



Medaviz

**DRH : Pourquoi prendre en compte la
santé de vos collaborateurs ?**

Livre Blanc 2018

« Prenez soin de vos employés et ils prendront soin de vos affaires. »

La citation est de Richard Branson, le truculent PDG de Virgin. Et sa politique est en train de faire des émules, car toutes les études le montrent : des employés dont on prend soin sont des employés plus engagés, plus impliqués, moins absents et plus efficaces.

L'intégration de la santé en entreprise est liée à un changement générationnel, où la liberté et le sens donné au travail comptent de plus en plus. Les horaires flexibles et le télétravail se développent, la notion d'expérience employé entre en jeu et les DRH doivent déployer une vraie stratégie de marketing interne pour répondre et anticiper les attentes des salariés.

Le développement des happiness managers est un élément révélateur de ce changement de paradigme. Les entreprises veulent des employés efficaces, et pour y parvenir, ces derniers doivent se sentir bien.

Pour une entreprise, prendre soin de ses salariés n'est ni inné ni automatique. Dans un environnement hyper mutagène où les attentes et les besoins individuels sont très évolutifs, les notions de santé et de bien-être sont loin d'être accessoires.

Elles peuvent même faire la différence sur le plan de l'efficacité économique. Mais entre initiative cosmétique et vraie décision stratégique, il n'est pas toujours aisé de savoir quoi faire ni comment.

Heureusement, ce livre blanc est là pour vous éclairer !

Bonne lecture. Guillaume Lesdos, Président de Medaviz.
Jean Spalaïkovitch, Directeur médical de Medaviz



SOMMAIRE

- INTRODUCTION 2
- 7 RAISONS DE PRENDRE SOIN DE VOS COLLABORATEURS 4
- 7 MOYENS DE PRENDRE SOIN DE VOS COLLABORATEURS 8
- CONCLUSION 13



7 RAISONS DE PRENDRE SOIN DE VOS COLLABORATEURS

RAISON #1 : PARCE QUE C'EST UNE OBLIGATION LÉGALE

Cela peut tomber sous le sens, et vous savez qu'un employé performant est un employé en bonne santé, bien dans son corps et dans sa tête. Toutefois, la loi française a posé un cadre législatif autour de ce principe. L'employeur doit veiller à la santé des salariés grâce à un cadre de travail sécurisé et adapté. Les risques professionnels doivent être évalués, des aménagements peuvent être mis en place et des formations doivent être dispensées. Ne pas respecter ces règles pour un employeur, c'est s'exposer à des sanctions civiles et/ou pénales. Sans compter les impacts directs sur la culture d'entreprise, la performance individuelle, la productivité collective et l'image que l'entreprise renverrait.

Parmi les obligations légales imposées aux employeurs (entreprises privées et organisations publiques), on peut citer entre autres exemples :

- **Des actions de prévention** des risques professionnels (chutes, blessures, accidents, etc.), psychosociaux (stress, harcèlement moral, harcèlement sexuel, etc.), mais aussi des risques liés à la pénibilité au travail (chaleur ou froid extrême, bruit important, vibrations, odeurs, manipulation de produits dangereux, horaires décalés, etc.).

- **Des actions d'information et de formation** sur ces risques (réunions, formations aux premiers secours, partage de conseils et de bonnes pratiques pour protéger sa santé au travail, etc.).

- **Des actions permettant de limiter les risques** encourus (aménagement ergonomique des postes de travail, équipements de protection individuelle, adaptation des horaires, etc.).

- **L'évaluation obligatoire des risques** doit être consignée dans un document appelé le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) et mise à jour au moins une fois par an.



RAISON #2 : POUR RÉDUIRE LE NOMBRE D'ARRÊTS DE TRAVAIL

Un arrêt de travail n'est jamais une bonne nouvelle, ni pour l'employeur ni pour l'employé. En cas de situation d'inconfort ou de stress à cause d'une maladie, d'un accident, d'un problème physique ou psychologique pour l'employé, l'employeur doit composer avec ces situations sur le plan organisationnel. Tous les postes ne sont pas remplaçables ou adaptables au pied levé. Une absence non prévue peut provoquer des retards dans les circuits de validation, dans les processus de création, dans les contacts avec les clients ou dans les étapes de production.

