

"Pour une Algérie nouvelle"

**Ce que devrait être
la Gestion /
le Management des
Ressources Humaines**

Le management prospectif des RH

L'entreprise et son futur doit se penser aujourd'hui

Dans le monde professionnel, le stress lié à la surcharge de travail, à des pratiques injustes et abusives d'un chef hiérarchique, à de mauvaises relations avec un collègue, à des tâches peu stimulantes ou, au contraire, trop difficiles ont un impact direct sur le sentiment de « bonheur » d'un individu.

Pour être heureux au travail, un employé a en effet besoin d'être reconnu, d'être traité d'une manière correcte et équitable, d'effectuer une tâche qu'il se sent capable d'effectuer et d'avoir une relation harmonieuse avec ses collègues et ses supérieurs.

Il est prouvé qu'améliorer le bien-être des employés augmente la présence et la productivité au travail. Pour être heureuse, une personne a besoin d'être bien tant dans sa vie personnelle que professionnelle.

En plus du sentiment de bien-être directement lié au travail, l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle est devenu un élément important du bien-être d'un individu. **Les gens sont prêts à gagner moins pour avoir de meilleures conditions de travail.**

C'est donc un ensemble d'éléments qui constituent un milieu de travail favorisant le bien-être : certains sont profonds, d'autres concernent plutôt la vie quotidienne et sont plus superficiels même s'ils sont importants où **Il faut mettre au point une stratégie globale et des mesures diversifiées et bien harmonieuses.**

Pour savoir quelles mesures choisir pour contribuer au bien-être au travail, **il faut bien connaître ses employés.** Selon leur âge, leur lieu de vie, leurs habitudes, leurs besoins seront différents.

Rester à l'écoute des employés est gage de réussite pour s'assurer qu'ils sont heureux au travail.

Dans notre contexte de rareté de la main-d'œuvre compétente, il est devenu essentiel pour les entreprises que ses salariés se sentent bien dans leur travail. Elles sont obligées de s'adapter sinon elles ne réussissent pas à attirer ni à retenir les employés .

Qu'en est-il de nos entreprises ?

Partant d'un simple exemple qui reflète la réalité du terrain dans l'entreprise où les DRH, RRH disposent de l'information du nombre d'absences et du taux d'absences parmi le personnel, et ils se contentent de la simple information ! Se sont-ils posés la question sur les causes (et peut être les raisons) de ces absences et leurs conséquences sur le bon fonctionnement de l'entreprise, sa production, son avantage concurrentiel et son avenir dans le marché ?

A ceux et à celles qui se voient, pensent et prétendent gérer les RH, nous leur affirmons que la gestion exclusive et unique des dossiers administratifs des travailleurs n'est pas de la GRH et elle ne rapporte rien ni aux travailleurs pour leur développement professionnel ni à l'entreprise pour l'atteinte de ses objectifs !

Egalement, cette mission (tâches), de la manière qu'elle est réalisée, peut être assurée et exécutée au moyen d'un logiciel de gestion, et vous pouvez bénéficier aisément et sans effort aucun d'un congé payé de longue durée !

Aussi, réellement vous vous contredites avec le titre de votre fonction : vous êtes engagés pour la gestion des RH (le capital humain) alors que, de fait, vous administrez les dossiers du personnel ; l'objet au lieu de l'humain. Et dans ce cas, dans cette situation, l'entreprise fonctionne avec le minimum de son énergie, la force minimale de son potentiel humain !

Votre mission, pour laquelle vous êtes nommés, sélectionnés est la gestion des RH en tant qu'énergie, un potentiel, une puissance, une volonté, une force. Logiquement vous ne faites pas le travail pour lequel vous êtes rémunérés !

Vos pratiques actuelles, supposées gestion des RH, doivent changer et profondément se transformer en management proactif du bien être au travail. A ces habitudes et ces procédés administratifs, vous devez introduire et associer des modes et des actions envers et pour le bien être du Capital humain, source et énergie de production et de productivité, et facteur et levier aidant l'entreprise à générer un avantage concurrentiel.

