

Rapport de groupe

Organisation : Groupe IDEWE



Groupe IDEWE - Service Knowledge, Information and Research

www.idewe.be | info@idewe.be | <https://wellfie-p01.idewe.be> | info@wellfie.be

Date

2018-10-02

**INVESTEERT IN
JOUW TOEKOMST**



1. Taux de participation/nombre de participants à Wellfie dans votre organisation

Dans le tableau ci-dessous, vous trouverez les informations en matière de participation pour votre organisation. Le taux de participation a une influence sur la représentativité des résultats. Plus le taux de participation est élevé, plus les résultats sont représentatifs pour votre organisation ou la section/le département/le groupe de fonctions qui a été interrogé(e).

1.1. Taux de participation général à Wellfie

Nombre De Personnes Invitées

10

Nombre De Questionnaires Entamés

10

(100% entamés)

Nombre De Questionnaires Achevés

10

(100% achevés)

Date d'invitation: 2018-10-01

Date de clôture: 2018-10-02

2. Votre perception comparée à la perception de vos collaborateurs

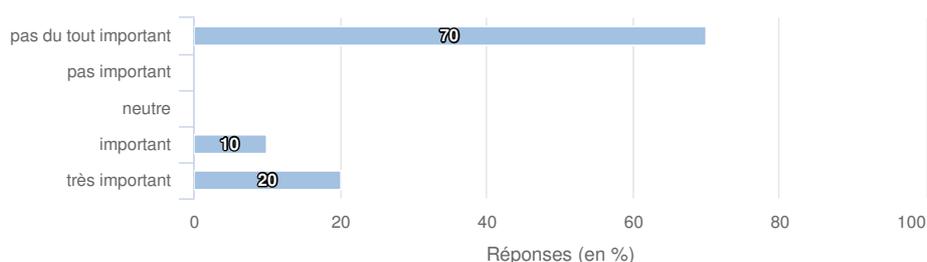
Dans cette partie du rapport sont abordées les questions qui ont été posées aussi bien à vous qu'à vos collaborateurs. Vous pourrez ainsi déterminer dans quelle mesure votre évaluation du bien-être dans votre entreprise correspond à celle de vos collaborateurs. Les résultats sont chaque fois indiqués par étage de la maison de la capacité de travail.

2.1. Rez-de-chaussée : Santé et capacités fonctionnelles

Estimez-vous important que votre employeur consacre de l'attention à la santé des collaborateurs ?

Réponse de l'employeur : tout à fait d'accord

Réponses des travailleurs:

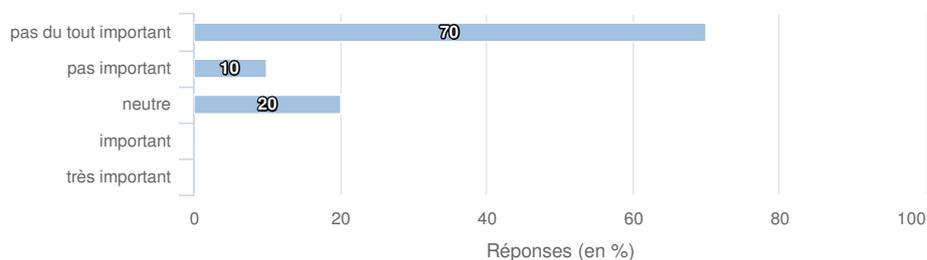


Questions médicales

Estimez-vous important que votre employeur encourage un mode de vie sain sur le lieu de travail ?

Réponse de l'employeur : tout à fait d'accord

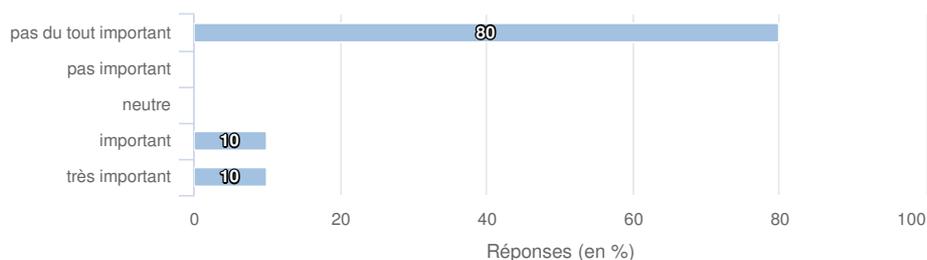
Réponses des travailleurs:



Estimez-vous important que votre employeur/votre entreprise consacre de l'attention au maintien de la capacité de travail de collaborateurs plus âgés ?

Réponse de l'employeur : tout à fait d'accord

Réponses des travailleurs:

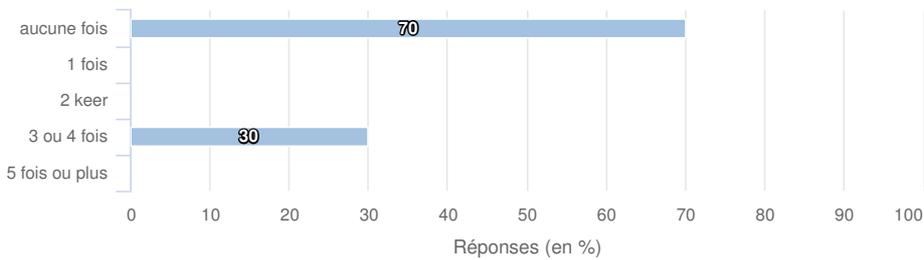


Absentéisme

Combien de fois avez-vous été absent(e) ces 12 derniers mois pour des raisons liées à votre travail ?

