

Faire réussir l'entreprise en rendant ses collaborateurs HEUREUX

Sachez qu'un salarié heureux c'est un salarié moins absent, moins malade, plus efficace, loyal envers son employeur, etc.

Le bonheur du salarié n'est donc pas uniquement à son avantage. Il contribue également à la prospérité de l'entreprise, à son chiffre d'affaires, son image de marque et influe sur tous les autres

Le rôle du "Responsable du bonheur en entreprise" ou "Chief Happiness Officer" est légèrement plus complexe. Il doit tout d'abord être convaincu par son métier et les méthodes qu'il propose, sans quoi il n'aura aucune crédibilité vis-à-vis de ses interlocuteurs. N'oublions pas que ses missions sont soumises à objectif. Il doit faire en sorte que les salariés soient plus heureux au travail, et cela passe par un sourire communicant, de la joie et de la bonne humeur. Montrer l'exemple est la meilleure des manières pour motiver et convaincre.

Il part donc du principe que les collaborateurs heureux sont plus impliqués et plus productifs. Néanmoins, il doit trouver et instaurer, selon le type de profils avec lesquels il travaille, la stratégie à adopter. Ainsi il possède des qualités d'analyse et de synthèse. Il est observateur et à l'écoute de chacun. Organisé et inventif, il sait trouver les mots pour aborder les projets, en particuliers les plus novateurs. En véritable médiateur, il est capable d'argumenter et de tempérer les salariés récalcitrants.

Chaque projet est donc singulier à l'entreprise avec laquelle il travaille. Il propose des conditions adaptées aux besoins des salariés et œuvre à la convivialité interne. Cela peut se traduire par de nouveaux outils, des changements d'horaires, une mobilité plus large... Nouvelle philosophie pour l'entreprise, elle ne doit pas se résumer à une fontaine à eau au fond du couloir et une salle de repos avec un babyfoot.



La Qualité de Vie au Travail a cela de complexe qu'elle englobe à la fois les conditions, l'environnement et les relations de travail, la conciliation des temps, la reconnaissance du travail effectué, le climat social, l'égalité professionnelle, la rémunération, le partage de la valeur ajoutée de l'entreprise etc.

Autant de dispositions qui permettent aux salariés de se réaliser et de s'épanouir dans leur vie professionnelle tout en instaurant un climat de confiance, un environnement et une atmosphère propice à l'échange, au partage et au bien-être au sein de l'entreprise. La Qualité de Vie au Travail est décisive pour booster la motivation et mérite par conséquent d'être inscrite au cœur de la stratégie globale. Pour les chefs d'entreprise, nombreux à s'être intéressés à cette notion émergente dans la sphère professionnelle.

De façon plus ambitieuse : au-delà de participer au bien-être de ses salariés, la QVT permet à l'entreprise d'améliorer sa productivité, de fidéliser ses équipes et d'attirer de nouveaux talents. Un salarié bien au travail et fier de son entreprise est un salarié plus performant et fidèle. Elle permet également de réduire les coûts liés aux accidents du travail et aux maladies professionnelles en développant des ressources (reconnaissance, cohésion d'équipe, réduction du stress etc.)

La QVT n'est pas une histoire de modèle d'entreprise, elle passe par la conviction et l'engagement de chacun à tous les niveaux de l'entreprise, à commencer par ses dirigeants. Elle ne doit pas être perçue comme un coût mais comme un investissement sur le long terme pour ses collaborateurs et son entreprise. De plus, de nombreuses actions relèvent du bon sens et ne demandent pas ou peu d'investissement financier.

On peut avoir le sentiment que tout fonctionne déjà très bien dans son entreprise mais il ne faut pas négliger pour autant la QVT. Il est important de se pencher sur cette question et de l'inclure dans le dialogue social de son entreprise. Tant que les salariés ne sont pas interrogés, il n'y a pas moyen de savoir avec certitude où l'on se situe en termes de QVT.

