



Plaisir au travail :
nos astuces pour
passer de  **à** 

Stress, risques psychosociaux, perte de repère et quête de sens... Le constat est clair : les salariés français sont épuisés ! Résultat ? Les entreprises ont du mal à recruter et à fidéliser leurs talents. À l'heure du travail hybride, les managers se trouvent bousculés, le lien social est abîmé et les salariés se sentent parfois isolés.

Dans ce contexte, le bien-être au travail, mieux, le plaisir au travail, devient un enjeu majeur pour toutes les entreprises. En nous appuyant sur les 12 années d'expérience dans l'accompagnement de PME et de groupes internationaux de notre partenaire Vivement Lundi !, on vous souffle nos conseils et idées faciles à mettre en place, quelle que soit la taille de votre entreprise, votre secteur ou votre budget. Une démarche simple et à la portée de tous, sans investissement financier !



Vivement Lundi ! : notre happy partenaire ☀️

Faciliter les changements ? C'est leur métier ! Sylvie et Franck ont pour vocation de rendre les choses plus faciles en faisant évoluer les pratiques managériales et en développant la qualité de vie au travail. Pour retrouver du plaisir à être ensemble et fédérer les équipes autour d'un projet, c'est à leur porte qu'il faut toquer ! L'appui sur un tiers peut être efficace pour avoir un regard extérieur, et bénéficier des bonnes pratiques d'autres entreprises.

ADP, Toshiba, Caf de la Charente Maritime, IESPM (groupe Eurofins), NTN SNR, Leed Consulting, CAF du Rhône... Vivement Lundi a accompagné de nombreuses entreprises dans l'amélioration de leur Qualité de Vie et des Conditions de Travail, ou dans l'amélioration des pratiques managériales.

Contactez-les



1 BIEN-ÊTRE VS PLAISIR AU TRAVAIL



Le bien être est un état d'esprit caractérisé par une harmonie satisfaisante entre d'un côté les aptitudes, les besoins et les aspirations du travailleur, et de l'autre, les contraintes et les possibilités du milieu de travail. (Définition de l'Organisation Mondiale de la Santé)

Alors que le plaisir au travail, cela se voit ! C'est le sourire accroché aux lèvres des salariés et des managers. C'est le fait d'exprimer la fierté de travailler dans son entreprise, de pratiquer la cooptation de candidats. C'est l'engagement et la solidarité entre les équipes, les changements vécus plus facilement. C'est l'ambiance et la célébration des succès. C'est simple : les entreprises dans lesquelles les salariés éprouvent du plaisir au travail sont plus attractives et l'absentéisme y est plus faible de - 30% (Source : Malakoff Médéric). Et cerise sur le gâteau, les performances sont au rendez-vous ! What else ?

2 LES 11 LEVIERS DU PLAISIR AU TRAVAIL



- ➊ La confiance
- ➋ L'écoute
- ➌ La reconnaissance
- ➍ L'autonomie
- ➎ Les moments de partage
- ➏ L'équilibre vie pro et vie privée
- ➐ La sécurité
- ➑ La fierté
- ➒ Les conditions matérielles
- ➓ L'équité
- ➔ Le sens et la vision partagée

3 5 BONNES RAISONS DE S'Y METTRE



- ➊ Proposer une marque employeur attractive pour les candidats et ainsi favoriser le recrutement. Ce qui fait du bien à l'intérieur, se sait à l'extérieur !
- ➋ Réduire l'absentéisme
- ➌ Limiter les risques psychosociaux
- ➍ Éviter le turnover et fidéliser les salariés
- ➎ Développer l'engagement de chacun et ainsi la performance collective de l'entreprise

4 LES FAUSSES BONNES IDÉES



2/2

Les injonctions au bonheur au travail sont aujourd'hui obsolètes. Les actions dites cosmétiques sont certes visibles et faciles à communiquer, mais ponctuelles et de portée limitée.

Elles ne traitent pas du vrai sujet : le travail réel.

En voici quelques exemples :

- Le baby-foot pour favoriser l'esprit d'équipe
- Les cours de yoga entre midi et deux : un esprit sain dans un corps sain
- La corbeille de fruits à disposition pour faire le plein de vitalité
- Les tournois de ping-pong organisés pendant les pauses

Aujourd'hui, ces dernières laissent place à des actions concrètes, permettant de faire évoluer la qualité de vie et des conditions de travail.