Le célèbre patron de Virgin group, Richard Branson, confirmait: « prenez soin de vos employés, ils prendront soin de votre entreprise ». Donc, il faut investir dans tout ce qui se rapporte, se rattache au bien-être de votre personnel pour atteindre les objectifs de votre entreprise.

L'investissement pour le bien-être au travail

Investir pour le bien-être au travail est pour au moins trois raisons :

- Tout d'abord parce que le bien-être au travail contribue justement à motiver les travailleurs pour développer un engagement volontaire et naturel dans la réalisation de leurs missions.

- D'autre part développer les conditions du bien être au travail permet de prévenir les risques psycho-sociaux (à savoir qu'une maladie psychique liée au travail peut désormais être reconnue comme une maladie professionnelle !).

- Et enfin le bien-être au travail contribue à rendre l'entreprise plus attractive pour les jeunes diplômés qui n'hésitent pas à consulter les palmarès des entreprises où il fait bon vivre pour choisir leur job...et en changer !

Investir pour le bien-être des collaborateurs est un des grands défis de l'entreprise, ce défi est celui des DRH, des RRH qui doivent guider leur direction mais aussi le management, les salariés vers un horizon collectif à inventer.

Plutôt que d'attendre les tensions inévitables (rupture de sens, conflits générationnels, remise en cause de la hiérarchie et des organisations, abandons de postes, crises

sociales face aux déclassements, difficultés à animer et à motiver ...), il est important de créer une prise de conscience, non pas pour assener des vérités mais bien pour réintégrer dans l'entreprise dogmatique traditionnelle l'art de la question.

Les DRH, RRH doivent procéder, agir et militer pour l'art du questionnement

La RH est au cœur de la transformation tout simplement parce que le chantier le plus exigeant et le plus complexe pour les années à venir est de loin celui de l'entreprise en humanité.

DRH, RRH (mangers RH) soulevez-vous, bougez ! Ne plus se poser de question, où attendre du haut toutes les réactions, toutes les réponses, vous finissez par accepter le fatalisme d'un immobilisme, souvent traditionnel.

Pour aider l'entreprise à muter vers son devenir en humanité, les managers RH doivent militer pour l'art du questionnement : questionner le futur pour accompagner les managers de l'entreprise, questionner le futur pour transformer les métiers (en évolution), questionner le futur pour inventer de nouvelles structures et organisations... Questionner aussi le futur pour imaginer la fonction RH de demain et son rôle dans le cadre de la stratégie de l'entreprise, qui sera forcément très différente de celle d'aujourd'hui !

Imaginer et scénariser l'entreprise de demain en humanité est devenue une priorité absolue de tout manager-leader, qui fait ses collaborateurs bien vivre le travail.

Ce travail du futur, pour y arriver, on doit :

- **organiser**, **gérer** la prévention des risques,
- **produire**, **construire** en toute sécurité,
- **protéger** la santé des salariés contre toutes sortes de pollution de l'environnement de travail,
- **dialoguer**, **accompagner**, **mobiliser**, **former**,
- **sécuriser** les espaces de travail contre l'incendie et les actes de malveillance,
- **aménager** le territoire pour favoriser l'environnement de travail

De même, il peut être utile de rappeler que chaque niveau de l'organisation (entreprise/ employeur/ direction/ managers/ collaborateurs) peut jouer un rôle et a des responsabilités en matière de bien être au travail : celui de soi et celui des autres ; car la performance d'une entreprise repose à la fois sur des relations collectives constructives et sur une réelle attention portée aux salariés en tant que personnes.

La compétitivité des entreprises passe notamment par leur capacité à investir et à placer leur confiance dans l'intelligence individuelle et collective pour une efficacité et une qualité du travail. Elle dépend aussi de leur aptitude à conjuguer performances

individuelles et collectives dans le cadre du dialogue social. La qualité de vie au travail contribue à cette compétitivité ciblée.

Qu'est ce que le bien-être (au travail) :

L' Organisation Mondiale de la Santé (OMS) considère le bien être au travail comme « un état d'esprit caractérisé par une harmonie satisfaisante entre, d'un coté les aptitudes, les besoins et les aspirations du travailleur, et de l'autre, les contraintes et les possibilités du milieu de travail ».

