

# SUPPLÉMENT PARTENAIRE

## Les Echos

### DES SALARIÉS INQUIETS, EXIGEANTS MAIS TRÈS MOTIVÉS



**LES COLLABORATEURS SE DISENT, POUR 70 % D'ENTRE EUX, SATISFAITS DE LEUR ENTREPRISE. C'EST CE QUI RESSORT DE L'ENQUÊTE HAPPYINDEX® ATWORK PUBLIÉE LE 24 JUIN 2021, MENÉE PAR CHOOSEMYCOMPANY DEPUIS OCTOBRE 2020.**

On aurait pu penser qu'avec la crise et la distanciation sociale des salariés, les liens se seraient distendus avec l'entreprise. Il semblerait que cela soit tout le contraire, si l'on en croit les enquêtes ChooseMyCompany\*. Pour l'éditeur de labels, dont l'objectif est l'amélioration de la Relation au Travail pour tous, les collaborateurs ont majoritairement le sentiment que les entreprises se sont montrées à la hauteur de leurs responsabilités face à la crise. Sept sondés sur dix se disent épanouis et motivés selon l'enquête HappyIndex®AtWork publiée le 24 juin 2021.

#### Le partage des informations

« Il y a une hausse de la satisfaction des salariés sur les six premiers mois de l'année, alors qu'en 2020, nous avons enregistré une chute de 3,5%. C'est huit points de plus qu'avant la crise », explique Laurent Labbé, CEO ChooseMyCompany. Cette confiance qui a nettement progressé est en partie due au partage des informations entre la direction et les salariés, même

“ **Le rôle social de l'entreprise s'est renforcé pendant la crise sanitaire. Le S de RSE est remonté au même niveau que le E dans les préoccupations de l'employeur.** ”

(Laurent Labbé, CEO ChooseMyCompany)

lorsque l'incertitude était prégnante. L'esprit d'équipe s'est aussi renforcé, ainsi que la qualité de la relation avec les collègues.

#### L'écoute plus sensible

Les entreprises semblent également davantage à l'écoute de leurs collaborateurs. « Il y a un véritable changement de paradigme. Après avoir répété aux salariés "c'est à prendre ou à laisser", on leur dit désormais "on vous prend en considération", constate Laurent Labbé. Avant, les employeurs avaient pour habi-

tude de leur poser des questions, de leur demander leurs avis pour orienter des politiques RH à long terme. Désormais, tout va plus vite, on écoute ses salariés pour agir et changer rapidement, mais aussi pour développer l'attractivité et la performance extra-financière / ESG (critères environnementaux, sociaux et de gouvernance). »

#### La consécration de l'intérêt social

Autre tendance marquante de 2021 : la crise sonne le grand retour de la préoccupation collective. Les

employeurs souhaitent contribuer positivement, et de manière proactive, à l'intérêt général et veulent le faire savoir.

« Le rôle social de l'entreprise s'est renforcé pendant la crise sanitaire. Le S de RSE est remonté au même niveau que le E dans les préoccupations de l'employeur. Dans un contexte où la réputation et la performance Extra financière sont des valeurs de plus en plus fortes, la relation qui lie l'entreprise à ses salariés prend une importance considérable », observe Laurent Labbé.

Avec la distanciation sociale qui a éloigné les salariés du collectif, ces derniers sont en quête de sujets porteurs de sens, de repères communs pour les aider à mieux travailler. Les valeurs véhiculées par l'entreprise deviennent encore plus importantes.

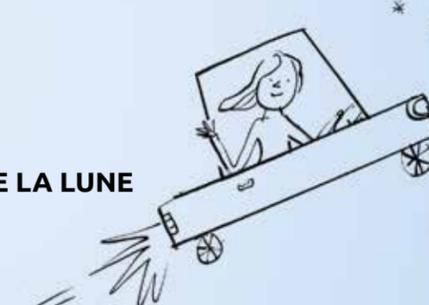
\* ChooseMyCompany édite les labels suivants : HappyIndex®AtWork, HybridWorkplace®, AgileIndex®, ImpactIndex® et ParentsIndex®.



REJOIGNEZ LE SEUL

Club

QUI VISE LA LUNE



1<sup>er</sup>

AU CLASSEMENT  
HappyIndex®AtWork

\*Entreprises 200 - 500 salariés

## ÉDITO



Laurent Labbé,  
CEO ChooseMyCompany

## « STOP AU BLABLA. ON VEUT DE L'IMPACT ! »

**L**es époques successives du paternalisme et du « donnant-donnant » contractuel semblent bien terminées. Désormais les employeurs prennent leurs équipes « en considération » ! Le rôle social des entreprises n'a jamais été aussi fort et leur contribution au Bien commun est un enjeu majeur de notre société. La valorisation de la réputation et de la

performance extra-financière / ESG explose : salariés, étudiants, candidats, clients, fournisseurs, et même... investisseurs sont dans les starting-blocks ! Bien sûr ce mouvement et ces transformations étaient en marche depuis quelques années déjà – digitalisation oblige – mais la crise sanitaire les a accélérés et a aligné toutes les parties prenantes de l'organisation. Elles expriment désormais ensemble une

volonté de résultats concrets, ancrés dans une réalité de pratiques mesurables.

### Stop au blabla. On veut de l'impact !

Alors, les directions repensent les leviers de la motivation et de l'engagement de leurs équipes, la manière de travailler ensemble, la nature des relations, l'organisation hybride de l'espace et du temps de travail...

Elles repensent également la finalité même de leurs activités et leurs impacts sociaux et environnementaux. Les défis sont immenses et sont relevés en équipe, car si une chose est aujourd'hui certaine, c'est que ces questions seront traitées tous ensemble ! Nous dédions ce cahier aux organisations qui ont su enjamber ces trajectoires rapides et complexes, devenant ainsi les plus performantes humainement !

## OPTIMISME & REMERCIEMENTS

*Du management participatif à l'optimisme en passant par la reconnaissance, les facteurs de motivation au travail tendent à être plus axés sur l'humain. Un rééquilibrage indispensable après plus d'une année où les salariés ont démontré leur autonomie.*



**UNE MÉTHODOLOGIE  
TRANSPARENTE  
ET 100%  
PARTICIPATIVE**

**Les Labels et classements ChooseMyCompany reposent uniquement sur les avis des collaborateurs/rices.**

**Pour cette 6<sup>e</sup> édition, plus de 150 000 salarié.e.s de plus de 10 000 entreprises se sont exprimé.e.s, de manière spontanée sur choosemycompany.com (9014 entreprises), ou à l'initiative de leur employeur (1076 entreprises).**

**Seules 314 entreprises ont réussi à atteindre les 3 critères\* simples, mais exigeants et indispensables à la labellisation : le seuil de participation, le score /5\*\*, le taux de recommandation.**

\* Les seuils varient en fonction des labels.

\*\* Moyenne des questions posées.

**L**a rémunération a longtemps été considérée comme l'un des leviers principaux de la motivation au travail. Pour redonner envie à tous les collaborateurs de s'impliquer après plusieurs périodes de confinement, on pourrait penser qu'une augmentation des salaires serait suffisante. Cet élément reste important, mais il semble que les facteurs de motivation se soient diversifiés. « Il ne faut pas se mentir. Le salaire est la base de toute motivation. Nous travaillons pour une obligation économique, mais les choses ont évolué. Pour beaucoup de personnes, la crise a changé le regard porté sur l'équilibre vie pro-vie perso : on ne veut plus souffrir au travail. Les salariés sont très conscients de ce qui les motive, de ce qu'ils veulent et de ce qu'ils ne veulent plus », estime Gaël Châtelain-Berry, pionnier de la bienveillance en entreprise et auteur de l'ouvrage *Le bien-être au travail pour les nuls\**.

