

ATELIER # 4 **LA QVCT : QUELLES ACTIONS INNOVANTES POUR ATTIRER ET FIDÉLISER ?**



MARDI 24 MARS 2026
13H30 – 18H
LFB FRANCE
42 RUE ROGER SALENGRO 69740 GENAS

PROGRAMME DE L'ATELIER



13h30

Visite d'usine

14h30

Introduction et retour sur le sondage sur les pratiques

14h45

Témoignage de l'entreprise LFB FRANCE

15h15

Animation en sous-groupes à travers un jeu de plateau développé par l'ANACT

16h45

Débrief collectif

17h25

Conclusion et temps convivial autour d'un cocktail



Un contexte sociétal :

- Transformation des métiers
- Evolution des attentes des salariés



Une démarche nationale de branche :

- [Un accord autonome dédié à la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail](#)
(7 février 2022)
- Une **Instance Paritaire QVCT** (IPQVCT), officialisée le 8 janvier 2025 par l'UIMM et les organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, FO)

→ Accompagner les entreprises volontaires de la branche, en leur proposant des outils, des ressources et des solutions concrètes pour structurer leur démarche.





Une action collective OPSP (Organisation Participative pour la Performance et la Santé) :

- **5 entreprises** : Maviflex, Thermi Lyon, Bobst, Dana Spicer et CMS Industrie
 - Pilotes : Directeurs de site ou Directeurs Industriels
 - Nicolas Biedermann, Usines Desautel = Parrain du projet
 - Déroulement entre mars 2024 et mars 2025
 - Budget : 114 000€ = Entreprises + ANACT (FACT)
- Expérimenter des **modes de travail participatifs**, notamment au niveau des **opérateurs** de production





La poursuite de la collaboration avec l'ARACT à travers un Cycle d'ateliers sur la QVCT :

1. **Désengagement au travail : et si des clés simples étaient à votre disposition ?** – *le 8 octobre à 13h30 chez Bobst Lyon*
2. **La QVCT : réel accélérateur de la performance ?** – *le 9 décembre à 13h30 chez Dana Spicer*
3. **Stress, RPS, santé mentale : comment s'en sortir ?** – *2 février 2026 chez MERSEN*
4. **La QVCT : quelles actions innovantes pour attirer et fidéliser ?** – *24 mars 2026 chez LFB FRANCE*
5. **Grandir au travail : s'appuyer sur le travail réel pour développer les compétences et les savoir-faire** – *avril 2026*
6. **Un bon climat social, ça se travaille comment ?** – *15 juin 2026 (semaine de la QVCT) chez Maison MGA*

Objectifs :

- ✓ **Partager vos meilleures pratiques et créer une Communauté QVCT** avec vos pairs
- ✓ **Développer une approche intégrée** reliant QVCT, organisation, management et performance
- ✓ **Avancer dans vos projets** grâce à des **éclairages d'experts**, des **outils** et des **feuilles de route opérationnelles**

LES COMPOSANTS DE LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL



RELATIONS AU TRAVAIL, CLIMAT SOCIAL

Relations au travail, organisation de réunions internes, diffusion de supports internes, rôle des instances, événements conviviaux, lieux de pause...



CONTENU DU TRAVAIL

Clarté du travail, autonomie dans le travail, moyens pour réaliser le travail, clarté des consignes, gestion de l'activité, répartition de la charge de travail...



SANTÉ AU TRAVAIL

Prise en compte de la santé, diffusion du DUERP, mise en œuvre du plan d'actions, prise en compte des RPS et TMS, aménagement des lieux et postes, optimisation de déplacements professionnels...



COMPÉTENCES, PARCOURS PROFESSIONNELS

Parcours d'intégration, entretiens individuels, gestion des compétences, plan de formation, adaptation des compétences, utilisation des dispositifs...



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE POUR TOUS

Conciliation vie professionnelle et vie personnelle, aménagement des horaires, usage des outils de communication, égalité professionnelle femmes / hommes, pyramide des âges, prise en compte du handicap...



MANAGEMENT PARTICIPATIF, ENGAGEMENT

Connaissance de la stratégie / du projet d'entreprise, clarté des rôles, diffusion des procédures de travail, temps d'échanges sur le travail, transparence de la politique de rémunération, informations sur les changements...

CONTEXTE



Pour les adhérents :

Page Zoom sur ...

LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL : UN ACCOMPAGNEMENT ADAPTÉ POUR CHAQUE ENTREPRISE

<https://www.uimmlyon.com/la-qualite-de-vie-et-des-conditions-de-travail-un-accompagnement-adapte-pour-chaque-entreprise/>

