

CULTURE RH

PRÉSENTE

55  **idées**

POUR AMÉLIORER 

LA QVCT

 **EN** 
2024

EN PARTENARIAT AVEC



Quand j'étais petite,
je rêvais d'être aviatrice, chanteuse,
photographe. **Et vous ?**



Chloé

~~Une collaboratrice RH~~
Un humain avant tout

Eurécia, solution RH pour entreprises performantes

www.eurecia.com

Sommaire



INTRODUCTION.....	5
LES ACTIONS GRATUITES	6
01 . Mettre l'accent et stimuler la créativité de vos collaborateurs	7
02 . Recourir à un management bienveillant et centré sur la valorisation	8
03 . Prendre en compte la parentalité lors de la planification des réunions.....	9
04 . Instaurer une véritable politique de déconnexion.....	10
05 . Limiter l'envoi des emails et privilégier les échanges verbaux	11
06 . Travailler en mode projet	12
07 . Penser au feedback et à la communication.....	13
08 . Mettre la politesse au cœur de l'entreprise.....	14
09 . Surveiller régulièrement les charges de travail	15
10 . Permettre à vos salariés de personnaliser leur bureau.....	16
11 . Favoriser les activités sportives au sein de l'entreprise	17
12 . Mettre en place un tournoi de jeu de société en équipe.....	18
13 . Mettre en place un système de parrainage des nouveaux	19
14 . Permettre aux collaborateurs de choisir leurs horaires de travail	20
15 . Encourager la mobilité alternative et durable	21
16 . Encourager la communication transverse entre les équipes.....	22
17 . Renforcer la pratique des langues en entreprise	23
LES ACTIONS À PETIT BUDGET	24
18 . Instaurer le RTT solidaire	25
19 . Miser sur des produits du quotidien de qualité	26
20 . Instaurer des petits-déjeuners événements.....	27
21 . Prendre en compte la parentalité en aménageant des journées enfant malade	28
22 . Désigner un médiateur au sein de l'entreprise en cas de conflit	29
23 . Réduire l'empreinte écologique de vos bureaux PARTIE I	30
24 . Réduire l'empreinte écologique de vos bureaux PARTIE II	31
25 . Améliorer la posture et soulager la fatigue oculaire liée aux écrans.....	32
26 . Diminuer le stress des collaborateurs avec la mise en place d'un atelier massage ..	33
27 . Ouvrir le lieu de travail à l'entourage de vos collaborateurs	34
28 . Organiser un tournoi en ligne de grandes compétitions sportives.....	35
29 . Intégrer l'art dans vos bureaux	36

LES ACTIONS NÉCESSITANT UN BUDGET PLUS CONSÉQUENT.....	37
30 . Instaurer des évènements afterwork	38
31 . Investir dans une mutuelle et/ou prévoyance de qualité.....	39
32 . Financer la création de lieux de service à destination des collaborateurs.....	40
33 . Déployer des formations sur la communication non-violente.....	41
34 . Encourager et favoriser le travail hybride	42
35 . Aménager des espaces de pause favorables à la détente	43
L'INTERVIEW	44
LES ACTIONS S'INSCRIVANT DANS UN PROJET LONG TERME	47
36 . Végétaliser les espaces de travail et impliquer les salariés dans leur entretien	48
37 . Instaurer une politique claire et transparente d'égalité et de non-discrimination ...	49
38 . S'interroger sur la qualité et le contenu des outils de travail	50
39 . Intégrer vos collaborateurs à la démarche QVCT	51
40 . Monter un projet caritatif au sein de l'entreprise	52
ANIMER VOS BUREAUX TOUT AU LONG DE L'ANNÉE.....	53
41 . Célébrer les anniversaires de vos collaborateurs pour les dizaines	55
42 . Célébrer les beaux moments de la vie de vos collaborateurs.....	56
43 . L'Épiphanie	57
44 . La Chandeleur	58
45 . Le Nouvel An chinois	59
46 . La Saint-Valentin	60
47 . La Saint-Patrick	61
48 . Pâques.....	62
49 . Le 14 juillet	63
50 . Célébrer les fêtes de fin d'année.....	64
51 . Décorer les bureaux	65
52 . Le concours du meilleur pull de Noël	66
53 . Secret santa	67
54 . Le blind test musical de Noël	68
55 . Création de boîtes de Noël solidaire	69

L'INTRO



La Qualité de Vie et des Conditions de Travail est très certainement l'une des principales préoccupations des collaborateurs français, et par conséquent des entreprises.

En effet, à l'heure où les salariés privilégient leur qualité de vie au travail et le sens qu'ils peuvent donner à ce dernier aux avantages financiers que leur employeur peut leur offrir, mener une véritable politique d'amélioration de la QVCT apparaît comme indispensable.

Et s'il est vrai que certaines actions marquantes demandent un investissement en temps et en argent plus que conséquent, d'autres sont quant à elles simples et rapides à mettre en place, mais surtout accessibles à toutes les bourses.

Les actions GRATUITES

↳ 0 €

01 METTRE L'ACCENT ET STIMULER LA CRÉATIVITÉ DE VOS COLLABORATEURS

• Concept

Il s'agit de favoriser et d'encourager les temps d'échanges qui permettront à vos collaborateurs de s'exprimer sur des projets, des outils, des méthodes de travail ou encore sur des actions qui les motiveront dans leur quotidien et qui seront bénéfiques pour l'entreprise d'un point de vue opérationnel, organisationnel, financier ou autre.

• Coût

Cette mesure se révèle très peu coûteuse, voire même totalement gratuite, car les effets bénéfiques de productivité et d'amélioration des process vont venir compenser la durée de ces temps d'échanges durant laquelle les collaborateurs « ne travaillent pas » à proprement parler.

• Mise en œuvre

Par le biais de réunions sous forme de brainstorming.

Mettez à la disposition de vos collaborateurs une salle de réunion (équipée d'un tableau blanc ou d'un vidéoprojecteur afin qu'ils puissent noter et développer leurs idées), mais permettez-leur également de se dégager du temps pour réaliser cet exercice dans de bonnes conditions.

Pour ce faire, un créneau d'une demi-heure toutes les deux semaines apparaît comme idéal au début, afin de mettre les choses en place.

• Résultats

LES PRINCIPAUX AVANTAGES :

- ➔ Un renforcement du sentiment d'appartenance de vos collaborateurs auprès de l'entreprise
- ➔ Une stimulation de leur productivité
- ➔ L'amélioration continue de vos process et de vos outils de travail

02 RECOURIR À UN MANAGEMENT BIENVEILLANT ET CENTRÉ SUR LA VALORISATION

• Concept



Le management bienveillant est fondé sur la confiance et le respect mutuel. Dans ce cadre, le manager n'est pas ici pour contrôler et/ou pour réprimander les collaborateurs, mais pour les accompagner et les aider dans la réalisation de leurs tâches et objectifs.

Attention, le manager ne devient pas un « copain » et cela n'exclut pas de s'assurer que le travail soit fait correctement et dans les temps ; il s'agit simplement d'aborder la relation de travail différemment en la centrant sur la valorisation et la compréhension.

• Mise en œuvre



Différentes actions vous permettront de mettre en place un management bienveillant au sein de votre organisation. Il y a bien évidemment les formations, mais aussi de bonnes habitudes à prendre comme :

- Remercier et féliciter les collaborateurs pour le travail réalisé lorsque celui-ci est bien fait
- Fixer des objectifs atteignables et compréhensibles
- Se montrer disponible et à l'écoute de son équipe
- Respecter l'équilibre vie privée /vie professionnelle.
- Encourager le télétravail

• Coût



S'il est vrai que les formations au management bienveillant ont un coût, ces dernières peuvent être financées en partie par le CPF de vos managers et elles vous permettront de répondre à vos obligations de formation envers vos collaborateurs.

• Résultats



LES PRINCIPAUX AVANTAGES :

- ➔ Une diminution du taux de turn-over et de l'absentéisme
- ➔ Une amélioration des performances et de la productivité
- ➔ Une image employeur valorisée et attractive

03 PRENDRE EN COMPTE LA PARENTALITÉ LORS DE LA PLANIFICATION DES RÉUNIONS

• Concept



Si la parentalité a toujours été présente en entreprise, elle a longtemps été taboue, voire même mal perçue. Les collaborateurs avaient le sentiment de devoir choisir entre leur vie de parent et le travail. Aujourd'hui, cela n'est plus le cas et c'est bien souvent à l'entreprise de s'adapter aux exigences de la vie de famille et non plus l'inverse.

Prendre en compte la parentalité dans l'entreprise, c'est donc veiller au respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle en s'assurant d'organiser l'ensemble des événements professionnels à des heures dites « normales ».

• Coût



Cette mesure ne coûte absolument rien, car quoi qu'il arrive, le temps passé en réunion est considéré comme du temps de travail effectif.

Ainsi, une réunion en fin de journée créditerait même des heures supplémentaires à votre personnel n'étant pas au forfait jour.

• Résultats



• Mise en œuvre



Tout simplement en privilégiant l'organisation des réunions de travail sur les temps d'activité du matin ou de début d'après-midi.

Évitez donc les réunions tardives à compter de 17 heures et qui risquent de dépasser les horaires classiques de travail. Non seulement, vous risqueriez de frustrer vos salariés, mais, avec l'accumulation de la fatigue de la journée, vos réunions seront bien moins productives et efficaces.

LES PRINCIPAUX AVANTAGES :

- L'amélioration de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle
- L'accroissement de l'engagement et de la fidélisation des collaborateurs
- La réduction de l'absentéisme

04 INSTAURER UNE VÉRITABLE POLITIQUE DE DÉCONNEXION

• Concept



Inscrit au Code du travail depuis l'année 2016, le droit à la déconnexion permet « d'assurer aux collaborateurs le respect des temps de repos et de congés ainsi que de la vie personnelle et familiale ».

Le droit à la déconnexion formalise le fait que l'employeur doit éviter autant que faire se peut de solliciter les collaborateurs, que cela soit par mail et/ou par téléphone, en dehors de leurs heures de travail.

