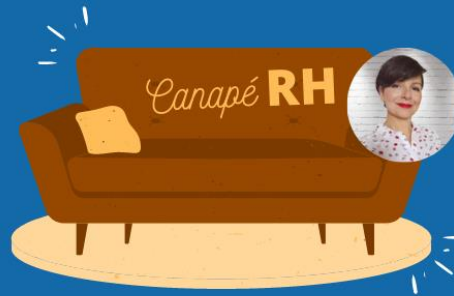


Bien-être au travail & période de crise : nouvel enjeu et nouvelles pratiques



avec...
Céline THOMAS
Human Addict !
Conférencière et consultante en QVT

Compte-rendu du Canapé RH du 10 novembre 2020

avec Céline Thomas, conférencière et consultante en QVT et véritable Human Addict !

Introduction de notre experte



En savoir plus -> bloomconsulting.fr/

Notre experte Céline Thomas, introduit en insistant sur l'importance de la QVT, la Qualité de Vie au Travail, plus importante que jamais pendant cette période difficile et souvent oubliée au profit de préoccupations considérées comme majeures par les managers et DRH : la crise sanitaire, le chômage partiel, l'accueil et le départ des collaborateurs... Céline Thomas nous rappelle que si la crise est sanitaire et économique, elle touche également le plan humain et nous fait perdre nos repères : **la QVT n'a jamais été aussi importante !** La notion même de travail, de sa valeur et de sa place pour chacun est chamboulée.

Alors, comment insuffler un peu de QVT au regard des enjeux de chacun ? Comment prendre soin des acteurs de l'entreprise ? En cette période de confinement qui marque, pour beaucoup, le retour du télétravail à 100%, la QVT se déplace à la maison ; comment la préserver ?

Voici les sujets abordés lors de l'échange

Quelles sont les initiatives déjà mises en place dans les entreprises ?

Une participante prend la parole et nous partage son expérience : **un intranet** a été mis en place dans son entreprise et de nombreuses informations y sont diffusées : un mot du président toutes les semaines qui remotive les collaborateurs, des rebus, mais aussi des interviews des nouveaux collaborateurs (leurs passions, leur parcours professionnel...). En termes de confort, cette participante nous confie avoir prévu d'**envoyer aux collaborateurs qui le souhaitent un siège ergonomique** ainsi que des **indemnités de télétravail** jusqu'à 20€ par jour.



Pour Céline Thomas, ce sont de **très bonnes initiatives** ! Il s'agit de **créer du lien** grâce aux nouvelles technologies et beaucoup de choses peuvent être mise en place. Notre experte insiste cependant sur **une utilisation à bon escient** de ces outils : il ne faut pas surcharger les collaborateurs d'informations. Céline Thomas nous partage une idée : la création de « même ». Au sein d'une équipe, le manager diffuse une image et demande aux collaborateurs d'imaginer une légende humoristique. Le gagnant poste une nouvelle photo, et ainsi de suite. Pour notre experte, **le jeu est un très bon outil** pour remettre l'humain au centre et **préserver le sentiment d'appartenance**.

Céline Thomas revient également sur **les indemnités de télétravail**. Elle rappelle leur **impact positif sur la marque employeur**. **Le collaborateur se sent compris et entendu par son entreprise qui sait que le télétravail représente un coût et décide de le prendre en charge**.

Dirigeants et managers doivent prendre soin de leurs équipes. Mais comment faire en sorte qu'eux-mêmes se sentent bien ?

Une participante prend la parole et nous partage sa solution. Dans son entreprise, la pratique du télétravail rend tout urgent et il est parfois compliqué de s'organiser. Elle propose de faire **des points plus fréquents, mais moins longs**.

Une autre participante rebondit et partage son expérience : avant la crise sanitaire, chaque mois, un manager était responsable d'une réunion. Des réunions très longues, sources de pression pour les managers. Une autre solution a été trouvée : **tous les matins, un collaborateur met en avant ses recherches** et son travail à l'occasion d'une présentation très courte. Une façon de faire interagir les collaborateurs tous les jours.

Certains participants ont mis en place **des webinaires dédiés aux managers** avec des sujets précis : renforcer sa résilience, les bonnes pratiques managériales en télétravail...

Parfois, les salariés peuvent éprouver un sentiment d'obligation face aux propositions d'animations internes. Comment réussir à favoriser l'adhésion des collaborateurs qui ne doivent en aucun cas se sentir forcés ?

Un participant, coach de dirigeants et formateurs, prend la parole : pour lui, chaque structure est unique et tout dépend de la philosophie de chaque collaborateur : **comment vivent-ils le confinement ?** Les collaborateurs adhèrent au télétravail ou s'y soumettent ? C'est à partir de ces réponses que l'entreprise pourra proposer des initiatives.

Notre experte appuie cette démarche et nous rappelle que **la QVT**, différente d'un collaborateur à un autre, doit avant tout **se baser sur les besoins réels des salariés dans leur singularité**. Pour Céline Thomas, il faut donc **proposer**, mais dans un premier temps, il est nécessaire de **vérifier la pertinence des propositions**.

Dans ce contexte particulier (télétravail, port du masque, distanciation sociale...), comment réussir à fédérer les collaborateurs à l'occasion des fêtes de Noël ?