### Libérer la parole

D'autres critères, moins économiques, vont donc prendre une importance iné-

dite dans les mois et les années à venir. La capacité à communiquer et à faire preuve de transparence en fait partie. Le management participatif qui tend à instaurer une relation de confiance entre managers et collaborateurs améliore nettement la motivation au travail des salariés.

« Il y a une demande de libération de la parole, de la nécessité de comprendre les résultats et retombées des projets mis en place. Si mon manager fait quelque chose que je n'aime pas, le collaborateur doit pouvoir lui dire. La communication doit être ascendante et descendante », ajoute Gaël Châtelain-Berry.

### Ne pas oublier de remercier

« Avant la crise, une des premières sources de démotivation, était de ne pas dire bonjour le matin à ses équipes ou de ne pas les remercier », explique l'expert. Lorsqu'un collaborateur fait du bon travail, il semble donc essentiel que le manager reconnaisse ses efforts, ses réussites. Pour cela, les mots les plus simples valent souvent tout autant que de longs discours.

Un remerciement individualisé ou un bravo général aux employés sur votre plateforme intranet sociale et collaborative aura un immense impact. « L'écrasante majorité des salariés ont travaillé plus que de raison pendant le premier confinement, en raison notamment de la perte de repères due au télétravail forcé. C'est pour cela qu'il faut penser à remercier l'implication des équipes », estime Gaël Châtelain-Berry. La gratitude permet ainsi au salarié de savoir comment son travail est perçu et de trouver sa place au sein de l'équipe.

### Être optimiste

Les entreprises qui vont retrouver un fort taux d'engagement sont par ailleurs celles qui donnent une perspective, une vision. « Motiver ses équipes, c'est aussi parler de moyen et de long terme et d'expliquer que tout ira bien si tant est que nous soyons patients et que nous savons nous adapter. Il ne s'agit en aucun cas d'être Bisounours, mais factuel. Chaque entreprise devrait, si son souhait est de motiver ses équipes, mettre

en avant les sources d'optimisme dans le futur plutôt que celles de pessimisme à court terme », conclut Gaël Châtelain-Berry.

\* *Le Bien-être au travail pour les nuls*, 264 pages - 11,95 € (e-book : 8,99 €)

“ Les salariés sont très conscients de ce qui les motive, de ce qu'ils veulent et de ce qu'ils ne veulent plus.

(Gaël Châtelain-Berry, auteur et consultant)

”

## ENTREVUE

Jean-Marie Thual, P.-D.G. d'Alan Allman Associates, cabinet de conseils spécialisé dans la transformation digitale

## « POUR QU'UN CONSULTANT SE SENTE ÉPANOUI, IL DOIT ÊTRE ACCOMPAGNÉ ET FORMÉ »



### Comment parvenez-vous à motiver et fidéliser vos consultants ?

Alan Allman Associates est un modèle unique dans l'univers du conseil, avec des valeurs, des convictions que j'incarne en équipe. Le capital humain est au cœur de notre stratégie et de la performance du groupe. L'ensemble des consultants font partie intégrante de notre écosystème, constitué de 17 cabinets opérationnels qui ont une expertise propre, autour de la cybersécurité, de la data, de la finance, de l'intelligence artificielle, de l'industrie 4.0, des sujets d'actualité forts.

Dans cette organisation, chacun des collaborateurs peut ainsi travailler sur des projets intéressants pour lui, entreprendre dans un environnement stimulant d'échanges entre experts, montrer ce qui le passionne au sein de son propre cabinet et s'exprimer en toute quiétude. Le taux de fidélisation de nos clients est excellent, ce qui prouve que nos consultants sont fiers et heureux de contribuer à l'évolution de notre écosystème et de démontrer leur création de valeur.

D'autre part, nous notons que chaque année nous progressons dans l'enquête HappyAtWork®, 10<sup>e</sup>, 9<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup>, et cette année 2<sup>e</sup> en changeant de catégorie, puisque nous intégrons les entreprises de plus de 1000 personnes.

“

**En 2020, 54 % de nos effectifs ont bénéficié de 24 000 heures de formation.** ”

### Quels sont les autres leviers utilisés ?

Pour qu'un consultant se sente épanoui, il doit être aussi accompagné et formé. Notre cabinet dispose de sa propre académie de formation, avec notamment un catalogue de 2500 formations accessibles online et réalisées en partenariat avec de grandes écoles comme le MIT (Massachusetts Institute of Technology) ou Harvard. En 2020, 54 % de nos effectifs ont bénéficié de 24 000 heures de formation. Dans 78 % des cas, elles sont certifiantes. Tous ces dispositifs sont à forte valeur ajoutée. Un atout pour stimuler les plans de carrière des collaborateurs, renforcer leurs compétences et les aider à évoluer significativement.

### Certains de ses dispositifs ont-ils été renforcés en 2020 ?

Nous avons toujours été très engagés à l'égard de nos collaborateurs, avec cette volonté permanente de proposer des pro-

jets qui les nourrissent et les animent afin de maintenir cette alchimie. Cette conviction s'est renforcée pendant la crise sanitaire. En 2020, nous avons mis en place un état-major avec les dirigeants de chacun de nos cabinets en Europe, en France et au Canada. Notre objectif était d'accompagner les équipes sur les plans humain, technique, logistique et de la sécurité afin de garder et de renforcer le sentiment d'appartenance. Nous avons également sollicité des psychologues externes pour qu'ils puissent agir en prévention et se rapprocher de consultants isolés.

Depuis la création de notre cabinet en avril 2009, nous avons mis en place des indicateurs sociaux mensuels afin d'écouter nos consultants et de recueillir leur opinion, leur état d'esprit. Ce dispositif a bien entendu été renforcé. Après les résultats de chacune de nos enquêtes de satisfaction, nous lançons un plan d'action continu pour garantir un coaching, un soutien si nécessaire et améliorer nos points faibles. Parmi les actions qui ont été engagées, il y a la création d'un outil collaboratif pour que les salariés puissent communiquer entre eux, ou la mise en place d'un comité de carrière et d'un livre du consultant afin que les collaborateurs aient une visibilité sur leur trajectoire de carrière et les possibilités d'évolution qui leur sont offertes.



## Fiers d'être labellisés #WorkAnywhere !

Cette réussite collective est le fruit d'une démarche initiée il y a 3 ans pour améliorer la qualité de vie au travail de nos collaborateurs. Et cela prend tout son sens en 2021, année si singulière ! Merci à nos collaborateurs pour leur agilité et leur engagement.

#EtreetGrandirEnsemble



# L'UTILITÉ DU TRAVAIL & LA QUÊTE DE SENS

Pour que la RSE ne soit pas une mode, mais un engagement sincère qui réponde aux nouvelles attentes des salariés, la culture managériale des entreprises doit être revue.

La crise a bousculé les aspirations sociétales des salariés. Selon une enquête du cabinet Walters People publiée en juin 2020, le critère des valeurs et de la culture d'entreprise, troisième élément le plus important pour les candidats avant la crise, se place désormais en deuxième position (41 %), à la place de la qualité de l'environnement de travail. De nouvelles préoccupations qui bousculent les stratégies de marque employeur. « La crise a fait évoluer la relation entreprise-salarié. Beaucoup de choses positives ont émergé, comme les conditions de travail, la qualité des relations avec les salariés et les partenaires, l'égalité des genres. Mais il y a aussi de la souffrance et une prise de conscience des collaborateurs, qui ont réfléchi à l'utilité de leur travail. Le défi du sens demeure l'un des enjeux cruciaux », estime Juliette Guesdon, fondatrice du cabinet Green Expertise, qui accompagne les entreprises dans la structuration de leurs démarches Qualité, environnement et RSE.