• Mise en œuvre



L'hyperconnexion est un risque au travail à part entière. Ainsi, l'employeur est dans l'obligation d'évaluer ce risque, de le quantifier et de veiller à la mise en place d'actions permettant de limiter ou de supprimer totalement ce risque.

Le droit à la déconnexion doit alors être intégré au sein du DUERP, mais il peut également faire l'objet d'une charte spécifique qui instaure les droits et les devoirs de chacun en matière de droit à la déconnexion.

Il sera alors nécessaire de définir clairement les périodes dites de déconnexion, de rappeler les bonnes pratiques en termes d'utilisation des outils numériques, de définir les obligations de chacun en la matière et de sensibiliser les collaborateurs et plus particulièrement les managers aux dangers de la surconnexion.

• Coût



La mise en œuvre d'une politique de déconnexion ne présente aucun coût financier pour l'entreprise.

• Résultats



LES PRINCIPAUX AVANTAGES :

- ➔ La préservation de la santé mentale des collaborateurs
- ➔ L'accroissement de la productivité et du bien-être au travail
- ➔ Une diminution du stress et des arrêts maladies

➔ **Eurécia** vous propose un **questionnaire** pour **mesurer le bien-être de vos salariés**

TÉLÉCHARGER

05 LIMITER L'ENVOI DES EMAILS ET PRIVILÉGIER LES ÉCHANGES VERBAUX

• Concept



Bien souvent, le mail est la solution de facilité et les collaborateurs en font un usage excessif.

C'est alors aux managers et à la direction de prendre les choses en main en montrant l'exemple et en limitant, eux-mêmes, leur recours aux mails en privilégiant les échanges verbaux avec leurs collaborateurs.

• Mise en œuvre



Cette pratique peut s'intégrer dans la démarche de droit à la déconnexion en rappelant les règles en lien avec la bonne utilisation des outils numériques.

De même, invitez vos managers à faire le tour de leur équipe chaque matin afin de les saluer, mais aussi pour aborder avec eux les différents points et urgences de la journée.

Encouragez les moments d'échanges informels entre les collaborateurs en aménageant une salle de pause pour le café.

Instaurez des points d'équipe réguliers, environ 10 à 20 minutes toutes les semaines, etc.

• Coût



Bien souvent, cette action n'engendrera aucun coût financier pour l'entreprise ou très faible s'il s'agit d'aménager la salle de pause avec quelques sièges et tables. Cela entrera dans le budget général de l'entreprise en ce qui concerne l'ameublement.

• Résultats



LES PRINCIPAUX AVANTAGES :

- ➔ Une amélioration de la communication interne et un renforcement du travail en équipe
- ➔ Une limitation de l'exposition au risque de surconnexion
- ➔ Une ambiance au travail plus conviviale et sereine, qui contribuera à l'amélioration du bien-être des collaborateurs
- ➔ Un engagement RSE en contribuant à la réduction des activités des serveurs qui sont particulièrement énergivores

06 TRAVAILLER EN MODE PROJET

• Concept



Favoriser la pluridisciplinarité en instaurant le travail en équipe comme la règle et non l'exception. Plutôt que de confier la réalisation d'un projet à un seul collaborateur, intégrez différents profils et services dans le déploiement de ce projet.

• Mise en œuvre



En fonction de la nature du projet, vous pourrez constituer différentes équipes de travail qui interviendront à des moments bien précis et qui auront la possibilité de travailler sur d'autres projets au sein d'autres équipes.

• Coût



La mise en place de l'organisation du travail en mode projet ne présente aucun coût supplémentaire pour l'entreprise en dehors de celui du travail habituel.

• Résultats



LES PRINCIPAUX AVANTAGES :

- Cultiver et bénéficier de l'intelligence collective au sein de l'entreprise
- Stimuler la créativité des collaborateurs
- Susciter de l'engagement et accroître la fidélisation
- Contribuer à l'employabilité des collaborateurs

07 PENSER AU FEEDBACK ET À LA COMMUNICATION

• Concept



On part trop souvent du principe que les collaborateurs sont forcément informés de ce qu'il se passe au sein de l'entreprise, qu'ils savent pertinemment ce qu'ils doivent faire, comment le faire, quand le faire et s'ils l'ont bien fait ou non.

Or, ce constat est bien souvent faux ou trompeur. Les bruits de couloir et diverses rumeurs peuvent avoir un effet négatif et même contre-productif auprès des équipes.

Il faut alors s'assurer de communiquer auprès des équipes en ce qui concerne les événements et projets de l'entreprise, mais aussi sur leur façon de travailler.

• Mise en œuvre



Favorisez la communication interne en rédigeant régulièrement des notes internes ou des newsletters afin d'informer les collaborateurs des différents résultats, projets et mouvements du personnel au sein de l'entreprise. Vous pouvez également passer par l'Intranet ou le SIRH de l'entreprise pour communiquer sur les événements saisonniers.

Demandez également à vos managers de faire régulièrement un retour, même très bref, auprès de leur équipe sur leurs missions ; en évoquant ce qui va, ce qui ne va pas et comment améliorer les choses.

• Coût



Cela ne vous demandera qu'un peu de votre temps et une certaine discipline afin de vous y conformer toute l'année.

• Résultats



LES PRINCIPAUX AVANTAGES :

- ➔ Une ambiance au travail plus apaisée et propice à la productivité
- ➔ Des collaborateurs plus engagés au quotidien
- ➔ Une amélioration de l'expérience employé

08 METTRE LA POLITESSE AU CŒUR DE L'ENTREPRISE

• Concept



Tout simplement à l'application des règles de vie en communauté et de politesse que l'on met en pratique au quotidien dans sa vie personnelle.

• Mise en œuvre



Vous pouvez instaurer au sein de votre entreprise une charte de bonne conduite qui rappelle les règles de la vie en communauté. À savoir, le respect de chacun, la courtoisie, ... Montrez également l'exemple en prenant le temps de saluer vos collègues le matin lors de votre arrivée.

Rappelez également qu'il est important de saluer la personne à qui vous adressez un mail avant d'entrer dans le vif du sujet, évitez donc d'écrire votre mail dans l'objet de celui-ci, etc.

• Coût



Absolument rien à part le temps de dire « bonjour, merci, s'il vous plaît », ou toutes autres formules de politesse.

• Résultats



LES PRINCIPAUX AVANTAGES :

- Une amélioration du bien-être au travail
- Un sentiment d'appartenance et d'engagement auprès des collaborateurs
- Favoriser la fidélisation des collaborateurs
- Contribuer à l'amélioration de l'image employeur

09 SURVEILLER RÉGULIÈREMENT LES CHARGES DE TRAVAIL

• Concept



Veiller à ce que les collaborateurs aient les moyens matériels et les connaissances nécessaires afin de réaliser correctement les missions confiées, mais qu'ils disposent également de suffisamment de temps pour les réaliser dans de bonnes conditions et dans le respect de leur temps de travail.

• Mise en œuvre



Pour les salariés au forfait jour, l'employeur doit organiser un entretien de suivi de charge chaque année afin d'aborder ces différents points avec eux. Ont-ils les moyens nécessaires pour accomplir les missions demandées ? Peuvent-ils les réaliser dans le respect du temps de travail légal ? Ont-ils le sentiment d'être surmenés ?

Il est alors conseillé de généraliser cet entretien à l'ensemble du personnel, même si ces derniers respectent des horaires de travail précis, car cela ne les empêche pas de se retrouver en difficulté et d'être alors dans l'impossibilité de réaliser le travail qui leur est demandé, dans les temps impartis. Il s'agit là aussi d'une surcharge de travail.

• Coût



Rien si ce n'est le temps de réaliser cet entretien.

• Résultats



LES PRINCIPAUX AVANTAGES :

- ➔ Une préservation du bien-être et de la santé mentale des collaborateurs
- ➔ Une limitation de l'absentéisme et du taux de turn-over
- ➔ Une meilleure performance des collaborateurs

10 PERMETTRE À VOS SALARIÉS DE PERSONNALISER LEUR BUREAU

• Concept



Il ne s'agit pas là de laisser une totale liberté à vos collaborateurs, ni de leur permettre de faire de leur bureau une annexe de leur appartement, mais bien de leur permettre de s'approprier un peu plus leur espace de travail en les autorisant à apporter une touche personnelle et discrète dans leur bureau ou sur leur poste de travail.

• Mise en œuvre



En fonction de la configuration des bureaux et postes de travail, vous pourrez permettre à vos salariés de personnaliser ces derniers.

Ainsi, au sein d'un open space il sera préférable d'éviter de ramener plantes et fleurs (en fonction des allergies de chacun), mais cadres photos ou autres petits objets de déco peuvent être autorisés.

Pour les personnels en accueil, cela peut être la possibilité de personnaliser des fonds d'écran qui ne sont pas accessibles au public, etc.

• Coût



Cette mesure ne coûtera rien à l'entreprise puisqu'il s'agit d'objets personnels apportés par les collaborateurs eux-mêmes.

• Résultats



LES PRINCIPAUX AVANTAGES :

- Une meilleure appropriation de leur espace de travail
- Participer à l'amélioration du bien-être au travail
- Un regain d'engagement et de motivation

11 FAVORISER LES ACTIVITÉS SPORTIVES AU SEIN DE L'ENTREPRISE

• Concept



La santé est l'une des préoccupations majeures des collaborateurs et notamment des plus jeunes générations. Afin de permettre à ses collaborateurs de pratiquer une activité sportive régulière, l'entreprise peut les encourager dans cette voie par le biais du sponsoring ou en leur facilitant l'accès au sport.

• Mise en œuvre



Pour permettre aux salariés de faire du sport plus librement, les entreprises peuvent adapter les heures de pause et notamment celle du déjeuner afin de laisser le temps aux collaborateurs de réaliser leurs activités physiques tout en se restaurant. Elles peuvent également mettre à disposition des installations telles que des douches ou des vestiaires.

Les entreprises peuvent également motiver les collaborateurs les plus réticents en organisant des événements sportifs collectifs (par exemple en créant des équipes de foot ou de tout autre sport collectif).

