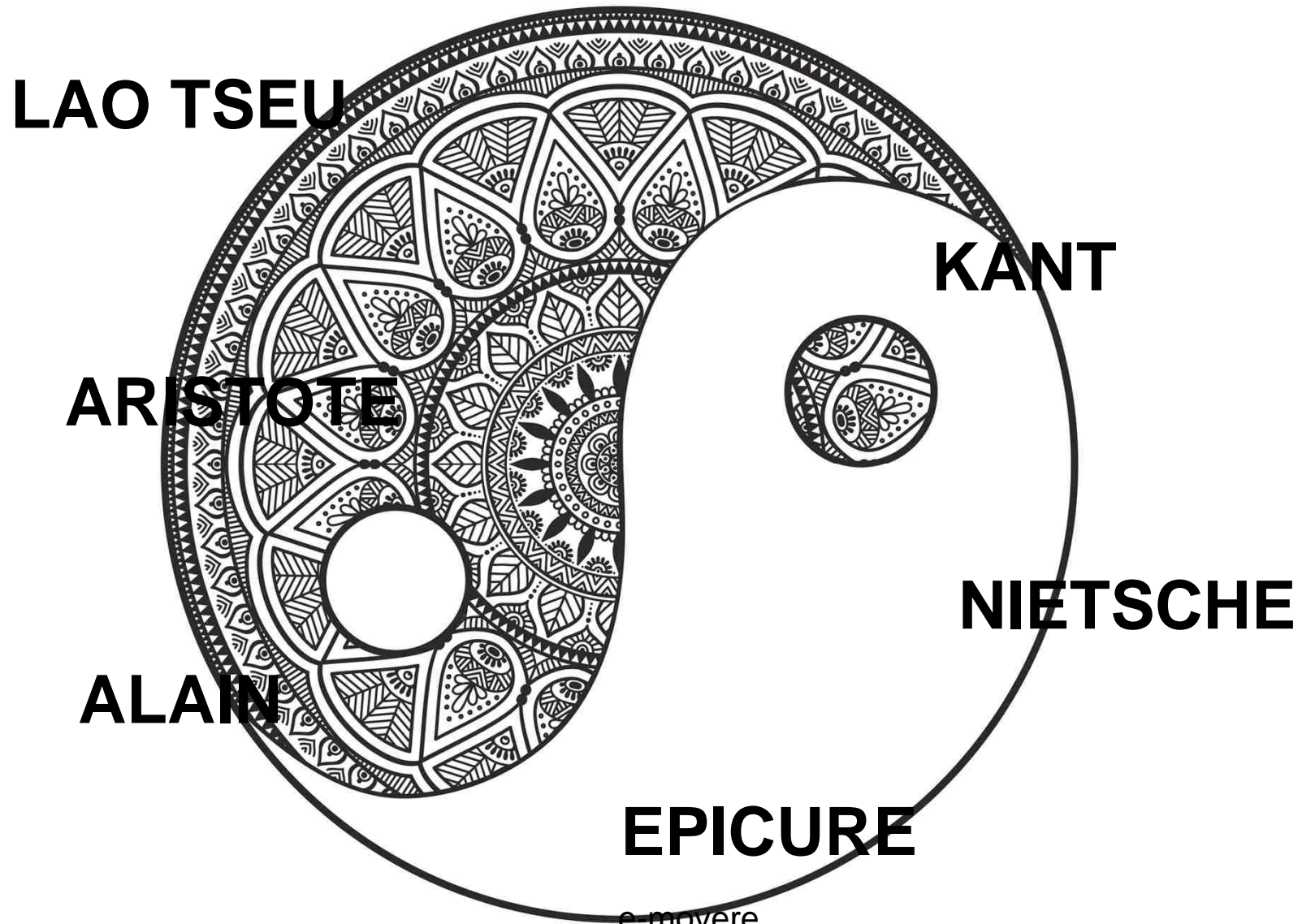




Le BIEN-ÊTRE au TRAVAIL

Qu'est-ce que le bonheur ?

