DOSSIER DE PRESSE

Prix 2025 Préventica

management inspirant

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

CONTACT PRESSE

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

Préventica - **Julie ROSE** - julie@preventica.com

©Pexels Min An

ÉDITO

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

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

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

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

Éric DEJEAN-SERVIERES,
Directeur général de Préventica

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

Le jury est en effet toujours unanime pour saluer la qualité des candidatures. Tous les projets offrent globalement un panel d'organisations et de démarches engagées dans l'amélioration des conditions de vie au travail et l'épanouissement de leurs collaborateurs.

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

Et alors que les Trophées ont été inaugurés en 2019 par Préventica, nous avons choisi de ne regarder que les dernières éditions, entre 2021 et 2024, qui sont ancrés dans la période post-Covid dont on sait qu'elle a changé parfois radicalement le rapport au travail des individus, et qu'elle a aussi stimulé les initiatives en matière de Qualité de Vie au Travail et de Santé Sécurité.

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

La santé sécurité au travail, pourquoi on en parle

Les chiffres posent le sujet.

« Près d'un million d'accidents du travail, incluant des centaines d'accidents mortels, ainsi que près de 50 000 nouvelles reconnaissances de maladies professionnelles sont enregistrés chaque année en France » (synthèse rapport Cour des Comptes 2022).
Le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion qui a lancé une campagne d'information en septembre 2023, annonce : En 2021, près de ***640 000 accidents du travail*** *ont été déclarés pour les salariés du régime général et du régime agricole et près de* ***700 décès****, dont* ***37 de jeunes de moins de 25 ans****, sont à déplorer*[1].

Les entreprises, responsables de préserver la santé de leurs salariés selon le code du travail, versent 14 Md€ annuellement à la branche « accidents du travail et maladies professionnelles » de la sécurité sociale, pour indemniser les victimes.

La réparation est une chose.

Mais c'est d'abord de prévention dont il faut s'occuper.

Pour éviter les atteintes à l'intégrité physique et mentale des personnes au travail, dans toutes les sphères économiques, du privé et du public.
L'anticipation des risques, l'instauration d'une culture de la sécurité, la mise en place d'outils et de pratiques permettent de faire évoluer les conditions de travail vers plus de sécurité.

Plus de sécurité des personnes, c'est plus de fiabilité pour l'organisation, car chaque jour d'arrêt de travail, en plus de représenter un coût pour la Société et l'entreprise, représente des complications et des tensions dans l'organisation, avec un impact sur les collègues, les délais, la capacité à produire et à livrer.

Sécurité au travail :
responsabilité de l'entreprise, vigilance de tous

Conseils et ressources sur
securiteautravail.gouv.fr

En 2021, ce sont pour les seuls salariés du régime général :

- **48 millions** de journées de travail perdues.
- **35 000** déclarations d'incapacité permanente et **39 000** si l'on ajoute les salariés du régime agricole.
- **Plus de51 millions** de jours d'arrêt de travail.
- **Plus de 2,5 milliards** de prestations versées par l'assurance maladie.

Et au bout du compte, l'équation n'est pas seulement économique. Plus d'attention à l'humain déployée par l'entreprise, c'est en retour, plus d'engagement des personnes envers leur organisation, moins de turn over, plus de qualité de services, plus de capacité d'innovation, etc On voit le lien étroit entre la prévention de la santé et de la sécurité des collaborateurs, et les sujets de Marque Employeur, et de Gouvernance.

1 - Une campagne pour la sécurité au travail | info.gouv.fr

La culture de la prévention de la santé au travail, chez Préventica

Préventica traite de la Santé au travail, de l'amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), avec ses salons (deux éditions par an), et sa plateforme d'informations digitale (articles, webinaires, etc).

Préventica : La plateforme de vos rdvs et services

LES CONGRÈS/SALONS

Les rendez-vous de référence en France depuis 1997 pour la rencontre de vos prospects et clients

LES WEBINARS

WebiPrev', la chaîne de webinars consacrée à la Santé et Sécurité au Travail

LE MAGAZINE

Actu, interviews, dossier... La revue de presse de la prévention des risques professionnels

L'ANNUAIRE

Votre outil de recherche interactif pour toutes les solutions de Santé et Sécurité au Travail

« Préventica aborde ce vaste sujet de la prévention des risques de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie au travail, sous un angle positif, avec la mise en avant de toutes les solutions innovantes et de toutes les initiatives exemplaires et transférables que nous partagent nos partenaires », explique Eric Dejean-Servières.

C'est là le cœur de la mission de Préventica depuis 20 ans :
faire circuler la connaissance, les idées, les bonnes pratiques,
au plus près des décideurs, patrons et directeur d'entités, préventeurs et DRH.

Car si la santé / sécurité au travail est du ressort de beaucoup d'organisations publiques et parapubliques en France (on connait surtout en tant que salariés, les inspecteurs du travail, et les médecins du travail), au final, c'est sur le terrain et chaque jour que tout se joue et précisément là où le travail s'effectue.

Eric Dejean-Servières explique : *« La vocation de Préventica est d'aider à la circulation des idées et des énergies en faveur de la prévention des risques au travail. Notre plateforme de contenus, nos salons, ont vocation à susciter et entretenir les mises en relation entre tous les professionnels et décideurs pour faire avancer le sujet dans un monde en transition, et des modalités de travail en constante évolution. »*

2 - Dossier de presse STOP AUX ACCIDENTS DU TRAVAIL GRAVES ET MORTELS - Le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion lance une vaste campagne de communication pour informer et prévenir sur les accidents du travail graves ou mortels – septembre 2023 - En savoir plus : www.securiteautravail.gouv.fr

La santé au travail, un sujet qui ne cesse de se renouveler

On pourrait penser qu'au bout de 20 ans, le sujet est vu et rebattu, les entreprises en capacité de gérer et d'anticiper. C'est sans compter la plasticité des risques, qui évoluent à mesure de la transformation du monde du travail.

Nouveaux métiers, nouvelles activités, nouveaux statuts, nouvelles organisations, nouvelles pratiques de management redessinent en permanence la cartographie des risques dans un monde du travail en transition.
Le COVID en est une illustration à haute intensité, qui a fait basculer des millions de personnes, sans préambule, dans le télétravail et la digitalisation de la production et de la collaboration, apportant des risques collatéraux : augmentation des TMS (sédentarité, mauvaises postures), et **fragilisation de la santé mentale** (isolement, pressions supplémentaires et différentes…).

Un creuset d'innovations : des technologies et des pratiques

Exosquelettes, casques de réalité virtuelle, logiciels et applications numériques, gamification des apprentissages, utilisation des datas, apport des neurosciences dans les processus cognitifs, machine learning et intelligence artificielle … cela fait des années que le salon Préventica voit des produits technologiques, et des services high tech, s'exposer.

Préventica observe aussi que les entreprises et les organisations publiques, développent des approches globales. Elles bougent, expérimentent, intègrent des programmes adaptés à leurs métiers.

Préventica offre aux organisations et à leurs équipes, l'opportunité depuis 2020, de faire connaitre leurs programmes innovants, distinctifs, originaux, en matière de santé, sécurité, prévention de la qualité de vie au travail.

C'est notamment l'objet du Prix du Management Inspirant, que de faire connaitre leurs initiatives et programmes.

Les Managers Inspirants, un concentré d'exemples

Le Recueil des Managers inspirants par Préventica, est constitué d'une cinquantaine d'initiatives françaises, identifiées sur les 3 dernières années.

