sécurisant les parcours professionnels des collaborateurs, Decathlon a mis en œuvre un accompagnement VAE collectif et simplifié.



\* Moyenne des réponses des collaborateurs des entreprises Best Workplaces 2017 (de plus de 50 salariés au questionnaire Trust Index®)

\*\* Etude menée par l'Institut Great Place to Work® auprès de 1 250 salariés représentatifs de la population active française issus d'entreprises et d'administrations de toutes tailles et tous secteurs, dont un sur-échantillon de 524 jeunes salariés, selon la méthode des quotas (genre, âge, profession, statut, secteur, taille et région). Interviews sous système CAWI en ligne du 1<sup>er</sup> au 16 mars 2017.



Bonnes Pratiques

INSPIRER

@GPTW\_FRANCE

WWW.GREATPLACETOWORK.FR

Qu'est-ce qui distingue une entreprise où il fait bon travailler en termes d'INSPIRATION ?

Donner du sens à l'action, expliquer aux collaborateurs en quoi chacun contribue à l'atteinte des objectifs globaux, encourager chacun à donner le meilleur de lui-même, accompagner face aux difficultés.

Ces éléments constituent un enjeu essentiel pour une entreprise où il fait bon travailler et reposent sur la conviction que chaque contribution individuelle n'a de sens que par rapport à un tout et conditionne le succès de l'ensemble.

Le relai incontournable de ce message est le manager : véritable chef d'orchestre, il accompagne, encourage et fait grandir ses équipes. Le rôle du manager est affirmé, reconnu et valorisé comme une compétence essentielle de nature à susciter l'adhésion des équipes et à faire que chacun contribue positivement.

## AVANT-PROPOS

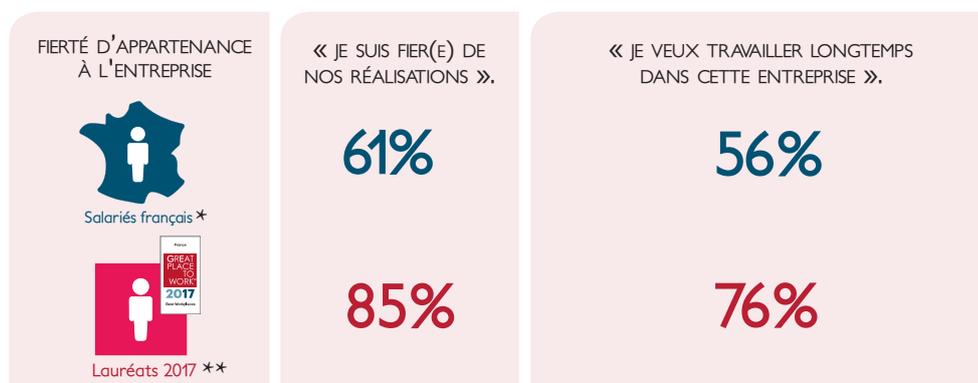
98% des lauréats du Palmarès Best Workplaces France 2017 ont formalisé leurs valeurs d'entreprise avec l'ambition qu'elles soient fédératrices et partagées par tous les collaborateurs de l'entreprise.

Les valeurs sont un élément constitutif de tout groupe humain. Toute société crée ses propres valeurs. Elles constituent un ensemble de règles implicites et explicites pour organiser la vie sociale et assurer le bon fonctionnement de l'organisation.

Appliquées au monde de l'entreprise, les valeurs peuvent avoir plusieurs finalités :

- Donner du sens à l'action
- Fédérer autour d'un projet d'entreprise
- Donner un supplément d'âme à l'entreprise
- Structurer et mettre en cohérence les différents messages diffusés par l'entreprise
- Bâtir et nourrir la réputation de l'entreprise

Le rapprochement d'entreprises est un contexte particulièrement propice à la mise en place d'une démarche sur les valeurs. La question des valeurs est un moyen de réassurance. Il donne des repères et crée un socle fédérateur.



## LA VOIX DES SALARIÉS

« Le secteur dans lequel on travaille est compétitif mais passionnant, portés par nos produits qui font notre fierté. L'automobile est en train de vivre une révolution, et j'ai l'impression que chez VGF on est en train d'en prendre conscience pour ne pas rater le train, c'est motivant de faire partie de cette aventure ».

Salarié(e) Volkswagen

« C'est une entreprise pour laquelle la Direction a de vraies ambitions et qui évolue constamment, c'est intéressant car on ne s'ennuie pas ».

Salarié(e) Manutan



## Bonnes pratiques pour **INSPIRER**



### MOINS DE 50 COLLABORATEURS

Comme toute entreprise, MeltOne souhaite fédérer l'ensemble de ses collaborateurs autour d'un projet commun. Pour que cette aventure soit une réussite, partagée par tous, diverses opportunités permettent à chacun d'apporter sa pierre à l'édifice. Parmi elles, les événements trimestriels sont organisés à tour de rôle par un MeltOner. Un budget est défini, place ensuite à la créativité de chacun pour proposer un événement « original ».



### 50 À 500 COLLABORATEURS

Une fois par an, un jury se réunit pour permettre à un des collaborateurs de travailler à 100 % sur le projet de ses rêves. En interne cela se matérialise par :

- Un comité carrière pour écouter, valoriser, faire évoluer. Tous les 6 mois, les collaborateurs échangent avec leur manager et la direction pour faire le bilan de leur semestre passé.
- Un chargé de recrutement, acteur de la politique RH.
- Le business manager, leader garant du socle de valeurs.
- Les consultants : chaque consultant est fait de multiples facettes et sa mission chez le client ne lui permet d'en exprimer qu'une partie. C'est pourquoi il peut choisir l'une des 3 voies pour s'exprimer autrement : fonctionnelle, technique et événementielle/ludique. Il choisira le sujet qu'il veut approfondir, élaborer le projet et le mettre en place.



### 500 À 5 000 COLLABORATEURS

Pour favoriser la démarche « Tous ambassadeurs », Adidas Group France a mis en place une application mobile, « Ambassador ». Véritable Hub social à destination des salariés, cette application, vient faciliter la vie des collaborateurs en regroupant l'ensemble des contenus publics de l'entreprise : news, nouveautés des marques, postes à pourvoir... Cette application permet aux collaborateurs qui le souhaitent, de partager sur leurs réseaux sociaux personnels (auprès de leurs propres relations/amis) des contenus qui font leur fierté d'appartenance sans inquiétude sur l'éventuelle confidentialité puisque les contenus sont modérés en amont.



### PLUS DE 5 000 COLLABORATEURS

Des portraits de collaborateurs retraçant leur parcours au sein de l'entreprise (en France et ailleurs) sont créés et diffusés en interne pour inspirer leurs collègues. Un portrait en mode interview avec des questions telles que « A quoi ressemble ta journée type ? Quel est l'aspect que tu préfères dans ta fonction ? Y a-t-il quelqu'un que tu admires ou qui t'inspire ? Quelle est ta valeur d'H&M préférée ?... ».

\* Moyenne des réponses des collaborateurs des entreprises Best Workplaces 2017 (de plus de 50 salariés au questionnaire Trust Index®)

\*\* Etude menée par l'Institut Great Place to Work® auprès de 1 250 salariés représentatifs de la population active française issus d'entreprises et d'administrations de toutes tailles et tous secteurs, dont un sur-échantillon de 524 jeunes salariés, selon la méthode des quotas (genre, âge, profession, statut, secteur, taille et région). Interviews sous système CAWI en ligne du 1<sup>er</sup> au 16 mars 2017.



 @GPTW\_FRANCE  
WWW.GREATPLACETOWORK.FR



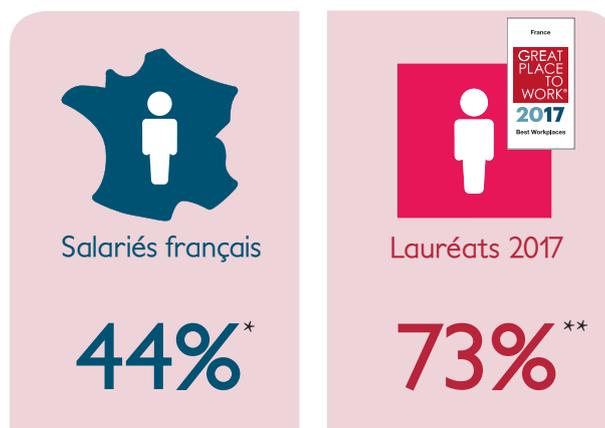
La dimension « **PARTAGER** » est assimilée, en premier lieu, au partage des bénéfices. Cette dimension se caractérise par la recherche d'équité et la reconnaissance de la contribution de chaque individu (quel que soit son niveau hiérarchique) dans les entreprises où il fait bon travailler.

Vous trouverez ci-après des exemples de dispositifs de rémunération mis en place, motivants et transparents.

Au-delà de l'aspect financier, cette dimension aborde également la question de la responsabilité sociétale de l'entreprise vis-à-vis de son écosystème.

## AVANT – PROPOS

« NOUS SOMMES TOUS SOLIDAIRES ».



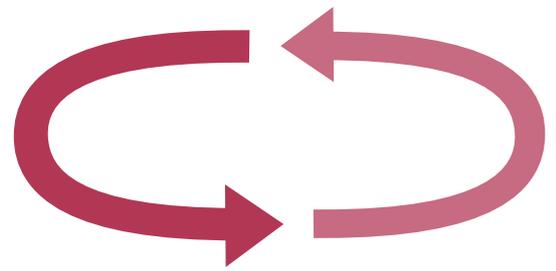
## LA VOIX DES SALARIÉS

« C'est une entreprise humaine, qui met ses collaborateurs au cœur de l'entreprise avec respect, et qui partage ses bénéfices. Chaque collaborateur peut être actionnaire de son entreprise ».

Salarié(e) **Kiabi**

« Nous sommes tous des 'associés' de l'entreprise. Nous nous appelons comme cela entre nous, et cela est justifié par le fait que l'entreprise est familiale, chacun participe activement à son développement et nous partageons tous les bénéfices ».

Salarié(e) **Mars**



## Bonnes pratiques pour PARTAGER



### MOINS DE 50 COLLABORATEURS

Chaque collaborateur travaille 218 jours dans l'année. Il dispose de 10 jours de repos annuels, en plus des congés payés. Le collaborateur qui le souhaite peut, avec l'accord d'EcoAct, renoncer à une partie de ces jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire. Le rachat fait l'objet d'un accord écrit avec le collaborateur, qui doit être renouvelé chaque année. En cas de rachat, il est prévu que le nombre de jours travaillés dans l'année ne pourra dépasser 235 jours.



### 50 À 500 COLLABORATEURS

Un partage des bénéfices est réalisé chaque année via le versement d'une participation à l'ensemble des salariés de la société. Elle peut être immédiatement versée au collaborateur, ou placée sur un Plan Epargne Entreprise, ou encore, débloquée pour partie et placée sur le PEE pour l'autre partie. Ce choix revient au salarié en fonction de ses besoins du moment.



