

LE FIGARO économie



Ces entreprises où il fait bon travailler

Les relations sociales sont tendues dans les entreprises sur fond de crise économique, de gel des salaires, voire de stress au travail ? Les salariés perdent confiance dans leur encadrement dirigeants et sont tentés de moins s'investir pour leur société ? Peut-être, mais il existe aussi des entreprises - petites et grandes - où il fait bon travailler. Pour la 8^{ème} année consécutive l'institut Great Place to Work établit son palmarès annuel et décerne ses trophées aux dirigeants qui le méritent.

« Deux classements cette année : plus de 500 salariés et moins de 500 salariés »

Cette année le palmarès de Great Place to Work compte en fait deux classements distincts : celui des entreprises de plus de 500 salariés et celui des sociétés de moins de 500 personnes. And the winners are ? Microsoft dans la catégorie des plus de 500 personnes et Pepsico pour les moins de 500 salariés. Deux entreprises anglo-saxonnes est-on tenté de dire ? Oui, mais gérées par un état-major 100% français, relativisent les responsables du classement. Quelques valeurs sûres pérennisent leur place cette année encore : Leroy Merlin se hisse sur la seconde marche du podium du palmarès des plus de

500 salariés, tandis que Mc Do et FedEx Express sont respectivement troisième et quatrième. Chez les moins de 500 salariés aussi, plusieurs sociétés sont encore là, et aux premiers rangs : c'est le cas de WL Gore (N°2) ou d'Accuracy (N°3).

Qu'est ce qu'une entreprise où il fait bon travailler ? Selon le modèle de Great Place to Work, c'est une société où le salarié « a confiance dans son encadrement, est fier de son travail et de son entreprise, et peut travailler dans une ambiance conviviale », répond Patrick Dumoulin, Directeur de Great Place to Work en France.

Afin de mieux mettre en relief les initiatives des uns et des autres, des prix spéciaux ont été attribués. Trois entreprises sortent ainsi davantage du lot : Decathlon reçoit le prix de la formation pour ses 200 plans individuels de formation correspondant à ses 200 métiers. Biogen Idec (biotechnologie) est primée dans la catégorie Solidarité pour ses actions en matière de préparation à la retraite. Enfin, un autre laboratoire pharmaceutique, Novo Nordisk hérite d'un prix spécial « reconnaissance » pour un ensemble de mesures récompensant financièrement l'implication des salariés. ■



Le Palmarès des Best Workplaces France 2010 de plus de 500 salariés

- 1 MICROSOFT FRANCE
- 2 LEROY MERLIN FRANCE
- 3 MCDONALD'S FRANCE
- 4 FEDEX EXPRESS
- 5 CARGLASS®
- 6 RICARD
- 7 DECATHLON
- 8 ALMA CONSULTING GROUP
- 9 GROUPE VOLKSWAGEN FRANCE S.A.
- 10 ABBOTT FRANCE

Le Palmarès des Best Workplaces France 2010 de moins de 500 salariés

- 1 PEPSICO FRANCE
- 2 W.L. GORE & ASSOCIES
- 3 ACCURACY
- 4 BIOGEN IDEC FRANCE SAS
- 5 NETAPP FRANCE
- 6 KIMBERLY-CLARK SAS
- 7 NORSYS
- 8 FINANCIERE DE L'ECHIQUIER
- 9 NOVO NORDISK FRANCE
- 10 SSL HEALTHCARE FRANCE SAS
- 11 I3 AN INGENIX COMPANY
- 12 MEDIAPERFORMANCES
- 13 DAVIDSON
- 14 NATIONAL INSTRUMENTS FRANCE
- 15 VERMILION



avec

La filiale française du leader mondial du logiciel arrive en première position des entreprises de plus de 500 salariés