40 organisations et conduites de projets, qui se distinguent par des approches innovantes, déterminées, poursuivies, à l'échelle d'une PME ou d'une grande organisation, dans tous les secteurs d'activité.
Une grande diversité d'initiatives en matière de santé, de sécurité et de qualité de vie au travail, à la mesure de la diversité des secteurs d'activité, et de l'évolution des attentes des salariés vis-à-vis du travail, des réglementations nationales et sectorielles, de la volonté qu'ont certains dirigeants de veiller au bien-être pour renforcer l'attractivité et leadership de leur organisation.

« Preventica est un lieu d'échanges, de valorisation, de reconnaissance et d'intelligence collective sur la Santé Sécurité et Qualité de Vie au Travail. Nos événements et notre plateforme digitale font se retrouver toutes les entreprises et collectivités, indépendamment de leur secteur d'activité et de leur effectif. Nous constatons l'importance croissante des sujets de Santé et Sécurité au Travail. Et, surtout, les multiples façons de gérer et d'accompagner la Qualité de Vie au Travail : le Prix du Management Inspirant le démontrent ! », explique Eric Dejean-Servières, Directeur général de Préventica.

On trouve :

+ Une trentaine de programmes et démarches inspirantes pour l'amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de travail avec leur retour d'expérience
+ 12 secteurs d'activité : de la banque au Transport routier, du Commerce au Bâtiment, dans le Public ou le Privé
+ Des organisations de 15 à 20 000 salariés, publiques ou privées
+ Des programmes ciblant la Santé physique et/ou mentale

Des retours d'expériences sur :

+ La gestion du télétravail et du Flex office
+ L'apport des neurosciences dans la prévention du risque
+ L'apport des technologies : exosquelettes, gamification, réalité virtuelle, plateformes digitales…
+ La mise en place et l'entretien d'une culture de la prévention du risque par le management
+ La prise en compte des inconvénients du digital : fracture numérique, fatigue visuelle, éloignement social…
+ Les addictions
+ La gestion du stress
+ Le risque routier
+ L'introduction du sport en entreprise…

SOMMAIRE

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

Les Lauréats récompensés, chaque année

2024

MAIRIE DE CHEVIGNY-SAINT-SAUVEUR 12
SAS MOYNE TRADITION 13
MAIRIE DE PARIS 14
GEODIS 15
CDG 68 16
HEPPNER ROSNY 20

2023

BLARD 24
FM LOGISTIC 27
CHU DE TOULOUSE 28
COVEN 29
CHU DE MONTPELLIER 32

2022

VEOLIA / SOCIETE DES EAUX DE TOULOUSE METROPOLE 35
EIFFAGE GENIE CIVIL 37
REGION NORMANDIE 38
LA BANQUE POSTALE 29
GROUPEMENT HOSPITALIER DE LA REGION MULHOUSE ET SUD ALSACE 42
PERETTI 43
LIDL 44

2021

TRANSPORTS BRAY 49
FONDS D'ACTION SOCIALE DU TRAVAIL TEMPORAIRE 50
ED INSTITUT 53

Par ordre alphabétique d'organisation

B

BLARD
Mise en place d'une démarche Qualité de vie au Travail structurée et participative 24

C

CDG 68
Sous titre
sous titre 19

CENTRE HOSPITALIER DE DOUAI
Le YOGA DU RIRE : des prestations « bien-être » à l'attention du personnel 48

CHU DE MONTPELLIER
Approche d'accompagnement d'équipe et des projets par la pratique de l'intelligence collective 32

CHU DE TOULOUSE
Mise en place du dispositif ACCESS : Addictions Consultations Confidentielles Entraide et Soins aux Soignants 28

CNP ASSURANCES
Solution de prévention en santé visuelle au travail pour protéger la santé visuelle des salariés exposés aux écrans en télétravail et sur site. 45

COVEN
Process d'onboarding au service du parcours de ses collaborateurs 29

D

DRENERI Bâtiment
Le risque routier : un passage contrôlé pour un tracé protégé 23

E

ED INSTITUT
La réalisation de micro-rêves en entreprise 53

EIFFAGE GENIE CIVIL
Programme 100 % sécurité qui vise à chercher l'absence réelle de danger et l'épanouissement physique et intellectuel de ses collaborateurs 37

EFICIENCE SANTE AU TRAVAIL
Symétrie des attentions : l'expérience collaborateur clé d'une expérience client réussie 17

F

FM LOGISTIC
Mise en place du programme BESST Bien-Être, Santé et Sécurité au Travail 27

FONDS D'ACTION SOCIALE DU TRAVAIL TEMPORAIRE
Le déploiement d'une démarche QVT 50

G

GEOLOCAUX
Déménager nos locaux sans pour autant compromettre le bien-être des salariés 26

GEODIS
La sécurité au cœur de l'engagement 15

GROUPEMENT HOSPITALIER DE LA REGION MULHOUSE ET SUD ALSACE
Unité de Ressources et de Soutien aux Professionnels du GHRMSA 42

GXO Logistics inc.
Un jeu de cartes pour mieux « vivre ensemble au travail » 40

H

HEPPNER ROSNY
SafetyFirst@Heppner : la sécurité au travail par les collaborateurs pour les collaborateurs 20

I

iMSA
Repenser les espaces de travail 30

K

KS GROUPE
Mission Handicap : sensibiliser accompagner intégrer ! 18

L

LA BANQUE POSTALE
Forum ludique et participatif sur le thème de la diversité, sexisme au travail, discriminations 39

LIDL
Déploiement d'une culture sécurité : les 7 règles d'or chez Lidl 44

LIDL SNC
Mise en place d'un « Capitaines SQVT » dans chacun des 1600 supermarchés via la montée en compétences des Adjoint(e)s Managers 36

M

MAIRIE DE CHEVIGNY-SAINT-SAUVEUR
S'occuper du physique et du mental dans une approche globale 12

MAIRIE DE PARIS
Olympiades des agents de la Mairie de Paris 14

P

PERETTI
Solution qui permet de responsabiliser l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise 43

R

RADEAU
Développer un outil informatique qui permet d'accompagner le salarié dans son autonomie 41

RANDSTAD
Challenge sportif et atelier gestes et postures par des athlètes de haut niveau pour ses salariés intérimaires 21

REGION NORMANDIE
Mise en place d'une politique moderne des ressources humaines en matière de prévention QVT sur la base de la norme québécoise « Entreprise en santé » 38

REGION ÎLE-DE-France
Déménagement du siège de la Région Île-de-France et transformation des modes de travail 46

S

SAS MOYNE TRADITION
Amélioration et bien-être au travail 13

SCHNEIDER ELECTRIC
Plan d'actions autour de 4 axes : bien être, collaboration, formation et efficacité 43

SDEA
Aménagement des nouveaux espaces de travail du SDEA 16

SERVICE DU COMMISSARIAT DES ARMEES (SCA)
Déploiement de la démarche QVCT du SCA : réseau structuré et pratiques harmonisées 22

STEF
Le développement de démarche collaborative et des actions d'accompagnement 51

T

TRANSPORTS BRAY
L'amélioration de la santé et de la qualité de vie au travail dans le transport routier de marchandises 49

V

VEOLIA / SOCIETE DES EAUX DE TOULOUSE METROPOLE
Démarche globale pour une pleine intégration du bien-être au travail 35

VOLTEO DEVELOPPEMENT
Développement d'une organisation à impacts, durable et responsable 33

Y

YSEIS
Un modèle d'organisation et de management innovant, centrés sur l'humain 52