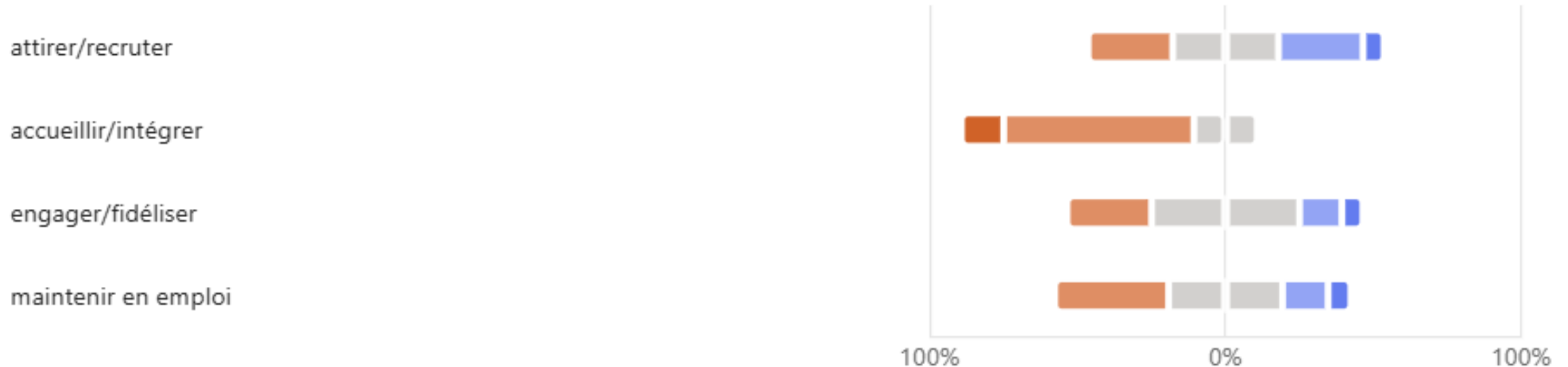
SONDAGE SUR LES PRATIQUES – VOS DIFFICULTÉS



3. Aujourd'hui, comment caractérisez-vous vos difficultés, sur les aspects suivants ?

[En savoir plus](#)

● 1 aucune difficulté ● 2 peu difficile ● 3 assez difficile ● 4 difficile ● très difficile



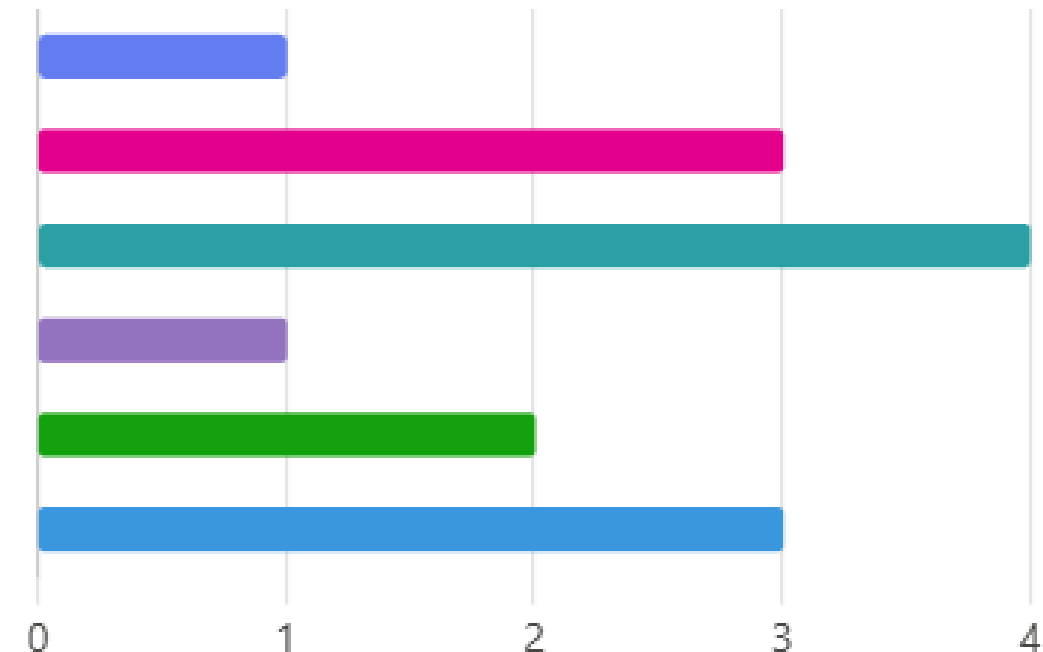
14 entreprises répondantes

SONDAGE SUR LES PRATIQUES – FOCUS ATTRACTIVITÉ



4. Sur quoi avez-vous déjà agi pour améliorer votre attractivité ? Cocher vos 3 leviers principaux.

- | | |
|--|---|
| ● meilleur sourcing | 1 |
| ● marque employeur | 3 |
| ● amélioration des conditions de travail | 4 |
| ● parcours professionnel | 1 |
| ● rémunération et avantages sociaux | 2 |
| ● Autre | 3 |
| • Développement d'événement intra-entreprise | |