**La solidarité en plein confinement**



En 2020, certaines structures ont rapidement exprimé un engagement fort envers leurs salariés. C'est le cas du cabinet d'expertise comptable, d'audit et de conseil DBA qui a décidé de faire vivre à ses collaborateurs des expériences porteuses de sens. « Ils vivaient une situation "boulot-dodo" en plus d'une hyperconnexion. C'était important de leur offrir des espaces de respiration même en plein confinement », relate Diane Berthet, DRH du groupe. L'entreprise a donc proposé à ses équipes d'imaginer ensemble des événements digitaux et de s'investir dans des actions de mécénat. Le cabinet a notamment organisé une collecte solidaire à Noël ainsi qu'un challenge de pas connectés, à travers l'application Sport Heroes,

pour soutenir financièrement l'association L'étoile de Martin et la recherche sur les cancers pédiatriques. Plus de 8 millions de pas en 15 jours ont été enregistrés. Autre initiative: la réalisation d'une fresque océane lors d'un webinar interactif dans le but de sensibiliser les collaborateurs aux problématiques environnementales et à la pollution océanique. « La réussite a été collective », assure la DRH.

#### Une démarche participative

Des actions qui forgent la fierté d'appartenance ainsi que la confiance des collaborateurs envers leurs employeurs. « La RSE n'est absolument pas une mode. C'est une façon d'être, qui doit venir de la gouvernance, de la direction, des managers. Si

ces derniers ne sont pas exemplaires et engagés, on ne peut pas parler de RSE car la confiance ne peut pas s'installer », explique Juliette Guesdon.

Pour que ces nouvelles pratiques puissent perdurer, il convient de définir les enjeux et les objectifs prioritaires des pratiques sociales et environnementales au regard de son marché, de ses clients, de ses fournisseurs, et de former et sensibiliser ses collaborateurs à cette démarche responsable afin qu'ils soient acteurs de ce changement. « Lorsqu'elles remplissent leurs critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) dans l'analyse extra-financière afin de mesurer leur démarche RSE, les entreprises ne doivent pas simplement cocher des cases, remplir des tableaux et

des grilles d'évaluation au risque d'oublier l'humain », met en garde l'experte.

#### Actions mesurées et suivies

Autre étape: évaluer l'efficacité des actions et en définir de nouvelles pour progresser et s'engager dans la durée. « Ces pratiques peuvent être alignées avec les attentes des salariés, uniquement si elles ont un suivi. Après avoir formalisé

“

**Après avoir formalisé une politique RSE, il faut impliquer toute la ligne managériale et les salariés dans l'atteinte de ces objectifs.**

(Juliette Guesdon, cabinet Green Expertise)

”

une politique RSE et mis en place les actions, il est impératif d'impliquer toute la ligne managériale et les salariés dans l'atteinte des objectifs. C'est ensemble qu'il faut faire vivre cette démarche. Les entreprises doivent travailler sur la transversalité des projets, et mettre en place un mode de management participatif et non plus uniquement descendant », ajoute Juliette Guesdon. C'est ainsi que la politique RSE et les critères ESG vont durablement créer de la valeur.

## SOAT

→ Digitalize society

20 ans déjà que notre communauté d'experts partage les savoirs et accompagne vos projets



Development & Architecture



Agilité



Cloud



Data



SOAT.FR

## TÉMOIGNAGE

Pascal Mennesson, cofondateur de Maltem, cabinet de conseil en business performance et digital innovation

« AU DÉBUT, NOUS AVONS AIDÉ DEUX STRUCTURES, 150 ENFANTS AU TOTAL »



« La dimension humaine et citoyenne a toujours été une priorité, avant même la création de notre fondation d'entreprise en 2016. Ce volet sociétal a véritablement commencé en 2004, lorsque nous avons reversé l'intégralité du chiffre d'affaires du lundi de Pentecôte à l'association Rêves qui réalise ceux des enfants malades.

#### Chaîne de solidarité

Notre engagement a été propulsé par une rencontre qui a changé la vision du groupe. En 2010, pour inciter plus de salariés à s'impliquer, nous avons décidé, avec mon associé, de faire le tour des orphelinats implantés à Madagascar.

Au début, nous avons aidé deux structures, 150 enfants au total, puis en 2014 nous avons fait venir en France un petit garçon de 13 ans atteint d'un cancer du genou pour lui prodiguer des soins inaccessibles à Madagascar. Des dizaines de salariés l'ont aidé et entouré pendant six mois.

Ce fut un véritable parcours du combattant hospitalier et social. Aldinie n'a malheureusement pas pu vaincre la maladie. C'est cet événement très marquant personnellement et collectivement qui nous a poussés à créer une fondation d'entreprise en son hommage, la Fondation Aldinie.

#### Un tiers des effectifs engagé

Depuis, nous continuons à transmettre un message fort et multipliant les initiatives, grâce au mouvement de nos collaborateurs engagés. Nous aidons des orphelinats, nous construisons des maisons au Cambodge, nous ramassons les déchets au Canada, nous organisons des maraudes à Paris pour distribuer repas et vêtements à des personnes sans abris.

Nos actions servent l'intérêt général et le digital est un facteur d'amplification de notre impact. Nos équipes ont notamment sélectionné vingt jeunes malgaches issus de milieux précaires et les forment sur le digital, le développement personnel et le développement durable pour qu'ils deviennent des citoyens performants, équilibrés et engagés.

Toutes ces causes forgent l'identité du groupe et les salariés y trouvent un sens à leur carrière et de l'épanouissement. Trois cents collaborateurs participent sur le terrain à ces actions soit 30 % des effectifs. Ce pourcentage progresse chaque année et je rêve que demain l'intégralité du personnel ait envie de faire bouger les lignes. Leur capacité d'engagement est également une véritable valeur ajoutée pour l'entreprise. C'est donc un critère que nous prenons désormais en compte dans nos recrutements. »

“

**Nous aidons des orphelinats, nous construisons des maisons au Cambodge, nous ramassons les déchets au Canada, nous organisons des maraudes à Paris.**

”

TROIS QUESTIONS À

Alexandra Gerondeau, responsable RH au sein de Primexis, cabinet de conseil et d'expertise comptable.

# « IL EXISTE UNE RÉELLE ENVIE DE NOS ÉQUIPES DE REVENIR SUR SITE QUELQUES JOURS PAR SEMAINE »



Pour renforcer la cohésion entre les salariés et répondre à leurs attentes, le cabinet de conseil Primexis conforte sa position sur le travail à distance.

**Quelles leçons tirez-vous de l'expérience que nous avons vécue en 2020 ?**

Elle a globalement été positive pour tous. Nous pratiquions déjà le travail à distance depuis 2018, le 100 % télétravail s'est donc mis en place très facilement, avec les bons équipements et un travail délivré de qualité.

Les salariés ont apprécié la flexibilité, la capacité à s'organiser, mais aussi les niveaux d'autonomie et de responsabilisation individuelle accordés. Nous avons mis en place une plateforme de formation en ligne pour maintenir le calendrier des ateliers. Tout notre processus d'évaluation a par ailleurs été informatisé. Il était essentiel d'assurer une continuité avec ce que nous avions pour habitude de faire et de donner des repères.

Car le management à distance requiert une organisation et des méthodes de communication différentes. Les équipes ont été régulièrement contactées par les managers coach et des cafés virtuels ont été organisés pour garder

du lien. C'est avec tous ces outils que nous avons réussi à maintenir un sentiment d'appartenance.