À la loupe d'un territoire

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

Auvergne-Rhone-Alpes

PERETTI 43
MAIRIE DE CHEVIGNY-SAINT-SAUVEUR 12
SAS MOYNE TRADITION 13

Grand Est

DRENERI BÂTIMENT 23
ED INSTITUT 53
FM LOGISTIC 27
GROUPEMENT HOSPITALIER DE LA REGION MULHOUSE ET SUD ALSACE 42
SDEA 16
KS GROUPE 18
CDG 68 19

Hauts de France

CENTRE HOSPITALIER DE DOUAI 48
TRANSPORTS BRAY 49

Île-de-France

GEOLOCAUX 26
REGION ILE-DE-France 46
MAIRIE DE PARIS 14
EFICIENCE SANTE AU TRAVAIL 17
HEPPNER ROSNY 20
GEODIS 15

Normandie

BLARD 24
REGION NORMANDIE 38

Nouvelle-Aquitaine

COVEN 29

Occitanie

CHU DE TOULOUSE 28
CHU DE MONTPELLIER 32

Provence-Alpes-Côte d'Azur

RADEAU 31

Par secteur d'activité

Banque, Assurances

iMSA 30
CNP ASSURANCES 45
LA BANQUE POSTALE 39

Bâtiment, Travaux Publics

DRENERI Bâtiment 23
BLARD 24
PERETTI 43
EIFFAGE GENIE CIVIL 37
KS GROUPE 18
SAS MOYNE TRADITION 13

Collectivité territoriale

REGION NORMANDIE 38
REGION ILE-DE-FRANCE 46
MAIRIE DE CHEVIGNY-SAINT-SAUVEUR 12
MAIRIE DE PARIS 14
CDG 68 19

Commerce, Distribution

VOLTEO DEVELOPPEMENT 33
LIDL 44
LIDL SNC 36

Délégataire de Service Public

VEOLIA / SOCIETE DES EAUX DE TOULOUSE METROPOLE 35

Hôpital, Santé

GROUPEMENT HOSPITALIER DE LA REGION MULHOUSE ET SUD ALSACE 42
CHU DE TOULOUSE 28
CHU DE MONTPELLIER 32
CENTRE HOSPITALIER DE DOUAI 48

Industrie

SCHNEIDER ELECTRIC 41

Logistique, Maintenance

FM LOGISTIC 27
GXO Logistics inc. 40
HEPPNER 20
GEODIS 19

Armée

SERVICE DU COMMISSARIAT DES ARMEES 22

Services à la personne

RADEAU 31

Services aux Entreprises

COVEN 29
FONDS D'ACTION SOCIALE DU TRAVAIL TEMPORAIRE 50
YSEIS 52
GEOLOCAUX 26
RANDSTAD 21
EFICIENCE SANTE AU TRAVAIL 17

Transport

STEF 51
TRANSPORTS BRAY 49

S'occuper du physique et du mental dans une approche globale

LAURÉAT PRIX DES LEADERS bienveillants BY PREVENTICA

Un projet QVCT innovant pour améliorer la qualité de vie au travail

La Mairie de Chevigny-Saint-Sauveur a lancé un projet ambitieux en matière de Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT), visant à prévenir les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) et les Risques Psycho-Sociaux (RPS).

MAIRIE DE CHEVIGNY-SAINT-SAUVEUR

SECTEUR
Collectivité territoriale

EFFECTIF
200

ADRESSE
Place du Général De Gaulle, 21800, CHEVIGNY-SAINT-SAUVEUR

SITE INTERNET
www.chevigny-saint-sauveur.fr

Céline SKOWRON
Coordinatrice QVCT

Année de présentation aux Trophées	Date de lancement du programme	Programme toujours en cours
2024	2021	Oui

Ce projet repose sur une approche globale et participative, impliquant la direction, les élus, les agents, et des partenaires pour co-construire des actions de bien-être durable. Le projet a bénéficié d'un financement de 25 000 euros de la CNRACL et s'inscrit dans un cadre innovant d'amélioration des conditions de travail.

L'initiative a débuté par un diagnostic approfondi, permettant de cerner les besoins spécifiques des agents. À partir de là, des actions de prévention ont été mises en place et répétées : formation en management, gestion des conflits, équité professionnelle, amélioration des relations professionnelles, prévention des TMS via des activités physiques, gestion du stress, et promotion de la santé (nutrition, sommeil). Les actions visent non seulement à améliorer les conditions de travail, mais aussi à rendre les agents acteurs de leur bien-être.

Parmi les actions phares, des ateliers de relaxation, y compris sur le temps de travail, ont été instaurés trois fois par semaine sur le temps de travail, offrant aux agents des techniques pour réduire le stress et soulager les tensions physiques. Des formations sur la gestion du stress ont également été organisées pour sensibiliser les agents à l'importance de la relaxation dans la prévention des RPS.

La communication a joué un rôle clé dans la réussite de ce projet, avec un plan de diffusion efficace pour sensibiliser l'ensemble des parties prenantes et assurer un suivi des résultats. Des évaluations régulières ont permis d'ajuster le projet pour répondre aux attentes des agents.

Aujourd'hui, le projet est en cours de pérennisation pour les années 2025-2026, avec des résultats probants : une baisse de l'absentéïsme (1500 jours d'arrêt en moins), une meilleure santé physique et psychique des agents, et une amélioration globale des conditions de travail.

Ressources PREVENTICA

Amélioration et bien-être au travail

LAURÉAT PRIX DES LEADERS bienveillants BY PREVENTICA

Une étude génératrice de changement

Face aux défis croissants liés à la santé, à la sécurité et au confort des collaborateurs, l'entreprise a lancé un projet ambitieux pour améliorer les conditions de travail de ses employés. Ce projet, intitulé « Amélioration et bien-être au travail », vise à placer les besoins des salariés au cœur des priorités, tout en renforçant l'engagement et la cohésion au sein des équipes.

SAS MOYNE TRADITION

SECTEUR
Bâtiment, Travaux Publics

EFFECTIF
9

ADRESSE
765 Chemin des perrières
38460 Leyrieu

Azucena HERNANDEZ
Gérante

Année de présentation aux Trophées	Date de lancement du programme	Programme toujours en cours
2024	2024	Oui

Pour répondre aux attentes exprimées par ses employés, l'entreprise a procédé à une analyse approfondie de l'environnement de travail. Inès Nejjari et Camille Silva, jeunes alternantes RH et communication, ont sensibilisé la direction sur les nouvelles valeurs au travail, puis elles ont interrogé les salariés sur leurs attentes. Ensemble, elles et la direction, ont procédé à une analyse de l'environnement de travail. Cette étude a révélé des manques importants en termes de confort (nous n'avions pas de manques en terme de sécurité), et d'espaces de détente. Cette étude a révélé des manques importants en termes de confort, de sécurité, et d'espaces de détente. En prenant en compte ces retours, elle a décidé d'agir pour offrir à ses collaborateurs un environnement plus propice à leur épanouissement personnel et professionnel.

Plusieurs actions concrètes ont été mises en œuvre, notamment la création de nouveaux espaces de repos, la modernisation des bureaux, la création d'un réfectoire entièrement équipé, ainsi que l'installation d'équipements sportifs pour encourager un mode de vie plus actif. Des mesures de sécurité supplémentaires, telles que l'ajout de douches, ont également été prises pour garantir une meilleure hygiène sur le lieu de travail. L'objectif est de permettre aux employés d'évoluer dans un cadre à la fois agréable et stimulant.

Ce projet a également été une opportunité pour l'entreprise de renforcer la participation de ses collaborateurs dans la vie organisationnelle. Chaque employé a été impliqué dans le processus de conception et de mise en œuvre, ce qui a contribué à accroître leur sentiment d'appartenance. Cette approche collaborative a non seulement favorisé l'implication des équipes, mais aussi renforcé leur engagement envers les objectifs de l'entreprise.