Un arrêt de travail aura toujours un impact direct sur l'organisation de l'entreprise, et donc, in fine, sur sa performance économique. En effet, l'absence en elle-même est source de désorganisation, mais le temps passé à trouver des solutions aux absences devient également non productif.

Si les arrêts de travail ne sont jamais des situations plaisantes, et qu'il est difficile de les éviter, il est tout de même possible de les réduire. En effet, plus les employeurs investissent sur la santé et le bien-être de leurs employés, plus il est facile d'anticiper ou d'intervenir rapidement sur une question médicale. Une [étude](#) du cabinet Deloitte a ainsi montré qu'une faible satisfaction de sa situation personnelle entraîne des augmentations d'arrêts de travail jusqu'à 15 jours par an et par personne.



RAISON #3 : POUR AUGMENTER LA PRODUCTIVITÉ

Si tout le monde n'accorde pas la même importance à la gestion de sa propre hygiène de vie, savoir que l'employeur peut aider et accompagner ses équipes est une source de confiance importante, car différenciante. Le message est clair: l'entreprise mise sur vous, vous accompagne, vous forme, vous donne les moyens de vous épanouir et vous protège. Toutes les organisations n'ont pas les moyens d'avoir des siestes-room, des sessions de massage ou des salles de sport dans leurs locaux, mais toutes les initiatives comptent. Des salariés en confiance et bien protégés seront plus efficaces et productifs. Mieux : ils le feront savoir et ce crédit d'image est inestimable en termes de valeur. La relation employé-employeur est une relation gagnant-gagnant : si vous savez donner, alors ils donneront en retour.

RAISON #4 : POUR FIDÉLISER SES SALARIÉS

« La seule manière de faire du bon travail est d'aimer ce que vous faites. » Cette citation de Steve Jobs, le célèbre fondateur de la marque Apple, semble tomber sous le sens, mais on peut même aller plus loin : des employés heureux sont des employés fidèles. Or, le coût lié à un recrutement sera toujours plus élevé que le coût investi dans la fidélisation de ses salariés. Ce qui peut passer pour des mesures cosmétiques est en réalité un levier important de rétention. Des salariés heureux et en bonne santé sont donc des talents prêts à s'investir sur le long terme. Vous avez envie de voir partir vos meilleurs talents à la concurrence ?

RAISON #5 : POUR UNE MARQUE EMPLOYEUR ATTRACTIVE

En temps humain, et en coûts internes et externes, recruter prend du temps et de l'énergie. La recherche de candidats, les tests, les entretiens, la vérification des antécédents, les formations, l'intégration dans les équipes... toutes ces étapes peuvent être accélérées et optimisées grâce à une marque employeur forte. Une marque employeur, ce sont des méthodes marketing appliquées aux ressources humaines. Votre culture d'entreprise, vos valeurs, votre organisation et vos méthodes de travail sont peut-être exceptionnelles, mais encore faut-il le faire savoir.

La prise en compte de la santé et du bien-être permet d'attirer et retenir les talents d'aujourd'hui et de demain. Des leviers stratégiques pour recruter les talents des nouvelles générations en quête de sens.



RAISON #6 : POUR PLUS DE CRÉATIVITÉ

La créativité n'est pas que l'apanage des agences de publicité. À chaque poste, à chaque niveau de responsabilité, de l'ouvrier non qualifié au cadre dirigeant, une dose de créativité permet de voir les choses différemment. La création de valeur est protéiforme et transversale. Elle peut transformer une organisation, une gamme de produits ou un service. Or, de nombreuses études s'accordent sur le fait que plus on est heureux au travail, plus on est créatif.

Une **étude** parue dans le Journal of Consumer Psychology met même en exergue l'impact du bonheur sur la résolution de problèmes, la créativité et la prise de décision. Dans un univers économique connecté et porté par l'innovation, la créativité n'est certainement pas une variable à ignorer.

