



WELCOME

Feel happy@work

Louvain-la-Neuve – 9 octobre 2015



- 9h30** Feel good@work
Pascale Van houte, Galilei
- 10h30** Health & Protection
Frédéric d'Alcantara de Querrieu, AXA Belgium
- 11h** Coffee break
- 11h15** Le bonheur au travail, le nouveau paradigme managérial?
Laurence Vanhee, Happyformance
- 12h15** NWOW@AXA
Xavier Brichard, AXA Belgium
- 12h30** Lunch



Feel Good@Work

*Pascale Van houte
9 octobre 2015*



Notre offre



Agenda

1. Bien-être / Stress
2. Approche préventive: collaborateur -
entreprise
3. Réintégration après absence prolongée
4. Questions

Bien-être/ Stress



Bien-être

Physique

Mental

Relationnel

Emotionnel

Sens



Quelques chiffres en relation avec le stress

- 28
- 2
- 22
- 50 à 60
- 1
- 300.000
- 5
- 20 000

Évolution de la législation

01/09/2014



Avant le 1er sept 2014

- Le législateur se concentre sur 3 types de comportement abusif sur le lieu de travail:
 - harcèlement moral
 - violence
 - harcèlement sexuel

À partir du 1er sept 2014

- Étendu à tous les risques psycho-sociaux
- C'ad: stress, burn-out et conflits sont également repris
- Obligation pour l'employeur de prévenir ces risques → lister les risques et prendre des mesures de prévention

Définition : risques psycho-sociaux

- la probabilité
- un ou plusieurs travailleur(s)
- dommage psychique et/ou physique
- suite à l'exposition à une situation de travail comportant un danger
 - Organisation du travail
 - Conditions de travail
 - Conditions de vie au travail
 - Contenu du travail
 - Relations interpersonnelles au travail
- Sur lequel l'employeur a un impact et il existe objectivement un danger

Comment appliquer la loi en pratique ?



- Diagnostic approfondi **en concertation** avec tous les acteurs de l'entreprise. CPPT*! Exploration et analyses de risques!
- **Informez** vos employés sur le sujet:
 - Dispensez-leur une formation. Ce qui est admis / ce qui ne l'est pas
 - Bonne communication interne
- **Actions:** plan de prévention, personne de confiance, système de signalisation + adaptation du règlement de travail (mars 2015)
- * *CPPT = Comité pour la Prévention et la Protection au Travail*

