

La QVT, dans les faits.



1. Liberté et autonomie

2. Confiance

3. Contribution

4. Connexion

5. Communication & Inclusion

6. Sens / Valeurs

7. Le Fun !

La **QVT**, dans les faits.

1. Liberté et autonomie

La QVT, dans les faits.

1. Liberté et l'autonomie.



Avoir le choix (Indeed, Toucan Toco, Lucca, Officiencia ...)

Le télétravail. Choisir de partir en congés à n'importe quel moment. Dans certaines entreprises, le collaborateur fixe lui-même son salaire, sous l'œil attentif (mais non contraignant !) de ses collègues.

Avoir du Temps pour soi (Google, Manutan, Identicar...)

Le collaborateur a le droit de consacrer 20 % de son temps de travail effectif à une activité qui ne relève pas de son cœur de métier, sans aucune supervision.

Réduire les processus de décision pour gagner en agilité (Gore,...)

S'inspirant de la biologie et de la taille probable optimale pour les groupes humains, l'entreprise Gore a décidé de s'organiser en unités opérationnelles de 150 personnes, recréant ainsi confiance, convivialité, fluidité, innovation et épanouissement.

La QVT, dans les faits.

Quelques témoignages des participants à l'atelier.

Christine Arys - BNP Paribas Fortis

« Nous avons opté pour la transparence des salaires. Une grille de salaire est définie selon 9 critères en fonction du niveau de responsabilité. »

Mehdi Miegerville - OpenClassrooms

« Chez nous, nous avons opté pour le système de vacances illimitées. Sauf que l'effet pervers c'est que plus personne ne voulait partir en vacances ! On a donc mis en place un système de prime de 1000 euros si un collaborateur prend 3 semaines de vacances consécutives. C'est à peu près le temps qu'il faut pour revenir en pleine forme au boulot et ça incite les gens à partir en vacances.»

Sandra Madeleine - Société Générale :

« Pour gagner en agilité, Amazon a divisé ses équipes en groupes de 15 personnes. 15 étant le nombre considéré comme optimal dans une gestion d'équipe. Ces groupes sont totalement autonomes et forment une véritable constellation. »

La **QVT**, dans les faits.

2. La confiance en soi

La QVT, dans les faits.

2. La Confiance en soi



Fail Space Un lieu tiers dans lequel chaque équipe peut venir et faire un point et partager « fails » (comprenez « ses boulettes ! ») de la semaine

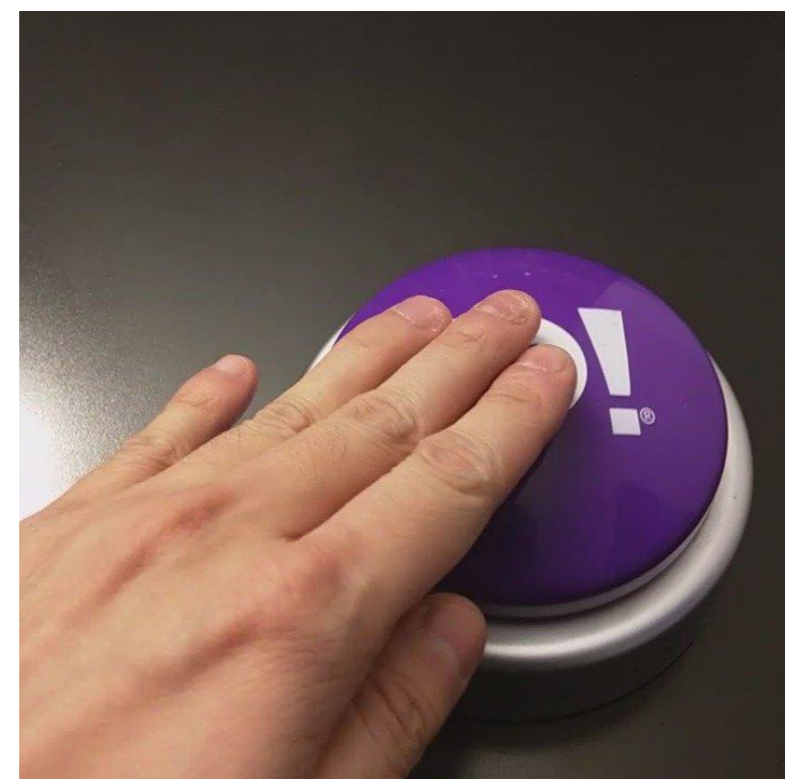
Upward Feedback (Just Eat, Nature et Découvertes)
Le collaborateur a la possibilité d'évaluer son manager.