Les premiers retours des employés sont positifs, et bien que le projet soit encore en cours, les résultats attendus sont prometteurs. L'entreprise continue de travailler main dans la main avec ses équipes pour offrir un cadre de travail de qualité, propice à leur bien-être.

Olympiades des agents de la Mairie de Paris

LAURÉAT PRIX DES LEADERS bienveillants BY PREVENTICA

Une préparation aux jeux olympiques et paralympiques

En préparation aux Jeux Olympiques et Paralympiques, la Mairie de Paris organise des olympiades pour ses agents.

MAIRIE DE PARIS

SECTEUR
Collectivité territoriale

ADRESSE
2 rue Lobau
75004 PARIS

Amina JEMAAOUI
Chef délégation aux relations sociales et aux politiques de prévention

Année de présentation aux Trophées	Date de lancement du programme	Programme toujours en cours
2024	2023	Oui

Ces événements, conçus pour refléter l'esprit des Jeux, visent à valoriser les talents internes, encourager l'innovation et renforcer la cohésion d'équipe. Inclusives, elles embrassent diverses disciplines sportives tout en respectant des critères environnementaux. Elles ont pour objectif de promouvoir le bien-être des agents, de découvrir de nouvelles activités sportives et de mettre en avant les savoir-faire au sein de la ville.

La sécurité au cœur de l'engagement

LAURÉAT PRIX DES LEADERS bienveillants BY PREVENTICA

Health & Safety with Heart

Geodis, avec plus de 53 000 employés à travers le monde, évolue dans des métiers à risques, confrontés à des défis majeurs en matière de recrutement et de rétention de talents. Pour répondre à ces enjeux, la société a mis en place une démarche RSE intégrant la santé et la sécurité. Ce programme, intitulé «Health & Safety with Heart», place les employés, intérimaires et sous-traitants au centre du système, transformant la sécurité en un véritable avantage compétitif.

GEODIS

SECTEUR
Logistique

ADRESSE
26 quai Charles Pasqua
92300 Levallois Perret

SITE INTERNET
https://geodis.com/fr

Frederic BAZIN
Directeur Santé/Sécurité

Année de présentation aux Trophées	Date de lancement du programme	Programme toujours en cours
2024	2024	Oui

« Health & Safety with Heart » repose sur trois piliers fondamentaux : la vigilance accrue face aux risques, prendre soin de soi et l'attention portée aux autres. Chaque entité du groupe a pu relier ses initiatives locales à ces axes pour créer une dynamique de partage et d'amélioration collective. Ce système renforce la cohésion entre les différentes équipes et permet d'identifier les domaines nécessitant des progrès.

Bien que l'accidentologie de Geodis soit similaire à celle de ses concurrents, notre préoccupation première est la gravité et nous voulons éviter tout accident grave. Pour remédier à cette situation, un atelier sur la perception des risques a été organisé début 2024, en alignement avec les sept principes de leadership du groupe. C'est à l'issue de ces discussions que « Health & Safety with Heart » a été élaboré, avec le soutien du Comex et un suivi mensuel des résultats.

L'implication de l'ensemble des salariés, du management intermédiaire aux dirigeants, est un point clé de cette démarche. Les bonnes pratiques existantes sont collectées pour enrichir le programme et renforcer l'attractivité des métiers, tout en améliorant les conditions de travail.

En parallèle, un « well being score" est intégré dans notre enquête salariés annuelle et a pour but d'évaluer le bien être. Couplé aux données sur l'accidentologie, cet outil permet d'identifier les zones où les conditions de travail peuvent être optimisées, renforçant ainsi l'engagement et la satisfaction des employés de Geodis.

Ressources PREVENTICA

Aménagement des nouveaux espaces de travail du SDEA

Réaménagement des espaces de travail : vers une collaboration hybride

Le Syndicat des Eaux d'Alsace Moselle (SDEA), employant environ 800 salariés, a entrepris un vaste projet de réaménagement de ses espaces de travail. Face à la diversification des métiers, l'augmentation des effectifs et l'essor du télétravail après la pandémie, une réflexion profonde sur l'utilisation des locaux s'est imposée. Avec l'appui des cabinets spécialisés Comme On Travaille et OTHEA, le SDEA a repensé ses espaces pour favoriser la collaboration et l'innovation.

SDEA

SECTEUR
Collectivité territoriale

EFFECTIF
800

ADRESSE
1 rue de Rome
67013 Schiltigheim

SITE INTERNET
www.sdea.fr

Margot SCHMIDT
Responsable Transformation Métiers et Innovation

Année de présentation aux Trophées	Date de lancement du programme	Programme toujours en cours
2024	2021	Non

Le projet vise à accueillir les nouveaux collaborateurs dans un environnement propice à l'échange et au travail hybride. L'évolution des métiers et la montée en puissance du télétravail ont rendu nécessaire la création d'espaces modulables, favorisant le collectif tout en s'adaptant aux besoins individuels. Les méthodes collaboratives, telles que l'intelligence collective et l'Agile, sont désormais au cœur de l'organisation du travail.

Le réaménagement concerne aussi bien les bureaux que les espaces communs. L'objectif est d'améliorer la synergie entre les services en rapprochant les équipes et en offrant des espaces adaptés aux nouvelles pratiques. Cela inclut la densification des bureaux pour intégrer les nouveaux venus tout en maintenant un confort optimal pour tous.

Les parties prenantes, notamment les élus du SDEA, les syndicats et les collaborateurs, ont été impliqués à chaque étape. Des ateliers ont permis d'identifier les besoins et de co-construire ces nouveaux environnements de travail. Le projet est également soutenu par des partenaires externes pour garantir un aménagement technique de qualité.

Ce réaménagement, qui s'achèvera en 2024, a déjà transformé la manière dont les équipes collaborent. Une enquête interne prévue pour 2025 permettra de recueillir des retours d'expérience et d'ajuster les derniers détails, afin de continuer à offrir des espaces de travail à la hauteur des attentes des collaborateurs.

Ressources PREVENTICA

Symétrie des attentions : l'expérience collaborateur, clé d'une expérience client réussie

Une approche innovante pour le bien-être au travail

Chez Efficience Santé au Travail, nous sommes convaincus que le bien-être des collaborateurs est la clé d'un service client d'excellence. En leur accordant le même respect et la même considération qu'à nos clients, nous créons les conditions idéales pour qu'ils deviennent les meilleurs ambassadeurs de notre entreprise. En appliquant cette philosophie, nous avons déployé pour eux les mêmes services que ceux proposés à nos clients, favorisant ainsi leur bien-être, leur épanouissement, leur engagement au travail et une meilleure connaissance de notre offre.

EFICIENCE SANTE AU TRAVAIL

SECTEUR
Services aux Entreprises

EFFECTIF
320

ADRESSE
33 rue de Naples
75008 PARIS

SITE INTERNET
www.efficience-santeau-travail.org

Thibaut FLEURY
Directeur général

Année de présentation aux Trophées	Date de lancement du programme	Programme toujours en cours
2024	**2021**	**Oui**

La crise sanitaire et la loi du 2 août 2021 ont accéléré la redéfinition de notre offre de service, en mettant en évidence des besoins similaires chez nos collaborateurs et nos clients, notamment en matière de santé et de bien-être. En réponse, nous avons lancé plusieurs dispositifs d'aide concrets, tels qu'une cellule d'écoute psychologique et une plateforme d'assistance sociale. Nous avons également mis en place des formations en e-learning et un catalogue de sensibilisations ciblées sur la santé et la sécurité.