<http://www.beswic.be/nl/topics/psychosocial-factors#colloquium23092014>

Loi-programme de décembre 2014 relative à la réintégration au travail



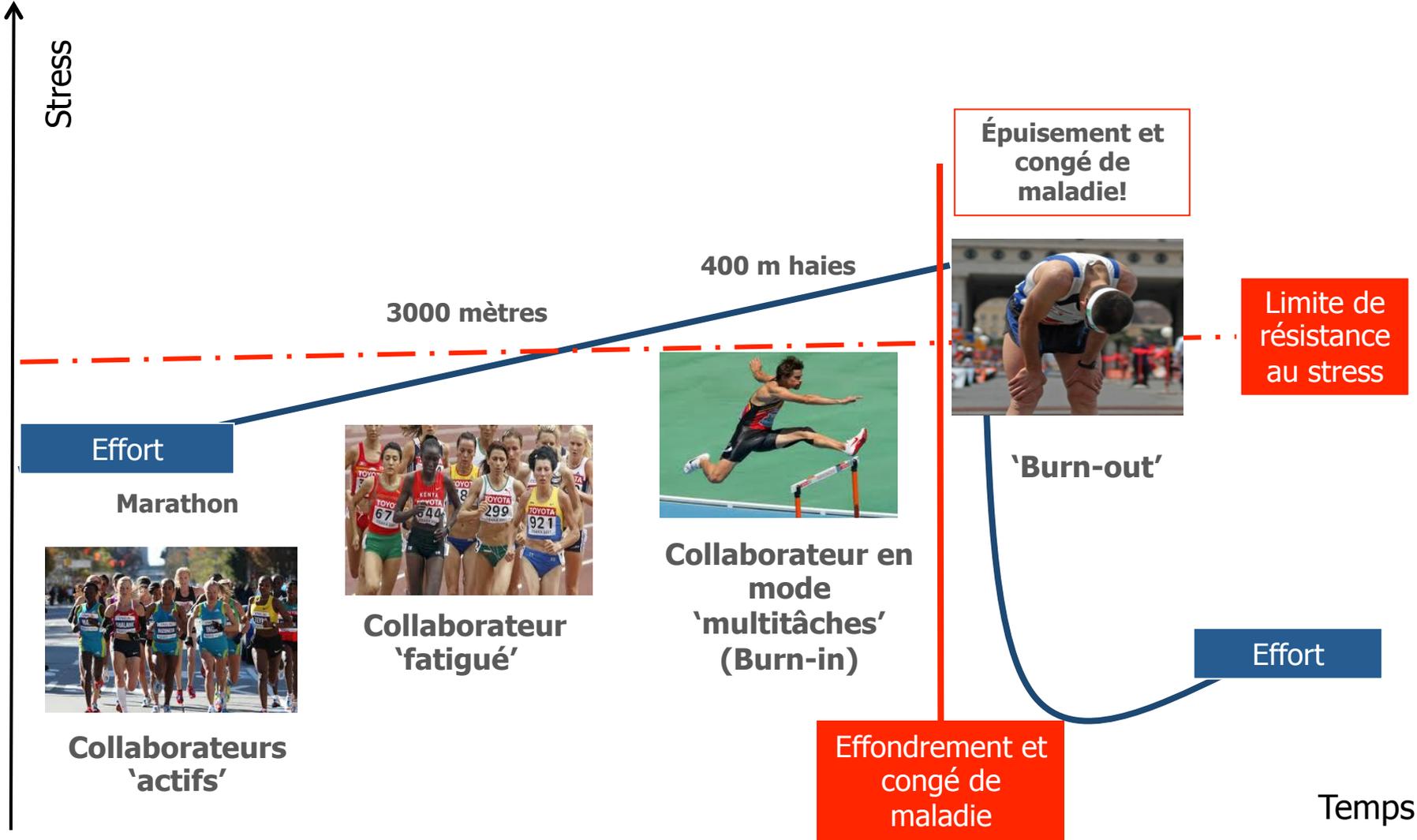
Le principe est dans la loi, mais ils manquent des arrêtés d'exécution.

Il y a obligation dans le chef du médecin-conseil.

On attend comment la loi se traduira pour l'employeur.

Actions de prévention

Career | Change | Engagement | Growth



Causes potentielles du stress

Intelligence
émotionnelle et
gestion des
émotions

Situation
professionnelle

Nouvelles
technologies

Vie sociale, sport
et loisirs

Situation
familiale



Alimentation

Situation
financière

Situation
physique

Lourde charge de travail en association avec :

Facteurs externes

- Trop peu d'autonomie
- Manque de reconnaissance
- Sens?
- Augmentation de la pression
- Peu de soutien social
- Nouvelles technologies
- Changement dans l'organisation
- Communication top-down déficiente
- Contexte de vie

Facteurs internes

- Perfectionnisme
- « Sauveur »
- Idéalistes
- Grande conscience professionnelle
- Faible estime de soi

Comment reconnaître le stress?

- **Symptômes comportementaux:** hyperactivité, agressivité, repli sur soi, cynisme, nombreux petits incidents, mauvaises habitudes alimentaires, prise de calmants et somnifères ...



- **Symptômes émotionnels:** irritation, frustration, colère et rancune, angoisse, méfiance, découragement, vulnérabilité, impuissance,...



Comment reconnaître le stress?

- **Symptômes physiques:** migraine, nausées, douleurs musculaires, agitation, troubles du sommeil, épuisement, maux de tête, douleurs cervicales et dorsales, affections cutanées, problèmes gastro-intestinaux, tachycardie, tension élevée et cholestérol...



- **Symptômes mentaux:** perfectionnisme, abnégation, pensées agressives, méfiance, pensées négatives, tendance à rêvasser, problèmes de concentration, de mémoire, difficulté à prendre des décisions, moins de confiance en soi, culpabilité ...