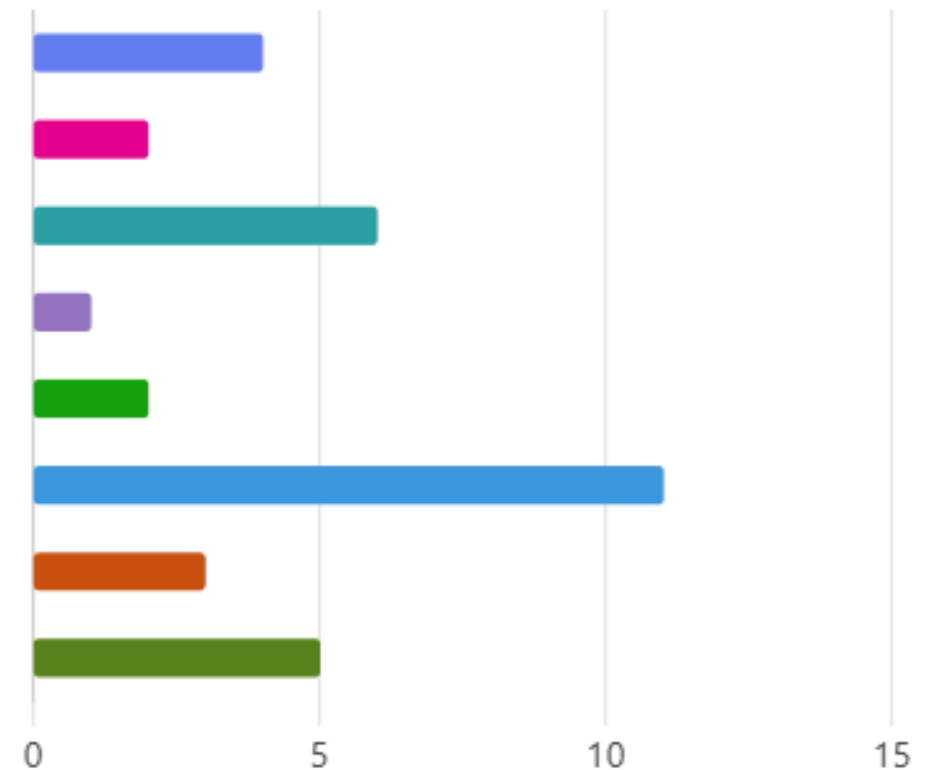


SONDAGE SUR LES PRATIQUES – FOCUS FIDÉLISATION



5. De votre point de vue, quels sont les motifs des départs (non fidélisation) de vos salariés ? Cocher seulement les 3 motifs principaux pour votre entreprise

● salaires	4
● conditions de travail (pénibilité, horaires, ...)	2
● manque de reconnaissance ou autonomie	6
● travail inintéressant	1
● ambiance dégradée au travail	2
● perspectives d'évolution et/ou montée en compétences	11
● stress, RPS	3
● Autre	5
• Distance domicile/travail • Déménagement • Autre projet professionnel (reconversion) • Changement d'organisation • Demande de rigueur	



Atelier QVT - UIMM

Bienvenue au sein de LFB Group !

Mars 2026



LFB GROUP est la nouvelle identité commerciale de l'ancien nom opérationnel Lennox EMEA, à la suite de son acquisition par Syntagma Capital en décembre 2023.

Avec plus de 60 ans d'expertise en HVAC et Réfrigération à travers l'Europe, LFB — qui signifie Leading for Better — incarne notre engagement continu envers l'innovation, la durabilité et la proximité avec le client.



- Chauffer et rafraîchir les personnes
- Refroidissement vital
- Air propre
- Facilitateur de processus industriels



Réduction des émissions responsables du réchauffement climatique

Chez LFB Group, nous sommes convaincus que contrôler le froid et la qualité de l'air est essentiel pour relever les défis environnementaux et sociétaux actuels et futurs.



- Facilitateur de la chaîne du froid
- Conservation des aliments
- Sécurité alimentaire
- Réduction du gaspillage alimentaire



3 sites de production

Genas (FR)
Longvic (FR)
Burgos (SP)