• Coût



La majorité de ces actions ne présenteront pas de coût supplémentaire pour les entreprises. Toutefois, en fonction de leur budget, elles pourront plus ou moins investir dans cette mesure avec la participation au financement d'un abonnement à la salle de sport.

• Résultats



LES PRINCIPAUX AVANTAGES :

- La préservation de la santé physique et morale des collaborateurs
- Une amélioration de l'image employeur
- La fidélisation des collaborateurs
- Susciter l'engagement

12 METTRE EN PLACE UN TOURNOI DE JEU DE SOCIÉTÉ EN ÉQUIPE

• Concept



L'objectif de cette mesure est de permettre à vos collaborateurs de se rencontrer, de nouer des liens et notamment avec le personnel des services qu'ils n'auraient pas l'occasion de rencontrer dans leur quotidien.

• Mise en œuvre



Pour ce faire, composez des équipes qui regrouperont des collaborateurs de différents services et qui ne se connaissent pas ou peu afin qu'elles s'affrontent à tour de rôle dans des matchs de poule avant d'intégrer le tableau final.

Vous pouvez utiliser des jeux de plateaux traditionnels, des jeux de société ou même un tournoi sportif accessible à tous. Nous vous conseillons d'organiser cela sur le temps du midi et une fois par semaine pour ne pas trop empiéter sur le temps libre de vos collaborateurs et pour éviter qu'ils ne se lassent trop rapidement. Autre idée insolite, organisez des sélections du jeu « Tout le monde veut prendre sa place » au sein de vos locaux.

• Coût



Cela nécessitera un peu de temps et d'organisation, ainsi qu'éventuellement l'achat du jeu.

• Résultats



LES PRINCIPAUX AVANTAGES :

- La création de lien entre les collaborateurs permettant de renforcer l'esprit d'équipe et d'appartenance
- Favoriser les relations interservices qui permettront de faciliter et de fluidifier les relations de travail au quotidien
- Et donc contribueront à une amélioration de la productivité
- Contribuer à l'amélioration des relations de travail et par conséquent du bien-être au travail

13 METTRE EN PLACE UN SYSTÈME DE PARRAINAGE DES NOUVEAUX

• Concept

Désigner un collaborateur sénior qui épaulera les nouveaux salariés lors de leur intégration au sein de l'entreprise. Ici, il s'agit plus de ce que l'on appelle outre-Atlantique : un « Buddy ».

Le parrain est là pour faciliter l'intégration sociale du collaborateur.

• Mise en œuvre

Pour que l'impact soit le bon, nous vous conseillons de réaliser ce programme sous la forme du volontariat et de sélectionner les collaborateurs les plus motivés et engagés.

En effet, il serait dommage qu'un salarié proche du burn-out parraine un nouveau collaborateur et lui transmette son mal-être au sein de l'entreprise.

Il vous faudra également libérer le parrain de certaines de ses missions afin qu'il ait le temps nécessaire pour cet accompagnement.

• Coût

Cette mesure n'aura pas de coût direct, mais plus indirect. En effet, le temps que le parrain consacra aux collaborateurs ne sera pas du temps de production.

• Résultats

LES PRINCIPAUX AVANTAGES :

- Une meilleure expérience collaborateur qui limitera les départs des nouveaux entrants
- Le renforcement de l'engagement des collaborateurs
- La création de liens entre les membres du personnel qui favorisera l'entraide et l'esprit d'équipe

14 PERMETTRE AUX COLLABORATEURS DE CHOISIR LEURS HORAIRES DE TRAVAIL

• Concept



Autoriser les salariés à aménager leurs horaires de travail en dehors des périodes dites classiques ; tout en s'assurant que ces derniers respectent les temps de travail ainsi que les temps de repos.

• Mise en œuvre



À l'exception des salariés accueillant du public ou devant assurer des permanences téléphoniques au sein des locaux, vous pouvez autoriser vos salariés à moduler leur temps de travail en fonction de leurs contraintes et/ou de certaines nécessités.

Cela peut, par exemple, consister à arriver sur des horaires décalés pour éviter les heures de pointe ou raccourcir ses pauses déjeuner afin de quitter les bureaux plus tôt le soir, ...

• Coût



Absolument aucun.

• Résultats



LES PRINCIPAUX AVANTAGES :

- ➔ Une amélioration du bien-être des salariés en favorisant un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle
- ➔ Une plus grande fidélisation des collaborateurs
- ➔ Un renforcement de leur engagement

15 Encourager la mobilité alternative et durable

• Concept



Les déplacements domicile-travail représentent un enjeu environnemental et de bien-être en entreprise. Dans les grandes agglomérations, les transports en commun et les vélos tiennent le haut du panier mais c'est la voiture qui demeure le moyen de déplacement le plus polluant et le plus utilisé.

Voici quelques idées pour limiter les émissions de CO2 et encourager les modes de déplacement plus écologiques.

• Mise en œuvre



Pour mutualiser les déplacements et limiter l'empreinte environnementale, promouvoir le covoiturage. L'idée serait de communiquer sur l'impact polluant des trajets individuels en voiture et mettre en place un planning partagé où les collaborateurs pourraient s'inscrire pour mutualiser les trajets.

Vous pouvez également encourager la mobilité durable en valorisant les déplacements à vélo.

La première étape est de communiquer sur les aides financières pour l'acquisition d'un vélo électrique et les infrastructures dédiées au vélo à proximité des bureaux.

Dans les cas possibles, installer un parking à vélos sécurisé en bas des bureaux.

En plus des vélos personnels des collaborateurs, vous pouvez mettre à disposition un parc à vélos de fonction partagé. Les collaborateurs pourraient emprunter les vélos de fonction sur une période de l'année grâce à un planning de réservation en ligne.

Enfin vous pouvez récompenser les kilomètres parcourus à vélos à l'aide de chèques cadeaux pour tous les collaborateurs.

Pour ce faire, vous pouvez organiser un challenge collectif lié aux kilomètres parcourus par trimestre ou par an.

• Coût



La mise en place du covoiturage et de la communication est gratuite. L'achat de vélos peut se faire en LOA et il peut donner lieu à des réductions fiscales. Enfin, les montants des chèques cadeaux dépendent du budget que vous souhaitez y allouer.

• Résultats



- ➔ Sensibiliser les collaborateurs à l'impact carbone de leurs déplacements.
- ➔ Créer du lien informel entre les collaborateurs de manière transverse.

16 Encourager la communication transverse entre les équipes

• Concept



Souvent amenés à travailler en équipe, les collaborateurs n'ont pas l'occasion de communiquer de manière transverse avec les autres services connexes à leur activité.

Cette distance peut créer des problèmes de transmission de l'information et parfois des incompréhensions qui pourraient pourtant être évitées.

• Mise en œuvre



Créez un parcours d'immersion d'une journée pour un collaborateur d'un service connexe. A l'arrivée des collaborateurs ou durant leur carrière, mettez en place des matinées "Vis ma vie" dans lesquelles ils découvriront le travail et les process de leurs collaborateurs.

Une autre manière ludique de créer du lien transverse est de challenger les collaborateurs sur un défi global pour l'entreprise en mélangeant les équipes. Cela peut prendre l'aspect d'un défi écologique (30 jours pour tout changer) ou d'un défi bien-être. Pendant un mois, les équipes doivent se retrouver et proposer 5 idées réalisables selon le budget défini en amont.

A l'issue de ce défi chaque équipe présente son projet et tous les collaborateurs votent pour les meilleurs projets à l'exception du leur.

Une fois le vote terminé, l'équipe gagnante est en charge de mettre en place ses actions avec la direction. Pensez à communiquer en interne pour mettre en valeur les actions choisies.

• Coût



La mise en place de ces actions est gratuite mais vous pouvez choisir de récompenser l'équipe gagnante avec un coffret cadeaux.

• Résultats



- ➔ Créer du lien entre les collaborateurs de différentes équipes.
- ➔ Améliorer la communication en interne.
- ➔ Renforcer l'esprit d'équipe global.

17 Renforcer la pratique des langues en entreprise

• Concept



Avec l'ouverture internationale et l'utilisation croissante du langage managérial anglosaxon, parler couramment l'anglais est devenu un enjeu clé pour l'entreprise et les collaborateurs.

• Mise en œuvre



Dans un premier temps, envoyez un questionnaire à vos collaborateurs en leur demandant s'ils souhaitent se former à l'anglais ou à une seconde langue. A l'issue du questionnaire, prenez contact avec votre organisme de formation et validez l'option de votre choix. Vous pouvez opter pour des cours individuels en ligne avec la flexibilité des horaires. Autrement vous pouvez choisir des cours collectifs en ligne ou en présentiel.

Pour les cours collectifs pensez à répartir les collaborateurs par niveau et non par équipe. N'oubliez pas, à l'issue des formations, de faire passer un test reconnu par l'état aux collaborateurs pour assurer la motivation de suivi des cours et valider les compétences acquises.

• Coût



Le coût dépend de l'organisme de formation choisi mais les frais sont partiellement ou totalement pris en charge par votre organisme de formation.

• Résultats



- ➔ Montée en compétence des collaborateurs
- ➔ Amélioration de la communication avec les clients/prestataires

Les actions à petit BUDGET



18 INSTAURER LE RTT SOLIDAIRE

• Concept



Permettre aux collaborateurs de participer à la vie d'une association sur une ou deux journées par an durant leur temps de travail et sans déduction de salaire.

• Mise en œuvre



Si le Code du travail prévoit des dispositions spécifiques pour permettre aux salariés de s'investir dans une association par le biais d'un congé non rémunéré, peu de collaborateurs peuvent se le permettre.

Pour encourager la solidarité, l'employeur peut, par le biais d'un accord d'entreprise, instaurer le principe de RTT solidaire octroyant une ou deux journées de congés supplémentaires pour les collaborateurs souhaitant s'investir dans des actions associatives.

• Coût



Le coût de cette mesure variera en fonction du niveau de rémunération des collaborateurs concernés, puisque l'entreprise financera entre une et deux journées supplémentaires de congés pour chaque salarié souhaitant bénéficier de ce dispositif.