Eric Boustouller, Directeur Général Microsoft France

« L'une des valeurs de Microsoft, c'est la remise en question. Le palmarès Great Place to Work est pour nous un élément supplémentaire pour mesurer le bien-être de nos collaborateurs », lance Eric Boustouller, Directeur Général de la filiale française. Largement engagé sur ces problématiques, Microsoft France réalise annuellement un baromètre mesurant, autour d'une cinquantaine de questions, l'opinion des salariés

sur la stratégie de l'entreprise. « Un indicateur précieux pour évaluer, corriger, progresser, souligne le patron. 91% de nos collaborateurs ont répondu en 2009 ». Et dans le cadre de sa politique de prévention du stress, Microsoft France vient de lancer le premier volet de son plan d'action : un programme de formation des 160 managers aux problématiques du stress. Le même type de formation sera ensuite dispensé par les managers eux-mêmes aux autres salariés. Enfin, un baromètre autour du sujet sera mis en place dans les six mois. Ce plan a permis à l'entreprise d'intégrer la catégorie « verte », celle des bons élèves, du classement réalisé par le Ministère du travail autour du stress.

Nouveaux locaux à Issy-les-Moulineaux.

L'arrivée en juillet dernier de la société sur le « Campus Microsoft », des locaux flam-

bants neufs à Issy-les-Moulineaux, a marqué une nouvelle étape dans son histoire. Les 1 500 salariés du groupe, auparavant éclatés sur trois sites, y ont trouvé « un lieu de vie », selon Eric Boustouller. Ce projet, qui s'est étalé sur trois ans, a fortement mobilisé les collaborateurs. A l'arrivée : 33 000 m² en bord de Seine, avec une cafétéria à chaque étage, une salle de gym, un service de conciergerie, des salles de travail modulables, des cabines téléphoniques où l'on peut brancher son PC, des open spaces avec poufs...

Plus de souplesse et plus de flexibilité.

« Nous avons utilisé les nouvelles technologies pour favoriser la mobilité et la flexibilité, explique le Directeur Général. Nous avons mis en place le télétravail, avec une centaine de collaborateurs.

Nous avons étendu l'amplitude horaire quotidienne pour donner à chacun plus de souplesse dans ses heures d'arrivée ». Un des salariés du groupe estime d'ailleurs que « la liberté laissée aux collaborateurs pour réaliser leur travail est une véritable révolution en France ». « Les nouveaux produits que nous réalisons ont la capacité de réellement changer la vie des gens dans le monde entier », explique un autre. Incontestablement, le cœur de métier du groupe n°1 mondial du logiciel est aussi un élément de motivation pour ses salariés. « Nous sommes au cœur de nouvelles expériences, de nouveaux usages », insiste Eric Boustouller, en évoquant le moteur de recherche Bing ou le lancement de Windows Phone 7. « Microsoft est une entreprise qui a un impact fort sur son environnement. Elle souhaite avant tout privilégier le respect en interne

comme dans ses relations avec ses clients, ses partenaires et ses utilisateurs ». ■

Microsoft France en chiffres

- 1 458 salariés
- 28,74% de femmes

85% déclarent être fiers de travailler pour cette entreprise

« Excellence, transparence et fun »

PepsiCo s'impose cette année à la première place du palmarès des sociétés de moins de 500 salariés.



Vincent Prolongeau, Directeur Général PepsiCo France

« Il est particulièrement agréable d'avoir des dirigeants très accessibles, observe un salarié de PepsiCo France. Le tutoiement contribue à cela ». Dans la société, basée à Colombes, tout le monde se tutoie, Directeur Général compris. Un autre salarié évoque quant à lui les actions menées par les dirigeants par rapport à la crise : « le gel des salaires a concerné uniquement les salaires les plus élevés, et non la masse salariale au global ». Ce ne

sera pas le cas en 2010, mais ce type de mesure est suffisamment rare pour être souligné.

