Le bien-être, nouveau critère pour choisir son entreprise en 2084 ?

Il est loin le temps où le travail n'était considéré que comme un moyen pour subvenir à ses besoins, où il était uniquement associé à une tâche pénible. S'il n'est pas toujours synonyme de bonheur, le travail se double d'une problématique de bien-être de l'individu en entreprise, de plus en plus prise au sérieux par les employeurs.

Temps de lecture : minute

---

21 août 2019

Aujourd'hui, un salarié malheureux au travail est un individu démotivé, désengagé, et potentiellement prêt à quitter son emploi. Rien de bon, donc, pour son employeur et une situation difficile à gérer pour le principal concerné : personne n'y trouve son compte. C'est pourquoi de plus en plus d'entreprises travaillent à inverser cette tendance.

La boucle vertueuse du bien-être en entreprise

Quand on parle de bonheur en entreprise, le terme "happycratie" revient régulièrement. Mais de quoi s'agit-il ? C'est un concept issu de la psychologie positive américaine, défendant l'idée que tout sentiment négatif doit être détruit. Sans prendre à la lettre cette définition quelque peu radicale, grandes et petites entreprises s'en inspirent. Lors de la Maddy Keynote 2019, Olivier Derrien, directeur général de Salesforce France explique pourquoi cette problématique mobilise autant les entreprises. "*Un employé heureux va aider un client à être heureux. C'est*

une boucle vertueuse d'autant plus que si les employés sont heureux, ils vont être plus motivés et plus fidèles à l'entreprise." Encore faut-il prendre la question au sérieux.

À lire aussi
Le bonheur au travail : utopie ou effet placebo ?

La nouvelle tendance de bien-être en entreprise relève-t-elle d'un vernis destiné à faire briller sa marque employeur ou d'une réelle volonté de changer les choses ? "*Je pense qu'aujourd'hui il ne suffit pas de mettre un baby foot pour que les salariés soient épanouis*", remarque justement Philippe Boyer, directeur de l'innovation chez Covivio. Il est d'ailleurs soutenu par Faustine Duriez, CEO & fondatrice de Cocoworker, une plateforme de valorisation des compétences, selon qui, "*nombreux sont les cas où on dit aux salariés "soyez heureux", alors qu'au final seuls leurs résultats personnels vont vraiment être pris en compte, pas leur implication ni leurs sentiments*".

Mathilde le Coz, directrice des talents et de la transformation RH chez Mazars, explique que ce que recherchent avant tout les salariés, c'est de l'estime de soi. Or le travail participe à faire évoluer cette estime de soi. Le problème, c'est qu'aujourd'hui il est souvent compliqué de se dire les choses sans craindre un jugement. C'est pourquoi la confiance est essentielle dans la notion de bien-être au travail.

La santé d'abord...

L'épanouissement représente donc un réel enjeu en entreprise. Mais quelles actions concrètes peuvent améliorer cela ? Anne-Charlotte Vuccino, fondatrice et CEO de Yogist, une startup qui propose du yoga en entreprise, part d'un premier constat. Pour se sentir bien dans son lieu de travail, il faut déjà être en bonne santé. Mal de cou, douleurs dans le dos à cause de nos écrans, difficultés à dormir la nuit parce que notre cerveau déroule la to-do list du lendemain : de nombreux facteurs directement liés à notre travail ont des répercussions sur notre santé. "*Le problème*, explique-t-elle, *c'est que même si de plus en plus d'entreprises essayent de travailler là dessus, c'est souvent mal fait, et cela revient à donner un coup d'épée dans l'eau.*"

Pour réussir à faire de la santé un véritable sujet en entreprise, l'entrepreneure est convaincue qu'il ne faut pas se limiter au curatif et miser sur la prévention. Elle explique en effet que "*proposer du matériel, par exemple des sièges adaptés, et une médecine du travail sont de bonnes initiatives. Mais, une fois ces choses mises en place, l'entreprise ne doit pas considérer que son travail est fini*". Selon Anne-Charlotte Vuccino, nous sommes très nombreux à passer la journée assis à un bureau or notre corps n'est pas fait pour cela. Il a besoin d'être stimulé. L'entreprise doit donc proposer des activités répondant à ce besoin, tout en ayant des démarches inclusives.

Avant même de proposer des activités physiques entre les murs de

l’entreprise, il faut travailler sur… les murs eux-même ! C’est en tout cas ce que défend Philippe Boyer pour qui “*les notions immobilières participent au bien-être. Le lieu doit être flexible, ce doit être un endroit de sociabilisation, où l’on rencontre d’autres personnes, mais où l’on peut aussi se retrouver avec soi-même, se sentir bien*”. Il remarque que, par exemple, des espaces verts, une certaine luminosité naturelle ou encore des terrasses ont un effet positif sur le sentiment de bien-être du collaborateur.

Mettre les salariés en confiance

Mais une bonne gestion des ressources humaines reste la clé du bien-être en entreprise. Partant du principe qu’il faut donner la parole aux salariés, et que cela n’est possible que s’ils se sentent en confiance, Salesforce a fait le choix de recruter un Chief equality officer. Son rôle ? Donner à chacun l’opportunité de s’exprimer sans craindre de répercussions. Olivier Derrien considère effectivement que “*le feedback est un cadeau*” car il sert à améliorer le management d’une entreprise. Pour cela, il faut donc en amont gagner la confiance de ses collaborateurs.

Sans aller jusqu’à créer un poste de Chief equality officer, Mathilde le Coz raconte que chez Mazars, on attend aujourd’hui des managers qu’ils apportent du lien social. Ils ont davantage le rôle d’un coach que celui d’un contrôleur. Il doivent par ailleurs encourager le droit à l’erreur et à la prise de risque.

Finalement, l’ensemble des intervenants de la Maddy Keynote 2019 se sont accordés sur un point : seules des démarches portées par un intérêt sincère au bien-être des salariés peuvent véritablement les rendre heureux.

Envie de plonger un peu plus dans le futur ? Découvrez MARTY, notre

podcast d’anticipation

Découvrez l'épisode 1 de MARTY

Article écrit par Lisa Humeau