Definition : Burnout

C. Maslach

«« Le burn-out est un syndrome

*d'épuisement émotionnel,
de dépersonnalisation et*

*de réduction de l'accomplissement personnel, qui se manifeste chez
les individus professionnellement impliqués à l'égard des autres. »*

Reconnaître les premiers signes

a Randstad company

Individuel	Collectif
<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Changement de comportement<input type="checkbox"/> Horaires allongés ou modifiés<input type="checkbox"/> Isolement<input type="checkbox"/> Pas de moments de détente<input type="checkbox"/> Plaintes : tête, dos, estomac<input type="checkbox"/> Prise d'analgésiques<input type="checkbox"/> Alimentation négligée<input type="checkbox"/> Plaintes diverses<input type="checkbox"/> Fatigue<input type="checkbox"/> Dénî (ou oui-oui)	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Nombreuses plaintes quant aux conditions de travail<input type="checkbox"/> Conflits, éclats de voix entre collègues<input type="checkbox"/> Départs soudains ou demandes de mutation<input type="checkbox"/> Rotation accélérée<input type="checkbox"/> Absentéisme<input type="checkbox"/> Accidents de travail et erreurs<input type="checkbox"/> Moins de collaboration<input type="checkbox"/>

Approche préventive: collaborateur - entreprise



MOI : 'ACTION' (=FAIRE)

1. Soignez votre alimentation et buvez de l'eau en suffisance



2. Bougez et dormez/reposez-vous suffisamment

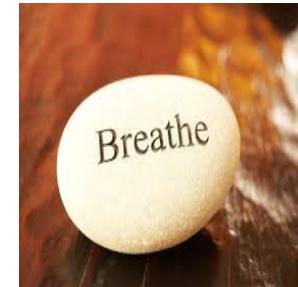
3. Définissez vos priorités

WHEN YOU
PRIORITIZE,
ALL THE
IMPORTANT STUFF
GETS DONE.

4. Structurez

5. Osez dire 'NON'

NO



Avoir - Faire - Être → Être - Faire - Avoir

Moi : 'ATTITUDE '(= ETRE)

1. *'Le bonheur c'est lorsque vos actes sont en accord avec vos paroles.'* (Ghandhi)



2. Changez – Lâchez prise

'Donnez-moi le courage de changer ce que je peux changer, la force d'accepter celles que je ne peux pas changer et la sagesse d'en connaître la différence' (François d'Assise/ Marc Aurèle)

3. Connaissance de soi



4. Soyez vigilant.



5. *'Lorsque nous cesserons de nous battre contre le passé ou le futur, nous pourrons vivre dans le présent'* (Eckhart Tolle)



Entreprise : 'ACTION' (= FAIRE)

1. Témoignez de la reconnaissance



2. Coachez et motivez



3. Communiquez

4. Agissez



5. Visez le bien-être au travail



- Santé des collaborateurs:
 - check-ups médicaux
 - participation à des évènements sportifs
 - fruit au travail, repas légers et sains si restaurant d'entreprise, en-cas sains lors de réunions
 - actions de sécurité au travail
- Lieu de travail: lieu pour manger, fontaines d'eau, lumière et air, espaces rangés, moments de repos lors des pauses...
- Personne de confiance
- Entretien de réintégration après maladie/ absence
- Coaching: individuel ou d'équipe
- Sessions d'information sur le bien-être
- Flexibilité: crèche/garde d'enfants, travail partiel, horaire flexible, travail à la maison
- Procédure d'accueil pour les personnes qui commencent
- Séminaires par ex. pour des managers: détection et approche du stress, energy@work...

Entreprise : 'ATTITUDE' (= ETRE)

1. Soyez réceptif et acceptez



2. Si vous croyez que cela fonctionnera, vous ne verrez que des occasions pour y parvenir. Si vous croyez que ça va échouer, vous ne verrez que des obstacles

(Wayne Dyer)



3. 'L'herbe ne pousse pas plus vite quand on tire dessus'



4. Soyez digne de confiance



5. Osez sortir des sentiers battus



Réintégration après absence prolongée



Réintégration après absence prolongée

Collaborateur:

Avant

- Maintenir un rythme quotidien avec du repos et de (nouvelles?) passions
- Introspection – pièges? Avec éventuellement de l'aide extérieur
- Plan de réintégration
- Contact collègues

Préparation de l'entretien avec HR et/ou son +1

Sa propre préparation avant la reprise: Comment aborder les choses autrement?