### 500 À 5 000 COLLABORATEURS

Les augmentations sont décidées collectivement. Pour cela l'entreprise organise des collégiales. Elles vont réunir les managers et le DRH dans les régions ou au siège. Chaque manager présente ses équipes et fait des propositions d'augmentation en lien avec les objectifs fixés par l'entreprise. Ces échanges sont collectifs, et permettent d'éviter des écarts de rémunération pour des personnes ayant le même niveau de compétence et de réussite. Cela permet également de faire connaître les collaborateurs auprès de ses collègues « managers » et de faciliter les transferts. Un moyen d'identifier les potentiels de l'entreprise.

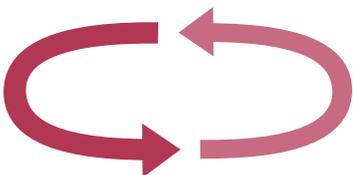


### PLUS DE 5 000 COLLABORATEURS

Management de la rémunération : pour faire vivre et expliquer la politique de rémunération aux collaborateurs de Decathlon, les RH forment et accompagnent l'ensemble des managers de l'entreprise sur la connaissance de la politique de rémunération et son animation. Pour cela, de nombreux supports sont mis à leur disposition via l'intranet. Des sessions de formation "MANAGER LA REMUNERATION" sont également proposées aux patrons (nouvellement nommés, ou plus expérimentés).

Par ailleurs, chaque collaborateur se voit présenter la politique de rémunération lors de son intégration où il prend connaissance des différents documents liés à son adhésion à la couverture santé, prévoyance ou à la connaissance des systèmes de rémunération telle que le livret d'épargne salarial ou l'actionnariat salarié.

Chaque année, un Bulletin Social Individuel (BSI) est remis par le patron à son collaborateur. Ce bulletin reprend et détaille l'ensemble de la rémunération directe perçue au titre de n-1 et l'ensemble des avantages indirects perçus ou simulés tels que pour la prévoyance ou les droits à la retraite.



\* Moyenne des réponses des collaborateurs des entreprises Best Workplaces 2017 (de plus de 50 salariés au questionnaire Trust Index®)

\*\* Etude menée par l'Institut Great Place to Work® auprès de 1 250 salariés représentatifs de la population active française issus d'entreprises et d'administrations de toutes tailles et tous secteurs, dont un sur-échantillon de 524 jeunes salariés, selon la méthode des quotas (genre, âge, profession, statut, secteur, taille et région). Interviews sous système CAWI en ligne du 1<sup>er</sup> au 16 mars 2017.



## Bonnes pratiques pour PARTAGER - CITOYENNETE



### MOINS DE 50 COLLABORATEURS

S'inscrivant dans une démarche RSE, des ateliers de permaculture ont été proposés. Une manière de lier l'utile à l'agréable en créant un mini-potager au sein même d'Eurécia.

KANTAR WLD PANEL

### 50 À 500 COLLABORATEURS

Une table de tri sélectif des déchets alimentaires a été installée au restaurant d'entreprise. Ainsi chaque collaborateur procède au tri des déchets de son assiette avant qu'elle ne parte en cuisine. Par ailleurs le pain non consommé est collecté dans un réservoir « Gachi'pain » transparent qui permet aux collaborateurs de suivre et de se rendre compte de l'évolution du gâchis de pain.



### 500 À 5 000 COLLABORATEURS

Soucieux d'accompagner son développement par une politique de responsabilité sociétale d'entreprise, le groupe Talan a mis en œuvre des actions volontaires et responsables, permettant d'informer et de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs. Ces actions s'organisent autour d'événements, de formations, de réunions et de guides d'information.

Le partenariat avec l'association « Frateli » s'inscrit dans cette politique pour la mise en place d'un programme à destination d'étudiants issus de milieux modestes, afin de les accompagner pendant leur cursus et jusqu'à leur insertion professionnelle.



### PLUS DE 5 000 COLLABORATEURS

H&M. France finance 5 Congés Solidaires en partenariat avec Planète Urgence sur les domaines d'action suivants: « apporter et partager les savoir-faire avec ceux qui en ont besoin » et « développer l'autonomie et la capacité d'agir d'adultes porteurs de projets ». Ce partenariat permet aux collaborateurs sélectionnés de partir en mission de Congé Solidaire® afin de partager leurs compétences et expertise. Le Congé Solidaire est ouvert à tous les collaborateurs H&M. France en contrat CDI qui peuvent déposer leur candidature sur le site de Planète Urgence. L'association sélectionne alors 10 volontaires.



\* Moyenne des réponses des collaborateurs des entreprises Best Workplaces 2017 (de plus de 50 salariés au questionnaire Trust Index®)

\*\* Etude menée par l'Institut Great Place to Work® auprès de 1 250 salariés représentatifs de la population active française issus d'entreprises et d'administrations de toutes tailles et tous secteurs, dont un sur-échantillon de 524 jeunes salariés, selon la méthode des quotas (genre, âge, profession, statut, secteur, taille et région). Interviews sous système CAWI en ligne du 1<sup>er</sup> au 16 mars 2017.



@GPTW\_FRANCE  
WWW.GREATPLACETOWORK.FR

Bonnes Pratiques

## PORTER ATTENTION



**PORTER ATTENTION** caractérise toute la bienveillance d'une entreprise à l'égard de ses collaborateurs au travers de pratiques visant à faciliter leur vie au travail, les soutenir lorsqu'ils sont en difficulté, veiller à la conciliation des temps de vie, etc.

L'entreprise met en avant sa dimension humaine portée par les valeurs et les convictions de la direction.

Ces pratiques sont facteurs de bien-être, d'évolution dans un environnement sain et humain, propice au développement de la performance du collaborateur et de l'entreprise.

## AVANT-PROPOS

« L'ENCADREMENT FAIT PREUVE D'UN INTÉRÊT SINCÈRE À MON ÉGARD EN TANT QU'INDIVIDU ET PAS SEULEMENT EN TANT QUE SALARIÉ(E) ».



Salariés français\*

47%



Lauréats 2017\*\*

78%

## LA VOIX DES SALARIÉS

« Il existe dans cette entreprise une vraie attention portée à la fois aux résultats mais aussi aux attitudes des managers avec leur équipe. Mais aussi une capacité à prioriser pour ses équipes afin de préserver l'équilibre professionnel/personnel ».

Salarié(e) Procter & Gamble

« Politique du no stress, possibilité de pouvoir gérer vie professionnelle et vie privée ».

Salarié(e) Start People

## Bonnes pratiques pour PORTER ATTENTION



### MOINS DE 50 COLLABORATEURS

Les collaborateurs peuvent choisir leur organisation de travail. Ainsi, en production, certains arriveront à 7 h quand d'autres, pour des raisons de trafics routiers arriveront à 10 h. Les matinaux partiront plus tôt, les lève-tard, partiront plus tard, tant que les objectifs sont atteints chacun est libre de fixer ses propres horaires. Avec cette organisation, les collaborateurs parents peuvent déposer/récupérer facilement leurs enfants à l'école ou en crèche.



Bjorg Bonneterre  
et Compagnie

### 50 À 500 COLLABORATEURS

Une charte équilibre vie professionnelle - vie privée basée sur du bon sens officialise des règles de conduite à respecter qui délimitent le cadre professionnel. Elle est visible/accessible à tous sur l'intranet et partagée entre les managers et les collaborateurs.

- Le respect des horaires : le respect des contraintes des collaborateurs (personne ne travaillant pas le mercredi), l'interdiction d'envoyer des e-mails entre 20 h et 8 h du matin, pendant les week-ends et les congés et d'éviter les réunions avant 9 h, après 18 h, entre 12 h 30 et 14 h.
- Le respect de la charge de travail : chaque manager se doit de prioriser clairement les projets afin de contrôler la charge de travail des collaborateurs. Les horaires sont aussi aménagés la veille de Noël et du Nouvel An, les collaborateurs peuvent prendre leur après-midi pour rester proche de leur famille et organiser leur soirée.



### 500 À 5 000 COLLABORATEURS

Le programme Vibrant Living a pour objectif d'améliorer le bien-être des collaborateurs au travail, tout en portant une attention particulière à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. C'est l'occasion de souligner l'importance du bien-être des salariés dans la stratégie corporate. En France, ce programme est abordé autour de 3 piliers :

1. Le pilier « Sport », en charge de la coordination de la salle de gym mise à disposition des salariés et de l'organisation des activités sportives tout au long de l'année.
2. Le pilier « Zen », en charge des activités bien-être.
3. Le pilier « Heart & Soul » en charge des activités créatives et artistiques.



### PLUS DE 5 000 COLLABORATEURS

Pour répondre aux nouvelles attentes exprimées par ses collaborateurs, Leroy Merlin et ses partenaires sociaux se sont engagés dans une démarche volontaire en faveur de la mixité et de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, en signant son 3<sup>e</sup> accord triennal (2010, 2013 et 2016) portant sur la mixité, la parentalité et la conciliation des temps. Ces accords contribuent à une meilleure intégration de la mixité et favorisent une meilleure prise en compte de la parentalité dans les pratiques managériales. L'engagement de l'entreprise est de poursuivre, renforcer et amplifier les actions des deux précédents accords.

\* Moyenne des réponses des collaborateurs des entreprises Best Workplaces 2017 (de plus de 50 salariés au questionnaire Trust Index®)

\*\* Etude menée par l'Institut Great Place to Work® auprès de 1 250 salariés représentatifs de la population active française issus d'entreprises et d'administrations de toutes tailles et tous secteurs, dont un sur-échantillon de 524 jeunes salariés, selon la méthode des quotas (genre, âge, profession, statut, secteur, taille et région). Interviews sous système CAWI en ligne du 1<sup>er</sup> au 16 mars 2017.



@GPTW\_FRANCE  
WWW.GREATPLACETOWORK.FR



Qu'est-ce qui distingue une entreprise où il fait bon travailler en termes de **RECRUTEMENT ET D'INTÉGRATION** ?

Tout recrutement est une action clé de la vie de l'entreprise parce qu'il **engage** durablement l'organisation et qu'il comporte des **enjeux** financiers importants.

Pour une entreprise où il fait bon travailler, cette étape fait l'objet d'un soin tout particulier afin de s'assurer que le candidat s'épanouira tout en contribuant positivement au succès de l'entreprise. L'**adéquation** entre le candidat et la culture de l'entreprise est un aspect essentiel validé avant que les deux parties ne s'engagent mutuellement.

Recruter n'est pas tout. Veiller à la bonne intégration du collaborateur dans son nouvel environnement de travail est tout aussi crucial. À cet effet, l'entreprise conçoit et organise des process de nature à créer les conditions d'une **intégration** réussie, tant en termes de prise de fonction que de bonne adaptation au sein de l'équipe.

## AVANT-PROPOS

Le recrutement est un enjeu stratégique pour toute organisation. Et il coûte cher. Il varie selon les moyens externes utilisés (jobs board, cabinets de recrutement, réseaux sociaux...) et intègre des coûts internes : temps consacré par les équipes à recevoir les candidats, manque à gagner pendant la période de recherche, délai avant l'arrivée effective du collaborateur, temps de « prise en main » du poste...

Recruter est complexe et ne s'improvise pas. S'assurer de la bonne intégration du nouvel embauché non plus. **98 %** des lauréats 2017 ont formalisé un processus de recrutement et d'intégration.