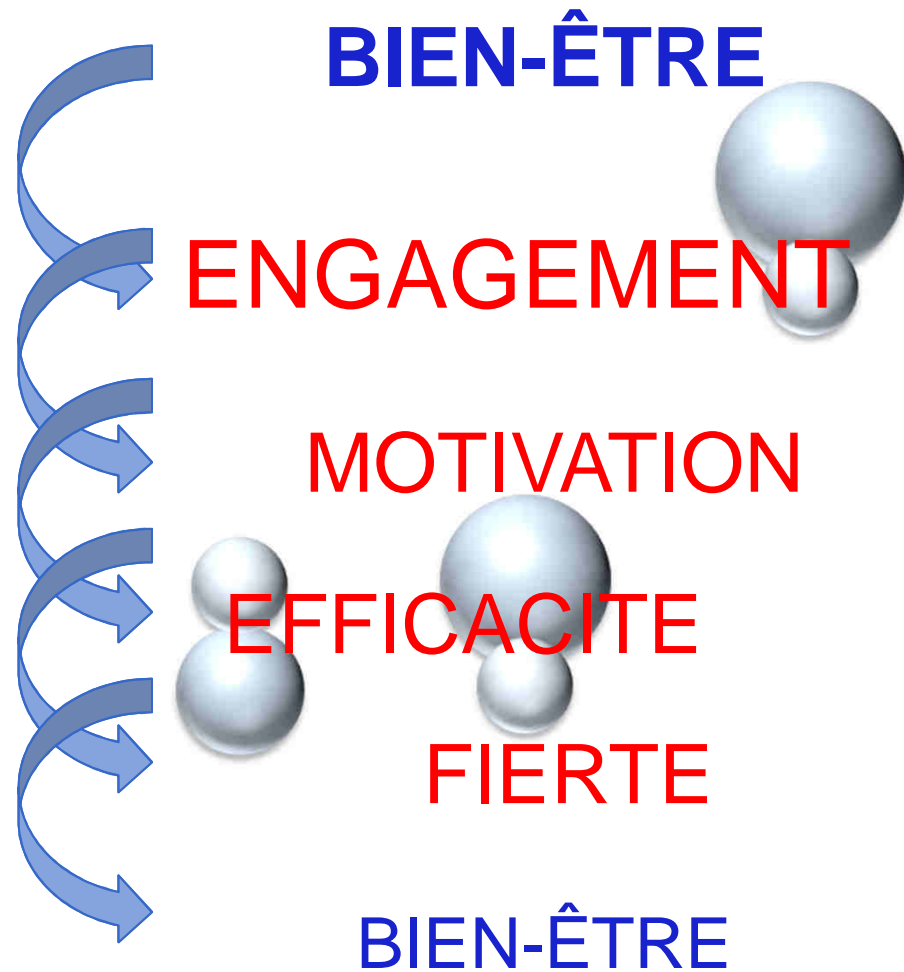


Et vous ?



Quel est votre moteur de bonheur ?

Because i'm HAPPY



Because i'm HAPPY

Environnement de travail dynamique

BONHEUR

Communication bienveillante

Rompre l'isolement

Se sentir fier et utile

AU TRAVAIL

Se sentir écouté et soutenu

Partage des connaissances avec les autres

Générer du stress positif

Générer du stress positif, c'est agir collectivement sur le stress individuel.

Les bénéfices pour chacun :

- Efficacité personnelle et professionnelle,
- Implication, engagement,
- Moins de maladies et d'absentéisme,
- Génère du bien-être et du plaisir de faire.

C'est gagnant-gagnant

D'après des études d'Harvard et du MIT, les salariés heureux sont :

- ✧ 2 fois moins malades
- ✧ 6 fois moins absents
- ✧ 9 fois plus loyaux
- ✧ 31% plus productifs
- ✧ 55% plus créatifs .