Elle ne doit pas être vue comme une perte de temps ou une contrainte. Elle est un levier qui permet d'améliorer la performance globale de son entreprise. Des collaborateurs qui prennent du plaisir à venir travailler sont des collaborateurs qui se montrent par la suite plus performants et fiers de leur entreprise. Le rôle du chef d'entreprise n'est pas de faire le bonheur de ses salariés, ce sujet est éminemment personnel. Cependant, la construction des conditions dans lesquelles les équipes peuvent à la fois être efficaces et épanouies est fondamentalement du ressort de la Direction de l'entreprise. Il ne faut pas confondre plaisir et épanouissement.

La QVT doit être portée par la direction, cela représente l'un des facteurs clé de sa réussite. En tant que dirigeant et quelle que soit la taille de l'entreprise, il est important de se saisir du sujet et de travailler avec ses équipes et éventuellement des spécialistes pour structurer la démarche et outiller les acteurs. Elle doit être vue comme un projet stratégique pour l'entreprise qu'il faut inscrire dans le temps et réinterroger en permanence.

Il est essentiel d'instaurer une culture d'entreprise soucieuse de la santé de ses collaborateurs.

C'est une combinaison d'actions concrètes et de perception. L'émetteur et le récepteur sont d'égales importances. En conséquence, la Direction ne constitue pas le seul acteur, elle doit être convaincue mais l'évolution de cette question passe aussi par l'implication directe des RH et l'engagement de chacun à tous les niveaux de l'organisation.

Les managers doivent être formés pour travailler sur ce sujet. La QVT repose essentiellement sur du bon sens, de l'écoute et la mise en place d'une relation de confiance avec ses collaborateurs.

C'est en repensant son management qu'on peut apporter des solutions nouvelles et innovantes pour améliorer le bien-être de ses collaborateurs sur leur lieu de travail tout en améliorant les performances économiques. Un projet doit se construire en fonction de chaque situation avec les salariés, DRH...

C'est de la coopération et de la discussion que naissent des solutions pour améliorer les conditions de travail de ses salariés et faire avancer le projet de l'entreprise. Les collaborateurs constituent des alliés précieux pour lancer une démarche. Ils sont co-responsables avec l'entreprise de leur organisation. L'identification de référents motivés par la QVT peut se révéler être un atout pour initier une démarche réussie dans son entreprise.

Pour construire un projet, il est important de procéder en quatre étapes :

1. Concevoir une démarche en interne avec la Direction en analysant les enjeux ;
2. Élaborer un diagnostic qui doit être co-construit avec les parties prenantes afin d'identifier ce qui est prioritaire à traiter pour améliorer la QVT ;
3. Lancer des actions et les expérimenter ;
4. Si l'expérimentation s'est montrée concluante, pérenniser les actions.

Les bons réflexes managers :

- **offrir** la possibilité à chacun de ses collaborateurs de s'épanouir et de se réaliser dans son travail. Cela passe, entre autres, par une relation de confiance et des *feedbacks* réguliers. Le manager veillera à équilibrer les *feedbacks* positifs (reconnaissance) et négatifs (apprentissage) ;
- **permettre** à ses collaborateurs de se challenger. Il est important d'offrir la possibilité à ses collaborateurs d'acquérir de nouvelles compétences et de se former de manière régulière ;
- **être à l'écoute** de ses collaborateurs, se montrer inspirant et les accompagner dans leurs missions ;
- **se montrer transparent** avec ses équipes pour instaurer une relation de confiance ;
- **valoriser la performance** collective de ses équipes afin de rendre l'organisation de travail plus motivante. Les discussions, les échanges et le partage font naître des solutions pour l'entreprise à court, moyen et long terme ;
- **analyser les conditions de travail** de ses collaborateurs de manière régulière afin d'identifier les points forts et les points faibles de son organisation ;
- **organiser des points informels** avec son équipe pour s'interroger sur « comment mieux travailler ensemble ? ». Très souvent, les collaborateurs ont la solution à portée de main, ou sont capables de la faire émerger ;
- **créer des rituels informels** pour consolider l'esprit d'équipe et les bonnes relations entre collègues.
- *in fine*, le manager lui-même doit **s'interroger sur sa propre QVT** pour être authentique et pertinent.

Bonne rentrée et soyez créatifs !