Réponse de l'employeur : jamais

Réponses des travailleurs:



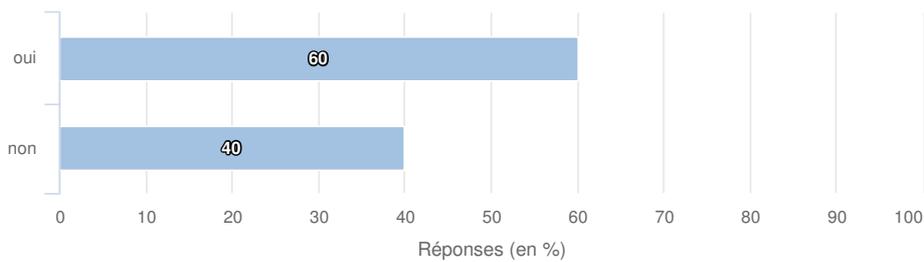
2.2. 1er étage : Compétences

Gestion des talents

Est-ce qu'un parrain/une marraine est prévu(e) dans votre entreprise pour intégrer les nouveaux collaborateurs ?

Réponse de l'employeur : oui

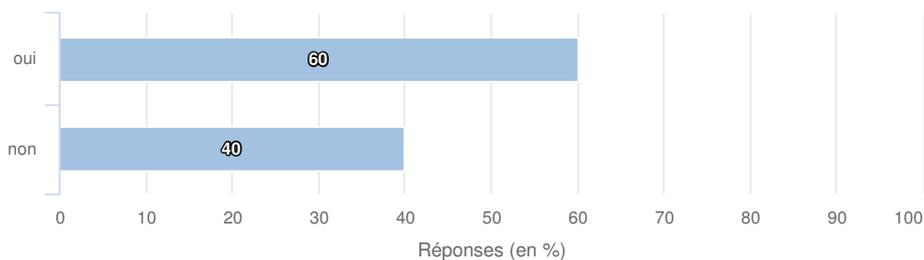
Réponses des travailleurs:



Un plan de formation est-il prévu pour votre fonction ?

Réponse de l'employeur : oui

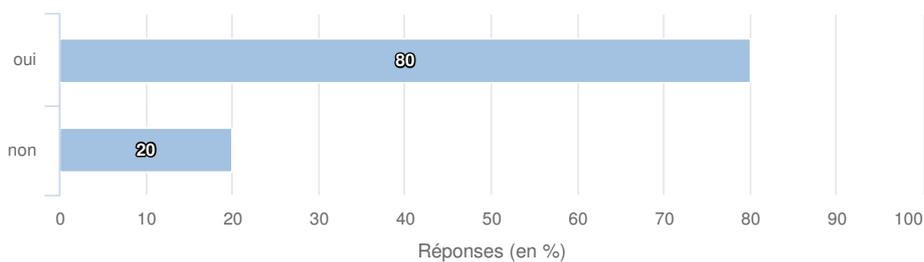
Réponses des travailleurs:



Suivez-vous volontiers des formations ?

Réponse de l'employeur : oui

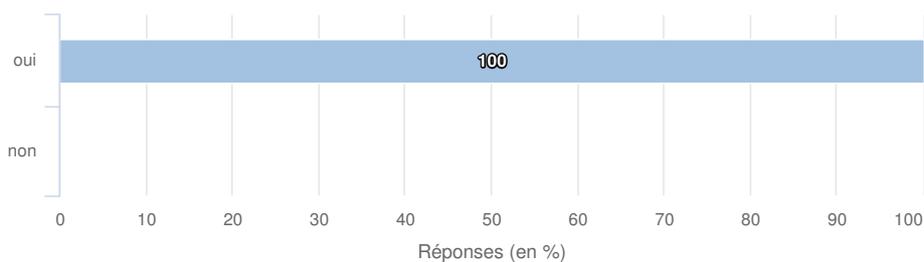
Réponses des travailleurs:



Avez-vous au moins suivi une formation au cours de ces 3 dernières années ?

Réponse de l'employeur : oui

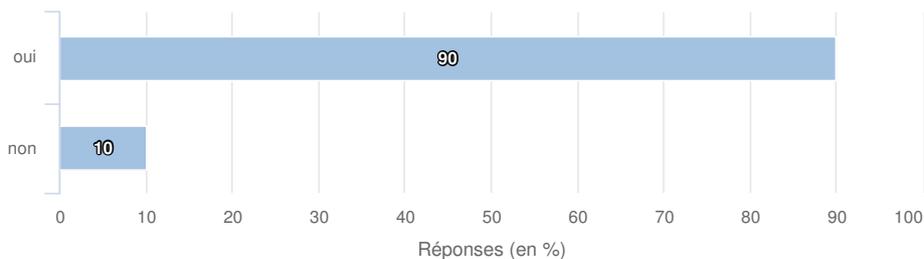
Réponses des travailleurs:



Avez-vous pris conscience de vos points forts et de vos points faibles grâce à des entretiens de feedback avec votre responsable ?

Réponse de l'employeur : oui

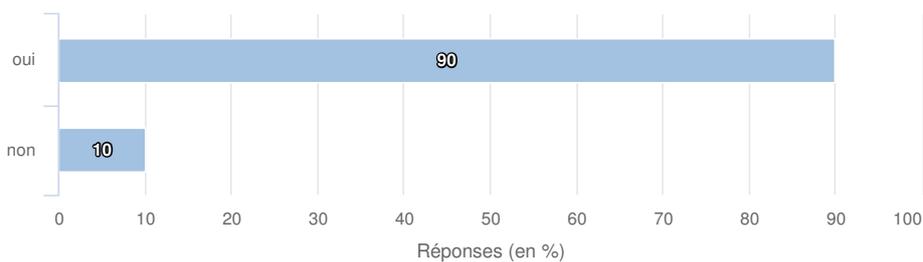
Réponses des travailleurs:



Estimez-vous que vos compétences sont pleinement exploitées ?

