

S'informer

Promouvoir le bien-être au travail

? de quoi parle-t-on ?

L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) définit la santé comme "non pas simplement l'absence de maladie, mais un **état complet de bien-être physique, mental et social**".

De la même façon, le bien-être au travail ne peut pas se réduire à la prévention des risques psychosociaux, des accidents du travail et maladies professionnelles, mais doit être abordé de façon plus globale sur le plan physique, mental et social.

L'entreprise et le travail sont devenus une source possible de stress et de "mal-être" chez les salariés.

Ainsi, l'entreprise socialement responsable peut s'engager, au-delà de ses obligations légales en termes de santé, de sécurité, d'hygiène et de conditions de travail, dans des actions de prévention visant à favoriser le bien-être de ses salariés.

👍 quels avantages ?

Pour l'entreprise :

- anticiper les contraintes légales: l'entreprise qui propose de meilleures conditions que les contraintes législatives, s'adapte plus facilement aux nouvelles normes
- préserver ou améliorer le climat social et donc l'image de l'entreprise : permet de fidéliser les salariés (baisse du turnover) et d'attirer de futurs collaborateurs qualifiés
- permettre de réduire les coûts : sur les cotisations d'assurance maladie complémentaire, l'absentéisme, la perte de la productivité, etc.
- permettre d'innover et de faire progresser l'entreprise : penser "bien-être" pousse à inventer de nouvelles formes de travail, à se réorganiser intelligemment, à communiquer différemment, à s'ouvrir à des idées nouvelles

Pour les collaborateurs :

- effectuer son travail dans de meilleures conditions matérielles
- augmenter le "plaisir" de venir travailler : le salarié sera naturellement plus motivé et aura donc toutes les chances de travailler mieux, d'être plus réactif, de prendre des initiatives

🔧 par où commencer ?

La notion de bien-être est transversale à toutes les dimensions de l'entreprise, il est donc possible d'agir sur plusieurs domaines.

La prévention de la santé physique et mentale

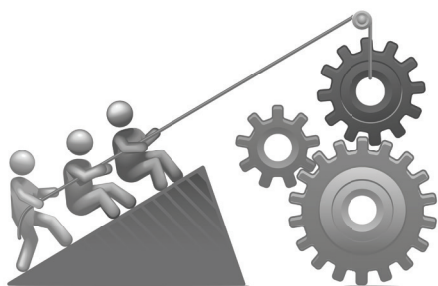
Il s'agit de trouver des moyens adéquats afin de limiter les sources de risques du travail sur la santé physique et psychologique de l'ensemble des collaborateurs.

Bonnes pratiques :

La rédaction du Document Unique (DU), obligatoire et imposé par le Code du travail, permet d'inventorier les sources de risques professionnels (risques psychosociaux inclus) et de les évaluer afin de mettre en place un plan d'actions.

En s'appuyant sur ce cadre réglementaire, il est possible d'envisager plusieurs pistes d'actions :

- améliorer les conditions matérielles de l'environnement de travail (ergonomie, confort, personnalisation)



S'informer

- sensibiliser les collaborateurs en matière de prévention (tabac, alcool, etc.)
- inciter à la pratique de l'activité physique (accords avec des gymnases)
- agir sur le management, les moyens et l'organisation du travail : fixer des objectifs réalistes en fonction des compétences et capacités des salariés, fournir les moyens humains et matériels pour réaliser le travail, former les managers aux "relations humaines", etc.
- favoriser la **reconnaissance** et la **valorisation** : reconnaître les compétences et le travail effectué, rendre visible les objectifs et stratégie de l'entreprise pour donner du sens au travail, etc.
- développer la **communication** et le **dialogue** : impliquer les salariés dans les projets et les évolutions de l'entreprise, etc.

Le management

Il s'agit de remettre l'homme au centre des préoccupations de l'entreprise en développant des pratiques de management plus humaines. (voir fiche 3 pour plus d'informations)

Le développement des compétences

Il s'agit de faire de l'entreprise un lieu d'apprentissage. L'acquisition de compétences par un salarié est un moyen d'accéder à plus d'autonomie, de responsabilité et de se sentir "bien" dans son travail. (voir fiche 2 pour plus d'informations)

La convivialité

Il s'agit pour l'entreprise de veiller à la qualité du bien-être collectif ou "vivre ensemble" en favorisant l'émergence de petites actions concrètes :

- créer des espaces de convivialité (machines à café, salon de repos, etc.)
- organiser des petits événements (dîner, apéritif, etc.)
- proposer des sorties culturelles ou sportives

Mettre en place des services "annexes"

Il s'agit de proposer des services qui dépassent le cadre strict de l'entreprise et ayant des impacts positifs sur le mieux-être des salariés. Par exemple : comité d'entreprise ou interentreprises, bons d'achats, groupement d'achats par l'entreprise, bourse d'étude pour les enfants des employés, etc.

 pour aller plus loin

www.anact.fr/web/services/FACT

Les PME peuvent bénéficier du Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail (FACT) pour mettre en oeuvre des mesures d'amélioration des conditions de travail.

www.travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/sante-conditions-de-travail,115/la-prevention-des-risques,1046.html

Informations sur la prévention des risques professionnels et du Document Unique.

www.greatplacetowork.fr

Palmares des entreprises où il fait bon travailler.

AlpCoRe est un projet cofinancé par l'Union européenne. L'Europe s'engage en Savoie, Haute-Savoie et Région Piémont avec le Fonds européen de développement régional.