La cooptation est un booster d'efficacité et de rentabilité du processus de recrutement. Ainsi **70 %** des lauréats Best Workplaces France 2017 déclarent avoir mis en place une prime de cooptation pour tout ou partie des profils recrutés. Cette prime oscille **entre 200 et 500 €** !

« L'ENCADREMENT RECRUTE DES PERSONNES QUI S'INTÈGRENT BIEN DANS L'ENTREPRISE ».



Salariés français \*

56%



Lauréats 2017 \*\*

86%

## LA VOIX DES SALARIÉS

« C'est la première entreprise qui m'ait envoyé un courrier de bienvenue avant mon arrivée, merci ».

Salarié(e) Azeo

« Un kit d'accueil avec raquette de ping pong, mug, cahier / livret de devinette, cotton bag et tshirt m'a été offerts au 1<sup>er</sup> jour :) ».

Salarié(e) Daveo

« Tous les salariés sont bienveillants et disponibles afin d'accueillir les arrivants mais aussi pour une collaboration efficace et performante ».

Salarié(e) Brown Forman

« Un accueil et un processus d'intégration génial, qui te permet de rapidement bien connaître ton environnement et métier ».

Salarié(e) Abbvie

## Bonnes pratiques pour RECRUTER



### MOINS DE 50 COLLABORATEURS

En parallèle d'un processus de recrutement complet, une Small App a été développée par des collaborateurs pour faciliter le feedback et la gestion candidatures. Elle s'adresse principalement à la Direction, aux Managers et à l'Office Manager. La moitié des candidats Saegus ont réalisé leur parcours de recrutement, reçu et accepté l'offre d'embauche en moins de 17 jours.



### 50 À 500 COLLABORATEURS

L'entreprise organise des afterworks dédiés aux talents commerciaux. Les collaborateurs qui le souhaitent peuvent venir partager ce moment accompagné d'un ami intéressé par la fonction commerciale. Ces candidats potentiels peuvent ainsi échanger dans un cadre informel avec le CEO et le Directeur Commercial.



### 500 À 5 000 COLLABORATEURS

Extia a invité de futurs diplômés d'écoles d'ingénieurs, de commerce et d'universités afin de leur faire découvrir l'univers de l'entreprise, ses locaux et de les initier à différents métiers. Ces événements, appelés « Open Extia » ou « Olympiades », sont l'occasion de mobiliser des Extiens experts dans leur domaine pour intervenir lors d'ateliers : ateliers d'initiation à l'agilité pour des étudiants d'écoles d'ingénieurs, serious game RH pour apprendre le métier de recruteur... Ces rencontres ont lieu a minima 6 fois par an. Afin d'attirer de potentiels candidats, ces événements sont relayés à la fois sur les réseaux sociaux mais aussi auprès d'un réseau d'écoles et d'universités partenaires. Ces rencontres donnent régulièrement le « coup de cœur » aux participants : 4 embauches ont été réalisées suite au dernier évènement.



### PLUS DE 5 000 COLLABORATEURS

Le recrutement par simulation est une méthode de recrutement (MRS) pour les équipiers de restauration rapide qui a été mise en avant au niveau national grâce à la signature d'un accord cadre le 25 septembre 2012 entre McDonald's et Pôle Emploi.

L'intérêt de la MRS :

- Donner sa chance à chacun : pas de CV, pas d'expérience demandée dans le métier, pas de test en amont de la sélection. Ce sont les habiletés qui parlent.
- Une méthode de recrutement objective qui permet une sélection sur des critères mesurables identiques pour tous, donc équitables et transparents.
- Elargissement du sourcing : certains candidats n'auraient peut-être pas postulé directement.

## Bonnes pratiques pour INTÉGRER



### MOINS DE 50 COLLABORATEURS

Lors du premier « Jeudi Thinkmarket » (RDV mensuel) suivant son arrivée, le collaborateur est invité à se présenter à l'ensemble de l'équipe, avec une forme laissée totalement libre. Un moment en général très fun, toujours suivi d'un « Welcome drink ».



### 50 À 500 COLLABORATEURS

Le Bootcamp (coaching collectif) est une session d'intégration ouverte à tous les nouveaux arrivants qui se déroule sur 3 jours. Le but est de partager ou de se remettre à niveau, faire découvrir ses domaines d'expertises mais aussi ses passions. Les intervenants sont des experts dans leurs domaines de compétences. Une immersion dans les métiers et la culture d'entreprise.



### 500 À 5 000 COLLABORATEURS

Dès la signature de son contrat de travail, le nouvel arrivant est invité à se connecter à Isaloha, l'application d'Onboarding maison, dont le nom est déjà évocateur : « Isa » car bon nombre des logiciels ISAGRI débutent ainsi, mais surtout « aloha », « Bienvenue » en hawaïen ! L'immersion du collaborateur dans l'entreprise se fait en douceur avec une prise de poste progressive. Grâce à des points de pilotage individualisés bimensuels, le manager s'assure que l'intégration dans l'équipe prend forme tout en jalonnant l'indispensable montée en compétence pour être opérationnel. Le service RH planifie une douzaine de modules qui vont lui apporter une connaissance plus précise de l'entreprise : démarche qualité, politique à l'international, connaissance du métier des principaux segments de clients sont quelques exemples des 25 heures de modules d'intégration déployés.



### PLUS DE 5 000 COLLABORATEURS

L'accueil et le plan de formation intégration sont préparés en amont. On n'a pas 2 fois l'occasion de faire une bonne première impression ! Le manager dispose d'un socle commun qui reprend les incontournables d'un accueil réussi chez Kiabi et d'un guide mémo (aspects pratiques, formation, et renseignements pratiques comme savoir où déjeuner, prendre un café ou encore les rituels de l'équipe ou la tenue adéquate !).

\* Moyenne des réponses des collaborateurs des entreprises Best Workplaces 2017 (de plus de 50 salariés au questionnaire Trust Index®)

\*\* Etude menée par l'Institut Great Place to Work® auprès de 1 250 salariés représentatifs de la population active française issus d'entreprises et d'administrations de toutes tailles et tous secteurs, dont un sur-échantillon de 524 jeunes salariés, selon la méthode des quotas (genre, âge, profession, statut, secteur, taille et région). Interviews sous système CAWI en ligne du 1<sup>er</sup> au 16 mars 2017.



@GPTW\_FRANCE  
WWW.GREATPLACETOWORK.FR



Qu'est-ce qui distingue une entreprise où il fait bon travailler en termes de **REMERCIEMENT** ?

"Pas de reconnaissance", "pas valorisé", "jamais de merci". Voilà des manques récurrents exprimés par les collaborateurs.

Les entreprises où il fait bon travailler s'efforcent de reconnaître leurs collaborateurs car c'est un élément clé de la motivation.

Il s'agit de remercier, de féliciter aussi les petites victoires de chacun, quotidiennement, et de ne pas réserver cette reconnaissance aux seuls résultats exceptionnels ou aux fonctions les plus « en vue » de l'entreprise.

C'est aussi créer les conditions pour que le collaborateur ait envie de donner plus que ce qui est attendu de lui. La contribution positive de chacun mène au succès de tous. Le manager est une nouvelle fois le pivot du dispositif.

## AVANT-PROPOS

La reconnaissance est un élément constitutif majeur des entreprises où il fait bon travailler.

D'après des travaux menés en neurosciences, recevoir ou témoigner de la reconnaissance stimule l'hormone du bien-être et de l'épanouissement, la dopamine.

Les formes de reconnaissance sont multiples : rémunération, formation, titre honorifique, remerciements... Et ses émetteurs également : managers, clients, pairs, prestataires...

57 % des entreprises lauréates 2017 ont instauré un système formalisé de reconnaissance, hors rémunération (ex : prix décernés à certains collaborateurs...).

Pour faire exister au quotidien la reconnaissance, plusieurs conditions nous semblent indispensables :

- Reconnaître l'Humain comme le principal pilier de l'entreprise
- Avoir un respect profond pour les hommes et femmes dans l'entreprise
- Inscrire la reconnaissance dans la culture de l'entreprise
- Porter et impulser la reconnaissance dans l'entreprise à partir du sommet de l'entreprise
- Former les équipes à cet état d'esprit (équipes managériales et non managériales)
- Intégrer dans l'entreprise des personnes sensibles à cet état d'esprit.

Bonnes Pratiques

REMERCIER

« LE MÉRITE DE CHACUN EST RECONNU  
AU SEIN DE L'ENTREPRISE ».



Salariés français\*

39%



Lauréats 2017\*\*

63%

## LA VOIX DES SALARIÉS

« Je pense que cette entreprise a des aspects originaux et particuliers qui font d'elle une entreprise où il fait vraiment bon travailler car nous sommes une équipe soudée, l'ambiance de travail est très bonne et que quand on fait du bon travail on nous le dit ».

Salarié(e) Provepharm

« L'entreprise organise des événements hors du cadre du travail (week-end familial à Barcelone), offre des jours de congés complémentaires, et des cadeaux conséquents à Noël. Elle permet en outre aux employés de devenir actionnaires. Tous ces éléments constituent selon moi une vraie récompense à l'engagement et la contribution de chacun aux résultats de l'entreprise ».

Salarié(e) PASàPAS



## Bonnes pratiques pour **REMERCIER**



### MOINS DE 50 COLLABORATEURS

Un jour de congé est offert à tous les collaborateurs, le « Radioshop day », assorti d'une carte Wonderbox de 250 € pouvant être utilisée sur l'ensemble du catalogue Wonderbox. L'idée est de permettre à toutes et tous de profiter d'un jour de congé en plus, en faisant une activité sortant de l'ordinaire, et permettant de vraiment décrocher l'espace d'une journée. Ce cadeau est totalement décorrélé de la rémunération, primes, etc. Il est identique pour l'ensemble des collaborateurs.



### 50 À 500 COLLABORATEURS

La Semaine des Employés est organisée chaque année pour remercier l'ensemble des employés pour le travail accompli. Chaque jour de cette semaine débute par un petit-déjeuner servi par des membres de l'encadrement, déguisés suivant le thème de la semaine. La journée est ensuite rythmée par des activités et des jeux organisés dans la salle de pause aménagée pour l'occasion. Le vendredi après-midi, les employés sont réunis autour d'un cocktail pour le tirage d'une tombola et les résultats des compétitions, avec remise des prix par le Directeur Général.



### 500 À 5 000 COLLABORATEURS

Tous les salariés bénéficient de l'intéressement aux résultats de l'entreprise et abondement. Ce système permet, en fonction de la réalisation d'objectifs prédéfinis (chiffre d'affaire, rentabilité, qualité de service), de verser une somme complémentaire aux salariés, exonérée de cotisations sociales et patronales.



### PLUS DE 5 000 COLLABORATEURS

Parmi les rituels de vente qui s'ancrent progressivement dans les pratiques managériales, le « Debrief minute » permet au manager de revenir, « à chaud » avec son collaborateur, sur une vente qu'il vient d'effectuer. Par un questionnement positif, le manager permet ainsi à son collaborateur de valoriser sa démarche mais également de mettre en lumière les points de progrès à creuser.