Réponse de l'employeur : oui

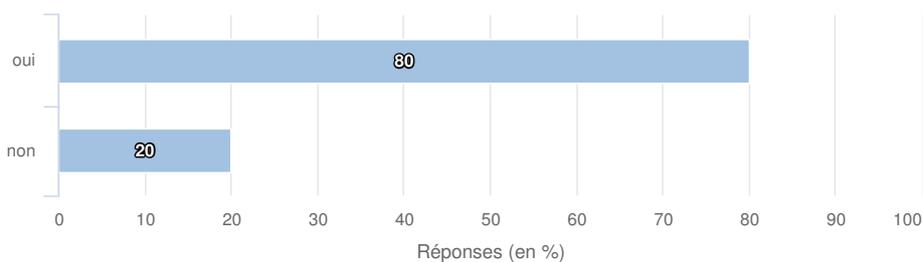
Réponses des travailleurs:



Savez-vous parfaitement ce que vous pouvez ou voulez encore faire dans votre carrière ?

Réponse de l'employeur : oui

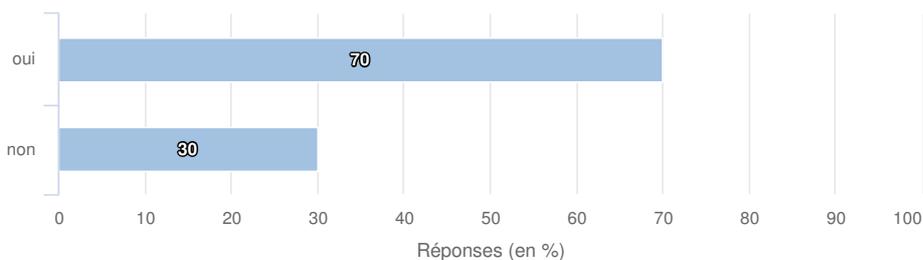
Réponses des travailleurs:



Estimez-vous que le partage de connaissances est stimulé ?

Réponse de l'employeur : oui

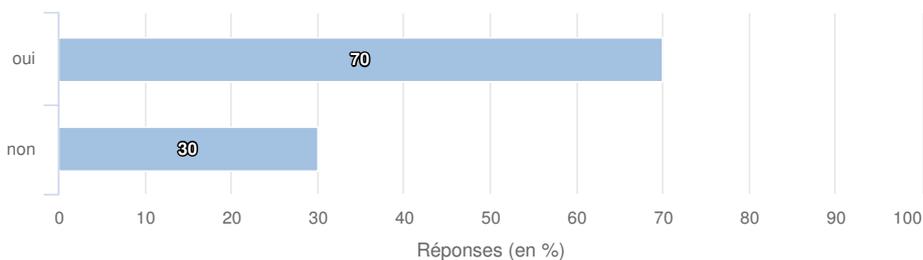
Réponses des travailleurs:



Estimez-vous que l'engagement des collaborateurs est suffisamment suivi ?

Réponse de l'employeur : oui

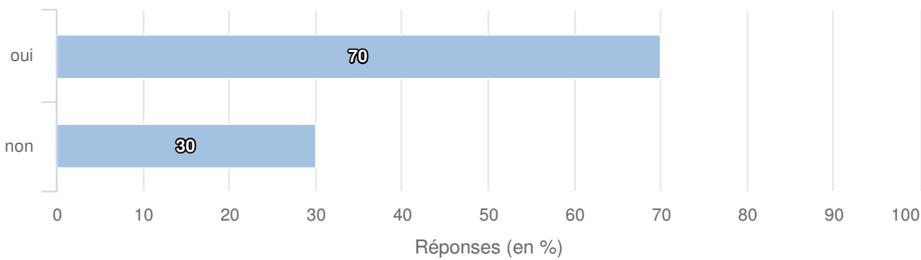
Réponses des travailleurs:



Estimez-vous qu'une culture de dialogue constructif et ouvert est présente au sein de l'entreprise ?

Réponse de l'employeur : oui

Réponses des travailleurs:



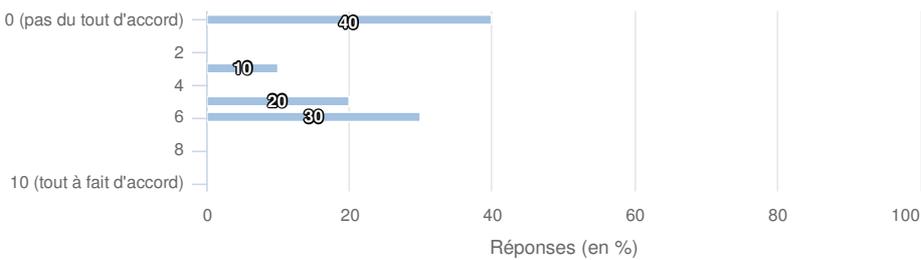
2.3. 2e étage : Valeurs, attitude et motivation

Valeurs et normes

Il s'agit d'une entreprise ayant de l'avenir.

Réponse de l'employeur : 10 (tout à fait d'accord)

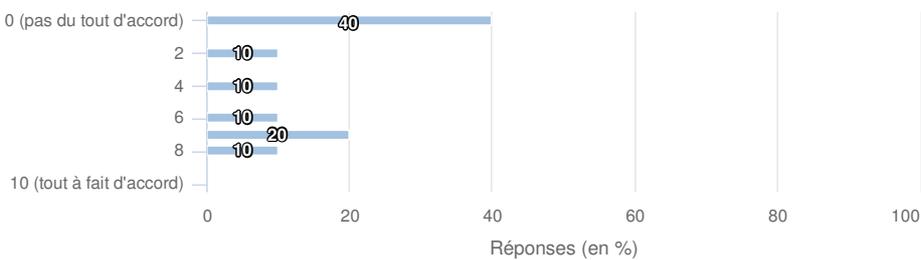
Réponses des travailleurs:



Dans cette entreprise, nous travaillons à partir de valeurs claires.