**Cette organisation va-t-elle perdurer ?**

Certaines limites sont apparues dans le fonctionnement en 100 % à distance, par rapport à la motivation notamment. Dans les retours que nous avons eus lors de l'enquête WorkAnywhereIndex® menée en avril 2021, nous avons entendu un besoin et une réelle envie des salariés de revenir sur site quelques jours par semaine.

Les collaborateurs, dont la moyenne d'âge avoisine 32 ans, apprécient la vie au cabinet, son aspect social, et participent volontiers à tous les événements festifs et sportifs que nous organisons. La fierté et le sentiment d'appartenance à Primexis sont forts. Il existe une synergie d'équipe en présentiel.

Depuis 2018, nous travaillons en flex office. Et quand on vient sur site, on peut tout aussi bien se mettre sur des dossiers en commun, participer à une

“  
**Nous souhaitons conserver une organisation hybride, mêlant présentiel et distanciel. Nous avons entamé une discussion avec le CSE pour faire évoluer la charte sur le télétravail mise en place en 2018.**

réunion, s'isoler dans un box ou échanger dans les espaces détentes.

**Quelles sont les évolutions envisagées ?**

Nous souhaitons conserver une organisation hybride, mêlant présentiel et distanciel. Nous avons entamé une discussion avec le comité social et économique en 2020 pour faire évoluer la charte sur le télétravail mise en place en 2018. Il faut donner plus de souplesse, avec un nombre de jours de travail à

distance maximum autorisés par semaine. Nous tenons aussi à prendre en compte certaines spécificités pour développer le télétravail en toute équité. Cela concerne surtout les salariés qui évoluent chez un client car il doit donner son accord bien sûr. Il reste primordial de tenir compte des préoccupations individuelles, en essayant de réguler au mieux la charge de travail des équipes et en donnant une place forte au sens et à la reconnaissance du travail.



**Work&You**  
 1ER CABINET NATIONAL SPÉCIALISTE DU RECRUTEMENT PRÉDICTIF

Fiers d'être labellisé HappyIndexAtWork

CABINET DE RECRUTEMENT NATIONAL | [contact@workandyou.fr](mailto:contact@workandyou.fr) - 05.55.77.20.73

## ENTREVUE

Sophie Campagno, Directrice RH de Median Technologies, éditeur de solutions dans le domaine de la santé

## «QUALITÉ DE VIE ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL FONT ÉCHO À LA CULTURE ET AUX VALEURS DE L'ENTREPRISE»



Préserver ses collaborateurs : c'est une volonté ancienne et durable du groupe qui a participé cette année aux index HappyIndex® Work et WorkAnywhereIndex®.

**B**ien avant les transformations majeures engendrées par la situation sanitaire du Covid-19 dans le monde du travail, Median Technologies, éditeur de solutions et de services d'imagerie innovants dans le domaine de la santé, s'est engagé dans le développement du bien-être au travail. « On pourrait même dire que notre détermination à repousser les frontières des pratiques RH et des relations sociales et à toujours se remettre en question fait partie de notre ADN », précise Sophie Campagno, qui poursuit en donnant quelques précisions. « La croissance extrêmement rapide de nos effectifs, nos challenges technologiques en tant que société innovante, la très grande mixité culturelle et la diversité des profils de tous nos collaborateurs sont autant d'éléments qui nous poussent à intégrer dans notre démarche RH le questionnement sur le confort et la qualité de vie de tous chez Median. »

### Un suivi plus précis des actions

Jusqu'à présent, Median Technologies avait principalement réalisé des sondages internes pour évaluer le bien-être de ses collaborateurs et nourrir une réflexion interne sur le sujet. Notre participation cette année aux index HappyIndex® Work et WorkAnywhereIndex® permet en complément d'utiliser des outils et comparateurs externes reconnus et normés pour évaluer les actions déjà mises en place. Nous identifions aussi les pistes d'amélioration en fonction des attentes ciblées des collaborateurs.

### Un comité de pilotage mixte

Au-delà du bien-être au travail pour lequel la société a déjà mis sur des actions de réduction du stress avec des séances de sport sur place, de la réflexologie plantaire ou encore des événements de team-building, Median Technolo-

“ Median Technologies lance une réflexion plus globale sur la qualité de vie au travail avec pour objectif de créer un milieu sain et stimulant. ”

gies lance désormais une réflexion plus globale sur la qualité de vie professionnelle avec pour objectif de créer un milieu sain et stimulant. Il n'est plus à prouver que des émotions positives dans le cadre du travail génèrent des bénéfices organisationnels pour les sociétés. Cette approche holistique permet aussi d'attirer de nouveaux talents. « De façon générale, le Covid a mis en lumière ce que les salariés attendent en priorité de leur entre-

prise. Pour nous, qualité de vie et bien-être au travail font écho à la culture et aux valeurs de l'entreprise et nous avons créé un comité de pilotage mixte (CSE, RH, management) dédié à la QVT. Nous sommes donc très fiers d'avoir obtenu ces labels pour notre première participation. Cela renforce totalement notre conviction et notre mobilisation à travailler sur cette vaste thématique », conclut Sophie Campagno.

# Fierté.

C'est ce qui nous définit.

Nos 1700 collaborateurs se sont haussés à la **2<sup>ème</sup> place du classement Happy At Work 2021.**

Nous sommes fiers de travailler tous ensemble à la création de valeur pour nos clients.



ALAN ALLMAN ASSOCIATES



**ALAN ALLMAN ASSOCIATES RECRUTE !**

Découvrez notre écosystème et ses cabinets sur [alan-allman.com](http://alan-allman.com) ainsi que nos offres d'emplois : [aaa-job.com](http://aaa-job.com)

RENCONTRE

Nicolas D'Hooghe, Directeur du cabinet Work&You spécialisé dans le recrutement prédictif

## « LE TÉLÉTRAVAIL EST LIÉ À LA PERSONNALITÉ DU SALARIÉ, À SES ENVIES »

Pour anticiper l'après et redonner du sens au travail, le cabinet organise des événements de team-building et intègre des dimensions environnementales et sociales dans sa gouvernance.

Après avoir expérimenté pendant plus d'un an les événements de team building à distance, Nicolas D'Hooghe rêvait de réunir ses 17 salariés, en vrai, pour un séminaire. Jeudi 3 juin 2021, il a enfin pu offrir à ses collaborateurs une parenthèse divertissante sur le bassin d'Arcachon (le siège de l'entreprise est à Agen). Au programme de la journée : balade à vélo électrique, découverte d'un élevage d'esturgeons, dégustation de caviar et pique-nique au bord de l'eau. « C'est une journée off pendant laquelle on ne parle pas de travail. Après un an de distanciel, nous cherchions à recréer du lien, à inventer de nouveaux souvenirs communs », raconte Nicolas D'Hooghe. Pour ressouder ses équipes et renforcer leur sentiment d'appartenance, le cabinet a aussi proposé et co-construit avec ses collaborateurs une charte sur le

télétravail. Nicolas D'Hooghe a ainsi ouvert un débat afin de définir ensemble et de manière transparente les conditions de sa mise en place car le travail à distance va perdurer à raison de quatre jours par semaine, hors contexte d'intégration des jeunes recrues. « Il est important de ne pas l'imposer mais de le dessiner ensemble : les métiers et postes concernés, les équipements à fournir, le nombre de jours accordés, les mesures et ajustements à prévoir », explique Nicolas D'Hooghe. Le télétravail est lié à la personnalité du salarié, à ses envies. Certains sont satisfaits. D'autres ont rencontré des difficultés et ressentent le besoin d'être plus cadrés. Nous avons donc prévu pour ces derniers des points plus réguliers de façon à avoir plus de proximité. Il était important d'avoir cette réflexion de fond pour que l'organisation post-covid convienne à tous ».



