

PIC

PROTECTION INDIVIDUELLE & COLLECTIVE

SUPPLÉMENT AU N° 94 - SEPTEMBRE / OCTOBRE 2015
WWW.PIC-MAGAZINE.FR

LE MAGAZINE DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

&

Preventech
Consulting

Conseil en amélioration des conditions de travail

Développer le bien-être en entreprise



Développer le bien-être en entreprise

Une entreprise dispose de nombreux outils pour mettre en place la politique de Qualité de vie au travail dont elle a besoin pour améliorer le bien-être de ses salariés et à terme, ses performances. L'essentiel étant d'être attentifs aux problématiques particulières de chaque entreprise, grâce à des outils d'évaluation et de diagnostic, puis de mettre en place un plan d'actions ciblées.



D.R.

Attention portée à la qualité de vie au travail et à la santé des salariés (QVTS), qualité du management et de la communication, rythmes de travail, turnover, absentéisme, conjoncture économique : le bien-être au travail dépend aussi bien de facteurs externes que de circonstances internes, relatifs au fonctionnement global de l'entreprise.

En même temps, la manière dont les salariés eux-mêmes gèrent leur rapport au travail, à leurs supérieurs hiérarchiques, à leurs subordonnés et à leurs collègues, fait partie des facteurs individuels qui constituent une source de bien-être ou de stress.

C'est pourquoi la démarche de qualité de vie au travail peut s'appuyer sur plusieurs approches : des audits réguliers qui permettent de mesurer finement les risques psychosociaux, des plans QVTS où tous les partenaires sont associés (Direction, Service RH, médecine du travail et salariés),

mais aussi des opérations ponctuelles destinées à certains salariés, en groupe ou de manière individuelle. Cela peut aussi passer par la mise en place de dispositifs (espaces détente, salle de sport, zones de travail collaboratif...) pour permettre aux salariés de vivre le monde du travail comme un espace de créativité et de plaisir.

Soutenir psychologiquement ses salariés

Même si les entreprises ne peuvent offrir une psychothérapie aux salariés qui en ont besoin, nombre d'entre elles proposent des cellules de soutien psychologique qui peuvent les aider à passer des caps difficiles, tant sur le plan professionnel que personnel. En effet, le mal-être au travail entraîne souvent sa contrepartie à la maison, et le contraire s'avère tout aussi vrai. Dans ce cadre, un psychologue peut, par exemple, assurer une permanence mensuelle d'une journée dans l'entre-

prise afin de recevoir les employés qui en font la demande. Bien entendu, leurs échanges doivent rester confidentiels. Cela peut permettre d'aborder divers sujets : un nouveau poste à assurer, une séparation, un deuil, des troubles du comportement alimentaire (boulimie, alcoolisme), le stress, l'approche de la retraite, la collaboration avec des personnalités difficiles... Les séances ont un rôle préventif et agissent sur le bien-être individuel des personnes comme sur leur performance au travail.

Le soutien social au travail

De nombreuses recherches, en particulier canadiennes, ont démontré une corrélation entre le manque de cohésion dans un collectif de travail et l'émergence de comportements de harcèlement psychologique et d'idéations suicidaires. Tandis qu'une bonne entente professionnelle, un environnement de travail serein, agissent directement sur la motivation et l'engagement des personnes. Selon ces recherches, une communication régulière entre managers et subordonnés, mais aussi la possibilité d'échanger entre collègues, constitueraient un rempart contre la détérioration du climat de l'entreprise et l'apparition de sentiments de détresse psychologique. Il existe également des solutions qui consistent à initier des événements collectifs : pauses partagées, événements festifs, petits déjeuners mensuels, sorties de groupe...

Aménager l'espace

Aux Etats-Unis, de nombreuses entreprises ont demandé à leurs salariés de contribuer au réaménagement de l'espace de travail en collaboration avec des architectes. Ainsi, par exemple, l'entreprise californienne Mozilla a développé des espaces de détente, des salles de réunion informelles, une cuisine aménagée pour la prise de repas sur place dans un environnement lumineux avec de hauts plafonds...