Réponse de l'employeur : 10 (tout à fait d'accord)

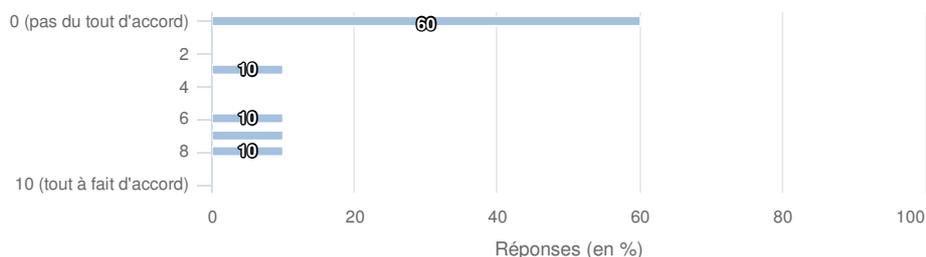
Réponses des travailleurs:



Dans cette entreprise, le côté humain des collaborateurs est pris en compte.

Réponse de l'employeur : 10 (tout à fait d'accord)

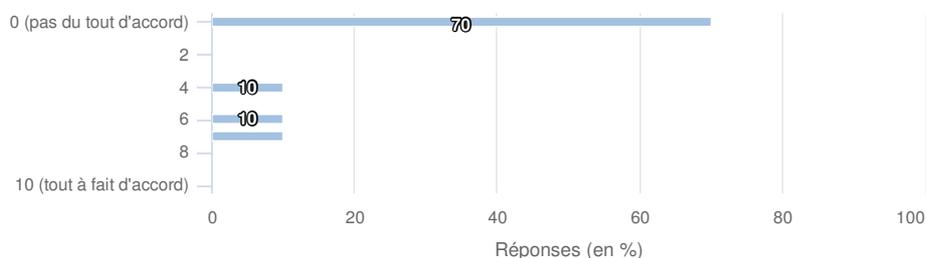
Réponses des travailleurs:



Dans cette entreprise, chaque collaborateur est encouragé à donner le meilleur de lui-même.

Réponse de l'employeur : 10 (tout à fait d'accord)

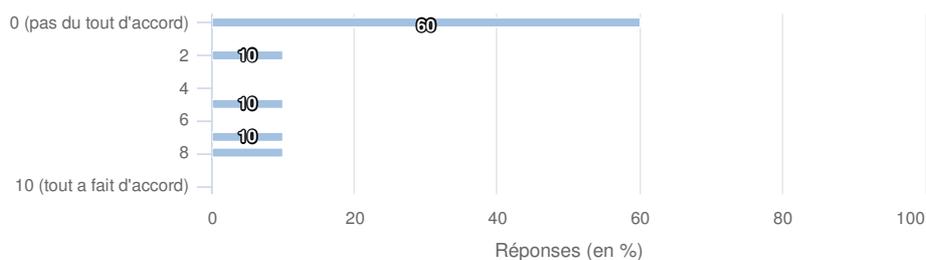
Réponses des travailleurs:



Mon emploi m'offre l'opportunité d'exploiter mes talents et de me développer.

Réponse de l'employeur : Cette question ne vous a pas été posée

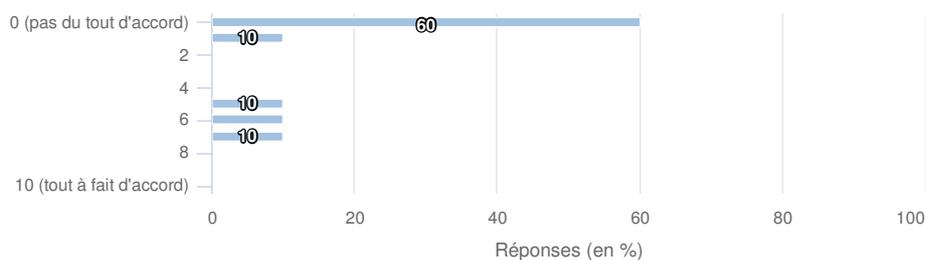
Réponses des travailleurs:



Je perçois à chaque instant le sens de ma contribution au résultat commun.

Réponse de l'employeur : Cette question ne vous a pas été posée

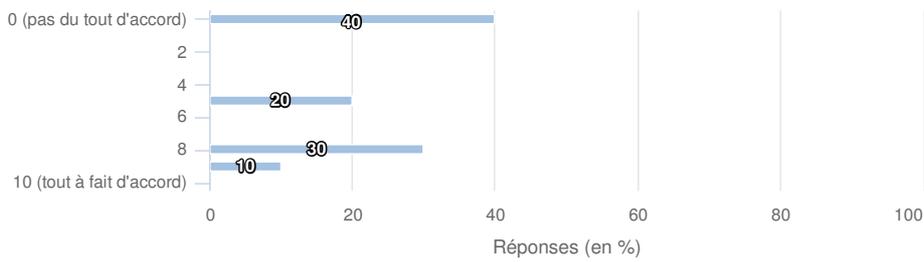
Réponses des travailleurs:



Nous faisons ce que nous disons et disons ce que nous faisons.