\* Moyenne des réponses des collaborateurs des entreprises Best Workplaces 2017 (de plus de 50 salariés au questionnaire Trust Index®)

\*\* Etude menée par l'Institut Great Place to Work® auprès de 1 250 salariés représentatifs de la population active française issus d'entreprises et d'administrations de toutes tailles et tous secteurs, dont un sur-échantillon de 524 jeunes salariés, selon la méthode des quotas (genre, âge, profession, statut, secteur, taille et région). Interviews sous système CAWI en ligne du 1<sup>er</sup> au 16 mars 2017.



@GPTW\_FRANCE  
WWW.GREATPLACETOWORK.FR



**CÉLÉBRER** est un moyen de créer de la convivialité dans l'entreprise et de développer les relations humaines de manière informelle.

Apprendre à se connaître au-delà du contexte professionnel permet aussi de renforcer les liens professionnels, l'esprit d'équipe, en faisant appel à d'autres leviers d'ordre plus personnel.

Toujours dans un esprit d'ouverture et de communication, découvrez les pratiques des lauréats qui peuvent être simples, tout en étant chaleureuses, humaines et proches du collaborateur.

## AVANT - PROPOS

Nul besoin d'être austère ou triste pour être un bon professionnel. Favoriser une ambiance de travail conviviale a de nombreuses vertus. Les lauréats du Palmarès Best Workplaces France sont là aussi pour nous le rappeler ! C'est également une manière pour eux d'équilibrer leurs exigences professionnelles dans un environnement de forte compétition, avec les occasions de célébration, de réjouissance et aussi de décompression individuelle et collective !

Les actions de convivialité, festive, les occasions de rencontre, quelles qu'elles soient, contribuent à créer du lien, à développer le sentiment d'appartenance, et à favoriser la cohésion d'équipe. Les échanges sont aussi une manière de tisser des liens au-delà de son cercle de travail habituel et de créer des réseaux qui faciliteront le travail ensemble pour aujourd'hui et pour demain.

« ICI, NOUS FÊTONS ENSEMBLE LES ÉVÉNEMENTS QUI SORTENT DE L'ORDINAIRE ».



Salariés français \*

46%



Lauréats 2017 \*\*

83%

## LA VOIX DES SALARIÉS

« Atexo c'est une famille, les semaines où on ne sort pas entre collègues sont extrêmement rares, c'est la meilleure preuve de la bonne ambiance qui règne dans l'entreprise ».

Salarié(e) Atexo

« Tout est mis en œuvre pour que les nouveaux se sentent bien. Parrainage, déjeuner d'accueil et accompagnement par une personne qui travaille déjà dans la société ».

Salarié(e) Azelis

## Bonnes pratiques pour CÉLÉBRER



### MOINS DE 50 COLLABORATEURS

Depuis sa création en 1998, Provepharm organise chaque année le Noël des familles ; à cette occasion, les collaborateurs viennent avec leur famille et les enfants reçoivent un cadeau.



### 50 À 500 COLLABORATEURS

Accuracy organise 4 séminaires par an : un séminaire d'été de 3 jours pour tous les collaborateurs avec une destination différente chaque année. Un séminaire pour les associés qui réunit une cinquantaine de personnes lors d'un événement mêlant formation et détente. Un séminaire pour les managers et associés. Enfin, les Schools, sont des événements majeurs pour l'intégration des nouveaux. Pendant 2 semaines, ils vont, d'une part acquérir les bases de leur métier, apprendre à se connaître mais aussi rencontrer une partie des Accuraciens, chargés d'animer ces journées de formation technique intensives.

### WAVESTONE 500 À 5 000 COLLABORATEURS

Wavestone propose un environnement de travail propice à la sérénité, où règne la bonne humeur à travers la création de petits rituels simples : petits-déjeuners du vendredi, célébration d'événements positifs (anniversaires, naissance, signature d'un contrat, temps forts du calendrier...), afterworks réguliers, week-end ski... des espaces de convivialité ont été créés à chaque étage, des zones détente pour faciliter les moments de partage, d'échange et de synergie autour d'un café. Il n'est pas rare de voir ces espaces détente réquisitionnés par des groupes de collaborateurs pour des occasions diverses : célébration d'un anniversaire ou d'une nouvelle arrivée, dégustation de nouveaux essais culinaires...



### PLUS DE 5 000 COLLABORATEURS

Porté par un groupe de collaborateurs issus de tous les services, « Lez'étoiles » organisent deux fois par an des événements qui rassemblent les collaborateurs des services internes Leroy Merlin France et peuvent, le cas échéant s'ouvrir à des collaborateurs des autres entreprises du Groupe Adeo. Ces événements prennent la forme de spectacles au cours desquels les collaborateurs qui le souhaitent montent des numéros de danse, de chant, de sketches et montent sur scène !

\* Moyenne des réponses des collaborateurs des entreprises Best Workplaces 2017 (de plus de 50 salariés au questionnaire Trust Index®)

\*\* Etude menée par l'Institut Great Place to Work® auprès de 1 250 salariés représentatifs de la population active française issus d'entreprises et d'administrations de toutes tailles et tous secteurs, dont un sur-échantillon de 524 jeunes salariés, selon la méthode des quotas (genre, âge, profession, statut, secteur, taille et région). Interviews sous système CAWI en ligne du 1<sup>er</sup> au 16 mars 2017.



@GPTW\_FRANCE  
WWW.GREATPLACETOWORK.FR



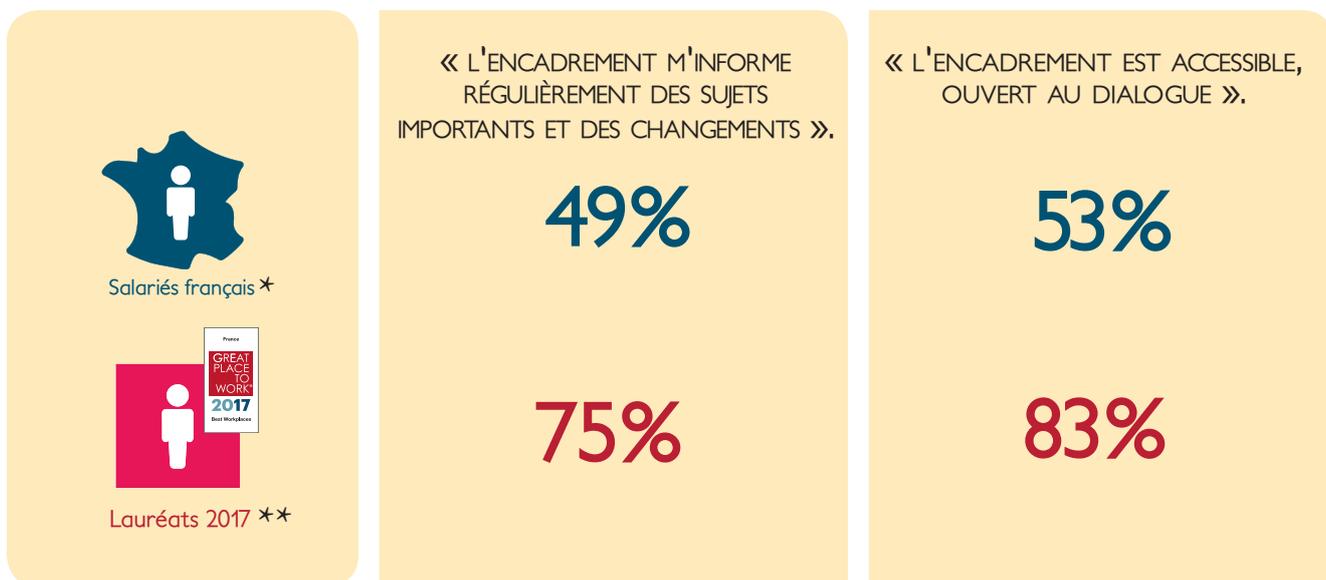
Qu'est-ce qui distingue une entreprise où il fait bon travailler en terme de **COMMUNICATION** ?

La communication... Sujet, s'il en est, d'une complexité infinie, tant les professionnels de l'entreprise souffrent à la fois d'un manque d'information utile et d'une saturation face à l'information qui les inonde quotidiennement.

Face à ce constat, les entreprises où il fait bon travailler conçoivent et mettent en œuvre des dispositifs en permanence revus et optimisés de nature à rendre l'information transparente, explicite et accessible.

Détenir l'information ne doit plus être un enjeu de pouvoir mais un moyen d'associer positivement les collaborateurs aux projets et actions de l'entreprise.

## AVANT-PROPOS



## LA VOIX DES SALARIÉS

« Les monthly meetings (qui ont lieu une fois tous les deux mois), sont des réunions qui regroupent l'ensemble des collaborateurs d'Accuracy et qui sont un moment de partage et d'information sur les résultats de la société, les missions réalisées, les projets internes (ouverture de bureaux, réaménagement des bureaux, ...) ou des projets d'ordre sportif ou culturel ».

Salarié(e) Accuracy

« La vision de l'entreprise, les résultats sont partagés de manière mensuelle avec l'intégralité du personnel ».

Salarié(e) Jaguar Lands Rover



## Bonnes pratiques pour COMMUNIQUER



### MOINS DE 50 COLLABORATEURS

Leadership Conference est un événement de deux jours consacré aux stratégies et priorités de l'entreprise. L'ensemble des collaborateurs peut assister à l'intégralité des contenus grâce à la diffusion sur Intuit TV. Plusieurs événements sur différents sites sont également organisés pour permettre aux équipes de visionner la conférence de manière commune. Tous les collaborateurs peuvent se rendre sur le site de la Leadership Conference pour profiter d'une rediffusion complète de chaque session, consulter les présentations et autres informations ou encore visionner les vidéos portant sur des thèmes spécifiques.



### 50 À 500 COLLABORATEURS

Le réseau social interne, Nov'InSide, est une plateforme accessible sur ordinateur, tablette et smartphone, qui permet aux consultants en mission chez les clients, de rester informés des actualités de l'entreprise. Les échanges d'ordre informatif, de veille technique, ou de vie interne renforcent le partage d'expertise, l'interaction entre collaborateurs, clients et partenaires.



### 500 À 5 000 COLLABORATEURS

Game of Trombi est un jeu, une plateforme sur laquelle se connecte le collaborateur. La photo d'un collaborateur apparaît au hasard, et la personne a 10 secondes pour mentionner le prénom et nom du collaborateur en question. A la fin du chrono, une nouvelle photo apparaît. 20 photos se succèdent, sur le même principe. Chaque bonne réponse vient alimenter un compteur score.



### PLUS DE 5 000 COLLABORATEURS

Les Conférences Decathlon sont des "Share Events" organisés en amphithéâtre qui permettent de créer des moments de partage et d'ouverture pour les collaborateurs et leurs famille/amis. L'objectif est de leur permettre d'accéder à la culture, de s'ouvrir sur l'extérieur.

Une à deux fois par trimestre, après les heures de travail, un intervenant s'exprime sur un sujet de management ou RH. La conférence est suivie d'un temps d'échange via des questions/réponses. Les conférences se terminent par une note de convivialité autour d'un cocktail. La conférence est filmée et disponible sur le site internet.



