SYSTÈME ALIMENTAIRE DURABLE ET TERRITORIAL : UNE STRATÉGIE POUR LE CANTON DE GENEVE

Fiche mesure

M9 –Encourager les plans d'alimentation durable en entreprise

Porteurs envisagés	Portage initial par le secteur public (par délégation à l'association « ma-terre »), relais opérationnel par les faîtières professionnelles (CCIG, FER...).
Référents	Marc Nobs accompagné de Amour Lokossou pour l'association « ma-terre »
Date	Octobre 2026

Contribution à la stratégie SADT

Objectif de la mesure

L'objectif principal est d'**inciter et d'accompagner les entreprises du canton à se responsabiliser** quant à l'alimentation de leurs collaboratrices et collaborateurs. Cette mesure poursuit trois objectifs complémentaires :

- **Améliorer l'environnement alimentaire** : Proposer un cadre et des options qui favorisent une alimentation saine, durable et locale sur le lieu de travail.
- **Orienter les politiques d'achats** vers plus de durabilité.
- **Éduquer et sensibiliser** : Faire de l'entreprise un vecteur d'information et de formation sur les enjeux d'une alimentation durable, au bénéfice de la santé des employés et du territoire.

Résultats / livrables attendus

- Une **"boîte à outils" flexible** à disposition des entreprises, proposant un catalogue de solutions concrètes et adaptées à différentes tailles et contextes.
- Une **"Charte d'engagement"** formalisant les actions concrètes que l'entreprise s'engage à mettre en place
- Un **kit de mise en œuvre** (guide pratique, auto-diagnostic, modèles) co-construit avec les faîtières professionnelles pour faciliter le passage à l'action.

- L'intégration du plan d'alimentation comme **critère valorisé dans les appels d'offres publics** pour créer une incitation forte.
- L'engagement d'un groupe d'**entreprises pilotes** pour tester et promouvoir la démarche.

Analyse de l'existant

État des lieux à Genève

Plusieurs cabinets de conseil et associations proposent déjà des prestations de coaching ou d'accompagnement en nutrition pour les entreprises :

- https://equinoxs.ch/nutricoaching/nutrition-en-entreprise/
- https://samae.ch/
- https://teamnutrition.ch/#prestations

Benchmark / exemples inspirants

Le modèle des plans de mobilité d'entreprise à Genève : Ce dispositif est le benchmark principal. Il a démontré l'efficacité d'une approche progressive, débutant par une forte incitation (critères dans les autorisations de construire, subventions) avant de devenir une quasi-obligation pour les grandes structures.
Ce modèle a prouvé qu'il est possible de responsabiliser les entreprises sur des enjeux collectifs (ici, la mobilité ; pour nous, l'alimentation) en s'appuyant sur un cadre clair et des outils adaptés.

Description détaillée

Description du fonctionnement concret de la mesure

La mesure consiste à encourager chaque entreprise à élaborer son propre "plan d'alimentation durable" en piochant dans une **"boîte à outils" (voir annexe) de solutions possibles**. Ce plan est formalisé par la signature de la Charte d'engagement.

- **Pour toutes les entreprises (avec ou sans solution de restauration collective sur place)** :
  - **Offre de repas** : mise en place de paniers repas, solutions de repas livrés par des acteurs locaux, place pour des food trucks durables, ainsi qu'une cuisine partagée pour le personnel sur site. Pour les équipes en mobilité ou en mission, des solutions équivalentes sont prévues (box repas nomades, points de retrait partenaires, kits repas froids durables).
  - **Incitations financières** : création de "chèques alimentaires" conditionnés, valables dans un réseau de restaurants et commerces de proximité engagés, avec une subvention différenciée selon la durabilité du choix (repas végétarien, local ou labellisé). Pour le personnel itinérant, des indemnités de repas différenciées et un réseau de commerces partenaires élargi aux zones d'intervention sont envisageables.

- **Environnement de travail** : mise à disposition de snacks sains et locaux (corbeilles de fruits, distributeurs automatiques revisités, fontaines à eau…) et d'un espace de restauration convivial. Pour les équipes sur le terrain, des équivalents nomades sont proposés (kits de snacks sains, gourdes réutilisables, glacières embarquées dans les véhicules).
- **Culture d'entreprise** : intégration de l'alimentation durable dans les événements, sorties et cadeaux d'entreprise ; organisation d'ateliers, de défis ou de team-buildings alimentation durable, déclinés en formats courts et décentralisés (capsules vidéo, fiches recettes) et relayés par des ambassadeurs par équipe pour toucher aussi le personnel mobile.

