



Great Place To Work

▼ Définition

Great Place To Work évalue et accompagne les entreprises à devenir et à rester des great places to work. Le label valorise les entreprises qui mettent la qualité de vie au travail au cœur de leur développement.

Great Place To Work est créé en 1992, sur la base des travaux du journaliste Robert Levering et de son livre « A Great Place to Work : What Makes Some Employers So Good - And Most So Bad ? » (1988).

Basé à San Francisco, Great Place To Work est présent dans près de 60 pays. C'est en 2002 que Great Place To Work France a ouvert ses portes.

Parole d'entrepreneur

Christophe de Boisgelin, Listen Too : « Nous pensons depuis la création de Listen Too qu'un salarié heureux est un salarié performant. »

▼ Qui est éligible ?

Toutes les organisations d'au-moins 20 salariés et de plus de 2 ans d'existence peuvent participer au programme de reconnaissance, quels que soient leur statut, leur taille ou leur secteur d'activité.

Environ un tiers des organisations qui postulent obtient la certification. En 2019, un peu plus de 150 entreprises ont été labellisées.

▼ Quel process ?

1. L'évaluation

Pour auditer une entreprise, Great Place To Work a créé **2 outils** fondés sur les retours d'expérience d'entreprises à travers le monde.

I Le Trust Index : une enquête auprès des collaborateurs

Un questionnaire anonyme adressé aux collaborateurs, articulé autour de 5 dimensions : la convivialité (relation avec ses collègues), la fierté (relation avec son travail), l'équité, la crédibilité et le respect (relation avec son management).

64 questions fermées, 2 questions ouvertes et 7 questions démographiques.

Parole d'entrepreneur

Christophe de Boisgelin : « L'enquête auprès des collaborateurs est qualitative. Les questions libres donnent réellement la parole aux collaborateurs. L'Institut GPTW est susceptible de les contacter pour s'assurer que le manager ne fait pas de « pression », ou n'oriente pas les réponses. »

I Le Culture Audit : un dossier réalisé par l'entreprise

Un dossier complété par l'entreprise qui doit y recenser l'ensemble de ses pratiques managériales en lien avec les 9 leviers d'action : recruter & accueillir, célébrer, partager, inspirer, communiquer, écouter, remercier, faire évoluer et porter attention.

Ce dossier est évalué par une équipe dédiée chez Great Place To Work, en fonction d'une méthodologie internationale prenant en compte : variété, originalité, «inclusivité», générosité et intégration des pratiques.

Parole d'entrepreneur

Christophe de Boisgelin, Listen Too : « Indépendamment de l'obtention de la certification, la phase d'évaluation permet à l'entreprise de recevoir une synthèse des feedbacks des collaborateurs, qui prend notamment en compte l'ancienneté, l'âge ou le sexe. Cette synthèse devient un outil d'amélioration continue en interne. »

2. La certification

La certification Great Place to Work récompense les entreprises où il fait bon travailler en s'appuyant sur l'évaluation.

Les entreprises doivent atteindre un seuil minimal au Trust Index (2/3 de la note) et au Culture Audit (1/3 de la note) pour recevoir la certification :

- Entreprises de 20 à 250 salariés : au moins 70% au Trust Index et 30/60 à l'évaluation du Culture Audit
- Entreprises de + de 250 salariés : au moins 66% Trust Index et 30/60 à l'évaluation du Culture Audit

La certification Great Place To Work est valable 1 an.

Parole d'entrepreneur

Christophe de Boisgelin, Listen Too : « On ne demande la certification que tous les 2 ans pour laisser le temps aux nouveaux outils mis en place d'être valorisés et mesurés sur la durée. »

3. Le label Best Workplaces

Le label Best Workplaces distingue les meilleures entreprises où il fait bon travailler en France parmi les organisations certifiées l'année précédente.

Le Palmarès est dévoilé chaque année en mars. Les lauréats bénéficient d'une couverture média exclusive (Supplément Le Figaro, campagne d'affichage dans le métro et gares).

Le label Best Workplaces est valable 1 an.

▼ Quel coût ?

L'évaluation est payante sans garantie d'obtenir une certification.

A partir de 5 400€, le tarif est ensuite calculé sur la base du nombre de collaborateurs et du niveau de détail souhaité dans l'analyse des résultats.

Parole d'entrepreneur

Christophe de Boisgelin, Listen Too : « *Il ne s'agit pas uniquement d'acheter un macaron mais de se poser les bonnes questions.* »

▼ Quels avantages pour votre entreprise ?

I Fidéliser les collaborateurs

L'objectif de Great Place To Work pour les entreprises est de « nourrir durablement leur performance globale et l'épanouissement de leurs collaborateurs ! »

Parole d'entrepreneur

Christophe de Boisgelin, Listen Too : « *Attention à bien communiquer auprès des salariés pour attirer leur attention sur tout ce que est mis en place.* »

I Visibilité externe / Aide au recrutement

Parole d'entrepreneur

Christophe de Boisgelin, Listen Too : « *Cette visibilité existe mais elle est difficile à quantifier en termes de recrutement.* »

▼ Quelles limites ?

I Investissement en temps

Parole d'entrepreneur

Christophe de Boisgelin, Listen Too : « *Pour bien remplir le dossier, il faut analyser les process internes. C'est une étape indispensable. Parfois lourde et chronophage.* »

I Coût non négligeable pour un label non généraliste

Parole d'entrepreneur

Christophe de Boisgelin, Listen Too : « *Il faut donc avoir vraiment envie de mettre ce sujet au cœur de la stratégie de l'entreprise, en expliquant bien pourquoi on le fait. « Quel est notre Why ? ». Il ne faut surtout pas banaliser l'action. Et alors l'investissement aura un impact sur la performance des salariés et de l'entreprise.* »

POUR ALLER PLUS LOIN

<https://www.greatplacetowork.fr/>