

## LE GRAND PRIX DE L'ACTIONNARIAT SALARIÉ

Le Grand Prix de l'Actionnariat Salaré créé par la FAS en 2004 distingue et récompense les sociétés du CAC 40, du SBF 250 hors CAC 40 et depuis l'édition 2008 les entreprises non cotées qui favorisent l'Actionnariat Salaré sous tous ses aspects. Son objectif est de promouvoir l'actionnariat salaré.



Les partenaires de la FAS sont : « le Salon Actionaria », « La Tribune » et « Altedia ».

Sa 6<sup>ème</sup> édition aura lieu le vendredi 20 novembre à 11 heures au Palais des Congrès de Paris dans le cadre du « Salon Actionaria » sous la présidence de Madame Christine LAGARDE, Ministre de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi.

Le classement est établi à partir d'un questionnaire constitué par un jury composé de neuf experts indépendants et d'un représentant des entreprises qui ont obtenu le 1er prix l'année précédente.

En 2009, dans un esprit de grande équité, il tient particulièrement compte de la diversité des entreprises et des pratiques de l'actionnariat salaré. La grille d'évaluation sera communiquée aux participants dès réception de leur questionnaire dûment rempli.

Ce questionnaire sera adressé début septembre aux entreprises du CAC 40 et du SBF 250.

### Entreprises non cotées

Pour concourir les entreprises non cotées devront répondre à notre appel à candidature avant le 15 septembre 2009 à :

Anne Anquetil-Lelièvre  
Altedia, 5 rue de Milan - 75319 Paris Cedex 09  
Aanquetil-lelievre@altedia.fr, tél. : 01 63 16 33 98

Le questionnaire les concernant leur sera adressé à partir du 7 septembre.

Pour obtenir le règlement du Grand Prix de l'Actionnariat Salaré, consultez le site de la FAS : [www.fas.asso.fr](http://www.fas.asso.fr)

Marc VITTET,  
Directeur du Grand Prix de l'Actionnariat Salaré  
Vice président de la FAS  
Tél. : 06 63 16 33 98



Bénédicte HAUBOLD,  
Fondatrice de ARTELIE Conseil - Anticiper et résoudre les situations humaines difficiles en entreprise. Auteur de « les risques psychosociaux », qui vient de paraître aux Editions d'Organisation  
[benedictehaubold@artelieconseil.com](mailto:benedictehaubold@artelieconseil.com) et [www.artelieconseil.com](http://www.artelieconseil.com)

## Rédiger son document unique sur les risques humains, une obligation de plus en plus forte pour les dirigeants

L'obligation de résultat pesant sur les entreprises en matière de risques psychosociaux, se matérialise de plus en plus par la rédaction du document unique sur ce volet spécifique. Quelques injonctions ont déjà été prononcées, avec une condamnation pénale possible pour le PDG,...

Récemment, un inspecteur du travail de Nanterre (92) a adressé une lettre à 150 entreprises leur demandant instamment de se mettre en règle sur le sujet. Il conclut : toutes les entreprises qui ne répondront pas à la présente feront l'objet d'un contrôle !

Ces demandes ont tendance à inquiéter les entreprises qui ne savent pas comment procéder, méthodologiquement... En effet, ce document doit répondre à de nombreuses injonctions : de cohérence (un seul support), de commodité (suivi de la démarche de prévention) et de traçabilité (reports des résultats de l'évaluation). De plus, le choix de la méthode est laissé à la discrétion de l'employeur, les décisions finales et les mesures à prendre pour maîtriser les risques relèvent également de son ressort !

Le champ est large puisque les risques psychosociaux relevés dans le document unique, concernent aussi

bien les problématiques de stress, de malaise au travail, les violences externes et internes, de harcèlement moral présumé,...

La méthodologie la plus fiable est bien souvent mixte : des entretiens individuels couplés à une approche plus « quantitative ». Certains thèmes seront incontournables : le rapport des collaborateurs à la stratégie d'entreprise, l'organisation du travail, leur mode de relation au travail, la gestion des ressources humaines, le management, les conditions de travail,...

**Au-delà de cette obligation légale, le document unique pourrait être utilisé comme un véritable outil de pilotage opérationnel : le repérage des risques humains permet en effet, de faire le pont entre mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise et risques humains... Donc des informations particulièrement pertinentes pour toute Direction Générale !**