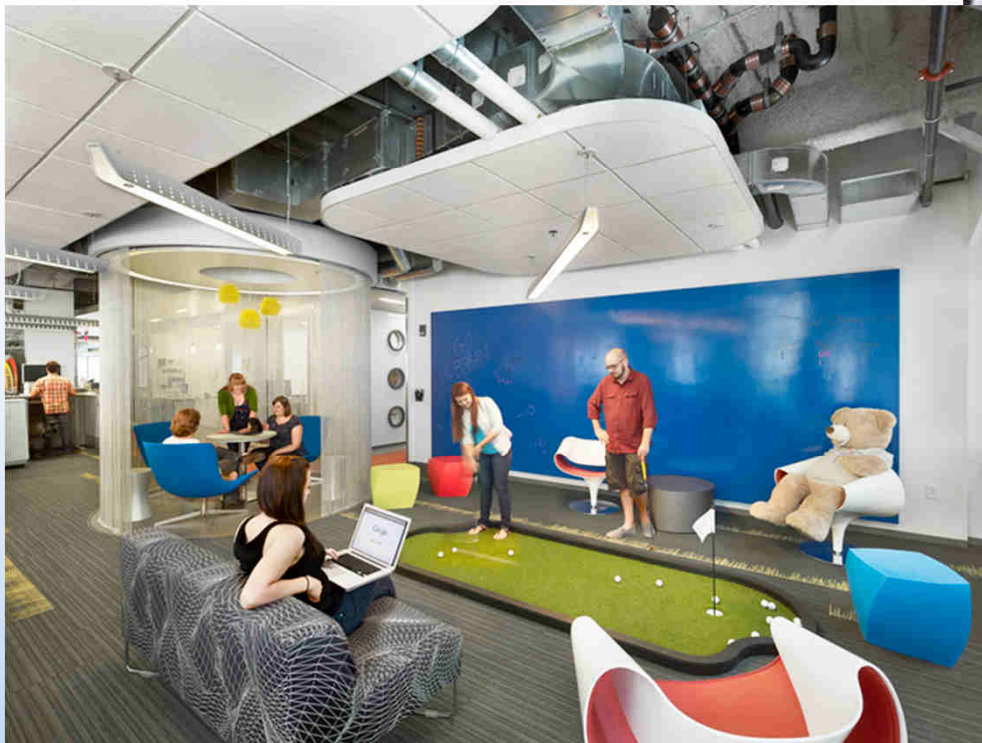
Transformer les résistants en alliés

Faire adhérer, impliquer et motiver les salariés
en **donnant du sens**

Créer des conditions de travail source de motivation

- Valider les outils de travail pour créer des conditions sécurisantes
- Impliquer les hommes dans le process d'amélioration continue des conditions de travail (Méthode Kaisen)
- Apprendre à tous les acteurs à réfléchir, apporter des idées pour résoudre les problèmes

Un cadre de travail fun



Des services personnalisés



Un management bienveillant

Portrait du manager bienveillant

IL NE DISSIMULE RIEN, IL ASSUME

Le manager bienveillant communique de manière transparente tant sur les bonnes que les mauvaises nouvelles. Courageux, il aborde tous les sujets, y compris délicats.

⚠ S'il est réactif, il veille à ne pas se faire l'écho des rumeurs et bruits de couloir !

IL EST À L'ÉCOUTE DE SES COLLABORATEURS

Il entend les souhaits, besoins, ressentis de ses collaborateurs. Il recherche des informations en lien avec l'environnement professionnel.

⚠ Il n'est ni un psy ni un assistant social !

IL N'IMPOSE PAS, IL PROPOSE

Le manager bienveillant prend ses décisions avec son équipe pour recueillir leur avis. Il délègue certaines actions à ses collaborateurs avec leur accord.

⚠ Il ne dit pas oui à tout, il peut aussi dire non si c'est justifié !

