

C'est quoi le bien-être au travail ? Le bien-être au travail, c'est un état d'esprit positif et durable, où les collaborateurs ressentent une satisfaction individuelle et collective, favorisant leur épanouissement dans et par le travail.

C'est une notion assez subjective et très personnelle mais, en tant qu'employeur, vous pouvez faciliter l'atteinte de cet état d'esprit positif pour chacun de vos collaborateurs.

LE POINT JURIDIQUE

D'après l'article L4121-1 du Code du Travail : "L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de **prévention des risques professionnels** ;
- 2° Des actions d'**information et de formation** ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de **moyens adaptés**.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes."

Investir dans le bien-être au travail n'est pas seulement un plus pour le collaborateur, c'en est également un pour vous en tant qu'entreprise :

Réduction de l'absentéisme

Renforcement de la motivation

Environnement propice aux dialogues, aux échanges, à la bonne entente

Attirer des talents de plus en plus sensible au bien-être au travail

Le gros + Un sentiment de bien-être au travail agit directement et positivement sur la réduction des risques psycho-sociaux (RPS). Les RPS sont : le stress au travail, les violences internes à l'entreprise (harcèlement, conflits...) et externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions...). L'évaluation de ces risques est obligatoire pour chaque entreprise.

Comment commencer ?

Selon l'INRS, les actions à mener dans un premier temps sont de nature organisationnelle :

- définir correctement les tâches
- trouver un sens à son travail
- répartir correctement la charge de travail
- s'assurer que la communication entre les collaborateurs et la hiérarchie soit bonne
- prendre conscience des comportements nocifs qui se sont instaurés de manière implicite puis les corriger

Alors, pour démarrer cette approche de bien-être au travail dans votre entreprise, vous pouvez :

- **dans un 1er temps** : créer un questionnaire afin d'évaluer le bien-être au travail au travers des sujets précédemment cités. Vous pouvez par exemple utiliser ce questionnaire proposé par ID Tree.

Votre audit sur le bien-être peut englober plusieurs aspects : la santé mentale, la santé physique, l'environnement de travail, le bien-être financier, la culture et le management.

- **dans un 2nd temps** : créer un groupe de travail afin d'évoquer tous les sujets dans l'objectif de chercher des solutions pour améliorer le bien-être au travail.

Qui peut être dans ce groupe de travail ?

Tout le monde est concerné par le bien-être au travail : tous les étages du management ainsi que les autres collaborateurs, et le CSE. Veillez à ce que des décideurs soient présents dans ce groupe.

Et après ? des actions simples et concrètes

Maintenant que vos bases sont bien consolidées, voici des actions pouvant améliorer la qualité de vie et des conditions de travail de vos collaborateurs :

30% des arrêts maladie sont causés par les troubles musculo-squelettiques !
source : Ameli

➤ SOIGNER L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Pour booster la motivation !

- Aménager les espaces de manière ergonomique : (bureau/poste de travail réglable en hauteur, chaise ergonomique, exosquelette, repose-poignet, alterner les activités assises et debout, protections...)
- Attacher de l'importance à l'éclairage et à l'aération des pièces. Pour en savoir plus, vous pouvez mobiliser la santé au travail de la Mayenne (SATM) pour qu'une intervention puisse être réalisée dans votre structure.
- Inciter vos collaborateurs à se mettre en mouvement : une marche le midi ? des étirements sur la pause du matin ? Un parcours d'échauffement entre le parking et l'atelier/bureau ? A vous de jouer !
- Aménager des espaces dédiés : salle de pause agréable, coin repas convivial voire même zone de sieste !

➤ ADOPTER UN MANAGEMENT BIENVEILLANT

Pour que le manager devienne un moteur pour son équipe

- Comprendre les besoins fondamentaux de ses collaborateurs pour y répondre au mieux
- Sensibiliser les managers au bien-être au travail pour qu'ils intègrent la notion de bien-être comme un facteur de performance
- Fixer des objectifs clairs et atteignables (ça vous dit quelque chose la méthode SMART?)
- Pratiquer l'écoute active : lorsque quelqu'un me parle, je l'écoute attentivement en arrêtant mes tâches. Ou encore, je prévois des créneaux d'échanges dans mon agenda où je me rends disponible
- Être reconnaissant : féliciter les réussites (même les petites!)
- En cas d'erreur, essayer d'aider le collaborateur à comprendre pour progresser plutôt que de le sanctionner
- Laisser de la liberté dans l'organisation des tâches tout en fixant un cadre clair

➤ ENCOURAGER L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

- Proposer des horaires flexibles lorsque c'est possible
- Proposer du télétravail, même occasionnellement
- Encourager la déconnexion : pas d'emails ou d'appels professionnels après une certaine heure
- Fixer des objectifs réalistes pour éviter des heures supplémentaires inutiles
- Permettre une souplesse pour les rendez-vous personnels

Une petite entreprise a la chance d'être agile et proche de ses collaborateurs. Souvent, un dialogue ouvert et quelques ajustements simples suffisent à améliorer cet équilibre

➤ AMÉLIORER LA SOLIDARITÉ AU SEIN DE L'ÉQUIPE

Pour booster l'engagement !

- Créer des moments de convivialité
- Simplifier la communication en interne : avez-vous une plateforme numérique dédiée ? (teams, slack...), des réunions de 15 minutes tous les jours ? des réunions dédiées à la célébration des réussites ?...
- Mettre en place un projet commun hors ou pendant le temps de travail (les OFNIJEC par exemple, ou du temps dédié à une association)
- Intégrer vos collaborateurs dans une démarche de prévention du harcèlement au travail
- Créer un groupe de travail pour travailler autour de la responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise (RSE)

Les acteurs de la qualité de vie et des conditions de travail :

 **l'ANACT**

 **Aides financières possibles**

 **l'INRS**

Reflex QVT pour trouver un consultant


Vous pouvez également en apprendre plus sur les pratiques des autres entreprises en intégrant des réseaux tels que : Plateforme [AGIR](#), [RBO](#), [BNI](#), [Réseau entreprendre](#), [CPME](#)...

14 480€

 C'est le coût par an et par salarié du désengagement en 2024