



Innovons !

Numéro spécial semaine pour la
qualité de vie au travail 2018

Hors-série #1



J'innove, tu innoves, nous innovons...

À l'occasion de la 15ème semaine pour la qualité de vie au travail, qui a pour thématique l'innovation, j'ai le plaisir de vous présenter le premier Hors-Série de My Happy Job. Un magazine réalisé de manière collaborative avec les membres de notre annuaire du bien-être au travail.

Bonnes pratiques, conseils et astuces, témoignages... Cette publication croise leurs regards, leurs expertises et leurs expériences pour vous aider à innover en faveur de la qualité de vie au travail, que vous soyez à votre compte ou en entreprise.

Innover c'est, selon la définition du Larousse, « introduire quelque chose de nouveau pour remplacer quelque chose d'ancien ». Cela implique avec agilité, oser ou encore expérimenter. Autrement dit, cela traduit un désir de changement et promet un vent d'audace.

Concrètement, l'innovation en matière de qualité de vie au travail évoque les apports positifs du digital, l'essor du télétravail, la soif de collaboratif, les nouvelles manières de travailler... Autant de révolutions en cours. Mais innover, c'est peut-être aussi en un sens revenir aux fondamentaux en allant à contre-courant d'une certaine vision de notre époque : revoir notre rapport au temps et ralentir dans une société qui s'accélère sans cesse, remettre l'humain au centre à l'ère de la robotisation, s'autoriser des plages de déconnexion dans un monde de plus en plus digital...

J'espère sincèrement que la lecture de notre hors-série vous permettra de trouver VOTRE manière d'innover pour cultiver plaisir et épanouissement au travail.

BONNE LECTURE LES HAPPY WORKERS,

FABIENNE BROUCARET, fondatrice de My Happy Job



Sommaire

À VOUS DE JOUER

- 6. Cassez votre routine
- 8. Écoutez-vous
- 12. (Re)mettez de l'art au bureau
- 14. Hackez-vous
- 18. Ralentissez
- 21. Retrouvez-vous les uns les autres
- 22. T'as tenté le World café ?
- 25. La pleine conscience au travail, c'est étonnant
- 28. Restez à la page
- 32. En aparté avec Aude Debuyssher

BONNES PRATIQUES

- 36. 5 bonnes raisons de se mettre au télétravail
- 38. 6 vertus du théâtre d'impro en entreprise
- 41. Et si vous adoptiez de nouveaux rituels
- 44. QVT toi-même !
- 46. 12 actions pour mieux travailler ensemble
- 48. Qu'est-ce qu'un Chief Happiness Officer ?
- 50. Pourquoi faire appel à un psychologue au sein d'une entreprise ?
- 52. En aparté avec Marija Nikolendzic

ESPACE DE TRAVAIL

- 56. 5 objets révolutionnaires pour votre bureau
- 58. Comment offrir aux salariés des espaces pour communiquer
- 60. Les bureaux à hauteur variable : effets de mode ou véritable innovation ?
- 62. La nature nous fait du bien
- 65. Vive les couleurs !
- 66. En aparté avec Snjezana Vrdoljak

HIGH TECH

- 70. 4 applis pour prendre soin de vous
- 72. Utiliser le digital pour recréer du lien en entreprise
- 80. Une appli, deux innovations
- 82. Horoscope spécial QVT

EN FORME

- 86. Innovons, bougeons
- 88. Innovez avec une pratique ancestrale : le do-in
- 90. Moins de stress grâce au yoga
- 94. S'inspirer des champions
- 98. Vitalité, sport et entreprise
- 99. La QVT est un jeu

TRIBUNES

- 102. L'optimisme, un formidable levier d'innovation pour la QVT
- 104. La QVT en 2050
- 106. La QVT oui, mais par où commencer
- 110. Pulvérisons le sentiment de solitude au travail
- 113. Alignez-vous
- 114. De la peur du changement au défi de la bienveillance
- 118. Entretien avec Jean-Louis Prata
- 122. La QVT doit devenir un pilier de la Responsabilité Sociale des Entreprises

A woman with long brown hair, wearing black-rimmed glasses and a white textured knit sweater, is looking down at a red smartphone she is holding in her right hand. She is smiling slightly. The background is a modern office interior with a wooden shelving unit containing books and a green plant. To the right, there is a brick wall with a colorful patterned curtain.

A vous de jouer

Il existe 1001 manières d'innover pour favoriser la qualité de vie au travail à l'échelle individuelle ou collective. Voici 9 idées pour incarner cette envie de changements au quotidien. Des pistes de réflexion et d'actions qui peuvent (vraiment) faire la différence.

Cassez votre routine !

Marine Sharaf, naturopathe
www.greenmarine.fr

Paradoxal de parler d'innovation en naturopathie, médecine traditionnelle occidentale selon l'OMS, qui s'appuie plutôt sur un empirisme centenaire et parfois même millénaire en matière d'hygiène de vie. Et pourtant les principes de la naturo sont tous les jours redécouverts, à la lumière de la science aussi, et ce qui paraissait tellement vieillot peut aujourd'hui apparaître innovant pour la plupart de nos contemporains.

On parle des nouvelles tendances telles que la méditation, le jeûne, le sauna, les cataplasmes d'argile, les bienfaits des produits de la ruche etc. alors que ce sont des techniques ancestrales.

Et puis, il faut aussi dire que ces techniques et la conception de la santé selon la naturopathie sont totalement innovantes dans le sens

ou elles permettent à l'individu de ne plus suivre les modes et les diktats du moment, mais de s'écouter et de faire au gré de ses instincts.

Maintenant je vais vous dire comment casser la routine peut vous faire gagner en santé !

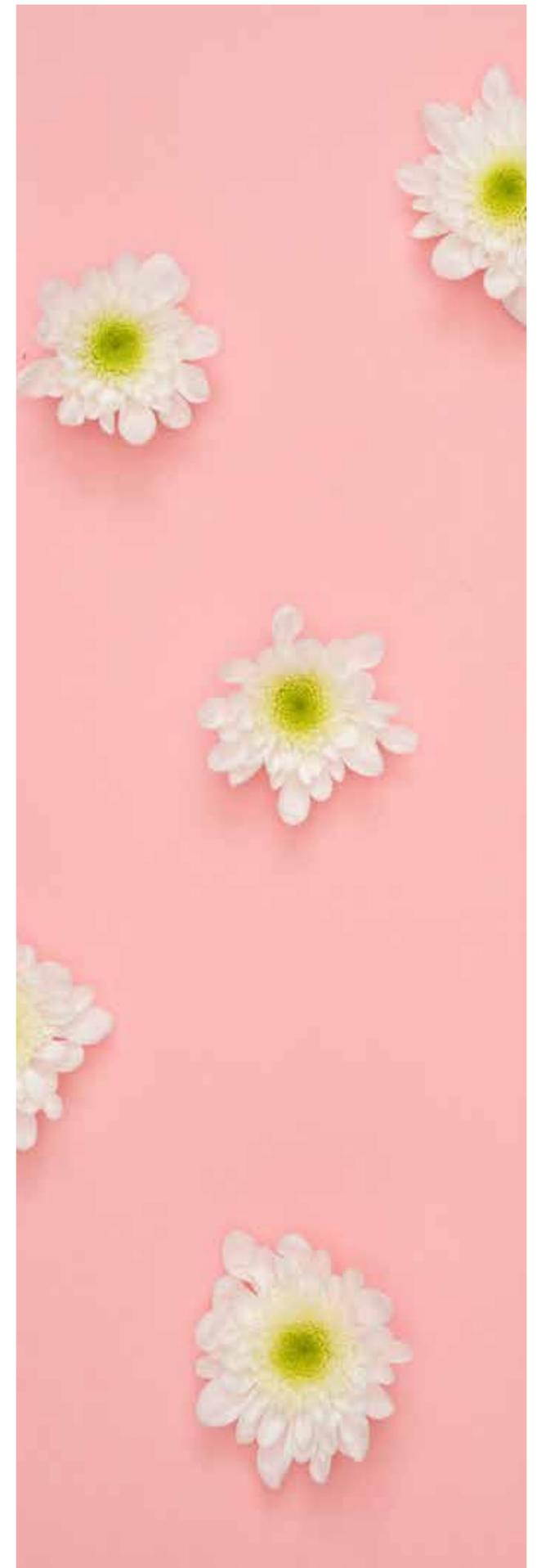
Par exemple, on nous répète qu'il ne fait pas sauter de repas et surtout de ne pas zapper le sacrosaint petit déjeuner. Mais en naturo, si je n'ai pas faim le matin, c'est-à-dire si mon corps ne me réclame pas de nourriture, c'est qu'il a autre chose à faire et qu'il n'en a pas besoin là tout de suite, alors je ne mange pas ! Mon système digestif se repose et se renforce. Si pour aller au travail je change de chemin, parce que j'ai envie

de nouveauté, alors je ne suis plus en pilote automatique, je peux apprécier le nouveau voyage, méditer en mouvement (c'est-à-dire accueillir toutes les nouvelles sensations) et activer ma plasticité neuronale. Ça marche aussi si je change de bureau ou d'équipe au travail !

Si je varie mon alimentation et teste de nouveaux ingrédients, j'augmente mes chances de combler tous mes besoins via mon assiette. Je peux ainsi goûter de nouvelles épices, ou remettre les bouillons d'os au menu (très riches en collagène, dont notre alimentation moderne manque cruellement).

Enfin, pas de secret, pour innover il faut expérimenter. Et c'est bien là l'intelligence de la naturopathie. On me demande souvent « *est-ce que je dois tenter si ou ça ?* » et je réponds « *si votre instinct vous le dit, tentez, expérimentez et voyez si c'est bon pour vous* ».

En définitive, casser la routine de temps en temps a du bon ! Elle vous permettra de ne pas laisser de place au « bore-out » dans votre vie. **Innover, c'est laisser la créativité infuser nos quotidiens.** Et rien de tel pour vieillir en bonne santé que de continuer de créer et d'expérimenter ! •



Écoutez-vous

Catherine Borie, naturopathe et formatrice spécialisée dans la gestion du stress, fondatrice de «Assurer sans s'épuiser»
www.catherineborie.com

cette épidémie ? Quelles actions concrètes, simples et accessibles mettre en place pour améliorer la qualité de vie au travail et trouver le juste équilibre entre productivité et bien-être ?

Pour être efficace, écoutez les besoins biologiques de votre corps

Si nous avons une tête pour trouver des idées, négocier, présenter, parler, écouter.... nous avons aussi un corps pour effectuer toutes ces tâches. Ce corps est pourtant très souvent malmené, oublié. Et si nous parvenons à le « tuner », le maquiller, l'habiller, nous oublions aussi qu'il a des besoins pour bien fonctionner.

Notre corps, c'est notre véhicule : sans lui, rien ne se fait. Respecter, écouter et connaître ses besoins pour qu'il donne son plein potentiel est absolument nécessaire pour éviter l'épuisement.

Bienvenue dans une ère du « toujours plus » : produire toujours plus, faire toujours plus, lire toujours plus, écrire toujours plus... et ce dans un minimum de temps. C'est l'effet Mini-Mir : Mini-timing pour en faire un Maximum !

Et l'innovation ne déroge pas à la règle : trouver, produire ou mettre en place toujours plus d'idées, de contenus et de nouveautés dans un minimum de temps.

Seulement voilà, il est un fait indéniable : nous assistons à une recrudescence de burn-out. L'épuisement professionnel gagne de plus en plus de travailleurs tant salariés qu'indépendants et ce dans tous les secteurs d'activités. Alors quoi faire pour éradiquer

8 manières de booster votre énergie :

1° Une alimentation de bonne qualité : prendre au minimum 30 minutes pour manger, des aliments les plus frais possibles, peu transformés pour apporter les nutriments nécessaires et avoir suffisamment de tonus.

2° Une hydratation optimale : boire suffisamment et régulièrement tout au long de la journée (en moyenne 1,5L par jour). Le corps étant composé à 70% d'eau et le cerveau à près de 90%, l'hydratation est absolument nécessaire au bon fonctionnement de l'organisme.

3° Limiter la consommation d'excitants qui carencent en vitamines et minéraux et font varier le niveau d'énergie dans la journée.

4° Limiter la consommation de produits gras industriels et sucrés parce que leur absorption puise dans les réserves. Ils nous vident plutôt que nous remplir de nutriments qualitatifs.

5° Apporter suffisamment d'oxygène : bien respirer, avec la bonne technique, c'est bien. Respirer un air le plus riche possible en oxygène, c'est mieux.

L'air circulant dans les pièces fermées n'apporte pas la quantité d'oxygène suffisante au cours de la journée. Résultat : baisse de concentration, fatigue, maux de tête... Il est donc nécessaire d'aérer régulièrement ou, encore mieux, de sortir. Un grand boulevard parisien est souvent moins pollué qu'une pièce fermée pendant plusieurs heures !

6° Prendre la lumière naturelle : nous ne sommes pas « génétiquement programmés » pour rester enfermés ! Nous avons vécu des siècles à travailler à l'extérieur, calant nos rythmes sur ceux de la lumière du jour. La lumière du jour a une action sur notre moral aussi bien que sur le fonctionnement de l'organisme et notamment sur notre horloge interne (elle a un impact sur la qualité du sommeil) !

7° Avoir un sommeil de qualité et en quantité suffisante : cela tombe sous le sens, le sommeil est nécessaire à la récupération. Mieux on dort, mieux on se sent.

8° Faire des pauses régulières dans la journée : il est absolument impossible de rester concentré en continu tout la journée. Les pauses font partie des besoins de votre organisme pour se régénérer et être efficace dans la durée.



Pour être bien dans son corps, écouter les signes physiologiques

Connaître les besoins du corps, c'est aussi savoir écouter les signes qu'il nous envoie pour répondre à ces fameux besoins.

J'ai souvenir de cette patiente, Céline, à qui je demande de boire plus dans la journée, et qui me dit : « *Ah non ! Sinon je vais avoir envie d'aller faire pipi !* » Quand je lui demande en quoi c'est un problème, elle me répond qu'elle n'a pas le temps... Pas le temps de prendre 5 minutes pour aller aux

toilettes répondre à un besoin physiologique...

Est-ce une perte de temps que de répondre à ce type de besoin ? Non, 1000 fois non ! Ça peut paraître absurde mais c'est le cas de bon nombre de professionnels : la faim, la soif, le besoin de mouvement, le besoin de repos... tout ce dont a besoin le corps est relégué au second rang, après les réunions, les conférences, les calls et tout ce qui pourra faire avancer un projet. Ils sont traités après ou entre deux tâches jugées beaucoup plus urgentes.

La faim et la soif, quand elle deviennent trop urgentes, feront consommer compulsivement et rapidement (ce qui pourra entraîner des maux de ventre, de la prise de poids...) ou se feront complètement oublier (ce qui entraînera de la fatigue), l'envie pressante deviendra très pressante et quasi insoutenable, ou se fera oublier elle aussi (ce qui pourra entraîner à terme des cystites ou une constipation chronique...)

Il en est de même pour le besoin de mouvement ou de repos. Le corps envoie quotidiennement et régulièrement tous ces signaux. A vous de savoir les écouter, de les accepter pour respecter votre « véhicule ».

Ces refus d'écouter le corps génèrent pour lui un stress et des tensions qui entraîneront au bout d'un certain temps des dysfonctionnements et donc un mal-être global.

Prendre le temps d'écouter et de répondre à ses besoins, c'est gagner en efficacité et en mieux-être : j'ai faim, je mange et ça va tout de suite mieux. J'ai soif, je bois et je ne sens mieux....

Pour potentialiser ces effets, agir en pleine conscience rend l'expérience encore plus bénéfique pour le corps. La réponse au besoin n'est plus mécanique mais volontaire.

Présent(e) à ce que vous faites, vous en tirez encore plus profit.

Manger en pleine conscience permet de mieux assimiler les nutriments, boire en pleine conscience augmente l'absorption cellulaire. Sachez donc apprécier des actions simples et quotidiennes que vous faites pour votre santé et pour vous sentir bien.

La mode est au vintage : innover passe aussi par ré-inventer ce que nous faisons depuis des siècles en l'adaptant à notre vie d'aujourd'hui et cela peut être aussi simple que de manger simple et sain, boire, bouger, dormir, faire des pauses. Respecter les rythmes et les besoins physiologiques afin de pouvoir suivre ce rythme effréné qui nous embarque. Nous ne parlons pas ici de techniques chronophages ou complexes : respecter son corps et ses besoins les plus basiques sur le lieu de travail, c'est déjà faire un pas vers le mieux-être et sa qualité de vie.

Alors écoutons-nous ! Que nous soyons entrepreneur ou salarié, écouter ses besoins et ses rythmes permet d'être plus efficace et ainsi donner raison à l'adage « *Qui veut voyager loin ménage sa monture* » parce que qui veut être efficace et heureux au travail, s'écoute et prend soin de lui. •

(Re)mettez de l'art au bureau

Valérie Bogaert & Carole Cesareo, fondatrices
de Art for Me
www.artforme.fr

Innovez ! Soyez créatif...

Vous souhaitez amener les collaborateurs à réfléchir autrement pour faire émerger de nouvelles idées ? Ou encore promouvoir de nouvelles pratiques managériales telles que l'agilité ? L'art peut vous aider...

Associer art et coaching prend tout son sens afin d'instaurer les conditions propices à la créativité lors d'ateliers expériences, de formations, qui amènent à oser, à sortir du cadre et ainsi développer adaptabilité et flexibilité, en vivant et expérimentant de nouvelles approches.

Un exemple concret avec Art for Me : Une équipe pluridisciplinaire au sein d'une petite entreprise a suivi un atelier alternant présentation de concepts tel que le mind-mapping, d'exercices

de mise en pratique artistique basés sur le photo-langage et de coaching. Les accompagner à changer leurs habitudes, à oser emprunter de nouveaux chemins, a permis à chaque membre de l'équipe à se sentir plus libre de proposer des idées créatives, et d'accepter celles des autres !

Innovez ! Personnalisez votre environnement de travail...

Vous avez envie que vos locaux soient des espaces agréables à vivre, dans lesquels vos collaborateurs se sentent bien ? Ou qu'ils reflètent davantage l'image de votre entreprise ? L'art peut vous aider...

Guidés par des artistes experts, vos collaborateurs peuvent s'impliquer dans la décoration des bureaux et réaliser eux-mêmes des œuvres artistiques format XXL pour aboutir à un look and feel unique de vos espaces de travail. Grâce à ce moment fun de partage et

de co-création, vous valorisez la marque employeur du fait de la fierté d'appartenance à l'entreprise ainsi suscitée. C'est particulièrement pertinent pour l'accueil de nouveaux collaborateurs ou lors de team-building en équipes pour créer du lien entre les salariés. L'œuvre, généralement inspirée du street art, est réalisée directement sur le mur d'un lounge, d'une cafeteria, d'une salle de réunion ou encore d'un parking, ou sur plusieurs toiles réunies ensuite façon puzzle.

Un exemple concret avec Art for Me : Les membres d'une start-up ont créé tous ensemble leur fresque sur une grande toile. L'objectif était certes d'habiller l'espace de travail mais aussi de mettre en avant les valeurs de l'entreprise ainsi que la personnalité de chacun. Mixant dessins aux feutres, mots clés, touches de peinture, l'œuvre figure désormais en bonne place dans le hall d'entrée de l'entreprise et il est même question d'en faire la carte de vœux de cette fin d'année...

Innovez ! Lâchez-prise...

Vous êtes soucieux du mieux-être de vos salariés ? ou souhaitez leur offrir un peu de détente après une période de travail intense ?

L'art peut vous aider...
Un atelier basé sur la pratique artistique permet justement de se reconnecter à soi-même, d'être dans l'instant présent, au plus proche de ses émotions, bref de lâcher-prise. L'un des participants a d'ailleurs comparé une séance artistique à une séance de yoga ;-)
En bonus, la fierté ressentie par l'artiste en herbe devant sa toile une fois terminée booste sa confiance en lui.

Un exemple concret avec Art for Me : Une équipe sortant d'un contexte social difficile, s'est inspirée d'une œuvre abstraite à la Jackson Pollock lors d'un atelier feel good. Se laisser aller, sentir l'amplitude des gestes, prendre plaisir à créer des combinaisons de couleurs sans avoir peur de mal faire, ont permis à chacun, de mieux se connaître, tout en étant en interaction bienveillante avec les autres.

La pratique artistique se révèle un formidable outil d'innovation : en boostant la créativité, en rendant possible le relooking des espaces de travail par les collaborateurs eux-mêmes, mais aussi, chose plus surprenante peut-être pour ceux qui n'y sont pas habitués, en facilitant le lâcher-prise. Alors pour continuer à veiller à la qualité de vie au travail, pensez désormais « art en entreprise ».

Hackez-vous

Reprenez le pouvoir sur vos peurs, venez travailler sans votre masque.

Bénédicte Berche, activatrice d'audace,
formatrice et coach certifiée à l'Approche
Neurocognitive et Comportementale.
Fondatrice de Learn to Change
www.learntochange.fr

Et si l'innovation pour la Qualité de Vie au Travail était de donner la responsabilité aux salariés de venir travailler en osant être vraiment eux-mêmes, sans leur masque ?

« J'ai une idée pour se différencier de la concurrence mais j'ai peur que l'on trouve que c'est ridicule, c'est un peu hors cadre »

« Jamais je n'oserai parler de mes passions au déjeuner avec mes collègues masculins »

« J'ai une idée pour améliorer un process qui est obsolète mais j'ai peur de la réaction de mon chef, je n'ose pas lui en parler »

« Se vanter de ses succès, cela ne se fait pas et partager ses doutes encore moins »

« J'ai fait un burn out, je ne veux pas en parler au bureau, je ne veux pas que les gens sachent que je me suis effondrée, cela pourrait nuire à ma crédibilité »

« Je ne me suis jamais autorisée à dire « je ne sais pas » à mon patron, avec le salaire que j'ai, il ne l'aurait jamais accepté »

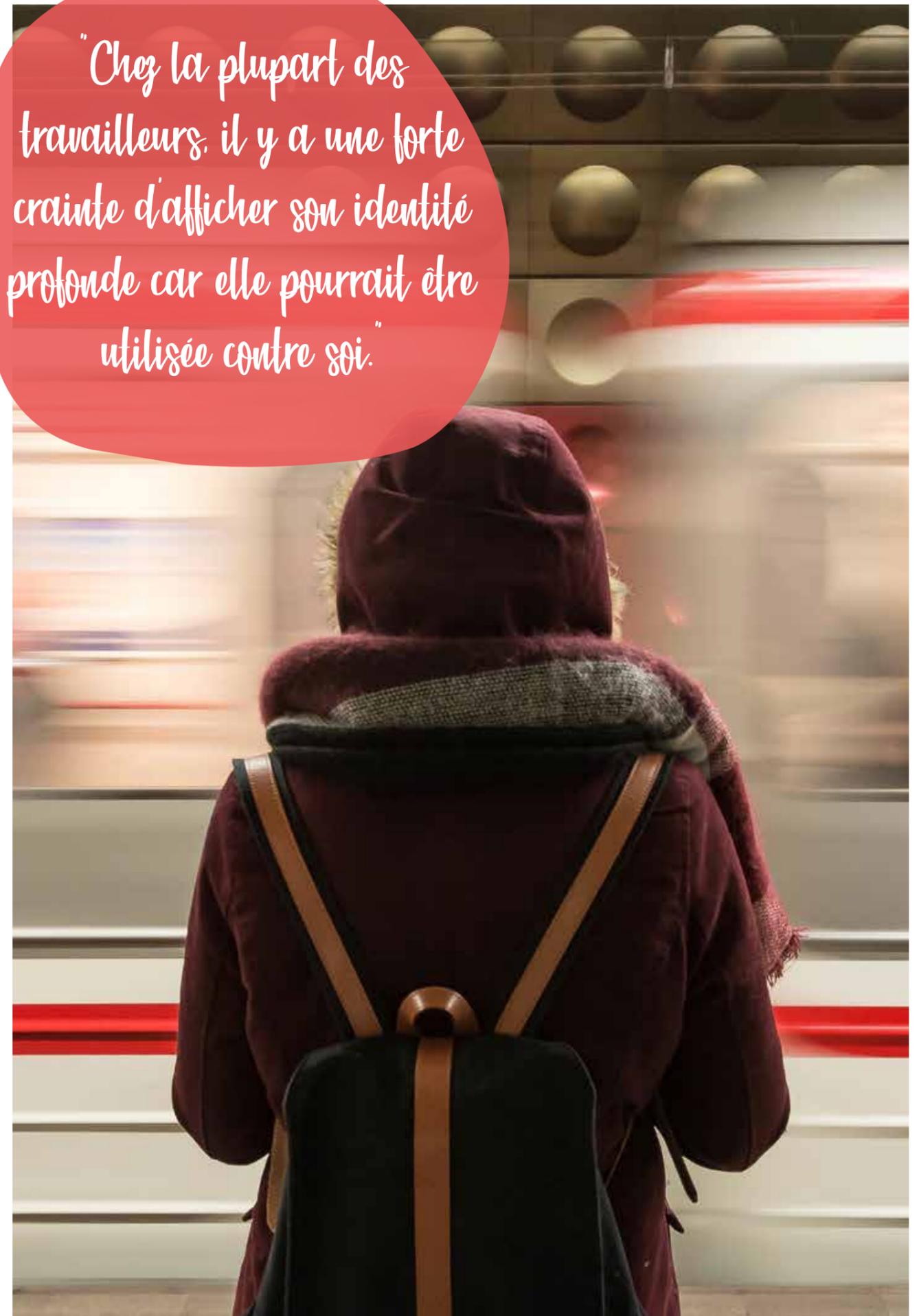
Voilà ce que me disent les participants des ateliers Audacez-Vous !

Afficher sa vulnérabilité, exprimer ses ressentis, défendre ses valeurs profondes ou ce qui fait sens dans sa vie, prendre soin de soi ou de l'autre en s'écoutant pendant le temps de travail, ralentir, se déconnecter pour se régénérer, c'est prendre le risque de s'exposer à la critique, au ridicule ou au rejet...

Chez la plupart des travailleurs, il y a une forte crainte d'afficher son identité profonde car elle pourrait être utilisée contre soi. Alors laisser une partie de soi derrière soi lorsque l'on passe les portes du travail est devenue une stratégie consciente ou inconsciente.

Or se priver d'être soi, conduit au mal être et nuit à la performance,

« Chez la plupart des travailleurs, il y a une forte crainte d'afficher son identité profonde car elle pourrait être utilisée contre soi. »



" Quel plaisir a-t-on de venir travailler chaque jour sans apporter sa vie au travail. En quoi être soi, être intègre, assumer ses fragilités du moment et aussi ses succès seraient un frein à la performance "

la sienne et celle de son organisation. Les différents travaux en neurosciences le démontrent quand on ressent des émotions comme la peur, la culpabilité ou la frustration, on se fait du mal, on s'intoxique de cortisol et de tous les effets du stress, et surtout on se coupe de ses ressources créatrices. Ruminer ne permet pas de faire émerger la solution qui est en nous, de nous adapter de manière appropriée à ce que nous sommes en train de vivre.

En prendre conscience est de notre responsabilité, si l'on veut changer les choses et remettre de la vie dans le travail.

