



# QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



## 85% DES DIRIGEANTS PENSES MENER DES ACTIONS EFFICACES ALORS QUE 35% DES SALARIÉS SONT INSATISFAITS !

"86% des salariés et 86% des dirigeants pensent que l'entreprise doit contribuer au bien-être et la santé des salariés. J'ai plutôt un bon résultat ! Le hic c'est que 85% des dirigeants estiment avoir mené des actions efficaces pour cela alors que seulement 35% des salariés pensent que des actions ont été effectivement menées !"

### Pourquoi cette différence ?

Je suis actuellement en train d'accompagner une entreprise et mon constat est que ce qui a été fait jusqu'ici manquait d'organisation et de communication !

Éléments essentiels pour fédérer, motiver, instaurer la confiance, créer un esprit collaboratif. Pour créer de l'épanouissement et de l'enthousiasme il faut être acteur.

Si vous décidez seul des actions il y a peu de chance pour que vos salariés se rendent compte du temps, de l'investissement et des différentes étapes qui ont permis d'obtenir un résultat positif.

Résultat qu'ils ne verront peut-être même pas, au vu du délai entre la demande et le résultat.

### Comment éviter cela ?

En organisant la démarche de changement, en créant un (des) groupe(s) de travail.

Rappeler vous "seul on va plus vite, ensemble on va plus loin" et n'est-ce pas ce qui est recherché : à motiver, à fidéliser, trouver des idées...

Ne négligez pas la puissance de l'intelligence collective, elle permet entre autre :

- Le listage de manière exhaustive toutes les sources d'insatisfaction
- La mise à jour d'axes d'amélioration insoupçonnés
- Le développement de l'esprit d'équipe
- L'augmentation de la motivation,
- La favorisation de la communication transversale et montante
- La responsabilisation, de donner confiance

Bon il est vrai que cela demande du temps, de l'énergie c'est pourquoi je vous invite à passer par un coach du changement, une personne expérimentée et neutre qui animera et coordonnera cette équipe de travail dans le respect de l'objectif fixé. Et qui veillera à la mise en place de moyens de communication.

Communiquer tout au long de la démarche, pour tenir informer l'ensemble du personnel des évolutions en cours. Car la plus part ont pris un certain nombre d'habitude et ne voit pas forcément ce qui a évolué, il faut donc leur dire, leur montrer, leur faire ressentir le changement à l'aide de réunions, schémas, textes, ateliers, messages... La communication peut être aussi externe car suivant l'action cela peut être une plus-value aux clients, fournisseurs et futurs collaborateurs.

Véronique Migeon