Présence
commerciale
dans **46 pays**



Environ
900 personnes



400 représentants
commerciaux dans
la région EMEA



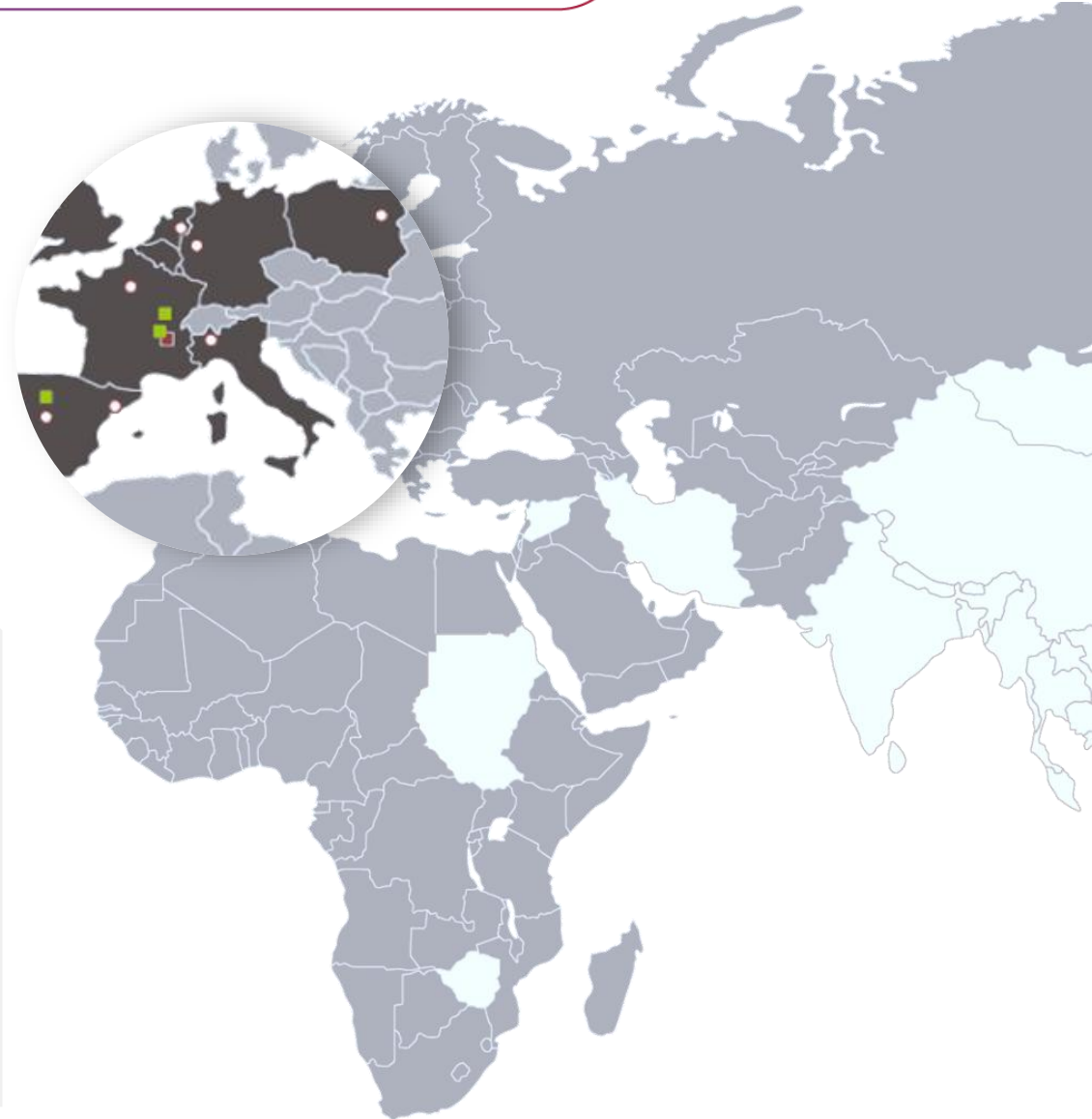
9 filiales
et bureaux de
représentation en
Europe



1 Labo et 1
Centre de
Formation

HEAD OFFICE

- **Usines européennes**
 - Burgos (Spain)
 - Lyon (France)
 - Dijon (France)
- Territoires couverts par un bureau commercial Lennox
- Territoires couverts via distributeurs Lennox



Mission

En préservant l'essentiel, nous contribuons à un avenir meilleur grâce à des solutions innovantes et durables en HVAC et Réfrigération.

Valeurs



COLLABORATION

Nous gagnons en tant qu'une seule équipe



ENGAGEMENT

Les clients au cœur de tout



INTÉGRITÉ

Nous faisons ce qui est juste



RESPECT

Chaque voix compte

Quelles actions innovantes pour attirer et fidéliser ?