Si nos vies de travailleurs sont dirigées par nos peurs, alors nous avons le devoir de reprendre le pouvoir. Notre «responsabilité», au sens de notre «capacité propre à répondre de manière juste et harmonieuse à ce qui est

bien pour nous», est de ne pas dépendre de quelqu'un d'autre et encore moins de son employeur pour être heureux, se sentir bien au travail.

Le bien être qui crée le plaisir de venir travailler, de contribuer au projet de son entreprise, c'est aussi la capacité de pouvoir être authentique et aligné avec ses valeurs, avec ses talents et de pouvoir exprimer librement son plein potentiel.

Pour cela, il faudrait collectivement avoir l'audace de (se) l'autoriser, sans craindre que l'expression des émotions empêche la performance. Libérer la parole authentique est probablement l'ingrédient qui permet le plus de performer sans s'épuiser.

Plutôt que de créer une énième innovation pour améliorer

la QVT, peut-être que nous pourrions simplement installer de la bienveillance dans nos échanges. C'est-à-dire faire l'effort de comprendre l'autre, de l'écouter sans le juger, nous autoriser à partager nos ressentis, nos doutes, nos joies sans crainte. Si je peux être moi tout le temps, je viens travailler avec plaisir. Si je m'autorise des temps de recueillement seul ou à plusieurs, je m'offre l'opportunité de me ressourcer, d'activer ma créativité, de laisser émerger des solutions.

Ce changement de comportement passe par la prise de conscience de son pouvoir sur ses peurs. Cette transition comportementale en miroir de la transformation digitale est sans doute la clé de la performance durable des organisations de demain. Avec l'Intelligence Artificielle, la simultanéité des échanges tout s'accélère, tout se complexifie, tout est incertitude. En tant qu'humain nous avons un atout, notre conscience et nous avons aussi le pouvoir de décider de nous déconnecter de la machine pour nous connecter à nos semblables en toute conscience.

Comme nous l'illustre Frédéric Laloux dans son livre «Reinventing organizations» «nous libérons un énorme surcroît d'énergie quand nous laissons tomber le

masque, quand nous osons être pleinement nous-mêmes». Autoriser ouvertement, de manière sécurisée, l'usage des espaces de recueillement et d'échanges bienveillants ouvrirait la voie à la prise de conscience et donc au bien-être. En tant que dirigeant, l'innovation viendrait d'oser accepter de «perdre» du temps à partager ses ressentis collectivement.

Que l'on soit dirigeant, manager, collaborateur ou même free lance, se donner l'autorisation de démarrer une réunion par un tour de table de ce que l'on ressent ici et maintenant, de partager ses succès et aussi ses échecs, de partager ses doutes, ses craintes ce serait déjà une immense innovation !

Edouard Baer dans son extraordinaire discours d'introduction du 71^e Festival de Cannes, s'est autorisé à le faire et à l'illustrer dans un milieu particulièrement sensible à la critique et à l'image sociale. «Qu'est-ce qui nous interdit d'avancer, de nous lancer ? On attend quoi ? Une autorisation ? Mais de qui ? La légitimité ? Mais on la prend ! On prend la parole!...» je vous invite à (re)découvrir la suite de ce merveilleux discours. •

Ralentissez

Diane Ballonad Rolland, formatrice en gestion du temps, auteure de « Magical timing au travail » (Rustica) et fondatrice de « Temps et Equilibres »,
www.dianeballonadrolland.com

Accélérer, empiler, accumuler, privilégier la quantité de nos accomplissements à la qualité, avoir l'air si occupé qu'on ne peut pas se permettre de perdre deux minutes pour échanger avec le collègue que l'on croise entre deux réunions, en être fier tout au fond de soi même si on s'en défend à voix haute, mesurer l'importance que l'on nous accorde (et que l'on s'accorde) à l'épaisseur des responsabilités qu'on nous confie, désormais, c'est surfait!

Innovez, et ralentissez !

La vraie innovation ne loge pas en effet dans telle méthode de management ou telle autre, et encore moins dans celle qui vous promet à grands renforts de marketing d'accomplir encore plus en moins de temps ! La vraie innovation est celle qui vous amène à **faire un pas de côté**.

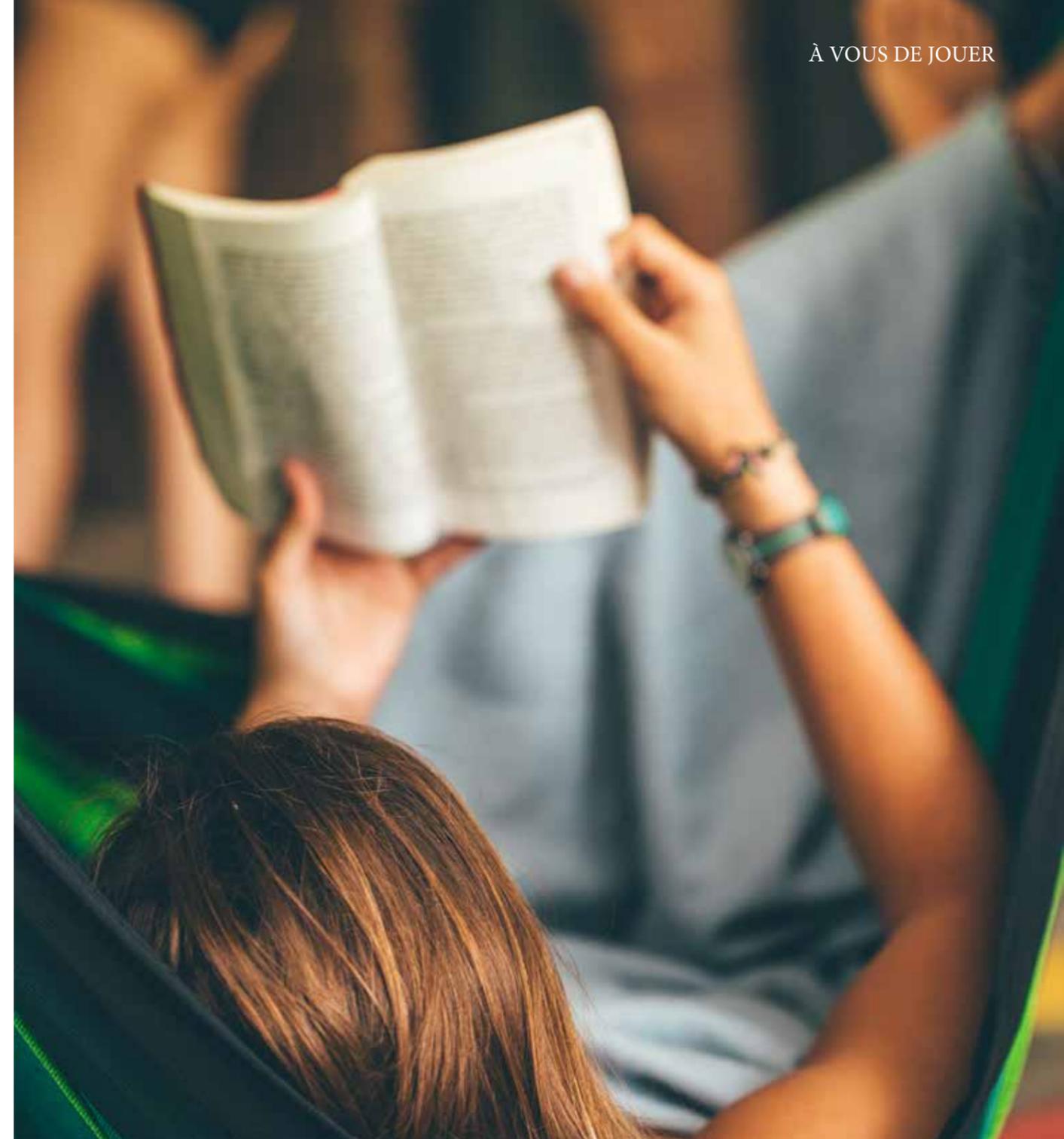
Dans son dernier livre, *L'heure tourne* (2018, Quanto), Simon Garfield évoque les travaux de Julian

Birkinshaw et Jordan Cohen, publiés dans la prestigieuse Harvard Business Review¹ : les deux professeurs ont en effet constaté que l'affairement n'est pas productif en lui-même. Incitant, lors de formations continues, les employés à ralentir et à réfléchir davantage à ce qu'ils font, ils notèrent que ces derniers économisaient en moyenne 6 heures de travail de bureau et 2 heures de réunion par semaine.

MARQUEZ UNE PAUSE ET FAITES UN PAS DE CÔTÉ

Stoppez votre course perdue d'avance, posez-vous un instant (ou plus), prenez une grande respiration, et observez. Observez avec recul, objectivité et donc sans affect, **la façon dont vous travaillez**. Ne jugez pas, ne condamnez pas, observez simplement.

Observez pendant une semaine au moins votre journée de travail, vos relations avec les autres, et portez une attention particulière au rythme que vous vous imposez.



Au terme d'une semaine, faites le bilan.

- Avez-vous été surpris de la façon dont vous vivez votre temps, dont vous l'occupez, consciemment ou non ?
- Avez-vous pu repérer des marges de manœuvre pour travailler autrement, différemment, et surtout

plus lentement, bien sûr pas forcément pour toutes vos tâches, mais pour certaines d'entre elles, celles qui méritent réflexion, et qui méritent toute votre attention ?

FAIRE LE CHOIX DE TRAVAILLER CHAQUE JOUR AVEC INTELLIGENCE PLUTÔT QU'AVEC EXCÈS

Difficile, je le sais par expérience, de modifier des habitudes qui nous ont été transmises et que l'on a fait siennes depuis très longtemps, souvent depuis le début de notre vie professionnelle, voire de notre vie étudiante ! Difficile enfin de rentrer consciemment

« **en résistance** » face à une culture d'entreprise qui encourage et valorise la performance et la productivité quel que soit le prix à payer, mais souvenez-vous, c'est le lot de celles et ceux qui depuis de la nuit des temps, comme Galilée, Socrate, Léonard de Vinci, Picasso, Salvador Dali avant vous, sont en avance sur leur temps et n'ont pas peur d'innover, quitte à passer pour des illuminés !

Au-delà de la question, pourtant centrale, de la prévention de l'épuisement, qui fait rage dans les services, l'entreprise d'aujourd'hui ne peut globalement plus perdurer dans des modes d'organisation du travail qui privilégient le « court-termisme », le culte de l'urgence et le multitasking, au détriment de la santé des salariés et de la qualité de vie au travail. Le **slow management**, comme le **slow working**, ou encore le **slow business**, qui fait une percée timide mais remarquée dans nos entreprises, réhabilite la qualité au détriment de la quantité, et nous rappelle que pour travailler mieux, il faut travailler plus lentement. •

Réapproprions-nous notre temps, y compris dans nos entreprises !

Et pour vous mettre le pied à l'étrier, voici **5 mantras** qui vous aideront à vous souvenir qu'innover, c'est d'abord ralentir :

1. **J'ADOpte EN CONSCIENCE LE SLOW WORKING** et intègre une fois pour toutes que je peux travailler mieux en travaillant moins.
2. **JE CHOISIS DÈS AUJOURD'HUI DE TRAVAILLER CHAQUE JOUR AVEC INTELLIGENCE** plutôt qu'avec excès !
3. **JE PRENDS UN TEMPS DE RÉFLEXION, CHAQUE MATIN**, avant de démarrer ma journée et d'entrer de plein fouet dans l'opérationnel de mon travail, pour définir mes 3 à 5 grandes priorités du jour.
4. **JE PASSE D'UNE REPRÉSENTATION LINÉAIRE À UNE REPRÉSENTATION STRATÉGIQUE DU TEMPS** en réhabilitant dans mon agenda, idéalement chaque semaine, des plages de « non-disponibilité » dédiées à la réflexion.
5. **JE SORS DU CONDITIONNEMENT DE LA RÉACTIVITÉ ET DE LA CULTURE DE L'URGENCE ET DE L'IMMÉDIÉTÉ** en affectant à mes diverses préoccupations (au sens large) un espace bien identifié dans mon agenda.

Retrouvez-vous les uns les autres

Celine Tixier, spécialiste en transformation des espaces de travail, www.c-coherent.com

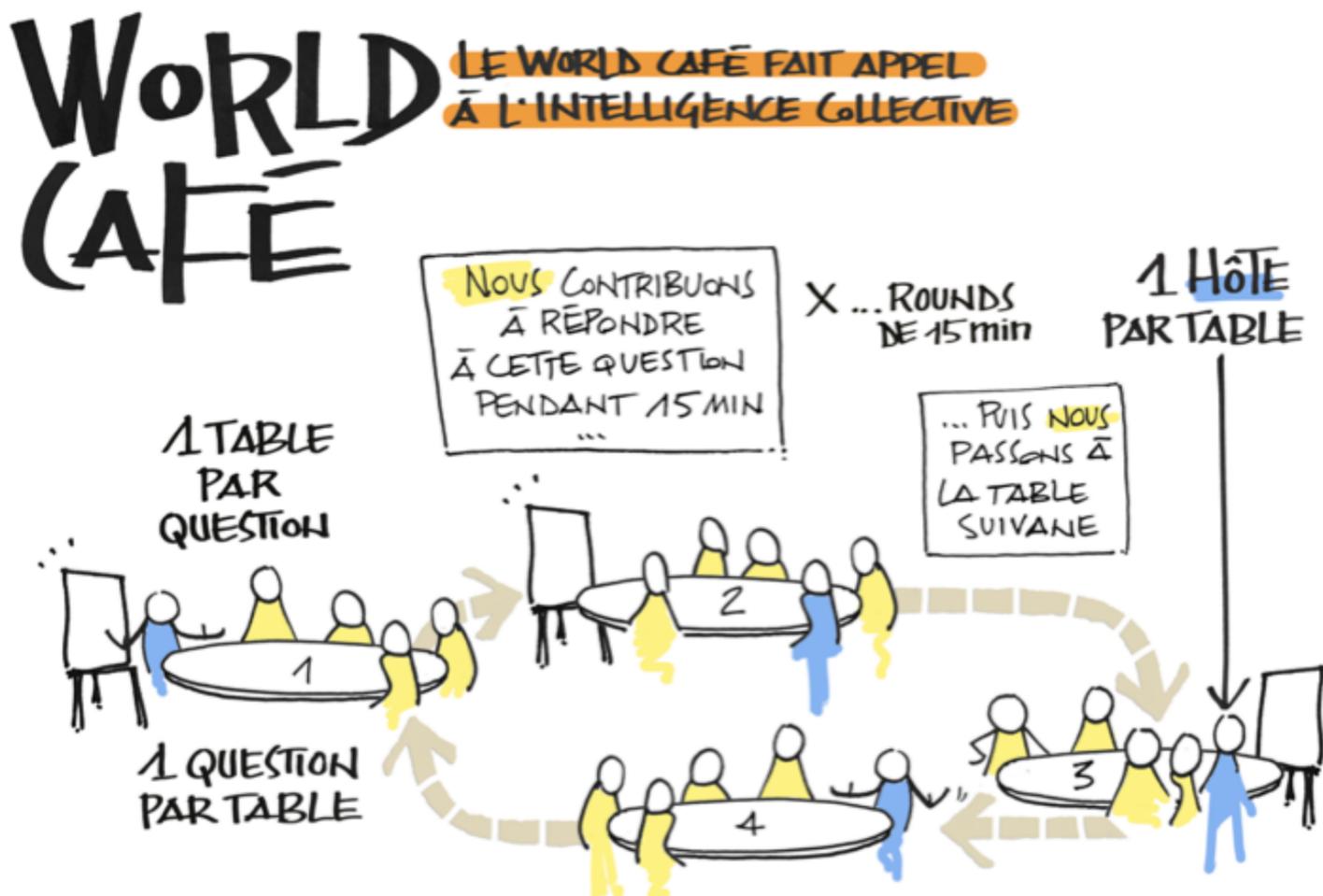
L'innovation est bien LA tendance du moment qui relève même parfois de l'injonction. Il faut innover toujours plus et surtout être soi-même innovant. L'utilité économique est bien compréhensible mais qu'en est-il de l'épanouissement dans tout ça... ? Et si l'innovation consistait simplement à se retrouver avec soi-même et avec les autres ? La révolution digitale nous montre paradoxalement le chemin en mettant en avant la nécessité des soft skills dans un monde envahi par les innovations numériques. Ainsi l'échange entre des modes de pensées différents permettant de casser les frontières traditionnelles entre les disciplines, favorise l'innovation tout en procurant un véritable épanouissement de soi au contact de l'autre. Les espaces



de travail deviennent ainsi des lieux de rencontres favorisant les collaborations à l'image des espaces de co-working. Pourquoi ne pas faire entrer dans ses locaux d'autres entreprises, sources d'inspiration et pourquoi pas de collaboration avec ses propres équipes ? C'est ce que l'on appelle le **corpo-working** qui peut aussi s'exprimer à travers l'intégration dans ses propres locaux, de lieux d'expérimentation/lab ouverts à d'autres entreprises. Des aménagements chaleureux favorisant la convivialité, du mobilier léger et transportable ainsi que des murs écritoirs par exemple, sont parmi tant d'autres, des éléments indispensables à une reconfiguration plus humaine de nos lieux de travail permettant l'innovation au service des autres et de soi-même. •

T'as tenté le world café ?

Franck Pagny,
Happyculteur chez Vivement lundi
www.vivementlundi.com



Après cette journée, je me sens considérée et j'ai envie ! Voilà ce qu'une participante m'a dit comme retour après l'animation d'un séminaire de 120 personnes animé en World Café !

Je dois dire que sa remarque m'a vraiment touché. Et je la remercie. L'animation en World Café fait appel à l'**intelligence collective**. Ce mode est adapté pour des groupes de 25 à 500 personnes. Mais revenons un peu en arrière et prenons du recul. Qu'est-ce qui se produit quand on utilise l'intelligence collective lors d'un séminaire ? Et bien il se passe toujours une alchimie, une ferveur, une énergie incroyable. Alors que dans l'entreprise c'est trop souvent chacun pour soi, avec des services qui sont cloisonnés dans leurs silos, des collaborateurs qui n'ont que peu l'occasion de s'exprimer. Et bien, au cours de ces journées, c'est l'inverse. Chacun participe, ose s'exprimer, chacun partage ses idées, ses convictions. Voyons d'un peu plus près quels sont les leviers du plaisir au travail que le format World café utilise.

L'AUTONOMIE :

Les participants du world café sont en complète autonomie. Ils peuvent proposer toutes leurs idées, intelligences, et convictions pour répondre aux questions posées.

LA RECONNAISSANCE :

Ils se sentent considérés, et

reconnus puisqu'on leur demande leur avis.

LE SENS :

Cela a du sens d'être là. Le world café, comme le *Forum Ouvert*, sont des méthodes permettant de trouver ensemble des réponses à une question importante et brûlante pour l'entreprise. Et surtout les participants sont réellement des contributeurs et participent à la construction de quelque chose qui les dépasse. C'est la cathédrale !

L'ÉCOUTE :

Et bien pour une fois, ils peuvent exprimer leurs idées pour améliorer la situation et résoudre ensemble un problème. Même les plus timorés se sentent écoutés. Vous savez, souvent dans une organisation on retrouve celui qui n'ose pas, qui a des bonnes idées mais rarement l'occasion de les exprimer. Et bien lors d'un World café, il peut se lâcher. Tous peuvent se lâcher.

L'ÉQUITÉ :

Un homme, une femme, un Dirigeant, un opérateur égale une voix. Tous les participants autour des tables ont le même poids et ce quelque soit la fonction ou le grade, l'ancienneté.

Un moment de partage : avant, pendant et surtout après, c'est une belle occasion de partager, discuter



autour d'un verre et d'un repas. Les séminaires en intelligence collective que nous animons se déroulent souvent dans des lieux décalés, conviviaux et où on se sent bien.

LA CONFIANCE :

«*L'entreprise me fait, nous fait confiance pour trouver des solutions des actions*». Voilà ce que pensent les participants. Décider d'animer un séminaire en intelligence collective est une formidable preuve de confiance dans ses équipes.

LA FIERTÉ :

Les participants se sentent fiers d'avoir contribué au projet en apportant leurs idées.

Après un séminaire, les participants se sentent embarqués, engagés dans un projet. Pour une fois ce n'est pas un séminaire en mode top-down avec un défilé de «sachants» et le terrible déroulé des présentations Powerpoint! Vous voyez à quoi je fais référence!

Ces leviers sont ceux (11) du plaisir au travail selon Vivement lundi.

Comment ça marche ? Les participants sont répartis par table de 5. Ils ont 15 minutes pour imaginer les réponses à une question. Toutes les 15 minutes ils changent de tables. Un hôte reste et accueille les 4 nouveaux invités qui viennent apporter leurs idées à la question posées. Et ainsi de suite. Ensuite une restitution collective est faite. Les réponses sont organisées viennent alimenter le projet et une feuille de route. Ce mode est approprié pour générer un engagement sur un projet. La diversité des participants crée la richesse des productions.

Une démarche visant à améliorer la qualité de vie au travail sera d'autant mieux perçue si elle s'appuie sur des méthodes d'intelligence collective et de co-construction qui utilisent les leviers du plaisir au travail. •

La pleine conscience au travail, c'est étonnant !

Stéphane Nau – Instructeur MBSR www.commentcava.org

Travailler demande beaucoup plus d'énergie qu'on ne le croit. Notre cerveau est sollicité dans une frénésie d'activités variées : prendre une décision, répondre à un collègue, lire un mail, se déplacer vers une réunion, trouver une idée, accueillir une personne, se garer sur le parking... il doit aussi gérer dans cette accumulation d'actions des émotions, des tensions, et faire en sorte que le corps puisse maintenir sa capacité à envoyer et recevoir tous les signaux avec l'extérieur.

Ça fait un peu de travail ! Nous pouvons constater que parfois, nous-même générons cette frénésie d'actions sans prendre le temps de nous reposer : ni le corps, ni l'esprit ne sont jamais en pause. La conséquence directe de

ce manque ? Anxiété, agressivité, stress, tension physique, manque de discernement...

La pleine conscience consiste à revenir au présent et de s'y ressourcer, d'y retrouver le calme et de se mettre en posture pour aborder la vie telle qu'elle se présente, sans être embarqué par les pensées. A la clé : une meilleure attention, une attitude plus ouverte aux autres, une créativité retrouvée, moins de stress.

Les chercheurs étudient depuis 40 ans les effets de la pleine conscience sur le cerveau et nous montrent avec de plus en plus de clarté que cette pratique, si elle est réalisée avec régularité, contribue à un état général plus apaisé et plus attentif.

5 vertus de la pleine conscience validées par la science, au cœur de l'activité professionnelle :

1

ATTENTIF, TOUJOURS !

Une étude sur le « Body-Mind Training » montre qu'une pratique de 20mn par jour pendant 5 jours suffit pour induire une amélioration de l'attention dans sa partie « gestion de conflit » (Tang, 2007).

- En imagerie par résonance magnétique (IRM), après un entraînement court (5 semaines, 15mn par jour), des changements structuraux et fonctionnels des régions du cerveau associés à la régulation de l'attention apparaissent (Lutz, 2008).

2

MOINS D'EMBALLEMENT ÉMOTIONNEL

Des chercheurs ont étudié par IRM des participants à des programmes de méditation de huit semaines. Un entraînement court suffirait à modifier la réponse du cerveau à une stimulation émotionnelle. Certains des changements observés persisteraient même quand les participants ne sont plus en train de méditer (Desbordes, 2010).

- Toujours par IRM : à la fin d'un programme de 8 semaines, plusieurs régions du cerveau impliquées dans l'apprentissage et la mémorisation, mais aussi la régulation des émotions, les processus de référence à soi-même et la prise de perspective voyaient leur concentration en matière grise augmentée par rapport à des participants n'ayant pas fait le programme. (Holzel, 2011).

3

MOINS DE STRESS

Une étude a examiné l'effet d'une formation de 20 minutes par jour pendant 5 jours sur des étudiants. Les résultats montrent que les participants avaient un taux de cortisol (hormone du stress) moins élevé après une tâche de calcul arithmétique stressante, ainsi qu'une immuno-réactivité plus élevée que le groupe contrôle (Tang, 2007).

- Une autre étude montre que cette réduction du stress est corrélée à une diminution de densité de matière grise dans l'amygdale, région associée à l'apprentissage et le traitement des émotions, notamment la reconnaissance des dangers (Holzel, 2010).

4

DES IDÉES, ENCORE PLUS D'IDÉES !

Dans un questionnaire mesurant la capacité de pleine conscience, les résultats montrent que cette capacité de conscience est corrélée à la résolution de problèmes demandant de la créativité, mais pas à la résolution de problèmes ne demandant pas de créativité (Ostafin, 2012).

- D'autres résultats montrent que la méditation ouverte (comme la pleine conscience) favorise le mode de pensée divergent, c'est-à-dire qui permet de générer un grand nombre d'idées rapidement. Les chercheurs suggèrent qu'un état d'esprit positif est induit par la méditation. Il est particulièrement bénéfique pour le mode de pensée divergent, dont l'exemple type est le brainstorming (Colzato, 2012).

5

PLUS D'EMPATHIE ET UN MEILLEUR RELATIONNEL

La contribution au résultat de ceux qui ont une bonne maîtrise d'eux-mêmes, de bonnes compétences relationnelles, des qualités d'autorégulation est de plus de 300 % supérieur à ceux qui ne possèdent pas ces compétences. Le développement de l'autorégulation est une des conséquences démontrées de l'entraînement à la pleine conscience (Shapiro & Schwarz, 2000).

- Une autre étude porte sur 350 adultes employés. Les participants les plus expérimentés en méditation affichaient une meilleure santé mentale. Les chercheurs ont réparti de manière aléatoire 20 étudiants sans expérience méditative : groupe pleine conscience et groupe contrôle. À la fin de l'étude, il est constaté que celui qui a été entraîné à la pleine conscience affiche de meilleurs résultats en matière de capacité d'écoute de soi, d'écoute des autres, et d'empathie (Chu, 2010 et Siegel, 2007).

Restez à la page

*«L'apprentissage et l'innovation vont de pair.
L'arrogance du succès c'est de penser que ce que tu
as fait hier suffira demain »
- William Pollard-*

La Team BloomR, plateforme d'épanouissement professionnel
www.bloomr.org

Continuer à se développer dans sa vie professionnelle, à progresser, à vivre des expériences enrichissantes et à faire naître des opportunités sont autant de facteurs qui contribuent à un épanouissement professionnel au long cours.

Comment y parvenir sans s'essouffler, sans laisser la routine prendre le dessus, sans passer en pilote automatique, bien au chaud dans sa zone de confort ?

En cultivant l'innovation. Mais l'innovation de soi, celle qui pousse à s'améliorer, à se renouveler et à se réinventer et qui mène à son propre changement.

De la même façon que l'innovation permet à une organisation de rester dans la course, de croître et de conquérir de nouveaux

marchés, elle peut aussi être un formidable levier de croissance, de développement et de plaisir à l'échelle personnelle. L'innovation, entraîne la nouveauté, et la nouveauté a du bon ! Elle est excitante, elle nous maintient intéressés, alertes, engagés.