Toutefois, le coût de cette mesure pourra être nuancé par les avantages qu'elle peut apporter aux entreprises et notamment en termes de productivité de ses collaborateurs.

• Résultats



LES PRINCIPAUX AVANTAGES :

→ Une augmentation de l'attractivité de votre entreprise et de votre marque employeur

→ Une fidélisation accrue de vos collaborateurs et de leur engagement

→ Un renforcement de la productivité de vos collaborateurs

→ Intégrer cette action au sein de votre politique RSE

19 MISER SUR DES PRODUITS DU QUOTIDIEN DE QUALITÉ

• Concept



Il s'agit de mettre à la disposition des collaborateurs des produits du quotidien (tel que le café, la nourriture au sein du restaurant d'entreprise, etc.) de qualité, issus des circuits courts et respectant au maximum la préservation de l'environnement.

• Mise en œuvre



Il vous faudra réaliser différents appels d'offres, tant auprès de vos fournisseurs historiques qu'auprès des nouveaux acteurs du marché, afin de découvrir cette nouvelle gamme de produits qui se généralise un peu partout en France.

Privilégiez des produits issus de l'agriculture biologique et/ou provenant des circuits courts. Ces produits peuvent concerner l'alimentaire, mais aussi le mobilier, les équipements sanitaires tel que le savon, etc.

Des services d'e-cantine vous proposent désormais des réfrigérateurs connectés avec des produits frais et cuisinés par leurs équipes. De plus, ils adhèrent bien souvent à des programmes de lutte contre le gaspillage alimentaire.

• Coût



Tout dépendra de votre politique à ce sujet. La mise à disposition du café, du thé et divers snacks est-elle gratuite au sein de votre entreprise ? Quelle est la part prise en charge par vos soins pour la restauration de vos collaborateurs ?

En fonction de cela, le coût supplémentaire engendré par ces nouveaux produits pourra varier du simple au double, voire au triple.

• Résultats



LES PRINCIPAUX AVANTAGES :

- Un impact direct et positif sur votre image employeur auprès de vos collaborateurs, mais également auprès des candidats, prospects et clients
- Une mesure qui s'intègre parfaitement dans une démarche RSE
- Une forte contribution à l'amélioration des conditions de travail et, par conséquent, une meilleure fidélisation des talents

20 INSTAURER DES PETITS-DÉJEUNERS ÉVÈNEMENTS

• Concept



Rassembler les équipes autour d'évènements n'ayant aucun lien avec le travail afin de leur permettre de se découvrir dans un cadre moins formel et faciliter la création de liens. Instaurer un véritable sentiment d'esprit d'équipe.

• Mise en œuvre



À l'occasion de l'anniversaire d'un membre de l'équipe ou d'une nouvelle arrivée, organisez un petit déjeuner entre vous afin de partager et de profiter de ce moment dans un cadre autre que celui du travail.

Vous pouvez l'organiser dans une salle de réunion en interne ou vous rendre dans un lieu plus convivial, mais tout de même à proximité du travail.

• Coût



L'entreprise peut décider de prendre en charge tout ou une partie de ces petits-déjeuners.

Ainsi, en dehors du coût lié aux consommations, il n'y aura pas d'autres frais à prendre en charge.

Le manager peut également instaurer une cagnotte participative afin que les salariés puissent, eux aussi, participer et s'impliquer encore un peu plus dans ce projet.

• Résultats



LES PRINCIPAUX AVANTAGES :

- ➔ La création de liens entre les membres d'un même service qui favoriseront le travail et les relations quotidiennes
- ➔ Le fait que les collaborateurs se sentiront valorisés et considérés au sein de leur équipe et par leur manager. Ce qui aura pour effet de renforcer leur engagement et leur fidélisation
- ➔ Des salariés plus épanouis et heureux qui auront tendance à être plus productifs et moins absents.

21 PRENDRE EN COMPTE LA PARENTALITÉ EN AMÉNAGEANT DES JOURNÉES ENFANT MALADE

• Concept



Quelques conventions collectives offrent la possibilité aux parents d'un enfant malade de moins de 16 ans de bénéficier d'une ou deux journées d'absence autorisées afin de rester auprès de ce dernier.

Mais bien souvent, ces journées ne sont pas rémunérées et à l'heure où la question du pouvoir d'achat est sur toutes les lèvres, les entreprises peuvent se démarquer auprès de leurs collaborateurs en agissant sur le sujet et en rendant ces journées profitables à tous.

• Mise en œuvre



Si l'activité du collaborateur et si l'état de santé de l'enfant le permet, ces journées d'enfant malade peuvent se transformer en journées de télétravail. Évitant ainsi aux collaborateurs de devoir poser une journée de congé ou de perdre une journée de salaire et de travail.

Dans le cas où cette solution ne serait pas envisageable, l'employeur a toujours la solution de rémunérer une partie de ses absences.

• Coût



En situation de télétravail, cette solution ne vous coûte rien ou presque puisqu'il faudra adapter l'indemnité de télétravail en conséquence.

En revanche, le paiement des absences pour enfant malade aura un impact financier un peu plus conséquent pour votre entreprise, mais à la fin vous pourriez vous retrouver tout de même gagnant.

• Résultats



LES PRINCIPAUX AVANTAGES :

- ➔ Un engagement et une fidélisation renforcés de vos collaborateurs
- ➔ Une amélioration de votre image employeur
- ➔ Un gain de productivité, grâce à l'accroissement de motivation

22 DÉSIGNER UN MÉDIATEUR AU SEIN DE L'ENTREPRISE EN CAS DE CONFLIT

• Concept



Certains conflits, soucis et/ou malentendus entre les équipes ou même avec la hiérarchie ne peuvent être résolus par les RH, qui peuvent souffrir d'une image de partialité, bien que celle-ci ne soit pas justifiée.

Alors afin que ces conflits ne s'inscrivent pas dans la durée et influent sur les relations de travail, désigner un collaborateur qui aura la charge de cette médiation.

• Mise en œuvre



En premier lieu, ce médiateur doit être volontaire, mais il faut également éviter qu'il n'ait de lien avec la direction et les organisations représentatives du personnel.

De plus, il doit être apprécié et respecté par le plus grand nombre tant pour sa personnalité que pour ses compétences.

Il faudra ensuite lui fournir les moyens pour qu'il puisse réaliser ces médiations, mais également communiquer auprès des équipes afin de les informer.

• Coût



Cette action entraîne des coûts à la fois directs et indirects. Les coûts directs proviennent notamment des formations que devra suivre ce collaborateur afin d'acquérir les compétences indispensables à la résolution et l'appréhension des situations conflictuelles.

Les coûts indirects proviennent des temps de résolution de ces conflits qui devront être pris sur les temps de travail.

• Résultats



LES PRINCIPAUX AVANTAGES :

- Une amélioration des relations au travail qui permettra de réduire les taux d'absentéisme et de turnover
- Une diminution du mal-être au travail qui impactera positivement l'engagement et la productivité des collaborateurs
- L'image d'une entreprise innovante qui se préoccupe du bien-être de ses collaborateurs

23 Réduire l'empreinte écologique de vos bureaux PARTIE I.

• Concept



La dimension écologique fait aujourd'hui partie intégrante des éléments d'attraction et de rétention des talents en entreprise. Comme le montre une enquête de l'Unedic de 2022, 7 salariés sur 10 jugent qu'un engagement actif de leur entreprise

en faveur de la protection de l'environnement les inciterait à y rester durablement. L'idée serait de mettre en place des initiatives et des bonnes pratiques quotidiennes pour rendre les bureaux plus écologiques.

• Mise en œuvre



Pour améliorer l'empreinte écologique au quotidien, pensez à adapter le type d'entretien de vos bureaux. Demandez à vos prestataires de nettoyage d'utiliser des produits d'entretien respectueux de l'environnement ou achetez-les directement pour eux.

Encouragez le tri des déchets par vos collaborateurs en installant des poubelles de tri (papier, déchets alimentaires) dans les espaces de restauration et des poubelles papier dans les espaces de bureau. N'oubliez pas d'afficher la signalétique correspondante pour éviter les erreurs de tri.

Dans les espaces de bureau ou de restauration, remplacez les bonbonnes d'eau par une fontaine à eau directement raccordée au réseau d'eau ou installez un filtre directement sur le robinet.

Pour les consommables d'hygiène du quotidien, pensez à acheter des recharges de savon pour limiter la quantité d'emballages et installez des dérouleurs de papier pour éviter la surutilisation de papier essui-mains.

Pour le déjeuner, mettre à disposition des tote bags et des tupperwares pour réduire la quantité d'emballages pour les déjeuners achetés à l'extérieur. Pensez également à acheter de la vaisselle durable, un réfrigérateur et des micro-ondes pour permettre aux collaborateurs de ramener leur déjeuner.

24 Réduire l'empreinte écologique de vos bureaux PARTIE II.

Dans la mesure du possible, configurez les imprimantes en recto-verso par défaut et en noir et blanc.

Vous pouvez également mettre un bac de papier de brouillon à côté de l'imprimante et communiquer sur le fait de limiter les impressions aux documents nécessaires.

Communiquez sur les bonnes pratiques à adopter par les collaborateurs, soit en installant des signalétiques de rappel soit en désignant un membre par équipe en charge des équipements.

Dans les cas possibles, pensez à limiter le chauffage à une température moyenne entre 20 et 22 degrés l'hiver et limitez l'utilisation de l'air conditionné en été.

En sortant des bureaux, le midi ou le soir, incitez les collaborateurs à éteindre les appareils électroniques (ordinateurs, écrans) et les lumières. Vous pouvez également installer des détecteurs automatiques de lumière qui ne s'activent qu'en cas de présence dans les bureaux.

Une fois par semaine, encouragez le nettoyage des boîtes mails. En effet, le stockage des données de votre boîte mail consomme beaucoup d'énergie. Pensez à supprimer les messages peu utiles qui contiennent de lourdes pièces jointes.