« Notre culture : excellence, transparence et fun. »

« Nous ne sommes pas protocolaires », confirme Vincent Prolongeau. Entré dans la société il y a 12 ans comme directeur marketing de la marque BN (qui faisait alors partie du portefeuille), il en est le Directeur Général depuis quatre ans. C'est en trois mots qu'il résumerait la culture de l'entreprise : « Excellence, transparence et fun ». Fun, à l'instar de la dernière présentation récente de résultats, en Martinique... « Les résultats étaient bons, souligne Vincent Prolongeau. En 2009, PepsiCo France était la 5^e entreprise, en termes de croissance de chiffre d'affaire, dans le secteur des biens de consommation ».

« J'ai la conviction profonde que les salariés recherchent un équilibre entre

leur vie professionnelle et leur vie familiale », martèle le Directeur Général. L'entreprise l'a intégré dans le cadre du dispositif baptisé « One simple think » : concrètement, lors de l'entretien de fixation d'objectifs, chaque manager se doit d'encourager son collaborateur à se fixer un objectif personnel pour améliorer cet équilibre. Par exemple, partir un peu plus tôt un soir pour aller chercher ses enfants à l'école.

Tous les deux ans, le groupe mène une enquête baptisée « Organizational Health Survey » (OHS). « Elle évalue la qualité du management, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, la qualité des formations, les notions de rémunération, le partage de la création de valeur... » explique Vincent Prolongeau. Certaines propositions émanant des salariés sont retenues dans ce cadre. Exemples : des réunions plus fréquentes pour expliquer les résultats, une gestion plus souple

des RTT ou encore le « Beto Wezz », mis en place il y a deux ans, consistant, à travers des conférences, à encourager les salariés à avoir une meilleure hygiène de vie (alimentation, sport, sommeil, stress...).

« Plus généralement, cette enquête démontre la nécessité d'être plus proche des salariés et d'expliquer, en toute transparence. » Une culture de la transparence qui tient, pour beaucoup, aux origines anglo-saxonnes de la société. Ainsi, tous les collaborateurs connaissent les grilles de salaires de chacun, y compris de la Direction Générale.

A cela s'ajoute une culture du changement, liée à l'histoire de l'entreprise, qui a grandi à coups de croissance externe. Initialement positionnée sur les boissons gazeuses, PepsiCo compte aujourd'hui dans son portefeuille les marques Lipton Ice Tea, les chips Lay's, ou encore les céréales

Quaker. « L'esprit entrepreneurial et la notion de prise de responsabilité sont donc très présents », conclut Vincent Prolongeau. ■

PepsiCo France en chiffres

- 496 salariés
- 54,44% de femmes

91% déclarent être fiers de travailler pour cette entreprise

La triple contribution de Novo Nordisk

Le laboratoire pharmaceutique reçoit cette année le prix spécial « reconnaissance ».



Krisja Vermeylen, Directeur Général Novo Nordisk France

« Nous avons chez Novo Nordisk une culture sociale. Le bien-être de nos salariés est fondamental. Nous sommes très vigilants sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, car nous

sommes persuadés qu'il s'agit là d'une des clés du succès », martèle Krisja Vermeylen. Cette belge flamande dirige depuis 8 ans la filiale française du laboratoire pharmaceutique, leader mondial dans le traitement du diabète, présent également sur l'hormone de croissance, l'hémophilie et le traitement hormonal substitutif.

La société doit en grande partie ses bonnes pratiques à ses origines danoises. Dans ses effectifs français (304 salariés au total), Novo Nordisk compte 69,74% de femmes. Et surtout, elle a intégré depuis quelques années le principe

de la triple contribution : économique, sociale et environnementale. C'est dans ce cadre que l'entreprise a instauré, depuis 2003, « Take action », à savoir la possibilité pour les collaborateurs de mener une action sociale ou humanitaire sur leur temps de travail, avec un maintien du salaire pendant deux mois. En 2009, une quinzaine de salariés ont saisi cette opportunité. « Par exemple, depuis quelques années, nous menons une politique d'économie d'eau sur notre site de production à Chartres, et en 2009, nous avons mis en place des puits au Burkina Faso,

projet dans lequel quatre salariés se sont investis », raconte Krisja Vermeylen.