**Recrutement
et intégration**

Management

**Développement
des
compétences**

Communication

**Qualité de vie
au travail**

Rémunération

RSE

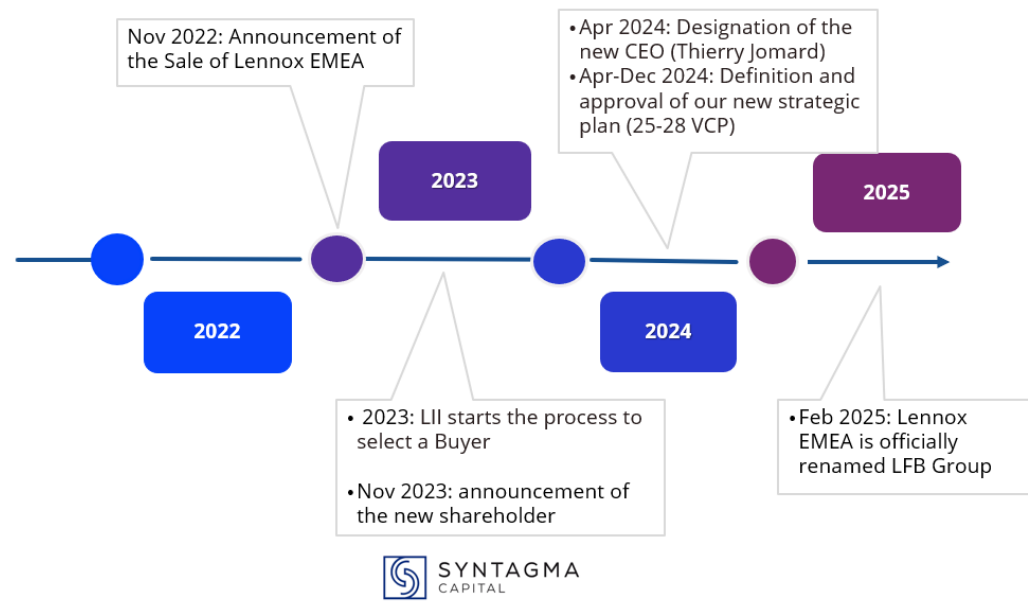
OUTIL DE MESURE DE LA SATISFACTION SALARIES : PEOPLE SURVEY

- | | |
|--|-------------------------------------|
| 1. Valoriser la transformation de l'entreprise à travers la marque employeur | Claire Cavallucci : DRH Groupe |
| 2. Mise en place d'un parcours de formation pour accompagner le recrutement et l'intégration en volume : atelier école | Sandrine Slavev : RRH usine Genas |
| 3. Créer une dynamique d'entreprise autour de l'intégration : On boarding Lab | Manon Belda : Responsable Formation |
| 4. Fidéliser en accompagnant des changements dans leurs composantes humaines : Change ambassadors | Valérie Prulhière : RRH France |

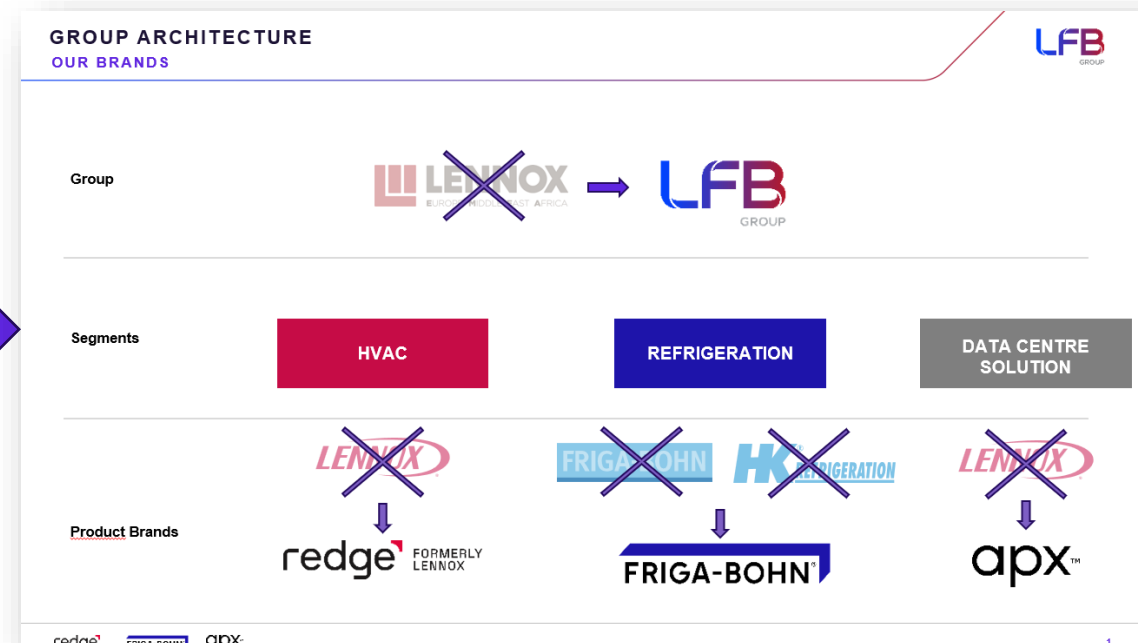
Valoriser la transformation de l'entreprise à travers la
marque employeur

Définition de notre promesse Employeur

NOTRE HISTOIRE RECENTE



TRANSITION DE MARQUES



PERTE DE VISIBILITE, CONFUSION, INTERROGATIONS

NECESSITE DE REDEFINIR NOTRE MARQUE EMPLOYEUR

OBJECTIF DU PROJET

Formaliser une identité employeur explicite et bâtir un plan d'action de communication RH efficace

METHODOLOGIE

Groupe de travail de 9 personnes (RH + Business)

2 ateliers de 2h avec la Consultante + 1 atelier de 1h30 en interne



Pauline Basile

IDENTITÉ DE LFB GROUP

LFB GROUP - IDENTITÉ



CE QUE NOUS
PENSONS



VISION

« Chez LFB Group, nous sommes convaincus que la maîtrise de l'environnement intérieur et de la chaîne du froid est essentielle pour relever les défis climatiques et sociétaux. »

CE QUE NOUS
VOULONS



MISSION

« En préservant l'essentiel, nous contribuons à un avenir meilleur grâce à des solutions innovantes et durables dans le domaine du chauffage, de la ventilation, de la climatisation et de la réfrigération »

CE QUE NOUS
INCARNONS



VALEURS

Collaboration
Nous réussissons
ensemble, en équipe

Intégrité
Nous faisons ce qui
est juste

Engagement
Nous mettons nos
clients au cœur de
nos priorités

Respect
Nous faisons de
chaque voix une
priorité

CE QUE NOUS
OFFRONS



PROMESSE
EMPLOYEUR

« Notre métier: préserver l'essentiel
Notre promesse: préserver un environnement où votre talent peut s'épanouir et se nourrir du collectif.
Chez LFB Group, chacun agit avec exigence, agilité et entraide dans un environnement où comportements éthiques, respect et autonomie font la différence. »