La reprise

- Attention à soi: sentir - ressentir
- Soutien auprès des collègues
- Entretien régulier avec son +1 et /ou HR
- Sa propre gestion du temps
- Continuer à faire appel à de l'aide extérieur spécialisé
- Attention aux énergivores/ énergisants → plan d'action: signaux d'avertissements-actions

Réintégration après absence prolongée

Entreprise:

Avant la reprise du collaborateur:

- Prenez contact: "qu'attends-tu de moi? Qu'as-tu besoin?": la question vient du coeur = réelle préoccupation pour le personne
- Organisez un entretien avec la médecine du travail
- Pensez à un redémarrage alliant travail et thérapie: ex. au départ: mi-temps? Quelle fonction? Rôle? Tâches ...
- Entretien avec collaborateur (HR – N+1): écoutez – osez nommer...
- Indiquer un "stress-coach"

Reprise:

- Restez ouvert pour des solutions temporaires , fixez une ligne du temps
- Entretiens réguliers, fixés à l'avance
- Communication aux personnes sur place
- Coaching de carrière? Coaching de réintégration?
- Approche pluridisciplinaire/collective: HR + manager + représentants du personnel+ médecine du travail + personne de confiance + conseiller en prévention risques psychosociaux...

Avantages d'une bonne approche préventive et d'une bonne réintégration



- Sens: responsabilité humaine et rôle sociétal
- Satisfaction de votre personnel grâce à la motivation, la reconnaissance, l'autonomie, le sens ...
- « Image » extérieure et en interne
- Moins d'absentéisme grâce à une plus grande motivation et des valeurs communes vécues sur le lieu du travail
- Diminution des coûts
 1. suite à l'absence d'un collaborateur
 2. Temps et énergie pour manager et collaborateur