L'accès à tous ces dispositifs ainsi que l'optimisation de l'ergonomie des postes de travail ont été ouverts à l'ensemble des collaborateurs. Chacune de ces actions a pour objectif de créer un environnement propice à leur développement personnel et professionnel. En leur garantissant une expérience de travail positive et enrichissante, nous favorisons leur engagement et leur efficacité, avec des répercussions immédiates sur la satisfaction client.

De plus, cette initiative permet aux collaborateurs de mieux comprendre l'offre de service que nous proposons à nos clients, tout en les aidant à mieux les accompagner. Ils deviennent ainsi nos meilleurs ambassadeurs. Ce modèle de gestion innovant et socialement responsable reflète notre volonté de placer l'écoute et l'accompagnement des salariés au cœur de notre organisation.

Cette démarche s'inscrit dans une dynamique de renforcement collectif, favorisant un environnement de travail solidaire et épanouissant, où chaque collaborateur trouve sa place et participe pleinement à notre mission.

Mission Handicap : sensibiliser, accompagner, intégrer !

Chez KS groupe : une politique inclusive et responsable

KS groupe, entreprise de construction alsacienne familiale de 450 salariés, a lancé en septembre 2022 une Mission Handicap dédiée, avec une personne à temps plein pour être au plus proche des collaborateurs et mettre l'humain au cœur du système. Cette initiative s'inscrit dans une volonté forte d'inclusion et de responsabilité sociale, visant à permettre à chaque salarié de trouver sa place, indépendamment de son handicap.

KS GROUPE

SECTEUR
Bâtiment, Travaux Publics

EFFECTIF
450

ADRESSE
10 rue de l'atome
67800 BISCHHEIM

SITE INTERNET
www.ksgroupe.fr

Audrey VOLTZENLOGEL
Chargée de mission Handicap et Inclusion

Année de présentation aux Trophées	Date de lancement du programme	Programme toujours en cours
2024	**2022**	

La Mission Handicap fait partie intégrante de la raison d'être de KS Groupe, inscrite dans les statuts de l'entreprise à mission, mise en place fin 2023. Cette démarche repose sur une politique handicap ambitieuse, visant à offrir une attention sincère à l'autre et à contribuer à un mieux commun. Elle inclut la prise en charge du handicap de nos collaborateurs, l'intégration de personnes en situation de handicap au sein du groupe, mais aussi leur insertion sociale, en allant au-delà des obligations légales.

L'approche de KS groupe se distingue par son engagement concret envers l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Cela passe par des embauches directes de personnes éloignées de l'emploi, des collaborations avec des structures d'insertion, telles que Cap Emploi, France Travail et Emmaüs, ainsi que des partenariats avec des entreprises adaptées et des ESAT pour sous-traiter certaines tâches. L'entreprise met également en place des actions de maintien dans l'emploi, notamment par le biais de sensibilisations et d'aménagements de postes de travail.

Depuis le lancement de la Mission Handicap, plusieurs actions ont été mises en place, dont la sensibilisation du personnel, aussi bien en bureau qu'en chantier, la détection des salariés nécessitant un aménagement de poste et un soutien aux proches aidants. En parallèle, le groupe a créé KS Solutions, une entreprise adaptée dédiée à l'entretien et la maintenance des bâtiments, offrant ainsi un soutien au recrutement et au suivi des travailleurs handicapés.

Les bénéfices pour les salariés sont multiples. Travailler dans des conditions adaptées permet à de nombreux collaborateurs de mieux vivre avec leur problématique de santé. Ils se sentent écoutés, libérés de la culpabilité, et leurs difficultés sont prises en compte dans l'organisation du travail. Cette initiative, qui fait évoluer les mentalités et balaie les préjugés, incarne le véritable sens de l'entreprise à mission chez KS Groupe.

Ressources PREVENTICA

Améliorer la QVCT des collectivités et favoriser l'insertion de jeunes préventeurs !

LAURÉAT PRIX DES LEADERS bienveillants BY PREVENTICA

Améliorer la QVCT des collectivités et favoriser l'insertion de jeunes préventeurs !

Depuis 2016, le service Conseil en Organisation et Santé au Travail (COST) du CDG 68 accompagne les 600 collectivités du Haut-Rhin pour prévenir les risques psychosociaux. Toutefois, avec la forte demande de ces collectivités, il devient difficile d'accompagner toutes les structures simultanément, notamment celles de moins de 50 agents qui manquent souvent de ressources pour mettre en place des actions d'amélioration continue. D'un autre côté, des étudiants spécialisés en psychologie du travail et en prévention des risques cherchent à se professionnaliser, mais ont besoin de soutien et d'encouragements pour agir efficacement.

CDG 68

SECTEUR
Collectivité territoriale

EFFECTIF
48

ADRESSE
22 rue Wilson
68000 Colmar

SITE INTERNET
www.cdg68.fr

Jennifer BINDLER
Responsable Conseil en Organisation et Santé au Travail

Année de présentation aux Trophées	Date de lancement du programme	Programme toujours en cours
2024	2018	Oui

La solution a émergé sous la forme d'un projet innovant : mettre en relation des étudiants de Master en Psychologie du Travail avec des collectivités en quête d'actions QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail). Ce partenariat permet à la fois aux collectivités de bénéficier de ressources pour améliorer leur prise en charge de la santé au travail et aux étudiants de se professionnaliser dans un environnement concret et stimulant.

Le processus est simple : le service COST analyse les besoins des collectivités, aide à la rédaction des offres de stage et les diffuse auprès des étudiants. Les collectivités, tout en restant autonomes dans leur choix, recrutent directement les étudiants. Ces derniers bénéficient de supervisions collectives mensuelles sous forme de codéveloppement, et des temps d'échange tripartites sont organisés pour assurer un suivi continu et renforcer leur professionnalisation.

Ce modèle présente de nombreux avantages. Les collectivités peuvent mettre en œuvre des actions QVCT en bénéficiant d'un soutien régulier, sans alourdir leurs ressources humaines. De leur côté, les étudiants se professionnalisent sur le terrain et bénéficient d'un encadrement constant qui les aide à prendre du recul sur leurs missions et à progresser. Le projet a non seulement permis un avancement significatif des actions de prévention, mais a aussi créé des opportunités de poste au sein des collectivités, avec des étudiants recrutés pour ces missions.

Depuis 2019, ce modèle a permis à de nombreux étudiants de trouver un emploi, notamment dans la fonction publique territoriale. Les collectivités ayant embauché ces étudiants ont constaté un réel progrès dans la gestion de la santé au travail, et les agents ont exprimé un sentiment d'amélioration dans la prise en compte de leurs conditions de travail. Les témoignages des collectivités et des étudiants attestent du succès de ce projet, qui a non seulement renforcé l'insertion professionnelle des étudiants, mais aussi amélioré le bien-être au travail dans les collectivités.

Ressources PREVENTICA

SafetyFirst@Heppner : la sécurité au travail par les collaborateurs, pour les collaborateurs

LAURÉAT PRIX DES LEADERS bienveillants BY PREVENTICA

44 résolutions issues d'ateliers collaboratifs

Le programme Safety First@Heppner, lancé en 2021, repose sur 44 résolutions définies lors d'ateliers collaboratifs. Structuré autour de quatre piliers : accueil, formation, prévention et animation, il vise à renforcer la sécurité au sein du Groupe Heppner tout en garantissant la santé physique et mentale des salariés.