IDENTITÉ DE LFB GROUP

3 BONNES RAISONS DE NOUS REJOINDRE



PROMESSE
EMPLOYEUR

1. Contribuer à une maîtrise durable du froid et de la qualité de l'air

Nous rejoindre, c'est donner du sens à votre métier : vous participez à améliorer la sécurité, la santé et la qualité de vie dans les lieux de vie, des commerces et des industries. Votre savoir-faire a un impact réel, au service des enjeux sociétaux et environnementaux actuels et futurs. (Atout pour le candidat/collaborateur : fierté d'un métier concret, utile et porteur de sens)

2. Évoluer dans un environnement exigeant et responsabilisant

Ici, la performance s'appuie sur la confiance. Vous bénéficiez d'une large autonomie dans vos missions, tout en évoluant dans une structure agile qui valorise la prise d'initiative, la rigueur et la progression continue. (Atout candidat/collaborateur : autonomie, apprentissage, reconnaissance de la compétence)

3. Grandir au sein d'équipes interculturelles et humaines

Chez nous, la coopération n'est pas juste un mot, c'est une réalité du quotidien. Vous rejoignez des équipes engagées, à taille humaine, où l'entraide, la proximité et le plaisir de travailler ensemble font la différence. (Atout candidat /collaborateur: ambiance, esprit d'équipe, management humain.)

Mise en place d'un parcours de formation pour accompagner le recrutement et l'intégration

Atelier école industriel

Contexte

- Projet industriel nécessitant un pic de recrutement de 20 à 40 opérateurs intérimaires pour une nouvelle ligne de fabrication
- **Objectifs :**
 - Sécuriser l'intégration des intérimaires
 - Développer rapidement leur performance en production
 - Favoriser leur fidélisation

Solution proposée :

Atelier École Industriel

(Intérimaire Academy)

Programme de formation conçu sur mesure pour l'environnement LFB.

Contenu de la formation

- Organisation du travail en atelier
- Flux et gestion de production
- Objectif qualité
- Prévention / environnement
- Auto-maintenance
- Communication et amélioration continue
- Adaptation possible aux procédures et document LFB (lecture de plans, process)

Modalités

- Formation sur site LFB pour renforcer le sentiment d'appartenance
- Groupes de 10 à 12 personnes
- Deux formats possibles :
 - 35h (5 jours)
 - 70h (2 jours)

Financement et coût du dispositif

Dispositifs de financement mobilisable:

- France travail – POEI (demandeurs d'emploi)
- Pacte Régional pour l'emploi (PRE) – financement Région
- FNE pour salariés (selon période)

Format	Coût total	Financement public	Reste formation	Coût final LFB
35h	10 200€	2 310€	7 890€	2 483€
70h	18 700€	8 000€	10 700€	3 317€

Synthèse financière :

- Coût total programme : 28 900€
- Aides publiques : 10 310€
- Contribution Agence : 12 790€
- Coût final pour LFB : 5 800€

Bénéfices attendus :

- Montée en compétences rapide des intérimaires
- Standardisation des pratiques de production
- Amélioration de la qualité et de la sécurité
- Fidélisation des ressources intérimaires sur la ligne

Créer une dynamique d'entreprise autour de l'intégration

Onboarding Lab



Notre vision

- Partager la « responsabilité » du processus d'onboarding
- Co créer des parcours opérationnel / RH / communication
- Anticiper le calendrier

Comment ?

- Format d'échange / brainstorming
- Calendrier annuel

Rôles

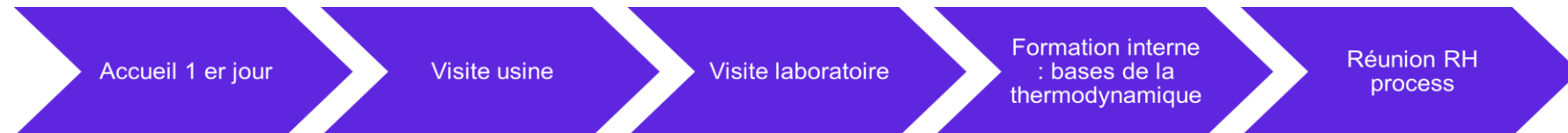
- Responsable de site
- Service communication
- Service RH
- Formateurs internes