- **Pour les entreprises avec restauration collective** :
  - Amélioration du cahier des charges du restaurant d'entreprise pour intégrer les critères de durabilité (saisonnalité, produits locaux/GRTA, options végétariennes, lutte contre le gaspillage), assortis d'indicateurs de suivi et de clauses de bonus/pénalité pour éviter tout effet de greenwashing. Des adaptations sont prévues pour le personnel de passage (repas à emporter durables, horaires élargis).

Principaux freins et risques

- **Perception par les entreprises** : risque que la mesure soit vue comme une contrainte administrative et un coût supplémentaire plutôt qu'un investissement pour le bien-être des salariés et l'attractivité de l'entreprise.
- **Effet "greenwashing"** : risque que des entreprises s'engagent de manière superficielle sans réel suivi ni impact, si les indicateurs ne sont pas pertinents et/ou les contrôles trop faibles.

Facteurs clés de succès

- **Impulsion publique forte et claire** : le succès dépendra de la capacité du secteur public à initier le mouvement via des incitations concrètes (ex : appels d'offres, incitation financière directe, exonération fiscale …).
- **Mobilisation des faîtières professionnelles** : l'adhésion et le relais par la CCIG, la FER… sont indispensables pour toucher et convaincre leurs membres. À cet égard, la FER Genève et la CCIG ont d'ores et déjà été rencontrées pour une présentation de la mesure ; toutes deux saluent la pertinence de cette initiative et lui apportent leur plein soutien.
- **Approche flexible et différenciée** : des outils simples et un accompagnement adapté aux PME de 10 personnes comme aux multinationales.
- La formalisation : l'engagement via une Charte pour garantir la crédibilité de la démarche qui pourrait déboucher sur une certification des entreprises.

Mise en œuvre et pilotage

Gouvernance et portage envisagés

Le déploiement s'inspire du modèle des plans de mobilité :

- **Portage initial par le secteur public** *(délégation à « ma-terre »)* pour définir le cadre, les incitations et impulser la dynamique.
- **Relais opérationnel par les faîtières professionnelles** (CCIG, FER, etc.) pour la promotion et l'accompagnement de leurs membres.
- Animation par un **écosystème de prestataires et consultants** qui développeront des offres de service pour répondre à la demande des entreprises.
- **Concertation avec l'État** : le projet de mesure a été transmis à M. Mickaël Mesbauer, attaché aux affaires économiques en charge des aspects relatifs à l'économie durable, afin qu'il soit examiné au regard des mesures d'accompagnement des entreprises diligentées par le Département de l'économie et de l'emploi (DEE), dont l'OCEI a la charge. Au terme de cet examen, l'OCEI fera part de sa prise de position quant aux suites éventuelles à donner.

Plusieurs entreprises et institutions ont d'ores et déjà été approchées afin de constituer le groupe d'entreprises pilotes :

- ***Aprotec** : les discussions sont particulièrement avancées ; l'entreprise a confirmé son adhésion au groupe d'entreprises pilotes et prévoit de lancer sa démarche pilote dès janvier 2027.*
- ***tpg et Partage** : des échanges sont actuellement en cours en vue de leur intégration probable au groupe d'entreprises pilotes.*

Plan d'action / grandes étapes

- **Phase 1 – Co-construction** : développer la "boîte à outils" et le kit de mise en œuvre en collaboration avec les faîtières et un groupe d'entreprises pilotes volontaires.
- **Phase 2 – Déploiement incitatif** : lancer officiellement la démarche. Activer les leviers d'incitation (ex : intégration dans les critères d'appels d'offres publics). Communiquer largement sur les entreprises pionnières.
- **Phase 3 – Évaluation et pérennisation** : évaluer l'impact de la phase incitative et envisager, sur le modèle des plans de mobilité, une éventuelle obligation pour les entreprises dépassant un certain seuil d'employés.

Moyens à mobiliser

À définir, mais incluront principalement :

- Des ressources humaines pour le **pilotage initial** et la **création du kit de mise en œuvre**.
- Un budget de **communication** pour le lancement de la mesure.
- Des moyens pour la **gestion du mécanisme d'incitation** (ex : suivi des critères dans les marchés publics).
- Un budget spécifique d'aide financière pour subventionner l'accompagnement des entreprises souhaitant mettre en place leur plan par des cabinets d'étude professionnels de la question.

