

Compte rendu Canapé RH du 26 mai

avec Julie Artis, Chief Happiness Officer engagée et facilitatrice en bien-être au travail



Introduction de notre experte Julie Artis

Julie Artis, Chief Happiness Officer engagée et facilitatrice du bien-être et de la performance au travail. En savoir plus sur son site web : <https://www.julieartis.com/>

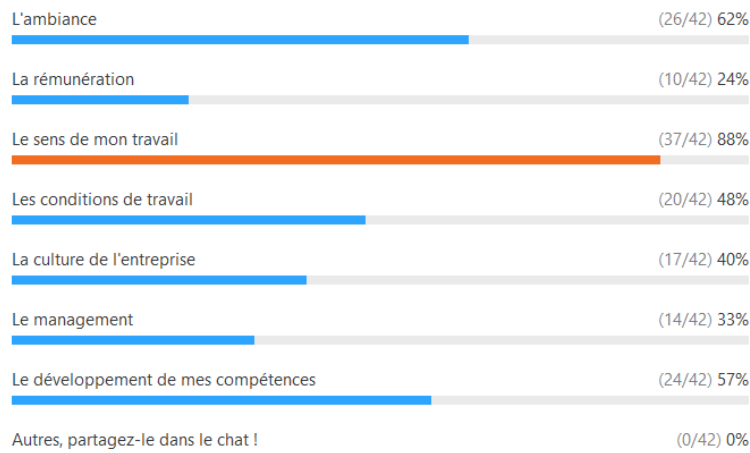
D'après Julie, il y a deux niveaux de bien-être au travail :

- **Le bien-être individuel** : leviers de motivation intrinsèque, propre à chacun
- **Le bien-être collectif** : coconstruire ensemble un environnement stimulant

Nous vous avons posé cette question :



1. Qu'est ce qui vous motive au quotidien dans votre travail ? (Choix multiple)



Les résultats le prouvent, **la perception de motivation est dépendante à chaque personne**. C'est une perception personnelle.

Il est intéressant de se poser à soi-même cette question pour évaluer son bien-être mais aussi à ses équipes pour mieux les accompagner et trouver les leviers de motivation.

Il y a une théorie de **Frederic Carlsberg**, psychologue qui a écrit des ouvrages sur la motivation au travail. Cette théorie expose deux types de facteurs :

- **Les facteurs qui limitent l'insatisfaction des collaborateurs** et non qui motivent : par exemple la sécurité, l'environnement de travail sain, la hiérarchie... Ce sont en fait des prérequis qui donnent un cadre de travail sain mais qui ne motive pas les salariés.
- **Les facteurs qui augmentent la satisfaction** : ce sont des leviers de motivation liées au travail en lui-même et à la satisfaction de soi. Par exemple : l'autonomie, la reconnaissance, l'épanouissement...

Des facteurs garantissent un environnement de travail et d'autres répondent à des besoins et influent sur l'épanouissement des collaborateurs. Pour une meilleure motivation il est alors nécessaire d'agir sur ces leviers de motivation.

Pour répondre à la question "**Comment remotiver les salariés en période de crise**", je vous conseille :

- **De dresser un bilan** : posez-vous en équipe les questions "où est-ce qu'on en est ?", "quels enseignements peut-on tirer de cette crise ?" et faites le diagnostic.
- **Ecoutez et repérez** les individus en perte de motivation : de nombreux signes montrent une perte de motivation. Par exemple le manque de ponctualité, absence à des points d'équipe, rendu de projet en retard...
- **Trouvez les leviers de motivation** : poser la question à votre équipe, quels sont leur(s) source(s) de motivation. Pour certains cela peut être les valeurs de l'entreprise, d'autres auront besoin d'un feedback plus régulier et plus clairs, la rémunération (bien que pas conseillé) peut être aussi une source de motivation.



Mais alors, quelle sont les bonnes pratiques ? Place aux échanges !