\* Moyenne des réponses des collaborateurs des entreprises Best Workplaces 2017 (de plus de 50 salariés au questionnaire Trust Index®)

\*\* Etude menée par l'Institut Great Place to Work® auprès de 1 250 salariés représentatifs de la population active française issus d'entreprises et d'administrations de toutes tailles et tous secteurs, dont un sur-échantillon de 524 jeunes salariés, selon la méthode des quotas (genre, âge, profession, statut, secteur, taille et région). Interviews sous système CAWI en ligne du 1<sup>er</sup> au 16 mars 2017.



@GPTW\_FRANCE  
WWW.GREATPLACETOWORK.FR



Qu'est-ce qui distingue une entreprise où il fait bon travailler en termes d'ÉCOUTE ?

L'écoute, c'est à la fois prêter attention à ce que quelqu'un dit pour l'entendre et le comprendre, accepter d'entendre ce qu'il a à dire, mais aussi tenir compte de ce qu'il dit.

Écouter est d'une incroyable complexité. Nombreuses sont les organisations qui forment leurs managers à l'écoute active.

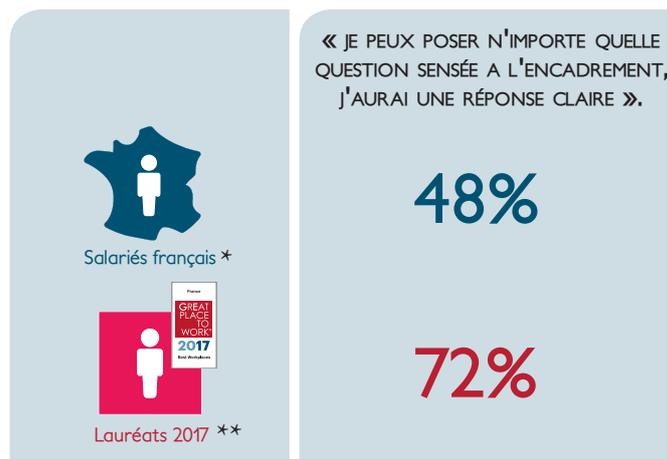
Écouter, c'est aussi être convaincu que tout collaborateur peut avoir des idées qui contribuent à faire évoluer positivement l'entreprise. Quand une entreprise regroupe autant de collaborateurs, pourquoi seul le chef aurait-il le monopole des bonnes idées ?

Solliciter les équipes pour recueillir leurs suggestions et en tenir compte dans les prises de décision qui impactent leur environnement de travail sont des modes opératoires qui ont fait leurs preuves et que l'Institut promeut et encourage.

## AVANT-PROPOS

Définition du terme écouter (cf. dictionnaire Larousse 2016)

- Prêter attention à ce que quelqu'un dit pour l'entendre et le comprendre « Écoute-moi quand je te parle ! ».
- Accepter d'entendre ce que quelqu'un a à dire, lui donner audience « Il n'a pas voulu m'écouter... ».
- Tenir compte de ce que dit quelqu'un, suivre « C'est un expert qui sait se faire écouter de ses collègues ».



## LA VOIX DES SALARIÉS

« L'entreprise organise un World Café, une discussion animée et collaborative entre collaborateurs pour participer et faire évoluer la vie en entreprise. Bien sûr, un buffet dinatoire est proposé ! ».

Salarié(e) Ividata

« L'entreprise dispose de groupes de travail qui nous permettent de nous épanouir dans un travail propre à l'activité de l'entreprise au quotidien : les ressources humaines, la communication, ses méthodologies de travail, son système d'information ... C'est un plus qui nous permet de sortir de notre travail quotidien ».

Salarié(e) The Coding Machine

## Bonnes pratiques pour ÉCOUTER



### valiantys MOINS DE 50 COLLABORATEURS

Une fois par an, les équipes sont mixées et se retrouvent par petits groupes hétérogènes afin de combiner les différentes compétences : le « SHIP-IT ». Des idées d'innovation ou d'amélioration des processus internes sont décidées en amont. Elles seront développées sur une journée de 12 à 24 h. Un vote est organisé pour choisir le meilleur projet. Cela permet aux salariés de travailler dans un environnement qu'ils ont eux-mêmes dessiné et aussi de sortir du cadre pour changer de point de vue.

### CD&B 50 À 500 COLLABORATEURS

CD&B a inscrit ses salariés au centre du processus de décision concernant leur espace de travail ainsi que la stratégie globale de l'entreprise. Les salariés peuvent réagir via l'indice W. E (outil d'aide à la décision), la boîte à idées, la réunion générale, la réunion d'équipe, auprès de leur manager direct, les entretiens annuels, les entretiens professionnels mais également des workshops réguliers comme par exemple sur l'aménagement des nouveaux locaux. Les nouveaux locaux de CD&B ont été créés par les collaborateurs, lors d'un Hackaton, pour les collaborateurs.



### 500 À 5 000 COLLABORATEURS

YO! (Your Opinion) est un outil d'animation de séances virtuelles de « post its ». Chaque salarié peut de manière anonyme ou non soumettre un avis, une question ou une opinion, puis voter pour les autres avis exprimés pour les « ranker » ou les afficher sur écran géant. Les dirigeants, managers ou présentateurs se livrent ensuite à un exercice consistant à traiter en direct l'ensemble de ces questions.

### DECATHLON

### PLUS DE 5 000 COLLABORATEURS

AskMichel : Michel Aballea, directeur général du groupe Décathlon, propose à tous les collaborateurs d'échanger en direct chaque premier lundi du mois grâce à un live chat vidéo. Lors de chaque échange, un nouvel invité le rejoint afin d'aborder un sujet d'actualité pour l'entreprise. L'ensemble des échanges sont disponibles sur une plateforme nommée « FreeTheGame.decathlon.com ».

\* Moyenne des réponses des collaborateurs des entreprises Best Workplaces 2017 (de plus de 50 salariés au questionnaire Trust Index®)

\*\* Etude menée par l'Institut Great Place to Work® auprès de 1 250 salariés représentatifs de la population active française issus d'entreprises et d'administrations de toutes tailles et tous secteurs, dont un sur-échantillon de 524 jeunes salariés, selon la méthode des quotas (genre, âge, profession, statut, secteur, taille et région). Interviews sous système CAWI en ligne du 1<sup>er</sup> au 16 mars 2017.



 @GPTW\_FRANCE  
WWW.GREATPLACETOWORK.FR



**FAIRE ÉVOLUER** ses collaborateurs est un des objectifs centraux d'une entreprise où il fait bon travailler.

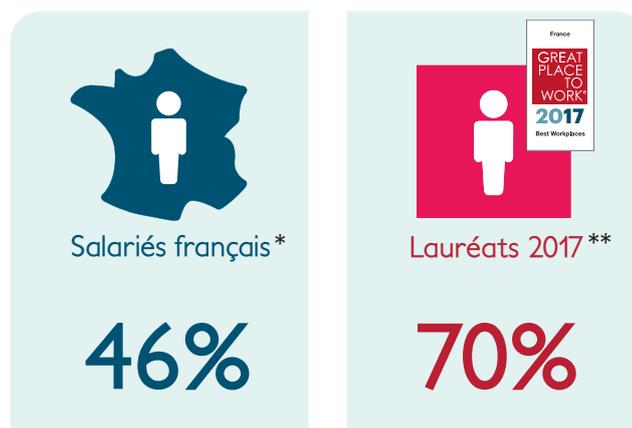
C'est un acte de reconnaissance fort, motivant qui permet au salarié de s'engager sur le long terme en donnant le meilleur de lui-même.

Dans ces entreprises, tout est fait pour donner un maximum de visibilité au collaborateur pour qu'il puisse orienter et être acteur de sa carrière (info métiers, formation, développement personnel, entretien avec les RH, tuteurs, parcours de carrière, etc.).

Le rôle du manager reste fondamental puisqu'au quotidien, ce sont ses pratiques managériales (feedback, transmission de savoir, accompagnement dans l'atteinte des objectifs, moments d'échanges sur les souhaits et les envies...) qui permettront au collaborateur de monter en compétence et d'évoluer.

## AVANT-PROPOS

« L'entreprise m'offre des formations utiles à mon développement professionnel ».



## LA VOIX DES SALARIÉS

« Les opportunités d'évolution et de faire une carrière complète sont réelles. On peut se projeter dans différents métiers y compris à l'international ce qui motive et permet d'éviter le "bore out" ».

Salarié(e) Volkswagen France

« Planeum est une entreprise qui investit dans ses collaborateurs en les formant sur les dernières technologies SAP. Ceci pour rester toujours à la pointe de la technologie ».

Salarié(e) Planeum



## Bonnes pratiques pour FAIRE ÉVOLUER

### **UTOPIES®** MOINS DE 50 COLLABORATEURS

Les "Power Patate Sessions" : chaque mois, une personnalité inspirante vient témoigner devant l'équipe, de Thomas d'Ansembourg à Florence Servan-Schreiber, de Philippe Rodet à Kalina Raskin, sur des sujets de développement personnel et des sujets liés à notre métier.

### **AB TASTY** 50 À 500 COLLABORATEURS

Des Hackathons sont organisés tous les 2 mois pour lancer un projet innovant : les « Morning Features ». Une équipe est formée pour développer le projet sur une demi-journée. La feature est ensuite revue et lancée une fois aboutie. Cela permet de regrouper une équipe nouvelle autour d'un projet, de travailler avec tous les services comme une mini-équipe dans la grande équipe AB Tasty et d'apporter une note fun avec la course contre la montre.



### 500 À 5 000 COLLABORATEURS

Une démarche d'évaluation à 360° a été développée pour les membres du comité de direction et pour les managers. L'objectif est de mesurer la posture managériale afin d'identifier des points d'amélioration au regard des postures travaillées lors de l'Ecole du Leadership (partis pris managériaux).

### **DECATHLON**

### PLUS DE 5 000 COLLABORATEURS

Le programme UP est dédié à la formation diplômante. Afin de valoriser les compétences et les expériences, développer l'employabilité en sécurisant les parcours professionnels des collaborateurs, Decathlon a mis en œuvre un accompagnement VAE collectif et simplifié.



\* Moyenne des réponses des collaborateurs des entreprises Best Workplaces 2017 (de plus de 50 salariés au questionnaire Trust Index®)

\*\* Etude menée par l'Institut Great Place to Work® auprès de 1 250 salariés représentatifs de la population active française issus d'entreprises et d'administrations de toutes tailles et tous secteurs, dont un sur-échantillon de 524 jeunes salariés, selon la méthode des quotas (genre, âge, profession, statut, secteur, taille et région). Interviews sous système CAWI en ligne du 1<sup>er</sup> au 16 mars 2017.



Bonnes Pratiques

INSPIRER

@GPTW\_FRANCE

WWW.GREATPLACETOWORK.FR

Qu'est-ce qui distingue une entreprise où il fait bon travailler en termes d'INSPIRATION ?

Donner du sens à l'action, expliquer aux collaborateurs en quoi chacun contribue à l'atteinte des objectifs globaux, encourager chacun à donner le meilleur de lui-même, accompagner face aux difficultés.