« Nous sommes également précurseurs sur les questions liées au développement durable, poursuit-elle. En 2006, Novo Nordisk a signé un accord avec l'organisme WWF et nous nous sommes engagés à diminuer les émissions de CO₂, tout en augmentant la production de nos usines »

Politique de reconnaissance

Le laboratoire pharmaceutique a également élaboré un solide dispositif de reconnaissance de ses salariés. Plan de rattrapage des plus bas salaires sur deux ou trois ans, primes

annuelles sur réalisation des objectifs de un à trois mois de salaires, abondement au plafond au PEE (Plan Epargne Entreprise), mise en valeur d'une performance exceptionnelle par le Vice Président auprès des dirigeants, primes pour cooptation (2000 euros)... Autant d'éléments d'attractivité pour les collaborateurs. Ajoutons à cela que la société, qui a fait en 2009 un chiffre d'affaires de 289 millions d'euros, semble traverser la crise sans trop d'embûches. « Nous avons de nouveaux médicaments à mettre sur le marché », explique Krisja Vermeylen. ■

Décathlon soigne ses talents

Le groupe, qui compte en France 240 magasins, a remporté cette année le prix spécial de la formation.

Créer l'envie et rendre accessible le plaisir du sport. C'est ainsi que l'on pourrait résumer la culture d'entreprise chez Décathlon. « Cette volonté est déclinée auprès de nos clients », explique Stéphane Saigre, Directeur Général de Décathlon France, rappelant le message inscrit sur les badges de chaque vendeur : « Sportif satisfait, c'est mon métier ». Cette volonté concerne évidemment les 17 400 collaborateurs de la société. Créé en 1976 par Michel Leclercq, Décathlon s'est toujours attaché à mettre en œuvre une politique de développe-

ment des talents, basé sur l'accompagnement et la formation. « Nous avons l'ambition de développer chez nos collaborateurs la prise de décision et l'autonomie », insiste le directeur général.

Pour cela, Décathlon a mis en place un dispositif à plusieurs volets. D'abord, chaque collaborateur a un entretien individuel avec son manager toutes les quatre semaines. Dans la plupart des entreprises, le rythme est plutôt à un entretien annuel... « Nous appelons cela « l'entretien individuel de décision ». Il nous permet de

provoquer une logique de progrès et de détecter rapidement les talents afin de les promouvoir le plus tôt possible », explique Stéphane Saigre. Dans le réseau, qui intègre dans sa politique de développement des talents « le droit à l'erreur », telle est la philosophie. « L'erreur fait partie de l'apprentissage. Nous confions volontiers à nos nouvelles recrues des responsabilités très tôt. Il faut savoir que le chiffre d'affaires d'un rayon chez Décathlon est équivalent à celui d'une PME », observe le patron. Aussi le réseau compte-t-il des

directeurs de régions qui peuvent avoir moins de 35 ans, fait plutôt rare dans la distribution. Tout ceci s'accompagne pour chaque salarié d'un plan individuel de formation. Oxlane, groupe dont Décathlon fait partie, a d'ailleurs mis en place une école de management, qui s'adresse aussi aux managers de rayons, patrons de pays, patrons de marques ou patrons de services, tandis que Décathlon anime une école des métiers fournissant des formations sur les savoir-faire de vente, commerce et gestion. Annuellement, les efforts en

formation représentent 3,6% de la masse salariale.

L'objectif affiché est de permettre l'ascension en interne. « Je suis persuadé que le futur Directeur Général du groupe, dans dix ans, fait partie de nos vendeurs ou responsables de rayon actuels... » lance Stéphane Saigre, lui-même entré chez Décathlon il y a 15 ans comme responsable de rayon. Il faut savoir que dans le réseau Oxlane, il existe pas moins de 300 métiers. « Le champ des possibles est donc extrêmement étendu » conclut Stéphane Saigre. ■

ENTREPRISES DE PLUS DE 500 SALARIÉS

LEROY MERLIN FRANCE (2)

Une marque employeur

Pour doter ses recruteurs d'une plate-forme de marque efficace, l'enseigne de distribution (bricolage) a refondu son identité en interrogeant ses équipes en magasin sur leur perception de l'entreprise en tant qu'employeur. Cette démarche a débouché sur une nouvelle signature de marque : « si tu peux, nous pouvons ».

