

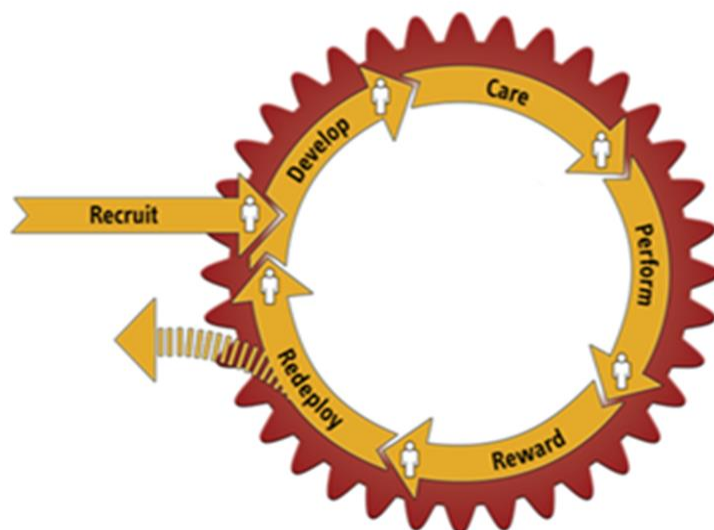


## 1 Contexte

Votre entreprise consent certainement de nombreux **efforts en vue de favoriser le bien-être**. Nous vous conseillons d'en garder un aperçu et d'informer régulièrement votre personnel sur les nouveaux développements.

Plusieurs services (ne fût-ce que le service du personnel et le service de prévention et de protection au travail) sont concernés. Nous vous recommandons de vous **adresser aux services concernés** et d'interroger les responsables et/ou collaborateurs. Le fil conducteur de l'interview que nous vous proposons ci-dessous, se base sur les éléments suivants :

1. Le **cycle de vie d'un travailleur** peut être utilisé. Ce cycle de vie se compose de 4 grandes phases : démarrer, se développer, s'engager et s'arrêter. Attentia illustre ce cycle de vie comme suit.



Démarrer (**recruit** dans le graphique), Se développer (**develop** dans le graphique), S'engager (**perform** et **reward** dans le graphique) et S'arrêter (**redeploy** dans le graphique). Attentia y ajoute **care** en raison de l'impact important sur le vécu du bien-être des collaborateurs.

2. **"The six areas of worklife"** (Maslach&Leiter) et **"Climate for engagement"**, (A.Bakker)

- *Workload* (charge de travail)
- *Control* (contrôle de la fonction)
- *Reward* (récompenser, apprécier)
- *Community* (cohésion)
- *Justice* (justice)
- *Values* (valeurs)

## 2 Fil conducteur composé de questions types

### Démarrer

- Dans quelle mesure vérifie-t-on si un candidat convient à la culture d'entreprise ?
- Quelles sont les valeurs de notre entreprise ? De quelle manière vérifions-nous dans quelle mesure les valeurs personnelles du candidat correspondent à celles de notre entreprise ?
- Comment accueillons-nous nos nouveaux collaborateurs ?
- Quels efforts faisons-nous pour mieux intégrer les nouveaux collaborateurs ? Tant en termes de technicité de la fonction qu'en termes d'intégration sociale.
- Lorsqu'un poste devient vacant, proposons-nous ce poste en première instance à nos propres collaborateurs ?
- Comment veillons-nous à ce que la procédure de recrutement soit la plus objective possible ?
- Comment remarquons-nous que nos propres collaborateurs recommandent notre entreprise à autrui ?
- De quelle manière impliquons-nous le dirigeant (ou même les collègues) dans le processus de sélection ?
- ....

### S'engager

Vous pouvez poser les questions ci-dessous à plusieurs managers.