5 LES CHAMPS D'ACTION DE LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL



La QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail), c'est le nouveau nom de la QVT (Qualité de Vie au Travail) pour les partenaires sociaux (*La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021*).

Désormais, le travail est remis au centre de la démarche.

Voici 6 champs sur lesquels agir réellement (et efficacement !) :

- ❶ L'évolution et l'égalité professionnelle
- ❷ Les pratiques managériales
- ❸ Les conditions de travail
- ❹ Les relations sociales
- ❺ L'organisation du travail
- ❻ Le contenu du travail

Mais pour aller dans le concret, on vous propose 12 actions et principes qui ont démontré leur pertinence et leur efficacité. Et en plus, ces actions sont faciles à mettre en place et applicables quelle que soit la taille de votre entreprise.

C'est parti !

1

IMPLIQUER LES MANAGERS DANS LA DÉMARCHE *



Ils font le lien avec les équipes, organisent et planifient les missions de chacun, ce sont... **les managers !**

Et si vous commencez par les impliquer dans la démarche d'amélioration de la QVCT ? C'est la meilleure façon de favoriser par ricochet le plaisir au travail de l'ensemble des salariés !

Voici quelques leviers efficaces à envisager :

- 1** *Organiser des ateliers participatifs afin de recueillir leurs points de vue et leurs idées d'actions sur la QVCT. Les managers de proximité sont un levier clé !*
- 2** *Lâcher prise sur le contrôle en leur confiant l'animation et la participation aux projets QVCT.*
- 3** *Favoriser le partage des bonnes pratiques (et des difficultés rencontrées) entre managers de différents services. Un premier (grand) pas vers le codéveloppement !*
- 4** *Former les managers aux pratiques managériales innovantes (intelligence collective, responsabilisation, autonomie, Test and Learn...)*
- 5** *Accompagner les managers dans le management à distance. Le télétravail a bousculé leurs repères !*
- 6** *Reconnaître le travail et les efforts réalisés lorsque les projets sont lancés mais que les résultats se font attendre.*
- 7** *Organiser des temps collectifs dédiés aux managers.*



ON LE FAIT À L'ANCV :

Le catalogue de formations inclut désormais des formations de management à distance pour **sensibiliser et informer** les managers. Les réunions sont mises en place régulièrement avec tous les managers pour échanger librement sur les projets et actualités, en présence de la Direction Générale.

2 DOTER LES SALARIÉS DE L'ÉQUIPEMENT NÉCESSAIRE



Un double écran, une webcam de qualité et un casque sans fil : c'est un bon début pour les télétravailleurs. Mais pour prévenir les troubles musculo-squelettiques, un bureau assis-debout et un fauteuil ergonomique ne sont pas de trop ! Quant aux salariés en présentiel, **il est essentiel de leur fournir le matériel adéquat** pour qu'ils puissent travailler au mieux et en autonomie. Avez-vous pensé à améliorer leur environnement de travail ?

Éclairage, bruit, odeurs, température... Outre le matériel, un bon environnement est également primordial pour favoriser le travail dans de bonnes conditions.

Alors comment savoir si tous les voyants sont au vert ? En réalisant un diagnostic de l'ergonomie et de la santé au travail, par exemple.

ON LE FAIT À L'ANCV :

Chaque salarié s'est vu remettre **l'équipement adéquat** pour travailler à distance depuis la mise en place du télétravail.

3

RÉPONDRE À LA QUÊTE DE SENS DES COLLABORATEURS



Depuis quelque temps déjà, la quête de sens est devenue un enjeu majeur pour de nombreux salariés ! Certains vont même jusqu'à quitter leur emploi, n'en percevant plus le sens.

Voici 3 moyens de répondre à cette quête de sens :

- 1** *Donner ou redonner du sens à votre l'entreprise en formalisant votre raison d'être.*
- 2** *Travailler sur le sens de votre équipe : à quoi notre équipe contribue-t-elle dans l'entreprise ?*
- 3** *Et donner du sens au quotidien en précisant la finalité d'une tâche demandée.*

Ce travail peut être **réalisé en co-construction**, en intelligence collective avec les salariés.

