



ENTREPRISE QVT / QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

5 bonnes pratiques de petites et grandes entreprises où il fait bon travailler en 2025

Comme chaque année, Great Place To Work a dévoilé, mardi 11 mars, son palmarès des meilleures entreprises françaises en matière de politiques de bien-être au travail. Voici les mesures phares de 5 d'entre elles. Des sujets dont l'ensemble des organisations devraient s'inspirer.

Cette année, la remise des prix « Great Place To Work » s'est déroulée, ce mardi 11 mars, dans un cirque parisien. « *Nous voulions rafraîchir cet événement, en profiter pour se divertir* », commente Jullien Brezun, DG de Great Place To Work. Selon lui, il est fondamental que les entreprises soient dans une « *démarche d'amélioration continue de leur politique de bien-être au travail* ». Cela passe notamment par des diagnostics réguliers afin « *de dresser les bons constats et ainsi déployer les bonnes actions en interne.* »

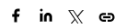
1. La maternité chez Jaberson (moins de 50 salariés)

Le secteur du droit est, par exemple, connu pour être particulièrement rude à l'égard des femmes enceintes. Une [enquête de nos confrères de Libération](#), en effet, mis en lumière en mai 2024 les mécanismes à l'œuvre pour les pousser (discrètement ou de manière brutale) vers la sortie. « *Notre secteur est connu pour ce type de dérives*, confirme Charles Jamet, dirigeant du cabinet d'avocats Jaberson, spécialisé en droit des affaires. *De nombreux cabinets considèrent qu'elles ne vont plus pouvoir tenir le rythme intense attendu. C'est la raison pour laquelle, nous avons pris le contrepied de cette tendance.* »

Pour ce faire, le cabinet a mené de longues réflexions sur les outils RH et les pratiques managériales à déployer. Parmi les mesures fortes ? La transformation du congé maternité en congé parentalité afin « *de ne pas exclure les hommes et de proposer une égalité absolue entre tous les collaborateurs lorsqu'ils deviennent parents* », explique-t-il. Le cabinet s'attache ainsi à neutraliser ces départs temporaires : maintien du salaire, proratisation des objectifs annuels, octroi d'augmentation salariale, de primes et de promotion hiérarchique (malgré tout !). « *Nous préparons aussi le départ et le retour des parents, afin qu'ils partent sereinement en congé, qu'ils ne soient pas dérangés pendant ce congé, et qu'ils reviennent dans de bonnes conditions pour reprendre leurs dossiers* », poursuit-il. Des aménagements d'emploi du temps sont aussi proposés, comme l'absence de réunion avant 9h30 et aucun déplacement professionnel dans d'autres villes que le lieu de travail habituel. Le cabinet entend aller plus loin en offrant des jours de congés pour enfants malades et en proposant du télétravail illimité. « *Tout est inscrit dans notre charte parentalité afin de formaliser notre engagement et de ne pas revenir dessus. Nous réussissons notre pari : avec un faible taux de turnover et des croissances annuelles allant jusqu'à 60 %* », se réjouit le patron.