Une monnaie virtuelle pour dire "merci", ou "bravo" (AXA, eFounders, Orange Vallée...) ou même acheter des Kinder Bueno, du café, des barres de céréales et autres denrées vitales.

Wall of Gratitude (Plastic Labs, Cdiscount, ...)
A chaque fois que vous voulez dire merci à un collaborateur. Un petit post'it.

Et vous les victoires, vous les fêtez comment ?

Pour fêter une victoire, chacun son style... Seul critère : **ça doit faire du bruit.**



La QVT, dans les faits.

Quelques témoignages des participants à l'atelier.

Sarah Boudigou – Endemol Shine Group

« Lorsque nos vidéos youtube atteignaient un grand nombre de vues, nous avions pour habitude de fêter ça par un « Drop the Mic ». Chacun avait un micro sur son bureau, dédié à ça...»

Virginie Perrier – Business Document

« Pour remercier quelqu'un, on peut aussi faire des choses simples. Mes collègues ont pour habitude de m'offrir une viennoiserie pour me dire merci. Ils savent que je suis gourmande et ça me fait toujours plaisir...On a pas forcément besoin de digitaliser systématiquement la relation à l'autre. »

La **QVT**, dans les faits.

3. La Contribution

La QVT, dans les faits.

3. La Contribution



Demander l'avis de ses collaborateurs pour se réinventer (Bluenove, SEB, Groupe M, Bouygues, Babbel, L'Oréal ...) Chaque année le groupe bancaire Arkea donne la parole aux salariés. Ils abordent 12 thématiques qui permettent de voir si les solutions mises en place sont favorables à la QVT

Reverse Mentoring (Danone, ...)

Les juniors apprennent aux seniors à utiliser les réseaux sociaux externes afin de leur permettre de sélectionner l'information qui leur est utile dans le cadre de leurs missions.

Shadow Comex (AccorHotels,...)

Organe miroir du comité exécutif du groupe, composé de membres de moins de 35 ans. Ils ont accès aux mêmes informations que le comex. Seulement, ils ne sont pas décisionnaires, mais seulement "consultatifs".

Développer l'intrapreneuriat (BNP Paribas, Groupe Hervé, Weave, Orange,...)

Plutôt que de perdre un talent qui monterait son entreprise de son côté, l'entreprise peut mettre en place un système d'intrapreneuriat et accompagner son projet.

La QVT, dans les faits.

Quelques témoignages des participants à l'atelier.

Sandrine Janelli - Sensome

« Nous avons mis en place un système d'ambassadeur basé sur le Reverse Mentoring. Quand un collaborateur arrive dans l'entreprise, on lui attribue une personne. Il peut ensuite y avoir un échange de savoir et/ou de compétences entre ces personnes. »

Christine Arys - BNP Paribas Fortis

« Nous avons créé Appollo 2020, un réseau interne comme LinkedIn par lequel plus de 4000 collaborateurs pilotent des projets d'intrapreneuriat dans 120 pays. Nous avons également mis en place le Reverse Mentoring et nous en sommes très contents.»

La **QVT**, dans les faits.

4. La Connexion

La QVT, dans les faits.

Quelques témoignages des participants à l'atelier.