Réponse de l'employeur : Cette question ne vous a pas été posée

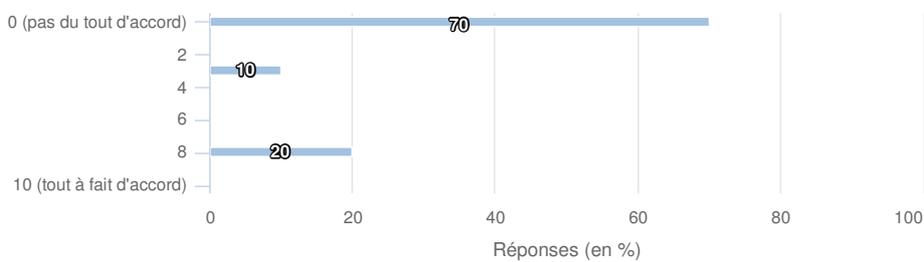
Réponses des travailleurs:



Mes valeurs personnelles correspondent à celles de l'organisation.

Réponse de l'employeur : Cette question ne vous a pas été posée

Réponses des travailleurs:

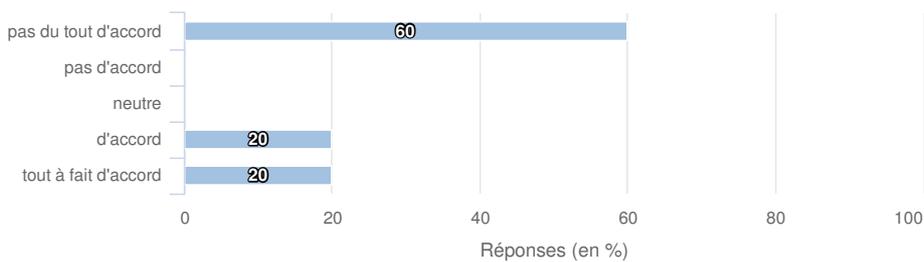


Attitude et motivation

Je peux parler de choses qui m'importent vraiment avec d'autres personnes présentes sur mon lieu de travail.

Réponse de l'employeur : tout à fait d'accord

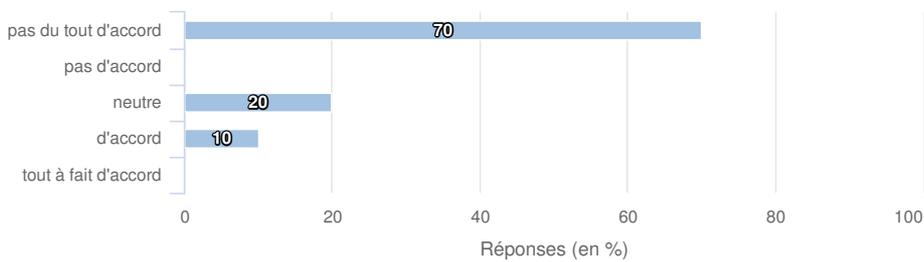
Réponses des travailleurs:



J'ai le sentiment d'appartenir à un groupe sur mon lieu de travail.

Réponse de l'employeur : Cette question ne vous a pas été posée

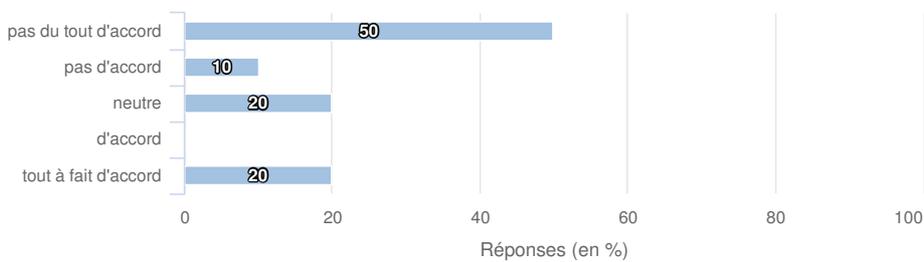
Réponses des travailleurs:



Mes exigences professionnelles constituent un obstacle à ma vie privée.

Réponse de l'employeur : tout à fait d'accord

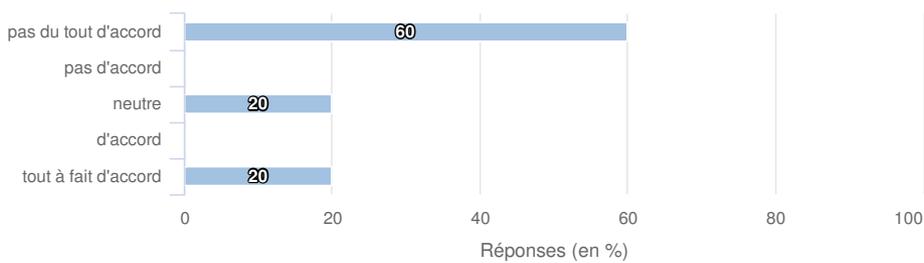
Réponses des travailleurs:



Ma vie privée constitue un obstacle à ma vie professionnelle.

Réponse de l'employeur : tout à fait d'accord

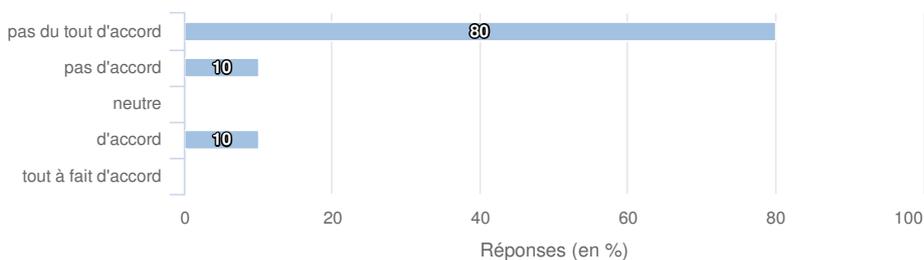
Réponses des travailleurs:



Je suis globalement satisfait(e) de mon travail.