En savoir plus



4 TÉMOIGNER SA RECONNAISSANCE



La reconnaissance ! Une notion si importante pour une collaboration efficace. C'est l'un des leviers majeurs pour la motivation et l'engagement des équipes et pourtant, **42% des salariés ne se sentent pas assez reconnus...**

Voici 4 astuces faciles à mettre en place pour favoriser la reconnaissance :

- 1** Mettre en place un système de récompense : les Chèques-Vacances par exemple !
- 2** Toujours commencer son feedback par les points positifs.
- 3** Impliquer les salariés dans le recrutement de leurs futurs collègues.
- 4** Installer un Arbre à Mercis ! Le principe ? Un sticker en forme d'arbre est collé sur un mur. Chacun vient y accrocher un post-it pour remercier un collègue, un collaborateur ou un manager du dernier service rendu.

5 AGIR SUR LES SOURCES DE TENSION ⚡

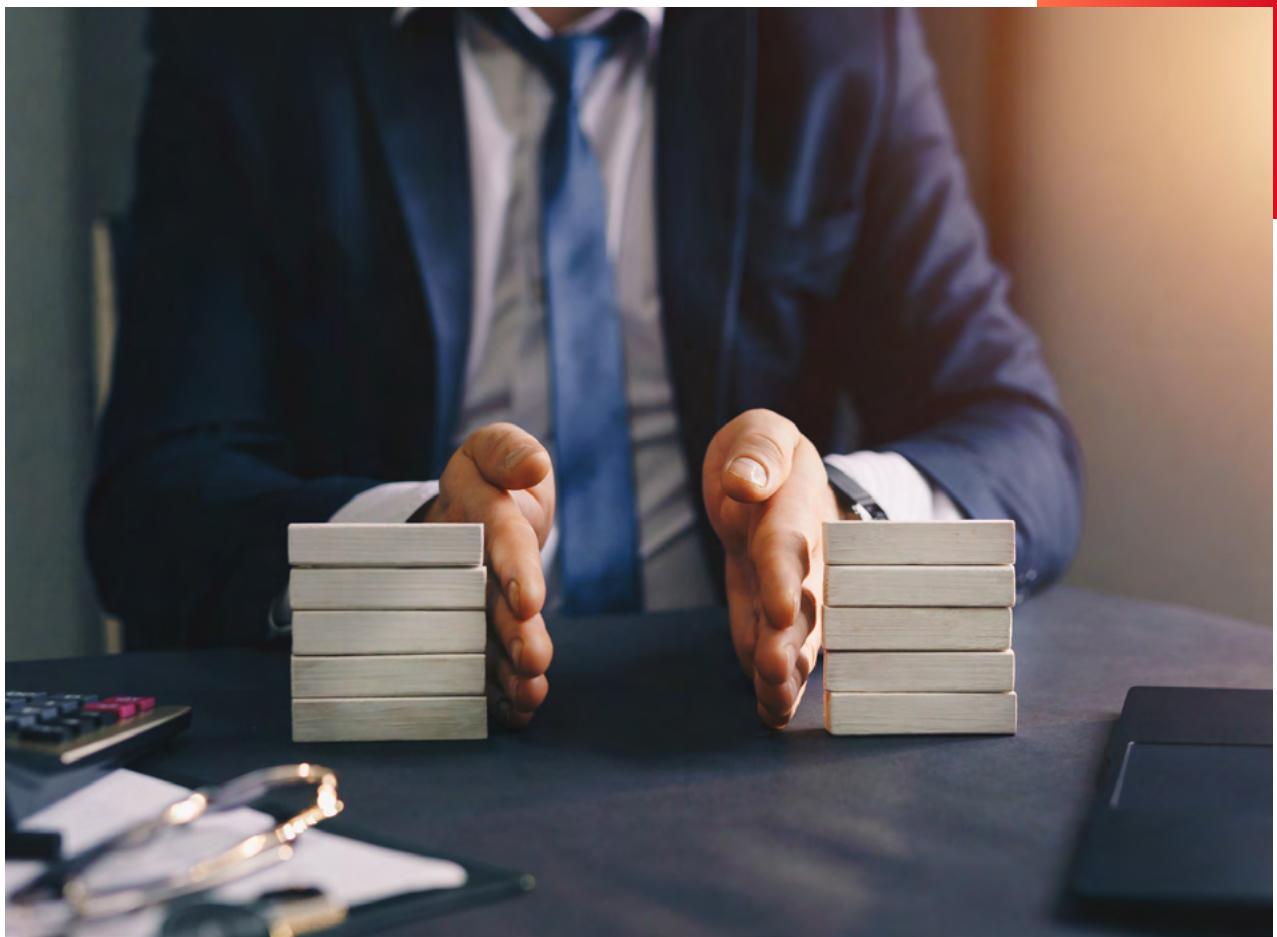


Des tensions, il y en a toujours ! Qu'elles soient mineures ou non, il est essentiel de **repérer les sources de tension** et de trouver des solutions pour y remédier. **On vous donne un coup de main ?**

- 1 Utilisez la CNV (communication non violente) ! Au lieu d'accabler en disant "Tu n'as pas fait ça !" ; "Tu t'es encore trompé !" ou "C'est toujours la même chose !", vous pouvez exposer simplement les faits, expliquer comment vous avez pris ou ressenti les choses, exprimer un besoin ou interroger l'autre sur sa volonté d'en discuter, d'y remédier.
- 2 Évitez de laisser traîner en longueur une situation tendue et agissez rapidement !
- 3 Sortez de la communication binaire : vrai ou faux, "j'ai raison, tu as tort". La vérité est souvent plus subtile et nuancée !
- 4 Apprenez à connaître vos équipes et les méthodes de chacun pour anticiper les éventuels conflits et points de tension.
- 5 Laissez passer la nuit avant d'aller voir votre collègue ou de lui envoyer un mail de recadrage. Et si vous demandiez l'avis d'un tiers ?

6

RESPECTER L'ÉQUILIBRE VIE PRO / VIE PERSO



L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle est l'une des premières attentes des jeunes générations. Et avec la démocratisation du télétravail, la frontière entre les deux est de plus en plus mince.