• Coût

La communication des bonnes pratiques et la configuration des imprimantes sont gratuites à mettre en place. Pour les petits équipements de restauration (vaisselle, tote bags, tupperwares) comptez 350 euros pour un effectif de 50 collaborateurs. Pour les fontaines à eau, le prix est plus élevé que les bonbonnes à l'achat mais il est rentabilisé au bout de quelques mois.

• Résultats

- Sensibilisation des collaborateurs à l'écologie au bureau
- Réduction des coûts énergétiques des bureaux pour l'entreprise.
- Renforcement de l'implication des collaborateurs dans leur environnement de travail.
- Réduction des déchets papiers et des emballages.

25 Améliorer la posture et soulager la fatigue oculaire liée aux écrans.

• Concept



Le travail statique sur écran s'est largement généralisé au bureau comme en télétravail. Les études de l'INRS, montrent que la sédentarité, les gestes répétitifs et le travail prolongé sur écran peuvent générer des troubles musculosquelettiques, de la fatigue visuelle, du stress et d'autres effets liés aux postures sédentaires. Ce mode de travail impacte à la fois la santé des collaborateurs mais aussi la qualité du travail.

Voici des idées pour prévenir les risques liés au travail sur écran.

• Mise en œuvre



Pour commencer, faites de la prévention et communiquez en interne sur les dommages liés au travail prolongé sur écran. De nombreuses documentations existent sur le site officiel du gouvernement et de l'INRS mais vous pouvez également demander une formation de prévention à votre organisme de santé au travail.

La seconde étape consiste à former vos équipes aux gestes d'amélioration de posture face à l'écran.

Plusieurs prestataires proposent d'animer des ateliers pratiques pour facilement et rapidement corriger les mauvaises postures et réduire la fatigue oculaire. Enfin, pour garantir le maintien des bonnes pratiques, vous pouvez

nommer un référent bien-être qui sera en charge de former les collaborateurs aux bonnes postures et faire des rappels réguliers.

• Coût



Les ressources de l'Etat sont accessibles gratuitement en ligne. Les formations de prévention par votre service de santé au travail sont payantes et peuvent être prises en charge par votre organisme de formation.

Enfin les ateliers de postures sont payants et dépendent du prestataire choisi.

• Résultats



- ➔ Réduction du stress, de la fatigue oculaire et des accidents de travail liés aux gestes répétitifs.
- ➔ Amélioration de la concentration et de l'efficacité au bureau et en télétravail.

26 Diminuer le stress des collaborateurs avec la mise en place d'un atelier massage

• Concept



Au quotidien, les enjeux stratégiques business peuvent être stressants et impacter la santé des collaborateurs et leur qualité de travail.

L'idée est d'offrir un moment de détente en entreprise et privilégier le bien-être de vos collaborateurs.

• Mise en œuvre



Sélectionnez le prestataire de massage professionnel de votre choix et déterminez le type de massage, la durée et la fréquence qui vous conviennent (massage assis sans huile, massage crânien, réflexologie plantaire). Pensez à envoyer un questionnaire de santé aux participants pour identifier toute contre-indication et assurer la sécurité de tous les employés. Puis communiquez aux équipes sur les principes et les plages horaires disponibles. Créez un planning partagé pour que les collaborateurs s'inscrivent aux créneaux qui les arrangent.

Une fois les inscriptions finalisées, réservez une salle de réunion ou une salle au calme pour la réalisation des massages.

• Coût



Les coûts peuvent varier selon le prestataire, en moyenne comptez 600 euros la journée complète avec 30 créneaux de 20 minutes ou 300 euros les demi-journées avec 10 créneaux de 20 minutes.

• Résultats



- ➔ Amélioration du bien-être physique et mental des collaborateurs.
- ➔ Amélioration de la concentration et de l'efficacité.
- ➔ Véhiculer une image positive de l'entreprise qui prend soin du bien-être de ses collaborateurs.
- ➔ Incitation à revenir au bureau.

27 Ouvrir le lieu de travail à l'entourage de vos collaborateurs

• Concept



Trouver un équilibre entre la vie professionnelle et personnelle est devenu un enjeu majeur du bien-être en entreprise.

Sur une année entière, nous passons 60% de notre temps au travail. Nous passons ainsi plus de temps avec nos collègues qu'avec nos amis ou notre famille.

L'idée est de faire se rencontrer ces deux univers pour mieux les faire co-exister.

• Mise en œuvre



Une matinée par an, proposez à vos collaborateurs d'inviter leurs enfants ou une personne de leur entourage à venir découvrir la vie dans votre entreprise.

Préparez un petit-déjeuner d'accueil et organisez des rencontres avec des membres de chaque service pour découvrir les métiers de chacun et leur rôle dans la réussite collective. Pour le déjeuner, invitez toutes les équipes à se retrouver et échanger autour d'un buffet.

• Coût



Pour 20 personnes, il faut compter 200 euros pour le petit-déjeuner et le déjeuner simple.

• Résultats



- Créer du lien entre les collaborateurs.
- Renforcer le sentiment d'appartenance à l'entreprise.

28 Organiser un tournoi en ligne de grandes compétitions sportives.

• Concept



À l'approche des grandes compétitions sportives de 2024, proposez aux collaborateurs de participer à un tournoi en ligne de pronostics sportifs sur les Jeux Olympiques.

• Mise en œuvre



Sélectionnez une plateforme de pronostics sportifs en ligne pour entreprise. Une fois votre portail créé et personnalisé, la participation des collaborateurs est libre et ils peuvent rejoindre le tournoi à tout moment de la compétition.

Les joueurs mettent leurs pronostics sur leur portail et ils peuvent consulter le classement après chaque match.

À l'issue du tournoi vous pouvez organiser la remise des prix aux gagnants autour d'un petit-déjeuner ou d'un déjeuner pour fédérer les équipes autour d'un moment d'échange informel et convivial.

• Coût



Le coût de cette animation dépend de la plateforme que vous choisissez.

Il faut compter en moyenne un forfait entre 290 et 490 euros selon la compétition que vous choisissez (Coupe d'Europe ou Jeux Olympiques).

À ce coût, peut s'ajouter la récompense de votre choix aux gagnants du tournoi.

• Résultats



- ➔ Créer des liens informels entre les équipes et renforcer le sentiment d'appartenance.
- ➔ Fédérer les équipes autour d'un thème commun.

29 Intégrer l'art dans vos bureaux

• Concept



L'aménagement des bureaux contribue en grande partie au bien-être des collaborateurs et devient un véritable outil d'attraction et de rétention des talents.

Au delà d'une bonne organisation des espaces et de l'installation d'équipements ergonomiques, vous pouvez également intégrer de l'art dans vos bureaux.

• Mise en œuvre



Si vous souhaitez opter pour une solution clé en main, il existe des entreprises de location d'oeuvres d'art. Ce système permet de choisir différentes oeuvres d'art pour décorer vos bureaux tout en gardant l'option de changer d'oeuvres régulièrement.

Une option plus ludique consiste à créer une fresque géante collaborative. Choisissez l'espace à décorer et contactez les prestataires qui viendront vous proposer des options d'agencement et de modèles pour la fresque. L'idée serait de créer une oeuvre collective permanente dans les bureaux. Vous pouvez demander de représenter vos valeurs ou bien de faire un paysage pour amener de la couleur sur vos murs. Une fois la date fixée avec le prestataire, communiquez aux équipes le jour de la réalisation de la fresque pour qu'ils bloquent le créneau dans leur calendrier.

Commandez des combinaisons de peinture et des lunettes de protection pour vos collaborateurs. Puis par groupes de 5, les collaborateurs viennent peindre sous la supervision de l'artiste.

• Coût



La location et la réalisation d'une fresque sont variables selon les prestataires.

• Résultats



- Améliorer l'environnement de travail
- Apporter un élément différenciant pour les talents et les clients.
- Renforcer le sentiment d'appartenance des collaborateurs à l'entreprise qui s'approprient davantage les locaux.

Les actions nécessitant un budget plus CONSÉQUENT



30 INSTAURER DES ÉVÈNEMENTS AFTERWORK

• Concept



Dans la même veine que la mesure instaurant les petits-déjeuners événements au sein des équipes, on transpose ce modèle vers des afterworks à la fois pour les équipes, mais aussi pour rassembler l'ensemble du personnel.

• Mise en œuvre



Au sein des locaux, si vous disposez d'un espace de réception, un restaurant, un bar, etc. Organisez un événement pour vos collaborateurs pour célébrer une réussite, une arrivée ou tout simplement pour créer du lien entre les collaborateurs. De plus, cela pourrait permettre aux collaborateurs de découvrir leurs collègues dans d'autres circonstances.

Vous pouvez organiser un simple apéro, un dîner ou même une soirée jeux de type bowling ou kart.

• Coût



Dans cette configuration, le coût d'une telle action est bien plus élevé que pour les simples petits-déjeuners. Il faut prévoir le coût de la salle, celui de l'activité et ainsi de suite.

Toutefois, si vous organisez un simple repas ou apéritif entre collègues, les collaborateurs pourront participer aux frais, ce qui réduira les coûts pour l'entreprise.

• Résultats



LES PRINCIPAUX AVANTAGES :

- Un renforcement des liens entre les membres du personnel qui favorisera une meilleure coopération dans le travail
- La possibilité de découvrir des caractères et/ou des compétences en dehors de la sphère professionnelle qui peuvent être transférés dans le quotidien du travail
- Une amélioration de l'attractivité de votre entreprise qui permettra une fidélisation des talents présents et facilitera la venue de nouveaux

→ **Eurécia** vous propose un **modèle d'entretien** pour un **meilleur management !**

TÉLÉCHARGER

31 INVESTIR DANS UNE MUTUELLE ET/OU PRÉVOYANCE DE QUALITÉ

• Concept



Bien que la mutuelle et la prévoyance au sein de l'entreprise relèvent d'une obligation pour l'employeur, il y a tout de même la possibilité d'en faire un levier d'amélioration de la QVCT.

Pour ce faire, l'entreprise devra aller au-delà de ses obligations en la matière.