Réponse de l'employeur : tout à fait d'accord

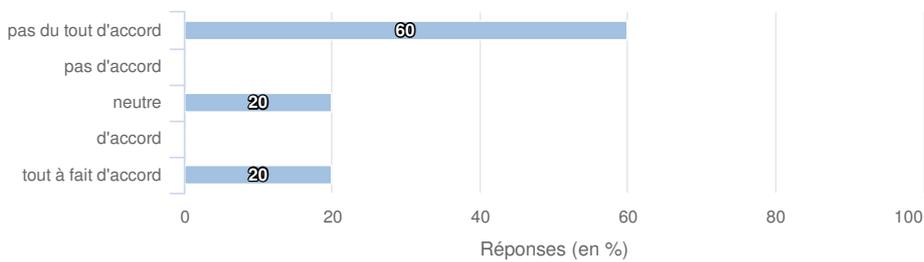
Réponses des travailleurs:



J'ai la conviction que cette entreprise me traitera correctement.

Réponse de l'employeur : tout à fait d'accord

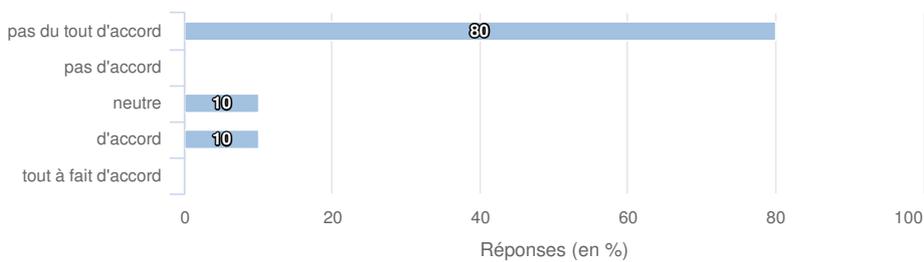
Réponses des travailleurs:



Actuellement, j'ai envie de quitter mon travail.

Réponse de l'employeur : tout à fait d'accord

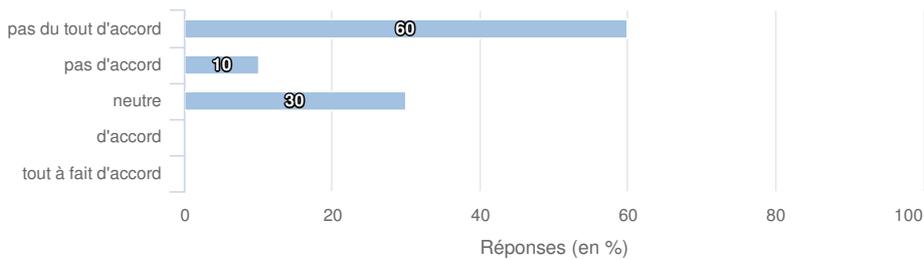
Réponses des travailleurs:



Actuellement, je recherche activement un autre emploi.

Réponse de l'employeur : Cette question ne vous a pas été posée

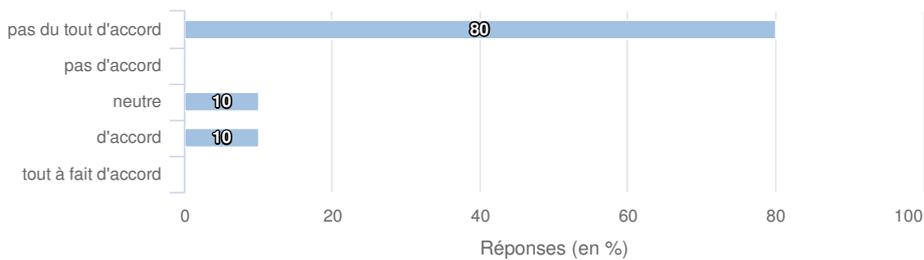
Réponses des travailleurs:



Si une autre entreprise venait à me proposer un emploi, je n'hésiterais pas à l'accepter.

Réponse de l'employeur : Cette question ne vous a pas été posée

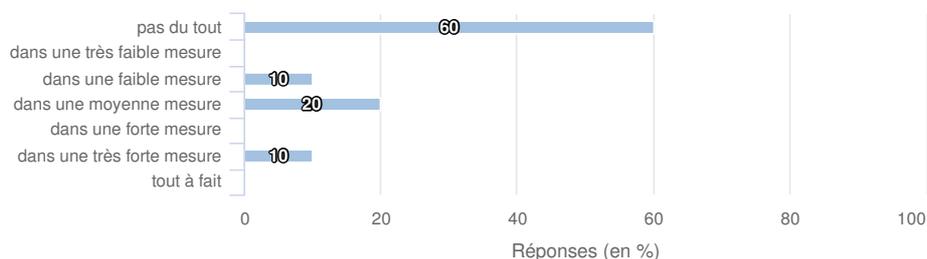
Réponses des travailleurs:



Je fais des efforts dans mon travail parce que les choses que je fais dans ce travail ont beaucoup de sens pour moi.

Réponse de l'employeur : tout à fait d'accord

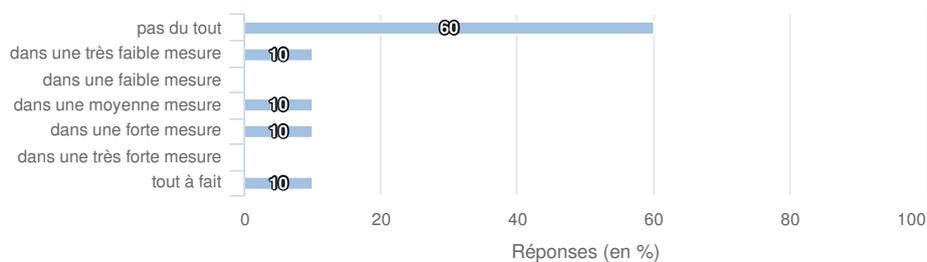
Réponses des travailleurs:



Je fais des efforts dans mon travail parce que je trouve normal de se donner du mal pour son travail.