IL MONTRE L'EXEMPLE ET IMPULSE LA COHÉSION D'ÉQUIPE

Le manager bienveillant est le sponsor de son équipe, il montre son engagement et motive ses collaborateurs. Il rassemble régulièrement ses équipes pour échanger et les faire travailler ensemble.

⚠ Il dit ce qu'il fait et fait ce qu'il dit mais il ne fait pas ce qu'il ne voudrait pas qu'on lui fasse !

IL MET SON ÉGO DE CÔTÉ AU PROFIT DE L'INTÉRÊT COLLECTIF

Le manager bienveillant ne reste pas centré sur sa personne, il s'ouvre aux autres et prend en compte leur avis. Ce qui prime pour lui c'est l'intérêt collectif.

⚠ Cela ne veut pas dire qu'il n'exprime pas ses besoins !

IL FAIT CONFIANCE ET ACCORDE LE DROIT À L'ERREUR

Il rend ses collaborateurs autonomes et favorise la prise d'initiative. Il permet à ses collaborateurs une liberté d'action, et de faire des erreurs.

⚠ En cas d'erreur, il ne sanctionne pas, il aide à les corriger !

NEUTRE, IL PEUT FAIRE PREUVE D'EMPATHIE

Le manager bienveillant a de bonnes relations avec ses collaborateurs tout en s'assurant de l'équité envers chacun. Il se met à la place de l'autre et adapte son comportement.

⚠ Il est empathique mais pas sympathique : courtois, souriant, disponible... et ferme sur les objectifs !

IL FAIT PREUVE DE RECONNAISSANCE

Il fête les succès mais aussi les échecs, il ne manque pas de complimenter ses collaborateurs et récompense le développement des compétences.

⚠ Son principal outil pour lui et ses collaborateurs ?
Expérience Manager !



Un management bienveillant

Les basiques du management bienveillant

1. Tenir compte de la vie privée des salariés :

- Souple sur les horaires, Encourager le télétravail
- Pas de réunions aux heures des enfants
- Droit à la déconnexion.
- Offrir des services aux salariés

2.- Eviter le contrôle permanent

Mettre en place un management délégatif basé sur la confiance, le droit à l'erreur. Le supérieur est dans une posture d'aidant, de coach ou d'accompagnateur plus que dans un rôle de contrôleur.

Un management bienveillant

Les basiques du management bienveillant - 2

3 - Limiter l'évolution basée sur des KPI :

Le manager bienveillant prend en compte les objectifs quantitatifs et des critères plus qualitatifs tels que l'implication, la volonté de progresser, le rapport aux autres... Il laisse le droit à l'erreur, l'encourage même car elle est inhérente à l'innovation.

4 - Les petites félicitations :

Le management bienveillant se traduit au quotidien par des "petits riens" qui permettent aux salariés de se sentir valorisés. Il peut s'agir de compliments publics, de feedbacks positifs... A utiliser intelligemment et sincèrement.

LES ATTENTES DES MILLENNIALS AU TRAVAIL



79%

trouvent primordial d'avoir
une activité professionnelle en
accord avec leurs valeurs

59%

trouvent primordial d'exercer une
activité dans laquelle ils se sentent
utile aux autres et à la société

89%

gagner beaucoup d'argent
n'est pas une priorité



52%

trouvent primordial d'être
reconnu pour ce qu'ils font
dans leur activité pro



82%

souhaitent un espace de travail
agréable, propre, beau,
chaleureux pour se sentir bien
sur leur lieu de travail



2000€
net/mois

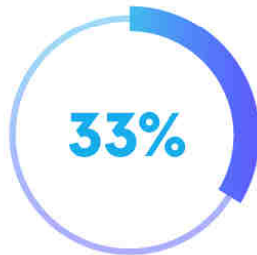
le salaire qu'ils estiment avoir
besoin pour être heureux

C'est une génération en recherche de flexibilité plus que de sécurité, qui a un rapport à la hiérarchie différent, ils attendent plus d'exemplarité que de respect du statut et de la hiérarchie.