LA RÈGLE D'OR : LE DROIT À LA DÉCONNEXION !

Pour favoriser cet équilibre, vous pouvez co-construire une charte du télétravail précisant les règles du jeu pour les télétravailleurs et les managers. Cette co-construction peut être réalisée en intelligence collective avec un **World Café** par exemple. L'idée est d'instaurer des règles simples : pas de mail entre 20h et 8h, ni de contact par SMS ou WhatsApp ! Et pour les plus motivés, un jour par mois sans aucun mail.



ON LE FAIT À L'ANCV :

Un accord Déconnexion Numérique a été mis en place pour préserver l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Il a pour objectif de respecter les temps de repos et les congés.

7

MESURER LA SATISFACTION DES SALARIÉS AVEC DES SONDAGES !



S'il y a bien un outil qui permet de mesurer la satisfaction, **c'est le sondage !** Eh oui, ce dernier n'est pas seulement la star des campagnes présidentielles. Il est possible de l'utiliser au quotidien pour recueillir l'avis des salariés, évaluer leur satisfaction, déceler des soucis et y remédier.

Montrer à vos collaborateurs que **leur avis compte**, c'est bien, mais **le prendre en compte, c'est mieux !** Alors si on avait un seul conseil à vous donner, ce serait d'agir vite en mettant en œuvre des mesures concrètes qui répondent à leurs attentes et dont on pourra féliciter les effets rapidement.

C'est le principe des quick wins (littéralement, victoires rapides) !



ON LE FAIT À L'ANCV :

Le Directeur des Ressources Humaines a mis en place une **enquête interne** pour mesurer le bien-être au travail et la satisfaction des salariés.

8 ACCORDER DU TEMPS À CHAQUE SALARIÉ ⏳



La bonne habitude à prendre ? Un rituel de 15 minutes par mois entre le manager et chacun de ses collaborateurs pour parler d'eux, de leurs attentes, leurs difficultés et besoins.

Il s'agit d'**écouter pour comprendre** et non pour répondre ! L'idée est tout simplement de créer un lien permettant de favoriser l'entraide et la performance, d'apprendre à connaître ses équipes pour mieux les manager (et les fidéliser !). Cela démontre l'importance que vous avez dans sa contribution au sens et c'est un vrai signe de reconnaissance.

Que du bonus !