Vous avez été **nombreux à partager des solutions** parfois très créatives : un concours de pull de Noël



moches à distance, la création du logo de l'entreprise réalisé grâce aux visages des collaborateurs, des quizz de Noël, des cartes cadeau pour les salariés, la livraison d'un repas amélioré, des boîtes de gâteaux faits maison avec le logo de l'entreprise, des paniers gourmands, des box-apéro... L'experte approuve toutes ces initiatives et en particulier celles qui **développent la créativité**. Pour Céline Thomas, ces challenges permettent de **sortir les collaborateurs du travail tout en créant du lien**. Ils préservent également le lien entre les équipes en télétravail et celles présentes sur site.

La QVT, ce n'est pas que des animations. Comment privilégier le bien-être physique et mental ?

Une participante nous partage son expérience. Dès la mise en place du télétravail, **une permanence** a été mise en place **pour que chacun récupère ses écrans, ses outils...** Cette participante conseille aux entreprises de **se rapprocher de leur mutuelle**, qui propose des **ateliers pris en charge** : sophrologie, yoga, méditation... mais aussi des séances de soutien psychologique. D'autres participants partagent également leurs solutions : **partager chaque jour des postures de yoga** pour lutter contre le mal de dos, la mise en place d'un hot line pour les collaborateurs, des webinaires ciblés QVT, la mise en place d'un soutien psychologique grâce à **un coach** qui peut orienter le salarié vers un psychologue...

Pour notre experte, ces **initiatives** sont formidables, car elles **permettent de libérer la parole** ! La QVT permet de lutter contre les risques psychosociaux et pour certains collaborateurs, le fait de pouvoir **exprimer un problème est une réelle source de motivation**. Céline Thomas insiste sur **l'importance de verbaliser** ce qui ne va pas sans crainte des répercussions. Grâce à ces actions, **les salariés** comprennent qu'ils **sont plus qu'une ressource** pour faire fonctionner l'entreprise. Au-delà de la marque employeur, la structure doit **prendre soin de ses salariés**. Notre experte insiste sur l'importance de mettre l'humain au centre, au risque de voir baisser le sentiment d'appartenance et de provoquer une fuite des talents.

Pour conclure, Céline Thomas évoque **les changements vécus par la QVT** depuis la crise sanitaire. Il faut **garantir les axes principaux**, se poser les bonnes questions autour de l'humain et de l'accompagnement des managers. Notre experte insiste enfin sur **l'importance de soigner les départs** (offboarding) des collaborateurs dont certains ne savent pas quand ils pourront retravailler. Mais également de **soigner les arrivées** (onboarding), en particulier en cette période où le télétravail est de nouveau la norme.

Pour Céline Thomas, la Qualité de Vie au Travail a changé, elle est plus profonde. Désormais, il faut **s'intéresser en premier lieu aux personnes qui composent l'entreprise** pour prendre des décisions pertinentes et justes.

Enfin, la mise en place d'une démarche QVT en période de crise est tout à fait possible et peut se faire à moindre coût, pour peu qu'il y ait une réelle envie (volonté politique de prendre soin de ses équipes), de l'investissement humain et de la créativité.



Autres sources d'informations :

- Le blog Eurécia : <https://www.eurecia.com/blog>
- [Manager, découvrez 6 astuces pour réussir votre management à distance](#)
- [Guide pratique pour garantir le bien-être et l'engagement de vos collaborateurs](#)



- <https://www.linkedin.com/pulse/6-cl%C3%A9s-pour-conjuguer-management-bienveillant-et-c%C3%A9line-thomas/>

Pour aller plus loin :

Si vous souhaitez approfondir les thèmes abordés, Céline Thomas vous propose gratuitement des sessions stratégiques de 45 minutes sur les thèmes suivants :

- Comment mettre en place une démarche QVT dans mon entreprise en période de crise
- Accompagner les managers dans cette situation inédite

<https://calendly.com/bloomconsulting-celine-thomas>

Pour répondre à des besoins spécifiques, quelques ressources diverses et variées :

www.flexlab.fr : location de mobilier de bureau pour les collaborateurs non équipés à domicile

www.uvocare.com : solution de désinfection de masques par lampe UV.

https://www.youtube.com/channel/UCe-ihTNlnb7cg40h_10DUg : chaîne de courtes méditations guidées (15 minutes) et capsules thématiques lancée au premier confinement.

www.olivierviot.com : consultant en usages numériques, pour reprendre le pouvoir sur nos outils numériques dans ce contexte où vie pro et perso se télescopent.

<https://www.reussiravecsens.com/> pour faire le point, retrouver du sens sa vie tant au niveau personnel que professionnel.



Merci à tous pour votre participation à ce Canapé RH. Rendez-vous à la prochaine édition le **mardi 24 novembre 2020 à 14h** en compagnie de notre experte Amandine Pillot, dirigeante d'Atout-caP et et consultante politique handicap. Le sujet : **Réforme de l'OETH : comment engager mon entreprise dans une démarche handicap ?**

[> Je m'inscris](#)



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

Marie d'Eurécia



Bien plus qu'un SIRH !
www.eurecia.com