- Comment veillez-vous à ce que vos collaborateurs sachent bien ce qu'on attend d'eux ?
- Comment organisez-vous la concertation au sein de l'équipe ou de la division ?
- Comment organisez-vous la participation de vos collaborateurs dans les décisions qui ont un impact sur leur travail ? Songez, par exemple, à : l'achat d'une nouvelle machine ou d'un nouvel outil informatique, à un changement dans la répartition des tâches, à une adaptation dans l'organisation du travail,...
- Comment essayez-vous de chercher un équilibre entre, d'une part, le cadre de travail obligatoire (par exemple, les procédures, instructions, dates limites, processus de production avec de courtes tâches cycliques...) et, d'autre part, l'indépendance des collaborateurs (par exemple, l'apport personnel du collaborateur, pouvoir interrompre son travail quand on a besoin d'une courte pause, pouvoir déterminer soi-même l'ordre de ses tâches,...) ?
- Comment faites-vous en sorte que le collaborateur ait les informations et connaissances nécessaires pour exécuter sa fonction correctement et en toute sécurité ?
- Comment assurez-vous le feed-back nécessaire pour que le collaborateur sache s'il est sur la bonne voie ou non ?
- Comment exprimez-vous votre appréciation à vos collaborateurs ?
- Comment favorisez-vous la fierté chez vos collaborateurs ? Par exemple : des informations sur les succès commerciaux et la satisfaction des clients, les visites de salons professionnels, montrer le résultat final,...
- Comment décririez-vous l'ambiance de travail dans votre équipe ou division ? Quels efforts consentez-vous pour la favoriser ?
- Comment veillez-vous à ce que vos collaborateurs restent passionnés par leur fonction ?
- Quels efforts fournissez-vous pour garder la charge de travail à un niveau sain ? Par exemple, recourir à des collaborateurs temporaires pour faire face aux périodes de pointe, veiller à ce que les collaborateurs prennent congé ou récupèrent leurs heures supplémentaires à temps.
- ...

Il est possible que les questions ci-dessous soient plus pertinentes pour le service du personnel ou pour l'employeur.

- Comment veillez-vous à offrir un salaire (package salarial) compétitif ?
- Quelle est notre politique de formation ?
- Avons-nous une politique d'avancement qui offre aux collaborateurs la possibilité de progresser sur le plan du contenu et/ou hiérarchique ?
- Comment réagissons-nous aux nouvelles formes de travail telles que le télétravail, le travail flexible, le travail à domicile ?
- ...

### **S'arrêter**

- En principe, un licenciement (sauf pour motif grave) ne doit pas faire l'effet d'un coup de tonnerre dans un ciel serein. Autrement dit, comment se déroulent les entretiens de fonctionnement et les entretiens d'évaluation ?
- Comment veillons-nous à ce qu'un licenciement soit annoncé et appliqué dans les meilleures circonstances possibles ?
- Comment assurons-nous la communication interne d'un licenciement ? Par exemple, qui informe les collègues directs et quelles règles sont prises en considération dans ce cadre ?
- Quand un collaborateur s'avère ne pas convenir pour une fonction déterminée, cela ne signifie pas nécessairement qu'il n'a aucune valeur pour notre entreprise. Autrement dit, examinons-nous les possibilités de réorientation avant de procéder à un licenciement ?
- ...

Attentia ajoute le domaine **Care**, en raison de son influence importante sur le bien-être des collaborateurs.

- Comment incitons-nous nos collaborateurs à rester en bonne santé et en pleine forme ? Par exemple : check-up médical, participation à des événements sportifs, fruits au travail, repas sains et légers dans le restaurant d'entreprise, coupe-faim sains lors des réunions...
- Quelles actions avons-nous entreprises récemment pour favoriser la sécurité au travail ?
- Quels efforts avons-nous consentis récemment pour embellir notre lieu de travail ?
- Avons-nous une politique en matière d'absentéisme ?
- Quels efforts faisons-nous pour réintégrer les collaborateurs après une absence de longue durée ?
- Quel aide interne et/ou externe prévoyons-nous pour les collaborateurs qui sont confrontés à des problèmes personnels ? Par exemple, programme EAP, coaching,...
- Quels efforts faisons-nous pour garder l'équilibre entre vie privée et professionnelle ? Par exemple, accueil des enfants, travail à temps partiel, horaire flexible, ...
- ...