Le bien être est une notion complexe, plurifactorielle, qui ne se réduit pas au simple fait de se sentir bien. Cet état psychologique est **constamment en évolution et en construction tout au long de notre vie**, il est la résultante de quatre dimensions :

1- le bien être émotionnel (état d'anxiété, stress, tension, angoisse, énergie, vigueur, fatigue, émotions, optimisme...) ;

2- les perceptions de soi (compétences, estime globale de soi, image du corps, perception de sa condition physique, perception de maîtrise de soi, attribution causale des succès et des échecs...) ;

3-le bien être physique (perception des troubles somatiques, douleur, état de santé...) ;

4- le bien être perçu (qualité de vie, bien être subjectif, sens attribué à sa vie...).

Le bien être au travail est conditionné par des facteurs plus ou moins identifiables susceptibles d'influer sur la qualité de vie au travail : **la sécurité et l'hygiène des locaux, la protection de la santé des salariés, l'impact physique ou psychosocial des tâches effectuées, l'ergonomie de l'espace de travail, etc.**

Pour le Larousse, **Le bien être au travail est un « état agréable résultant de la satisfaction des besoins du corps et du calme de l'esprit ».**

Si l'on se base sur ces deux définitions, on peut supposer que le bien-être au travail découle d'un certain nombre de **critères** tels que les suivants :

- **Un bon management**
- **Un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle**
- **Un environnement de travail agréable**
- **L'impression d'être utile à l'entreprise**
- **De bonnes relations avec les collègues**
- **Un rythme de travail soutenable.**

Le bien-être au travail correspond donc davantage à la conséquence d'un système mis en place et indépendant du contrôle des individus.

Concrètement, **pour atteindre le bien-être au travail, les salariés doivent bénéficier d'un cadre qui les y invite alors que le bonheur au travail dépend bien davantage de leur subjectivité.**

Ces critères s'inscrivent et se traduisent dans le milieu professionnel par les facteurs suivants :

-Absence de harcèlement : bannir toute situation d'harcèlement

- Affects positifs** : ressentir des émotions positives
- Assertivité** : pouvoir dire non, exprimer ses besoins, donner son avis
- Autonomie** : marge de liberté
- Bonne ambiance** : un milieu où il est bon travailler
- Bonne gestion émotionnelle** : bien gérer ses émotions
- Charge adéquate** : charge de travail pas trop élevée
- Collègues motivants** : collègues source de motivation à se rendre au travail
- Collègues soutenant** : pouvoir compter sur ses collègues
- Compatibilité horaires** : horaires au travail compatibles avec vie privée
- Congés acceptés** : demandes de congé acceptées
- Congruence émotionnelle** : ne pas montrer des émotions non ressentis
- Contrôle** : être conscient du résultat de ce qu'on fait
- Equilibre Vie Professionnelle-Vie Privée** : concilier vie professionnelle et vie privée
- Équité organisationnelle** : les décisions prises sont souvent justes
- Extraverti** : être extraverti
- Gratification** : se sentir récompensé pour son travail
- Objectifs précis** : les objectifs à atteindre sont clairs et bien définis
- Pauses possibles au travail** : pouvoir prendre plusieurs pauses durant une journée
- Travail ininterrompu** : travailler sans être interrompu
- Pas d'urgence** : avoir le temps de faire tout ce qu'on lui demande
- Pas de retard** : parvenir à prendre de l'avance dans son travail
- Sécurité physique** : se sentir en sécurité sur le lieu de travail
- Stabilité émotionnelle** : être quelqu'un qui, de nature, éprouve rarement des émotions négatives
- Optimisme** : être de nature optimiste
- Standards normaux** : la plupart du temps, être satisfait de soi au travail
- Supérieur charismatique** : le supérieur motive et donne sens au travail du collaborateur
- Supérieur compréhensif** : le supérieur tient compte de l'avis du collaborateur et de ses besoins
- Supérieur reconnaissant** : le supérieur reconnaît et valorise la qualité de travail du collaborateur
- Supérieur soutenant** : le supérieur soutient son collaborateur
- Support organisationnel** : l'entreprise se soucie du bien-être du travailleur
- Tâches compatibles** : les objectifs ou tâches devant être réalisés doivent être compatibles
- Technologies facilitantes** : l'usage des nouvelles technologies facilite le travail
- Trajet calme** : rencontrer peu de sources de stress/d'événements sur le chemin du travail
- Valeurs soi-organisation congruentes** : valeurs du travailleur sont proches de celle de l'entreprise.