9

METTRE EN PLACE DES RÉUNIONS COMMUNES À PLUSIEURS SERVICES



Créer des temps d'échange collectifs permet de **gagner en performance et en créativité**, de favoriser l'entraide entre les salariés des différents services et la compréhension des missions de chacun, c'est un fait.

Cela offre également aux équipes une vision globale de l'entreprise ainsi que la possibilité de réunir tout le monde pour partager en direct des informations importantes. Alors organisez une réunion en présentiel, où le participatif prime !

En d'autres termes, oubliez les réunions descendantes et les PowerPoint soporifiques. Vous pouvez même aller plus loin en organisant une réunion debout, sans ordinateur ni téléphone. Vous verrez, la concentration et le partage sont décuplés !



ON LE FAIT À L'ANCV :

Les services des différentes Directions Internes s'invitent mutuellement dans leurs réunions hebdomadaires pour un temps d'échange sur les sujets d'actualité et projets en commun.

10 PARTIR À LA CHASSE AUX IRRITANTS



C'est le caillou dans la chaussure. Il n'empêche pas de travailler mais génère beaucoup de fatigue ! Voici les 3 catégories d'irritants :

- 1 Les irritants matériels** : le store cassé, la chaise bancale, les archives qui traînent, le manque de matériel, l'ordinateur qui rame...
- 2 Les irritants comportementaux** : les remarques désobligeantes, les plaisanteries déplacées, les piques, la parole coupée en réunion...
- 3 Les irritants organisationnels** : les réunions trop longues, le reporting excessif, le délai pour avoir un retour...

VOTRE MISSION

Diagnostiquer les irritants et agir lorsque c'est possible ! Dès lors qu'il n'est pas évident d'y remédier directement, on vous conseille d'en discuter avec les parties concernées (les managers notamment) pour trouver ensemble une solution.

ORGANISER DES PETITS-DÉJEUNERS OU REPAS D'ÉQUIPE RÉGULIÈREMENT ↗



Le matin est un temps propice à l'écoute, au partage et à la concentration ! Et entre les transports en commun, les enfants à déposer devant l'école et les réveils tardifs, vos collaborateurs n'ont pas toujours le temps d'engloutir le combo café/viennoiserie !

En plus de sauver leur matinée, organiser un petit-déjeuner permet de **développer une bonne ambiance de travail**, de créer du lien avec les équipes en dehors du temps de travail ou même de célébrer un événement, une petite victoire ou un moment important dans la vie de l'entreprise.

Et bonne nouvelle : **les repas d'équipe le midi, ça marche aussi !**

★ ON LE FAIT À L'ANCV :

La Direction Générale organise des petits-déjeuners pour consacrer du temps aux nouveaux arrivants. Un temps d'échange privilégié dès l'arrivée de ces derniers !

12 AGIR SUR LE CONTENU MÊME DU TRAVAIL



Il y a toujours une différence entre le travail prescrit, tel que décrit dans la fiche de poste, et le travail réel. Alors évaluez ce dernier et la charge réelle qu'il représente !

Il est essentiel de donner de l'autonomie dans le travail, dans la résolution des problèmes. C'est ceux qui font au quotidien, qui savent le mieux comment améliorer les processus pour agir ! Notre meilleur conseil pour favoriser le plaisir au travail sur ce volet-là : **supprimer les tâches sans valeur ajoutée et les reporting peu utiles !**

BOÎTE À OUTILS :

11 IDÉES À METTRE EN PLACE AU QUOTIDIEN

- **LES CAFÉS SANS FILTRE.** ☕

Une fois par mois, le directeur général propose un café sans filtre, un temps d'échange durant lequel toutes les questions sont les bienvenues. Vient qui veut pour parler sans filtre !



- **LES DÉJEUNERS CROISÉS.** 🍴

Un lunch meeting où les équipes sont mélangées. L'organisation d'un quizz peut permettre de détendre l'atmosphère et de faire connaissance !

- **UNE VIDÉO DE LA DIRECTION.** 🎥

L'idée est de réaliser une interview du dirigeant et de la diffuser auprès des équipes. Facile !

- **LES POINTS POSITIFS AU DÉBUT D'UN FEEDBACK.** 🙌

Lors des feedbacks avec vos collaborateurs, commencez par souligner ce qui va bien. Puis raisonnez non pas en erreurs, mais en axes d'amélioration attendus.