En effet, varier l'environnement de travail, en concertation avec ses usagers, permet de contribuer au développement de l'ergonomie, notamment en assurant une variation des postures et en favorisant les pauses actives, et permet au personnel d'enrichir les rapports collectifs. Cependant, des espaces isolés du bruit doivent également être intégrés. Ils assurent la possibilité d'une détente éclair, d'un moment de confidentialité, d'un besoin de silence et de retrait.

Le siège social d'Airbnb à Portland, par exemple, offre un design constitué d'espaces ouverts et lumineux pour certains et, de bureaux plus petits et intimistes pour d'autres.

La participation des salariés à la création de leur environnement entraîne également une appropriation facile des lieux et le développement du sentiment d'appartenance à l'entreprise.



Séances d'échauffements organisées avant la prise de poste.

Photo : Preventech



Mise à disposition de coussins ergonomiques pour effectuer des siestes réparatrices

Photo : Preventech



Lutter contre les effets de la sédentarité

Selon l'Institut américain de la santé, un adulte passe en moyenne 7,7 heures par jour sans bouger, et 70 % des employés de bureau demeurent plus de cinq heures par jour assis à leur bureau avec tous les risques liés aux TMS (lombalgies, tendinites, mal de dos).

En termes de prévention individuelle, en parallèle des actions menées en profondeur pour optimiser les espaces de travail afin de préserver la santé des salariés, les ergonomes proposent par exemple la mise en place d'exercices d'échauffement rapides et simples à effectuer chaque jour pour limiter les risques de TMS. Les entreprises peuvent aussi organiser des ateliers pour sensibiliser les salariés aux « bonnes » postures de travail, aux principes

d'une bonne hygiène de vie au quotidien, même sur le lieu de travail (importance des siestes réparatrices...) ou encore à l'importance de l'activité physique (étirements, yoga...) pour éviter douleurs et fatigue associées à la sédentarité.

Lutter contre « l'infobésité »

Des groupes tels que Intel et Deloitte, Orange, Sodexo (100 000 e-mails échangés par jour !), pour n'en citer que quelques-uns, ont instauré, chaque vendredi, la « Journée sans e-mail » pour les échanges en interne. Cette disposition allège la charge de travail tout en favorisant les contacts directs entre collègues. En effet, les courriels accélèrent les échanges et permettent de gagner en efficacité... à condition d'avoir le temps de les lire, mais ils contribuent aussi à dés-humaniser les relations professionnelles. Combien

Démarche de QVT : un projet en 4 étapes clés

Tout comme la démarche d'évaluation des risques professionnels, pour mener à bien une démarche QVT, il s'agit de l'adapter à son propre cas d'entreprise, en fonction du contexte et des situations de travail existantes.

La mise en place d'une démarche QVT en entreprise, pour être efficace, doit s'apparenter à une approche dite « systémique » des situations de l'entreprise ; il s'agit en effet de considérer les enjeux de façon globale pour parvenir à améliorer les conditions de travail le plus efficacement. Il est donc nécessaire de repérer et évaluer les enjeux de la démarche QVT pour agir de manière adaptée.

Pour mener à bien une démarche QVT

au sein de son entreprise, il convient de respecter différentes phases, définies par des objectifs à atteindre et validées par un groupe de travail. Il est nécessaire de rappeler que pour réussir un projet, la mise à disposition de modalités d'actions et outils doit être anticipée et réajustée au cours de la démarche.

1- Lancement de la démarche

Dans un premier temps, les acteurs de l'entreprise doivent se concerter afin

d'établir un état des lieux des situations (évolution des indicateurs de performance, actions déjà mises en place...). Ce groupe de travail formé doit être constitué des différentes directions existantes (comité de Direction, Ressources Humaines, Production, Qualité, Sécurité...). À l'issue de cette première étape, le cadre et la méthode sont définis.