Conclusions

“Soyez le changement que vous voulez voir dans le monde” *(Ghandi)*

Implémentez FeelGood@Work

obligation légale 1/9/2014

Intention vers attention du bien-être

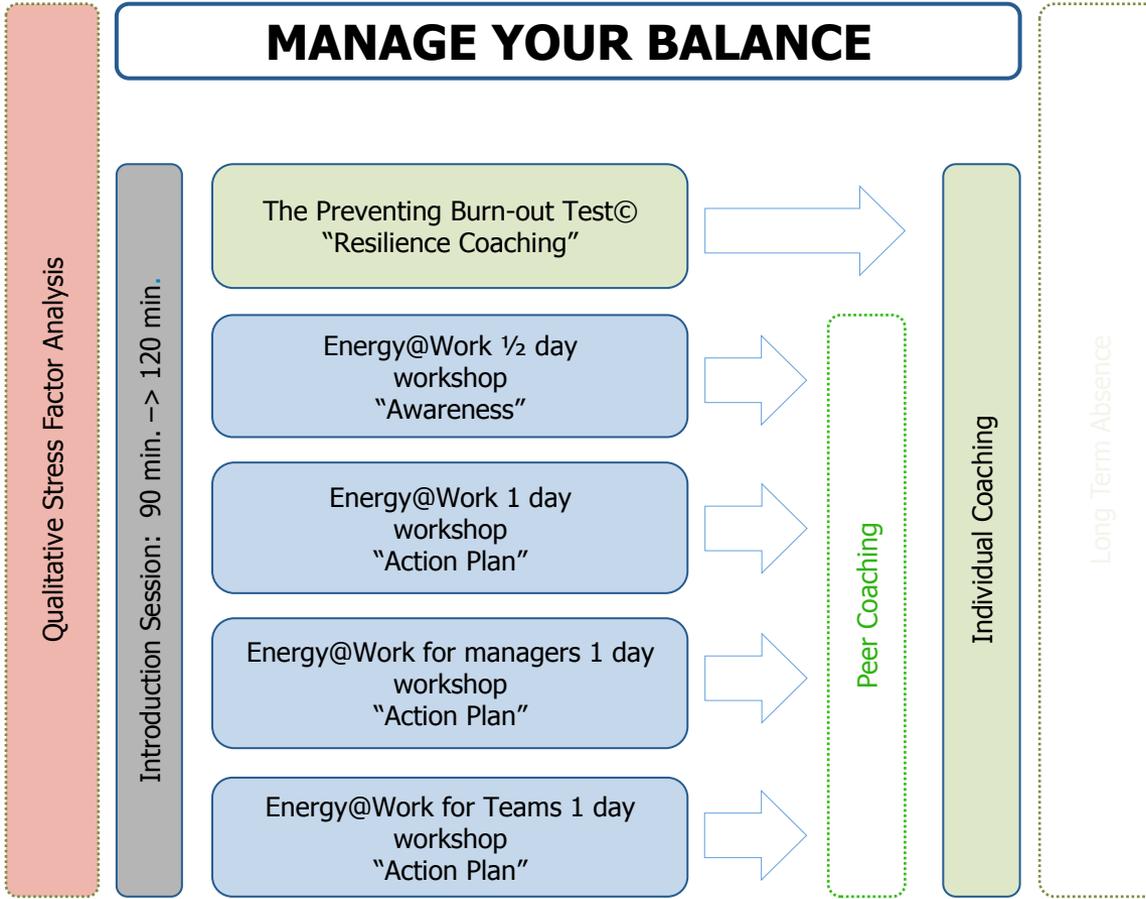


Des questions ?