• Mise en œuvre



Différentes options se présentent à vous. Vous pouvez soit opter pour une prise en charge financière plus importante que la part employeur obligatoire, c'est-à-dire aller au-delà des 50% jusqu'à une prise en charge totale du coût de la mutuelle pour vos collaborateurs et sa famille. Soit opter pour la souscription à une mutuelle et une prévoyance de haute qualité offrant des garanties supérieures à la moyenne.

Mais attention, car dans la seconde configuration si vous optez pour une participation au taux légal, vos collaborateurs pourraient ne pas être en mesure de financer une telle mutuelle.

• Coût



Inévitablement, cette mesure présente un coût relativement conséquent pour les entreprises, car la prise en charge financière supplémentaire de la mutuelle et/ou la souscription à des garanties de prévoyance supérieures se paient directement, chaque mois. Néanmoins, ce coût est à relativiser au vu des gains et avantages que cette mesure procure.

• Résultats



LES PRINCIPAUX AVANTAGES :

- ➔ Une plus grande attractivité de l'entreprise auprès des candidats
- ➔ Une fidélisation accrue des collaborateurs
- ➔ Une prise en charge médicale de qualité qui peut contribuer à la réduction de l'absentéisme et éviter l'apparition de certaines maladies professionnelles grâce à des séances d'ostéopathie, etc.

32 FINANCER LA CRÉATION DE LIEUX DE SERVICE À DESTINATION DES COLLABORATEURS

• Concept



Parmi les attentes des collaborateurs en matière de qualité de vie au travail, certains thèmes reviennent souvent. Et parmi eux, nous trouvons la fourniture de services qui leur permettent d'obtenir un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

L'employeur peut alors faciliter l'accès à certains services tel que : les crèches, salles de sport, lieux de détente et de massage, etc.

• Mise en œuvre



En fonction du projet et du lieu de service, il est possible de réaliser un groupement d'employeurs afin de financer l'ouverture d'une crèche inter-entreprise, d'une salle de sport commune et de ses équipements ou d'investir dans la venue d'intervenants extérieurs. Il y a également la possibilité d'investir seul dans de telles structures.

Les entreprises peuvent également prendre en charge une partie de l'abonnement des collaborateurs aux salles de sport, aux salons d'esthétique ou autres lieux de service.

• Coût



Une telle mesure représente un coût relativement élevé pour les entreprises et notamment si elle est seule dans cette démarche. Ce budget sera donc à étudier et moduler en fonction des moyens et objectifs que vous cherchez à atteindre.

• Résultats



LES PRINCIPAUX AVANTAGES :

- ➔ Un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle pour vos collaborateurs
- ➔ Un levier d'attractivité et de fidélisation des talents extrêmement efficace
- ➔ Une réduction de l'absentéisme et une amélioration du bien-être général des collaborateurs

33 DÉPLOYER DES FORMATIONS SUR LA COMMUNICATION NON-VIOLENTE

• Concept



Agir sur la qualité de vie au travail ne se résume pas seulement à des actions matérielles, il y a également d'autres moyens pour améliorer la QVCT au quotidien. Il s'agit de veiller à ce que vos collaborateurs évoluent dans un environnement de travail propice et sécuritaire.

Des petits pics ou des remontrances qui se veulent « gentilles » peuvent avoir un impact dévastateur sur leur santé mentale. Pour éviter cela, instaurez un climat de confiance et de bienveillance grâce à la communication non-violente.

• Mise en œuvre



Afin que l'ensemble de vos collaborateurs se familiarise avec le principe de la communication non-violente, avec les outils et les pratiques de cette forme de communication, ils devront suivre plusieurs formations en la matière.

En effet, vous ne pourrez pas vous contenter de leur faire suivre un stage unique. Ils auront besoin d'un peu de temps et de pratique pour en faire une habitude du quotidien.

• Coût



S'il s'agit d'un investissement conséquent en termes de financement de formation, cela vous permettra de répondre à vos obligations.

Et pour les entreprises de moins de 50 salariés, vous aurez la possibilité de faire une demande de prise en charge auprès de votre OPCO.

• Résultats



LES PRINCIPAUX AVANTAGES :

- ➔ Une amélioration de l'ambiance au travail qui favorisera le bien-être des collaborateurs
- ➔ Une meilleure productivité
- ➔ Une image employeur valorisée

34 ENCOURAGER ET FAVORISER LE TRAVAIL HYBRIDE

• Concept

Démocratiser le travail hybride auprès de vos collaborateurs en communiquant sur le sujet librement, mais aussi en leur proposant de les accompagner et de les aider dans cette démarche.

• Mise en œuvre

Pour que vos collaborateurs s'épanouissent dans le travail hybride il ne suffit pas de leur accorder le droit de télétravailler ou de travailler depuis un espace de coworking, il faut également accompagner ce mode de travail.

Vos salariés doivent pouvoir s'équiper en matériel pour le télétravail, utiliser un outil de travail collaboratif, suivre des entretiens de suivi de charge.

• Coût

L'achat de matériel et de logiciels adaptés au travail à distance représente un investissement de départ qui sera rapidement absorbé par les avantages que le travail hybride peut vous apporter.

Il faut ensuite prendre en compte l'indemnité de télétravail, mais qui sera, elle aussi, contrebalancée par les gains du télétravail (réduction de la surface des locaux, baisse de la consommation électrique ...).

• Résultats

LES PRINCIPAUX AVANTAGES :

- Améliorer l'attractivité auprès des candidats
- Une expérience collaborateur améliorée qui favorisera la productivité des collaborateurs et participera à leur fidélisation ainsi qu'à leur épanouissement

35 AMÉNAGER DES ESPACES DE PAUSE FAVORABLES À LA DÉTENTE

• Concept



Il s'agit d'offrir à vos collaborateurs la possibilité de réaliser une véritable pause dans leur journée de travail afin de recharger leur batterie, ce qui au final leur permettra d'être bien plus productifs dans la réalisation de leurs missions.

Cet espace de pause doit pouvoir être utilisé à tout moment de la journée et les collaborateurs doivent se sentir libres de l'utiliser.

• Mise en œuvre



Si toutes les entreprises ne peuvent pas investir dans une salle de relaxation, elles peuvent tout de même veiller à ce que leurs collaborateurs bénéficient d'un véritable espace de pause, de détente, à l'écart du brouhaha du bureau. Il leur faudra donc dédier un espace privilégié et spécifique à cette détente.

De même, elles devront également s'assurer du confort des lieux tant au niveau de l'assise, de la qualité du matériel que de la propreté des lieux.

• Coût



À encore, le coût de cette mesure peut varier du simple au double. En effet, l'aménagement complète d'une salle de détente avec fauteuil de relaxation, voire massant, représente un budget conséquent pour les entreprises.

En revanche, l'aménagement d'une salle de pause avec du matériel confortable, permettant de se reposer ou de simplement se détendre, se trouve être bien plus abordable. C'est donc à vous de voir quel investissement vous souhaitez réaliser.

• Résultats



LES PRINCIPAUX AVANTAGES :

- ➔ L'amélioration du bien-être de vos collaborateurs et un outil de prévention de lutte contre les RPS
- ➔ Un facteur qui permettra d'améliorer la productivité de vos collaborateurs
- ➔ Un meilleur engagement des collaborateurs et une plus grande fidélisation de vos talents
- ➔ Une plus grande attractivité de l'entreprise auprès des candidats.

L'interview

Marianne Cordray
DRH chez eurécia



1) Pouvez-vous définir ce que représente la Qualité de Vie et des Conditions de Travail chez Eurécia et quelles sont ses principales composantes ?

La QVCT est une forte composante de l'expérience des collaborateurs au sein d'Eurécia.

Elle est au **cœur de la politique des Ressources humaines** et plus largement des enjeux managériaux de l'entreprise.

Elle est à la fois un objectif mais également le cœur et le point de départ de l'expérience que nous voulons pour nos salariés. Il s'agit d'une **démarche transverse et collaborative de l'expérience du collaborateur** qui vient nourrir la performance de l'entreprise.



2) Quels sont les principaux défis auxquels vous êtes confrontée en tant que VP HR pour garantir une bonne QVCT au sein de votre organisation ?

Les principaux enjeux sont :

- La poursuite de l'**accompagnement des managers** de notre organisation
- La gestion des talents et des compétences
- Le développement du **mode collaboratif et de la co-construction**
- **La transversalité**, comprendre le rôle de chacun et fonctionner ensemble et être tous contributeurs
- Enfin accompagner l'**appropriation et l'impact de l'IA** sur les missions et les compétences de nos collaborateurs

3) Comment mesurez-vous le niveau de satisfaction des employés en matière de QVCT et quelles actions prenez-vous en fonction des résultats obtenus ?

Les mesures sont diverses et variées et avec des temporalités très différentes et il en est de même de fait des actions prises.

L'évaluation commence dès le onboarding à travers **3 Welcome Interviews** que nous avons mises en place depuis presque un an. Il s'agit à travers trois temps forts d'entendre **les feedbacks de nos collaborateurs** sur leur parcours dans l'entreprise, leur conditions de travail, leur relation avec leurs collègues, leur manager mais également le développement de leur compétences.

Elle passe aussi par le traditionnel **performance annual review** au cours desquels nous échangeons avec les salariés sur leurs conditions de travail, leurs relations avec les équipes, leur manager, leur développement de compétences, sur leur expérience au sens large.

Il est également régulier que nos **managers fassent des RETEX** après chaque projet d'équipe.

Nous menons également une enquête annuelle auprès de nos collaborateurs et une plus spécifique pour les collaborateurs en alternance.

De plus, au quotidien, nos collaborateurs ont la possibilité d'exprimer leur humeur et de remonter les irritants éventuels qu'ils pourraient avoir.

Enfin, dernièrement nous avons mis en place **la chasse aux irritants** au sein de deux équipes pour travailler en mode collaboratif aux « cailloux » que nos collaborateurs pourraient avoir.

Nous avons ensuite instauré avec l'équipe People et avec les managers des routines de travail sur les actions à mener soit en réaction d'une situation soit en amélioration de notre politique en matière de QVCT.