2- Diagnostic des situations

Durant cette étape, les acteurs ont pour

de personnes installées dans des bureaux voisins finissent par ne plus se déplacer pour un échange, une question ? La lutte contre l'infobésité est également bonne pour la planète puisqu'une réduction de 20% des e-mails assure une économie de 260 tonnes de CO2 par an. Privilégier les échanges directs - un coup de fil, un sms et, mieux encore un face à face - chaque fois que cela est possible, constitue un facteur de mieux-être au travail.

Coaching Méditation et ateliers bien-être

Afin d'augmenter le bien-être au travail tout en favorisant le développement des compétences, il est possible de mettre en place des séances de coaching, des groupes d'échanges de pratiques et de supervision, des ateliers consacrés à la méditation, au yoga, au rire, au théâtre ou à la cuisine. Ce type d'ateliers permet d'apprendre à gérer son stress en favorisant la prise de recul, d'abaisser les tensions, et de porter un regard différent sur soi et sur son travail. Coaching individuel ou atelier collectif permettent de prendre conscience de sa manière de réagir face aux situations complexes aussi bien professionnelles que personnelles et que chacun de nous est, en partie, maître de sa relation aux événements. Avec son coach, le salarié découvre souvent des potentialités insoupçonnées, il apprend à se faire confiance, à développer créativité et assertivité. En groupe, les membres d'une équipe ou d'un service améliorent leur capacité de communication, ils échangent des idées, du savoir-faire et du savoir-être. La qualité de vie au travail, la bienveillance entrepre-



Séances d'ostéopathie dans un cocon multisensoriel.

Photo : Preventech

neuriale, de l'organisation vers ses salariés et des salariés entre eux, passe donc aujourd'hui par une implication directe de l'entreprise. En 1939, les Français découvraient la mer et les congés payés. Aujourd'hui, ils s'initient au développement de soi, ils apprennent qu'ils peuvent développer leurs capacités, leurs compétences... pour leur plus grand bien-être et celui de leur entreprise. Car une économie saine, un CA qui augmente, se forment aussi avec des collaborateurs en bonne santé physique et psychique ■



Luce JANIN-DEVILLARS,
Psychologue et coach,
Intervenante-Formatrice
pour Preventech

mission d'identifier les différentes problématiques QVT, pour chaque situation de travail existante. L'analyse et l'observation des situations de travail, les différentes enquêtes (par questionnaires, entretiens...) etc., vont permettre d'établir un diagnostic préalable et prioriser les actions à établir en premier lieu selon les enjeux propres de l'entreprise.

3- Expérimentation des actions

Les actions issues du diagnostic et prioritaires selon les enjeux doivent être inscrites dans le fonctionnement de l'entreprise. Les actions prioritaires, dites « pilotes », ne sont pas nécessairement à appliquer sur toute l'entreprise. Il s'agit bien de définir un périmètre pour l'action (unité de travail,

projet particulier...). Les actions choisies doivent être de l'ordre du technique (co-conception des systèmes de travail...) ou organisationnelles (Lean management...). Le bilan des actions est réalisé par le groupe de travail. Les actions choisies et mises en place doivent faire l'objet d'une évaluation afin d'en relever les résultats, valorisant ou non l'action, et permettent ainsi l'émergence de nouvelles idées sur la façon de travailler et d'améliorer les situations de travail.

4- Pérenniser la démarche QVT

Pour que la démarche QVT s'inscrive durablement au sein de l'entreprise, l'idéal est que le groupe de travail génère un accord intégré, c'est-à-dire une méthodologie et

un plan d'actions réfléchis s'appuyant sur les conditions de travail existantes - mais également les conditions d'emploi (égalité professionnelle, organisation des rythmes de travail...). Cet accord intégré est conclu pour une durée de trois ans.

Preventech peut vous conseiller dans la construction d'une démarche globale, mais aussi dans la mise en place d'outils spécifiques : audits et formations RPS, ateliers bien-être et anti-stress, analyses de poste, formations-action, coaching individuel bien-être, échauffements avant la prise de poste, événementiel, conférences, sensibilisation, affichage... ■