1. Comment motiver/convaincre les salariés en télétravail de revenir dans les locaux de l'entreprise ?

Beaucoup d'entreprise pouvant maintenir le télétravail proposent l'ouverture de leurs locaux et un retour sur la base du volontariat dans des conditions sanitaires règlementaires. Cependant, beaucoup de ces entreprises se trouvent surprises du peu de collaborateurs dans les bureaux. Comment faire pour augmenter petit à petit la fréquentation des bureaux.

Pour notre experte, il y a **4 types de profils** :

- Ceux qui ont peur et qui trouvent un confort au télétravail et qui ont trouvé une nouvelle routine.
- Ceux qui sont ravis de revenir et d'enfin pouvoir recréer le lien social
- Les incertains qui doutent des risques
- Ceux qui ne peuvent pas revenir car ils ont encore la garde d'enfants ou présentent des risques de santé majeurs.

Dans tous les cas, Julie conseille de **poser la question** "De quoi avez-vous besoin pour revenir en toute sécurité ? Pour qu'il n'y ait plus de stress ?"... Il est important d'échanger, de faire parler, laisser s'exprimer et **libérer la parole**. En virtuel via zoom par exemple. Pour donner envie et donner une raison de revenir progressivement, **organisez des rituels d'équipe en présentiel**.

Les rituels permettent de fédérer, de trouver un nouveau rythme et de recréer cette cohésion d'équipe.

Cynthia témoigne et **organise des "pots" réguliers** dans ses locaux pour donner l'occasion aux salariés de revenir sur place. En laissant le choix de participer ou non.

Proposez également des ateliers ludiques ou encore proposez d'**impliquer vos salariés dans les décisions de l'entreprise**. Engagez-les dans le futur de l'entreprise. Ils se sentiront utiles et fiers d'y participer. **Construisez le futur ensemble**.

Notre invitée nous alerte :

Attention, nous sommes **encore en phase de transition**, ce n'est pas encore un retour à la normale. Le gouvernement préconise et encourage le télétravail tant que la situation n'évolue pas. C'est d'ailleurs un argument pour les salariés les plus réticents. **C'est normal que la majorité n'ait pas envie de revenir toute de suite, donnez-leur le temps**. Continuez à tisser des liens même à distance et continuez d'être à l'écoute.

Posez-vous les bonnes questions : Est-ce indispensable pour mon activité que mes salariés reviennent ? Comment mieux gérer mon management à distance ?

2. Semaine de la QVT 2020, une occasion pour refédérer vos collaborateurs

Julie Artis attire notre attention sur la [semaine de la qualité de vie au travail](#) Organisée par l'ANACT qui aura lieu du **15 au 19 juin**. Cette année le thème est « Spéciale : **1ères leçons d'une crise** ». Profitez de cette occasion pour proposer des activités et ouvrir les sujets en interne. **Réfléchissez ensemble aux enseignements de la crise**. Proposez des initiatives à vos collaborateurs. Beaucoup auront des idées et des envies de partager des activités.



3. “Nous avons axé nos actions sur l’humain, on a été flexibles mais même avec ça nos collaborateurs de reviennent pas. Notre activité en pâtit, comment faire ?”

Ici ce qui intéressant, c’est de voir que même en réunissant les meilleures conditions de retour, les salariés ayant encore le choix ne souhaitent pas revenir dans leur routine d’avant. Cela montre que même si on est attentif, dire oui à tout n’est pas forcément la solution. Il est important de peser les risques pour votre activité. **Il ne faut pas que vos actions de bien-être ou management en interne soient au détriment de la sécurité de votre activité.**

Dans ce cas, Julie conseille de réfléchir à **une communication en toute transparence**. Rappelez à vos salariés **les risques encourus à ce qu’ils ne reviennent pas et que l’activité ne reprenne pas** rapidement. Faites-leur **prendre conscience de leur responsabilité**. Car oui, dans cette situation nous sommes tous responsables de la bonne continuité de l’activité et de nos emplois. Rappelez que vous avez **besoin d’eux** pour vous en sortir est continuer. Rappelez **les objectifs de l’entreprise** et la vision à avoir. Remémorer le pourquoi de votre entreprise. **Réalignez la culture et les valeurs de votre entreprise.**