Réponse de l'employeur : Cette question ne vous a pas été posée

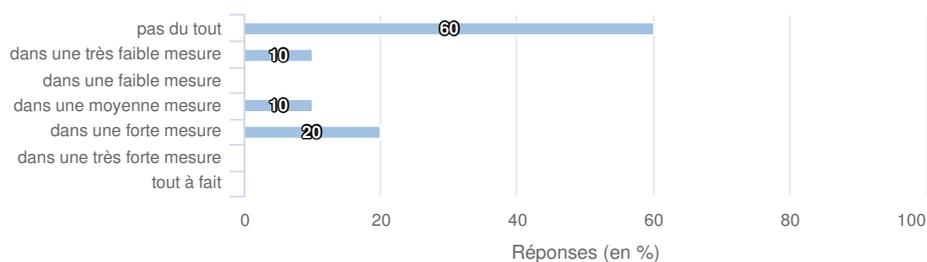
Réponses des travailleurs:



Je fais des efforts dans mon travail parce que j'aime mon travail.

Réponse de l'employeur : Cette question ne vous a pas été posée

Réponses des travailleurs:



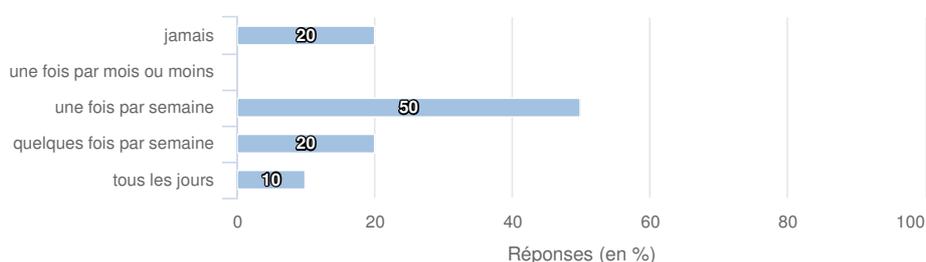
2.4. 3e étage : Travail, communauté de travail et le management

Travail

Pendant votre travail combien de fois devez-vous soulever, porter, tirer ou pousser des charges lourdes ?

Réponse de l'employeur : jamais

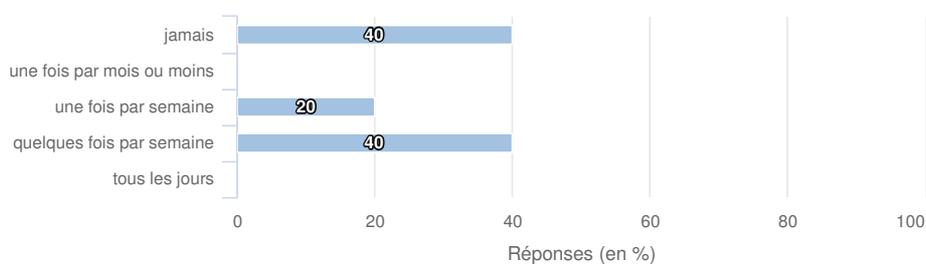
Réponses des travailleurs:



Pendant votre travail combien de fois devez-vous effectuer de manière répétitive les mêmes mouvements avec le haut du corps, la nuque, les poignets ou les mains ?

Réponse de l'employeur : jamais

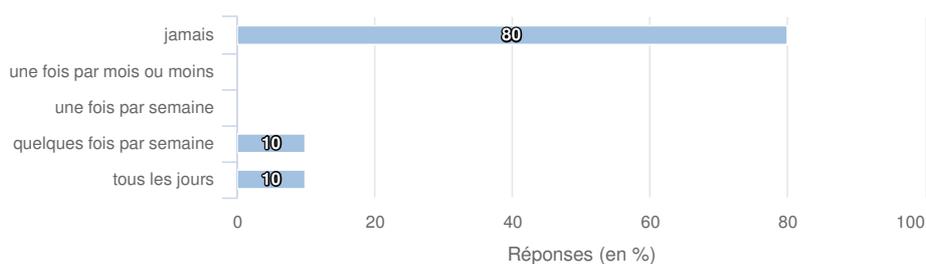
Réponses des travailleurs:



Pendant votre travail combien de fois devez-vous rester pendant un long moment debout, assis(e), agenouillé(e) ou abaissé(e) dans la même position ?

Réponse de l'employeur : jamais

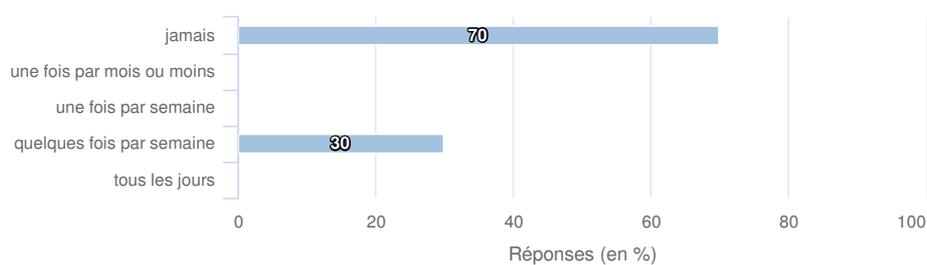
Réponses des travailleurs:



Pendant votre travail combien de fois devez-vous effectuer du travail sur écran ?