Autres informations utiles

Acteurs.trices consulté.e.s durant le travail d'approfondissement

Romain Duriez	Directeur général adjoint (CCIG)
Elsa Floret	Directrice de la communication (CCIG)
Mohamed Atiek	Directeur promotion et soutien à l'économie (CCIG)
Robert Angelozzi	Directeur général adjoint (FER GE)
Flore Teysseire	Directrice du Département des associations professionnelles (FER GE)
Anne-Sophie Dunand-Blaesi	Directrice générale d'Aprotec

Acteurs restants à consulter

- Opérateurs de restauration collective
- Fourchette Verte
- Cabinets d'étude et de conseil spécialisés
- Acteurs de la livraison de repas et de snacks durables en entreprise
- Assurances maladie (dans une logique de prévention santé)
- Karine Salibian (pour l'avant-projet de loi, dont les chapitres 5 et 6 traitent du sujet et pour lequel un groupe technique a été créé avec l'ACG)

Commentaires additionnels des acteurs et actrices

Participant·es à la Rencontre cantonale du 16 octobre 2026 (séance de questions-réponses et réactions écrites) :

Ce qui ressort :

- **Le financement des incitations : rien n'est fixé** (fonds publics, privés ou partenariat), et d'autres formes sont envisagées, comme une **attestation valorisable dans les marchés publics** (question de Léa Winter ; réponse de Marc Nobs) ; la démarche a été présentée à l'Office cantonal de l'économie et de l'innovation (intervention d'Amour Lokossou).

- **La nature des chèques :** elle n'est **pas encore définie** ; ces chèques s'adresseraient aux **collaborateur·rices**, pour que la démarche mobilise l'ensemble des équipes (question de Valentina Hemmeler Maïga ; réponse de Marc Nobs).

- **Des actions simples, à la portée de chaque entreprise :** la mesure peut aussi s'appuyer sur des gestes concrets, comme des **paniers de fruits et légumes locaux** pour les employé·es, un **cahier des charges type** qui permette à l'entreprise d'exiger des produits locaux du prestataire de son restaurant d'entreprise, et des produits locaux pour les apéritifs et les cadeaux (réaction écrite de Thierry Desbaillet).

- **Autres points soulevés :** la temporalité des phases du projet (question déposée par Pasqualina Riggillo) ; les liens avec la stratégie de l'Office fédéral de la sécurité alimentaire et des affaires vétérinaires sur la restauration collective (question déposée par Fanny Merminod).

Le détail des échanges figure dans la restitution de la séance de questions-réponses du 16 octobre 2026.

Annexe – Boîte à outils des actions possibles

Cette annexe détaille, à titre indicatif, le contenu de la « boîte à outils » dans laquelle chaque entreprise peut puiser pour construire son propre plan d'alimentation durable. Les actions sont présentées par axe et déclinées, pour chacun d'eux, entre le personnel travaillant au bureau ou sur site fixe et celui exerçant sur le terrain, en mobilité ou en mission, afin de garantir une mesure équitable pour tous les profils de l'entreprise. Cette liste n'est pas exhaustive et sera enrichie au fil de la co-construction avec les entreprises pilotes et les faîtières professionnelles ou autres acteurs.

Pour toutes les entreprises (avec ou sans restauration collective)

Axe / Objectif	Actions pour le personnel au bureau / sur site fixe	Actions pour le personnel sur le terrain / en mobilité
1. Offre de repas ***Objectif** : garantir à chaque collaborateur·rice un accès simple à un repas sain, durable et local, quel que soit son lieu de travail.*	• **Paniers repas hebdomadaires** : partenariat avec producteurs/épiceries locales, soutenus en partie par l'employeur • **Livraison de repas par des acteurs locaux** : abonnement traiteur ou plateforme privilégiant circuits courts et produits GRTA • **Food trucks durables sur site** : rotation de food trucks labellisés bio, local, végétarien, selon calendrier fixe • **Groupement d'achat de paniers de saison** : commande groupée via un maraîcher local livrée sur site	• **Box repas nomades** : glacières ou sacs isothermes fournis par l'entreprise • **Réseau de points de retrait partenaires** : commerces/restaurants locaux sur les zones d'intervention habituelles • **Repas livrés sur chantier / zone d'intervention** : coordination logistique avec un traiteur local • **Kits repas froids durables** : sandwichs, salades et snacks sains locaux et de saison, en distributeur ou point de retrait • **Liste de restaurants recommandés** : répertoire d'adresses durables pour guider les indemnités de repas
2. Environnement de travail	• **Corbeilles de fruits de saison et locaux** : renouvelées	• **Kits nomades équivalents aux corbeilles de fruits** : distribués dans les véhicules,