### La RSE pour redonner du sens

Le cabinet Work&You a aussi décidé de mettre en place une démarche RSE en 2021 et 2022 qui permet une meilleure prise en compte des impacts environnementaux et sociaux des activités du cabinet. Les actions comme la réduction de la consommation énergétique, celles en faveur de la qualité de vie au travail ou encore l'ancrage territorial avec l'organisation d'un événe-

ment dédié à l'emploi local permettent de s'inscrire dans cette démarche. « C'est une initiative peu mise en œuvre par les cabinets de recrutement. Ce levier est important pour fidéliser les salariés, surtout les jeunes générations qui restent très sensibles à la responsabilité sociale, l'impact des entreprises sur leur territoire et qui sont en quête de sens dans leur activité professionnelle », estime Nicolas D'Hooghe.

« Après un an de travail à distance, nous cherchions à recréer du lien, à inventer de nouveaux souvenirs communs. »

# primexis

Partenaire des directions financières et comptables

Faites le choix d'un quotidien différent !



Vous aussi rejoignez-nous : [talents.primexis.fr](https://talents.primexis.fr)



# COMMENT MANAGER DANS LE MONDE D'APRÈS ?

*Contrôler et coacher individuellement ne suffit plus. Avec la distanciation, les salariés ont besoin d'un management bienveillant à l'écoute de leurs problèmes et qui leur insuffle un esprit d'équipe.*

**L**e deuxième confinement a un peu plus alourdi la charge mentale des collaborateurs. Ils sont 65% à citer en premier la fatigue, le stress et le surmenage pour décrire leur ressenti, soit une progression de 5 points par rapport à la précédente étude réalisée en mai 2020. La fatigue est l'état d'esprit qui a le plus significativement progressé (28%, +10 points). C'est ce qui ressort d'une étude sur le moral et les attentes des salariés, publiée en décembre 2020 et menée par l'Ifof\*.

On note également que les personnes sondées se sentent moins engagées dans leur travail. 17% d'entre elles se disent détachées de leur mission actuelle (soit 3 points de plus par rapport à la précédente enquête). Un éloignement qui alerte sur des risques nouveaux et une détresse psychologique que les managers doivent prendre à bras-le-corps.

**Moins de contrôle, plus d'empathie**  
Le management post-crise doit en premier lieu passer par plus de flexibilité. «*Tout le monde sait que l'on ne peut plus revenir à l'ancien mode de travail. Il va donc falloir tenir compte et s'adapter aux nouvelles attentes de chacun des salariés dans l'organisation du travail et les méthodes de management*», explique Christine Lai-Bennejean, professeure associée en marketing B2B, gestion de la force de vente et négociation au sein de l'EM Lyon. Selon le baromètre annuel du télétravail publié par Malakoff Humanis en février 2021, 86% des collaborateurs souhaitent poursuivre l'expérience du travail à distance. L'organi-



sation idéale reposerait sur 2 jours par semaine, contre 1,4 jour en novembre 2019. Ce qui les a convaincus ? La flexibilité et l'autonomie, mais aussi le sentiment de pouvoir mieux gérer leur emploi du temps.

#### Nouvelle communication

Le nouveau mix présentiel/distanciel implique aussi de modifier les relations managériales à commencer par la communication. «*La fréquence des interventions et des échanges doit être de plus en plus importante. Le stress est général. Les managers sont censés aider [les salariés, N.D.L.R.], recueillir leurs besoins et don-*

*ner des directives plus claires. Ils doivent aussi ajuster les objectifs qu'ils transmettent et organiser le travail de manière à offrir à chacun les moyens de réussir*», confie l'experte.

Un management basé sur la confiance et non la supervision permanente devient donc primordial. Contrôler et coacher individuellement ne suffit plus. Un manager doit réussir à maintenir le collectif, encourager l'esprit d'équipe, l'autonomie, la prise d'initiatives afin de booster la motivation et l'engagement de ses équipes et permettre à chacun de monter en compétences et de construire le parcours qui lui convient. «*Pour réussir à accompagner*

*ses collaborateurs face au changement, il va donc falloir développer des compétences telles que la bienveillance et l'empathie. Les entreprises ne doivent pas non plus oublier de prendre en considération la reconnaissance et le soutien émotionnel des managers eux-mêmes, souvent en première ligne*», conclut Christine Lai-Bennejean.

\* Enquête Ifof du 17 au 22 novembre 2020 sur un échantillon représentatif de 1006 salariés français pour Wittyfit, éditeur d'une plateforme qui permet de mesurer et d'agir sur la satisfaction au travail des collaborateurs et Siaci Saint-Honoré, leader du conseil et du courtage en assurance.

“ On ne peut plus revenir à l'ancien mode de travail. Il va falloir s'adapter aux nouvelles attentes de chacun des salariés dans l'organisation du travail.

(Christine Lai-Bennejean, Professeure en marketing B2B, EM Lyon)

**78,1%**

des salariés apprécient la qualité des relations humaines (accessibilité, sincérité, etc.) au sein de leur entreprise.

Source : Enquête ChooseMyCompany - HappyIndex® AtWork 2021

## RENCONTRE

Marlène Delrue, DRH et Daf du groupe Sewan, spécialisé dans le Cloud et les Télécoms

« LA QUALITÉ DE VIE DE NOS ÉQUIPES RESTE AU CŒUR DE NOS PRÉOCCUPATIONS »



l'aventure humaine que nous proposons. Chaque salarié, avec l'appui du management, peut faire vivre ses projets, ses idées, pour se dépasser et se réinventer. Chacun contribue à sa manière au succès de Sewan, toujours dans une logique d'écoute et de soutien.

#### Évolution de carrière

Les People Review réalisées par l'équipe RH permettent d'accompagner le collaborateur et d'identifier ses besoins notamment en ce qui concerne la formation et son évolution de carrière. Nous y sommes très attentifs et nous comptons d'ailleurs 10% de nos salariés en mobilité. Certains sont devenus managers, d'autres ont changé de service. La qualité de vie au travail ? Aujourd'hui indispensable pour fidéliser nos collaborateurs ! Nous y travaillons au quotidien à travers de multiples initiatives que nous avons renforcées pendant la crise sanitaire. Fin 2020, nous avons par exemple lancé notre Mission Diversité qui s'articule autour de la sensibilisation au handicap, à la mixité sociale et à l'égalité professionnelle. Entre transparence, écoute et culture du challenge, la différence, on essaie de la faire tous les jours ! »

« Sewan a intégré, en pleine crise sanitaire, 120 collaborateurs et compte en recruter 100 de plus dans les six mois à venir pour répondre à sa forte croissance. Fournisseur de téléphonie, internet et hébergement de données pour les entreprises, le groupe devrait franchir le seuil des 700 salariés d'ici à la fin de l'année. Nous recherchons des développeurs, des ingénieurs systèmes et télécoms mais aussi des business analysts, des techniciens support back et front office pour assurer la qualité du service.

#### Une aventure humaine

Depuis la création de notre groupe en 2007, nous ne cessons de grandir, d'élargir notre portefeuille en France et en Europe. Nous enregistrons chaque année une croissance à deux chiffres. Cependant, la qualité de vie de nos équipes reste au cœur de nos préoccupations. Ce qui fait la diff' chez Sewan, c'est

“ Chaque salarié, avec l'appui du management, peut faire vivre ses projets, ses idées, pour se dépasser et se réinventer. Chacun contribue à sa manière au succès de Sewan ”

**#1** 2021 FRANCE  
500 - 999 employés  
Happyindex® / At work

Rejoins l'aventure !