4. Redonner la place aux managers

Gérard témoigne. Il attire notre attention sur l’importance de **remettre les managers à leur place**. Leur permettre de jouer leur rôle. C’est à dire présenter des objectifs clairs à son équipe, s’assurer que son équipe se sente en sécurité et tenter de diminuer toutes sources de stress. Le manager peut aussi être un allié pour l’entreprise **en engageant ses équipes. Impliquez vos collaborateurs sur des problématiques qui les concernent**. Par exemple, trouver des solutions ensemble pour augmenter les ventes ou trouver de nouveaux contacts... Utilisez un mode de management participatif.

Essayer de lever les incertitudes sur l’avenir ensemble. Donnez plus de précisions et réfléchissez ensemble sur le “comment gérer tout ça”. Faites du co-développement.

Notre experte ajoute qu’un **bon manager est un faiseur de sens. Il est la boussole** qui indique la bonne direction. Dans cette crise, il peut recréer cette dynamique.

5. Remettre la confiance au cœur de l’entreprise

Serge témoigne. Il attire notre attention sur la **multiplication des procédures** dans les entreprises ces derniers jours. Il conseille de **remettre la confiance au cœur de l’organisation en atténuant les process en interne qui sont inhibiteurs du bien-être des salariés.**

6. Quid des salariés “fragiles” par exemple familles monoparentales isolées. Ces profils ne peuvent pas se rendre au travail contre leur volonté, le discours de responsabilité risque ne pas être entendu de la même façon, comment faire ?

Si vous savez avoir à faire à des profils dans ce cas, Julie conseille de faire du **cas par cas** en adoptant votre discours selon les profils. **Privilégiez alors des échanges individuels.**

7. Au retour, certains vont proposer des entretiens de ré-accueil. Qui doit les faire ? La RH, le manager ou le CHO ?

Il n’y a pas de règle souligne notre invitée. Il suffit de privilégier la ou les personnes les plus à même de le faire et **ayant la meilleure relation avec le salarié en question**. Il est préférable de faire ces entretiens avec une personne perçue de confiance et la plus authentique possible.



8. Que doit-on retenir ?

Pour faire simple, **rappelez-vous que la situation n'est toujours pas "normale"** et ne vous attendez pas à retrouver le quotidien de l'entreprise d'avant. La relation au travail et les habitudes de travail ont changé. Il y a un **changement profond des façons de travailler** et le télétravail par exemple va prendre une place beaucoup plus importante dans les entreprises. Que ce soit pour des raisons écologiques, pratiques ou économiques. **Il va alors falloir repenser nos modes de travail.**

Dans cette situation de crise, il est très important de mesurer les risques pour votre entreprise. **Ne mettez pas en péril votre entreprise.** Il ne fait pas hésiter à imposer des règles pour conserver votre activité et sa pérennité.

Les bonnes pratiques à retenir :

- Ecoute, échanges
- Création de rituels
- Création d'une nouvelle vision commune
- Création des occasions en célébrant

Nous finirons par une citation de Steeve Jobs



Autres sources d'informations pour répondre à vos questions :

- ✓ Questions/réponses du gouvernement : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/>
- ✓ Eurécia en collaboration avec des experts, a créé un **dossier spécial "COVID-19 - tout savoir en tant que RH"**. Articles, livres blanc, modèles de documents, mémos ou encore webinars... N'hésitez pas à le consulter !
- ✓ Le blog Eurécia : <https://www.eurecia.com/blog>

Merci à tous d'avoir participé à ce Canapé RH. Rendez-vous pour la prochaine édition le mardi 9 juin à 14h.

D'ici là, portez-vous bien et bon courage !

Jennifer d'Eurécia.



Bien plus qu'un SIRH

www.eurecia.com