Christine Arys - BNP Paribas Fortis

« Nous avons créé Appollo 2020, un réseau interne comme LinkedIn par lequel plus de 4000 collaborateurs pilotent des projets d'intrapreneuriat dans 120 pays. Nous avons également mis en place le Reverse Mentoring et nous en sommes très contents. Quant aux Learning Expeditions, nous envoyons régulièrement nos collaborateurs chez ce nous appelons nos « Concollègues » »

Julie Legout - LinkValue

« Chez Linkvalue, nous nous essayons au Offboarding. C'est encore en phase beta mais voici ce que nous avons mis en place à date :

- éléments de communications interne dédiés*
- process d'accompagnement par la Talent management*
- intégration à la communauté des anciens*
- rdv à 3 mois et 1 an après départ»*

Christophe Desproges - Microsoft

« Dans la même veine que IT for Kids mentionné précédemment, nous avons mis en place Hour of Code : un collaborateur de Microsoft se déplace dans l'école d'un enfant pour dispenser une heure de cours sur le codage. »

La **QVT**, dans les faits.

5. Communication & Inclusion

La QVT, dans les faits.

5. Communication & Inclusion



Identifier les départs en vacances (Matters)

Avant son départ, l'employé reçoit un collier de fleur qu'il porte pendant une semaine. Cela permet aux autres employés de ne pas lui demander une chose urgente le vendredi à 17h30 mais d'anticiper.

« Ca se discute » (Mars Chocolat, ...)

Votre PDG ou les membres du Codir prennent sur leur temps pour répondre aux questions de leurs collaborateurs.

Vis ma vie (BNP Paribas...)

Des salariés changent de poste pendant un laps de temps donné pour comprendre le métier de l'autre.

Être parrainé (Just Eat, UPTOO)

Chaque nouvel arrivant se voit attribué un référent ayant pour mission de se rendre disponible et se soucier de son bien-être au quotidien.

Se faire des cadeaux à la période de Noël.
L'exemple de **Cdiscount**.



La **QVT**, dans les faits.

6. Le Sens / Les Valeurs

La QVT, dans les faits.

6. Le Sens / Les Valeurs



1 jour par semaine pour une association (Carrefour, ...)

Carrefour propose aux étudiants des stages partagés. 4 jours en entreprise et une journée dans une association. Cette initiative est possible grâce à la start-up Vendredi qui met en relation entreprises et associations.

Participer à une association d'intérêt public

Le collaborateur a un budget à allouer à une association de son choix. Nature et Découverte invite les salariés à verser quelques centimes retirés de leur fiche de paie à des associations de leur choix

Sport, développement personnel, nutrition...(Generali, Dentsu,...)

Fixer un challenge (United Heroes, ...) peut être un excellent levier de motivation.

Valoriser les passions & les rêves (Laboratoires Boiron,...)

Cellule (et budget) dédiée à la réalisation des rêves de membres de l'entreprise.

Valoriser un métier, un savoir faire.
L'exemple de **Cheerz**.

The logo for 'Cheerz' is displayed in a stylized, bold, black font with a white outline. The letters 'C', 'H', 'R', and 'Z' are solid black. The 'E's are replaced by three horizontal bars: the top bar is yellow, the middle bar is light blue, and the bottom bar is white. The entire logo is set against a teal background.

CHEERZ

La **QVT**, dans les faits.

7. Le Fun !

La QVT, dans les faits.

7. Le fun



Gamifier l'expérience de ses collaborateurs

Le jeu est le moyen le plus efficace d'apprendre.

Quelques exemples :

- **Escape Game** (Urban Gaming) : Excellent outil pour imprégner des valeurs. Thalès a été l'une des premières entreprises françaises à recruter par le jeu. Les candidats se connectaient sur internet afin d'être envoyés sur une base militaire spatiale, le but était de trouver une solution pour contrer des chutes météorites sur la Terre. Cette épreuve servait de pré-sélection.
- **Réalité Virtuelle** pour dynamiser limiter les inégalités salariales ou encore lutter contre la discrimination (Manzalab)
- Teambuildings...