4) Comment gérez-vous la conciliation entre les impératifs de performance de l'entreprise et le bien-être de vos salariés ?

Les 3 piliers de l'entreprise sont la Performance, l'Expérience et l'Impact. Nous avons donc déjà stratégiquement fait le choix de ne pas concilier mais **de lier l'atteinte de la performance avec l'expérience vécue par nos collaborateurs.**

L'un ne se fait pas au détriment de l'autre. Nous sommes convaincus que **la performance nourrit l'expérience** et vice versa dans un cercle vertueux et nous y avons inclus l'impact.

Nous élaborons ainsi nos différentes politiques en se basant sur ces trois piliers.

Dans ce cadre, nous avons challengé l'organisation du temps de travail en nous basant sur des principes de flexibilité, d'équité et de performance.

Nous avons également **lancé un programme d'ambassadeurs du feedback** porté par des salariés volontaires et formés.



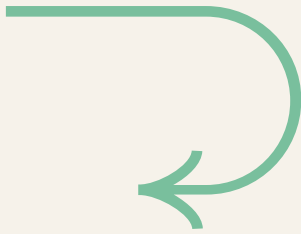
5) Quel rôle jouent les managers dans la promotion de la QVCT au sein d'Eurécia ?

Les managers sont au centre de la QVCT de nos collaborateurs et ils sont également concernés en tant que collaborateurs d'Eurécia.

A travers des **routines managériales comme les one to one** qu'ils mènent soit hebdomadairement, bi mensuellement ou mensuellement, ils analysent et

évaluent avec les collaborateurs la QVCT. Ils sont aussi garants du climat social, des conditions et de la montée en compétences de nos collaborateurs.

Chez Eurécia, nous avons fait les choix de les former régulièrement aux pratiques managériales et **particulièrement au feedback.**



6) Quelles sont les retombées positives que vous observez ?

- **85,5 %** de nos salariés **recommandent** Eurécia.
- **Le TO a été réduit de 5%** sur les 4 derniers mois.
- **L'index H/F est à 91 sur 100**

46

7) Comment envisagez-vous l'évolution des politiques de QVCT dans les années à venir et quelles sont vos priorités en la matière ?

La politique de QCVT doit être de plus en plus **co-construite par toutes les parties prenantes de l'entreprise** afin de répondre aussi bien aux attentes des collaborateurs, des managers et aux enjeux de l'entreprise.

Nos priorités porteront sur la collaboration et la co-construction.

Ainsi, nous avons, pour exemple, lancé un programme d'ambassadeurs du feedback porté par des salariés volontaires et formés. Ils seront en

charge de **transmettre et propager la culture du feedback au sein de l'entreprise** à l'instar des managers.

Nous allons également renforcer les **ateliers de co-dev** que nous avons mis en place et qui permettent aux collaborateurs de grandir ensemble.

Enfin, nous allons accentuer les actions favorisant l'engagement de nos salariés via des méthodes comme les **OKR, la chasse aux irritants, la ronde du consentement.**



Les actions s'inscrivant dans un projet

LONG TERME



36 VÉGÉTALISER LES ESPACES DE TRAVAIL ET IMPLIQUER LES SALARIÉS DANS LEUR ENTRETIEN

• Concept



On ne parle pas seulement d'acheter une ou deux plantes vertes à disposer dans les lieux communs, mais bien de créer des espaces entièrement végétalisés et/ou en lien avec la nature et l'environnement tel qu'un potager d'entreprise ou l'aménagement de ruches par exemple.



• Mise en œuvre

Certaines associations proposent d'intervenir directement au cœur de votre entreprise ou de permettre à vos collaborateurs d'accéder à leurs jardins et potagers.

Vous pouvez également vous charger seul de cette organisation et créer un potager, des ruches ou toutes autres activités extérieures et en lien avec la nature dans laquelle vos collaborateurs s'impliqueront. Ils auront la charge de l'aménagement, mais aussi de l'entretien.

• Coût



Le coût de démarrage de ce projet peut s'avérer relativement important pour l'entreprise : matériel pour l'aménagement de l'espace, semences, etc.

Néanmoins, une fois cette étape passée, les coûts liés à cette mesure seront relativement faibles puisque ce sont les collaborateurs qui se chargeront de l'entretenir lors de leur temps de pause.

• Résultats



LES PRINCIPAUX AVANTAGES :

- Créer et renforcer les liens entre les collaborateurs, ce qui contribuera à améliorer leurs relations quotidiennes au travail
- Améliorer le bien-être et la santé mentale de vos collaborateurs, contribuant ainsi à réduire les risques d'absentéisme et de turn-over dus au RPS
- Le fait de pouvoir l'inscrire au sein d'une démarche RSE

37

INSTAURER UNE POLITIQUE CLAIRE ET TRANSPARENTE D'ÉGALITÉ ET DE NON-DISCRIMINATION

• Concept



Les nouvelles générations sont particulièrement sensibles aux questions de l'inclusion et de l'égalité. Les professionnels RH doivent désormais prendre ces deux faits en compte afin de s'assurer du bien-être de l'ensemble de leurs collaborateurs. C'est donc à eux de devenir le moteur de cette révolution au sein des entreprises.

• Mise en œuvre



Différentes actions devront être menées au sein de l'entreprise afin de promouvoir ces nouvelles politiques d'égalité et de non-discrimination.

Cela peut passer par une politique égalitaire de la rémunération entre les collaborateurs, par une nouvelle façon de penser le recrutement qui permettra l'intégration de profils variés au sein de l'entreprise, par la désignation d'un référent harcèlement qui aura la charge de veiller aux pratiques au sein de l'entreprise et entre les collaborateurs, etc.

• Coût



Les coûts liés à l'instauration de nouveaux process au sein d'une entreprise sont principalement des coûts indirects, car cela demande à la fois du temps et de l'engagement de la part des services. Ainsi, les collaborateurs aux commandes de ces changements n'auront pas la possibilité de se consacrer à des activités plus « rentables sur le court terme » pour la société.

• Résultats



LES PRINCIPAUX AVANTAGES :

- Les avantages de cette mesure sont difficilement quantifiables, car ils produiront leurs effets petit à petit au sein de votre organisation. Par exemple, l'arrivée de profils variés au sein de votre collectif de travail sera une force pour ce dernier puisque cela nourrira l'intelligence collective de vos équipes : innovation, productivité, ...
- L'instauration d'une politique égalitaire, tant au niveau de la rémunération que de l'évolution professionnelle, contribuera également au bien-être de vos collaborateurs et influera ainsi positivement leur engagement, leur productivité et leur fidélisation.

38 S'INTERROGER SUR LA QUALITÉ ET LE CONTENU DES OUTILS DE TRAVAIL

• Concept



Si la prise d'actions concrètes est utile et efficace afin d'améliorer la qualité de vie au travail, le travail en lui-même et la façon dont il est réalisé sont tout aussi importants.

En effet, bien que ces actions amélioreront immédiatement la qualité de vie au travail des collaborateurs, ces dernières risqueraient d'être sans effet sur le long terme si les collaborateurs sont épuisés par leur travail et/ou la façon dont ils doivent l'accomplir.

• Mise en œuvre



Pour ce faire, il sera nécessaire de réaliser un état des lieux des pratiques et des outils actuellement en place au sein de l'entreprise. La création d'un groupe de travail impliquant les collaborateurs vous permettra de mettre en lumière les points qui ne vont pas, ceux qui nécessitent une amélioration et ceux qui fonctionnent.

À l'issue de ce travail, vous pourrez cartographier les changements à mettre en place et les prioriser en fonction de leur importance, de la récurrence d'utilisation et de leur coût.

• Coût



Cette mesure vous demandera de nombreux investissements à la fois financiers et en temps, car si vous ressentez le besoin de vous interroger sur ce contenu, c'est que des changements doivent être envisagés.

Ce sera ensuite à vous d'arbitrer entre les différentes actions à mener et donc d'établir votre budget.

• Résultats



LES PRINCIPAUX AVANTAGES :

- Comme pour la précédente, cette mesure portera ses fruits sur le long terme et notamment en matière de productivité, de bien-être au travail et de fidélisation.

39 INTÉGRER VOS COLLABORATEURS À LA DÉMARCHE QVCT

• Concept



Permettre à vos collaborateurs de devenir les acteurs de l'amélioration de la qualité de vie au travail, car ce sont les mieux placés pour vous informer des actions et mesures qui amélioreraient réellement et durablement leur qualité de vie au travail.

• Mise en œuvre



Par la création de questionnaires (anonymes ou non) à la fois sur le niveau de leur satisfaction actuel, mais aussi sur leurs attentes en matière d'actions QVCT.

Mais il ne suffira pas de les interroger, il faudra également les intégrer tout au long de la démarche. Et notamment via : la création de groupes de travail dans lesquels ils pourront définir les actions à mettre en place et la façon de le faire, en les intégrant dans les actions de suivi et de mesure de la QVCT.

• Coût



Ici encore, il est difficile d'établir un réel coût de cette démarche car en dehors du temps nécessaire à la réalisation des différentes actions, les coûts varieront en fonction de ce qui ressortira de cette étude.

• Résultats



LES PRINCIPAUX AVANTAGES :

- Amélioration du bien-être au travail
- Améliorer l'attractivité de l'entreprise
- Une meilleure productivité des collaborateurs
- Favoriser la rétention des talents

40

MONTER UN PROJET
CARITATIF AU SEIN
DE L'ENTREPRISE• **Concept**

Proposer aux collaborateurs de s'impliquer au sein du projet caritatif qui aura été choisi par l'entreprise, en concertation ou non avec ces derniers.

L'entreprise communique sur le projet et met à disposition l'ensemble des moyens pour que les collaborateurs puissent faire vivre ce projet de groupe.

• **Mise en œuvre**

Il peut s'agir de l'organisation d'une collecte alimentaire et de sa distribution, d'une collecte de fournitures scolaires, d'une vente de pâtisseries ou autres afin de rassembler des fonds pour une association, mais aussi une participation à un challenge sportif tel qu'une course pour lutter contre le cancer, ...