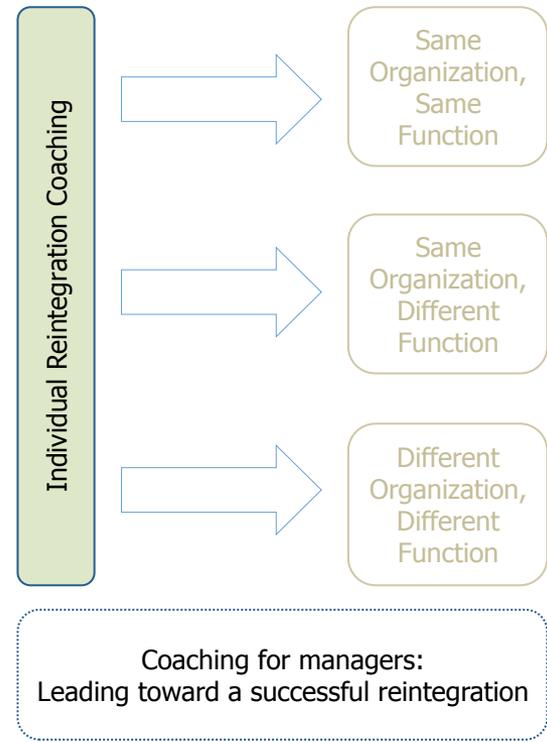


Self Leadership – an overview

MANAGE YOUR BALANCE

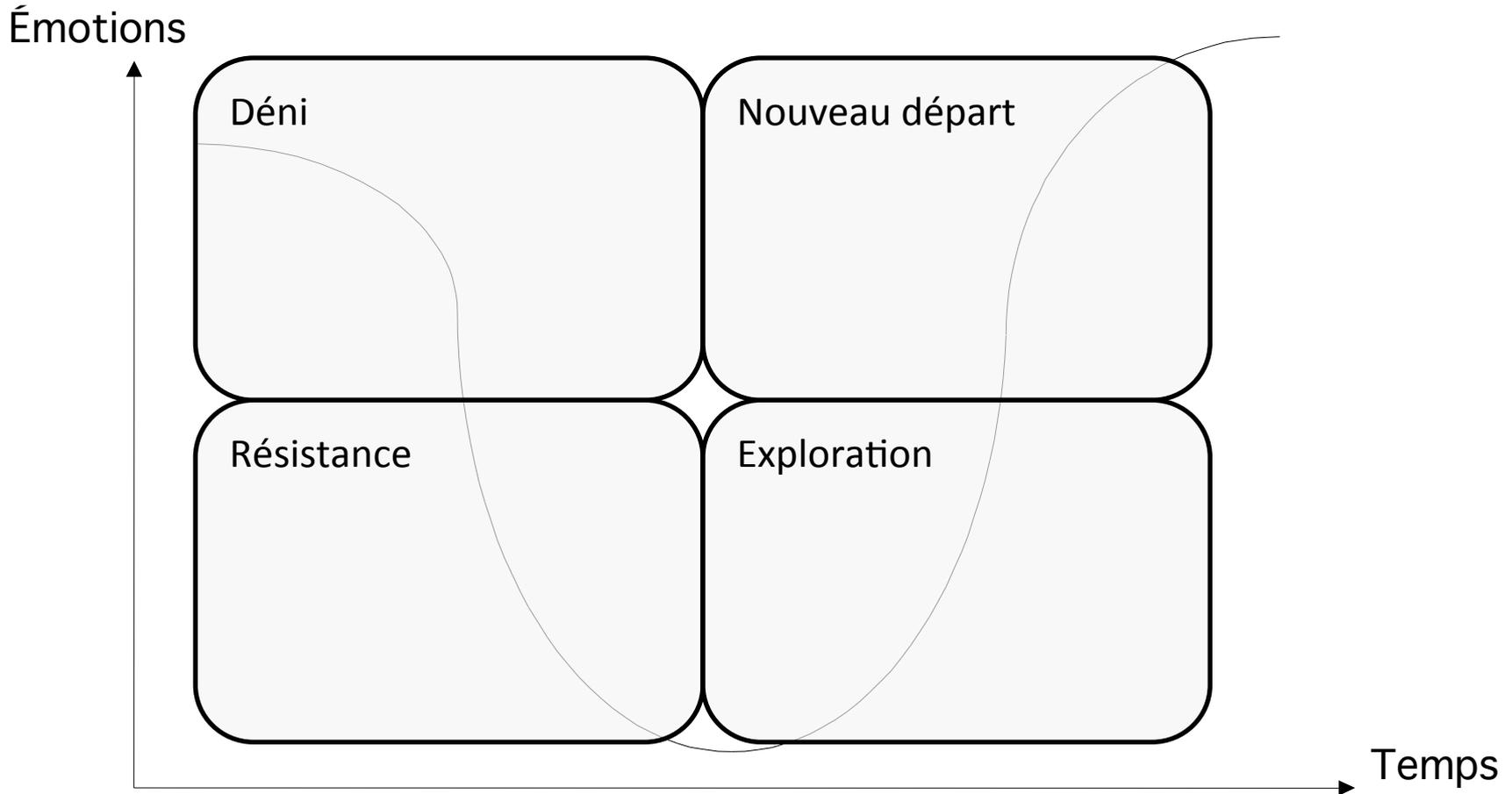


(RE)INTEGRATION



Consulting Presentation/conferences Individual session Workshops/training

Courbe de transition : Que ressentons-nous?



Diagnostic différentiel :

STRESS	BURN-OUT
Conséquence directe des stresseurs. Le sens du travail n'est pas central.	Rôle important du sens du travail dans l'apparition du syndrome.
Est passager ou chronique.	Est la conséquence d'une exposition à un stress persistant de longue durée.
Peut toucher tout type de travailleur.	Touche avant tout les personnes qui accordent beaucoup d'importance au travail.
N'est pas forcément accompagné d'attitudes négatives envers autrui.	Attitudes et comportements négatifs envers les collègues ou les clients: cynisme, indifférence, distanciation, détachement.

I Hansez – Université de Liège

Diagnostic différentiel : dépression/burn-out

DEPRESSION	BURN-OUT
Epuisement émotionnel et humeur dysphorique (perturbation de l'humeur – irritabilité, anxiété...).	Epuisement émotionnel et humeur dysphorique (perturbation de l'humeur – irritabilité, anxiété...).
Etendue à tous les aspects de la vie.	Lié principalement au travail.
Caractérisée par une perte du goût des choses et de la vie	Conservation du goût des choses dans les aspects de la vie autres que le travail.
Plus faible estime de soi, défaitisme, moins grande vitalité.	Estime de soi et réalisme plus grands, vitalité plus forte que pour la dépression.

Le burn-out peut s'aggraver en dépression

DESC Feedback

Décrire un comportement, un fait (ayant un impact négatif ou positif)

Exprimer l'impact (+ et -) sur autrui, le business, les relations, ...

Spécifier vos attentes (changement ou maintien souhaité)

Posez les **conclusions** : Validez la clarté du message, les accords, les conséquences (directes et ou indirectes)