Ces éléments constituent un enjeu essentiel pour une entreprise où il fait bon travailler et reposent sur la conviction que chaque contribution individuelle n'a de sens que par rapport à un tout et conditionne le succès de l'ensemble.

Le relai incontournable de ce message est le manager : véritable chef d'orchestre, il accompagne, encourage et fait grandir ses équipes. Le rôle du manager est affirmé, reconnu et valorisé comme une compétence essentielle de nature à susciter l'adhésion des équipes et à faire que chacun contribue positivement.

## AVANT-PROPOS

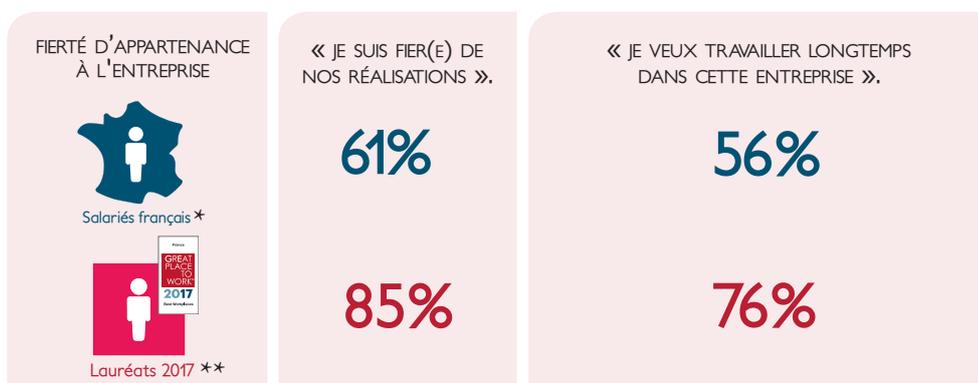
98% des lauréats du Palmarès Best Workplaces France 2017 ont formalisé leurs valeurs d'entreprise avec l'ambition qu'elles soient fédératrices et partagées par tous les collaborateurs de l'entreprise.

Les valeurs sont un élément constitutif de tout groupe humain. Toute société crée ses propres valeurs. Elles constituent un ensemble de règles implicites et explicites pour organiser la vie sociale et assurer le bon fonctionnement de l'organisation.

Appliquées au monde de l'entreprise, les valeurs peuvent avoir plusieurs finalités :

- Donner du sens à l'action
- Fédérer autour d'un projet d'entreprise
- Donner un supplément d'âme à l'entreprise
- Structurer et mettre en cohérence les différents messages diffusés par l'entreprise
- Bâtir et nourrir la réputation de l'entreprise

Le rapprochement d'entreprises est un contexte particulièrement propice à la mise en place d'une démarche sur les valeurs. La question des valeurs est un moyen de réassurance. Il donne des repères et crée un socle fédérateur.



## LA VOIX DES SALARIÉS

« Le secteur dans lequel on travaille est compétitif mais passionnant, portés par nos produits qui font notre fierté. L'automobile est en train de vivre une révolution, et j'ai l'impression que chez VGF on est en train d'en prendre conscience pour ne pas rater le train, c'est motivant de faire partie de cette aventure ».

Salarié(e) Volkswagen

« C'est une entreprise pour laquelle la Direction a de vraies ambitions et qui évolue constamment, c'est intéressant car on ne s'ennuie pas ».

Salarié(e) Manutan



## Bonnes pratiques pour **INSPIRER**



### MOINS DE 50 COLLABORATEURS

Comme toute entreprise, MeltOne souhaite fédérer l'ensemble de ses collaborateurs autour d'un projet commun. Pour que cette aventure soit une réussite, partagée par tous, diverses opportunités permettent à chacun d'apporter sa pierre à l'édifice. Parmi elles, les événements trimestriels sont organisés à tour de rôle par un MeltOner. Un budget est défini, place ensuite à la créativité de chacun pour proposer un événement « original ».



### 50 À 500 COLLABORATEURS

Une fois par an, un jury se réunit pour permettre à un des collaborateurs de travailler à 100 % sur le projet de ses rêves. En interne cela se matérialise par :

- Un comité carrière pour écouter, valoriser, faire évoluer. Tous les 6 mois, les collaborateurs échangent avec leur manager et la direction pour faire le bilan de leur semestre passé.
- Un chargé de recrutement, acteur de la politique RH.
- Le business manager, leader garant du socle de valeurs.
- Les consultants : chaque consultant est fait de multiples facettes et sa mission chez le client ne lui permet d'en exprimer qu'une partie. C'est pourquoi il peut choisir l'une des 3 voies pour s'exprimer autrement : fonctionnelle, technique et événementielle/ludique. Il choisira le sujet qu'il veut approfondir, élaborer le projet et le mettre en place.



### 500 À 5 000 COLLABORATEURS

Pour favoriser la démarche « Tous ambassadeurs », Adidas Group France a mis en place une application mobile, « Ambassador ». Véritable Hub social à destination des salariés, cette application, vient faciliter la vie des collaborateurs en regroupant l'ensemble des contenus publics de l'entreprise : news, nouveautés des marques, postes à pourvoir... Cette application permet aux collaborateurs qui le souhaitent, de partager sur leurs réseaux sociaux personnels (auprès de leurs propres relations/amis) des contenus qui font leur fierté d'appartenance sans inquiétude sur l'éventuelle confidentialité puisque les contenus sont modérés en amont.



### PLUS DE 5 000 COLLABORATEURS

Des portraits de collaborateurs retraçant leur parcours au sein de l'entreprise (en France et ailleurs) sont créés et diffusés en interne pour inspirer leurs collègues. Un portrait en mode interview avec des questions telles que « A quoi ressemble ta journée type ? Quel est l'aspect que tu préfères dans ta fonction ? Y a-t-il quelqu'un que tu admires ou qui t'inspire ? Quelle est ta valeur d'H&M préférée ?... ».

\* Moyenne des réponses des collaborateurs des entreprises Best Workplaces 2017 (de plus de 50 salariés au questionnaire Trust Index®)

\*\* Etude menée par l'Institut Great Place to Work® auprès de 1 250 salariés représentatifs de la population active française issus d'entreprises et d'administrations de toutes tailles et tous secteurs, dont un sur-échantillon de 524 jeunes salariés, selon la méthode des quotas (genre, âge, profession, statut, secteur, taille et région). Interviews sous système CAWI en ligne du 1<sup>er</sup> au 16 mars 2017.



 @GPTW\_FRANCE  
WWW.GREATPLACETOWORK.FR

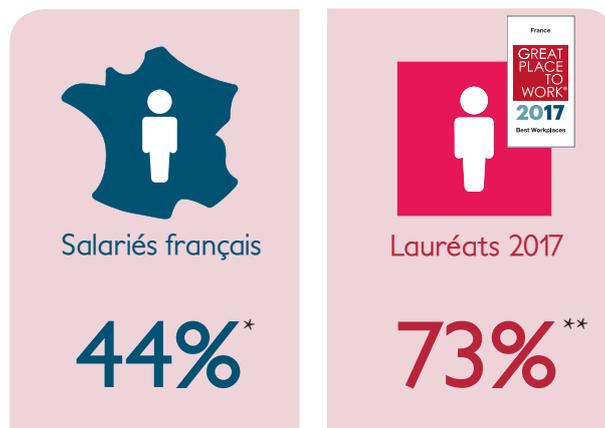
La dimension « **PARTAGER** » est assimilée, en premier lieu, au partage des bénéfices. Cette dimension se caractérise par la recherche d'équité et la reconnaissance de la contribution de chaque individu (quel que soit son niveau hiérarchique) dans les entreprises où il fait bon travailler.

Vous trouverez ci-après des exemples de dispositifs de rémunération mis en place, motivants et transparents.

Au-delà de l'aspect financier, cette dimension aborde également la question de la responsabilité sociétale de l'entreprise vis-à-vis de son écosystème.

## AVANT – PROPOS

« NOUS SOMMES TOUS SOLIDAIRES ».



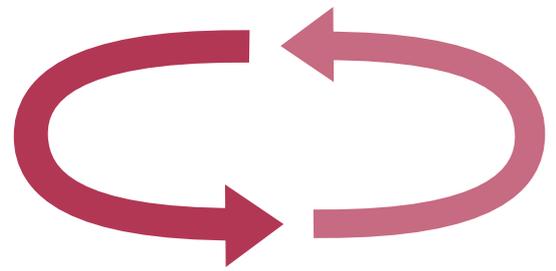
## LA VOIX DES SALARIÉS

« C'est une entreprise humaine, qui met ses collaborateurs au cœur de l'entreprise avec respect, et qui partage ses bénéfices. Chaque collaborateur peut être actionnaire de son entreprise ».

Salarié(e) **Kiabi**

« Nous sommes tous des 'associés' de l'entreprise. Nous nous appelons comme cela entre nous, et cela est justifié par le fait que l'entreprise est familiale, chacun participe activement à son développement et nous partageons tous les bénéfices ».

Salarié(e) **Mars**



## Bonnes pratiques pour PARTAGER



### MOINS DE 50 COLLABORATEURS

Chaque collaborateur travaille 218 jours dans l'année. Il dispose de 10 jours de repos annuels, en plus des congés payés. Le collaborateur qui le souhaite peut, avec l'accord d'EcoAct, renoncer à une partie de ces jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire. Le rachat fait l'objet d'un accord écrit avec le collaborateur, qui doit être renouvelé chaque année. En cas de rachat, il est prévu que le nombre de jours travaillés dans l'année ne pourra dépasser 235 jours.



### 50 À 500 COLLABORATEURS

Un partage des bénéfices est réalisé chaque année via le versement d'une participation à l'ensemble des salariés de la société. Elle peut être immédiatement versée au collaborateur, ou placée sur un Plan Epargne Entreprise, ou encore, débloquée pour partie et placée sur le PEE pour l'autre partie. Ce choix revient au salarié en fonction de ses besoins du moment.



### 500 À 5 000 COLLABORATEURS

Les augmentations sont décidées collectivement. Pour cela l'entreprise organise des collégiales. Elles vont réunir les managers et le DRH dans les régions ou au siège. Chaque manager présente ses équipes et fait des propositions d'augmentation en lien avec les objectifs fixés par l'entreprise. Ces échanges sont collectifs, et permettent d'éviter des écarts de rémunération pour des personnes ayant le même niveau de compétence et de réussite. Cela permet également de faire connaître les collaborateurs auprès de ses collègues « managers » et de faciliter les transferts. Un moyen d'identifier les potentiels de l'entreprise.

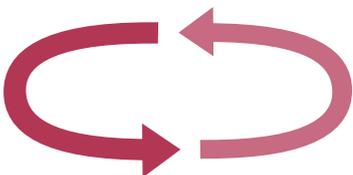


### PLUS DE 5 000 COLLABORATEURS

Management de la rémunération : pour faire vivre et expliquer la politique de rémunération aux collaborateurs de Decathlon, les RH forment et accompagnent l'ensemble des managers de l'entreprise sur la connaissance de la politique de rémunération et son animation. Pour cela, de nombreux supports sont mis à leur disposition via l'intranet. Des sessions de formation "MANAGER LA REMUNERATION" sont également proposées aux patrons (nouvellement nommés, ou plus expérimentés).