On le sait, le monde du travail est hautement concurrentiel et fluctuant. Etre capable de s'adapter avec agilité, de rebondir, de se former en continu, sont des aptitudes clés fortement en demande du côté des entreprises. L'innovation personnelle est une habitude précieuse pour gagner en efficacité et en performance, et ne pas se retrouver sur la touche. Elle est un excellent moyen de garder la main sur sa vie professionnelle. S'habituer à innover permet par ailleurs de faire face aux

changements et bouleversements qui nous sont imposés avec flexibilité, sérénité et optimisme.

Double bénéfique : en plus de booster l'employabilité, elle nourrit l'enthousiasme et dynamise le quotidien pour continuer à vibrer dans son travail.

En bref, on a tout à gagner à cultiver l'innovation personnelle, à s'innover soi-même au travail.

On entend peu souvent parler d'innovation appliquée aux personnes. Le principe est simple : expérimenter des idées nouvelles dans l'intention de s'améliorer soi-même, sa façon d'être et son attitude, d'améliorer sa façon de travailler et ses méthodes, ou encore d'améliorer son organisation et son rapport au travail. Le tout en axant ses expérimentations autour de la découverte et du plaisir.

L'innovation de soi, c'est par exemple Bernard, instituteur aux méthodes plutôt classiques qui a décidé de présenter son prochain cours sous forme d'une pièce de théâtre pour faciliter la compréhension et la concentration de ses élèves. C'est Sophie, manager qui a beaucoup de mal à ne pas micro-manager ses équipes et s'est engagée auprès d'elles à lâcher du lest pour favoriser leur autonomie et leur créativité. C'est Elizabeth, interne en médecine, qui apprend petit à petit à dire non à

ses collègues qui lui demandent sans arrêt d'échanger leurs gardes parce qu'ils savent qu'elle refuse rarement. C'est Romain, freelance, qui a remplacé ses horaires classiques 9h-18h par d'autres plus en phase avec ses rythmes naturels, et réussit désormais à s'octroyer des siestes et du sport au milieu de l'après-midi. Ou encore Philippe, plombier avec 30 ans de métier qui, pour ré-enchanter son quotidien, s' imagine dans la peau d'un apprenti pour adopter le regard et l'attitude d'un jeune premier sur son travail.

L'innovation personnelle demande de sortir de sa zone de confort pour oser le changement et tenter son propre inédit. C'est, en quelque sorte, être pionnier de soi-même, et sortir des sillons que l'on a soi-même creusés à force d'habitudes. Ne pas se contenter du statu quo, refuser de subir ou de se résigner, et faire bouger ses lignes intérieures.

On peut innover lorsqu'on met en place de nouvelles solutions pour faire face aux défis, lorsqu'on se retrouve à improviser pour faire face à la nouveauté ou à l'inattendu, lorsqu'on décide d'explorer des terres inconnues et d'aller au-devant des mutations ou encore lorsqu'on ressent le besoin d'apporter des changements pour favoriser son bien-être et son épanouissement professionnel.



Mais attention : pas question ici de changer pour changer. L'innovation implique un ajout de valeur. C'est changer, pour aller vers le mieux.

L'INNOVATION S'ARTICULE AUTOUR DE TROIS CLÉS ESSENTIELLES :

- L'impulsion de changer, le déclic, la remise en question qui pousse à trouver de nouvelles façons de faire
- La créativité et la curiosité, pour développer des idées qui sortent du cadre.
- L'audace, qui sert de moteur à l'action et permet d'aller au bout de son idée. Car le propre de l'innovation c'est qu'elle s'inscrit dans l'action.

Pour éviter les résistances naturelles de notre cerveau au changement, mieux vaut se réinventer...par petites touches.

« *Celui qui déplace une montagne commence par déplacer de petites pierres* » rappelle Confucius. Plutôt que de prendre des mesures drastiques qui entraîneraient un grand chambardement, il est plus sage d'innover de petits pas en petits pas, en douceur.

C'EST À VOUS !

Pour nourrir votre innovation personnelle, demandez-vous par exemple :

- Qu'est-ce que j'ai envie de

faire faire pour améliorer telle situation ?

- Quelles touches de changements pourrais-je apporter à ma façon d'être, à mon comportement pour être plus efficace, ou plus performant.e ?
- Quelle compétence surprenante pourrais-je développer pour avoir un avantage sur les autres dans mon domaine ?
- Qu'est-ce que j'aurais envie de casser dans ma routine ?
- Qu'est-ce que je fais de manière automatique, que je pourrais revoir renouer avec plus de plaisir ?
- Comment pourrais-je pimenter mon quotidien ?
- Qu'est-ce que je pourrais apprendre de nouveau ?
- Quelle formation courte pourrais-je faire dans les 6 prochains mois ?
- A quelles personnes est-ce que je ne parle jamais au travail ? Comment pourrais-je les approcher par curiosité ?
- Comment pourrais-je améliorer en douceur mon organisation au travail ? Ou ma façon de faire mon métier ?

Une fois que vous avez une réponse à une de ces questions, que vous avez envie de mettre en œuvre, imaginez une première petite action qui vous permettez d'avancer dans cette direction...ET COMMENCEZ, DÈS AUJOURD'HUI ! •

« Quand les managers auront compris qu'en traitant avec bienveillance, équité, respect, TOUS les êtres humains, on n'aura plus besoin d'investir dans des *happiness officer* »



Mpl Conseil a choisi de mettre à l'honneur lors de cette semaine de la QVT certains de ses partenaires et clients qui croient, œuvrent, concourent activement au bien-être au travail par leur conviction, leur démarche et leur posture.

Aude Debuyssher a accepté de se prêter au jeu de l'interview « décalée » de Marie Delmont, dirigeante de Mpl Conseil, sur les liaisons dangereuses entre Qualité de vie au travail et Innovation.

www.mpiconseil.com



MPI CONSEIL : VOTRE DERNIER FOU RIRE AU TRAVAIL : HIER ? IL Y A UN MOIS ? IL Y A 1 AN ? AUCUN SOUVENIR ?

Il y a plus d'un an

MPI CONSEIL : L'OBJET DANS VOTRE BUREAU QUI SYMBOLISE VOTRE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ?

AUDE DEBUYSSHER, HEAD OF TALENT DEVELOPMENT BU NORTH, SOUTH & EASTERN EUROPE DU GROUPE ENGIE, A TRAVAILLÉ EN PARTENARIAT AVEC MPI CONSEIL SUR DES MISSIONS DE COACHING DE SALARIÉS ET LA CONDUITE DE BAROMÈTRES SUR LE BIEN ÊTRE AU TRAVAIL EN ENTREPRISE.

Un diffuseur d'huiles essentielles

MPI CONSEIL : FAUT-IL VRAIMENT INNOVER EN MATIÈRE DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ?

Pas forcément, les basiques comme le respect, l'humour, la reconnaissance fonctionnent déjà très bien.... S'ils sont appliqués !

MPI CONSEIL : VOTRE DEVISE RELATIVE À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ?

En montrant du respect, et avec un sourire, la journée est meilleure

MPI CONSEIL : CE QUE VOUS/VOTRE ENTREPRISE A MIS EN PLACE QUI A AMÉLIORÉ LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ?

Le télétravail, les horaires flexibles, un espace repos dans lequel on peut s'isoler pour se ressourcer en lisant par exemple

MPI CONSEIL : EN 2050 LE TERME DE « QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL N'EXISTERA PLUS ». ON PARLERA ALORS DE.....

Epanouissement global, j'espère !

MPI CONSEIL : LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL : EFFET DE MODE / EFFET BÉNÉFIQUE / EFFET SECONDAIRE ?

Effet de mode et effet secondaire de personnes qui ont décidé de ne plus supporter (à raison)

des pratiques inacceptables. Quand les managers auront compris qu'en traitant avec bienveillance, équité, respect, TOUS les êtres humains, on n'aura plus besoin d'investir dans des « happiness officer ». C'est une question de bon sens. Souvent la solution est dans la simplicité.

MPI CONSEIL : EN 2050, LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL EST BIEN RÉELLE. QU'EST CE QUI A ENFIN OU VRAIMENT CHANGÉ ?

Les gens osent : dire ce qu'ils pensent, rire, se tromper..... sans peur des retombées

MPI CONSEIL : LE DERNIER COMPLIMENT QUE VOUS AVEZ FAIT À UN COLLÈGUE ?

Tu m'inspires et me fait grandir

MPI CONSEIL : INNOVER POUR AMÉLIORER LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL DANS VOTRE ENTREPRISE, CE SERAIT...
Travailler moins dans l'urgence

MPI CONSEIL : UNE JOURNÉE DE TRAVAIL RÉUSSIE C'EST ?

Une journée où j'ai l'impression d'avoir apporté quelque chose à mon entreprise. •

A top-down view of a desk with various items: a spiral notebook with a pencil, white earbuds, a keyboard, a smartphone, and a pen.

Bonnes Pratiques

Et toi, comment tu fais ? Vive le partage d'expériences ! Voici des exemples concrets d'initiatives à mettre en place pour booster la qualité de vie au travail de manière audacieuse.

5 bonnes raisons de se mettre au télétravail

La Team de Bureaux à Partager

www.bureauxapartager.com

1h32 ... que feriez vous en 1h32 ?

Figurez-vous que c'est le temps que les Franciliens passent en moyenne dans les transports par jour ... Et ce n'est pas la grève qui arrange les choses ! Elle a pourtant eu un impact positif non négligeable sur la qualité de vie en entreprise : celui de mettre en lumière le télétravail !

Car oui, le télétravail est une vraie alternative au temps passé dans les transports et s'il gagne encore à être connu et pratiqué en entreprise (47% des salariés affirment que leur entreprise ne leur a pas proposé de télétravailler pendant les grèves selon une étude du groupe BAP), il améliore considérablement la QVT.

1. *Le télétravail diminue le temps passé dans les transports*

En travaillant de chez soi ou encore mieux d'un espace de coworking près de chez soi, les salariés diminuent leur temps de trajet de 37min par jour en moyenne. Autant de stress en moins et de temps en plus à consacrer à sa famille ou ses loisirs !

2. *Le télétravail diminue le nombre d'arrêt maladie*

En cas de fatigue, l'option télétravail permet de rester chez soi et de s'épargner le stress des transports. Et c'est mathématique, moins de stress, c'est moins de fatigue et moins d'arrêts de travail à la clé.

3. *Le télétravail augmente la confiance en entreprise*

Permettre à ses salariés de faire du télétravail est une vraie preuve de confiance de la part de l'entreprise. Celle-ci ne pourra pas « cliquer » son salarié en télétravail et cela permet d'instaurer des relations de confiance. En entreprise la confiance est essentielle pour créer un climat de travail sain et pour motiver les équipes.



Morning Coworking - Monceau

4. *Le télétravail booste la créativité*

Télétravail ne rime pas uniquement avec travail à domicile. Le télétravail en coworking est une vraie alternative qui permet de garder un lien social tout en bénéficiant des mêmes équipements qu'au bureau. Ce sont des espaces pensés pour faciliter la concentration et la créativité. Ils favorisent les rencontres et le partage de compétences, ils permettent de s'ouvrir à d'autres horizons et de s'initier à des nouveaux modes de travail. Enfin, il a été prouvé qu'un changement d'environnement hebdomadaire ou plus ponctuel est très stimulant et motivant pour les employés.

5. *Le télétravail augmente la productivité*

Le télétravail c'est souvent l'occasion de se recentrer sur des tâches plus longues et plus complexes qui demandent calme et concentration. Moins de distraction et d'interruption, c'est plus de productivité à la clé, d'ailleurs 58% des salariés interrogés par BAP s'estiment plus productifs en télétravail qu'au bureau !

ALORS TOUS EN TÉLÉTRAVAIL EN 2019 ? •

6 vertus du théâtre d'impro en entreprise

Louis-René Lemaire, coach d'improvisation théâtrale en entreprise,
www.la-bonne-pause.fr

Le théâtre d'improvisation en entreprise, c'est un outil simple, accessible et fun pour développer tout un tas de compétences comportementales (soft skills).

Comme en entreprise, il s'agit de créer de la richesse, en l'occurrence des histoires, en s'appuyant uniquement sur ce que l'on a sous la main, en l'occurrence : le talent et le point de vu unique de chacun !

Heureusement, des jeux d'échauffement permettent d'abord de maîtriser les 6 principaux piliers du théâtre d'improvisation, qui permettent à ces histoires de rester intéressantes, agréables et courtes !



1/ ÉCOUTE ACTIVE ET L'EMPATHIE

Pour coopérer et raconter une seule et même histoire, les jeux collectifs permettent de comprendre et ressentir tous ensemble la même chose, les mêmes sentiments positifs. Les participants lâchent prise et partagent dans «l'ici et le maintenant» une écoute et une empathie forte.

2/ LE DROIT À L'ERREUR

Techniquement, en improvisation, il n'y a pas d'erreur : il n'y a que des propositions. Elles peuvent être cohérentes avec l'histoire, et c'est chouette, ou incohérentes et ... c'est excitant. Le cas échéant, les jeux mettent en avant la capacité de chacun à savoir reconnaître cette incohérence et immédiatement la justifier et la réintégrer dans l'histoire, avec un grand plaisir.

Cela participe de la prise d'initiative. C'est en essayant, en faisant, en échouant que l'on apprend. Et que l'on prend plaisir à oser proposer des choses.

3/ CONFIANCE ET REMISE EN QUESTION

Les histoires ne sont belles que lorsqu'elles sont inédites et improbables. Pour cela, il faut de la richesse, de la différence, de la variation. Et la différence ne peut survivre sans confiance.

La confiance c'est accepter l'autre dans sa différence et dans sa richesse. C'est voir en quoi cette différence permet au groupe d'être plus complet, d'avoir des idées plus précises, plus riches.

C'est aussi avoir l'humilité de reconnaître que les autres sont parfois meilleurs dans des périmètres de compétences qui nous sont moins innées. Certains sont plus rapides à utiliser leur corps pour concrétiser une idée, d'autres une culture plus colorée, d'autre encore sont plus observateurs. Voir ça, c'est reconnaître que chacun peut évoluer et changer son point de vue.

4/ RESPONSABILITÉ ET AUTONOMIE

En improvisation, comme en entreprise, il ne peut y avoir qu'un seul leader à la fois. C'est tout simplement une question de clarté. Pour autant, une histoire qui se veut improvisée et riche doit faire varier le plus possible son leader.

Ainsi, chacun doit accepter de prendre des initiatives, d'être leader, et d'assumer les conséquences (convenues comme surprises) de ses propositions.

Plus important, on prend conscience qu'on a tous un rôle à jouer, mais qu'on n'a pas

Et si vous adoptiez de nouveaux rituels...



forcément besoin de le jouer en même temps (la clé de l'intelligence collective).

5/ LE PLAISIR DE S'EXPRIMER SIMPLEMENT

Certains jeux amènent à une prise de parole, à une improvisation simple sur un propos parfois sans importance (raconter son week-end, décrire ses vacances idéales, etc.), parfois avec un fort enjeu (vendre un produit, obtenir la coopération d'autrui, se faire respecter, etc.)

L'idée est pour chacun de trouver sa source d'énergie, de motivation, sur le sujet, de s'y reconnecter et de prendre plaisir à la laisser s'exposer au public.

Aucune obligation à être brillant

ou éloquent : on ne se sent pas jugé et donc on prend plaisir à raconter, à soutenir un propos. On se réconcilie avec la prise de parole.

6/ VALORISATION ET CÉLÉBRATION

À la fin de chaque séance, chacun est porté par l'envie, le besoin, de féliciter ses pairs pour les idées produites, pour le comportement à la hauteur, pour les attentes dépassées ... Enfin des vrais remerciements, sincères et spontanés ! Que ça fait du bien !

Il y a un sentiment que l'on s'accompagne les uns les autres pour devenir ensemble une meilleure version de nous-même •

INVENTEZ UNE NOUVELLE FAÇON DE DÉMARRER ET FINIR VOTRE JOURNÉE AU TRAVAIL.

Le matin, avant d'allumer votre PC, assis sur votre chaise, commencez par vous étirer tel un chat.

Puis, prenez un moment pour :

- ajuster votre posture,
- ressentir la verticalité de votre dos, la stabilité de votre bassin posé sur la chaise, l'ancrage de vos pieds dans le sol
- prendre conscience de l'expression de votre visage et relâcher d'éventuelles tensions au niveau de la mâchoire, des paupières, du front
- vous relier au va et vient de votre respiration.

Le soir, en rentrant chez vous, osez la chaise (ou mieux) le canapé. Première mission : vous assoir ou vous allonger sur le canapé ou

Elisabeth Allier, fondatrice de Mieux-être au travail, formée à la méditation de pleine conscience, www.mieuxetre-autravail.com

votre lit, là où vous ne serez pas dérangé(e).

Osez ne **RIEN** faire et mettre votre cerveau en mode pause, pendant 10 mn : pas de problèmes à résoudre, pas de tâches à accomplir (devoirs, dîner, ménage, lessive... peuvent bien attendre 10 mn)

Être juste là, souffler, respirer, laisser filer vos pensées qui inmanquablement vont venir vous titiller (céréales à acheter, dossier à boucler...) voire vous culpabiliser (« *Un break ?! Alors que tu as tant à faire !!* »), re-respirer, vous remémorer un moment agréable de la journée.

Créer un sas de décompression. Vous lever, repartir plus léger, plus apaisé. •

#pourlebonheurdemeseemployés

«Tous les vendredi chez les Keepers, c'est pétanque ! On sort le pastis, les glaçons et la bonne humeur, et on finit la semaine en beauté sur le boulodrome ;)»

François Jaubert
CEO chez 



#pourlebonheurdemeseemployés

«Chaque semaine, les salariés d'OVH peuvent rencontrer une personne qui les fait craquer: un ostéopathe est présent dans les locaux»

Florent Voisin
Chief Happiness Officer
chez  OVH.com



#pourlebonheurdemeseemployés

Chaque mercredi matin, c'est petit-déjeuner personnalisé. Je cuisine moi-même gâteaux, pancakes et autres plaisirs sucrés qui font le bonheur des collaborateurs. Et moi dans tout ça? Et bien je me nourris du bonheur des autres !

Juliana DETHUNE
Chief Happiness Officer
chez  TASTY



#pourlebonheurdemeseemployés

«Je n'ai aucune honte à faire la sieste le midi dans des espaces que j'ai aménagé pour le repos, et mes collègues non plus !»

Florelle Moire
Chief Happiness Officer
chez  **intuiti**
TACTIQUE DIGITALE



QVT toi-même !

Julie Moutier, Senior Manager chez MURANO Conseil et ancienne Directrice Marketing et Digital, vous dévoile les coulisses d'un cabinet de conseil « happy »

www.muranoconseil.com

consultant.e.s, il fait partie de notre ADN et drive beaucoup de nos actions. La MURANO Family c'est la QVT incarnée ! Et ce qui est amusant c'est que ce sont souvent nos clients qui nous le font remarquer... De l'importance de l'exemplarité, surtout dans notre métier.

Ainsi avant d'aller prôner la QVT à l'extérieur, il faut l'appliquer de l'intérieur. Quelques illustrations concrètes de la MURANO Team, reprenant les acronymes usuels et alternatifs qu'on trouve sur la QVT.

1. QVT = QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

La « vie de bureau » d'un consultant est par nature nomade, les équipes sont éparpillées chez nos différents clients et nous sommes souvent en vadrouille d'une réunion à l'autre : plus compliqué pour se retrouver à la machine à café...

Nous avons donc décidé de bichonner nos bureaux de Boulogne, pour que, quand nous y passions, nous nous sentions « à la maison » et c'est toujours une joie d'y retrouver notre « Office

Manager » qui prend soin de nous accueillir et de tenir le bureau bien ordonné.

Pour nous retrouver nous avons aussi mis en place des rendez-vous, nos « Exchange Days » pour s'update sur nos missions en cours, proposer de nouveaux outils méthodologiques, faire intervenir partenaires et clients sur des sujets touchant aux activités au cabinet. Indispensable et inspirant. Tout cela se terminant par un petit pot, rituel scrupuleusement respecté !

2. QVT = QUALITÉ DE VIE DANS LE TRAVAIL

Par ailleurs le nomadisme a du bon : home office, coffice*, coworking, appli collaboratives mobiles type Slack, Trello, Skype meetings... nous testons toutes les formes de travail alternatives qui puissent exister sur le marché.

Mais c'est aussi une certaine forme de liberté, d'autonomie, sans compter la confiance qui va avec. Et qui permettent à nos équipes : de bosser depuis Bruxelles sans se sentir loin des troupes, de gérer 2 métiers en même temps, de bosser avec 3 marmots dans les pattes, d'avoir milles activités et ainsi d'être épanouis !

Ces pratiques font d'ailleurs souvent l'objet de recommandations formelles ou informelles à nos clients : « *Faites sortir vos équipes du bureau, aérez-*

les, donnez-leur les moyens de s'inspirer ailleurs... et elles seront plus impliquées dans leur travail. »

3. QVT = QUALITÉ DE VIE DU TRAVAIL

Chez MURANO nous sommes tous des Chief Happiness Officer respectueux des autres, bienveillants et soucieux de notre identité collective, à tel point que les valeurs que nous avons co-construites ensemble deviennent des critères de recrutement et d'évaluation, de « MURANO-compatibilité ».

Ainsi, chacun, chez nous est en charge d'un projet transverse, propose régulièrement de nouvelles initiatives, participe à la vie, la communication, la R&D du cabinet et ceci, quelle que soit la strate hiérarchique. Sens, confiance et responsabilisation, le triptyque idéal pour des collaborateurs engagés et heureux.

C'est ainsi justement, au-delà de nos missions, que « la performance qui fait sens », notre baseline, prend tout son sens ! •

#happyconsulting #muranofamily #wearmurano

*coffice = coffee+office, de l'art de finaliser une pres en buvant son macchiato

En effet au travers des missions de conduite du changement et de performance des opérations que nous réalisons pour nos clients notre leitmotiv est que le bien « être » et le mieux « travailler » ensemble rend les équipes plus heureuses et donc plus efficaces.

Souvent ce qui nous rend « happy » est de voir nos clients l'être après notre passage, qu'ils soient mieux organisés, au clair dans leurs rôles et responsabilités, mieux en prise avec leurs projets et budgets, plus collaboratifs et inspirés avec plus de sens dans leurs missions...

Mais ce mindset est encore plus ancré dans notre quotidien de

12 actions pour mieux travailler ensemble

Alexia de Bernardy, auteure du livre *Moteurs d'engagement* et fondatrice de l'appli La We Box
www.lawebox.com

Il y a parfois des petits riens qui changent le quotidien et contribuent à embarquer les équipes.

Levier 1 : Se connaître et connaître l'autre

Ritualiser des heures d'introspection collectives en silence ou «quiet time» pour être plus en conscience avec les autres dans le quotidien.

Levier 2 : Reconnaissance et respect

Organiser des réunions de «congratulation» (ou pots de «on-est-toujours-là) où chacun peut exprimer ce qu'il apprécie chez l'autre.

Levier 3 : Optimisme

Formaliser un récipient à bonnes nouvelles (qui peut être un panneau ou une bonbonne) où chacun peut déposer ou piocher une bonne nouvelle de la société ou des équipes.

Levier 4 : Joies simples et culture du jeu

Organiser un Lunch Beat, pause de 15 minutes (ou bien plus !) où une salle de réunion se transforme en piste de danse improvisée.

Levier 5 : Place de l'émotion, de l'humanité et temps pour l'empathie

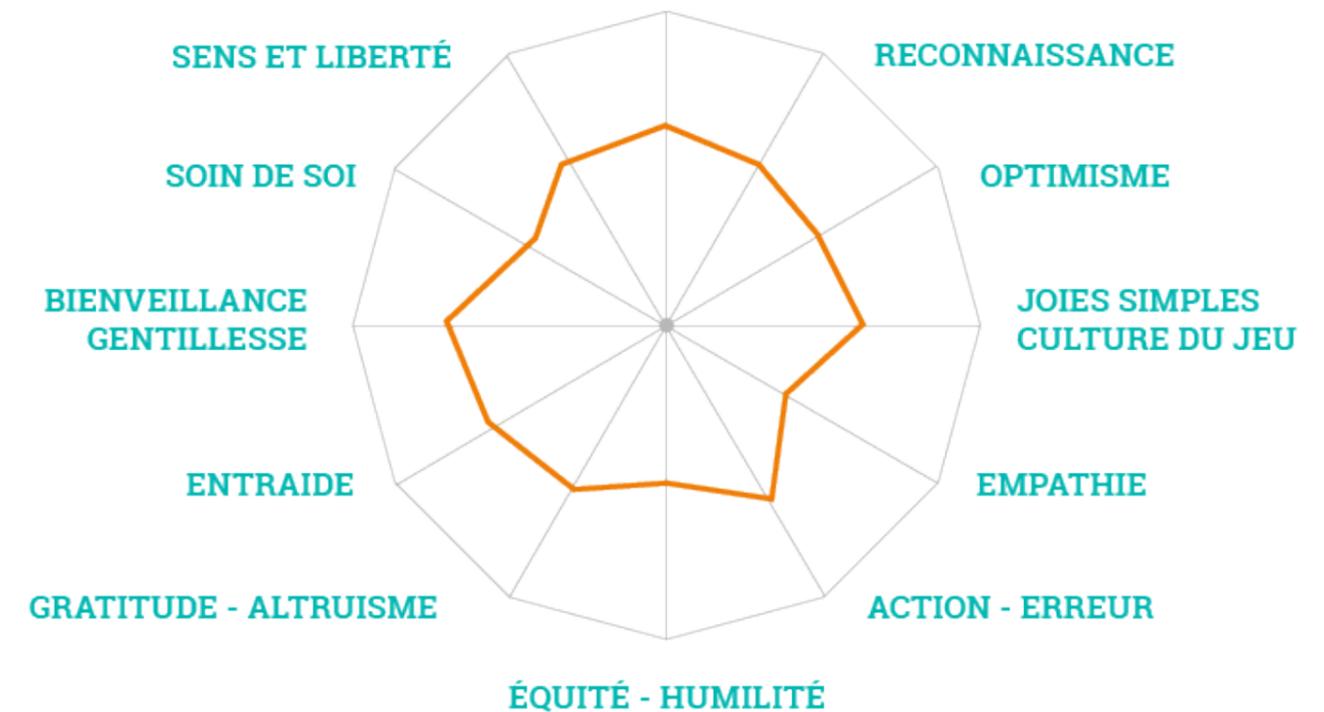
Mettre en place un signe des mains, ou une clochette en réunion pour autoriser quiconque à interrompre un débat qui serait hors sujet, ou à exprimer une émotion en réunion.

Levier 6 : Ouverture : accepter l'échec, valoriser l'action et la nouveauté

Organiser une « fête de la défaite » au sein de laquelle sont présentés les échecs, de manière à « tourner collectivement la page » et apprendre de ces erreurs.

Levier 7 : Humilité et équité

Supprimer les symboles du pouvoir, qui, cherchant à témoigner de la reconnaissance, mettent en réalité



des barrières entre les salariés. Par exemple, le mobilier plus ou moins précieux, les œuvres d'art réservées à certains bureaux, les bureaux avec 1 ou 2 fenêtres suivant le statut, etc.