Encore, nous découvrons que le bien-être au travail est un état lié à différents facteurs, considérés de façon séparée ou conjointe : **La santé, la réalisation de soi, l'harmonie avec soi même et avec les autres, la réussite sociale ou économique, le plaisir.**

1-LA SANTE :

Au sein de l'entreprise, de nouvelles maladies ont vu le jour, le burn-out, le bore-out et le brown-out. A force de délaisser le salarié dans le cadre de son travail, ces pathologies ont pris le pas sur le **bien-être**. Il est grand temps de remettre l'Humain au cœur des préoccupations de l'entreprise pour enrayer cette montée préoccupante de ces nouvelles maladies professionnelles. Entretenir une bonne santé de ses salariés doit être un objectif majeur de l'entreprise.

2- LA REALISATION DE SOI :

Le travail doit être un lieu dans lequel il est possible d'évoluer professionnellement, de s'épanouir. La formation, la mobilité, l'évolution, la reconnaissance des compétences acquises au cours de sa carrière sont autant d'outils favorables à la réalisation de soi.

3- L'HARMONIE AVEC SOI-MÊME ET AVEC LES AUTRES :

L'entreprise est un monde collectif au sein duquel un certain nombre de règles de vie commune doivent être instaurées. Pour vivre en harmonie, il est primordial et nécessaire de respecter ces règles de bon sens et de se respecter mutuellement.

4-LA REUSSITE SOCIALE OU ECONOMIQUE :

L'entreprise se doit de prospérer économiquement parlant. Mais pour cela, elle doit emmener avec elle ses salariés dans la réussite. Il faut avant tout être capable de rechercher un équilibre entre la performance économique et la performance sociale.

5-LE PLAISIR :

Dans le cadre de son activité professionnelle, il est souhaitable de prendre du plaisir **en donnant un sens à ce que l'on fait**.

L'histoire des trois tailleurs de pierres est une belle illustration de **ce qu'est le sens à donner à son activité professionnelle** :

Trois personnes taillent des pierres avec les mêmes outils, au même endroit et au même rythme, ils font rigoureusement la même chose.

Le premier a l'air vraiment malheureux.

Le deuxième ne semble ni heureux ni malheureux.

Quant au troisième lui, il a l'air franchement heureux.

Lorsqu'on leur demande ce qu'ils font, Le premier répond amèrement:

"je taille des pierres **pour purger ma peine**".

Le deuxième répond sur un ton neutre:

"je taille des pierres **pour nourrir ma famille**".

Quant au troisième lui, il répond avec un grand sourire:

"je taille des pierres **pour construire la nouvelle cathédrale**".

Voilà ce qui s'appelle donner un sens à son travail !

Le management du bien-être au travail

Améliorer la qualité de vie au travail et assurer le bien-être du personnel nécessitent pour l'entreprise un investissement plus conséquent, avec une remise en cause organisationnelle et managériale, plus complexe à mettre en œuvre.

L'entreprise, pour ancrer la qualité de vie et le bien-être au travail de son personnel au cœur de son identité, doit donc faire un choix proactif : qui est celui de **s'engager dans une démarche proactive de « transformation culturelle »** à tous les niveaux, en impliquant les collaborateurs pour les rendre acteurs de ce projet collectif. Mais elle doit également, et peut-être avant tout, **être impulsée au plus haut niveau de décision.**

Pour réellement améliorer ou consolider la qualité de vie au travail et agir pour le bien-être de ses travailleurs, il n'existe pas de recette magique : **c'est juste la volonté forte, solide et enracinée de devenir et de rester une « organisation/entreprise où il fait bon travailler ».**

A cette finalité d'**assurer le bien-être au travail**, la structure RH, dans un cadre de management proactif, et conformément à la stratégie de l'entreprise pour l'atteinte de ses objectifs, doit lancer un programme RH motivant et mobilisateur : ex RH 2025, RH2030 ou RH2035, où elle doit investiguer, explorer, comparer, découvrir ; par le questionnement et des managers et des collaborateurs.