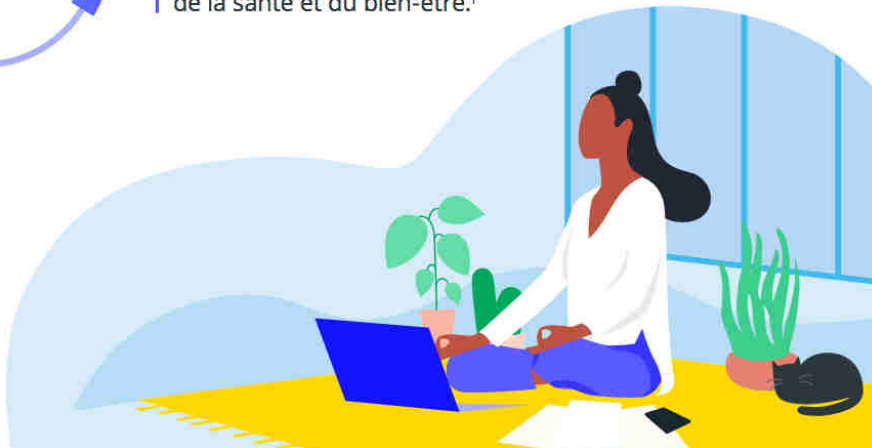
Ils cherchent une entreprise engagée



En 2020, les Millennials représenteront
la moitié de la force de travail
à l'échelle globale.



des Millennials estiment que les entreprises devraient s'engager pour l'amélioration de la société, au niveau par exemple de la santé et du bien-être.¹



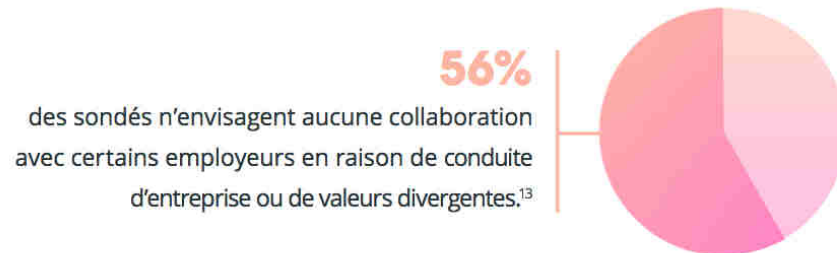
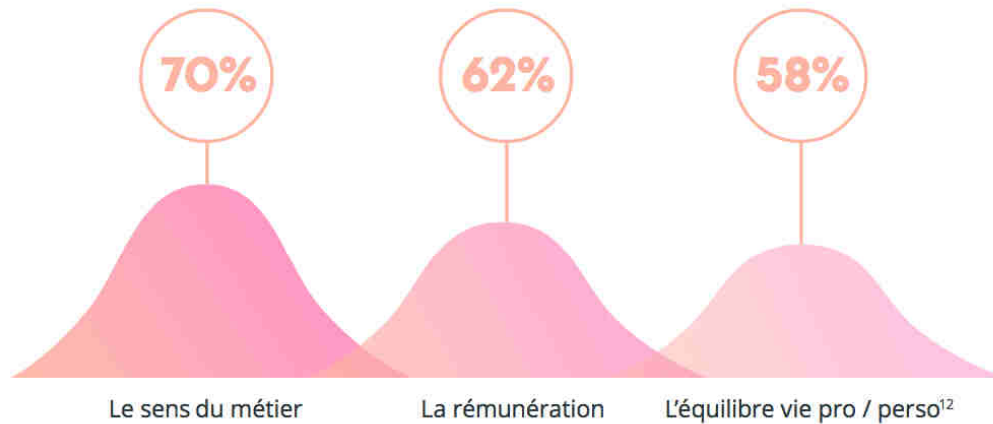
Ils cherchent du sens et des valeurs incarnées