Maltem Consulting Group

2021 | FRANCE  
HappyIndex® AtWork  
Avis certifiés | ESG

choose mycompany

www.maltem.com

## 3 QUESTIONS À

Christophe du Pontavice, Directeur général du réseau de consultants immobiliers EffiCity

## « NOTRE ORGANISATION FAVORISE LA CONVIVIALITÉ »



le développement de leur réseau. Grâce à ces deux piliers, notre activité va être multipliée par cinq dans les cinq prochaines années.

### Quel est le profil des personnes qui vous rejoignent ?

Près de 90% d'entre elles sont en reconversion professionnelle et ne travaillaient pas dans l'immobilier avant de nous rejoindre. Elles bénéficient toutes d'une formation initiale de deux mois dans notre école interne certifiée Qualiopi. Ensuite, pour grandir et développer leur business, elles sont suivies en formation continue. Notre ambition est de donner à chacun les moyens de réussir, de progresser et d'apprendre.

### Quels sont les autres secrets de votre réussite ?

Nous avons développé un modèle efficace, soutenu par des technologies uniques sur le marché. Notre organisation favorise la collaboration et la convivialité. Les gens s'entraident, partagent leurs bonnes pratiques. Chacun a la possibilité de choisir son lieu de travail, n'importe où en France, de gérer son emploi du temps pour avoir un équilibre entre vie pro et vie perso, ce qui répond aux aspirations à plus de liberté. Enfin, c'est un métier rémunérateur : les consultants présents depuis plus de cinq ans gagnent en moyenne 96 000 euros par an. C'est peut-être cela le secret : un métier passionnant et rémunérateur avec un modèle qui laisse une grande place à la liberté.

### Quelle est la force du modèle d'EffiCity ?

Nous accompagnons des indépendants dans la création et le développement de leur entreprise dans l'immobilier. Notre croissance s'appuie sur deux moteurs puissants. D'une part, notre ADN qui est digital. Dès 2007, nous avons développé des outils technos précurseurs, au service de notre réseau commercial, comme l'estimation immobilière en ligne. Ces plateformes techniques nous ont permis d'enregistrer plus de 40% de croissance en 2020 malgré les périodes de confinement. D'autre part, notre modèle commercial très innovant permet aux plus de 2000 consultants immobiliers d'EffiCity de coopter de nouvelles recrues et d'être rémunérés, en plus de leur activité immobilière, sur

## TÉMOIGNAGE

Marion Muraire, directrice marketing et commercial chez Steva groupe, spécialiste de résidences pour seniors

## « PARCE QUE NOS COLLABORATEURS SONT ÉPANOUIS, NOUS RENDONS NOS RÉSIDENTS HEUREUX »



Laurent Boughaba, fondateur et président de Villa Beausoleil-Steva, a grandi dans une maison de retraite, puisque ses grands-parents et ses parents étaient gérants de la Villa Beausoleil de Montrouge. Il a souhaité rester un acteur 100% familial et indépendant et déployer une stratégie de croissance raisonnée de son entreprise. Cette volonté nous permet de mettre en place une politique RH propre à chaque maison Villa Beausoleil.

### Des salariés qui innovent

« Chez Villa Beausoleil, nous ne prenons pas à la légère le bien-être de nos 750 salariés. Nous essayons par ailleurs de recruter des profils qui ne sont pas toujours issus de la filière médico-sociale. Ces salariés qui viennent de l'hôtellerie ou d'autres secteurs apportent une vision innovante qui fait aussi notre différence. Pour lutter contre la canicule et donner envie aux résidents de s'hydrater, certains ont par exemple pris l'initiative

d'organiser des Pool Party. C'est parce que nos collaborateurs sont épanouis, que nous rendons nos résidents heureux.

### Un projet pour tous

Nous misons aussi sur l'évolution interne et la formation car nous avons cette volonté de ne pas cantonner les gens à un simple poste. Ils font partie intégrante du projet global de chaque maison qui est de donner le sourire à nos papas et à nos mamies ainsi qu'à leur famille. La preuve avec quelques chiffres. 45% de nos directeurs et directrices ont bénéficié d'une évolution interne. 50% de nos assistants de direction sont issus de postes d'accueil. Et 3% de notre masse salariale est destinée à des actions de formation. C'est cet esprit d'équipe et l'engagement des collaborateurs qui nous poussent chaque jour à nous surpasser. Ils sont à la fois le moteur et les acteurs de la concrétisation de notre vision, celle d'une retraite heureuse. »

# One voice made of many

DLA Piper –  
La firme où chaque  
voix compte

Découvrez notre engagement  
en faveur de la diversité  
et de l'intégration sur  
[www.dlapiper.com/fr/us/aboutus](http://www.dlapiper.com/fr/us/aboutus)



## 3 QUESTIONS À

Guillaume Nurdin, CTO et Lilian Ponzoni, DRH de Soat, cabinet de conseil en IT et Agilité

## « LE PARTAGE EST UNE VALEUR FONDATRICE, CHACUN PEUT Y PRENDRE PART »



Guillaume Nurdin



Lilian Ponzoni

### En quoi la compétence est-elle un enjeu clé pour l'activité de Soat ?

La compétence est déjà un enjeu pour le collaborateur lui-même, pour sa carrière et pour son épanouissement professionnel voire personnel. C'est pour cela que chez Soat, comme désormais dans toutes les entreprises quel que soit le secteur, nous nous devons d'accompagner nos collaborateurs dans leur montée en puissance (formation, coaching, veille technologique). C'est d'autant plus important dans notre secteur, car une compétence peut vite devenir obsolète. Nous le faisons aussi pour apporter le plus de valeur possible à nos clients, en maintenant un haut niveau

d'exigence technique et humaine chez nos consultants. Et c'est essentiel car c'est bien à leur niveau d'expertise que nos clients reconnaissent la qualité de nos prestations.

### Comment s'organise le partage de connaissances ?

Elles sont partagées aussi bien en interne qu'à l'externe. Dans les deux cas les mécanismes et le niveau de qualité sont les mêmes, seuls les formats peuvent varier.

Avec nos Soatiens, nous choisissons les sujets et cherchons le meilleur support pour diffuser le contenu.

*Transmettre ses connaissances a de multiples avantages et, en premier lieu, c'est un accélérateur de performance pour tous les collaborateurs.*

Tout est mis en œuvre pour que chacun accède au même niveau de connaissance et puisse participer comme il le souhaite à ces échanges. Formations, Masterclass, e-learning, tables rondes, conférences etc. Chacun trouve ce qui lui convient le mieux pour progresser.

Tout ce que nous apprenons, nous le diffusons à l'externe, via notre centre de formation agréé Soat Training, notre blog (blog.soat.fr), des publications, des meetups ou des webinars. Dernier exemple en date, nous publions un livre blanc sur le DDD (Domain-driven design). Nous profiterons d'un événement en ligne le 2 juillet pour le présenter et débriefer la conférence DDD Europe Open Space à laquelle six Soatiens participent.

### Comment le partage des savoirs influence-t-il la motivation des collaborateurs ?

Le partage est notre valeur fondatrice. Chacun de nos Soatiens peut y prendre part. En parallèle de leur mission, certains cherchent à donner plus de sens à leur place au sein de l'entreprise et partager ses connaissances peut être une réponse. Proposer cette opportunité à nos Soatiens est une preuve de confiance. Nous leur témoignons notre reconnaissance en récompensant chacune de ces actions.