Par ailleurs, chaque collaborateur se voit présenter la politique de rémunération lors de son intégration où il prend connaissance des différents documents liés à son adhésion à la couverture santé, prévoyance ou à la connaissance des systèmes de rémunération telle que le livret d'épargne salarial ou l'actionnariat salarié.

Chaque année, un Bulletin Social Individuel (BSI) est remis par le patron à son collaborateur. Ce bulletin reprend et détaille l'ensemble de la rémunération directe perçue au titre de n-1 et l'ensemble des avantages indirects perçus ou simulés tels que pour la prévoyance ou les droits à la retraite.



\* Moyenne des réponses des collaborateurs des entreprises Best Workplaces 2017 (de plus de 50 salariés au questionnaire Trust Index®)

\*\* Etude menée par l'Institut Great Place to Work® auprès de 1 250 salariés représentatifs de la population active française issus d'entreprises et d'administrations de toutes tailles et tous secteurs, dont un sur-échantillon de 524 jeunes salariés, selon la méthode des quotas (genre, âge, profession, statut, secteur, taille et région). Interviews sous système CAWI en ligne du 1<sup>er</sup> au 16 mars 2017.



## Bonnes pratiques pour PARTAGER - CITOYENNETE



### MOINS DE 50 COLLABORATEURS

S'inscrivant dans une démarche RSE, des ateliers de permaculture ont été proposés. Une manière de lier l'utile à l'agréable en créant un mini-potager au sein même d'Eurécia.

KANTAR WLD PANEL

### 50 À 500 COLLABORATEURS

Une table de tri sélectif des déchets alimentaires a été installée au restaurant d'entreprise. Ainsi chaque collaborateur procède au tri des déchets de son assiette avant qu'elle ne parte en cuisine. Par ailleurs le pain non consommé est collecté dans un réservoir « Gachi'pain » transparent qui permet aux collaborateurs de suivre et de se rendre compte de l'évolution du gâchis de pain.



### 500 À 5 000 COLLABORATEURS

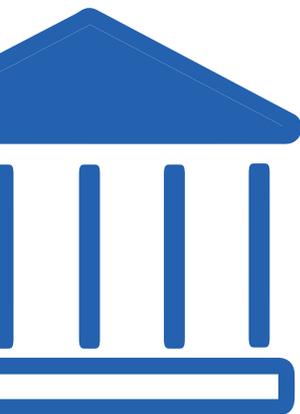
Soucieux d'accompagner son développement par une politique de responsabilité sociétale d'entreprise, le groupe Talan a mis en œuvre des actions volontaires et responsables, permettant d'informer et de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs. Ces actions s'organisent autour d'événements, de formations, de réunions et de guides d'information.

Le partenariat avec l'association « Frateli » s'inscrit dans cette politique pour la mise en place d'un programme à destination d'étudiants issus de milieux modestes, afin de les accompagner pendant leur cursus et jusqu'à leur insertion professionnelle.



### PLUS DE 5 000 COLLABORATEURS

H&M. France finance 5 Congés Solidaires en partenariat avec Planète Urgence sur les domaines d'action suivants: « apporter et partager les savoir-faire avec ceux qui en ont besoin » et « développer l'autonomie et la capacité d'agir d'adultes porteurs de projets ». Ce partenariat permet aux collaborateurs sélectionnés de partir en mission de Congé Solidaire® afin de partager leurs compétences et expertise. Le Congé Solidaire est ouvert à tous les collaborateurs H&M. France en contrat CDI qui peuvent déposer leur candidature sur le site de Planète Urgence. L'association sélectionne alors 10 volontaires.



\* Moyenne des réponses des collaborateurs des entreprises Best Workplaces 2017 (de plus de 50 salariés au questionnaire Trust Index®)

\*\* Etude menée par l'Institut Great Place to Work® auprès de 1 250 salariés représentatifs de la population active française issus d'entreprises et d'administrations de toutes tailles et tous secteurs, dont un sur-échantillon de 524 jeunes salariés, selon la méthode des quotas (genre, âge, profession, statut, secteur, taille et région). Interviews sous système CAWI en ligne du 1<sup>er</sup> au 16 mars 2017.



@GPTW\_FRANCE  
WWW.GREATPLACETOWORK.FR

Bonnes Pratiques

## PORTER ATTENTION



**PORTER ATTENTION** caractérise toute la bienveillance d'une entreprise à l'égard de ses collaborateurs au travers de pratiques visant à faciliter leur vie au travail, les soutenir lorsqu'ils sont en difficulté, veiller à la conciliation des temps de vie, etc.

L'entreprise met en avant sa dimension humaine portée par les valeurs et les convictions de la direction.

Ces pratiques sont facteurs de bien-être, d'évolution dans un environnement sain et humain, propice au développement de la performance du collaborateur et de l'entreprise.

## AVANT-PROPOS

« L'ENCADREMENT FAIT PREUVE D'UN INTÉRÊT SINCÈRE À MON ÉGARD EN TANT QU'INDIVIDU ET PAS SEULEMENT EN TANT QUE SALARIÉ(E) ».



Salariés français\*

47%



Lauréats 2017\*\*

78%

## LA VOIX DES SALARIÉS

« Il existe dans cette entreprise une vraie attention portée à la fois aux résultats mais aussi aux attitudes des managers avec leur équipe. Mais aussi une capacité à prioriser pour ses équipes afin de préserver l'équilibre professionnel/personnel ».

Salarié(e) Procter & Gamble

« Politique du no stress, possibilité de pouvoir gérer vie professionnelle et vie privée ».

Salarié(e) Start People

## Bonnes pratiques pour PORTER ATTENTION



### MOINS DE 50 COLLABORATEURS

Les collaborateurs peuvent choisir leur organisation de travail. Ainsi, en production, certains arriveront à 7 h quand d'autres, pour des raisons de trafics routiers arriveront à 10 h. Les matinaux partiront plus tôt, les lève-tard, partiront plus tard, tant que les objectifs sont atteints chacun est libre de fixer ses propres horaires. Avec cette organisation, les collaborateurs parents peuvent déposer/récupérer facilement leurs enfants à l'école ou en crèche.



Bjorg Bonneterre  
et Compagnie

### 50 À 500 COLLABORATEURS

Une charte équilibre vie professionnelle - vie privée basée sur du bon sens officialise des règles de conduite à respecter qui délimitent le cadre professionnel. Elle est visible/accessible à tous sur l'intranet et partagée entre les managers et les collaborateurs.

- Le respect des horaires : le respect des contraintes des collaborateurs (personne ne travaillant pas le mercredi), l'interdiction d'envoyer des e-mails entre 20 h et 8 h du matin, pendant les week-ends et les congés et d'éviter les réunions avant 9 h, après 18 h, entre 12 h 30 et 14 h.
- Le respect de la charge de travail : chaque manager se doit de prioriser clairement les projets afin de contrôler la charge de travail des collaborateurs. Les horaires sont aussi aménagés la veille de Noël et du Nouvel An, les collaborateurs peuvent prendre leur après-midi pour rester proche de leur famille et organiser leur soirée.



### 500 À 5 000 COLLABORATEURS

Le programme Vibrant Living a pour objectif d'améliorer le bien-être des collaborateurs au travail, tout en portant une attention particulière à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. C'est l'occasion de souligner l'importance du bien-être des salariés dans la stratégie corporate. En France, ce programme est abordé autour de 3 piliers :

1. Le pilier « Sport », en charge de la coordination de la salle de gym mise à disposition des salariés et de l'organisation des activités sportives tout au long de l'année.
2. Le pilier « Zen », en charge des activités bien-être.
3. Le pilier « Heart & Soul » en charge des activités créatives et artistiques.



### PLUS DE 5 000 COLLABORATEURS

Pour répondre aux nouvelles attentes exprimées par ses collaborateurs, Leroy Merlin et ses partenaires sociaux se sont engagés dans une démarche volontaire en faveur de la mixité et de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, en signant son 3<sup>e</sup> accord triennal (2010, 2013 et 2016) portant sur la mixité, la parentalité et la conciliation des temps. Ces accords contribuent à une meilleure intégration de la mixité et favorisent une meilleure prise en compte de la parentalité dans les pratiques managériales. L'engagement de l'entreprise est de poursuivre, renforcer et amplifier les actions des deux précédents accords.

\* Moyenne des réponses des collaborateurs des entreprises Best Workplaces 2017 (de plus de 50 salariés au questionnaire Trust Index®)

\*\* Etude menée par l'Institut Great Place to Work® auprès de 1 250 salariés représentatifs de la population active française issus d'entreprises et d'administrations de toutes tailles et tous secteurs, dont un sur-échantillon de 524 jeunes salariés, selon la méthode des quotas (genre, âge, profession, statut, secteur, taille et région). Interviews sous système CAWI en ligne du 1<sup>er</sup> au 16 mars 2017.



@GPTW\_FRANCE  
WWW.GREATPLACETOWORK.FR



Qu'est-ce qui distingue une entreprise où il fait bon travailler en termes de **RECRUTEMENT ET D'INTÉGRATION** ?

Tout recrutement est une action clé de la vie de l'entreprise parce qu'il **engage** durablement l'organisation et qu'il comporte des **enjeux** financiers importants.

Pour une entreprise où il fait bon travailler, cette étape fait l'objet d'un soin tout particulier afin de s'assurer que le candidat s'épanouira tout en contribuant positivement au succès de l'entreprise. L'**adéquation** entre le candidat et la culture de l'entreprise est un aspect essentiel validé avant que les deux parties ne s'engagent mutuellement.

Recruter n'est pas tout. Veiller à la bonne intégration du collaborateur dans son nouvel environnement de travail est tout aussi crucial. À cet effet, l'entreprise conçoit et organise des process de nature à créer les conditions d'une **intégration** réussie, tant en termes de prise de fonction que de bonne adaptation au sein de l'équipe.

## AVANT-PROPOS

Le recrutement est un enjeu stratégique pour toute organisation. Et il coûte cher. Il varie selon les moyens externes utilisés (jobs board, cabinets de recrutement, réseaux sociaux...) et intègre des coûts internes : temps consacré par les équipes à recevoir les candidats, manque à gagner pendant la période de recherche, délai avant l'arrivée effective du collaborateur, temps de « prise en main » du poste...

Recruter est complexe et ne s'improvise pas. S'assurer de la bonne intégration du nouvel embauché non plus. **98 %** des lauréats 2017 ont formalisé un processus de recrutement et d'intégration.

La cooptation est un booster d'efficacité et de rentabilité du processus de recrutement. Ainsi **70 %** des lauréats Best Workplaces France 2017 déclarent avoir mis en place une prime de cooptation pour tout ou partie des profils recrutés. Cette prime oscille **entre 200 et 500 €** !

« L'ENCADREMENT RECRUTE DES PERSONNES QUI S'INTÈGRENT BIEN DANS L'ENTREPRISE ».