Pour l'amélioration de la santé psychologique au travail, il est conseillé :

1. L'implication de la direction : l'évaluation de la performance doit intégrer le facteur humain, et donc la santé des salariés.
2. La santé des salariés est d'abord l'affaire des managers, elle ne s'externalise pas : les managers de proximité sont les premiers acteurs de santé.
3. Donner aux salariés les moyens de se réaliser dans le travail : consacrer des espaces de discussion et d'autonomie dans le travail.
4. Impliquer les partenaires sociaux dans la construction des conditions de santé : le dialogue social, dans l'entreprise et en dehors, est une priorité.
5. La mesure induit les comportements : mesurer les conditions de santé et sécurité au travail est une condition du développement du bien-être en entreprise.
6. Préparer et former les managers au rôle de manager : affirmer et concrétiser la responsabilité du manager vis-à-vis des équipes et des hommes.
7. Ne pas réduire le collectif de travail à une addition d'individus : valoriser la performance collective pour rendre les organisations de travail plus motivantes et plus efficaces.
8. Anticiper et prendre en compte l'impact humain des changements : tout projet de réorganisation ou de restructuration doit mesurer l'impact et la faisabilité humaine du changement.
9. La santé au travail ne se limite pas aux frontières de l'entreprise : l'entreprise a un impact humain sur son environnement, en particulier sur ses fournisseurs.
10. Ne pas laisser le salarié seul face à ses problèmes : accompagner les salariés en difficulté.

L'entreprise doit créer des solutions à même d'accompagner chaque salarié dans une démarche de développement personnel pour améliorer son bien-être au travail.

Favoriser le bien-être de ses employés

Le bonheur des travailleurs a un effet direct sur la productivité et contribue à améliorer les résultats des entreprises, la créativité et l'innovation. Cependant, malgré de nombreuses recherches, beaucoup de managers, de cadres dirigeants et d'entrepreneurs ne se rendent pas compte de tous les bénéfices qu'ils peuvent en tirer. Une entreprise qui se préoccupe du bien-être de ses travailleurs peut à terme mettre en place des équipes solides et motivées, contentes de la réussite de l'entreprise.

L'objectif de toute entreprise est de rendre ses employés plus productifs. Que faire ?

La réponse est : Favoriser leur bien-être .

Le bien-être au travail a un fort impact sur la vie personnelle et professionnelle. Ce qui amène l'entreprise à améliorer les relations avec ses employés et se préoccuper de plus en plus de leur bien-être et de leurs demandes.

Voici quelques conseils pour y parvenir dans votre entreprise :

-La motivation des employés et la réponse à leurs besoins

Est-il possible d'obtenir l'équilibre entre le bien-être personnel et le travail des employés tout en augmentant la compétitivité de l'entreprise ?

Il est montré et justifié que la performance d'une entreprise est intimement liée au bien-être au travail, c'est à dire à l'épanouissement de ses salariés en interne. Si le **bien-être au travail** est désormais un enjeu prioritaire du dialogue social, il reste néanmoins un long chemin à parcourir avant que le salarié soit définitivement remis au centre de l'entreprise.