OBJECTIFS

- + collaboration
- + engagement
- + innovation /intelligence collective

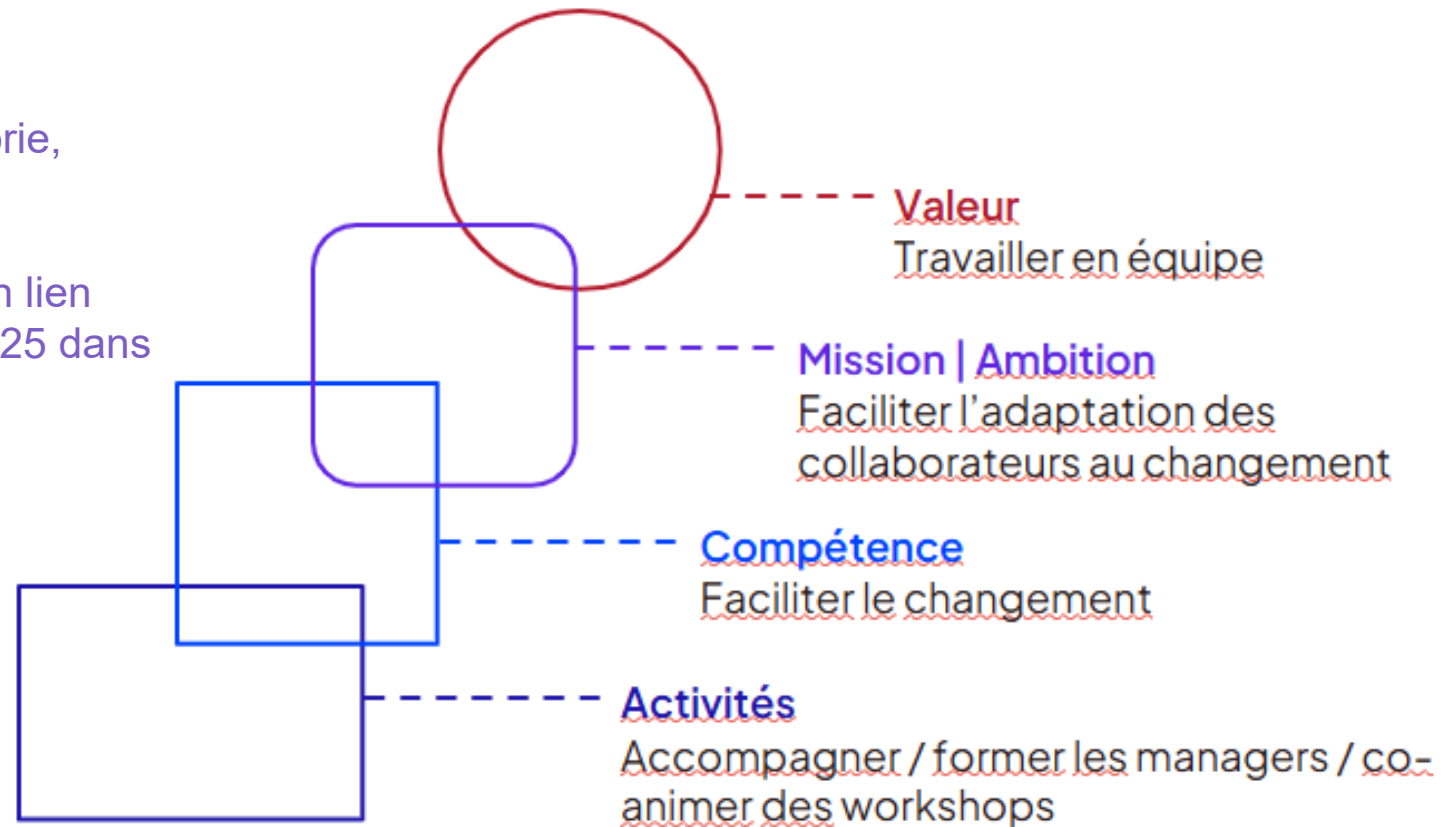
RENFORCER LE SENTIMENT D'APPARTENANCE : créer un groupe suivant le même parcours



Fidéliser en accompagnant des changements
dans leurs composantes humaines



- 13 ambassadeurs en France
- 3 jours de formation . serensys théorie, outils, pratiques et facilitations
- Une dizaine d'ateliers animés
- Un groupe d'ambassadeurs qui reste en lien
- Nouveaux ambassadeurs formés en 2025 dans d'autres pays





Our role

We facilitate the adoption of changes and reduce resistance to change. We accompany you and your teams and raise awareness of new practices. We provide a methodology (tools, workshops, communication...) **to ensure smooth and successful changes.**

Example of projects already supported or on-going

HK rebranding, Lennox EMEA renaming, breaks implementation in Genas & Longvic, AI policy implementation, implementation of 2 shifts in Longvic.

Upcoming projects identified

Lennox rebranding, Refri S&OP project, Refri CPQ Platform (Cameleon project), G5 warehouse + Planification/APS in Genas, Brazing automation in Genas.

We have ideas of names to deploy this outside of France
but if you're interested, raise your hand!



1

**Ce qui fait
attractivité :
agir en fonction
du réel, lutter
contre les
stéréotypes**

Ce qui est rarement fait : avant d'agir, vérifier ce qui fait attractivité pour les uns et les autres

Direction	Salariés
Salaires	Conditions de travail (89%)
Développement des compétences et perspectives professionnelles	Salaires
Politique sociale	Qualité du management, autonomie (80%)
Conditions de travail	Bonne ambiance au travail
	Développement des compétences et perspectives professionnelles
	Articulation Vie professionnelle / vie privée
	Engagement sociétal (83%)

Sources : études Aract NAQ, Etude Eurofound 2024

Les 4 dimensions de l'attractivité

2

Les 4 dimensions de l'attractivité

L'attractivité peut ainsi se définir comme la capacité et les moyens mis en œuvre par une organisation pour :

- 1) attirer et recruter les personnes et les compétences dont elle a besoin,
- 2) accueillir et intégrer dans son environnement et ses modes de fonctionnement,
- 3) fidéliser et favoriser l'engagement dans le travail et dans le collectif,
- 4) maintenir en emploi et accompagner les parcours professionnels