Objectif : rendre l'environnement quotidien favorable aux bons choix alimentaires, même en dehors des locaux principaux.	régulièrement dans les espaces communs • **Distributeurs automatiques revisités** : produits sains, locaux ou de commerce équitable • **Fontaines à eau et bars à infusions** : réduction des boissons sucrées et des emballages jetables • **Cuisine partagée / kitchenette équipée** : espace pour cuisiner ou réchauffer son repas maison • **Espace de restauration convivial** : propice à une vraie pause déjeuner • **Affichage nutritionnel et informatif** : origine, saisonnalité, empreinte carbone des plats	vestiaires de chantier ou points de rassemblement • **Points d'eau et gourdes réutilisables** : accès facilité à l'eau potable sur les sites d'intervention • **Glacières ou réfrigérateurs embarqués** : conservation de repas ou snacks sains durant la journée • **Pauses dédiées aménagées en mission** : temps et lieu identifiés, hors véhicule ou poste de travail • **Partenariat avec les bases-vie de chantier** : offre saine équivalente à celle du bureau
3. Culture d'entreprise *Objectif : faire de l'alimentation durable un sujet fédérateur, porté par la culture et les moments collectifs de l'entreprise, accessible à tous les profils.*	• **Ateliers cuisine et nutrition** : anti-gaspillage, batch cooking, recettes de saison • **Défis collectifs « alimentation durable »** : semaine sans viande, zéro déchet, challenge inter-équipes • **Cadeaux d'entreprise durables** : paniers garnis locaux, coffrets de producteurs régionaux • **Événements et séminaires « food friendly »** : restauration locale, de saison, options végétariennes • **Jardin partagé ou potager d'entreprise** : sensibilisation par la pratique • **Communication interne régulière** : newsletter, intranet, producteurs partenaires, recettes de saison	• **Ateliers et défis en formats courts et décentralisés** : capsules vidéo, fiches recettes, SMS/appli • **Team-buildings alimentation durable itinérants** : fermes locales, marchés, ateliers culinaires hors siège • **Défis inclusifs indépendants du lieu de travail** : auto-déclaration via application mobile • **Kits cadeaux identiques pour tous·tes** : envoi postal ou remise via les responsables d'équipe terrain • **Ambassadeurs « alimentation durable »** : un relais par équipe terrain pour une diffusion homogène

4. Incitations financières ***Objectif** : orienter concrètement le pouvoir d'achat alimentaire des collaborateurs·rices vers des choix plus sains et plus durables.*	• **Chèques ou cartes alimentaires conditionnés** : réseau de restaurants et commerces labellisés durables/locaux • **Subvention différenciée selon la durabilité** : prise en charge accrue pour un repas végétarien, local ou labellisé • **Réduction sur abonnement panier de légumes/fruits** : participation financière de l'entreprise • **Prime ou bonus « alimentation durable »** : conditionnée à la participation aux ateliers ou à la charte individuelle	• **Indemnités de repas différenciées** : barème avantagé pour un justificatif labellisé durable/local • **Carte alimentaire élargie à un réseau mobile** : plusieurs zones géographiques, au bénéfice du personnel itinérant • **Prise en charge des surcoûts liés à l'éloignement** : sites isolés, chantiers ruraux, zones industrielles • **Bons d'achat pour circuits courts** : valables hors horaires de bureau, marchés et épiceries de quartier

Pour les entreprises avec restauration collective

Axe / Objectif	Actions générales du cahier des charges	Adaptations pour le personnel terrain / en mission
5. Amélioration du cahier des charges du restaurant d'entreprise ***Objectif** : faire de la restauration collective un levier direct et quotidien pour une alimentation saine, durable et responsable, en tenant compte du personnel terrain qui la fréquente ponctuellement.*	• **Critère de saisonnalité obligatoire** : part minimale de produits de saison, menus adaptés au calendrier des récoltes • **Part minimale de produits locaux/GRTA** : objectif chiffré et progressif, intégré comme critère contractuel • **Développement de l'offre végétarienne/végétalienne** : au moins une option quotidienne complète et valorisée • **Lutte contre le gaspillage alimentaire** : pesée des déchets, doggy bag, dons des invendus • **Réduction des emballages à usage unique** : vaisselle réutilisable, consignes • **Transparence et traçabilité** : origine des produits et labels affichés sur les menus	• **Repas à emporter durables** : contenant réutilisable ou consigné, avant un départ en mission • **Horaires élargis ou système de réservation** : pour les équipes aux horaires atypiques (tournées, astreintes) • **Extension du standard de durabilité** : aux repas livrés et traiteurs externes utilisés hors site

	• **Indicateurs de suivi et clauses de bonus/pénalité** : pour prévenir tout effet de greenwashing	