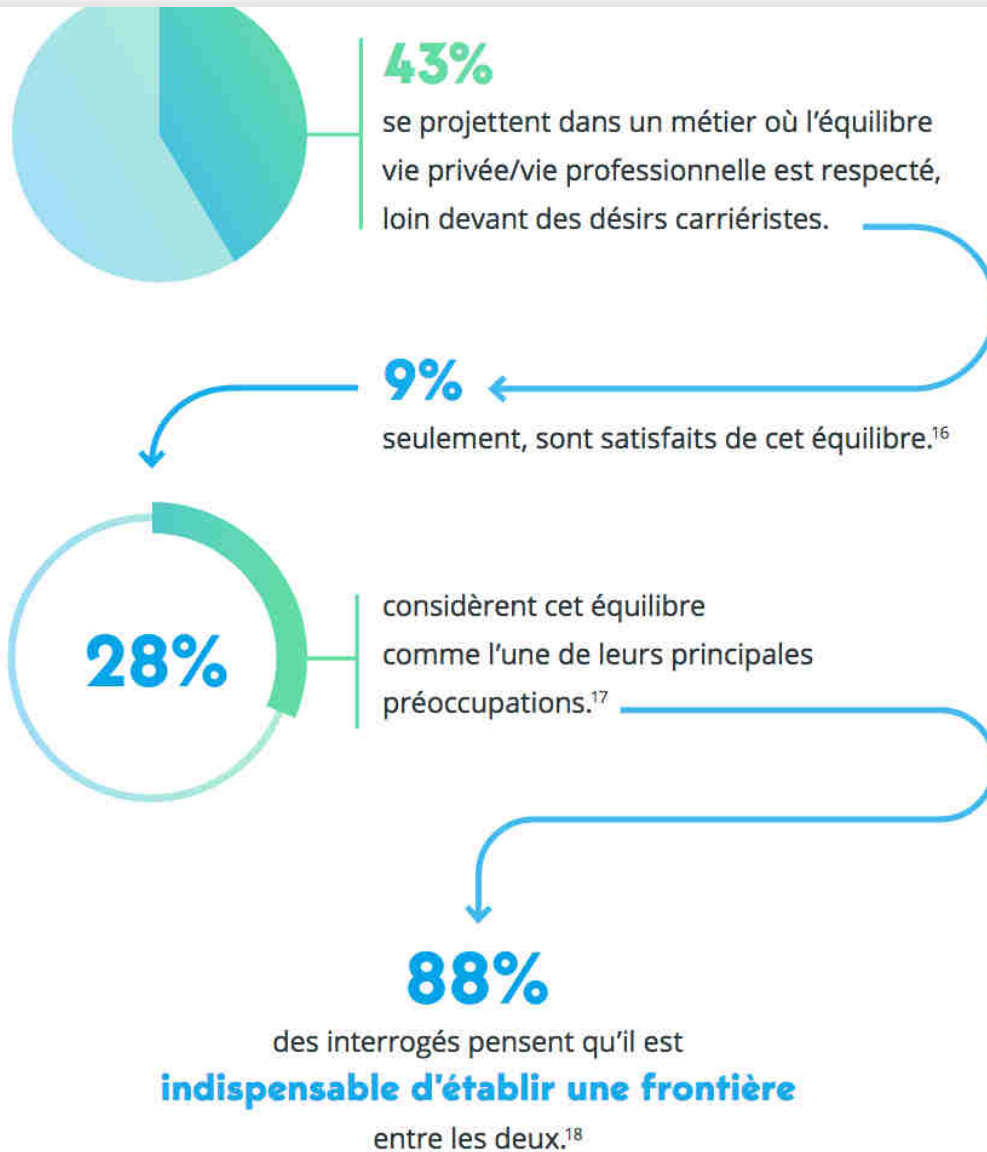
66%

des Millennials considèrent que les entreprises ont un rôle à jouer dans la société.¹¹