Par Léa Lucas
Le 12 mars 2025

PARTAGER



www.networkingpremiumgroup.com

LE NETWORKING AU COEUR DE LA STRATÉGIE PROFESSIONNELLE

3 GRANDS MÉTIERS :

- OUTPLACEMENT
- FORMATIONS / NETWORKING
- RECRUTEMENT / BOARD MEMBER

INCLUSIV' DAY

14 MAI 2025

Le RDV des organisations inclusives et des innovations sociales

2. L'inclusion chez Movinmotion (de 50 à 250 salariés)

Alors que les politiques d'inclusion reculent dans certaines entreprises, notamment depuis fin 2024, d'autres organisations redoublent d'efforts en la matière. « *Au départ, nous réfléchissions à différents types de congés, comme le congé menstruel, transport écologique, enfants malades, activité associative*, se souvient Alexandra Durand-Escribe, DG de Movinmotion. *Mais, nous ne voulions favoriser ni les uns, ni les autres : pas plus les parents que les célibataires, pas plus les femmes que les hommes. Nous ne voulions pas entraîner un sentiment d'injustice, donc nous avons mis en place 4 jours de congés inclusifs par an* ». Concrètement ? Cela signifie que chaque collaborateur peut s'absenter pour une activité qui lui est propre, sans justification aucune. « *Nous leur faisons confiance, nous savons qu'ils les utilisent parce qu'ils en ont besoin, ou pour les centres d'intérêt qui leur tiennent le plus à cœur* », précise-t-elle. Ces 4 jours viennent s'ajouter aux jours de congés traditionnels (les 5 semaines légales ainsi qu'une dizaine de jours de RTT) et peuvent être pris de manière consécutive (ou non). « *Les collaborateurs et collaboratrice, après alignement en équipe et validation de principe par le manager, posent ces jours quand ils le souhaitent. Et s'ils oublient de les prendre, nous leur rappelons de le faire ! Nous visons le meilleur équilibre vie pro-vie perso pour tout le monde !* », s'exclame la DG.



À LIRE AUSSI

Handicap : comment trouver le bon équilibre entre invisibilisation et héroïsation ?

4. L'employabilité chez Electro dépôt (entre 1000 et 2500 salariés)

Dans un monde qui s'accélère, notamment en raison de l'évolution rapide des outils numériques, les compétences deviennent caduques en un claquement de doigt. C'est pourquoi, Electro Dépôt met les bouchées doubles sur l'employabilité de ses équipes. Pour ce faire, l'entreprise propose une académie dédiée à l'évolution des carrières, mais aussi des formations en e-learning (sur plateforme ou smartphone). Chaque collaborateur peut ainsi accéder à tout moment à un espace en ligne où se trouve un catalogue de formations. Ils peuvent faire volontairement le choix de développer de nouvelles compétences professionnelles, ainsi que prendre part à un programme de développement personnel. « *Nous voulons qu'ils disposent d'un maximum de compétences, y compris celles et ceux qui ne souhaitent pas évoluer hiérarchiquement, car plus ils seront compétents sur leur poste, plus ils seront satisfaits de leur travail et engagés* », affirme la DRH, Delphine Rossie. En moyenne, cela représente trois jours de formation par collaborateur et par an. Si la mobilité interne est favorisée, et l'ancienneté élevée, « *nous avons conscience qu'ils peuvent quitter notre entreprise un jour ou l'autre. Mais, justement, nous voulons qu'ils se souviennent de nous comme d'une entreprise qui les a aidés à progresser, qui leur a fait confiance, qui les a responsabilisés. Certains salariés reviennent même parfois travailler pour nous, c'est l'effet boomerang !* », lance-t-elle.



À LIRE AUSSI

Pourquoi l'accélération du rythme de travail est devenue la première préoccupation des salariés en France

5. L'intergénérationnalité chez Allianz France (plus de 2500 salariés)

Enfin, dans des sociétés où les populations vieillissent, et où les carrières professionnelles s'allongent, les enjeux intergénérationnels en entreprise, eux, s'accroissent. « *Il faut absolument que les seniors continuent de se sentir engagés au quotidien et de trouver du sens à leur travail* », insiste Jacques Auzuret, directeur du programme « Bien-être au travail » chez Allianz France. La grande entreprise d'assurance s'attèle, donc, depuis trois ans déjà à lutter contre les stéréotypes autour des âges, et cherche à favoriser les échanges et la transmission entre générations. Comment ? En constituant, chaque année, des promotions de binômes ou de trinômes. « *Les seniors ont beaucoup apporté aux jeunes, et inversement. De jeunes collaborateurs m'ont, par exemple, décomplexé vis-à-vis de la data et de l'IA* », témoigne le dirigeant. Afin d'instaurer un dialogue constructif et régulier, une dizaine de rendez-vous sont organisés tout au long de l'année par les services RH. Les premiers échanges visent à identifier les problématiques rencontrées en interne, ou les sujets sur lesquels chacun souhaite progresser. Les rencontres suivantes consistent à y apporter des solutions. « *Entre temps, d'autres rencontres peuvent se faire en toute autonomie dans le but que les collaborateurs se partagent de bonnes astuces. Nous marquons la fin de ce programme en dressant un bilan de ce qui a fonctionné et de ce qui pourrait être amélioré l'année d'après. C'est fondamental que tout le monde se projette durablement au sein de l'entreprise, et co-construise la stratégie de demain* », conclue-t-il.



Par Léa Lucas