MCDONALD'S FRANCE (3)

Bilan carbone

Pour connaître l'impact de ses restaurants sur l'environnement, le roi du fast-food a fait réaliser en 2005 un bilan carbone. La moitié des émissions de CO₂ provenaient

de la consommation d'énergie et des emballages. Son objectif : réduire de 8% ces émissions à l'horizon 2010. En 2008, un bilan intermédiaire a montré qu'il avait été atteint avec deux ans d'avance.

FEDEX EXPRESS (4)

Aide à des associations

La société apporte son soutien à plusieurs associations. La « Fondation de France », pour des initiatives solidaires et des créations d'emplois. « Papa Charlie » (aide à la location de véhicules pour les nouveaux embauchés). Etablissement Français du Sang (EFS). « Nos Quartiers ont du Talent » (suivi et coaching de jeunes par des cadres). Enfin « Plan Espoir Banlieue ».

CARGLASS (5)

Massages contre le stress

Pour diminuer le stress au travail, la filiale du groupe Belron propose aux collaborateurs du siège (hors chargés d'assistance pour le moment) des séances de massage sur le lieu de travail. Prix : 8 euros pour les cadres, 4 euros pour les non-cadres. Les sommes recueillies sont reversées à l'association MaAfrika Tikun qui vient en aide aux enfants défavorisés des Townships d'Afrique du Sud.

RICARD (6)

Des retraités choyés

Afin de garder un lien avec ses anciens collaborateurs partis en retraite, le spécialiste des spiritueux a mis en place diverses actions. Amicale des retraités financée par l'entreprise. Organisation de différents événements (loto...). Colis de Noël.

Envoi du journal d'entreprise. Accès aux produits de la société à des tarifs préférentiels...

ALMA CONSULTING GROUP (8)

Tuteur à part entière

Tout nouveau collaborateur du leader européen du conseil opérationnel est accompagné par un tuteur, choisi par son manager et les RH. Son rôle : aider la personne recrutée à se situer dans son environnement professionnel et lui transmettre les savoirs indispensables. Mission à part entière, le tutorat peut être une première étape vers des fonctions d'encadrement, y compris pour les seniors.

GRUPE VOLKSWAGEN FRANCE (9)

Equilibre vie privée-vie professionnelle

Pour diverses raisons, certains salariés n'hésitent pas à venir tra-

vailer en dehors des horaires habituels, durant les week-ends ou les RTT. Chez Volkswagen France, l'accès est autorisé de 7h30 à 20h10. En dehors de cette plage horaire le badge est désactivé. Pour entrer il faut signer, au poste de gardiennage, la main courante qui est ensuite vérifiée par la DRHF.

ABBOTT FRANCE (10)

Sensibilisation au handicap

La filiale du groupe Abbott (pharmacie) a lancé en novembre dernier un programme baptisé « Cap sur le Handicap » ! L'accent a été mis sur la sensibilisation et la mobilisation des collaborateurs ainsi que sur l'optimisation des actions en faveur des travailleurs handicapés. Une analyse de la situation au sein de la société a également été lancée afin de mieux orienter le futur plan d'actions.

4 DOSSIER SPÉCIAL

3 questions à...

Patrick DUMOULIN

Directeur de Great Place To Work France

LE FIGARO. - Quels enseignements tirez-vous de cette 8ème édition en France du palmarès Great Place To Work® ?