Levier 8 : Gratitude et altruisme

Organiser un Company Day où les cols blancs montrent l'exemple en passant à l'action sur le terrain et mettant la main à la pâte sur les tâches les moins glamours de l'entreprise.

Levier 9 : Générosité, entraide

Ritualiser le coup de main, si un service connaît un pic d'activité, d'autres services peuvent leur prêter main-forte chaque semaine, chaque mois.

Levier 10 : Bienveillance, gentillesse

Créer une tirelire à bienveillance,

où chacun verse 1 euro à chaque parole, acte déplacé, ou critique non constructive, et dont la collecte est destinée à un projet collectif positif.

Levier 11 : Prendre soin de soi pour rencontrer l'autre

Travailler en chaussons. S'ils sont prévus pour tous à l'entrée du bureau, le lieu de travail s'en trouve apaisé, plus chaleureux et agréable...

Levier 12 : Être « moteur » dans sa quête de sens et de liberté

Nommer à chaque réunion un gardien du sens, pour s'assurer que chaque réunion ait bien un sens et que tout le monde l'ait en tête. Cela permet également de recadrer les réunions qui dérapent. •

Qu'est-ce qu'un CHIEF HAPPINESS OFFICER ?

Le concept a été créé par Chade-Meng Tan, un ingénieur américain salarié chez Google qui a changé de métier pour se concentrer sur le développement des personnes et leur bien-être. Il invente donc la fonction de « Jolly Good Fellow » qui se traduit par : super bon camarade. Ce métier évolue et arrive en France en 2015 sous le nom de Chief Happiness Officer.

Quelles sont ses missions ?

Accueillir les nouveaux salariés et veiller à leur intégration

Créer une ambiance de travail, agréable et épanouissante

Identifier les problèmes vécus par les salariés et trouver des solutions appropriées. Jouer le rôle de médiateur interne pour solutionner certaines problématiques individuelles

Renforcer la culture d'entreprise pour qu'elle soit sereine et positive

Favoriser les relations entre les salariés et créer du lien entre eux, entre les équipes, les directions etc...

Organiser et planifier la communication interne
Organiser des événements conviviaux : petits déjeuners, déjeuner, after work...

Proposer des activités de détente en interne : yoga, méditation, activité sportive, sortie en plein air, séance de massage...

Veiller à l'ergonomie et à la convivialité des espaces de travail

Faciliter les échanges entre les personnes (brainstormings, co-construction, relais des RH sur les besoins formations)

le CHO est un maillon désormais indispensable à la performance de l'entreprise.



Quelles sont SES QUALITÉS ?

La bonne humeur

Le CHO est là pour rendre heureux ses collaborateurs. Pour cela, il doit donc refléter la bonne humeur, la joie de vivre et l'enthousiasme.

Créatif

Des animations conviviales à l'activation de la communication, le CHO doit sans cesse se renouveler pour favoriser les conditions du bien être en entreprise.

Dynamique

Le Chief Happiness Officer a souvent deux casquettes. Le rôle de CHO est la plupart du temps associé à un autre métier (dans les ressources humaines, la communication...). Il faut donc être dynamique et organisé pour réaliser toutes les missions d'un CHO.



À l'écoute

Le CHO doit être à l'écoute des salariés afin de comprendre leurs problèmes et de trouver des solutions. Le bien-être de ses collègues est le fil rouge de ses missions.



Ce métier vous **INTÉRESSE ?**
Nous vous proposons **LA FORMATION DEVENIR CHIEF HAPPINESS OFFICER**

Rendez-vous sur



#pourlebonheurdesemployés

Chez Manomano, pour le bien être des salariés, on a mis en place les massages, les smoothies avec fruits frais, les Manolympics, la réalité virtuelle, les randons lunches, le yoga ... et tout le monde est ravi

François-Xavier Coulon
Chief Happiness Officer
chez **manomano**



#pourlebonheurdesemployés

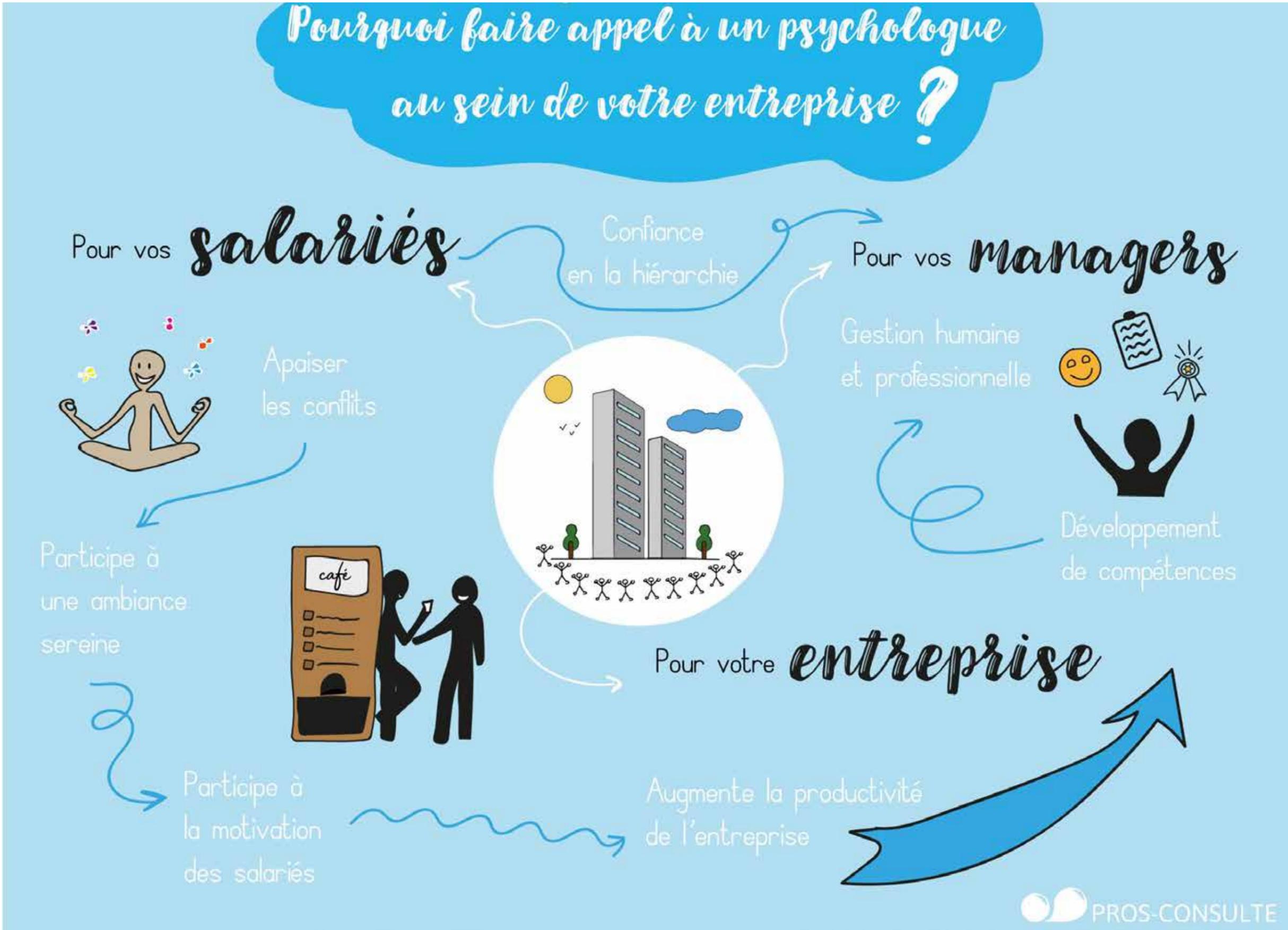
J'ai acheté des ballons de gym pour soulager les lombaires de mes collaborateurs et changer parfois du traditionnel fauteuil de bureau !

Aliona Chaffort
Chief Happiness Officer
chez **SPONSORISE.ME** | STRONGER TOGETHER



Parce que la prévention de la qualité de vie au travail ne se limite pas qu' à la santé physique de vos salariés, nous vous donnons quelques bonnes raisons pour faire intervenir un psychologue dans votre entreprise et prendre en charge la santé mentale de vos équipes !

La team Pros-consulte
www.pros-consulte.com



« Revisiter ses pratiques et ses postures oui ; en inventer de nouvelles ? Pas forcément. »



MARIJA NIKOLENDZIC,
DIRIGEANTE CHEZ OBNOVA, A
TRAVAILLÉ EN PARTENARIAT AVEC
MPI CONSEIL SUR DES MISSIONS
DE COACHING DE SALARIÉS ET LA
CONDUITE D'ÉTUDES SUR LE BIEN
ÊTRE AU TRAVAIL EN ENTREPRISE.

Mpl Conseil a choisi de mettre à l'honneur lors de cette semaine de la QVT certains de ses partenaires et clients qui croient, œuvrent, concourent activement au bien-être au travail par leur conviction, leur démarche et leur posture.

Marija Nikolendzic a accepté de se prêter au jeu de l'interview « décalée » de Marie Delmont, dirigeante de Mpl Conseil, sur les liaisons dangereuses entre Qualité de vie au travail et Innovation.

www.mpiconseil.com



MPI CONSEIL : FAUT-IL VRAIMENT INNOVER EN MATIÈRE DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ?

M.N : Si revenir aux fondamentaux et au bon sens est une façon d'innover, alors oui. Pour beaucoup, innover consiste à réinventer les conditions de travail : babyfoots, cantines bios, salles de sieste, télétravail ... Si ces mesures améliorent le confort au

quotidien, apportent-elles des solutions durables ? Dire « *Bonjour* », dire « *merci* », expliquer le « *pour quoi* » d'un projet, oser le « *bravo* », encourager le aimer-faire... tous ces gestes de reconnaissance, de confiance et de valorisation sont autant de leviers puissants et durables d'amélioration de la QVT. Revisiter ses pratiques et ses postures oui ; en inventer de nouvelles ? Pas forcément.

MPI CONSEIL : EN 2050, LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL EST BIEN RÉELLE. QU'EST CE QUI A ENFIN ET/OU VRAIMENT CHANGÉ ?

M.N : En 2050, l'entreprise et le travail ont changé. L'entreprise assume sa responsabilité sociale : les collaborateurs ne sont plus des ressources mais des parties prenantes. Le travail est un lieu d'épanouissement, dans lequel chacun a conscience de sa contribution à une œuvre plus globale. Les engagements et responsabilités sont partagés entre les acteurs. 2050 c'est déjà aujourd'hui.

MPI CONSEIL : LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL : EFFET DE MODE / EFFET BÉNÉFIQUE / EFFET SECONDAIRE ?

M.N : Les trois ! Effet de mode lorsqu'il s'agit « d'habiller » la marque employeur. Effet bénéfique lorsqu'il s'agit de fidéliser ses salariés. Effet secondaire positif des actions de prévention de la souffrance au travail. Mais c'est plus globalement le résultat de l'évolution de notre société. Une tendance de fond. Nos parents se sont dévoués corps et âmes à leur travail, sans compter leurs heures. Aujourd'hui, nos rêves ont changé. Nous voulons plus d'équilibre, de reconnaissance et de sens au travail. Bref, le bien-être au travail a de beaux jours devant lui !

MPI CONSEIL : L'OBJET DANS VOTRE ESPACE DE TRAVAIL QUI SYMBOLISE VOTRE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ?

M.N : La statue d'un bouddha rieur. Tranquillement assis, il est présent à ce qui est là. Son rire guérit bien des maux. Et il m'a été offert par une personne que j'aime. Il résume à lui seul ma formule du bonheur, dont le bien-être est une composante : le bonheur c'est du plaisir enrichi de sens et de partage ! •

Espace de travail

Les salariés attribuent en moyenne une note de 6,5 sur 10 à leur espace de travail. Ils sont huit sur dix à estimer qu'il a une influence sur leurs performances. Il a également des incidences sur le bien-être collectif (convivialité, capacité à collaborer, travail en équipe, etc.) et individuel (plaisir à venir travailler, fierté d'appartenir à l'entreprise, niveau de stress, etc.). Voici comment dépoussiérer votre bureau.

5 objets révolutionnaires pour votre bureau

DES APPLIS POUR COMPTER SES PAS, DES MONTRES QUI MESURENT LE RYTHME CARDIAQUE, DES ROUES ÉLECTRIQUES POUR CIRCULER... LES INNOVATIONS NE CESSENT DE VOIR LE JOUR POUR AMÉLIORER NOTRE QUOTIDIEN. ET SI CES OBJETS CONNECTÉS POUVAIENT NOUS SERVIR AU BUREAU? EN VOICI CING POUR AMÉLIORER NOTRE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL.

Florine Cauchie, journaliste pour My Happy Job

1° UN ESPACE CLOS POUR TRAVAILLER

Parfois les meilleures idées viennent de conversations, d'un esprit en ébullition, de la vie de bureau et de l'effervescence d'un openspace. Et d'autres fois, notre cerveau n'aspire qu'à une chose : du calme. Pour se concentrer, pour écrire, compter, prévoir un plan... Entre le bureau fermé et l'espace ouvert, la marque néerlandaise Bakkerelkhuizen a imaginé le Mindpod. Cet isoloir en verre est recouvert par des panneaux acoustiques à hauteur d'yeux. Au milieu d'un openspace, les box permettent de se mettre à l'écart, le temps d'une après-midi. Et pour ne pas couper la communication avec le reste des collègues : pas de porte !

2° UNE CAPSULE POUR FAIRE LA SIESTE

C'est prouvé ! D'après une étude de la NASA publiée en 2017, la sieste au

bureau permettrait d'augmenter la productivité des salariés de 35%. Seulement, pas toujours évident de trouver un endroit pour se reposer après le déjeuner. De nombreuses marques ont imaginé différents cocons prêts à vous accueillir. Nap&Up, Adilson, Orbb ou GoSleep le principe reste généralement le même : un long tube ou une grosse bulle aux parois opaques dans lequel on se glisse pour s'isoler, au calme. Pas besoin d'y rester des heures, une séance de 20 minutes suffit. À vous ensuite d'agrémenter votre sieste d'oreillers, masques, casques et autres plaids douillet.

3° VÊTEMENTS CONNECTÉS

Tout le monde en est conscient, se tenir droit est important pour la santé de notre dos. Et malgré toute la bonne volonté que l'on veut y mettre, le naturel revient au galop et nous de nouveau tout voûté. Percko, une entreprise créée par deux ingénieurs français, a conçu

des vêtements connectés pour nous aider à nous redresser. Le principe : sur cette seconde peau se trouvent des tenseurs qui, en cas de mauvaise posture, vont exercer une pression sur le thorax et le bas du dos pour nous pousser à se redresser. Au bureau, vous pourrez adopter une position idéale tout au long de la journée, sans vraiment y penser.

4° LES ÉCOUTEURS À ANNULATION DE BRUIT SÉLECTIVE

Réussir à se concentrer en openspace sans totalement s'isoler de ses collègues, pas toujours évident. La solution parfaite prendrait-elle la forme d'écouteurs ? Loin des casques anti-bruit parfois croisés dans les openspaces, ils permettent d'atteindre un équilibre entre brouhaha incontrôlé et surdité forcée. La marque Orosound a créé les

Tilde, petites prothèses auriculaires, qui permettent d'entendre un collègue parler, s'il se trouve devant nous, tout en ignorant le bruit environnant.

5° L'APPLI POUR S'ORGANISER

Asana, Doodle, MeisterTask... on pourrait citer mille applications pour s'organiser entre collègues. Workwell est certainement la plus originale. Avec cette app vous pouvez trouver un collègue avec qui venir au travail en covoiturage, voir le menu du midi, contrôler la température de la salle de réunion par exemple, mais aussi échanger via un réseau social type Facebook. De quoi aménager une vie de bureau plus zen et agréable, fini les malentendus. Bien sûr, sans oublier de l'éteindre le soir pour déconnecter une fois à la maison... •



Comment offrir aux salariés

des espaces pour communiquer



La team Paregrine,
www.paregrine.com

Offrir des lieux chaleureux et personnalisés n'est pas anecdotique lorsqu'il s'agit d'allier engagement, bien-être et productivité des équipes.

Un aménagement parlant
 Au bureau, 60% des informations essentielles à la vie d'une entreprise s'échangent en dehors des moments formels. L'importance d'aménager des espaces conviviaux,

accueillants et personnalisés ne s'arrête alors pas seulement à la vocation humaniste du manager. Il s'agit aussi pour lui de favoriser les échanges d'informations cruciales à la performance de son entreprise.

L'environnement de travail a su s'imposer comme une composante cruciale de la stratégie de communication en interne comme à l'externe. Au travers de ses aménagements, l'entreprise diffuse à tous,

collaborateurs, clients, potentielles recrues, sa culture de travail, son identité, ses convictions et ses valeurs.

Montre-moi ton bureau, je te dirai qui tu es

Cette notion d'un aménagement fortement corrélé à l'image de marque est renforcée depuis que nous travaillons tous sur les mêmes outils informatiques. La dimension caractérisante d'une entreprise ne réside plus dans les technologies et logiciels qu'elle utilise, mais dans son mode de management singulier, et les services offerts aux salariés pour vivre mieux. Aujourd'hui, ce qui différencie une entreprise d'une autre, c'est ce qu'elle offre aux gens pour être heureux ensemble.

Des bureaux avec une âme authentique favorisent l'engagement, la créativité et la productivité. Lorsque l'on travaille tous les jours dans un environnement froid et impersonnel, on ne tarde pas à déplorer une inventivité en berne et un dynamisme coincé au point mort.

Faire participer les salariés au choix de la déco, c'est cliché ?

Pourquoi ne pas engager (ou ré-engager) les salariés en leur offrant de choisir eux-mêmes la déco de leur bureau ? Finalement, ils y passent plus de temps que dans leur salon. Exit les vieilles croûtes poussiéreuses

ou les organigrammes punaisés de travers à la machine à café ! Même les murs se doivent d'inspirer et de dynamiser ! Paregrine, une toute jeune entreprise qui a compris que la QVT ne s'imposait pas par le haut, propose aux entreprises un service de décoration sur mesure autour de la photographie. Rien de nouveau ? Et si.

Un service de déco sur mesure, clé en main et sans engagement

Pour engager les salariés et favoriser leur bien-être, Paregrine a eu deux idées lumineuses. D'une part, elle permet aux entreprises d'impliquer leurs équipes dans le choix de la décoration de leur bureau. Avec un module de vote en ligne, simple et rapide, les collaborateurs choisissent parmi une présélection définie en accord avec l'entreprise.

D'autre part, avec son abonnement sans engagement, on peut renouveler les photos aussi souvent que souhaité, pour ne plus se lasser. Ce service sans contrainte est aussi très pratique pour décorer des locaux occupés sur une courte durée. Et tout cela en contribuant au rayonnement d'artistes français ! Cerise sur le gâteau, le service est clé en main : conseil dans le choix des photos, module simple de vote en ligne, livraison, installation et renouvellement, tout est compris ! •

Les bureaux à hauteur variable : effets de mode ou véritable innovation ?

Julie Clément, co-fondatrice de Makiba, www.makiba.fr

Les bureaux assis/debout, ou bureaux à hauteur variable ont la côte ! Ils arrivent notamment des pays du Nord de l'Europe et viennent remplacer ici ou là les classiques bureaux à hauteur fixe que l'on trouve depuis toujours dans toutes les écoles, et dans tous les bureaux de toutes les entreprises. On est en droit de se demander si ce n'est pas simplement une mode issue du milieu startup, un gadget de plus qui disparaîtra avec le temps... Après tout, quand ils n'existaient pas, on s'en passait !

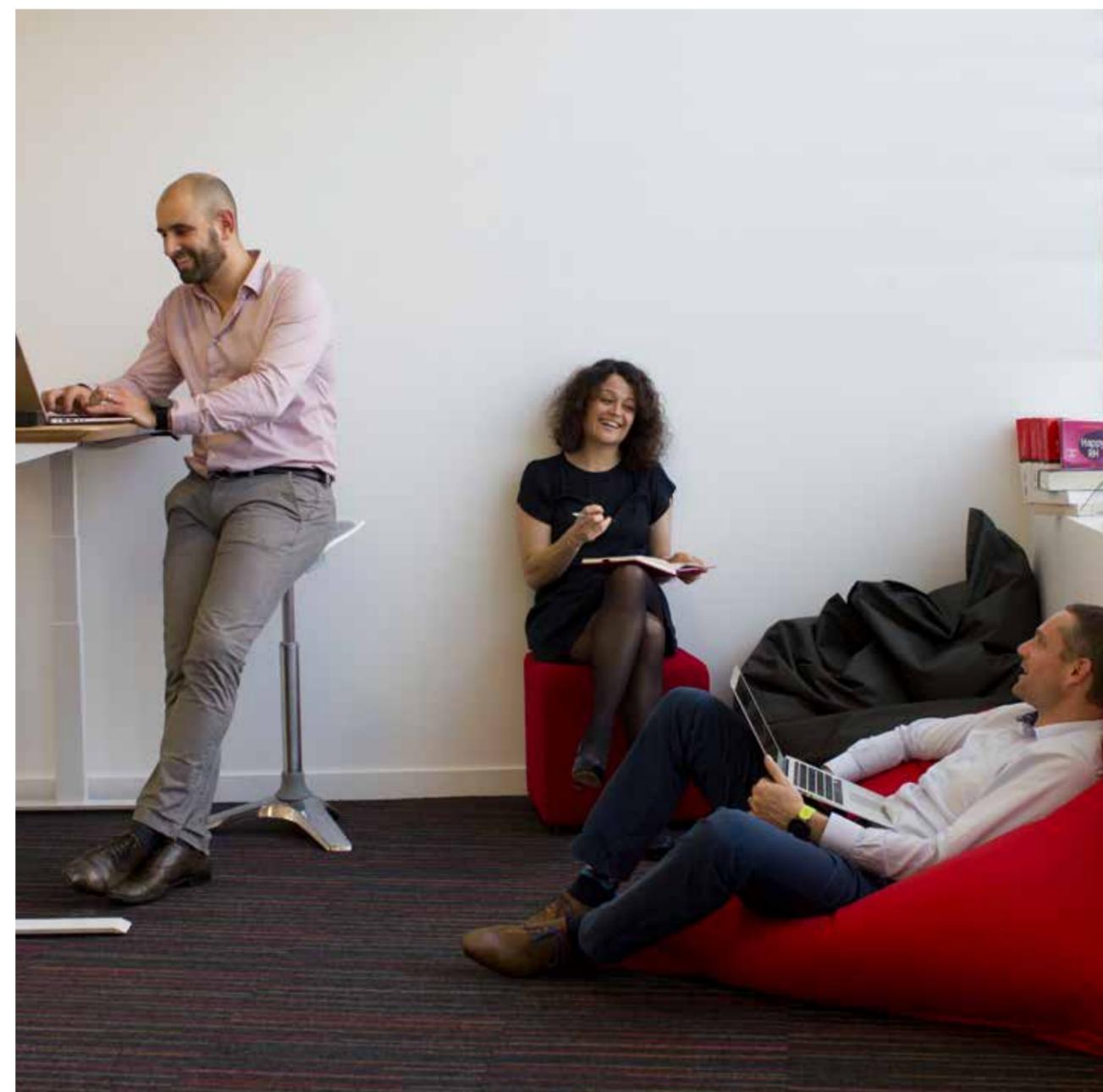
Il y a quelques années, bien avant de créer MAKIBA, je m'étais mis en quête du fauteuil de bureau idéal pour pouvoir à la fois bien travailler et soulager mes maux de dos. Je m'étais vite rendu compte que le problème était plutôt lié à mon mode de vie « sédentaire » qu'à mon fauteuil de bureau : 3 heures

de sport par semaine pour un minimum de 11 heures en position assise tous les jours, en cumulant le temps de travail, de transports, de repas, et de détente.

Ce mode de vie qu'était le mien et que je pensais équilibré est pourtant celui de millions de personnes aujourd'hui en France. On pense trop souvent que le travail au bureau est source de peu de problèmes de santé, et pourtant il implique une sédentarité qui, elle, est un facteur de risque prépondérant pour certains TMS, mais aussi pour le diabète, les risques cardiovasculaires, etc.

Les bureaux assis /debout vont-ils permettre de supprimer tous ces risques ? Peut-être pas, mais c'est un levier qui permet d'agir sur un des facteurs majeurs de la sédentarité : le temps passé assis au travail.

Et puis ils introduisent **ENFIN**



quelque chose de nouveau dans l'expérience du travail au bureau... Une **LIBERTE** supplémentaire ! Rien que ça ! Un petit degré de liberté que nous n'avions pas jusqu'alors et qui permet à chacun de choisir si il ou elle préfère travailler assis toute la journée, ou bien passer du temps debout pour alterner les deux !

En ces temps d'innovations

technologiques effrénées et pas toujours utiles, le mobilier de bureau a gagné une petite fonctionnalité qui peut permettre aux organisations de proposer une meilleure Qualité de Vie au Travail à leurs collaborateurs. Et ce qui ne gâche rien, cette liberté, qui permet aux collaborateurs de se sentir mieux au quotidien, a également un impact positif sur la créativité et la performance ! •

La nature au bureau nous fait du bien

LE BIEN-ÊTRE EN ENTREPRISE, ET SI C'ÉTAIT AUSSI SIMPLE QU'UNE PLANTE VERTE ? MAIS VRAIMENT VERTE ALORS, LIMITE HERBE FOLLE, QUI FAVORISE LA BIODIVERSITÉ, QUI EST TRAITÉE NATURELLEMENT, QUI CHANGE LE PAYSAGE ET QUI CRÉE DU LIEN ENTRE LES COLLÈGUES.

Anne Taverne, fondatrice de Reconvertens, spécialiste dans l'accompagnement de changement professionnel
www.reconvertens.fr

Et si on construisait les bureaux à la campagne ? Les études se succèdent et abondent dans le même sens : la présence de vert favorise le bien-être en entreprise. On s'en doutait, mais les scientifiques le prouvent : voir des arbres et des fleurs par la fenêtre plutôt qu'une tour aux murs aveugles a un réel impact positif. Contrairement à une idée reçue, les plantes au bureau ne semblent pas avoir un effet direct sur le stress, mais sur la santé... et donc la productivité ! Elles réduisent migraines, toux, fatigue et autres tracas qui entraînent les arrêts-maladies. Les générations Y et Z rêvent d'ailleurs de bureaux tout à la fois hyper connectés, envahis de nature et éclairés par la lumière naturelle.

« C'est tout à fait normal », affirme Pierre Darnet, responsable

marketing et innovation aux Jardins de Gally, agence pionnière dans l'aménagement de nature en entreprise. « Plus il y a de virtuel et de numérique, plus il faut du réel. Le vivant – et en particulier le végétal qui est immobile - nous ancre, nous enracine. »

Donc exit la mode du bureau à la papa, avec ses pelouses rase-mottes devant le hall d'immeuble et son ficus moribond que tout le monde oublie d'arroser...

Aujourd'hui, la nature n'a plus seulement une fonction décorative en entreprise : elle embellit, certes, mais aussi rassemble, participe à la biodiversité, affiche les valeurs environnementales de la société, et surtout relie les employés au vivant.