- **UN "BONJOUR" AUX ÉQUIPES CHAQUE MATIN.** 🙌

Rien de plus simple ! Il s'agit de faire le tour des bureaux ou des ateliers pour saluer chaque collaborateur.

- **LES BONNES NOUVELLES EN DÉBUT DE RÉUNION.** 🙌

Désormais, toutes les réunions commencent par un tour des bonnes nouvelles !

- **LA CHASSE AUX COMPORTEMENTS IRRESPPECTUEUX.** ⚡
Ces derniers peuvent dégrader largement le plaisir au travail de ceux qui en sont victimes !
- **UN RAPPEL DES TEXTES SUR LE HARCÈLEMENT.** 🔊
Un bon moyen de responsabiliser l'ensemble des collaborateurs et d'éviter toute situation de harcèlement au sein des équipes !
- **LES OPÉRATIONS VIS MA VIE (★ON LE FAIT À L'ANCV).** 📣
Parfait pour mieux comprendre ses collègues et être plus à même de collaborer, prendre conscience des enjeux et difficultés de chacun et favoriser la cohésion au sein des équipes !



- **UN CONCOURS DE DÉCORATION DES BUREAUX À NOËL.** 🎄
Là, il y a deux types de personnes : ceux qui voudront s'y mettre dès le mois d'octobre et ceux qui se contenteront d'un petit sapin posé sur le bureau. Dans tous les cas, c'est un moment convivial et plaisant à la clé !
- **UNE BOÎTE À IDÉES (★ON LE FAIT À L'ANCV).** 💡
Un excellent moyen d'impliquer les salariés en leur offrant la possibilité de s'exprimer sur l'ensemble des sujets qui concernent l'entreprise !

IDÉES REÇUES ^{VS} RÉALITÉ

C'EST COMPLIQUÉ ET LONG À METTRE EN PLACE

De petites actions concrètes peuvent être mises en place rapidement et très simplement. Commencez par le plus facile. Et surtout communiquez sur les succès et célébrez les petites victoires.

ÇA COÛTE CHER

Certaines actions peuvent être mises en place sans dépenser le moindre centime. Comme la chasse aux irritants, les réunions mixant les équipes... C'est le mal-être au travail qui est le plus coûteux (image de l'entreprise, arrêts de travail, désengagement...) :

Coût global du mal-être au travail par an et par salarié = 14 310€

(source : Étude 2020 de l'IBET par le Groupe APICIL et le cabinet Mozart Consulting)

ÇA NE SERT À RIEN

Au contraire ! Cela permet de lutter contre l'absentéisme au travail, le développement de stress ou d'anxiété... Cela favorise l'attractivité de l'entreprise. Ce qui fait du bien à l'intérieur (de l'entreprise, se sait à l'extérieur). Les salariés sont plus impliqués, leur motivation plus forte et la productivité aussi ! C'est un levier essentiel pour fidéliser ses équipes.

TOUT VA BIEN DANS MON ENTREPRISE

Comment en être certain si on ne sonde pas régulièrement ses collaborateurs ? N'y a-t-il pas d'absentéisme, de turn over ou de baisse de productivité dans votre entreprise ? Vous éprouvez des difficultés pour attirer les candidats ? Fini la politique de l'autruche, ou du babyfoot ! On passe au baromètre social !

ÇA ENCOURAGE LES REVENDICATIONS

De meilleures conditions de travail font partie des revendications. En offrant de meilleures conditions de travail à vos salariés, vous anticipez leurs attentes. Cela favorise aussi le dialogue social avec les Instances Représentatives du Personnel. Ils voudraient de la flexibilité ? Vous aménagez leurs horaires et les équipez pour le télétravail ! Ils aimeraient des avantages sociaux ? Vous leur proposez les Chèques-Vacances !

C'EST POUR LES START-UP OU LES GRANDES ENTREPRISES

Faux ! Le plaisir au travail est essentiel à chaque échelle. Dans une petite entreprise, les facteurs irritants peuvent vite devenir insupportables tant la proximité est grande. C'est moins le cas dans une grande entreprise ! Et si les start-up étaient les premières à prêter attention au bonheur au travail, les mentalités évoluent et la plupart des entreprises se posent désormais la question, quelle que soit leur taille ou même leur secteur d'activité.