Patrick DUMOULIN - Nous avons, cette année encore, de très belles entreprises dans notre palmarès et un plus grand nombre de participants. Au total, 114 entreprises ont répondu aux questionnaires, 47 de plus de 500 personnes et 67 de moins de 500 collaborateurs. C'est un signal fort de mobilisation des salariés en cette période de crise et un acte courageux du management d'accepter de se comparer aux meilleurs. Nous pouvons en effet mesurer le degré de confiance dans l'encadrement, la fierté des collaborateurs d'appartenir et de travailler dans une entreprise ou encore la convivialité professionnelle. Le message que je retiens de ce palmarès, c'est qu'il y a beaucoup plus d'entreprises où il fait bon travailler qu'on ne le pense et qu'on ne le dit.

Y-a-t-il des surprises ?

Nous enregistrons l'arrivée fracassante de plusieurs sociétés familiales. Je pense par exemple à Ricard, 6ème des entreprises de plus de 500 personnes. Ou encore à Décathlon, qui est 7ème du même classement. Nous avons également des entreprises dont les bons résultats s'inscrivent dans la durée. C'est la 7ème année consécutive que Pepsico figure dans le palmarès et qu'il n'est jamais sorti du Top10. Même constatation pour Leroy Merlin ou Mc Donalds, présents depuis six ans. Nous observons une relation très étroite entre les sociétés qui réussissent économiquement et celles où il fait bon travailler. Là encore c'est un signe encourageant pour l'avenir.

Deux sociétés américaines en tête des deux palmarès en France, n'est ce pas décevant pour les entreprises tricolores ?



Pepsico et Microsoft sont effectivement des sociétés américaines, mais leur management est 100% français. Je note toutefois que 8 des 25 entreprises du palmarès sont tricolores, ce qui reste un bon résultat. Accuracy, Leroy Merlin, Décathlon, Ricard, la Financière de l'Echiquier ou encore Norsys sont de très belles réussites nationales. ■

Propos recueillis par
Christine Lagoutte

L'ÉTUDE ET LE PALMARÈS

LE MODÈLE® GREAT PLACE TO WORK®

La méthode a été développée par Great Place to Work® Institute à San Francisco aux Etats-Unis, et l'enquête est menée chaque année dans plus de 40 pays dans le monde.

Selon le modèle Great Place to Work®, une entreprise où il fait bon travailler est une entreprise où le salarié :

- a confiance en son encadrement
- est fier de son travail/de son entreprise
- peut travailler dans une atmosphère conviviale.

LA MÉTHODE

Le palmarès est établi à partir de deux enquêtes menées au sein de chaque entreprise.

L'enquête principale est un questionnaire de 59 questions adressées à un échantillon représentatif ou à l'ensemble des salariés. Les résultats représentent 2/3 de la note finale de l'entreprise.

La seconde enquête repose sur une évaluation qualitative de la culture de la société et de ses pratiques RH (le dernier tiers de la note finale).

L'enquête est ouverte à toute organisation (entreprise, association, administration) employant au minimum 50 personnes.

ENTREPRISES DE MOINS DE 500 SALARIÉS

W.L. GORE & ASSOCIES (2)

Nouveaux collaborateurs

Dans cette société, dont le produit-phare est le Gore-Tex, le Sponsee (nouvel entrant) bénéficie du soutien d'un Sponsor volontaire. Son rôle : être disponible, à l'écoute, défendre les intérêts de son poulain et l'aider dans l'évolution de sa carrière professionnelle.

ACCURACY (3)

Relations humaines

Spécialisée dans le conseil en finance d'entreprise, cette société est très attentive à la qualité des relations humaines. Lors d'un recrutement, le candidat rencontre huit responsables (quatre réunions) et deux personnes récemment embauchées pour échanger de manière informelle. Une fois recruté, il est accompagné par un parrain tout au long de sa carrière.

BIOGEN IDEC FRANCE (4)

Retraite par capitalisation

Compte tenu des incertitudes qui planent sur les régimes de retraite, la firme pharmaceutique a mis en place pour l'ensemble de ses salariés

un contrat de retraite par capitalisation à des conditions très favorables. Elle cotise à hauteur de 4 % sur les tranches A, B, C et de 3 % pour la tranche D. De plus, elle prend en charge l'intégralité de la cotisation employé sur la tranche A.