Rien que ça ! Se développent donc quelques (rares) « bureaux fertiles », comme au siège de Bouygues. La salle de réunion, dans une serre au milieu du parc, y est plébiscitée par les employés. Chez Invivo, à la Défense, une alcôve de travail entourée d'un potager en hydroponie (une technique de culture hors sol) permet même de croquer une tomate pendant les meet-up ! Moins high-tech mais largement plus fréquents, les potagers se multiplient sur les terrasses. A La Poste, ce sont même les facteurs qui sont à l'origine d'une ferme de 1 000m² en permaculture,

avec ruches et poulaillers, dans le quartier de La Chapelle, à Paris. On y prend sa pose en ramassant les œufs ou en plantant des choux...

Mais le plus souvent, les employés manquent de temps et de connaissances pour entretenir les plantations. L'offre de potagers participatifs qui se multiplie (Ciel mon radis, Cueillette urbaine, Vertdéco...) doit donc s'accompagner d'ateliers pédagogiques autour des végétaux pour que la sauce prenne. Et ça marche ! Même pour les ruches qui

Vive les couleurs !

Jennifer Plaisant, fondatrice de Deco For Desk, www.decofordesk.fr

Chaque couleur a des influences spécifiques sur nos perceptions et nos comportements, il est donc essentiel de bien réfléchir aux couleurs que l'on met dans nos espaces de travail.

Le **BLEU** est la couleur de la créativité, il symbolise la liberté. C'est une couleur apaisante et qui agrandi la pièce lorsqu'il est pastel.

Le **ROUGE** est une couleur chaude et énergisante. C'est la couleur parfaite pour les brainstorming.

Le **VERT** représente la nature, il peut nous aider à avoir le sentiment de se ressourcer lorsqu'on vit dans un environnement urbain.

Le **TURQUOISE** est à mi-chemin entre le vert et le bleu. Cette couleur positive symbolise dans beaucoup de civilisation l'espoir, la jeunesse, le printemps. C'est une couleur très équilibrée qui calme les tourments.

Le **JAUNE** est la couleur du Soleil dont nous avons tous besoin pour être de bonne humeur. C'est une couleur tonique, chaude et non excitante. •



poussent sur les toits des bureaux urbains. Certains entendent rendre les salariés autonomes en moins de trois ans pour recueillir leur propre miel d'entreprise : rien de tel pour l'esprit d'équipe qu'une récolte en commun !

Et si le bonheur est dans le pré, imaginez le plaisir de voir des moutons brouter autour de son bureau ! Car autour des grandes villes, l'écopâturage professionnel se développe aussi, favorisant des paysages plus naturels autour des sièges sociaux sans âmes, offrant une plus grande biodiversité, et créant du lien entre collègues. « Naturellement, les gens viennent volontiers nous parler quand ils nous voient travailler avec les bêtes, bien plus qu'à un jardiner anonyme qui passerait la tondeuse », témoigne ce berger de Verdéco qui anime aussi des ateliers pour expliquer l'intérêt de cette

démarche auprès des salariés.

Certes, les lâchers de coccinelles pour croquer les pucerons des plantes des halls d'entreprise et les poules sur le toit du bureau ne remplaceront jamais un management inadéquat. Et il reste beaucoup à faire avant d'avoir l'impression de travailler en pleine nature quand on se rend dans une tour de la Défense. Mais planter des lavandes avec son chef de service sur le balcon du bureau, c'est bon pour les abeilles, comme pour l'assouplissement des relations hiérarchiques. Et puisque la nature nous fait du bien, lorsqu'elle ne peut pas réellement entrer dans les bureaux, les designers s'en inspirent de plus en plus, créant de faux arbres dans les salles de réunion ou des moquettes en herbe synthétiques dans les coins détente.

ÇA DONNE ENVIE DE SE METTRE AU VERT ! •

« Il faut semer des graines d'actions innovantes et de changement d'état d'esprit ... certaines finissent par prendre ! »

Mpl Conseil a choisi de mettre à l'honneur lors de cette semaine de la QVT certains de ses partenaires et clients qui croient, œuvrent, concourent activement au bien-être au travail par leur conviction, leur démarche et leur posture. Snjezana Vrdoljak a accepté de se prêter au jeu de l'interview « décalée » de Marie Delmont, dirigeante de Mpl Conseil, sur les liaisons dangereuses entre Qualité de vie au travail et Innovation. www.mpiconseil.com

MPL CONSEIL : VOTRE DERNIER FOU RIRE AU TRAVAIL : HIER ? IL Y A UN MOIS ? IL Y A 1 AN ? AUCUN SOUVENIR ?

S.V : Il y a un mois !

L'OBJET DANS VOTRE BUREAU QUI SYMBOLISE VOTRE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ?

2 photos : celle d'une surprise que j'ai organisée pour le pot de départ d'une collègue, qui est avant tout une amie, et qui quittait l'entreprise pour changer de vie. Beaucoup d'émotion et moment apprécié par tous ! Et la photo d'une soirée d'équipe joyeuse en début d'année.

FAUT-IL VRAIMENT INNOVER EN MATIÈRE DE QVT ?

Oui, car dans ce monde qui change à une telle allure, il est nécessaire de revoir la façon d'appréhender le travail en termes d'engagement des salariés, de façons de travailler plus collaboratives et agiles, de pratiques managériales davantage basées sur la confiance, d'acceptation de l'expression de chacun dans la mesure où elle est bienveillante, de la prise en compte de l'état émotionnel des salariés... Bien-être des collaborateurs et santé l'Entreprise sont liés. Oui, la rentabilité et les résultats sont les objectifs clefs des

entreprises. Néanmoins, concilier les objectifs économiques avec un cadre de vie professionnelle favorisant le bien-être sont des objectifs tout à fait compatibles lorsqu'ils sont accompagnés d'une réelle volonté et exemplarité du top management.

VOTRE DEVISE RELATIVE À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ?

Il faut semer des graines d'actions innovantes et de changement d'état d'esprit ... certaines finissent par prendre !

CE QUE VOUS/VOTRE ENTREPRISE A MIS EN PLACE QUI A AMÉLIORÉ LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ?

Une application regroupant des services divers facilitant le quotidien (plan du site, restaurants aux alentours, échanges entre collaborateurs, commerces à proximité, etc...) Des séances de massages à l'intérieur de l'Entreprise. La possibilité d'entretiens avec un psychologue. Une crèche inter-entreprises

EN 2050 LE TERME DE « QVT » N'EXISTERA PLUS. ON PARLERA ALORS DE.....

J'espère qu'on parlera de « Bien-être et de plaisir retrouvés » !

LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL: EFFET DE MODE / EFFET BÉNÉFIQUE / EFFET SECONDAIRE ?

Effet de mode, diront certains, mais nécessaire donc bénéfique car à force de compétitivité, nous avons perdu beaucoup d'Humain en route. Nous n'en avons jamais autant parlé donc plus qu'un effet de mode c'est un vrai sujet d'actualité et de société en pleine mutation.

EN 2050, LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL EST BIEN RÉELLE. QU'EST CE QUI A ENFIN OU VRAIMENT CHANGÉ ?

On ne parlera plus ni de burn-out, ni de bore-out, ni de brown-out ! L'équilibre vie professionnelle / vie privée sera une réalité car les organisations en place permettront de

se sentir bien et à sa place : flexibilité du travail, meilleure vision quant au sens de ses actions dans une organisation globale, reconnaissance par ses pairs et par la hiérarchie, moins de hiérarchie, relations de travail plus collaboratives ...

LE DERNIER COMPLIMENT QUE VOUS AVEZ FAIT À UN COLLÈGUE ?

Merci d'être mon jumeau professionnel, on se complète et on se donne de l'énergie mutuellement !

INNOVER POUR AMÉLIORER LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL DANS VOTRE ENTREPRISE, CE SERAIT...

Difficile de choisir ! S'il le faut vraiment :
- un baromètre social assorti de plans d'actions basés sur l'exploitation des résultats
- un système de reconnaissance collaborative entre salariés afin de valoriser le savoir-être et l'intelligence émotionnelle dans un monde où l'intelligence artificielle se développe et l'obsolescence des compétences techniques est de plus en plus rapide. Les façons de motiver et de collaborer sont en cours d'évolution. Les attentes des salariés changent notamment en termes d'évaluation et de reconnaissance qui vont de pair avec l'engagement, l'envie et la motivation. Mais je pourrai également citer : des jours de congés supplémentaires pour s'occuper d'un proche malade et se consacrer à une action sociale et promouvoir ainsi la RSE de l'Entreprise, un système de parrainage des nouveaux embauchés, une conciergerie, des activités sportives partagées...

UNE JOURNÉE DE TRAVAIL RÉUSSIE C'EST ?

SV : Lorsqu'un collaborateur vous dit, en souriant, que l'action que vous avez menée a du sens, qu'elle lui est utile mais l'est également pour l'Entreprise et qu'il faut continuer. •



SNJEZANA VRDOLJAK,
ATTACHÉE DE FORMATION CHEZ
RCI BANQUE, GROUPE
RENAULT, PARTAGE AVEC MPL
CONSEIL UN ENGAGEMENT FORT
EN MATIÈRE DE BIEN ÊTRE AU
TRAVAIL DES SALARIÉS.



High-tech

Qui dit innovation, dit digital. Oui, mais pas à n'importe quelle sauce ! Voici de quoi allier numérique et bien-être, intelligence artificielle et relations humaines.

4 applis pour prendre soin de vous

Emmanuelle Mendil, fondatrice du centre Anjayati, spécialiste du bien-être, www.anjayati.com

Quelle joie que de travailler à son compte ! Horaires adaptables, choix de sa stratégie, de ses clients, de son rythme... N'est-ce pas déjà de la Qualité de Vie au travail ? Et pourtant ... D'après une étude réalisée en 2018 pour la Fondation MMA des Entrepreneurs du Futur, le stress reste la première cause de détérioration de l'état de santé des dirigeants (43 %)

VOICI QUELQUES APPLICATIONS INNOVANTES POUR AMÉLIORER LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL DES INDÉPENDANTS :

1. DÉCONNECTER AVEC « SPACE »

Ne pas lire ses mails dès le réveil, planifier ses moments de connexion dans la journée pour ne plus être joignable à tout moment. C'est possible avec Space ! Cette application permet d'en finir avec l'addiction au mobile : temps de déconnexion programmés, alerte en cas d'utilisation excessive ... elle vous aide à gérer votre temps « en ligne » et à préserver votre équilibre vie pro / vie perso.

2. FAIRE DES PAUSES AVEC « GOODTIME »

Des temps de pauses sont nécessaires pour améliorer la performance. Au fur et à mesure du temps passé, l'attention diminue et il est de plus en plus difficile de se concentrer. Pourquoi ne pas tester la méthode Pomodoro qui utilise une minuterie pour diviser le travail en intervalles de 25 minutes séparés par de courtes pauses ? L'application Goodtime minuteur Pomodoro sonne quand la productivité baisse et qu'il faut s'arrêter de travailler. Une manière efficace de gérer son temps de travail.

3. RESPIRER AVEC « RESPIRELAX + » OU « OZEN »

Toutes les techniques de gestion du stress utilisent le même outil : la respiration. En respirant lentement et régulièrement plusieurs fois dans la journée, le cerveau reçoit le message que tout va bien et transmet cette information au reste du corps. L'application RespiRelax + propose un guide respiratoire amenant

à l'état de cohérence cardiaque grâce au travail respiratoire. Une application gratuite qui permet un entraînement régulier. Pour aller plus loin (et pour 99 €), Ubisoft a développé la technique O.Zen. Premier programme ludique et connecté, le capteur fourni mesure la fréquence cardiaque et permet de gérer son stress et d'améliorer son bien-être.

4. SE METTRE AU VERT AVEC « PL@NTNET », « OISEAUX EN POCHE » OU « SAUVAGES DE MA RUE »

Se promener en forêt, s'asseoir au bord d'une rivière, faire un câlin aux arbres et se connecter à la terre sont des activités qui permettent de retrouver son ancrage et son énergie. « Pl@ntNet » est une application de collecte, d'annotation

et de recherche d'images pour l'aide à l'identification des plantes. Elle permet de reconnaître huit-cents espèces de végétaux et rend la promenade ludique et interactive.

« Oiseaux en poche » est un guide de terrain sur les oiseaux d'Europe. On peut ainsi identifier les oiseaux grâce à leur chant et découvrir les caractéristiques de chaque espèce. Pour être plus attentif aux sons lors des balades.

Et pour les citadins l'application « Sauvages de ma rue » permet de recenser simplement les plantes sauvages en milieu urbain et aide à la reconnaissance des espèces rencontrées. Pour tous ceux qui n'ont pas d'espaces verts à proximité et qui s'intéressent aux plantes et à leurs bienfaits. •

Utiliser le digital pour recréer du lien en entreprise, c'est possible !



Aujourd'hui, nous vivons dans un monde qui change et qui se digitalise. Cependant, malgré la place importante des nouvelles technologies dans notre quotidien nous pouvons constater qu'elles sont encore très peu présentes dans le domaine du bien-être au travail.

Selon une enquête menée par Kelly Services sur plus de 14 000 salariés français, le salaire n'arrive qu'en 5e position des facteurs de rétention des salariés, après le bien-être au travail, la difficulté de trouver un poste similaire, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et enfin

les opportunités d'évolution interne. La donnée la plus importante est clairement le bien-être au travail, privilégiée par 35% des salariés sur le départ.

Alors pourquoi ne pas utiliser cette évolution technologique pour réhumaniser les entreprises ?

Pour cette 15ème édition de la semaine pour la Qualité de Vie au Travail, nous vous proposons donc les témoignages de six solutions digitales innovantes au service du bien-être et de la qualité de vie au travail.

--- BLOOM AT WORK ---

NOTRE VISION / MISSION :

Nous avons créé Bloom at Work pour insuffler de l'énergie et des bonnes ondes au travail.

Nos trois convictions majeures sont :

- La révolution du Bien-être au travail : les intérêts du collaborateur passent avant ceux du client.
- Les actions qui ont le plus d'effet sur le bien-être au travail sont celles qui ne coûtent rien.
- Améliorer le bien-être au travail, c'est du boulot !

LE POURQUOI DE NOTRE SOLUTION :

Nous permettons aux RH et managers de capter les signaux faibles sur l'épanouissement au travail de leurs équipes. Ils peuvent ainsi agir de façon pertinente et au bon moment pour booster l'engagement des collaborateurs. Notre levier activé pour réhumaniser l'entreprise et améliorer la QVT : Notre action se décompose en 3 leviers principaux.

- Mesurer : Pour parler sérieusement du bien-être au travail, il faut d'abord le mesurer en continu.
- Dialoguer : La valeur n'est pas dans la donnée mais dans la discussion qu'elle suscite. Plus la question est sensible, plus les échanges seront riches !
- Faire : Les données ne peuvent pas tout. C'est le passage à l'action qui fera la différence !

TÉMOIGNAGE ET QUELQUES CHIFFRES

QUI CONFIRME L'IMPACT DE NOTRE SOLUTION :

Au bout de 6 mois, nous constatons une amélioration de 0,5 points sur 10 de l'épanouissement en moyenne chez nos clients.

- Chez un de nos clients du CAC 40, suite aux résultats sur le thème des espaces de travail, la direction générale a débloqué des budgets pour réaménager les espaces communs (café, salles de réunion).
- Au niveau des équipes, Bloom at Work impulse également une dynamique positive. Chez un autre client, les trois équipes Marketing sont réunies pour un point mensuel sur les résultats. La dynamique a si bien pris qu'un challenge s'est instauré entre les 3 équipes pour atteindre le meilleur taux de participation !
- Au global, de multiples initiatives ont vu le jour : afterworks, dejeuners d'équipe, karaoké... Les collaborateurs se sentent plus libres d'organiser des choses entre eux et s'ouvrir à leur manager.

UNE ANECDOTE FUN ET INÉDITE EN LIEN AVEC L'UTILISATION DE NOTRE SOLUTION ?

Chez Bloom nous posons à chaque questionnaire une question ouverte. Suite à la question « *Quels sont les sujets tabous au sein de votre équipe ?* », un de nos clients nous appelle en nous remerciant : il portait des cravates à motifs et personne n'avait osé lui dire qu'il trouvait ça curieux.

NOTRE VISION / MISSION :

Nous aidons les grandes entreprises à développer une culture de collaboration, de confiance et de convivialité pour leur permettre de rester attractives et performantes.

LE POURQUOI DE NOTRE SOLUTION :

Les salariés ont besoin de reconnaissance pour rester engagés dans leur entreprise et s'épanouir professionnellement mais les systèmes de reconnaissance classiques ne suffisent plus pour les motiver durablement. Peu adaptés aux attentes des collaborateurs et au nouveau monde du travail ils sont démotivants car basés sur l'ancienneté et la hiérarchie, à la main d'une seule personne, décorrés du rythme opérationnel et ne prennent pas en compte l'engagement et le savoir-être de chacun au quotidien.

NOTRE LEVIER ACTIVÉ POUR RÉHUMANISER L'ENTREPRISE ET AMÉLIORER LA QVT :

Kiff active le premier levier de la qualité de vie au travail, la reconnaissance, avec une solution gamifiée et responsabilisante qui permet aux salariés de récompenser leurs collègues pour leur savoir-être et leur engagement de tous les jours. Véritable innovation sociale positive, l'outil invite les utilisateurs à prêter davantage attention aux personnes qui les entourent, sous un angle positif et quels que soient leur position hiérarchique et leur fonction dans l'entreprise. Kiff active ainsi les leviers de la psychologie positive puisqu'il permet aux collaborateurs de prendre conscience de leurs points forts et sont amenés à pratiquer des mécanismes de gratitude chaque mois envers leurs collègues.

TÉMOIGNAGE(S) ET QUELQUES CHIFFRES QUI CONFIRMENT L'IMPACT DE NOTRE SOLUTION :

- 78% : le taux moyen d'activation des comptes utilisateurs.
- 83% : le taux moyen d'utilisation de la solution par les utilisateurs.
- Pierre Janin, ex PDG d'AXA Banque *«Ce qui m'a séduit dans le Kiff c'était l'idée que nous allons créer un état d'esprit où chacun est en alerte sur ce qui est bon et qui peut être reconnu positivement dans l'entreprise. J'ai trouvé que c'était un puissant complément au management traditionnel. C'est un outil qui engage et crée du lien autour de l'entreprise.»*
- Gregory Duhamel, PDG d'April Madrid *«Après seulement 2 mois d'utilisation, les collaborateurs sont conquis. Quel plaisir de voir un administratif remercier et valoriser son confrère informaticien... Au-delà de la simple reconnaissance, cela permet d'instaurer une vraie dynamique positive dans l'entreprise, de décloisonner les services, de valoriser le travail en équipe.»*

UNE ANECDOTE FUN OU INÉDITE EN LIEN AVEC L'UTILISATION DE NOTRE SOLUTION :

Il y a un effet viral immédiat lors du lancement de l'outil car il intègre très rapidement la culture d'entreprise. De fait, on entend dans les couloirs, à la machine à café et en réunion les collaborateurs parler de kiff dans des univers professionnels très différents. C'est une sorte d' « effet kiff cool » fun et positif très rafraichissant dans l'entreprise. Et entendre le mot kiff dans la bouche d'un patron, c'est encore plus savoureux et ça fait du bien ;)

NOTRE VISION / MISSION :

Chez YesWeShare, nous sommes convaincus que le partage est un moteur de vie sociale renforçant l'estime de soi, et levier individuel de la motivation, et nous faisons du partage entre collègues un élément essentiel de la qualité de vie au travail. Les hommes et les femmes sont ainsi au cœur de la valeur de la communauté entreprise.

LE POURQUOI DE NOTRE SOLUTION :

Les collectifs de travail se transforment et s'éloignent du modèle que nous avons connu pendant des décennies, avec des salariés en CDI travaillant à horaires fixes en des lieux fixes. Le télétravail et le statut de travailleurs indépendants prennent une ampleur inédite, les organisations autrefois très verticales s'horizontalisent, l'exigence d'autonomie s'amplifie, la quête de sens prend une importance grandissante dans les choix d'orientation professionnelle... Ces transformations impliquent pour les entreprises d'être plus agiles et à l'écoute de leurs collaborateurs. Le défi pour les équipes managériales est de faire évoluer les postures et les modes d'interactions sur le long terme, y compris dans les sphères périphériques au travail, grâce à des solutions innovantes et des outils d'engagement et de cohésion, pour faire fonctionner efficacement ces nouveaux collectifs.

NOTRE LEVIER ACTIVÉ POUR RÉHUMANISER L'ENTREPRISE ET AMÉLIORER LA QVT :
Lieu de proximité quotidienne

et communauté de confiance, l'entreprise est un terrain fertile pour l'économie du partage. Formidable levier de lien social, le partage est facteur de qualité de vie au travail et d'engagement. S'éloignant d'une vision de l'entreprise comme source de contraintes dans la vie personnelle, le partage fait naître l'« entreprise-communauté », terrain de solutions et de relations enrichissantes. Avec YesWeShare, on partage des informations et des compétences, des affinités et des activités, des biens et des services.

TÉMOIGNAGE ET ANECDOTE EN LIEN AVEC L'UTILISATION DE VOTRE SOLUTION :

L'histoire de YesWeShare, c'est celle de Laurent, contrôleur de gestion plutôt réservé, qui devient la star du bureau le jour il dévoile dans « le coin des artistes » qu'il est bassiste dans un groupe de reggae ! Ses collègues se découvrent des affinités communes avec lui. De ces relations sociales plus satisfaisantes, il trouve par ailleurs davantage d'intérêt dans son travail : il découvre concrètement des projets qu'il ne connaissait jusqu'à présent que sur papier. Laurent met ainsi mieux en perspective ses tâches et se sent valorisé, il devient plus pertinent dans son approche. C'est notre conviction, et au-delà des nombreuses études qui le démontrent, nous l'observons tous les jours : ce qui est bon pour les collaborateurs est bon pour l'entreprise !

NOTRE VISION / MISSION :

Notre mission première est de ré-humaniser l'organisation des entreprises en favorisant les rencontres physiques. Pour ce faire, nous utilisons le digital pour recréer du lien entre les collaborateurs à travers des activités ludiques et conviviales. Nous pensons que le bien-être au travail des salariés passe avant tout par l'ambiance et les relations que nous entretenons avec nos collègues.

LE POURQUOI DE NOTRE SOLUTION :

Faisant partie d'un groupe de réflexion chez Microsoft France, Samuel identifie le besoin de créer plus de liens entre les divisions afin de favoriser la communication interne et la cohésion au sein de l'entreprise. Il fallait donc une solution qui réponde à plusieurs problématiques : comment mieux appréhender les métiers et expertises des différentes organisations ? Comment aller au-delà de son cercle habituel ? Et si tout cela pouvait se faire autrement que lors de réunions formelles ?

NOTRE LEVIER ACTIVÉ POUR RÉHUMANISER L'ENTREPRISE ET AMÉLIORER LA QVT :

Pour mettre en application notre vision de ce que devrait être une entreprise aujourd'hui, nous jouons sur l'organisation d'activités informelles entre professionnels telles qu'un déjeuner, un afterwork,

une partie de tennis ou encore une visite d'un musée. De cette manière, en favorisant les interactions humaines, nous renforçons l'esprit d'équipe, la cohésion et la bonne entente générale.

TÉMOIGNAGE ET QUELQUES CHIFFRES QUI CONFIRMENT L'IMPACT DE NOTRE SOLUTION :

Après un an d'existence, nous avons plus de 3 000 utilisateurs et 2 000 créations d'activités !

Témoignage d'Edouard : *«Lorsque mon manager m'a confié le projet de plan annuel, j'ai tout de suite compris que je devais mieux comprendre les besoins et aspirations de mes collègues dans toute l'entreprise. En quelques semaines avec Comeet, j'ai pu apporter un niveau d'analyse élevé sur les enjeux internes tout en proposant un plan d'action que le comité de direction a jugé très pertinent».*

UNE ANECDOTE FUN ET INÉDITE EN LIEN AVEC L'UTILISATION DE NOTRE SOLUTION :

Comeet permet de faire une activité avec n'importe lequel de vos collaborateurs, nous prenons donc souvent l'exemple extrapolé d'une rencontre entre un stagiaire et le directeur de l'enseigne. Et si ce n'était pas si exagéré que ça en a l'air ? Cette rencontre a effectivement eu lieu dans une de nos entreprises clientes et nous avons eu de très bons retours !

NOTRE VISION / MISSION :

Notre mission est que chacun se sente bien au travail et y donne la meilleure version de lui-même. Nous croyons en une vie d'entreprise où les collaborateurs jouissent d'une grande autonomie, ont conscience du sens supérieur de leur travail, et continuent d'apprendre et de progresser au quotidien.

LE POURQUOI DE NOTRE SOLUTION :

Pour faire de notre vision une réalité, nous avons créé une plateforme pour organiser des activités entre collègues et générer des communautés. L'idée est de casser les silos qui existent dans les entreprises et d'empêcher cette espèce de schizophrénie qui veut qu'on ait deux Soi : l'un totalement lisse et rationnel au bureau, et l'autre naturel en privé. Nous prônons l'authenticité des relations entre collègues.

NOTRE LEVIER ACTIVÉ POUR RÉ-HUMANISER L'ENTREPRISE ET AMÉLIORER LA QVT :

C'est cette authenticité des relations entre collègues qui réhumanisera l'entreprise et qui, en permettant l'échange entre collaborateurs au quotidien grâce à des activités In Real Life, donnera les clefs à chaque collaborateur pour qu'il puisse saisir le sens supérieur de son travail, comprendre celui de ses collègues,

et apprendre d'eux en toute autonomie.

TÉMOIGNAGE ET QUELQUES CHIFFRES QUI CONFIRMENT L'IMPACT DE NOTRE SOLUTION :

En bientôt un an et demi d'activité, nous avons généré plus de 25 000 rencontres sur OuiSpoon chez nos entreprises clientes, parmi lesquelles EDF à Nanterre - qui déploie maintenant la solution sur plusieurs de ses sites, Generali à Saint-Denis, et SoftBank Robotics à Issy-les-Moulineaux.

UNE ANECDOTE FUN OU INÉDITE EN LIEN AVEC L'UTILISATION DE VOTRE SOLUTION ?

Un de nos utilisateurs lança un jour un Blind Test pour 12 personnes pendant la pause-déjeuner dans son entreprise. Les 12 places ont rapidement été remplies, l'activité fut un succès retentissant, et les collaborateurs en parlèrent en interne. Si bien qu'il en relança un deuxième le mois suivant, puis un troisième celui d'après. Un autre utilisateur, trouvant que l'organisation du blind-test n°4 tardait, pris l'initiative de l'organiser. Ce dernier fut si vite rempli que l'organisateur d'origine n'eut pas le temps de s'y inscrire ! Heureusement, tout se termina bien et l'organisateur d'origine pu quand même participer ! Que de rencontres, de liens créés et d'échanges permis lors de ces rencontres informelles !

NOTRE VISION / MISSION :

Recentrer l'humain au cœur de l'organisation, en poussant la collaborativité et l'esprit d'équipe.

LE POURQUOI DE NOTRE SOLUTION :

Un cruel manque de temps réel et de vision d'équipe dans les solutions RH historiques. Zest aide les entreprises à mieux comprendre les équipes et leurs besoins, grâce à la construction d'une culture du feedback, de la reconnaissance, et de la collaboration.