Avant tout, vous devez **connaître votre manière de manager et vous devez écarter deux points essentiels** :

1. Ne pas chercher à **avoir raison et à imposer votre point de vue** sur celui de vos employés : vous n'avez pas toujours raison et risquez de créer une synergie négative dans l'équipe qui est celle de ne pas vous contredire aux risques de représailles...
2. **Ne pas vous comparer avec vos équipes** : « le moi je, le moi à sa place... » est à proscrire. Vous n'avez pas la science infuse !!! même si vous êtes le Top chef. Mais vous devez **bien connaître** vos employés, leurs points forts et leurs points faibles. **Renforcez** les premiers et **stimulez** les seconds pour qu'ils s'améliorent. **Pour cela, favorisez** le travail en équipe, **en instaurant** ainsi un climat de travail agréable et collectif. **Proposez-leur des formations...**

-L'écoute et la reconnaissance

Ce sont les deux piliers du bonheur au travail. Soyez à **l'écoute** de vos employés : combien d'entre eux ont de bonnes idées pour améliorer l'entreprise ou pour faire les choses d'une manière plus efficace ? Pourquoi ne pas laisser la porte de votre bureau ouverte un jour par semaine ou simplement quelques heures ? Si vous arrivez à **être plus**

proche de vos employés et à interagir avec eux, vous leur montrerez qu'ils **sont importants** pour l'entreprise. Ce petit **changement d'attitude** de votre part peut générer de grands changements chez eux !

La **reconnaissance** pour le travail effectué est souvent négligée. En effet, dans la tête de certains dirigeants, la reconnaissance, c'est le salaire. Pourtant pour développer l'implication des salariés, **la reconnaissance est un facteur majeur**. Et puis la tendance c'est de penser que les salariés pourraient en faire plus et ce jugement empreint de préjugés est malheureusement celui qui conduit les salariés à ne pas s'investir. Ils perçoivent votre **manque d'empathie**. Alors, ayez d'abord **un regard positif** sur vos salariés et **mettez en valeur** ce qu'ils font bien. **Récompensez-les** car les employés aiment voir leur **travail valorisé**. Si vous ne le faites pas, il est très probable que la productivité d'un salarié méritant décline avec le temps. En revanche, si vous prenez le temps de le féliciter, il fera les choses **avec plus d'engagement**.

Comment être attentif aux besoins de vos équipes ?

1. Proposez-leur **des horaires de travail flexibles** qui s'adaptent à leur rythme de vie personnelle et qui ne nuisent pas à votre fonctionnement. Certains postes ne nécessitent guère la présence continue...Alors modulez !
2. **Donnez à vos travailleurs la possibilité de travailler** depuis chez eux lorsque les fonctions le permettent.
3. **Confiez-leur une mission valorisante** même ponctuelle qui les mettra en valeur aux yeux de tous.
4. **Permettez-leur de partir plus tôt la veille** des grands ponts, des fêtes...
5. **Donnez-leur la parole lors des réunions d'équipe** et montrez que ce qu'ils évoquent présentent un intérêt certain.
6. **Envoyez un e-mail en félicitant l'entreprise** dans son ensemble lors de résultats significatifs.
7. **Permettez que vos employés** puissent s'habiller d'une manière ordinaire au moins une fois par semaine.
8. **N'oubliez pas d'avoir une attention** le jour de leur fête ou anniversaire.

Et posez-vous la ou les questions, si vous étiez à leur place qu'est-ce que vous aimeriez que votre dirigeant fasse pour vous. Et pourquoi, ne pas mettre une boîte à idées pour que chacune et chacun puisse s'exprimer sans contrainte.

En suivant ces quelques conseils, vous favorisez le bien-être de vos employés pour les rendre plus productifs, et vous verrez très rapidement les résultats de vos actions.

Et n'oubliez pas que vous (et vos employés) passez beaucoup de temps au bureau : ce n'est pas seulement un lieu de travail mais un lieu de vie !

Quels sont les supports et leviers d'actions des managers pour favoriser le bien-être au travail ? Quelles sont les questions à se poser ?

- 1 - La possibilité de contrôle personnel et la latitude de décision

Dans chacun des postes que vous encadrez, quelle est la possibilité d'autocontrôle et d'autonomie que vous accordez ? Comment réalisez-vous vos délégations ? Sont-elles motivantes pour la personne ?...

2 - La possibilité de mettre en œuvre les capacités personnelles

Connaissez-vous bien les capacités de vos collaborateurs ? Savez-vous ce qu'ils ont appris dans leurs études ? Ou dans leurs expériences précédentes ? Avez-vous des plans de développement pour qu'ils apprennent régulièrement de nouvelles choses ? ...