HEPPNER ROSNY

SECTEUR
Transport & Logistique

EFFECTIF
3 570

ADRESSE
HEPPNER SAS, 93110, ROSNY SOUS BOIS

SITE INTERNET
www.heppner-group.com

Sofia BOUZIDI
Responsable QSE et Performance Groupe

Année de présentation aux Trophées	Date de lancement du programme	Programme toujours en cours
2024	2021	Oui

À la fin 2020 et début 2021, un constat inquiétant a été fait : une dégradation de l'accidentologie, avec un taux de gravité des accidents supérieur à la moyenne du secteur. Ce constat a mis en lumière des problèmes tels qu'un manque d'analyse des causes d'accidents et un impact de la baisse d'activité de 2020 sur les statistiques des accidents de travail.

Le groupe a alors décidé d'agir de manière proactive pour maîtriser les enjeux de sécurité, avec pour objectif de tendre vers un «zéro accident» et d'étendre cette approche au niveau international. L'objectif est aussi de maintenir voire réduire les indicateurs d'accidents, contribuant à des évaluations comme Ecovadis et Global Compact. Ce programme implique plusieurs départements du groupe, dont la Direction des Ressources Humaines et la Direction de l'Excellence Opérationnelle. Une équipe dédiée à la gestion de ce programme a été mise en place, composée de plusieurs responsables et collaborateurs volontaires.

Safety First@Heppner se distingue par une approche participative, où les collaborateurs contribuent activement à la définition des actions. Parmi les initiatives phares, on retrouve une formation en animation sécurité pour les managers de quai, ainsi qu'une «minute sécurité mensuelle» qui aborde un accident et propose un quiz pour tester les connaissances des salariés. Chaque année, le programme est célébré lors de la Journée Mondiale de la Santé et de la Sécurité au Travail, avec une vidéo présentant des témoignages des sponsors du programme.

Les résultats sont significatifs : la sécurité au travail a été renforcée, la qualité de vie des collaborateurs améliorée et l'engagement du groupe consolidé. Le programme a aussi permis de développer une culture de la sécurité durable, et a contribué à une meilleure attractivité de l'entreprise.

Ressources PREVENTICA

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

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

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

RANDSTAD

SECTEUR
Services aux entreprises, travail temporaire

CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE
3,4 milliards

EFFECTIF
4 500

ADRESSE
276 avenue du président Wilson, 93211, Saint Denis

SITE INTERNET
www.randstad.fr

Anne DUMAS
Directrice du développement des ressources humaines intérimaires

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

Fondé aux Pays-Bas en 1960, le Groupe Randstad est le n°1 mondial des services en ressources humaines. En France, il intervient à toutes les étapes de la vie professionnelle : recrutement, intégration, management, formation et mobilité.
Avec 15 000 collaborateurs (dont 7 000 CDI-Intérimaires) et un réseau national de 900 points de présence, le Groupe délègue en moyenne 85 000 salariés intérimaires chaque semaine et recrute près de 27 000 professionnels en CDI/CDD par an.

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

Lancé en 2022, le programme «Prévention en actions» de Randstad vise à améliorer la santé et la sécurité au travail. Il s'adresse aux intérimaires, aux clients et aux collaborateurs.
Ce programme propose chaque année, autour de la Journée Mondiale de la Santé et de la Sécurité au Travail, des animations dédiées à la prévention d'un risque spécifique : TMS, RPS, collisions engin-piéton, etc.
Le succès rencontré par ce programme a permis de le pérenniser et de l'ouvrir également à Appel Médical, la filiale du groupe Randstad spécialisée dans le recrutement médical et paramédical.

Ce dispositif, d'une durée de 10 semaines, est construit autour d'ateliers prévention réalisés directement sur le lieu de travail des intérimaires, avec le soutien des clients et l'intervention de sportifs de haut niveau.
Afin de gamifier le programme, une application mobile est également déployée et propose aux intérimaires et CDI-Intérimaires un safety challenge en équipe, alliant sport et sécurité au travail, avec de nombreux lots à remporter.

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

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

Ressources PREVENTICA

Créer et déployer un réseau interne de correspondants QVCT

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

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

Direction centrale du service du commissariat des armées (SCA)

SECTEUR
Secteur Public

EFFECTIF
23 000

ADRESSE
66, rue des Aqueducs, 69005, Lyon

SITE INTERNET
https://defense.gouv.fr/commissariat

Emmanuelle BARREAU-CHAUVELIE,
Responsable QVCT

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

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

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

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

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

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

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

Ressources PREVENTICA

Le risque routier : un passage contrôlé pour un tracé protégé

DRENERI Bâtiment : Agir sur la Sécurité Routière

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

DRENERI Bâtiment

SECTEUR
Bâtiment, maçonnerie, gros œuvre, génie civil

CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE
1, 2 M euros

EFFECTIF
15

ADRESSE
100 route de Varennes, 55840, THIERVILLE SUR MEUSE

SITE INTERNET
dreneri.eg@orange.fr

Estelle GIRAULT DRENERI,
Chef d'entreprise

Année de présentation aux Trophées	Date de lancement du programme	Programme toujours en cours
2023	2013	Oui

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

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

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

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

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

Ressources PREVENTICA

Préventica

LAURÉAT PRIX DES LEADERS bienveillants BY PREVENTICA

Une démarche Qualité de vie au Travail structurée et participative

Blard : engagement QVT pour l'Épanouissement et la Performance

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

BLARD

SECTEUR
Bâtiment

CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE
10 M d'euros

EFFECTIF
48

ADRESSE
42 quai de la ruelle,
27500, Pont audemer

SITE INTERNET
www.blard.fr

Julie JODTS
Responsable Communication et RSE

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

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

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

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

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

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

Ressources PREVENTICA

Ressources PREVENTICA

©BLARD Ateliers

©BLARD Ateliers

JUNGHEINRICH
©BLARD Ateliers

©BLARD Ateliers

Adapter les rythmes de travail

Geolocaux : un déménagement pour transformer les pratiques de travail

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

GEOLOCAUX

SECTEUR
Services aux entreprises

SITE INTERNET
www.geolocaux.com

Guillaume ACIER
Co-fondateur - Président

Année de présentation aux Trophées	Date de lancement du programme	Programme toujours en cours
2023	**2020**	**Oui**

Fondée en 2013, Geolocaux se positionne en pionnière des plateformes d'annonces immobilières géolocalisées dans le secteur de l'immobilier d'entreprise, recensant plus de 50 000 annonces couvrant l'intégralité du territoire français.
Pour concourrir à la performance globale, Geolocaux a travaillé notamment le développement des relations et du management, la promotion d'un management innovant, la recherche de la performance économique et de l'efficacité organisationnelle, tout en intégrant un axe spécifique dédié au bien-être au travail.
«Je suis heureux au travail et plus performant» : ce projet a eu pour objectif de déménager les locaux de l'entreprise sans impacter le bien-être, et d'introduire le télétravail (période COVID et post COVID).

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

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

Les nouveaux locaux ont été aménagés pour répondre aux besoins individuels des employés, offrant divers espaces de détente, de travail et de repos.
Les retombées positives de ce projet sont manifestes : une confiance renforcée, un bien-être au travail amélioré, une performance individuelle et collective accrue. Deux ans après, le télétravail est solidement ancré, soutenu par une application dédiée, « Mes Employés », qui gère les temps de trajet pour favoriser une mobilité durable. Mes Employés a été lancé vers les clients, il permet de considérer les temps de trajet domicile-travail de l'ensemble des salariés de l'entreprise, que ce soit en transports en commun, en voiture, à vélo et à pied, pour prendre conscience de son impact, et trouver son implantation, mettre en place un plan mobilité.
Les prochaines étapes visent la consolidation des nouvelles pratiques et l'équilibre entre télétravail et travail en présentiel.