NOTRE LEVIER ACTIVÉ POUR RÉ-HUMANISER L'ENTREPRISE ET AMÉLIORER LA QVT :

Le feedback : Dialogue beaucoup plus fréquent, points réguliers avec les managers, communication 360°...

La collaboration : Pousser tous les collaborateurs à travailler en mode projet, pour plus de motivation et d'implication.

Mais aussi une gestion des objectifs plus simple et la possibilité de détecter les signaux faibles des collaborateurs en amont, pour leur venir en aide.

TÉMOIGNAGE ET QUELQUES CHIFFRES QUI CONFIRMENT L'IMPACT DE NOTRE SOLUTION :

Témoignage d'ITESOFT
Contexte : les équipes d'Itesoft sont réparties sur plusieurs localisations en France, et

avaient un vrai problème de communication en interne. Les équipes dirigeantes cherchaient un moyen de recréer du lien entre tous les collaborateurs, et pour les managers de se rapprocher de leurs équipes pour mieux travailler ensemble malgré l'éloignement. Résultat : 65% d'utilisateurs réguliers / Des rituels en interne instaurés au sein de la société (contributeur du mois, moments d'équipes...) : le digital au service de l'humain / Partage systématique des résultats : implication des employés dans la stratégie / Plus de proximité des managers avec leurs équipes délocalisées, grâce aux points réguliers, aux feedbacks et au mode projet.

UNE ANECDOTE FUN OU INÉDITE EN LIEN AVEC L'UTILISATION DE NOTRE SOLUTION :

Avec Zest, les possibilités sont multiples et le fun est de rigueur ! Certaines équipes (principalement féminines) utilisent la fonctionnalité feed-back pour souhaiter une bonne journée à leurs collègues... accompagnés d'une photo de beaux individus (hello Ryan Gosling). D'autres ont le sens des affaires, et préfèrent vendre aux enchères des «MyZest» (une «monnaie virtuelle» qui permet de partager sa reconnaissance à ses collègues en quelques clics), lorsque leur stock n'est pas écoulé en fin de semaine.

3 leviers

pour engager une démarche d'engagement et de bien-être au travail efficace :



la culture positive



l'environnement de travail



les outils digitaux

Connaissez-vous la Happy-tech ?

Gabrielle Lair, Léa Pujebet & toutes les équipes marketing des startups

Comme toutes ces startups, en vue de ce besoin croissant de bien-être et de reconnaissance au travail, de plus en plus d'acteurs se consacrent à mettre en œuvre des solutions digitales pour (re) mettre l'humain au cœur de la digitalisation des entreprises. De ce constat est née la HappyTech, une association qui a pour vocation de regrouper toutes ces solutions pour en faire un collectif

fort. Elle regroupe d'ores et déjà une trentaine de solutions dont certaines sont présentées dans cet article.

Grâce à tous ces outils, les entreprises peuvent non seulement augmenter leur cohésion d'équipe en favorisant les liens humains mais aussi la reconnaissance et l'engagement à travers l'identification des problèmes inter-entreprise. •

Une appli, deux innovations

La Team Moodwork,
moodwork.co

En 2005, en Belgique, la sécurité sociale a constaté que les coûts liés aux maladies du travail avaient dépassé les coûts liés au chômage. Constat alarmant pour les entreprises et les pouvoirs publics qui prennent de plus en plus en considération les risques psychosociaux et surtout, qui tentent d'y apporter des solutions durables. Moodwork fait partie de ces solutions qui visent à accroître le bien-être des collaborateurs. Mais en quoi cet outil digital est-il innovant? Le Dr. Moïra Mikolajczak, professeure-chercheuse en psychologie, a coordonné les travaux réalisés sur Moodwork et nous explique en deux points pourquoi Moodwork porte un nouveau regard sur le bien-être au travail.

Le premier aspect innovant de Moodwork réside dans le fait qu'il diagnostique le niveau de bien-être du salarié en prenant en

compte des facteurs qui lui sont propres, mais aussi des facteurs qui concernent l'entreprise, sur lesquels il n'a que très peu de contrôle. En cela, chacun des acteurs d'une société prend ses responsabilités face aux enjeux liés au bien-être au travail. La chercheuse rappelle que *« toutes les études montrent que l'excès de stress, c'est le résultat d'une interaction entre plusieurs facteurs ! Il y a des facteurs de risques individuels et des facteurs qui émanent des entreprises : si on ne se centre que sur l'un ou que sur l'autre, on ne résout que la moitié du problème. »* Moodwork est capable de percevoir cette complexité.

Le deuxième aspect innovant de Moodwork est l'étude scientifique menée par le Dr. Moïra Mikolajczak sur des



populations francophones et anglophones pendant près d'un an qui vient confirmer l'hypothèse que des petits facteurs de protection peuvent compenser un facteur de risque.

« Avec Moodwork, l'idée a été de trouver une balance entre les deux » nous confie t-elle, avant d'ajouter que *“le stress et le burnout s'expliquent à travers l'interconnexion de nombreux critères.»* Il s'agit donc de tous les prendre en compte afin de déterminer avec exactitude les risques de mal-être et, indirectement, de burnout chez le salarié. Elle conclut en ajoutant que c'est *« la relation entre tous les facteurs qui prédit le niveau de burnout d'un individu. »*

L'innovation de Moodwork réside donc dans deux principaux

facteurs : sa capacité à prendre en compte des critères d'évaluation qui touchent à la fois le salarié et son entreprise et, surtout, par sa validité scientifique grâce à la contribution de chercheurs de renom qui ont mené des études rigoureuses. Désormais, selon le Dr. Moïra Mikolajczak, l'entreprise n'est plus à la merci des modes et des tendances mais peut obtenir, à l'aide de Moodwork et de sa remontée d'informations bi-annuelle, un diagnostic personnalisé de ses forces et de ses faiblesses en interne afin d'adapter ses directives managériales. Quant aux collaborateurs, ils bénéficient d'un accompagnement personnalisé sous forme de programmes spécifiques. De quoi satisfaire l'ensemble des acteurs de l'entreprise ! •

Horoscope

Special QVT

La team We are Happy Workers,
wearehappyworkers.com

Bélier

Fonceur/se de nature, vous avez plus que jamais envie de faire sauter toutes les portes pour vous hisser au sommet. A trop en faire, attention toutefois à ne pas vous prendre un mur !

Votre mission : ra-len-tir !

Taureau

Au boulot comme ailleurs, vous savez ce que vous voulez et surtout ce que vous ne voulez pas. Vous utilisez de tous les stratagèmes possibles pour y parvenir et tentez de rallier vos collègues à vos causes à la machine à café.

Votre mission : Réfléchir à 3 actions qui pourraient améliorer votre QVT (et celle de vos collègues !).

Gémeaux

Roi ou reine de la communication, vous brillez en réunion lorsqu'il s'agit de prendre la parole. A coup de sourires et de jeux de mots, vous êtes souvent perçu comme le GO du bureau.

Votre mission : Organiser le prochain déjeuner d'équipe sur le thème de votre choix.

Cancer

Discret et mesuré, vous agissez souvent dans l'ombre, ce qui ne vous empêche pas de briller même si c'est dans le noir !

Votre mission : Aller faire un compliment à l'un de vos collègues.

Lion

Créatif/ve, artiste dans l'âme, vous sortez souvent du cadre et surprenez par votre originalité (surtout quand il s'agit de s'attaquer à un budget). Au moins avec vous, vos collègues ne sont pas prêts de s'ennuyer !

Votre mission : Colorier un mandala, si possible avec des collègues.

Vierge

Vous excellez dans l'organisation ! Qu'il s'agisse des cellules d'un tableau excel ou de l'organisation du prochain séminaire de votre boîte, dès que

cela demande un peu rigueur vous êtes l'homme/la femme de la situation. Votre mission : Instaurer un rituel festif pour fêter les petites et grandes victoires d'équipe.

Balance

Un litige entre deux de vos collègues (Michel aura pris le dernier poisson pané au self alors que Stéphanie avait mis une option dessus), hop vous agissez tel « Pascal Le grand Frère », trouvez une solution (vous vous octroyez le dernier poisson pané !) et calmez les esprits échauffés du bureau (ou presque).

Votre mission : Exprimer votre gratitude à un(e) collègue.

Scorpion

La petite boule d'énergie qui « roule » d'un bureau à l'autre de bon matin, c'est vous. Vos collègues vous envient (sauf le lundi matin) et vous demandent souvent ce que vous prenez au petit-déjeuner.

Votre mission : Inviter des collègues à faire du sport avec vous.

Sagittaire

« Je chante la vie, je danse la vie »... C'est aussi votre philosophie de vie. Vous êtes de ceux qui voient plutôt le verre à moitié plein que vide, et diffusez une belle énergie dans l'open space.

Votre mission : Vous renseigner sur le métier de Chief Happiness Officer.

Capricorne

Sous votre allure pleine d'assurance quand vous traversez le couloir, vous êtes finalement comme tout le monde, et ne bouderiez pas un petit compliment de votre n+1 pour rebooster votre confiance en vous. Tout vient à point à qui s'en donne les moyens !

Votre mission : Demander à 3 collègues ce qu'ils apprécient le plus chez vous.

Verseau :

Efficace, pro-actif/ve, vous êtes plutôt de nature indépendant(e), et préférez gérer vos dossiers seul(e). Même si vous savez apprécier de temps en temps une petite collaboration en équipe, vous gardez toujours en tête qu'il n'en restera qu'un sur les poteaux...

Votre mission : Aller donner un coup de main à un(e) collègue.

Poisson :

Vous attendez de votre job qu'il vous enrichisse (votre âme pas votre porte-monnaie), qu'il vous élève bref qu'il vous inspire. Votre métier doit avant tout avoir du sens ! Vous êtes le Maître Yoda de votre boîte.

Votre mission : Lister les 3 ingrédients clés de votre bonheur au travail.

En forme !

W O R K



On ne le répètera jamais assez : à bas la sédentarité ! Voici des conseils de pros pour prendre soin de vous et vous (re)mettre en mouvement.

Innovons, bougeons

La Team Xrun, coach running pour les particuliers et les entreprises, www.xrun.fr

Selon l'étude réalisée par Deloitte sur les tendances RH en avril 2018, « la fidélité moyenne des jeunes générations vis-à-vis de l'entreprise est de 7 mois », 7 mois qui peuvent s'apparenter à une période d'essai pendant laquelle ladite entreprise a la pleine attention de ses nouveaux collaborateurs et durant laquelle elle doit faire ses preuves pour ne pas risquer de voir s'envoler ces talents durement acquis.

Le temps où seuls les résultats financiers de l'entreprise comptaient est bien révolu... Aujourd'hui, engagement et impact social et sociétal sont des atouts clés pour garder talents comme clients... Et pour motiver et fidéliser les collaborateurs, se préoccuper de leur santé en leur fournissant le moyen de faire du sport dans leur semaine bien chargée est une solution parfaite et encore trop peu envisagée par les dirigeants d'entreprise !

D'après le Baromètre 2017 du sport en entreprise : « 78% des français

sont favorables au sport en entreprise alors que seulement 7% des entreprises le permettent » Il est donc temps de voir cela comme un réel investissement à long terme dont tout le monde sort gagnant, et notamment les organisations par le biais des points suivants :

- Affirmation de la marque employeur et de valeurs fortes :
 - Engagement sociétal contre la sédentarité (qui tue aujourd'hui plus que le tabac)
 - Création de lien social entre les collaborateurs
 - Démonstration de confiance de l'entreprise envers les salariés en leur donnant l'opportunité de gérer leurs temps de vie sans jugement
 - Meilleure productivité des salariés et donc profitabilité :
 - Plus de sérénité, meilleure gestion de la pression
 - Plus de communication entre les salariés
 - Concentration et implication boostées



Mais pour que le sport ait un réel impact sur ces points, le voir sur le long terme et accessible à tous, des plus sportifs aux sédentaires confirmés, est indispensable. Fournir un encadrement adapté garantit en effet une pratique sécurisée, rassurante et réellement motivante sur le long terme. C'est précisément ce que Xrun a mis en place dans son programme entreprise et Dirk Pissens, PDG de LeasePlan France, y a vu de réels bénéfices depuis qu'il le propose à ses collaborateurs : « Presque 10% des gens se sont mis à la course à pied grâce à Xrun. En courant et en s'entraînant ensemble, la communication se passe beaucoup mieux dans l'entreprise et

l'absentéisme a baissé.» Tout comme les athlètes de haut niveau arrivent à atteindre le meilleur de leur niveau grâce au staff qui les accompagne, les salariés ont besoin d'être mis dans les dispositions idéales par l'entreprise pour être 100% efficaces et performer au sein de leur équipe !

ALORS EN 2018... ON BOUGE ?

Bonus : et pourquoi ne pas commencer à innover par simplement fournir un accès à des douches et casiers aux collaborateurs... de quoi inciter de premières initiatives personnelles ! •

Innovez avec une pratique ancestrale

le Do-in ou auto-massage !

La Team Bee-Bien être en entreprise,
bee-bienetreentreprise.com

LE DO-IN EST UNE TECHNIQUE DE MASSAGE ISSUE DE LA MÉDECINE TRADITIONNELLE CHINOISE. ON L'APPELLE ÉGALEMENT DIGIPUNCTURE, LE BIEN-ÊTRE PAR LES DOIGTS.

Le principe ? Faciliter la circulation de notre énergie vitale, le ki, par des pressions et des étirements. Cette pratique a de nombreux bienfaits. Quelques exemples : trouver plus facilement son sommeil, lutter contre le stress ou encore soigner les petits tracas du quotidien que l'on peut rencontrer au bureau (yeux fatigués, nuque tendue, mal de tête...)

Ici, nous vous proposons un petit exercice d'une dizaine de minutes, en 3 étapes, pour vous aider à chasser le stress :

1. LA RELAXATION & LA RESPIRATION : Commencez par quelques

étirements : les lombaires, le cou, les poignets. Prenez le temps de porter votre attention sur votre respiration. Cela vous aidera à vous détendre. Pensez à bien respirer tout au long de l'exercice.

2. LE RECENTRAGE ÉNERGÉTIQUE : Faites monter le ki dans vos mains en les frictionnant. Réalisez ensuite quelques percussions sur l'ensemble du crâne. Frottez votre cuir chevelu (utilisez les doigts comme un peigne). Caressez ensuite votre front de gauche à droite et de droite à gauche et terminez par masser vos tempes du bout des doigts.

3. L'AUTO-MASSAGE : Commencez par frictionner votre cage thoracique avec vos 2 mains. Du bout de vos doigts, tapoter légèrement le haut de



votre poitrine quelques minutes.

pendant

Effectuez ensuite une pression du bout des doigts sur le point entre votre clavicule gauche et votre sternum. Faites ensuite la même chose à droite.

Enfin, effectuez de nouvelles pressions du haut vers le bas, le long de votre sternum.

Pensez à bien respirer, lentement et profondément, cela augmentera l'effet relaxant de cet exercice. •

À pratiquer sans modération !

Moins de stress grâce au yoga

La Team OlyBe, www.olybe.com

Si les chiffres varient énormément, les salariés touchés par un mal être au travail ou un syndrome d'épuisement professionnel – plus couramment appelé « burn out » – sont de plus en plus nombreux en France. Les sources du malaise sont multiples : crise financière, gestion bureaucratique, manque de reconnaissance, dictature de la rentabilité. Le phénomène a pris une telle ampleur que les risques psychosociaux au travail sont devenus un véritable enjeu de santé publique. Selon l'INSEE, 68 % des actifs déclarent connaître un ou plusieurs problèmes de santé et pour 30% d'entre eux il s'agit de « problèmes de stress, d'anxiété » liés à leur travail ! Alors, comment favoriser votre bien-être au travail ?

En apparence rien de plus simple : il s'agit de trouver un bon équilibre de vie en gardant à l'esprit que pour chaque « tension » ressentie dans la vie professionnelle, il faudrait une « détente » en contrepartie afin de ne pas faire pencher la balance du mauvais côté. L'idéal serait donc de prendre plus de temps pour soi ! Mais

c'est plus facile à dire qu'à faire ...

L'une des solutions pourrait être de pratiquer une activité sportive bien-être régulièrement au travail comme le yoga ou le pilates par exemple. Ces activités ne demanderont qu'un minimum de matériel (quelques tapis) et un espace pour faire le vide dans votre esprit tout en travaillant vos muscles en profondeur. Pratiquer le yoga au bureau permet de se défouler et surtout d'évacuer toutes les tensions accumulées. En prenant soin de vous et de votre corps vous vous offrez également une coupure bien-être bien méritée dans votre journée. Pratiquer avec vos collègues aura également un effet bénéfique sur l'ambiance générale au bureau. Intégrer une activité sportive bien-être au travail devient alors un véritable allié pour augmenter le bonheur intérieur brut des équipes !

Et comme le yoga peut aussi se pratiquer sur votre chaise de bureau, voici 3 postures – astuces de yogi à appliquer tout au long de votre journée pour mieux gérer le stress et pour un mieux-être global. •

Pour relâcher les tensions de votre dos : l'angle lié



En période de stress, les tensions s'accumulent au niveau des épaules et entre les omoplates. Du coup, le dos se positionne moins bien et des douleurs apparaissent.

Asseyez-vous au bord de la chaise, les deux pieds bien ancrés dans le sol, les jambes formant un angle droit. Allongez la jambe droite

complètement, talon au sol, et étirez les orteils vers le ciel. Saisissez l'assise de la chaise avec les deux mains et penchez le buste en avant en veillant à le basculer à partir des hanches. Maintenez le dos droit et la tête bien alignée avec la colonne vertébrale. Conservez la position pendant quatre respirations, puis changez de côté.

Pour dénouer le ventre : la chaise en torsion



Quand on est stressé, on est souvent ballonné, d'où l'intérêt de cette posture qui stimule le système digestif en améliorant l'élimination des déchets. En effet, la torsion du buste réduit l'espace entre les organes digestifs et le diaphragme. Résultat, lorsque ce dernier descend, à l'expiration, cela exerce une pression sur ces organes : la circulation est relancée et la digestion améliorée.

Tournez la chaise ou mettez-vous de travers de manière à avoir le dossier à votre droite. Asseyez-vous, pieds

parallèles écartés de la largeur des hanches et bien enracinés dans le sol. Inspirez, allongez la colonne vertébrale et, à l'expiration, tournez les épaules vers la droite pour attraper le dos de la chaise avec les mains. Gardez une main de chaque côté du dossier afin de maintenir la colonne allongée et les épaules à la verticale du bassin. Laissez la tête se diriger vers la droite, le menton tourné vers l'épaule droite pour accentuer l'étirement. Maintenez la posture sur trois, quatre respirations, puis changez de côté.

Pour détendre vos épaules engourdies : les ailes de poulet



Cela fait plusieurs heures que vous êtes devant votre ordinateur et sans vous en rendre compte vos épaules remontent, se crispent. L'intérêt de cette posture est donc de stimuler les muscles derrière vos omoplates ainsi que les muscles de vos épaules et vos trapèzes pour relâcher les tensions.

Asseyez-vous le dos droit et placez vos doigts sur vos épaules en écartant les coudes vers l'extérieur. Respirez

profondément en faisant des petits cercles avec vos coudes. Etirez-vous ensuite en levant le plus haut possible vos deux coudes vers le plafond, puis en les écartant au maximum et enfin, en baissant vos deux coudes vers le sol pour détendre les trapèzes.

CES TROIS EXERCICES VOUS PRENDRONT UNE DIZAINE DE MINUTES EN TOUT, MAIS PEUVENT VRAIMENT FAIRE LA DIFFÉRENCE SUR UNE LONGUE JOURNÉE DERRIÈRE VOTRE ÉCRAN !

S'inspirer des champions

Aurélie Lamy, fondatrice de Careformance - My Welper

Le monde du sport a toujours été une source d'inspiration pour de nombreuses entreprises. Que ce soit en terme de cohésion d'équipe (teambuilding), en motivation (séminaire) ou encore en performance. Et si les sportifs étaient aussi une source d'inspiration pour la démarche QVT des entreprises ? C'est exactement la démarche qu'a entreprise Aurélie Lamy, ancienne danseuse professionnelle experte en développement du flow chez les sportifs de haut-niveau en créant Careformance. Sa méthodologie innovante en matière de développement de la QVT a séduit en peu de temps plusieurs grands groupes. Nous avons donc cherché à en savoir plus auprès d'elle, pour mieux vous inspirer.

1 – PRÉVOIR UNE FEUILLE DE ROUTE ANNUELLE

Dans une équipe de France, chaque année a une nouvelle feuille de route et un nouveau challenge à relever. Les équipes en charge du

bien-être et de la performance vont donc prendre en considération l'ensemble des nouveaux éléments (nouvelles recrues, départs, changement de staff etc.), et des challenges spécifiques de l'année pour préparer un programme spécifique qui sera mesurer régulièrement.

Et pour mon entreprise ?

On évite d'assembler des briques disparates (un cours de yoga par-ci, un cours de sport par là), on se réunit en équipe, voire mieux, on fait appel à un expert dont c'est le métier, et on met en place une stratégie cohérente qui définira les actions et apportera de la visibilité aux collaborateurs.

2 – PRENDRE LE SUJET PAR LE BON BOUT

Dans le sport, la démarche de développement du bien-être et de performance des sportifs consiste à leur permettre de développer leurs compétences à se sentir bien dans

n'importe quel contexte. Cette démarche permet à l'individu ou à l'équipe de maintenir un équilibre interne, même si le contexte extérieur est changeant, challengeant ou même anxiogène.

Le bien-être en entreprise tend trop souvent à rendre agréable des contextes précis sans véritablement permettre aux collaborateurs de développer leurs compétences internes.

Si l'amélioration du contexte n'impacte réellement que de 10%* le bien-être et la performance des collaborateurs, le développement des capacités internes semblent être une piste qui offre des résultats plus durables et plus stables.

Et pour mon entreprise ?

L'étape 1 vous permettra de définir la stratégie de l'année ou de la semaine (cohésion, détente, créativité, santé etc.) et donc les capacités en lien avec ce thème.

Par exemple pour un objectif de cohésion, on peut travailler la capacité d'empathie, d'agilité managériale etc.

Il vous suffira ensuite de choisir les prestataires en lien avec votre objectif.

* Cf : étude scientifique réalisée par Lyubomirsky

3 – OBTENIR DES RÉSULTATS PROBANTS ET PÉRENNES

Pour développer de nouveaux comportements, le sportif n'a qu'une seule solution : l'entraînement.

Répéter encore et encore le même geste, inlassablement, jusqu'à ce que celui-ci devienne réflex.

Les neurosciences ont prouvé qu'il ne faut pas moins de 30 répétitions pour établir une connexion neuronale efficace et donc acquérir un nouveau comportement.

Le changement des comportements ne peut s'obtenir que par la répétition successive de micro-changement, de nouvelles habitudes.

Pour s'entraîner efficacement un sportif respecte 2 règles fondamentales :

- Il s'assure d'avoir bien mangé et bien dormi avant de s'entraîner.
- Il se donne un temps suffisant pour répéter de nombreuses fois les gestes à acquérir afin de les assimiler complètement.

Et pour mon entreprise ?

- S'assurer que les collaborateurs ou les équipes ont

les ressources physiques nécessaires pour s'entraîner au changement.

- Anticiper le changement et préparer les équipes suffisamment à l'avance pour qu'elles puissent bénéficier des répétitions nécessaires aux résultats.

4 FÉDÉRER ET MOTIVER

Une équipe de sport c'est avant tout une somme d'individus différents tous rassembler autour d'un objectif commun mais aussi de motivations individuelles.

Pour qu'une équipe se sente bien elle doit avoir confiance en son coach, elle doit développer une confiance globale entre chaque individu au-delà des affinités et des ententes.

Pour cela, une équipe doit se retrouver autour :

- d'un objectif clair,
- de valeurs,
- de moments de partage
- de moments d'entraînements
- d'évaluation régulière

qui souligne les axes positifs d'amélioration et ceux qu'il faut renforcer.

Et pour mon entreprise ?

Pour éviter le phénomène de désengagement ou de

présentisme, rien de tel que la motivation !

La motivation est la capacité qu'un individu a, à se projeter positivement dans l'avenir et donc à donner du sens à ses actions présentes.

Pour motiver les équipes :

- J'organise des temps de rencontre et d'échanges.
- Je communique la vision et les valeurs
- Je raccroche cette vision aux actions présentes.
- Je valorise chacun dans la pierre qu'il peut apporter à cet édifice.

En conclusion, le sport ne cessera d'être pour l'entreprise une source d'inspiration. Et au delà de la performance, la question du bien-être des sportifs est une source d'inspiration forte pour les entreprises qui souhaitent mettre en place une véritable démarche de fond.

À l'heure où l'on parle d'expérience collaborateurs, de marque employeur, de créativité, et si la qualité de Vie au travail était devenue un challenge aussi important que ne l'est pour sa performance, le bien-être d'une équipe de France en pleine Coupe du monde ? •



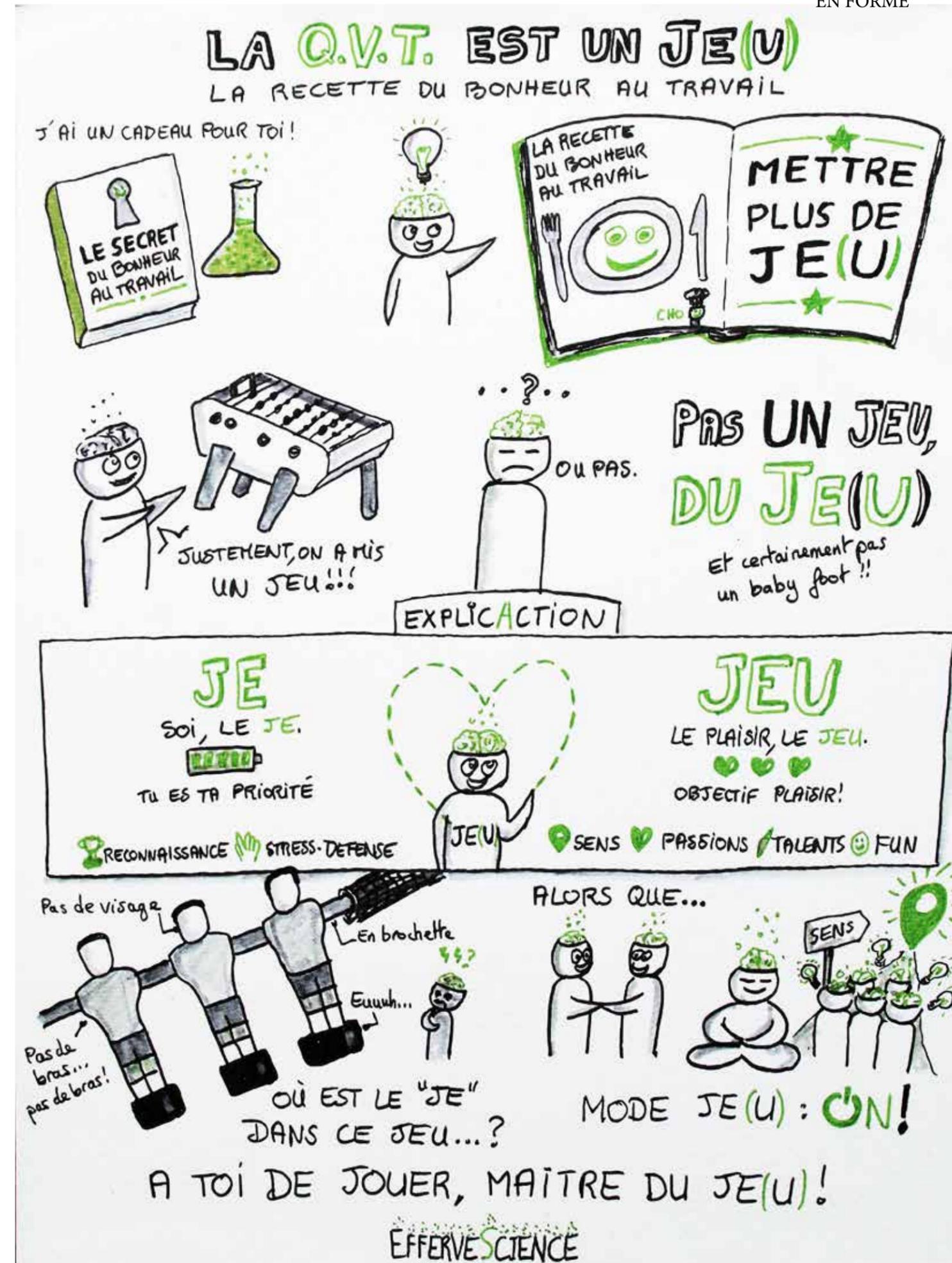
Vitalité, Sport et Entreprise...