“ C'est au haut niveau d'exigence technique et humaine de nos consultants que nos clients reconnaissent la qualité de nos prestations. ”

Outre l'objectif premier de montée en compétence, ce partage est également à l'origine d'une émulation créatrice de liens en interne et même au-delà ! Souvent utilisé comme argument, c'est un excellent levier de cooptation.

Les multiples bénéfices du partage de connaissances sont à l'origine d'un cercle vertueux que l'on s'efforce de préserver. Cela joue un rôle prépondérant dans la fidélisation de nos collaborateurs.

## Premières maisons de retraite et résidences services seniors labellisées HappyIndex® At Work !



Une marque du groupe **sicva**

### IMPACTS DE LA CRISE SUR LE MANAGEMENT

Les entreprises ont profité de la crise pour faire évoluer leurs pratiques. Les plus grandes avancées concernent l'évaluation de la performance, le NWOW (New World Of Work), le sentiment d'impact et d'utilité, la reconnaissance, les avantages et la confiance accordée à la direction.

	2020	2021
J'estime que la façon de travailler est innovante (collaboration, flexibilité / télétravail, prises de décisions, équipements...)	60,3%	68,7%
Je comprends bien comment ma performance est évaluée	57,7%	64,2%
Je suis satisfait(e) des avantages de mon entreprise / organisation (bonus, primes, intéressement, participation, mutuelle, congés, aide au logement, CSE...)	49,8%	56%
Je vois l'impact de mon travail sur la réussite de l'entreprise / organisation	67,2%	72,4%
Je recommanderais mon entreprise / organisation à un ami pour venir y travailler	69,1%	74,3%
Je me sens reconnu(e) et encouragé(e) dans mes efforts	63,5%	68,6%
J'ai confiance en l'équipe de direction (exemplarité, compétences)	67,4%	72,4%

Source : enquête ChooseMyCompany - HappyIndex®AtWork 2020 et 2021

## ENTRETIEN

Xavier Norlain et T. Alexander Brabant  
co-managing partners de DLA Piper, cabinet d'avocats international

## «LES ENJEUX SOCIÉTAUX SONT BIEN DE L'ORDRE DU PRÉSENT»

La responsabilité envers ses clients, ses équipes et son environnement est au cœur des préoccupations du cabinet d'avocats.

### Que recouvre la RSE pour votre cabinet d'avocats ?

**Alexander Brabant** - DLA Piper est investie dans les sujets RSE depuis sa création. Issu de la fusion des cabinets DLA, Piper Rudnick et Gray Cary en 2005, notre histoire s'est construite sur un socle d'origine anglaise et américaine. Le pro bono\* a ainsi toujours été au cœur de nos préoccupations notamment au travers de son partenariat avec l'Unicef. Loin d'une posture à des fins de positionnement marketing, c'est un héritage de la culture américaine qui consiste à « rendre » à la communauté.

**Xavier Norlain** - Avec actuellement 21% d'associées femmes au sein de l'ensemble de son réseau, DLA Piper s'est fixé comme ambition de porter ce nombre à 30% en 2025 puis à 40% d'ici à 2030. En outre, un effort important est fait pour que la moitié des promotions internes d'associés proviennent de groupes sous-représentés (ethnicité, genre, handicap et neurodiversité, origine, mobilité sociale, orientation sexuelle et personnes travaillant à temps partiel). Sur la majorité de ces points, le bureau parisien n'est pas en reste. Nous comptons actuellement 46% de femmes associées dans nos effectifs, par exemple.

### La crise du Covid-19 a-t-elle eu un effet sur l'installation de la RSE dans les cabinets ?

**X.N.** - Le développement durable n'est pas un sujet nouveau mais cette crise inédite a sans doute permis une réelle prise de conscience de la responsabilité de chacun sur ces sujets, et le fait que les enjeux sociétaux et environnementaux sont bien de l'ordre du présent et non pas d'un futur indistinct. Par ailleurs, de leur côté, les clients attendent également de leurs avocats des actions qui vont rejoindre leurs propres préoccupations. Mais, encore une fois, ces politiques doivent être l'expression d'une démarche sincère et non pas d'une stratégie marketing.

**A.B.** - La crise que nous avons traversée a amplifié ce phénomène et sans doute accéléré l'évolution des attentes au sein des cabinets d'avocats. Concrètement, cette évolution y a inscrit, durablement, une politique volontaire en matière environnementale, sociale et économique. Par exemple, à Paris, notre comité environnemental est composé de salariés et d'avocats qui présentent régulièrement leurs réflexions et travaux à l'ensemble des effectifs. Les managers, quant à eux, veillent à insuffler une dynamique au sein de leurs équipes respectives. Mentionnons également la dernière campagne de sensibilisation au niveau international sur la question de la diversité. Ce chapitre était consacré à la diffusion de témoignages de divers membres du cabinet (avocats et supports) qui racontaient leur histoire, par exemple, sur les appréhensions voire les difficultés qui peuvent être vécues dans le monde professionnel en fonction de son orientation sexuelle. Certains témoignages étaient vraiment émouvants.

\*Pro bono : travail effectué gratuitement pour l'intérêt général.



A gauche, Xavier Norlain, à droite T. Alexander Brabant

**PERSÉVÉRANCE**

**Laura Laporte**  
Product Owner depuis 2 ans

UN JOB DANS LE CLOUD ET TELECOM  
Tu viens faire la diff avec nous ?

W | #WorkAtSewan

sewan jobs

## LES CLASSEMENTS 2021

Bravo aux 314 entreprises lauréates qui prennent soin de leurs collaborateurs.trices !

100% AVIS CERTIFIÉS | ESG

# choose mycompany®

- 1 Recsi-Group
- 2 PLEZI
- 3 Samdoc
- 4 Pickyourskills
- 5 Padok
- 6 Germinal
- 7 Wecasa
- 8 Batch
- 9 Meltwater
- 10 Yubo

**StartUp moins de 50 COLLABORATEURS.TRICES**

- 1 Partoo
- 2 Wedoogift
- 3 BAM
- 4 Wivoo
- 5 Contentsquare
- 6 TOO GOOD TO GO
- 7 Hivency
- 8 Yseop
- 9 AB Tasty
- 10 Linxo

**StartUp plus de 50 COLLABORATEURS.TRICES**

- 1 Mozoo
- 2 On est chiche
- 3 enioka
- 4 Talisker Consulting
- 5 SERSI SYSTEME
- 6 Valoris Avocats
- 7 GetPro
- 8 Capital Croissance
- 9 Valdelia
- 10 Work & You

**Entreprises moins de 50 COLLABORATEURS.TRICES**

## HappyIndex® AtWork

- 1 Matera
- 2 BeTomorrow
- 3 BCI - HRConseil
- 4 Convertéo
- 5 Nomios
- 6 CELLENZA
- 7 Energies France
- 8 TAKIMA
- 9 Soluxan
- 10 SYNETIS

**Entreprises de 50 à 200 COLLABORATEURS.TRICES**

- 1 Club Identicar
- 2 Lucca
- 3 Effy
- 4 CAPFI
- 5 SEWAN Groupe
- 6 Klanik
- 7 EVA Groupe & BSSI
- 8 Groupe Pluralle - FCM travel solutions
- 9 Quadra Informatique
- 10 SOAT

**Entreprises de 200 à 500 COLLABORATEURS.TRICES**

- 1 Maltem
- 2 Sixt
- 3 Nickel
- 4 Alteca
- 5 HN Services
- 6 Technology And Strategy
- 7 CELSIDE Insurance Roanne
- 8 HR Path
- 9 Micropole
- 10 Steva - Villa Beausoleil

