



SENSE@WORK

évalue et valorise la cohérence
entre le projet d'entreprise et le bien-être des salariés

Notre analyse approfondie des données recueillies auprès d'un panel représentatif d'entreprises (assurance, banque, conseil, distribution, industrie, IT, laboratoires pharmaceutiques, luxe, ...) depuis 7 ans fait émerger les ingrédients de la motivation au travail.

Les entreprises ayant les meilleurs indicateurs de motivation ne sont pas les plus «cool». Pour viser juste en matière de qualité de vie au travail et de performance durable, **SENSE@WORK** mesure la cohérence entre le projet d'entreprise et le bien-être des salariés.

Cette démarche s'appuie sur l'exploitation d'un baromètre Qualité de Vie au Travail (QVT) proposé à tous les salariés

Ce questionnaire court (moins de 10 minutes de passation) couvre 4 dimensions :

- Projet d'entreprise et efficacité organisationnelle
- Bienveillance managériale et qualité des collaborations
- Motivation des salariés
- Bien-être et qualité de vie au travail

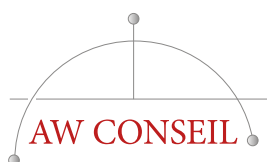
SENSE@WORK permet à la fois de mobiliser les équipes sur la performance durable et de labelliser les résultats de cette démarche.

CAS 1 : si toutes les conditions sont atteintes (Intérêt du projet + Qualité des collaborations + Motivation + Bien-être et QVT) → délivrance du label **SENSE@WORK CERTIFIED**

CAS 2 : si 3 dimensions sont validées sauf une → attribution du label **SENSE@WORK COMMITTED**

Les taux de réponses favorables seuils pour obtenir le label **SENSE@WORK** sont déterminés par les niveaux médians de réponses aux items **SENSE@WORK** des baromètres QVT effectués parmi 20 entreprises depuis 7 ans. Cette base est étoffée et remise à jour chaque année par AW Conseil.

La démarche de labellisation **SENSE@WORK** été déposée à l'INPI en octobre 2018 par AW Conseil.



Les entreprises les plus motivantes ne sont pas les plus «cool»

L'analyse approfondie de données statistiques recueillies auprès d'une vingtaine d'entreprises de secteurs variés (assurance, banque, conseil, distribution, industrie, IT, laboratoires pharmaceutiques, luxe, ...) depuis 7 ans livre ses conclusions.

Le cabinet AW Conseil en tire des leçons pour apporter du sens et de l'énergie au travail.

3 erreurs à éviter

■ Ne faire que du curatif, en réaction aux crises (burn-out, harcèlements, discriminations, ...)

Apprendre de ses erreurs est une force.

La gestion des risques graves prend son sens en amont, car elle permet de faire émerger des organisations actualisées en réponse aux causes racines des tensions, ce qui évite la répétition épuisante en mode pompier.

Exemple de bonne pratique : Apporter des actions d'amélioration de la communication, par exemple structurer les briefs matinaux des équipes sur une plate-forme logistique avec une trame de réunion préparée par les N+2 en collaboration avec les team-leader.

■ Trop communiquer sur les risques et ce qui ne va pas

Le ratio développé en psychologie positive de 3 émotions positives pour 1 négative doit être ancré au quotidien pour stimuler les vertus énergisantes de l'optimisme des équipes.

Éviter les mots anxigènes et privilégier les formulations positives.

Exemple de bonne pratique : Les entreprises qui privilégient un management innovant ont délaissé les mots RPS, stress ou anxiété et préfèrent valoriser les événements collaboratifs qui améliorent la performance durable et la QVT.

■ Opposer exigence et bien-être au travail

Contre toute attente, les entreprises où ont été mesurés les meilleurs indicateurs de motivation et de bien-être ne sont pas les plus «cool».

L'exigence est source de fierté et de sens, de respect et de motivation.

Exemple de bonne pratique : L'exigence fait sens si elle s'accompagne d'occasions de reconnaissance identifiées par le collectif et d'un droit à l'erreur explicite. Ce sont les entreprises valorisant l'innovation qui parviennent le mieux à concilier ces deux dimensions.

3 points forts à cultiver

■ Privilégier une culture participative et bienveillante

Concrètement, ces mots se traduisent par un climat de confiance où on valorise l'écoute et le respect des propositions de chacun.

Exemple de bonne pratique : Dans les entreprises où le niveau d'exigence est élevé, l'attention portée à la qualité des collaborations et au respect des initiatives s'observe au quotidien. Elle se remarque notamment à l'optimisation des réunions (format collaboratif vs informatif).

■ Apporter de la reconnaissance symbolique et matérielle.

Dans les transformations notamment, reconnaître les efforts et la proactivité des salariés favorise l'engagement du collectif, à des moments où la seule récompense des résultats ne suffit plus.

Les mots merci et bravo dynamisent les équipes.

Exemple de bonne pratique : Cultiver les feedbacks en interne, à chaque occasion : réunion d'équipe, flash codev, échanges managériaux et collaborations transversales. Chaque mois, c'est au moins trois remarques agréables !

■ Développer une ambiance de travail agréable

Le bien-vivre ensemble compte pour 48% de la motivation au travail des français, il se mesure par des indicateurs de convivialité et de transversalité.

Les entreprises bénéficiant des meilleurs scores sont attentives au respect du droit à la déconnexion.

Exemple de bonne pratique : Inscrire en signature de tous les mail internes que «les mails adressés en dehors des horaires de travail n'attendent pas de réponse immédiate».

2 clés pour être innovant et fédérateur

■ Mettre en œuvre un projet qui embarque tout le monde : un baromètre QVT

Organiser une évaluation de la qualité de vie au travail associant les collaborateurs.

Le meilleur moyen de réussir ce baromètre est de passer par un questionnaire court et constructif.

Bonne pratique : Constituer un Comité de Pilotage QVT pluridisciplinaire qui participe à l'élaboration du questionnaire, sa communication et veille au respect des étapes de restitution et d'élaboration des plans d'action.

■ Mettre en lien le projet d'entreprise, la qualité des collaborations et le bien-être au travail.

L'outil **SENSE@WORK** permet à la fois de mobiliser les équipes sur la performance durable et de labelliser les résultats de cette démarche. Une communication constructive et cohérente a un effet dynamisant en interne et attractif en externe.

Bonne pratique : Communiquer les résultats du baromètre de manière constructive, en mettant en lumière les points forts à cultiver, ainsi que les priorités d'actions. Neuf mois plus tard, utiliser le même visuel pour partager les améliorations engagées.

De plus en plus d'entreprises nous font confiance pour concilier la recherche d'efficacité et de performance avec la qualité de vie au travail des salariés.

Pour en savoir plus : **SENSE@WORK**

contact@awconseil.com • +33 9 83 40 36 95 • www.awconseil.com