C'EST LE NOM DU THINK & DO TANK INITIÉ PAR GENERALI POUR PROMOUVOIR LA PRATIQUE DE L'ACTIVITÉ EN ENTREPRISE.

« Les Jeux Olympiques à Paris vont créer, à n'en pas douter, une dynamique importante dans les années à venir pour le développement du sport, soulignent les co-fondateurs, Bertrand Pulman, Professeur de sociologie à la Sorbonne Paris Cité et à l'EHESS, et Marie Christine Lanne, Directrice de la communication et des engagements sociétaux chez Generali France. **L'héritage des Jeux reposera sur la capacité du sport à infuser durablement tous les pans de la société, l'entreprise étant l'un des éléments clés. Pour répondre à cet enjeu, notre Think & Do Tank se fixe à la fois des missions d'influence, de sensibilisation et d'initiation aux bonnes pratiques.** » Pour initier un dialogue entre et avec les différentes parties prenantes,

croiser les regards ainsi que les approches, les membres reflètent une diversité d'expertises et d'expériences : Jean-Marc Descotte, cofondateur et Directeur Général de la CAMI Sport et Cancer, Sarah Ourhamoune, vice-championne olympique de boxe et co-fondatrice de Boxer Inside, Laurent Damiani, Président d'honneur de Sporsora, Fabienne Broucayet, fondatrice de My Happy Job, Joseph Puzo, PDG d'Axon Cable... Ce dernier a d'ailleurs accueilli, à Montmirail, la première journée de conférences organisées par « Vitalité, Sport et Entreprise » en avril dernier. Au menu : des tables rondes, notamment « L'activité physique a-t-elle un impact sur la performance de l'entreprise ? », des partages d'initiatives innovantes, deux sessions de yoga assis...

DES DÉBUTS PROMETTEURS ET ENTHOUSIASMANTS. •

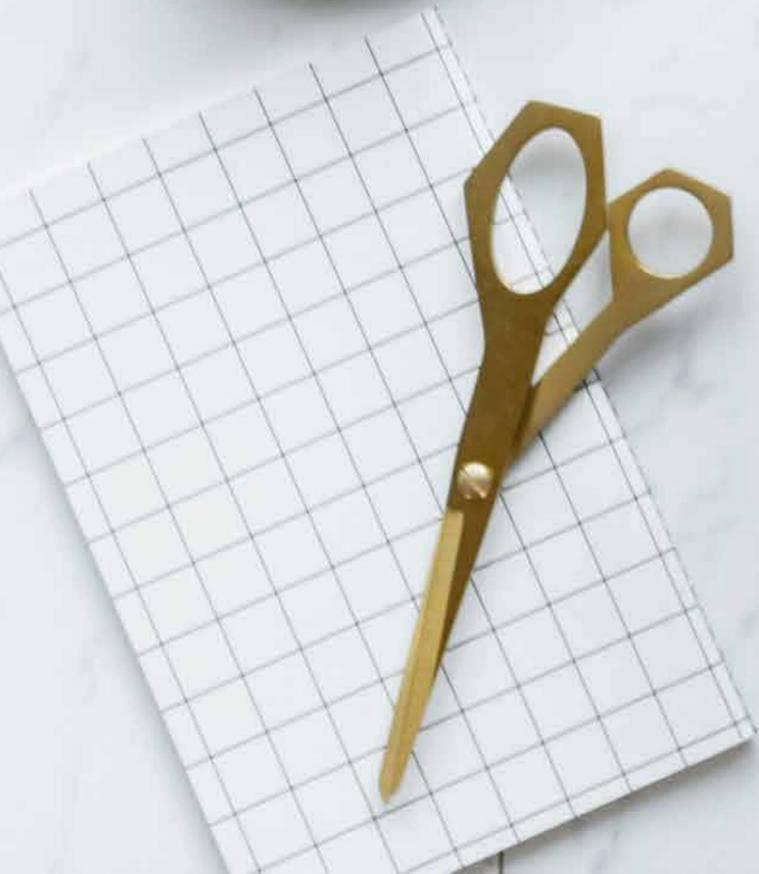


Tribunes

Travel is to make a journey or to have an adventure to somewhere by bicycle, train, airplane, car, motorcycle, or boat. It could be an exploration to somewhere new planned or unplanned to meet new people, new things and new places. There are different types of adventures waiting for you to explore.

There are lots of places to explore. Places could be urban or suburban. Some people loves to be with nature to free their minds and refresh their souls, but some like to be in the city. You will get lots of benefits such as exploring new culture.

Des éclairages, des points de vue argumentés, des prises de position enthousiasmantes... Voici de quoi réfléchir et débattre pour imaginer la qualité de vie au travail de demain.



L'optimisme, un formidable levier d'innovation pour la QVT

Article de Delphine Luginbuhl & Aurélie Pennel, coachs et conférencières, auteures du livre *Cultiver l'optimisme* (Eyrolles)

Winston Churchill disait que « *un pessimiste voit la difficulté dans chaque opportunité, un optimiste voit l'opportunité dans chaque difficulté* ». Pour qu'une entreprise innove, il faut que chacun de ses membres se sente investi de cette mission : les opportunités d'innovation émergent souvent du quotidien, il faut juste savoir les déceler.

Pour cela, quelles sont les clefs ? Avant tout, croire en ses propres capacités, c'est-à-dire savoir s'appuyer sur ses forces et composer avec ses faiblesses : à capacités égales, une personne qui a confiance en elle obtient de bien meilleurs résultats. Egalement, s'octroyer le droit à l'erreur ! Malheureusement, dans la culture française, nous sommes dès notre plus jeune âge conditionnés pour éviter au maximum l'erreur et l'échec. Pour innover, il faut surmonter la peur de l'échec, très

souvent associée à la peur du jugement. Etre optimiste permet de ne pas voir l'échec comme une fin mais plutôt comme une occasion de rebondir, de faire autrement, de progresser. Ainsi, Thomas Edison explique qu'il a recommencé 10 000 fois son expérience avant d'inventer l'ampoule à incandescence de la manière suivante : « *Je n'ai pas échoué. J'ai seulement trouvé 10000 moyens qui ne fonctionnent pas.* »

Dès lors que l'on se fait confiance et que l'on accepte de courir le risque de se tromper, l'innovation émerge tout naturellement... le tout étant de savoir repérer les opportunités qui s'offrent à nous. Etre optimiste permet d'élargir le spectre des possibles, de mieux identifier les axes d'innovation et d'oser passer à l'action, comme l'a démontré la psychologue Barbara Fredrickson

avec la théorie du « *broaden and build* ».

Il arrive même que l'innovation survienne là où on ne l'attendait pas ! C'est le phénomène de sérendipité, l'art de trouver ce qu'on ne cherchait pas. C'est ainsi qu'un Américain, qui avait pour mission d'élaborer une colle extra-forte, inventa au contraire un produit qui collait mal... Quelques années plus tard, sa découverte fut utilisée par un de ses collègues pour créer le fameux Post-it !

Quand optimiste + innovation = QVT

Prôner l'optimisme au service de l'innovation, c'est permettre à chacun de se sentir responsable et autonome : on peut enfin se faire plaisir sans devoir systématiquement demander la permission ! Ainsi, les entreprises libérées telle Google offrent à leurs salariés la possibilité de consacrer jusqu'à 20% de leur temps de travail à des sujets qu'ils choisissent eux-mêmes. Les résultats sont probants : chacun ressent profondément le sens de son travail, ce qui augmente la motivation et fait émerger de nombreuses propositions innovantes. Et puis, être optimiste, c'est également voir ce qu'il y a de bien chez les autres ! Or le simple fait d'évoluer dans un environnement qui nous accorde sa confiance permet d'améliorer

nos performances (c'est l'effet Pygmalion, ou effet Rosenthal & Jacobson, du nom des psychologues qui l'ont mis en évidence). On entre alors dans le cercle vertueux du succès, d'autant plus que les émotions positives ainsi générées sont ultra-contagieuses : plus vous diffusez d'émotions positives autour de vous, plus vous incitez ceux qui vous entourent à faire de même, provoquant des réactions en chaîne dont tout le monde profite. Cerise sur le gâteau, l'optimisme a des effets notables sur le bien-être : amélioration de l'état de santé, meilleure capacité à se réjouir des petits bonheurs de la vie, posture plus constructive face à l'adversité... Or notre satisfaction au travail ne dépend pas que des caractéristiques de celui-ci, mais avant tout de notre état d'esprit. À l'issue des conférences que nous donnons en entreprise, nous restons souvent échanger un moment avec les participants... et les nombreux témoignages que nous recueillons de cette façon nous donnent confiance en la capacité des entreprises à prendre le virage de l'optimisme ! •



La QVT en 2050

La Team Pros-Consulte,
www.pros-consulte.com

L'époque évolue et nos grands-parents n'avaient aucune idée de la « QVT » puisqu'on travaillait pour nourrir sa famille et non « s'épanouir au boulot ».

Le stress et la pression provoqués par l'obligation de rendement, les normes, les lois, les process, les reportings sont arrivés en une dizaine d'années.

Il y a 40 ans, si la question ne se posait pas de la qualité de vie au travail, il faut bien reconnaître que pour la grande majorité des métiers, on avait le temps de faire son travail : le médecin restait discuter avec son patient, l'infirmière pouvait prendre le temps d'écouter et de consoler....

Avec l'arrivée sur le marché de la génération Y, et maintenant Z, le salaire ou la sécurité de l'emploi ne sont plus au centre des considérations.

Reconnaissance, dialogue et échange avec la hiérarchie, culture d'entreprise, conditions de travail, égalité homme-femme... sont

devenus les maîtres mots de cette nouvelle génération d'employés.

Et les entreprises l'ont bien compris. Elles replacent le salarié au centre de leurs préoccupations. La performance de l'entreprise passe maintenant par le bien-être des équipes.

La qualité de vie au travail a le vent en poupe !

En 2050 nous aurons inventé de nouvelles organisations au travail.

Nous allons retrouver du temps pour donner du sens au travail, les groupes de codéveloppement seront généralisés pour donner une « intelligence collective » à l'organisation du travail.

LA CRÉATIVITÉ va entrer dans les entreprises, les structures publiques et privées, par la voie de designers et de consultants qui seront des boosters de l'innovation. A chaque poste, les salariés pourront intervenir individuellement et en groupe pour participer au bouillonnement d'idées qui fera évoluer la façon de travailler et



donc l'entreprise. Les décisions stratégiques prendront en compte chaque échelon de la structure. L'esprit « start-up » va venir dynamiser jusqu'aux plus vieilles institutions.

LA COMMUNICATION sera au cœur des équipes. Le « ce que je suis » et « ce que je sais » sera partagé et valorisé au sein des groupes au travers des ateliers d'analyse des pratiques animés par un expert ou lors de rencontres informelles. Etre entendu, être reconnu dans son travail est la base de l'épanouissement individuel.

LA FLEXIBILITÉ va se généraliser : pourquoi travailler tous aux mêmes heures ? Le même nombre d'heures ? Ce schéma est dépassé. L'emploi du temps du salarié devra s'adapter aux besoins de l'entreprise,

l'entreprise saura prendre en compte les besoins de ses collaborateurs.

LA FORMATION sera la clé de l'évolution individuelle pour accompagner la mutation de l'entreprise et la progression de chacun dans celle-ci ou sa capacité à intégrer d'autres structures. L'ère du « je fais toute ma carrière dans une boîte » est révolue.

Les indicateurs de QVT vont se généraliser, la course aux labels « Great Place to Work » est lancée, la qualité de vie au travail fera partie de la stratégie des entreprises (même publiques). C'est lorsqu'elles sauront prendre du temps pour leur capital humain qu'elles augmenteront leur valeur, leur productivité et leur notoriété. •

La QVT, oui mais par où commencer ?

Franck Pagny, Happyculteur chez Vivement lundi,
www.vivementlundi.com

« J'ai une idée, on va mettre un babyfoot et proposer des séances de méditation. » Bonne idée mais est-ce la solution pour réduire les tensions et faire que les salariés se sentent utiles, respectés ? Ces actions sont efficaces en cas de bobo, on met un joli pansement. Je rappelle que le taux d'absentéisme augmente, le turn-over aussi. Et les AT ! Ou alors, on préfère gérer au cas par cas et ne pas soulever la M.... Alors, on change le pansement ou on pense le changement ?

Maslow avait raison ! Il est essentiel de commencer par satisfaire les besoins primaires avant de passer aux besoins secondaires. Ce principe peut être aussi appliqué à une démarche de qualité de vie au travail en entreprise. La Pyramide de la QVT (que propose Vivement lundi) repose sur 5 principes de base :

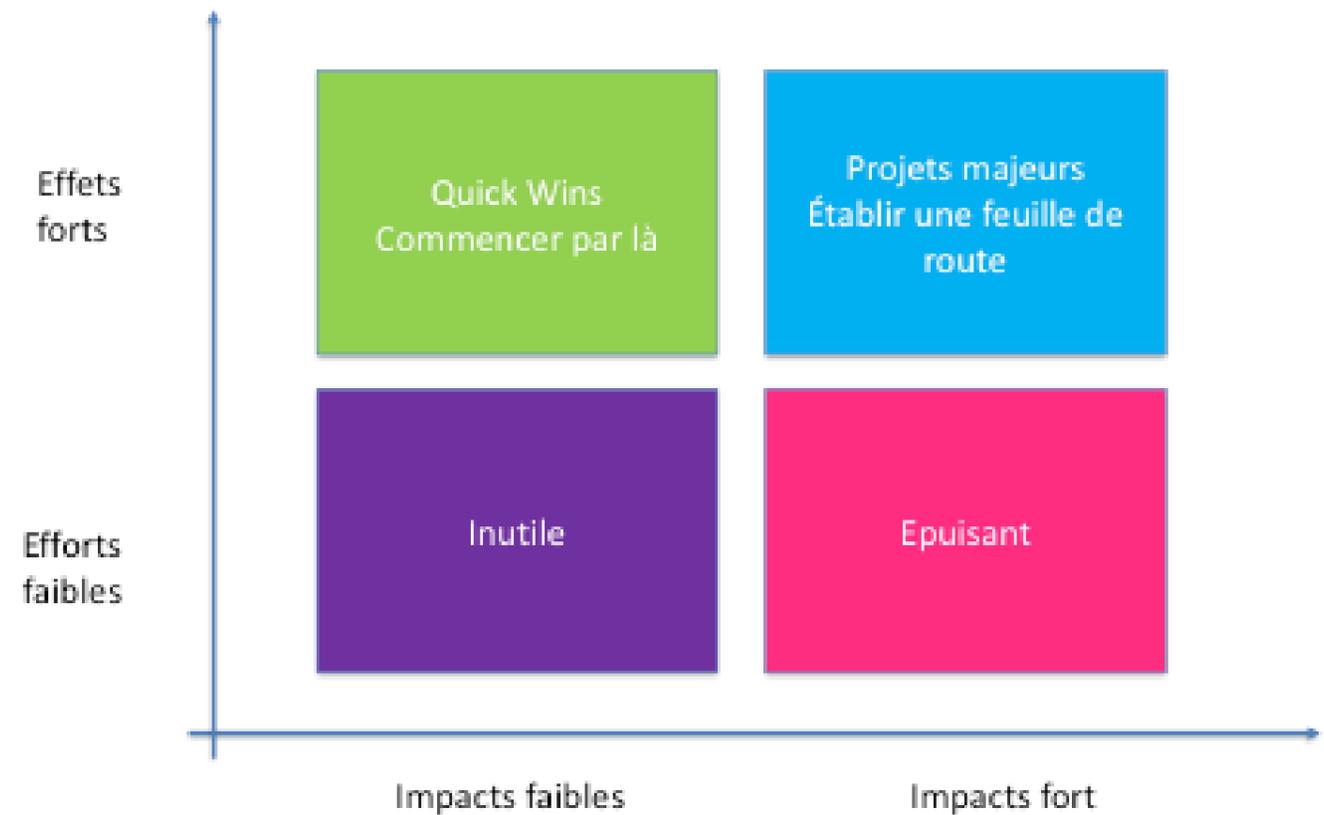
Posons-nous les bonnes questions :

- Qu'est-ce que je souhaite obtenir comme effets ?
- Comment puis-je co-construire le projet avec les personnes concernées ?
- Qui sont les relais, les sponsors sur qui s'appuyer ?
- Que pouvons-nous faire de facile et à fort effets immédiats ?
- Que pouvons-nous faire de plus complexe et à fort effet à moyen terme ?

Cette matrice Efforts/impacts peut aider à prendre les décisions. Bien sûr, agir sur les comportements de non-respect, ou sur le manque d'exemplarité paraît plus délicat. Revoir le mode de management et la réduction du contrôle au profit d'un feed-back exigeant et bienveillant demande plus d'efforts car cela touche à des points clés, à la culture, l'histoire de l'entreprise. Mettre un babyfoot c'est sympa, faire des séances de méditation ou de yoga c'est plus visible et on passe même à la télé en montrant les efforts réalisés ! Mais c'est ponctuel et cela peut même être contre-productif. Personne n'est dupe et lancer un projet QVT demande du courage managérial, un peu de temps et quelques moyens. Pour que cela fonctionne, il est aussi essentiel que le Dirigeant soit un sponsor du projet. Il convient d'être vigilant si une démarche commence par un pseudo engagement du Dirigeant. Un « *Allez-y on verra bien* » se termine souvent par ... un « *Je vous l'avais bien dit ! Que ça ne marcherait pas !* »

Pourtant de nombreuses entreprises grandes comme Renault, Airbus ou Thales, ou petites comme La Maille

Matrice efforts/impacts



Cette matrice Efforts/impacts peut aider à prendre les décisions.

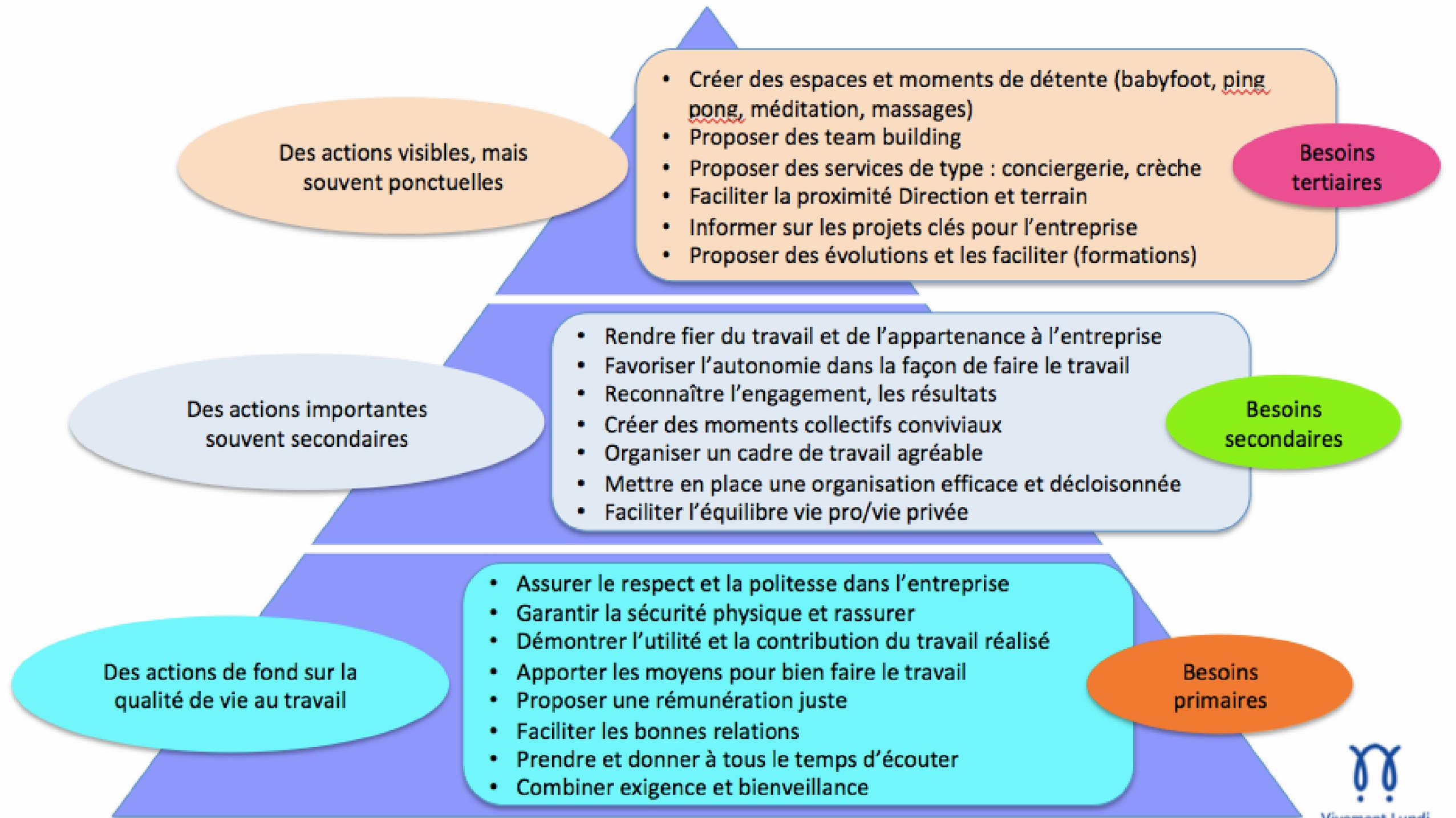
Verte des Vosges ont entrepris avec succès une démarche de la qualité de vie au travail. Souvent elles ont démarré le projet en travaillant sur les besoins primaires des salariés, sur le travail justement (comme le dit Yves Clot).

Récemment une PME du secteur du BTP a démarré un projet QVT en réalisant un Happyscope. Il s'agit de poser 9 questions tous les 3 mois aux salariés et de mesurer leur engagement. Puis de déclencher des actions sur les attentes exprimées. Aujourd'hui, les plans d'action sont lancés et les salariés sont déjà embarqués dans le projet car ils se sentent considérés et écoutés. Je suis persuadé que les résultats

économiques vont suivre. Dans un groupe industriel, la démarche a commencé par un diagnostic des irritants. Le manque de respect, a été identifié comme majeur. Il a été relié aussi à l'absence de réactions des managers. La sensibilisation de tous les salariés, et la formation des managers de proximité, a permis de rapidement supprimer cet irritant. Le climat a lui aussi vite changé. Voulant aller un pas plus loin, une démarche globale QVT a été lancée.

Une démarche QVT n'est donc par forcément de grande ampleur longue et fastidieuse. Elle est efficace si on agit en commençant par le bon endroit. Et avec pragmatisme. •

La pyramide de la QVT selon Vivement lundi



Pulvérisons le sentiment de solitude au travail !

Ou comment redonner ses lettres de noblesse à l'équipe

La team d'Oser rêver sa carrière, www.oser-rever-sa-carriere.com



Nous l'avons quasiment tous déjà connu : le sentiment de solitude, voire d'isolement, au travail. Il fait partie, au mieux des mauvais souvenirs, au pire des signaux d'alerte d'un risque psychosocial. Ce sujet semble donc fondamental à aborder lorsque l'on parle QVT et risques psycho-sociaux, comme l'a brillamment fait Pierre Blanc-Sahnoun récemment, au travers d'une chronique parue dans Management intitulée « Un Vaccin contre le Burn-

Out ». On y lit notamment que « l'antidote absolue au burn-out, c'est l'équipe, la vraie, celle où l'on se parle réellement. » J'ai été frappée par l'exactitude de ses propos, pour l'avoir moi-même expérimenté dans ma vie professionnelle : mes plus beaux souvenirs ont été beaux car partagés, mes coups de « mou » atténués grâce à mes coéquipiers, et lorsqu'en revanche je suis descendue au plus bas, c'est arrivé

quand je ne me sentais plus du tout « équipée », entourée. Le sujet de l'équipe doit donc absolument être abordé lorsque l'on parle de qualité de vie au travail, car remettre l'humain au centre de l'entreprise, c'est aussi le remettre au cœur d'un vrai collectif.

Un collectif qui protège et sert parfois de bouclier, voire de rempart, lors des coups durs que l'on rencontre inévitablement dans notre vie professionnelle. Une équipe qui, dans ces moments-là, va tantôt épauler, challenger, défendre, guider... mais ne jamais laisser tomber l'un des siens.

Une équipe de rigolade pour décompresser : cette équipe-là, elle est vitale dans le monde du travail d'aujourd'hui. On sait à quel point il est primordial de s'accorder de vrais moments de break dans nos journées surbookées, et à plusieurs c'est tellement mieux que tout seul devant son smartphone ! Rire ensemble devrait être un indispensable en entreprise, d'autant que nous le savons aujourd'hui, c'est scientifiquement prouvé : le rire est bon pour la santé, physique et mentale. Il permet de lutter contre le stress, le sentiment de dépression, le burn-out... Il nous permet aussi de nous prendre moins au sérieux, de sortir de nos rôles et postures, et nous rend ainsi plus ouvert et créatif. Alors, à quand la bonne humeur dans les objectifs affichés sur les entretiens

annuels ?

Une équipe rassemblée autour d'un projet commun, qui nous embarque dans une vraie aventure collective, et non pas dans une somme d'intérêts individuels comme c'est parfois le cas en entreprise aujourd'hui.

Une équipe de cœur enfin, qui partage nos valeurs, où l'on se parle AUSSI de cœur à cœur

Vous l'aurez compris, il y a mille équipes différentes possibles, mais elles ont toutes ce point commun : cette valeur de partage et une certaine idée (aller n'ayons pas peur du mot) de fraternité. Mot qui peut paraître quelque peu inapproprié dans le vocabulaire du monde du travail, mais qui pourtant y aurait toute sa place pour soigner bien des maux.