Le projet caritatif peut prendre diverses formes, mais il doit permettre de rassembler les collaborateurs et l'entreprise autour d'une cause qui leur semble juste et qui leur tient à cœur.

• **Coût**

Si l'entreprise s'investit comme un sponsor, un partenaire ou un mécène le coût d'une telle action peut varier d'une contribution symbolique à un financement complet.

A contrario, l'entreprise peut simplement être le catalyseur, le rassembleur autour de ce projet et son investissement financier sera alors moindre, voire nul.

• **Résultats**

LES PRINCIPAUX AVANTAGES :

- ➔ Rayonnement positif sur le bien-être, l'engagement, la productivité et la fidélisation des talents
- ➔ Valoriser l'image de l'entreprise auprès de vos clients, partenaires et potentiels candidats



Animer vos bureaux tout au long DE L'ANNÉE.



Animer vos bureaux tout au long de l'année.

• Concept



Les moments d'échanges informels sont essentiels à la création et au renforcement du lien entre les collaborateurs. Voici quelques exemples d'animations simples et conviviales à mettre en place dans vos bureaux. L'idée est d'organiser des événements pour créer de la convivialité régulièrement dans les bureaux.

• Mise en œuvre



Créez un calendrier annuel avec toutes les grandes célébrations à mettre en place. Puis, pour chaque événement, communiquez aux équipes en amont pour leur donner envie de participer. N'oubliez pas de prendre des photos des événements pour alimenter la communication interne.

• Résultats



- Créer du lien entre les collaborateurs.
- Renforcer le sentiment d'appartenance à l'entreprise.
- Favoriser la transversalité entre les équipes qui peuvent échanger sur leurs problématiques et leurs besoins de manière informelle.
- Inciter les collaborateurs à revenir plus régulièrement au bureau.

• Coût



Les défis et animations de quizz sont gratuits à mettre en place. Pour les coffrets cadeaux et les récompenses aux concours il faut compter environ 50 euros.

Pour les événement du type afterworks comptez 150 euros pour 20 personnes pour la partie restauration et boissons.

TOUT AU LONG DE L'ANNÉE



41

**CÉLÉBRER LES ANNIVERSAIRES
DE VOS COLLABORATEURS
POUR LES DIZAINES**

Tout au long de l'année, célébrez les anniversaires de vos collaborateurs pour les dizaines. Prévoyez une pause dans l'après-midi et commandez un gâteau accompagné de boissons.

En amont, vous pouvez impliquer les collaborateurs pour qu'ils contribuent à la surprise.

Vous pouvez créer une cagnotte auprès des collaborateurs ou offrir un coffret cadeau de votre choix.

TOUT AU LONG DE L'ANNÉE



42 CÉLÉBRER LES BEAUX MOMENTS DE LA VIE DE VOS COLLABORATEURS

Célébrez les beaux moments de la vie de vos collaborateurs tels que les mariages, les naissances ou les adoptions.

Offrez un joli coffret rempli de chocolats et de gâteaux, d'un cadeau ou d'un chèque cadeau pour les nouveaux parents et les mariés.

N'oubliez pas d'y ajouter une carte de vœux qui pourra être signée par les équipes.

JANVIER



43 L'Épiphanie

Au début du mois de Janvier, invitez les collaborateurs à venir partager une pause gourmande autour de la galette des rois et profitez de l'occasion pour présenter vos vœux de nouvelle année aux équipes.

LA PREMIÈRE SEMAINE DE FÉVRIER



44 La Chandeleur

La première semaine de février, organisez une crêpe party durant la pause déjeuner ou en fin d'après-midi. S'offrent à vous différentes options :

Commandez des crêpes en boulangerie et les accompagner de garniture (confiture, pâte à tartiner, sucre, caramel beurre salé) et de boissons.

Vous pouvez aussi lancer un défi en équipe de la meilleure crêpe. Dans la cafétéria, louez des billigs et constituez 3 équipes de 3 collaborateurs. Chaque équipe doit préparer sa pâte à crêpes et faire goûter ses réalisations aux autres collaborateurs. Un vote est organisé et l'équipe qui a fait les meilleures crêpes reçoit une récompense.

FIN JANVIER
À MI FÉVRIER



45 Le Nouvel An chinois

Selon le calendrier, il peut avoir lieu de fin janvier à mi février. L'idée est d'imprimer des affiches expliquant les traditions du nouvel an chinois avec les différents symboles selon les années de naissance.

Affichez-les dans l'espace de restauration pour que tout le monde y ait accès et proposez à vos collaborateurs de deviner quel symbole leur correspond. Vous pouvez en complément organiser un déjeuner autour de la gastronomie chinoise.

14 FÉVRIER



46 La Saint-Valentin

Créez une activité autour de la gratitude et du partage, mettez une boîte de remerciement dans la cafétéria pour que les collaborateurs puissent écrire leurs commentaires positifs les uns envers les autres ou envers l'entreprise (ex : « Merci pour le super café/séminaire/bureau »).

En guise de motivation, vous pouvez mettre une boîte de chocolat à côté pour les encourager à participer (ex: Un chocolat par mot gentil) . Vous pouvez également distribuer des chocolats et décorer les bureaux de fleurs en pot que les collaborateurs pourront emporter à la fin de la journée.

17 MARS



47

La Saint-Patrick

Le 17 mars, préparez des olympiades irlandaises en 3 épreuves. Les collaborateurs peuvent jouer en équipe ou individuellement.

La première épreuve consiste en un jeu de piste dans les bureaux.

Imprimez et numérotez des expressions irlandaises courantes et affichez-les partout dans les bureaux. Les collaborateurs doivent deviner de quel mot il s'agit.

Chaque mot découvert donne accès à une lettre et l'équipe gagnante est celle qui trouve le mot mystère en premier.

La seconde épreuve est un quizz de culture générale sur l'Irlande.

Pendant le déjeuner, testez les connaissances de vos collaborateurs sur la culture du pays (population, langues parlées, sport national, citez 3 emblèmes du pays). L'équipe ayant le plus de points remporte la manche.

La troisième épreuve est un concours du meilleur costume. A la fin de la journée, organisez un afterwork avec l'élection du meilleur costume irlandais soit en mettant à disposition des accessoires soit en invitant les collaborateurs à venir vêtus de la couleur verte.

31 MARS



48 PÂQUES

Et si on mangeait du chocolat? Durant le déjeuner, organisez une chasse aux œufs dans les bureaux. Achetez différentes sortes de chocolats emballés et cachez-les dans les bureaux pendant que vos collaborateurs sont en pause déjeuner. Distribuez des sacs ou des paniers aux collaborateurs pour qu'ils ramènent les chocolats.

A la fin de la chasse, partagez la collecte tous ensemble autour d'un café. N'oubliez pas de marquer les emplacements pour éviter d'oublier des chocolats en haut d'un placard.

Alternativement, vous pouvez offrir un ballotin de chocolats à vos collaborateurs pour Pâques et créer des coffrets cadeaux pour les enfants des collaborateurs avec du chocolat et des activités en lien avec Pâques.

14 JUILLET



49 | Le 14 juillet

La veille de la fête nationale, organisez un déjeuner convivial au bureau autour de la gastronomie française.

Vous pouvez tout commander et inviter vos collaborateurs ou bien demander à vos collaborateurs d'apporter chacun une spécialité de leur région d'origine pour la partager tous ensemble.

DÉCEMBRE



50 Célébrer les fêtes de fin d'année

Tout au long du mois de décembre, voici plusieurs activités qui peuvent être proposées pour célébrer ensemble la saison des fêtes.

DÉCEMBRE



51 DÉCORER LES BUREAUX

Début décembre, invitez les collaborateurs à décorer les bureaux et leur espace de travail. Vous pouvez proposer à chacun de ramener une décoration ou bien acheter et mettre des décorations à disposition des collaborateurs.

DÉCEMBRE



52 Le concours du meilleur pull de Noël

Le 15 décembre, invitez vos collaborateurs à porter un pull de Noël au bureau. À l'issue de la journée, constituez un jury de 4 personnes issues d'équipes de travail différentes qui va délibérer et élire le "meilleur" pull de Noël. Le ou la gagnant(e) reçoit alors un prix de votre choix.

DÉCEMBRE



53 SECRET SANTA

L'échange de cadeaux mystères aussi appelé "Secret Santa". Au début du mois de décembre, chaque collaborateur se voit attribuer un père Noël secret pour lequel il doit trouver un cadeau entre 5 et 20 euros, le nom du Secret Santa doit rester secret jusqu'à la remise des cadeaux à Noël.

DÉCEMBRE



54 Le blind test musical de Noël

Créez ou utilisez une playlist de Noël disponible sur les plateformes musicales.

Répartissez les collaborateurs en équipes de 5 maximum et demandez-leur de choisir leur nom d'équipe. Désignez un animateur qui sera en charge de faire deviner les morceaux et attribuer les points aux équipes gagnantes.

DÉCEMBRE



55 Création de boîtes de Noël solidaires

Organisez un déjeuner durant lequel les collaborateurs peuvent constituer des boîtes cadeaux de Noël personnalisées pour des associations qui s'occupent de personnes dans le besoin.

En amont de l'événement, contactez une association régionale en charge de la collecte de boîtes de Noël. Demandez à vos collaborateurs de ramener des boîtes à chaussures vides en bon état.

Chaque boîte doit être emballée dans du papier cadeau et être remplie avec un accessoire chaud (bonnet, gants, écharpe), un produit d'hygiène, un produit alimentaire (non périssable, non entamé), un loisir (livre, jeu de cartes, magazine), un petit mot, dessin, poème, carte. Vos collaborateurs peuvent apporter leur boîte cadeaux déjà faite au bureau soit mais vous pouvez aussi acheter des éléments et constituer des boîtes ensemble.

Quand j'étais petite,
je rêvais d'être aviatrice, chanteuse,
photographe. **Et vous ?**



Chloé

~~Une collaboratrice RH~~

Un humain avant tout

Eurécia, solution RH pour entreprises performantes

www.eurecia.com