3 - Les caractéristiques des buts générés de l'extérieur et les normes requises

Comment vos collaborateurs perçoivent-ils le sens de leur mission ? Comment les objectifs sont-ils déterminés ? En comprennent-ils la cohérence ? Leurs valeurs sont-elles respectées ? Est-ce que les normes sont aidantes ou conduisent-elles à de la bureaucratie ? ...

4 - La variété et la non-répétition des tâches

Comment se composent les journées, les semaines, les mois de vos collaborateurs ? Les tâches sont-elles variées ? Quelles initiatives pourriez-vous leur déléguer ?...

5 - La clarté de l'environnement et de l'information partagée sur le travail et son futur

Quelles sont les informations partagées ? Les collaborateurs connaissent-ils l'organigramme de l'entreprise ? Ses marchés ? Ses clients, ses concurrents, sa stratégie, ses projets ? Vous pensez que ça n'a pas d'importance ? Détrompez-vous. Tout individu a besoin de comprendre le sens de sa contribution. De savoir à quoi sert son travail....

6 - Le niveau de la paie et les revenus personnels

Certes. Si les gens ont du mal à boucler leur fin de mois décemment ou savent qu'ils peuvent gagner plus ailleurs en faisant des tâches similaires, cela deviendra vite un problème pour eux, et pour vous...

7 - La sécurité physique

Oui, et le confort. Ont-ils la climatisation soufflant un air glacial sur leur nuque toute la journée (vu dans un magasin de grande distribution), une photocopieuse ou une imprimante bruyante dans leur dos (vu dans beaucoup d'entreprises, merci les open space !), une chaise inconfortable sur laquelle ils sont assis toute la journée ? Vous pensez que ceux sont des détails qui ne devraient pas entraver leur motivation ? Prenez leur climatisation, leur chaise, leur photocopieuse, bref mettez-vous à leur place, vous changerez d'avis...

8 - Le soutien par la supervision

Autrement dit le soutien que vous apportez à vos collaborateurs en tant que manager. Comment suivez-vous vos délégations ? Quelle aide apportez-vous à la réalisation des tâches confiées ? Acceptez-vous les erreurs quand ce ne se sont pas des fautes ? Comment exploitez-vous les retours d'expériences ?...

9 - Des relations interpersonnelles positives

Si des conflits existent, ça leur gâche la vie et leur motivation au travail. Soyez-en certains. Comment détectez-vous les problèmes et comment les réglez-vous ? Quels

événements et rituels avez-vous instaurés pour que les gens se respectent et s'apprécient ?...

10 - Le fait que la position sociale qui provient du poste de travail soit valorisée

Sont-ils mentionnés dans l'organigramme ? Quel est leur titre ? Comment faites-vous vivre la fierté d'appartenir à l'entreprise ?... Et-vous, qu'avez-vous mis en place pour favoriser le bien-être au travail ?

Il a été conclu, selon des études, qu'un salarié heureux est 02 fois moins malade, 06 fois moins absent, 09 fois plus loyal, 31 % plus productif et 55% plus créatif, donc assurer le bien-être au travail est d'une grande importance et d'un grand intérêt et pour l'employeur et pour l'employé.

A noter que lorsqu'une méthode, une conception, un procédé, une procédure, une formule, une recette, une conduite, une technique, un système ne fonctionne pas, il est inutile de le/la reproduire indéfiniment. Il suffit d'en changer pour modifier les résultats, et donc obtenir une amélioration, une évolution, une progression comportementale.

Vous, DRH, RRH, à vous de choisir et de décider, soit de continuer à administrer les dossiers du personnel et se laisser surprendre par et de quels résultats obtenir, sans définition d'objectifs, soit de prendre soin de cette énergie et ce capital humain dont vous disposez, qui vous permet d'atteindre vos objectifs bien définis, assurant la compétitivité et la pérennité de votre entreprise au moyen de cet avantage concurrentiel.

BENSAID Ahmed Toufik
Psychologue Industriel
Rue C 11 M'sallah Biskra
Tel : 06 62 19 96 16
07 71 55 20 29

Le management proactif des RH