Ressources PREVENTICA

Ressources PREVENTICA

Programme BESST Bien-Être, Santé et Sécurité au Travail

LAURÉAT PRIX DES LEADERS bienveillants BY PREVENTICA

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

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

FM LOGISTIC

SECTEUR
Logistique

CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE
582 M€

EFFECTIF
6 400

ADRESSE
ZI rue de l'Europe,
57370, PHALSBOURG

SITE INTERNET
www.fmlogistic.com

Corentin VLASAK
Ergonome

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

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

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

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

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

ACCESS : Addictions Consultations Confidentielles Entraide et Soins aux Soignants

LAURÉAT PRIX DES LEADERS bienveillants BY PREVENTICA

CHU de Toulouse : accompagner les soignants

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

CHU DE TOULOUSE

SECTEUR
Secteur Public, Hôpital

ADRESSE
7 pl Lange,
31300 Toulouse

SITE INTERNET
www.chu-toulouse.fr

Bénédicte JULLIAN
PH Psychiatre Addictologue

Année de présentation aux Trophées	Date de lancement du programme	Programme toujours en cours
2023	2018	Oui

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

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

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

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

Process d'onboarding au service du parcours des collaborateurs

LAURÉAT PRIX DES LEADERS bienveillants BY PREVENTICA

Coven : 60 jours pour s'engager

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

COVEN

SECTEUR
Services aux Entreprises

ADRESSE
7 rue Professeur Thimothée Piéchaud, 33000, Bordeaux

SITE INTERNET
www.coven-france.fr

Jérémy LOGERAIS
Responsable de la communication

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

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

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

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

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

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

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

Repenser les espaces de travail

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

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

iMSA

SECTEUR
Assurances

EFFECTIF
1 000

ADRESSE
Rue du Clos Maury,
82000, MONTAUBAN

SITE INTERNET
www.imsa.msa.fr

Pierre PISANI
Animateur santé prévention ergonome

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

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

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

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

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

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

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

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

RADEAU : innover pour l'accessibilité

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

RADEAU

SECTEUR
Services à la personne

CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE
1 M d'euros

EFFECTIF
10

ADRESSE
173 rue d'Auriasque,
83613, Frejus

SITE INTERNET
www.radeau.fr

Rémy COLLOT
Directeur

Année de présentation aux Trophées	Date de lancement du programme	Programme toujours en cours
2023	**2015**	**OUI**

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

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

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

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

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

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

LAURÉAT PRIX DES LEADERS bienveillants BY PREVENTICA

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

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

CHU DE MONTPELLIER

SECTEUR
Secteur Public, Hôpital

CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE
1 Mds €

EFFECTIF
11 500

ADRESSE
276 avenue
du président Wilson,
93211, Saint Denis

SITE INTERNET
www.chu-montpellier.fr

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Développement d'une organisation à impacts, durable et responsable

Voltéo : la RSE en pratique

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

VOLTEO

SECTEUR
Commerce de gros

CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE
23 M €

EFFECTIF
64

ADRESSE
165 Avenue des Pyrénées, 33140, VILLENAVE D'ORNON

SITE INTERNET
www.volteo.eu

Karine FABRE
Directrice gérérale

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

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

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

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

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

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

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

©Pexels Ahmet Polat

©Pexels Jonathan Borba

©Pexels Anamul Rezwan

©Pexels Pixabay

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

LAURÉAT PRIX DES LEADERS bienveillants BY PREVENTICA

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

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

VEOLIA / SOCIETE DES EAUX DE TOULOUSE METROPOLE

SECTEUR
Délégataire de Service Public, Production et Distribution Eau Potable

CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE
36 M d'euros

EFFECTIF
200

ADRESSE
22 Avenue Marcel DASSAULT, 31500, Toulouse

SITE INTERNET
www.veolia.com

Philippe LATRE
Préventeur Santé Sécurité

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

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

Le programme «EAU TOP» vise à améliorer la qualité de vie au travail en intégrant des activités variées pour les employés.
Dès sa création en 2020, SETOM a intégré des initiatives de bien-être telles que des séances d'ostéopathie, des échauffements, des micro-siestes et a formé un réseau d'Ambassadeurs pour la sécurité et la QVT. Ces actions, intégrées au quotidien, bénéficient aux employés et s'appuient sur un budget dédié.

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

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

Ressources PREVENTICA

Mise en place de « Capitaines SQVT » dans 1600 supermarchés

Lidl France déploie les « capitaines SQVT » dans ses supermarchés

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

LIDL SNC

SECTEUR
Distribution

EFFECTIF
45 000

ADRESSE
72 AV Robert Schuman
94150 RUNGIS

SITE INTERNET
charlene.benguigui@lidl.fr

Charlène BENGUIGUI
Cheffe de projets RH

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

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

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

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

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

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

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

LAURÉAT PRIX DES LEADERS bienveillants BY PREVENTICA

Eiffage Génie Civil : engagement pour la sécurité et la santé

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

EIFFAGE GENIE CIVIL

SECTEUR
Travaux Publics, BTP Construction

CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE
1,1 Mds d'euros

EFFECTIF
2 990

ADRESSE
3-7 place de l'Europe, 78140, VELIZY VILLACOUBLAY

SITE INTERNET
www.eiffage.com

Erick LEMONNIER
Directeur Prévention Sécurité

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

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

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

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

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

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

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

Ressources PREVENTICA

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

LAURÉAT PRIX DES LEADERS bienveillants BY PREVENTICA

Région Normandie : devenir pionnière en santé et qualité de vie

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

REGION NORMANDIE

SECTEUR
Secteur Public, Collectivité territoriale

CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE
2 Mds d'euros

EFFECTIF
4 800

ADRESSE
PLACE MATHILDE
14000, Caen

SITE INTERNET
www.normandie.fr

Christine ECHELARD
DGA Ressources

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

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

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

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

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

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

Ressources PREVENTICA

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

LAURÉAT PRIX DES LEADERS bienveillants BY PREVENTICA

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

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

LA BANQUE POSTALE DE NANTES

SECTEUR
Secteur Public, Finance

CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE
636 M €

ADRESSE
115 Rue de Sèvre,
75006 Paris

SITE INTERNET
www.labanquepostale.fr

Rachel ROUX
Responsable Vie Au travail

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

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

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

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

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

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

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

GXO : innovations pour la Qualité de Vie au Travail

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

GXO Logistics inc.

SECTEUR
Logistique

CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE
640 Millions d'€

EFFECTIF
8 000

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

SITE INTERNET
www.gxo.com

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ressources PREVENTICA

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

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

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

SCHNEIDER ELECTRIC

SECTEUR
Industrie

CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE
40 M d'euros

EFFECTIF
160

ADRESSE
3 Av d'Orson, ZAC de la Conterie, 35131, Chartres-de-Bretagne

SITE INTERNET
www.se.com

Samuel LECRIVAIN
Responsable QSE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Unité de Ressources et de Soutien aux Professionnels du GHRMSA

LAURÉAT PRIX DES LEADERS bienveillants BY PREVENTICA

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

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

GROUPEMENT HOSPITALIER DE LA REGION MULHOUSE ET SUD ALSACE

SECTEUR
Secteur Public, Hôpital

EFFECTIF
5 270

ADRESSE
87 avenue d'Altkich,
68100, Mulhouse

SITE INTERNET
www.ghrmsa.fr

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

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

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

L'Unité Ressources aujourd'hui c' est :