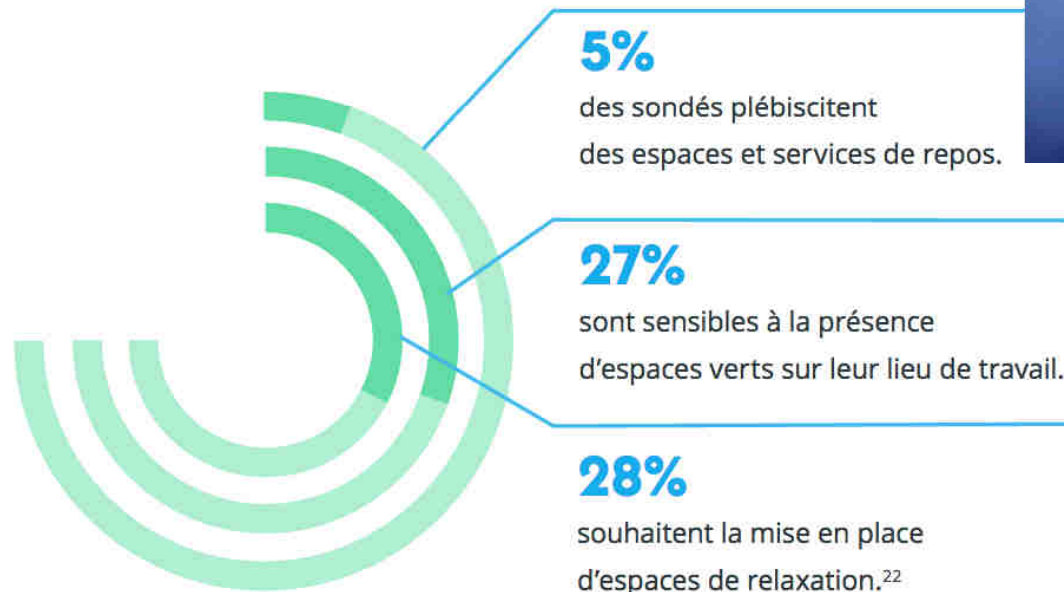
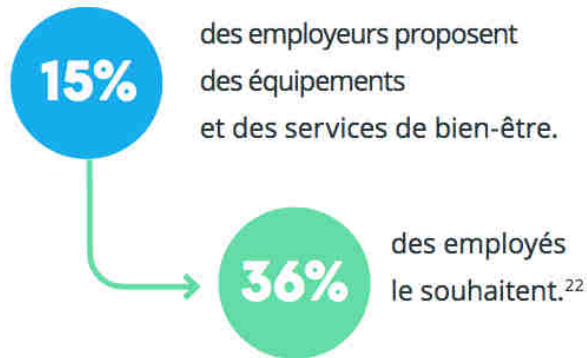
Critères principaux de décision pour les jeunes :



Ils cherchent l'équilibre vie perso/vie pro



Ils cherchent le bien-être dans leur entreprise

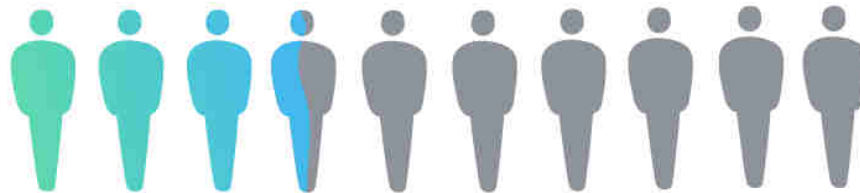


Une entreprise orientée bien-être



7 jeunes sur 10 estiment

qu'il est inconcevable de travailler dans une organisation rigide, au détriment de leur bien-être, de leur motivation et de leur engagement.²³



Plus de 3 jeunes sur 10

affirment être prêt à partir pour une entreprise plus petite et moins renommée si celle-ci offre de meilleures conditions de travail.²⁴



L'entreprise de rêve pour les millénials