RAISON #7 : PARCE QUE C'EST RENTABLE

Si se soucier du bien-être et de la santé de ses employés est important sur le plan humain, cet investissement n'est pas neutre sur le plan économique. En effet, plusieurs **études** américaines montrent qu'il existe un lien direct entre bien-être au travail et efficience économique. Pour preuve : un dollar investi dans la santé et le bien-être des salariés en rapporte jusqu'à trois. Si la recherche de rentabilité n'est pas forcément ce qui doit conduire votre stratégie liée à l'épanouissement de vos salariés, cela reste tout de même une variable à prendre à considération pour convaincre votre directeur financier !



7 MOYENS DE PRENDRE SOIN DE VOS COLLABORATEURS

MOYEN #1 : RÉCOMPENSEZ QUAND IL LE FAUT

Prendre soin de ses salariés passe par une multitude de leviers tous accessibles à la plupart des organisations. Le premier d'entre eux est lié aux interactions humaines et aux récompenses. Tout le monde aime être apprécié et que son travail soit reconnu à sa juste valeur. Le rôle des managers est donc aussi de prendre soin des équipes à travers des team buildings, des programmes de formation professionnelle, des primes, des bons cadeaux, des voyages d'affaires intégrant une dimension de bleisure (contraction de «leisure» et «business», c'est-à-dire un voyage professionnel auquel on ajoute quelques jours payés par l'entreprise à des fins personnelles), des journées de congé supplémentaires, etc.

Prendre soin de ses collaborateurs passe par la reconnaissance des réussites individuelles et collectives.

MOYEN #2 : DEVENEZ AGILES ET FLEXIBLES

Les entreprises n'ont plus les moyens d'imposer leurs vues et de contrôler la vie professionnelle des employés. Cette démarche héritée des années 70 et 80 n'a plus aucun sens à l'heure du travail en mobilité, de la recherche d'innovations et de l'agilité absolue. Certaines entreprises misent ainsi sur la souplesse, l'ouverture et l'oligarchie. Ce qui compte, c'est l'agilité et la flexibilité.



Quelques exemples :

- ✓ Personnalisation totale des outils de travail (Mac, PC, tablettes, BYOD, BYOS, etc.).
- ✓ Flexibilité dans les horaires selon les contraintes personnelles et l'efficacité des collaborateurs (les créatifs peuvent aimer travailler tard le soir, les jeunes parents peuvent préférer arriver très tôt et partir tôt, etc.).
- ✓ Investissement sur la vidéoconférence et le travail en équipes pluridisciplinaires.
- ✓ Expérimentation de l'autogestion.
- ✓ Limitation des paliers hiérarchiques.
- ✓ Pas de dress codes, à moins d'être en contact avec des clients.

MOYEN #3 : ADAPTEZ VOS LOCAUX

Tout le monde n'a pas les moyens de reconstruire un nouveau siège social, mais il existe des moyens simples et à coûts maîtrisés pour optimiser la collaboration, le travail d'équipe et l'ambiance générale avec une décoration et une organisation matérielle adaptées. Oubliez la maquette grise et les néons. Place au design d'intérieur, au flex-office et au travail par communauté. Entre bureaux fermés et open space, il existe des alternatives qui favorisent une bonne communication et une collaboration adaptée.

Illustrations :

- ✓ Salles de travail aux murs connectés et modulables.
- ✓ Lieux d'isolement pour un travail intense ou des sessions d'appels téléphoniques.
- ✓ Patio, jardin ou terrasse pour créer des projets écologiques.
- ✓ Salle de jeux et de divertissement avec écran, consoles de jeu, magazines, etc.
- ✓ Espace de travail pluridisciplinaire mobile avec tables basses et décoration adaptée.
- ✓ Cafétéria, espace détente, cuisine accessible à tous.
- ✓ Studio fitness et yoga.
- ✓ Signalétique lumineuse et bornes connectées, etc.