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

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

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

Ressources PREVENTICA

Responsabiliser l'ensemble des collaborateurs

LAURÉAT PRIX DES LEADERS bienveillants BY PREVENTICA

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

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

PERETTI

SECTEUR
Bâtiment

EFFECTIF
120

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

SITE INTERNET
www.peretti.fr

Hughes HORTEFEUX
Président

Année de présentation aux Trophées	Date de lancement du programme	Programme toujours en cours
2022	2019	Oui

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

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

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

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

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

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

Ressources PREVENTICA

Ressources PREVENTICA

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

LAURÉAT PRIX DES LEADERS bienveillants BY PREVENTICA

LIDL France : développement d'une culture de sécurité intégrée

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

LIDL

SECTEUR
Distribution

EFFECTIF
46 000 salariés en France

ADRESSE
72 avenue Robert Schuman, 94150, Rungis

SITE INTERNET
www.lidl.fr

Xavier PIERRE
Responsable de service, Prévention et Sécurité au Travail

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

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

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

Ce projet, lancé en 2020, vise à instaurer une culture sécurité à travers les 25 entrepôts logistiques LIDL qui emploient 7 100 salariés en Plateformes logistiques (dont 6800 en CDI), 6 300 Opérateurs Logistiques (dont 6 100 en CDI) et 5 600 Opérateurs Logistiques « Non Étudiant » (5 400 en CDI). Le PST, fort de son développement, travaille en collaboration avec différents prestataires et services internes pour intégrer les pratiques de sécurité dans les processus de production.

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

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

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

Ressources PREVENTICA

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

CNP Assurances : déploiement de VIZYBOT

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

CNP ASSURANCES

SECTEUR
Assurances

CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE
31,7 Md €

EFFECTIF
3 309

ADRESSE
4 place Raoul Dautry,
75015, PARIS

SITE INTERNET
www.cnp.fr

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

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

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

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

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

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

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

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

*SIRH : Système d'Information des Ressources Humaines

Déménagement du siège et transformation des modes de travail

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

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

RÉGION ILE-DE-FRANCE

SECTEUR
Secteur Public, Collectivité territoriale

EFFECTIF
10 300 agents ;
1 800 concernés par le projet

ADRESSE
2 rue Simone Veil, 93400, Saint Ouen

SITE INTERNET
www.iledefrance.fr

Guillaume AUBIN
Directeur de l'Expérience travail

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

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

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

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

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

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

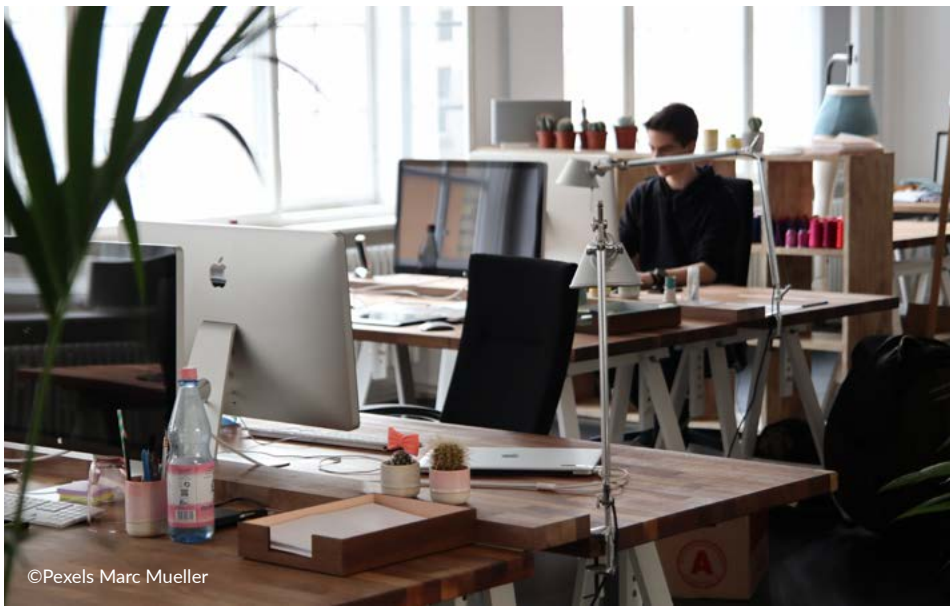
La Région poursuit actuellement son projet en passant en flex office, visant à densifier les espaces pour favoriser les échanges. Elle ambitionne également de créer un incubateur de projets, offrant un service public innovant aux porteurs de projets à impact.

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

©Pexels Tima-miroshnichen

©Pexels Cottonbro Studio

©Pexels Anna Shvets


©Pexels Marc Mueller

Le yoga du rire à l'attention du personnel

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

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

CENTRE HOSPITALIER DE DOUAI

SECTEUR
Secteur Public, Hôpital

EFFECTIF
2 300

ADRESSE
Route de Cambrai,
59507, Douai

SITE INTERNET
www.ch-douai.fr

Maryline DURLAKIEWICZ
Responsable du pôle développement professionnel et social

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

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

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

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

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

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

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

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

LAURÉAT PRIX DES LEADERS bienveillants BY PREVENTICA

Transports BRAY : une culture de la sécurité au volant

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

TRANSPORTS BRAY

SECTEUR
Transport routier de marchandises

CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE
13 M euros

EFFECTIF
145

ADRESSE
1702 rue de la Voye Grard, 62680, Méricourt

SITE INTERNET
www.transportsbray.com

Laurent BRAY
Dirigeant

Année de présentation aux Trophées	Date de lancement du programme	Programme toujours en cours
2021	2016	Oui

Les Transports BRAY, actifs depuis 1954 en tant que SAS, se spécialisent dans le transport routier de marchandises, la logistique, l'atelier poids lourd, la location de places de parking sécurisées, la station de lavage, et le truckvertising. Ils ont pour objectif d'être reconnus comme des spécialistes régionaux du transport de marchandises, de réduire leurs émissions de CO_2 et de développer un modèle de référence en QHSE et QVT.

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

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

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

Ressources PREVENTICA

Une démarche QVT au plus près des lieux de travail

PRIX DES LEADERS bienveillants BY PREVENTICA

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

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

FONDS D'ACTION SOCIALE DU TRAVAIL TEMPORAIRE

SECTEUR
Services aux Entreprises

CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE
10 M d'euros

EFFECTIF
26 dans l'organisation, 18 600 personnes touchées par le programme

ADRESSE
24 rue de Clichy, 75009, Paris

SITE INTERNET
www.fastt.org

Daniel LASCOLS
Dirigeant

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

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

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

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

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

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

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

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

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

STEF : favoriser la qualité de vie au travail

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

STEF

SECTEUR
Transport frigorifique de marchandises

EFFECTIF
15 000

ADRESSE
93, boulevard Malesherbes,
75008, PARIS

SITE INTERNET
www.stef.com

Céline MARCINIAK
Directrice RSE

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

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

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

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

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

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

Ressources PREVENTICA

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

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

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

YSEIS

SECTEUR
Services aux Entreprises, Bureau d'études en prévention des risques

CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE
7 M d'euros

EFFECTIF
95

ADRESSE
13 rue Chevreul, 94700, Maisons Alfort

SITE INTERNET
www.yseis.com

Vincent GIRAUDEAUX
Président

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Une entreprise qui exauce les micro-rêves

LAURÉAT PRIX DES LEADERS bienveillants BY PREVENTICA

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

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

ED INSTITUT

SECTEUR
Services aux Entreprises, société d'études

CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE
2 M d'euros

EFFECTIF
35

ADRESSE
8 rue Schertz,
67100, Strasbourg

SITE INTERNET
www.edinstitut.com

Année de présentation aux Trophées	Date de lancement du programme	Programme toujours en cours
2021	2013	Oui

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

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

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

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

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

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

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

Ressources PREVENTICA