Salariés français \*

56%



Lauréats 2017 \*\*

86%

## LA VOIX DES SALARIÉS

« C'est la première entreprise qui m'ait envoyé un courrier de bienvenue avant mon arrivée, merci ».

Salarié(e) Azeo

« Un kit d'accueil avec raquette de ping pong, mug, cahier / livret de devinette, cotton bag et tshirt m'a été offerts au 1<sup>er</sup> jour :) ».

Salarié(e) Daveo

« Tous les salariés sont bienveillants et disponibles afin d'accueillir les arrivants mais aussi pour une collaboration efficace et performante ».

Salarié(e) Brown Forman

« Un accueil et un processus d'intégration génial, qui te permet de rapidement bien connaître ton environnement et métier ».

Salarié(e) Abbvie

## Bonnes pratiques pour RECRUTER



### MOINS DE 50 COLLABORATEURS

En parallèle d'un processus de recrutement complet, une Small App a été développée par des collaborateurs pour faciliter le feedback et la gestion candidatures. Elle s'adresse principalement à la Direction, aux Managers et à l'Office Manager. La moitié des candidats Saegus ont réalisé leur parcours de recrutement, reçu et accepté l'offre d'embauche en moins de 17 jours.



### 50 À 500 COLLABORATEURS

L'entreprise organise des afterworks dédiés aux talents commerciaux. Les collaborateurs qui le souhaitent peuvent venir partager ce moment accompagné d'un ami intéressé par la fonction commerciale. Ces candidats potentiels peuvent ainsi échanger dans un cadre informel avec le CEO et le Directeur Commercial.



### 500 À 5 000 COLLABORATEURS

Extia a invité de futurs diplômés d'écoles d'ingénieurs, de commerce et d'universités afin de leur faire découvrir l'univers de l'entreprise, ses locaux et de les initier à différents métiers. Ces événements, appelés « Open Extia » ou « Olympiades », sont l'occasion de mobiliser des Extiens experts dans leur domaine pour intervenir lors d'ateliers : ateliers d'initiation à l'agilité pour des étudiants d'écoles d'ingénieurs, serious game RH pour apprendre le métier de recruteur... Ces rencontres ont lieu a minima 6 fois par an. Afin d'attirer de potentiels candidats, ces événements sont relayés à la fois sur les réseaux sociaux mais aussi auprès d'un réseau d'écoles et d'universités partenaires. Ces rencontres donnent régulièrement le « coup de cœur » aux participants : 4 embauches ont été réalisées suite au dernier évènement.



### PLUS DE 5 000 COLLABORATEURS

Le recrutement par simulation est une méthode de recrutement (MRS) pour les équipiers de restauration rapide qui a été mise en avant au niveau national grâce à la signature d'un accord cadre le 25 septembre 2012 entre McDonald's et Pôle Emploi.

L'intérêt de la MRS :

- Donner sa chance à chacun : pas de CV, pas d'expérience demandée dans le métier, pas de test en amont de la sélection. Ce sont les habiletés qui parlent.
- Une méthode de recrutement objective qui permet une sélection sur des critères mesurables identiques pour tous, donc équitables et transparents.
- Elargissement du sourcing : certains candidats n'auraient peut-être pas postulé directement.

## Bonnes pratiques pour INTÉGRER



### MOINS DE 50 COLLABORATEURS

Lors du premier « Jeudi Thinkmarket » (RDV mensuel) suivant son arrivée, le collaborateur est invité à se présenter à l'ensemble de l'équipe, avec une forme laissée totalement libre. Un moment en général très fun, toujours suivi d'un « Welcome drink ».



### 50 À 500 COLLABORATEURS

Le Bootcamp (coaching collectif) est une session d'intégration ouverte à tous les nouveaux arrivants qui se déroule sur 3 jours. Le but est de partager ou de se remettre à niveau, faire découvrir ses domaines d'expertises mais aussi ses passions. Les intervenants sont des experts dans leurs domaines de compétences. Une immersion dans les métiers et la culture d'entreprise.



### 500 À 5 000 COLLABORATEURS

Dès la signature de son contrat de travail, le nouvel arrivant est invité à se connecter à Isaloha, l'application d'Onboarding maison, dont le nom est déjà évocateur : « Isa » car bon nombre des logiciels ISAGRI débutent ainsi, mais surtout « aloha », « Bienvenue » en hawaïen ! L'immersion du collaborateur dans l'entreprise se fait en douceur avec une prise de poste progressive. Grâce à des points de pilotage individualisés bimensuels, le manager s'assure que l'intégration dans l'équipe prend forme tout en jalonnant l'indispensable montée en compétence pour être opérationnel. Le service RH planifie une douzaine de modules qui vont lui apporter une connaissance plus précise de l'entreprise : démarche qualité, politique à l'international, connaissance du métier des principaux segments de clients sont quelques exemples des 25 heures de modules d'intégration déployés.



### PLUS DE 5 000 COLLABORATEURS

L'accueil et le plan de formation intégration sont préparés en amont. On n'a pas 2 fois l'occasion de faire une bonne première impression ! Le manager dispose d'un socle commun qui reprend les incontournables d'un accueil réussi chez Kiabi et d'un guide mémo (aspects pratiques, formation, et renseignements pratiques comme savoir où déjeuner, prendre un café ou encore les rituels de l'équipe ou la tenue adéquate !).

\* Moyenne des réponses des collaborateurs des entreprises Best Workplaces 2017 (de plus de 50 salariés au questionnaire Trust Index®)

\*\* Etude menée par l'Institut Great Place to Work® auprès de 1 250 salariés représentatifs de la population active française issus d'entreprises et d'administrations de toutes tailles et tous secteurs, dont un sur-échantillon de 524 jeunes salariés, selon la méthode des quotas (genre, âge, profession, statut, secteur, taille et région). Interviews sous système CAWI en ligne du 1<sup>er</sup> au 16 mars 2017.



@GPTW\_FRANCE  
WWW.GREATPLACETOWORK.FR



Qu'est-ce qui distingue une entreprise où il fait bon travailler en termes de **REMERCIEMENT** ?

"Pas de reconnaissance", "pas valorisé", "jamais de merci". Voilà des manques récurrents exprimés par les collaborateurs.

Les entreprises où il fait bon travailler s'efforcent de reconnaître leurs collaborateurs car c'est un élément clé de la motivation.

Il s'agit de remercier, de féliciter aussi les petites victoires de chacun, quotidiennement, et de ne pas réserver cette reconnaissance aux seuls résultats exceptionnels ou aux fonctions les plus « en vue » de l'entreprise.

C'est aussi créer les conditions pour que le collaborateur ait envie de donner plus que ce qui est attendu de lui. La contribution positive de chacun mène au succès de tous. Le manager est une nouvelle fois le pivot du dispositif.

## AVANT-PROPOS

La reconnaissance est un élément constitutif majeur des entreprises où il fait bon travailler.

D'après des travaux menés en neurosciences, recevoir ou témoigner de la reconnaissance stimule l'hormone du bien-être et de l'épanouissement, la dopamine.

Les formes de reconnaissance sont multiples : rémunération, formation, titre honorifique, remerciements... Et ses émetteurs également : managers, clients, pairs, prestataires...

57 % des entreprises lauréates 2017 ont instauré un système formalisé de reconnaissance, hors rémunération (ex : prix décernés à certains collaborateurs...).

Pour faire exister au quotidien la reconnaissance, plusieurs conditions nous semblent indispensables :

- Reconnaître l'Humain comme le principal pilier de l'entreprise
- Avoir un respect profond pour les hommes et femmes dans l'entreprise
- Inscrire la reconnaissance dans la culture de l'entreprise
- Porter et impulser la reconnaissance dans l'entreprise à partir du sommet de l'entreprise
- Former les équipes à cet état d'esprit (équipes managériales et non managériales)
- Intégrer dans l'entreprise des personnes sensibles à cet état d'esprit.

Bonnes Pratiques

REMERCIER

« LE MÉRITE DE CHACUN EST RECONNU  
AU SEIN DE L'ENTREPRISE ».



Salariés français\*

39%



Lauréats 2017\*\*

63%

## LA VOIX DES SALARIÉS

« Je pense que cette entreprise a des aspects originaux et particuliers qui font d'elle une entreprise où il fait vraiment bon travailler car nous sommes une équipe soudée, l'ambiance de travail est très bonne et que quand on fait du bon travail on nous le dit ».

Salarié(e) Provepharm

« L'entreprise organise des événements hors du cadre du travail (week-end familial à Barcelone), offre des jours de congés complémentaires, et des cadeaux conséquents à Noël. Elle permet en outre aux employés de devenir actionnaires. Tous ces éléments constituent selon moi une vraie récompense à l'engagement et la contribution de chacun aux résultats de l'entreprise ».

Salarié(e) PASàPAS



## Bonnes pratiques pour **REMERCIER**



### MOINS DE 50 COLLABORATEURS

Un jour de congé est offert à tous les collaborateurs, le « Radioshop day », assorti d'une carte Wonderbox de 250 € pouvant être utilisée sur l'ensemble du catalogue Wonderbox. L'idée est de permettre à toutes et tous de profiter d'un jour de congé en plus, en faisant une activité sortant de l'ordinaire, et permettant de vraiment décrocher l'espace d'une journée. Ce cadeau est totalement décorrélé de la rémunération, primes, etc. Il est identique pour l'ensemble des collaborateurs.



### 50 À 500 COLLABORATEURS

La Semaine des Employés est organisée chaque année pour remercier l'ensemble des employés pour le travail accompli. Chaque jour de cette semaine débute par un petit-déjeuner servi par des membres de l'encadrement, déguisés suivant le thème de la semaine. La journée est ensuite rythmée par des activités et des jeux organisés dans la salle de pause aménagée pour l'occasion. Le vendredi après-midi, les employés sont réunis autour d'un cocktail pour le tirage d'une tombola et les résultats des compétitions, avec remise des prix par le Directeur Général.



### 500 À 5 000 COLLABORATEURS

Tous les salariés bénéficient de l'intéressement aux résultats de l'entreprise et abondement. Ce système permet, en fonction de la réalisation d'objectifs prédéfinis (chiffre d'affaire, rentabilité, qualité de service), de verser une somme complémentaire aux salariés, exonérée de cotisations sociales et patronales.



### PLUS DE 5 000 COLLABORATEURS

Parmi les rituels de vente qui s'ancrent progressivement dans les pratiques managériales, le « Debrief minute » permet au manager de revenir, « à chaud » avec son collaborateur, sur une vente qu'il vient d'effectuer. Par un questionnement positif, le manager permet ainsi à son collaborateur de valoriser sa démarche mais également de mettre en lumière les points de progrès à creuser.

\* Moyenne des réponses des collaborateurs des entreprises Best Workplaces 2017 (de plus de 50 salariés au questionnaire Trust Index®)

\*\* Etude menée par l'Institut Great Place to Work® auprès de 1 250 salariés représentatifs de la population active française issus d'entreprises et d'administrations de toutes tailles et tous secteurs, dont un sur-échantillon de 524 jeunes salariés, selon la méthode des quotas (genre, âge, profession, statut, secteur, taille et région). Interviews sous système CAWI en ligne du 1<sup>er</sup> au 16 mars 2017.