NETAPP FRANCE (5)

Motivation et valeurs

Le processus d'embauche met l'accent sur l'adhésion du candidat aux valeurs de l'entreprise d'informatique. Outre un entretien avec le responsable, centré sur les connaissances techniques et l'expérience professionnelle, il rencontre des salariés qui sont plus attentifs à sa motivation et à ses valeurs.

KIMBERLY-CLARK (6)

Évolution et mobilité

Anciens stagiaires ou commerciaux ont en charge 80 % des compte-clés. Après leur stage ou leur passage sur le terrain, ils ont en effet la possibilité d'intégrer la force de vente pour ensuite revenir au siège comme responsable de compte-clés ou chef de produit au marketing.

NORSYS (7)

Parcours individualisé

Via un logiciel, des parcours types ont été établis pour tous les métiers exercés par les ingénieurs, les chefs et directeurs de projet ainsi que les consultants. Ils comportent différentes formations, la participation à un programme de recherche et tous les process RH.

FINANCIÈRE DE L'ÉCHIQUIER (8)

Des comités de direction ouverts

La participation aux comités de direction de cette société de gestion de portefeuille est ouverte, sur la base du volontariat, à tous les salariés. Les candidats sélectionnés (deux invités tournants) assistent ensuite à trois comités où ils doivent avoir une participation active.

SSL HEALTHCARE FRANCE (10)

Une journée ensemble

Chaque année, une journée regroupant tous les salariés est organisée. Son ambition : continuer à donner du sens tout en faisant vivre des thèmes de prédilection et les valeurs de l'entreprise. En 2009, à l'occasion de la présentation des résultats, une surprise a été réservée au personnel du siège : un cours de cuisine collectif.

13 AN INGENIX COMPANY (11)

Réaliser ses projets

Les « Client Focus and Innovation awards » offrent aux collaborateurs qui se sont distingués dans ces deux domaines la possibilité de concrétiser leurs projets. Une somme allant de 5 000 à 20 000 dollars est offerte aux candidats ou équipes gagnantes qui pourront consacrer la moitié de leurs heures de travail habituelles, trois mois durant, à la réalisation de leurs projets.

MEDIAPERFORMANCES (12)

Mécénat

Cette PME a recruté une responsable mécénat. Son action a débouché sur des collaborations avec la Banque Alimentaire, Danone, Carrefour et les Restos du Cœur. Elle comprend aussi la levée de fonds pour aider des personnes en difficulté. De son côté, le comité d'entreprise a reversé une partie de son budget 2009 à des associations caritatives

DAVIDSON (13)

Soutien aux Restos du Cœur

Spécialisée dans l'expertise et le management de projets technologiques, cette société a lancé une opération « Restos du Cœur ».

Elle a fait un premier don de 5 000 euros à l'association et a invité ses collaborateurs à donner eux aussi. Chaque don est abondé à 300 %, dans la limite de 60 euros par salarié.

NATIONAL INSTRUMENTS FRANCE (14)

Découvrir l'entreprise

Le concept « vis ma vie », inspiré de l'émission TV éponyme, consiste à inviter chaque nouvel arrivant à passer une journée dans des services autres que le sien. Objectif : découvrir d'autres fonctions, mieux comprendre les métiers, les processus, l'impact de sa mission et développer un sentiment d'appartenance à l'entreprise.

VERMILION (15)

Service d'assistance

Ce service financé par l'entreprise permet gratuitement et anonymement à l'ensemble des salariés de Vermilion d'obtenir une aide dans des domaines variés : juridiques et psychosociaux (santé, finance, législatif, logement), professionnels (stress, tensions individuelles sur le lieu de travail, souffrance au travail), ou personnels (couples, enfants, deuil, adoption).