MOYEN #4 : RECRUTEZ UN HAPPINESS MANAGER

À l'origine, le concept a été créé par un ingénieur américain embauché par Google qui a changé de métier pour se concentrer sur le développement des personnes et leur bien-être. C'est un nouveau métier qui a pris quelques années avant de traverser l'Atlantique et d'arriver en France, mais ce n'est pas qu'un effet de mode. Le happiness manager a un vrai rôle à jouer dans la gestion des émotions, des ressentis, dans le suivi des demandes d'accommodement et dans la culture de l'entreprise. Au même titre que les professionnels du marketing parlent d'expérience client, le happiness manager travaille sur « l'expérience employé ».

Attention toutefois au happywashing : cette démarche n'a du sens que si elle est accompagnée d'une redéfinition des pratiques managériales.

MOYEN #5 : FORMEZ VOS COLLABORATEURS

Santé et sécurité, intelligence émotionnelle, écoute active, premiers secours, règles de travail en équipe... il existe des dizaines de formations pour prendre soin de vos employés. Que ce soit en termes de communication interpersonnelle, de développement de nouvelles compétences, ou de gestion de crise, chaque profil peut se sentir plus à l'aise dans son travail grâce au développement des soft skills.

Proposez un plan de formation à la carte - aussi bien pour développer des connaissances métiers que des compétences humaines - dans lequel vos collaborateurs peuvent piocher. Une formation permet de s'ouvrir à de nouvelles pratiques, de confronter ses habitudes de travail et de se stimuler intellectuellement. Indispensable pour le bien-être mental de vos employés !



MOYEN #6 : INVESTISSEZ DANS LA TÉLÉCONSULTATION

Chez Medaviz, nous proposons un service de téléconsultation médicale accessible gratuitement pour les employés des entreprises participantes, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. Pour une question rapide, un problème personnel, une situation urgente ou un deuxième avis médical, c'est un service qui rassure et conforte, tout en créant de la valeur.

La téléconsultation est un gain de temps considérable pour l'entreprise et l'assurance que les employés auront toujours un professionnel de la médecine à leur disposition en tout temps. Un service RH innovant et unique pour faciliter le quotidien de vos collaborateurs.

MOYEN #7 : FIDÉLISEZ VOS SALARIÉS

Si le turn-over est naturel et normal dans toutes les entreprises, le réduire encourage la performance interne. Faites des entretiens de rétention et non pas des entretiens d'évaluation. Le but : savoir pourquoi vos collaborateurs travaillent chez vous et pas ailleurs. Ne bloquez pas les augmentations de salaire ou les évolutions de carrière à une date fixe dans l'année. Encouragez les idées disruptives et innovantes. Accompagnez les salariés qui en ont besoin (projet de création d'entreprise, année sabbatique, problème personnel, etc.), et faites de votre entreprise un lieu de vie et non un lieu de travail.



CONCLUSION

Levier de performance organisationnel, humain et financier, le bien-être au travail est un atout différenciant pour les entreprises.

Parce que la vie personnelle a un impact direct et immédiat sur la vie professionnelle, dans notre monde numérique et connecté, il n'y a plus de paroi étanche entre les deux. Un problème de santé affecte la vie professionnelle. Parfois, le problème de santé est même causé par une situation professionnelle.

Or, il peut être difficile de joindre son médecin ou de ne pas oser ou prendre le temps d'aborder des sujets qui comptent. C'est une des raisons du développement de ces forums Internet axés sur la santé, dont les réponses et les conseils sont parfois plus dangereux que le mal lui-même.

Face à tous ces changements technologiques, comportementaux et sociétaux, les entreprises doivent s'adapter. Le bien-être au travail devient un avantage compétitif et un actif à valoriser. Grâce à la téléconsultation, une équipe de professionnels veille sur vos salariés en tout temps. Des médecins joignables facilement et qui peuvent écouter, conseiller, voire orienter en quelques minutes.



Medaviz

Medaviz, c'est un service qui vous permet d'appeler le professionnel de santé de votre choix instantanément, 24h/24 et 7j/7, en tout anonymat et en toute confidentialité :
médecins généralistes, médecins spécialistes, sages-femmes, pharmaciens, etc.
Ils sont joignables par téléphone et en audio ou visioconférence.

Vous souhaitez en savoir plus, contactez-nous !

CONTACTEZ-NOUS