

Retours sur le rapport « Bien-être et efficacité au travail »

Article Thématique



Communication & Management
Hommes & Méthodes

Développez votre agilité en
management d'équipe et en techniques de vente

www.com-hom.com

10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail

Bien-être et efficacité au travail

- 10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail -

Le 17 février 2010, un [rapport sur le bien-être et l'efficacité au travail](#) a été présenté par Henri Lachmann, président du conseil de surveillance de Schneider Electric, Christian Larose, vice-président du Conseil économique, social et environnemental et Muriel Pénicaud, DRH de Danone au premier ministre. Retour sur les [10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail](#) présentées dans ce rapport.

Il ne s'agit pas d'un rapport d'experts mais de « praticiens » nous dit l'introduction. Le risque de ce type de rapport, peut être de nous proposer une vue très « technique » en écart avec la réalité terrain. Ce travail est une réussite car chacun pourra faire un lien avec sa réalité d'entreprise. Mis à part l'utilisation du terme « bien-être » (cf article : [Bien-être, une finalité pour l'entreprise ?](#)), ce rapport regorge de vrais bonnes pratiques pour réduire le stress au travail.

Les 10 propositions :

1. L'implication de la direction générale et de son conseil d'administration est indispensable.
2. La santé des salariés est d'abord l'affaire des managers, elle ne s'externalise pas.
3. Donner aux salariés les moyens de se réaliser dans le travail.
4. Impliquer les partenaires sociaux dans la construction des conditions de santé.
5. La mesure induit les comportements : mesurer les conditions de santé.
6. Préparer et former les managers au rôle de manager.
7. Ne pas réduire le collectif de travail à une addition d'individus.
8. Anticiper et prendre en compte l'impact humain des changements.
9. La santé au travail ne se limite pas aux frontières de l'entreprise.
10. Ne pas laisser le salarié seul face à ses problèmes.

Nous vous laissons découvrir [ce rapport](#) très riche en enseignements. Nous partageons ici quelques phrases clés et réflexions associées.

« L'utilisation parfois à mauvais escient des nouvelles technologies, qui « cannibalise » les relations humaines » : quel peut être votre gain à mettre en place une charte de bonnes pratiques à l'utilisation des TIC et en particulier du email ?

« Les *process* doivent rester un moyen : ils ne règlent pas les enjeux humains, qui se jouent dans la proximité du management » : l'accumulation des process et règles de vie sclérose les organisations. Peut-on les considérer comme des médicaments permettant d'obtenir, sur une période donnée, un comportement ? (cf l'article sur [le terrain de l'autonomie](#))

« L'isolement réduit les occasions d'échange ou d'écoute » & « Restaurer des espaces de discussion et d'autonomie dans le travail » : quels sont vos espaces d'échanges formels et informels ? Quel accueil des objections et désaccords avez-vous développé ?

« L'évaluation de la performance doit intégrer le facteur humain » : vos tableaux de bord incluent-ils une mesure de la satisfaction de vos collaborateurs ?



« La santé au travail ne se limite pas aux frontières de l'entreprise » : avez-vous intégré dans cette mesure la satisfaction de vos clients, de vos fournisseurs (cf l'[article sur l'entreprise étendue](#)) ?

« La mesure induit les comportements » : quelles mesures, individuelles et collectives, avez-vous partagées avec vos collaborateurs ? (cf article sur [l'entretien annuel](#))

« Les managers de proximité sont les premiers acteurs de santé » mais « se trouvent confrontés à des difficultés nouvelles de positionnement » : les managers de proximité sont la clé de voute de la stabilité de votre entreprise. Qu'avez-vous mis en place pour les aider vos managers de proximité à gérer les nombreuses antinomies qu'il doit gérer ? (cf [Wel'Com-Hom News N°5](#)).

« Valoriser la performance collective » : quel cadre de jeu collectif avez-vous partagé ? (cf l'article sur [le terrain de l'autonomie](#)). Quel niveau de connaissance de soi vos managers ont-ils ? (cf le [descriptif du profil J'AIME®](#)) ? Quel niveau de complémentarité a votre équipe (nous établissons votre profil d'équipe J'AIME®) ? Quel cap d'entreprise est partagé ?

« Prendre en compte l'impact humain des changements » : quelle est la concertation et l'implication des collaborateurs dans les phases de changement (cf [l'ouvrage de Gérard-Dominique Carton](#)) ?

« Redonner de la place à l'écoute sur les lieux de travail » : à quand remonte le dernier atelier d'écoute active partagé par vos collaborateurs ?

« Préparer et former les managers au rôle de manager » : quel accompagnement à la fonction de manager avez-vous mis en place ? Avez-vous une reconnaissance interne du rôle d'expert (cf article [la double complexité du passage au management](#)). Avez-vous participé à la formation « [Manager, porter le sens et faciliter la performance](#) » ?



En conclusion, ce rapport intègre les clés essentielles de la réussite de votre entreprise dans laquelle chaque collaborateur sera entrepreneur de son développement personnel et de la réussite collective. Bravo !

A propos de l'auteur :



Marc VILCOT
[Com-Hom](#)

Marc VILCOT : J'ai créé Com-Hom en 2007 après 17 années enrichissantes de management terrain. Ingénieur électrotechnique (INPG 1989), j'ai commencé ma carrière à concevoir des machines électriques. Mes préférences créatives et relationnelles m'ont vite amené vers des activités commerciales et marketing. En tant que directeur commercial (1997-2007), j'ai animé une équipe de 14 personnes et un réseau de 20 distributeurs. Administrateur de la société et de sa filiale américaine, j'ai pratiqué les aspects stratégiques et opérationnels.



Notre raison d'être est représentée par notre logo : associer les **H**ommes, le **M**anagement, la **C**ommunication et les **M**éthodes pour développer votre performance et celle de l'entreprise.

Copyright :

Les textes sont la propriété de [Com-Hom](#).

Crédit photographique : Fotolia – [//fr.fotolia.com/](#) – tous droits réservés