L'attractivité est au carrefour des conditions de travail et d'emploi

Les 3 leviers internes de l'attractivité

3

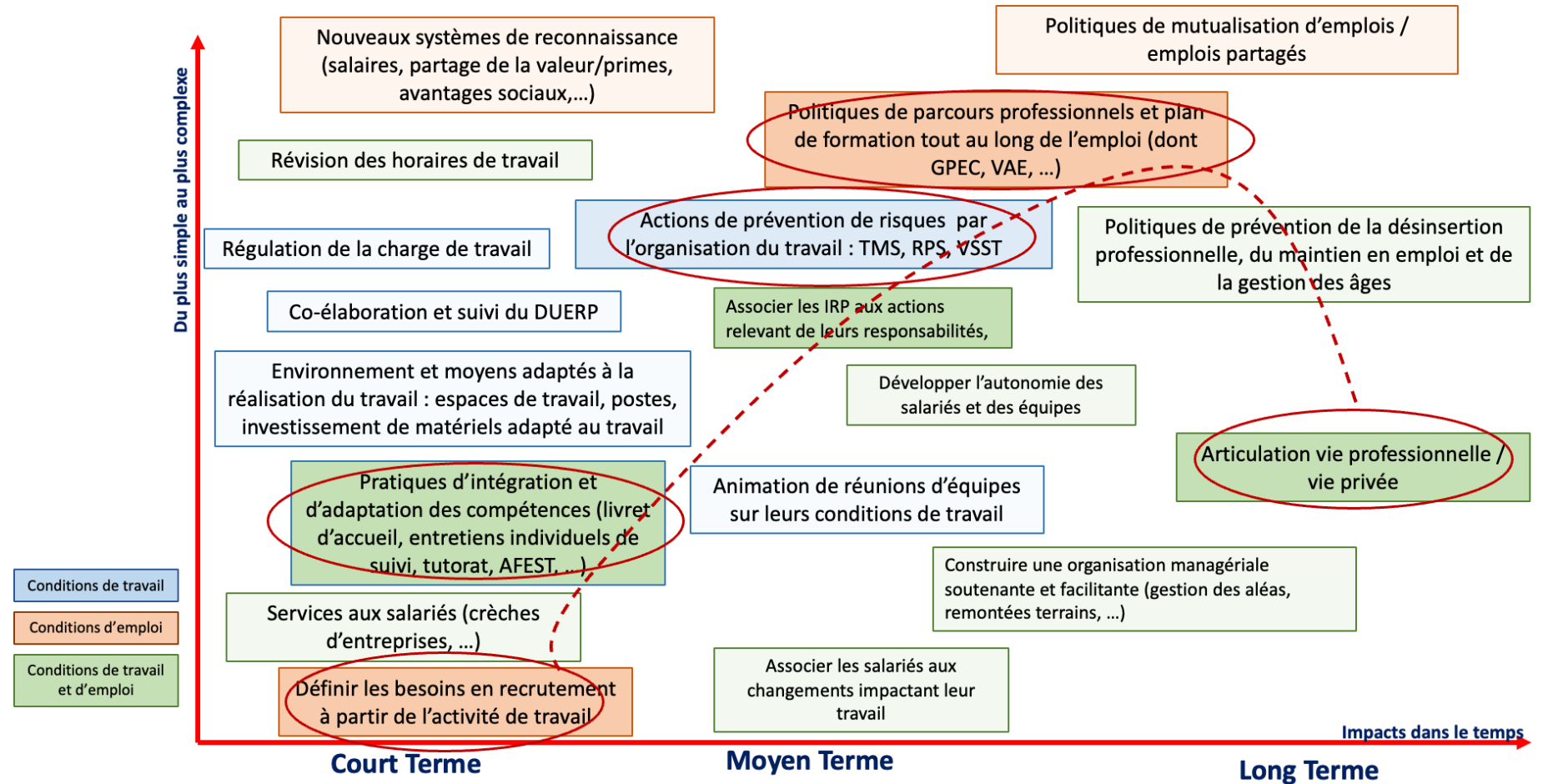
Les leviers de l'attractivité

Leviers	QVCT	Prévention des RP	Gestion des RH
Enjeux	Agit sur l'attractivité et la fidélisation	Agit sur le maintien en emploi et la prévention de la désinsertion et l'usure professionnelle	Agit sur l'intégration, la fidélisation
Objets	Organisation, contenu et conditions de réalisation du travail Qualité des collectifs Qualité du management Sens et rapport au travail (engagement) Dialogue social Dimensions sociétales (artic VPP, etc.)	Prévention des risques professionnels (TMS, RPS, Santé Mentale, VSST, ...) Gestion des âges, maintien en emploi Gestion de la charge, ...	Contrat de travail (yc temps de travail) Intégration Adaptation des compétences (yc AFEST) Parcours / perspectives professionnelles Politiques de reconnaissance (salaires, avantages sociaux) Pratiques de mutualisation
Efficacité	Long terme	Court terme	Moyen terme

Agir dans la durée et de façon adaptée à ses contraintes : le parcours d'employeurabilité

4

Le parcours d'employeurabilité



Pour rappel : vous n'êtes pas seuls – les trois niveaux d'actions

5

Les niveaux d'actions