L'un des nombreux ennemis du bonheur au travail ? Le sentiment de solitude donc, qui fait broyer du noir, terreau des risques psychosociaux. Il est bien ici question de sentiment, très personnel, et sans lien aucun avec la taille de l'entourage professionnel : on peut en effet se sentir très seul dans une entreprise de 10 000 personnes ou au milieu d'un open space de 30 bureaux partagés. Il y a différents types de solitudes au travail, mais elles ont toutes ce dénominateur

commun : le manque, ou la perte, du sentiment d'appartenance.

Alors comment favoriser ce sentiment d'appartenance, créer du (vrai) lien et construire ces équipes qui énergisent et qui protègent ? Dans l'univers ultra concurrentiel de l'entreprise d'aujourd'hui, c'est un vrai challenge, auquel aspirent pourtant les collaborateurs : (re) donner du sens au collectif de travail.

L'entreprise a évidemment un rôle majeur à jouer : tout d'abord en étant extrêmement vigilante quant aux situations d'isolement, car on sait désormais que c'est l'un des signaux faibles devant alerter sur un risque de burn-out, et en investissant sur la prévention pour que chacun, managers mais aussi collègues, sache reconnaître le danger. C'est là le B-A BA. Mais elle doit aussi rendre ses lettres de noblesse au collectif, en commençant par donner l'exemple au sein même des comités de direction. Cela s'appelle le management par l'exemple ? Apprenons aussi aux managers à créer un collectif, à fédérer une équipe, à faire un ensemble de différentes singularités. Ce n'est pas inné, c'est souvent difficile, mais le jeu en vaut toujours la chandelle. Managers, apprenez ensuite à vos collaborateurs à prendre soin les

uns des autres, cultivez les valeurs d'entraide et d'authenticité qui feront de votre équipe l'une des plus appréciées, et certainement performantes, de votre boîte.

L'entreprise doit donc offrir le cadre, mais je crois aussi beaucoup au pouvoir individuel de chacun, car c'est dans la qualité des relations individuelles que se niche la qualité des relations collectives. Soyons attentifs les uns aux autres. Apportons un vrai soutien à nos collègues. Mettons-y du cœur. C'est à ce prix-là que se créent de belles aventures collectives.

La qualité de vie au travail, elle est aussi là. Dans ce fameux petit supplément d'âme qui va éclairer une journée, une semaine, un mois de travail.

Une étude menée à Harvard pendant plus de 75 ans sur « la recherche du bonheur » nous l'a d'ailleurs bien confirmé : ce qui fait une vie heureuse sur le long terme, ce n'est ni le succès ni la richesse, c'est la force de nos relations, avec nos amis, notre famille, nos collègues, qui nous donnent les meilleures armes pour nous accomplir. Il n'y a aucune raison pour que cela soit différent dans notre vie professionnelle : allons chercher l'énergie dans nos relations et prenons le temps de les cultiver. Notre bonheur en dépend ! •

Alignez-vous !



Aurélié Baquet, Coach DE -Sophrologue RNCP
Coaching & Développement, www.abcoachdev.com

Innover selon mon parcours est de suivre ses projets, savoir oser, choisir et donc renoncer pour s'épanouir dans ce qui est vraiment important pour soi. La qualité de vie au travail est pour moi de viser le confort, le respect et la mise en avant des expertises de chacun et une bonne réalisation des objectifs pour soi, pour l'entreprise. Au niveau collectif ET individuel.

Cela paraît évident. Pourtant cela demande persévérance, partages, courage, curiosité, rigueur et audace.

Ce qui n'est pas facile pour tout le monde. De s'aligner. Être au service de l'entreprise tout en étant droit dans ses bottes. En phase. Et là, c'est fluide, énergisant, facile et moteur. Aujourd'hui, j'ai innové pour ma qualité de vie tout court en mettant en

œuvre un projet qui me tenait à cœur : accompagner ceux et celles dans leur bonne évolution, mêlant équilibre et motivation, zen et pugnacité. Le tout ajusté selon soi, l'équipe, l'objectif visé, le moment. Le tout en tant qu'entrepreneuse ou slasheuse !

En ça, innover pour la QVT est peut être avant tout oser innover pour sa QVT dans une relation gagnante avec chacun des acteurs rencontrés.

Se laisser porter par ses sens, ses envies, ses besoins propres...est gage de bien-être et d'efficacité au quotidien. De son évolution personnelle et professionnelle. Une contribution directe à la QVT de son lieu de travail, à chacun son niveau.

Effet papillon ;) •

De la peur du changement au défi de bienveillance

Virginie Croisé, fondatrice de 11h11,
www.11h11coach.com

Depuis près d'une vingtaine d'années, le numérique redistribue les cartes de l'organisation et du mode de gouvernance de l'entreprise. Pourtant il y a 20 ans, en tant que salariée j'étais loin de m'imaginer que la relation hiérarchique TOP/DOWN que mes parents avaient connue, allait être profondément remodelée. Petit retour en arrière... J'ai démarré ma carrière dans une petite PME parisienne en 1998. A l'époque, nous n'avions pas tous un ordinateur, seuls les top managers en possédaient un et nous, salariés, nous devions réserver notre tour pour pouvoir accéder à la salle informatique. Les journaux télévisés « buzzaient » au sujet du bug de l'an 2000, l'évènement du millénaire qui menaçait des milliers d'entreprises. Souvenez-vous, c'était au siècle dernier.

Le décalage entre les usages personnels et les pratiques de l'entreprise commençaient à poindre. À l'époque, j'avais l'impression que les entreprises étaient en retard sur leur temps parce que j'étais déjà équipée d'un « Personal Computer » et d'un modem 56 K qui participait au siphonage de mon compte en banque. Et oui, le gaming online apparaissait en France et faisait de ma vie nocturne une épopée médiévale. Un aveu indicible à l'époque alors qu'aujourd'hui, le monde de la formation s'inspire du gaming, et que de nombreux métiers autour du jeu vidéo ont vu le jour !

Très tôt la porosité vie pro/vie perso s'est imposée à moi : j'utilisais mon ordinateur personnel pour avancer sur mes dossiers professionnels. Les conflits que généraient l'accès à la salle informatique m'étaient insupportables et le télétravail

n'existait pas. Travailler en dehors de mes heures de bureau sur mon ordinateur personnel était la seule manière pour moi de m'adapter si je voulais rester performante dans mon job. Personne ne m'y forçait. Je voulais juste bien faire mon travail. Et nous étions nombreux à vouloir donner le meilleur de nous-même. Nous étions motivés. Nous le sommes toujours. Petit à petit, la plupart des PME se sont équipées. Certaines d'entre elles restaient toujours frileuses quant au fait de se positionner sur le Web, mais l'informatique s'est installée dans l'entreprise, créant des services dédiés.

Puis il y a 10 ans, (déjà) les réseaux sociaux ont transformé nos usages. Le smartphone est devenu un prolongement de nous-mêmes, pour le meilleur et pour le pire. De nouveaux métiers sont apparus autour de la digitalisation ou de l'ubérisation, accélérant encore l'évolution des rôles de chacun dans l'organisation.

FAIRE FACE AU STRESS DU CHANGEMENT : UNE QUESTION DE MOTIVATION

Les innovations ont été beaucoup plus rapides ces 20 dernières années que notre capacité à les intégrer. De nombreux salariés s'y sont pourtant adaptés de manière spontanée. La motivation est souvent la clé pour vivre le changement en douceur mais ses sources peuvent être très différentes selon les

individus : désir de reconnaissance, goût pour l'apprentissage, plaisir de la découverte, désir de réussite, goût du défi, etc... Elle est aussi liée à la structure de l'organisation dont dépend l'individu. A l'échelle collective, les petites organisations, moins obsédées par des questions de sécurité et/ou de process, ont pu être plus agiles pour intégrer les innovations au fil de l'eau.

Au sein de ces structures, les salariés restent motivés, connectés émotionnellement aux valeurs de leurs entreprises. Ils comprennent le sens de leur travail et participent à l'accomplissement de la vision corporate. Ils reçoivent des feedbacks positifs de la part de leurs pairs, ils sont reconnus. Ils savent que dans l'incertitude de ce nouvel environnement qui est en train de se mettre en place, ils doivent procéder par une méthode die and retry. Ici, l'erreur n'est plus une erreur mais un pas vers la réussite. Le digital n'a pas remplacé l'humain, il le complète. Dans les grandes organisations, l'intégration des nouveaux usages et des NTIC est plus lent. Tout est compliqué. Les process administratifs, financiers, managériaux, humains et digitaux peuvent devenir des nœuds qui bloquent l'énergie et empêchent l'action, avec un impact particulièrement important dans un contexte de forte transformation.



Lors de tout changement, qu'il soit choisi ou subi, l'émotion de la peur s'active avec une intensité variable selon la perception positive (défi) ou négative (menace) de la situation. Le mécanisme du stress appelle une réponse d'adaptation et selon les individus qui composent le système dans lequel on veut instiller le changement, on obtient différentes sortes de réactions plus ou moins efficaces : anticipation, organisation, planification, procrastination, résignation, apitoiement, acharnement, lâcher prise... Dans ce contexte hyper-stressant, donner du sens et développer les

capacités de résilience de ses équipes est fondamental. C'est le rôle des managers.

INNOVER PAR LA BIENVEILLANCE

Les entreprises n'ont pas le choix, elles doivent réussir leur transformation rapidement ou disparaître avec l'ancien monde. Or le stress des salariés est un facteur de risque important, auquel le management bienveillant apporte une réponse efficace.

La bienveillance est au cœur de la transformation des entreprises

mais elle doit s'appliquer à titre individuel, envers soi-même avant de pouvoir rayonner à l'extérieur. On en parle beaucoup dans les magazines, sur les blogs des consultants, dans les livres sur le management d'entreprise. Mais qu'est-ce que la bienveillance ? La bienveillance c'est bien plus que le concept de gentillesse, c'est le non-jugement, c'est la capacité de voir le positif chez l'autre pour le stimuler et l'aider à se développer. Et concrètement c'est savoir écouter activement, être congruent, donner de l'autonomie, communiquer avec transparence, rester positif et constructif dans ses critiques.

Les managers et les consultants sont les premiers acteurs de la transformation. Cependant chaque salarié peut choisir de pratiquer la bienveillance dans son quotidien professionnel (et ailleurs). *« L'exemple n'est pas la meilleure façon de manager, c'est la seule »* disait Roosevelt.

Un manager bienveillant soutenu par une hiérarchie bienveillante ne peut être que bénéfique pour l'entreprise. Il limite les tensions, favorise la productivité et l'engagement. Il facilite la connexion émotionnelle avec l'entreprise.

Cette capacité de bienveillance peut être travaillée individuellement ou collectivement par le

coaching ou les séminaires de développement personnel. Comprendre sa place dans l'organisation et l'occuper pleinement est une action d'anticipation que l'on peut chercher à conduire, sans pour autant être manager. Nos organisations sont profondément en train de muter. Le management « à la papa » ne fonctionne plus, notamment avec l'arrivée des digital natives dans le monde du travail. Déjà vingt ans d'innovations et nous n'en sommes qu'aux balbutiements car il est très probable que la blockchain soit le prochain levier de transformation de l'entreprise.

C'est passionnant. Il n'y a que le changement qui soit permanent ! Si à titre individuel, cela vous angoisse et que vous pensez que votre poste est menacé par la digitalisation, la meilleure manière de réagir et d'avancer est le combo : imagination + anticipation + planification + action. N'hésitez pas à vous faire accompagner par un coach sur ce chemin.

La transformation de l'entreprise est en marche, nous ne connaissons pas encore les nouveaux métiers qui émergeront dans les prochaines années, mais je suis profondément convaincue qu'il y a une place pour chacun dans cette nouvelle organisation. Une place plus juste et alignée avec vos valeurs, vos talents et votre énergie. •

«Pour comprendre la QVT, il faut s'intéresser aux conditions de travail, et surtout à la perception subjective qu'en ont les collaborateurs»

Séverine Daniel, fondatrice de Happylot et formée à cette approche, a interviewé pour nous le directeur de l'Institut de Neurocognitisme, Jean-Louis Prata (1) www.happybot.fr

L'APPROCHE NEUROCOGNITIVE ET COMPORTEMENTALE (ANC), FONDÉE PAR JACQUES FRADIN EST FONDÉE SUR 30 ANNÉES DE RECHERCHES PLURIDISCIPLINAIRES ET SE PRÉSENTE COMME « UNE APPROCHE OPÉRATIONNELLE POUR COMPRENDRE LE FONCTIONNEMENT DE L'HUMAIN AFIN DE L'AIDER À S'ADAPTER AU CHANGEMENT, GÉRER ÉMOTIONS ET MOTIVATIONS, DÉVELOPPER LA CONFIANCE EN SOI ET RÉSOUDRE LES DYSFONCTIONNEMENTS VÉCUS EN ORGANISATION. » C'EST UN MODÈLE NOVATEUR DE COMPRÉHENSION ET DE GESTION DES COMPORTEMENTS, AUX NIVEAUX INDIVIDUEL, RELATIONNEL ET ORGANISATIONNEL.

QUELS SONT DE VOTRE POINT DE VUE LES 5 PRINCIPAUX APPORTS DES SCIENCES COGNITIVES ET COMPORTEMENTALES EN FAVEUR DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT) ?

JEAN-LOUIS PRATA. Pour comprendre la QVT, il faut bien sûr s'intéresser aux conditions de travail, mais aussi et surtout à la perception subjective qu'en ont les collaborateurs. Or c'est le cerveau qui opère cette perception subjective. En conséquence, les sciences du cerveau et du comportement sont très éclairantes. L'Approche Neurocognitive

et Comportementale (ANC) permet de mieux comprendre et d'agir à 5 niveaux contributifs à la QVT : la motivation, la communication interpersonnelle, le fonctionnement de l'organisation, la prévention du burn-out et la prise de recul.

LA MOTIVATION ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL SONT DONC LIÉES ?

L'ANC éclaire la compréhension de la motivation, en permettant d'identifier ses propres sources de motivation profonde, que l'on appelle motivations primaires,

et de les différencier de nos motivations secondaires. Nos motivations primaires correspondent à tout ce que l'on fait pour le plaisir de faire, qui nous ressource quand on est fatigué, voire qui nous épanouit. Nous ressentons du plaisir à accomplir ce qui correspond à nos motivations primaires et sommes peu sensibles au risque d'échouer. À l'inverse nos motivations secondaires sont drivées par un besoin de résultat ou de reconnaissance. Prenons l'exemple d'un commercial qui a une motivation primaire dans le plaisir de la relation et de l'échange : il sera aussi engagé et motivé dans son activité commerciale face à un client chaleureux que face à un client froid. En revanche si sa motivation est secondaire, l'entretien avec un client froid sera vécu comme une expérience désagréable nuisant à sa perception de QVT. En pratique, s'assurer dès le recrutement d'une bonne adéquation entre les motivations primaires de la personne et sa fiche de poste est un facteur clé de QVT.

ON SAIT QUE LA QUALITÉ RELATIONNELLE ENTRE COLLABORATEURS EST UN FACTEUR CLÉ DE LA QVT. QU'EST-CE QUE L'ANC APPORTE DE PLUS DANS CE DOMAINE ?

L'ANC apporte des clés pour comprendre finement ce qui se joue dans les relations interpersonnelles lorsqu'elles

sont tendues ou conflictuelles, et de disposer de méthodes ciblées pour pacifier les relations et contribuer à une ambiance agréable. Avec des techniques de gestion relationnelle du stress, on va pouvoir adapter sa communication à l'état de stress de l'autre – selon qu'il soit inquiet (en fuite), en colère (en lutte) ou découragé (en inhibition), et ainsi contribuer à l'apaisement du stress de son entourage en adoptant une attitude adéquate. Avec les techniques de gestion relationnelle des rapports de force, on va savoir comment se comporter avec un collaborateur ou un manager toxique pour se protéger de ses tentatives de manipulation et de déstabilisation, tout en préservant la relation.

VOUS PARLEZ DU FONCTIONNEMENT DE L'ORGANISATION, APPELÉ AUSSI L'ERGONOMIE DES FONCTIONS : QUE QUOI S'AGIT-IL EXACTEMENT ?

L'ANC intègre un volet « biosystémique » qui s'intéresse à l'interface entre l'organisation et l'individu. Il définit des principes fondamentaux, applicables à toutes les formes d'organisation, qui sont essentiels pour la QVT. Exemple : « la boucle des pouvoirs et des responsabilité » remet au goût du jour le principe comportemental de responsabilité de ses actes et décision. Une

organisation qui veut optimiser son efficacité et la QVT veillera à aligner, à tous les niveaux de l'organisation, les pouvoirs délégués et les responsabilités assumées. Lorsqu'une personne porte la responsabilité d'un objectif sans disposer des moyens de décision et d'action, sa vie au travail devient difficile car elle « paye » pour les décisions des autres. Corolaire, lorsqu'une personne dispose de pouvoirs de décision sans porter la responsabilité des conséquences, le système l'incite à des comportements irresponsables.

COMMENT L'ANC APPRÉHEND LE BURNOUT ?

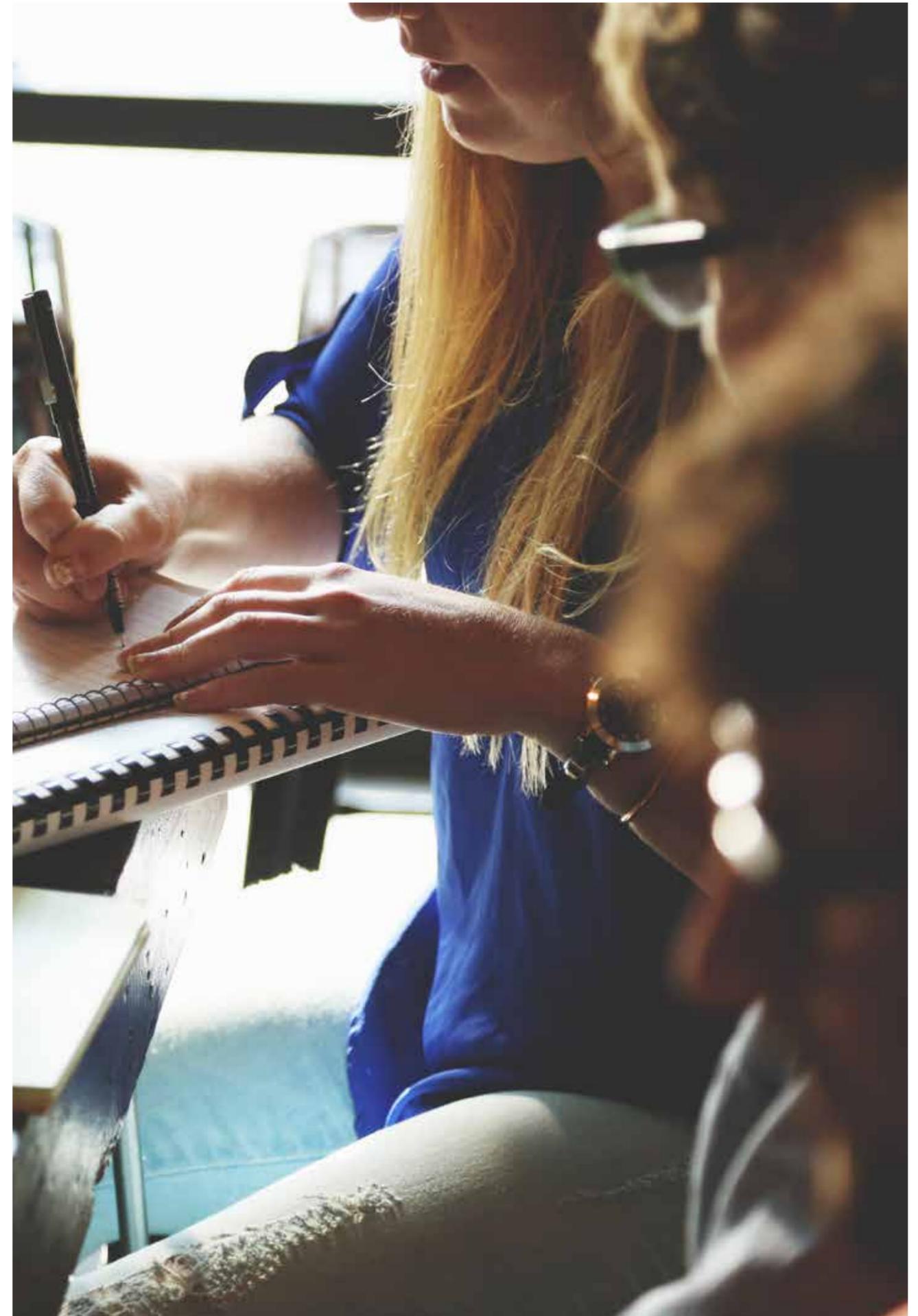
Le burn-out, dont on connaît les lourdes conséquences pour une personne qui en est victime, est très souvent précédé par une phase de « surinvestissement émotionnel ». On est surinvesti dans une activité avec un plaisir quasi addict mêlé à une crainte extrême d'échec, et avec le sentiment de ne jamais en faire assez ou de ne jamais faire assez bien. L'ANC définit le surinvestissement émotionnel comme un mécanisme de compensation de comportements que l'on s'interdit d'avoir et que l'on dévalorise. Grand classique dans notre culture judéo-chrétienne, l'interdit sur l'estime de soi peut entraîner un surinvestissement dans des activités permettant d'obtenir l'estime des autres. Un travail

comportemental de libération de l'interdit, dans notre exemple va permettre de s'autoriser l'auto louange et se mettre à l'abri du risque de burnout.

LE 5ÈME FACTEUR DE QVT QUE VOUS AVEZ ABORDÉ EST LA CAPACITÉ DE PRISE DE RECUL, FORME DE RÉSILIENCE : EN QUOI CETTE CAPACITÉ CONTRIBUE-T-ELLE À LA QVT ?

Quelle que soit la bonne volonté des dirigeants pour créer des conditions de travail agréables et motivantes, les collaborateurs sont soumis à des situations potentiellement stressantes ou démotivantes : qu'il s'agisse de difficultés relationnelles avec des clients ou des collègues ou plus généralement de l'incertitude et de la complexité à laquelle chacun d'entre nous est confronté, la vie professionnelle est jalonnée de moments difficiles. L'ANC nous éclaire sur nos capacités d'intelligence adaptative permettant de vivre sereinement les inévitables situations de tension auxquelles nous sommes confrontés en pratiquant des méthodes accessibles aidant à mobiliser à la demande notre capacité de prise de recul. •

(1) Depuis 2006, Jean-Louis Prata dirige le pôle innovation / R&D de l'IME Conseil et de l'Institut de Neurocognitisme



La QVT doit devenir un pilier de la Responsabilité Sociale des Entreprises

Faustine Duriez, fondatrice de Co-coworker, solution de reconnaissance collaborative, www.cocoworker.com

SI JE VOUS DIS RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES, VOUS ME RÉPONDEZ QUOI ?

Après avoir recherché la définition sur Google, vous me donnerez certainement celle qui est reprise sur le site de E-RSE. Vous m'énoncerez qu'il s'agit de « l'ensemble des pratiques mises en place par les entreprises dans le but de respecter les principes du développement durable : social, environnemental et économique. »

Ensuite, vous penserez probablement à votre propre expérience collaborateur. Vous vous rappellerez peut-être de la semaine de la RSE qu'avait organisé votre entreprise l'année dernière, et lors de laquelle, le décompte de vos pas avait permis de reverser un beau chèque à une association. Et si vous êtes un peu taquin, vous pourriez même me dire que la RSE vous fait penser au dernier team-building où vous avez aidé à nettoyer les berges de seine avec votre équipe. Parce que cette année-là, il « n'y avait plus de budget ».

Entre nous, je parierai fortement sur le fait que vous m'en parlerez à chaque fois comme un ensemble d'initiatives qui ont été mises en place par votre entreprise pour avoir un impact positif...en dehors

de votre entreprise.

LA RSE OUBLIE LE BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS.

Et c'est vraiment dommage. Pourquoi la RSE n'investirait-elle pas davantage dans ses propres enjeux sociaux ? Quand, dans une organisation, il est préférable de travailler chacun pour soi, quand on souffre de ne pas se sentir assez reconnu, qu'on a le sentiment d'être déresponsabilisé ou que l'on n'ose plus s'exprimer librement, on devrait quand même se dire que cela concerne la RSE. Surtout quand on connaît les conséquences du mal-être au travail.

Les maladies mentales (anxiété, dépression, épuisement professionnel) seraient la première cause d'invalidité et le deuxième motif d'arrêt de travail en France. Elles coûteraient directement et indirectement 107 milliards d'euros par an ... La pénurie de solidarité et l'augmentation de la solitude dans nos vies professionnelles est réelle et dangereuse. Si la RSE est la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société, pourquoi n'intègre-t-elle pas davantage de moyens pour protéger son capital humain ?

C'est vrai, les entreprises commencent à intégrer ces notions de bien-être au travail, mais on a parfois l'impression



de retomber aux premières heures de la RSE. On évite de toucher le fond du problème, puisque cela supposerait de changer nos propres systèmes. Parce que l'on a « toujours fait comme ça », et que l'on doit raisonner avec des KPIs... de plus en plus court termistes. Mais au fond on a conscience de l'urgence. D'ailleurs on n'a jamais autant entendu de stratégies basées sur le « human first ». Et la QVT est même en train de devenir tendance. Comme un air de déjà vu avec l'arrivée de la RSE en entreprise non ?

APRÈS LE GREENWASHING, LE HAPPY WASHING ?

Au fond, est-ce que les baby-foots ne sont pas à la qualité de vie au travail ce que les opérations de récolte de bouchons sont à la RSE ? Des initiatives qui partent d'un bon sentiment mais qui traitent partiellement du problème. Plutôt que de repenser son management hérité d'une autre ère qui désengage les salariés et les fait souffrir, on continue à répondre à ce problème social et sociétal par des chartes de bien-être et des cours de yoga. Le témoignage du collaborateur

sourire crispé dans un environnement hype pas toujours représentatif de l'entreprise reprendrait-il la bonne vieille méthode de marketing green consistant à communiquer auprès du public en utilisant l'argument bien-être ?

Ce qui est certains c'est qu'à l'heure du digital, les informations circulent vite. Les entreprises qui ne prendront pas de véritables mesures pour aligner les actes – à savoir leur management et leur organisation - sur leur discours risqueront de perdre la confiance de leurs salariés, de faire fuir leurs talents et d'être discréditées auprès de futures recrues...

À l'occasion de cette 15ème édition de la semaine de la qualité de vie au travail, c'est un « social calling » que nous adressons aux entreprises, à leurs décideurs et aux actionnaires. Pour faire qu'au même titre que la Responsabilité Sociale d'Entreprise, les organisations deviennent également responsables vis-à-vis du bien-être de leurs salariés...sans poudre de perlimpinpin.



Merci à tous les Happy Contributeurs !



Catherine Borie

Albane Devouge
Florine Cauchie
Delphine Luginbuhl &
Aurélie Pennel
Alexia de Bernardy