**Entreprises de 500 à 1000 COLLABORATEURS.TRICES**

- 1 EFFICITY
- 2 Alan Allman Associates
- 3 CELSIDE Insurance
- 4 Néo-Soft Groupe
- 5 Devoteam Technology Consulting France
- 6 BDO France
- 7 SOFTEAM
- 8 Abylsen

**Entreprises plus de 1000 COLLABORATEURS.TRICES**

## Impact Index®

- 1 EnergyGo
- 2 UpSlide
- 3 Selescope
- 4 b.workshop
- 5 OCSI
- 6 ChooseMyCompany - Manika
- 7 Axionable
- 8 a5sys
- 9 Mutuelle Solimut Centre Ocean
- 10 EFFILAB

**Entreprises moins de 100 COLLABORATEURS.TRICES**

- 1 Wedoogift
- 2 TOO GOOD TO GO
- 3 Esker
- 4 AB Tasty - Nous Anti-Gaspi
- 5 ASI
- 6 MOTOBLOUZ
- 7 EcoVadis
- 8 Altizem
- 9 Braincube
- 10 Codilog - DLA PIPER FRANCE LLP

**Entreprises plus de 100 COLLABORATEURS.TRICES**

## Hybrid Workplace®\*

- 1 CELLENZA
- 2 Club Identicar
- 3 Smart - Kwanko
- 4 DiliTrust
- 5 DBA
- 6 Theodo
- 7 Hivebrite - Median Technologies
- 8 Solution BI France
- 9 Velvet Consulting
- 10 Société Générale Consulting et Transformation

**Entreprises plus de 50 COLLABORATEURS.TRICES**

## Agile AtWork®

- 1 Partoo
- 2 BCI
- 3 Nomios - Lucca
- 4 Wivoo
- 5 Energies France
- 6 Effy
- 7 CAPFI
- 8 YSEOP
- 9 HILLSTONE
- 10 Confluence Conseil

**Entreprises plus de 50 COLLABORATEURS.TRICES**

## BRAVO À TOUTES LES ENTREPRISES LABELLIÉES !

**HAPPYINDEX@ATWORK** 3DS Groupe · 3s2i · A2 Consulting · A2C Expertise · a5sys · Acensi Nord · ACQS Expertise Conseil · Actif Conseil · adameo · AddixWare · Adikteev · Adservio · Agde Expert Comptable · Agence DnD · Agicom · AIS · AiYO OPUS FINANCE · Alchimie · Alesia · Alltech Consulting Niort · Alpha2F · ALTHEA · Altizem · Anikop · Antoes · Antemeta · Applium · APSIA · Aquantis Consulting · Argain · Arondor · Artemis Courtage · ASI · aVB · Axelor · Axionable · Axys Consultants · b.workshop · BG Ingenieurs Conseils · Brioude Internet · Cadiou Industrie · Cafeyn · CAPCOMPUTE · Carrefour Cybersécurité · Case Law Analytics · Caves Carrière · CDC CONSEIL · ChooseMyCompany · CMI · Co-Efficience · Co-Pilotes · Codilog · Com'EA · Confluence Conseil · DATA4 Management · Decilia · DEODIS · Digitalkeys · DiliTrust · E&C · Eclevar · EcoVadis · ekWateur · ELCIA · Etyo · Eurécia · Expertime · Famoco · Fidesia · Fifty Bees · FINALCAD · Fitec · FOKUS · Formind · Fwa · Gobi · Groupe ALTAIR · Groupe FED · Groupe Hisi · Groupe LIP Interim · Groupe Rivadis · Herdia · HGH · HILLSTONE · Hivebrite · Holy-Dis · I-TRACING · Incomm · INFOGENE · Infolegale · Infractive · Innovateam · Interfel · ISIA (Elcia) · ISILOG / ISIWARE · Julios · Japhy · Kameleoon · Kardol · KBRW · Kelcible · Kwanko · L-Expert-comptable.com · La Boîte Immo · La Financière de l'Echiquier (LFDE) · La Javaness · Le Hibou · Lemlist · lesBigBoss · Local.fr · Losam Agency · LumApps · Maetva · Manty · maplaceencrèche · Médiamétrie · Median Technologies · Mediane Systeme · Mews Partners · Mobilité Mutuelle · Mutuelle Just · Mutuelle Solimut Centre Ocean · Myriad France · Neocase Software · Neosight · NextGen RH · NG Concept · Noveone · Pay&Co · Pictime Groupe · PMP · Praxedo · Primexis · PW Consultants · Quinten · Quitoque · Recca France · Reucirs · Sarbacane · SBG SYSTEMS · SESAMM · Sicara · Siderlog · Sipios · Smart · Smile · Sociacom · Solution BI France · Square IT Services · Study Technologies · Technique Solaire · Teksial · Theodo · Théodore maison de peinture · Thinkmarket · TNP Consultants · Tohtem · Univers retail · Velvet Consulting · Vendredi · Verneil Formation · Vétérinaires 2 Toute Urgence · Wakam · Wallix · We+ · Wedia · Willie Beamen · WISE Partners · YZ Paris **HAPPYINDEX@ATWORK STARTERS** BearingPoint · FM Logistic · Kea & Partners **TECHATWORK®** a5sys · AB Tasty · AddixWare · Adikteev · Adservio · Alchimie · Alteca · Anikop · Antemeta · Applium · APSIA · Arondor · ASI · Axionable · BAM · Batch · BeTomorrow · Cafeyn · Carrefour Cybersécurité · CELLENZA · CELSIDE INSURANCE · Confluence Conseil · DATA4 Management · Decilia · Devoteam · Dynaren · Effy · ekWateur · ELCIA · enioka · Eurécia · Expertime · FINALCAD · FOKUS · Groupe Rivadis · HILLSTONE · Hivebrite · I-TRACING · INFOGENE · Infolegale · ISIA (Elcia) · ISILOG / ISIWARE · Kameleoon · Kardol · Kwanko · La Boîte Immo · La Javaness · Linxo · Median Technologies · Mediane Systeme · Micropole · Myriad France · Nomios · Padok · Partoo · Pickyourskills · Pictime Groupe · Praxedo · Quinten · Sarbacane · SBG SYSTEMS · SESAMM · Sipios · Smart · SOFTEAM · Solution BI France · Soluxan · Square IT Services · SYNETIS · TAKIMA · Technology And Strategy · Teksial · Theodo · Thiriez Lierie · TNP Consultants · Wakam · Wallix · Wedia · Wedoogift · WEVIOO France · YSEOP · Yubo **AGILEINDEX®** aVB · NextGen RH · Sipios **PARENTSINDEX®** Braincube · maplaceencrèche · Mutuelle Solimut Centre Ocean **HYBRIDWORKPLACE®\*** Acensi Nord · CDC CONSEIL · DEODIS · Ecleva · FOKUS · Germinal · Gobi · Interfel · ISILOG / ISIWARE · Japhy · L-Expert-comptable.com · Lemlist · Maetva · Mobilité Mutuelle · Neotaa · Primexis · PW Consultants · Quadra Informatique · Saagie · Savencia Produits Laitiers France · SESAMM · Sofidy · Univers retail · Yubo · YZ Paris **IMPACTINDEX®** Allianz · Canopee Group · Caves Carrière · Com'EA · F31 · Groupe SII · Innovateam · Micropole · Nevus · PATYKA · Quitoque · Willie Beamen

RETROUVEZ TOUS LES CLASSEMENTS CHOOSEMYCOMPANY 2021 SUR CHOOSEMYCOMPANY.COM