Réponse de l'employeur : jamais

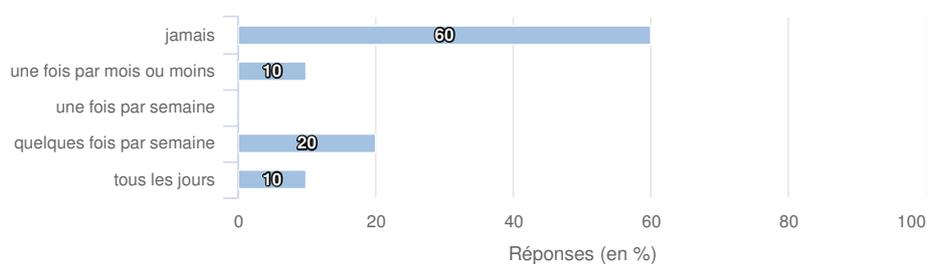
Réponses des travailleurs:



Pendant votre travail combien de fois devez-vous travailler avec des outils vibrants ?

Réponse de l'employeur : jamais

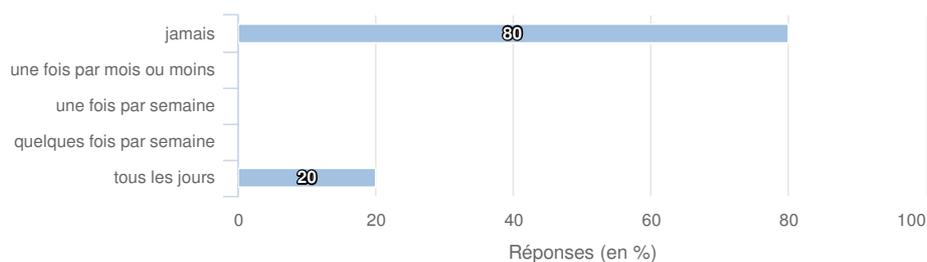
Réponses des travailleurs:



Pendant votre travail combien de fois devez-vous travailler à des températures trop élevées ou trop basses ?

Réponse de l'employeur : jamais

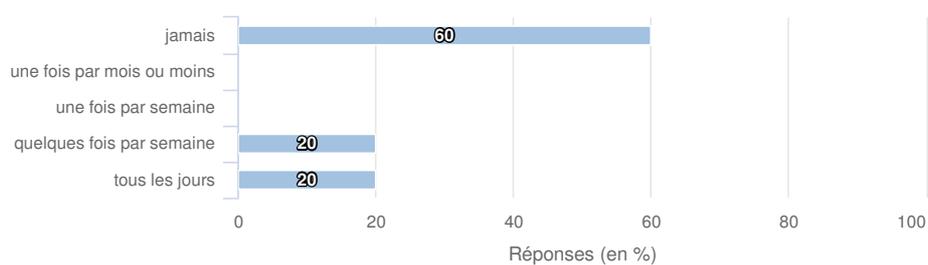
Réponses des travailleurs:



Pendant votre travail combien de fois devez-vous travailler dans des locaux mal éclairés ?

Réponse de l'employeur : jamais

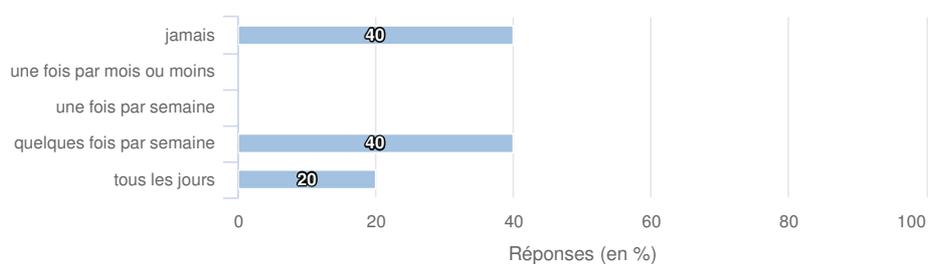
Réponses des travailleurs:



Pendant votre travail combien de fois devez-vous travailler dans des locaux mal aérés ?

Réponse de l'employeur : jamais

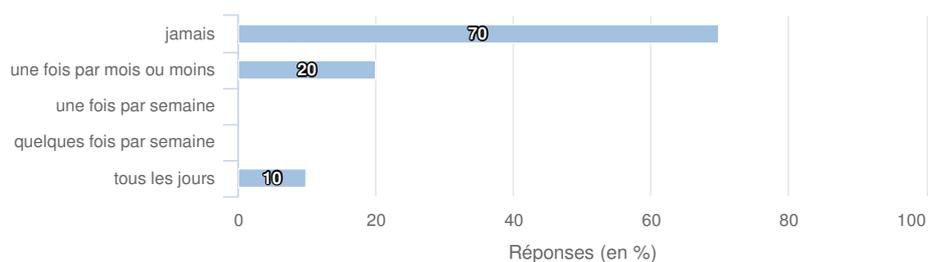
Réponses des travailleurs:



Pendant votre travail combien de fois devez-vous travailler dans un environnement bruyant ?

Réponse de l'employeur : jamais

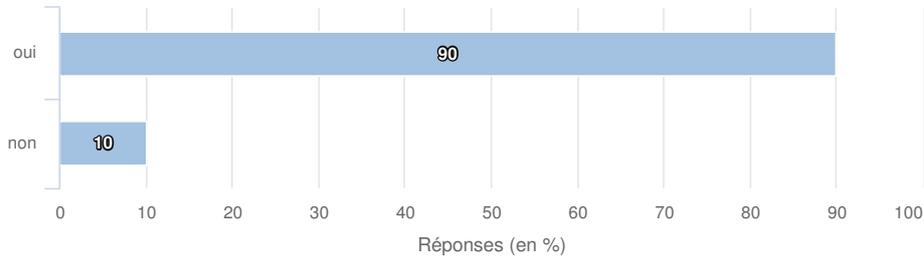
Réponses des travailleurs:



Estimez-vous avoir suffisamment la possibilité de suivre des formations pour éviter les risques sur le lieu de travail en apprenant des techniques de levage et de soulèvement, ou en recevant des instructions pour adopter une bonne posture de travail et d'assise ?

Réponse de l'employeur : oui

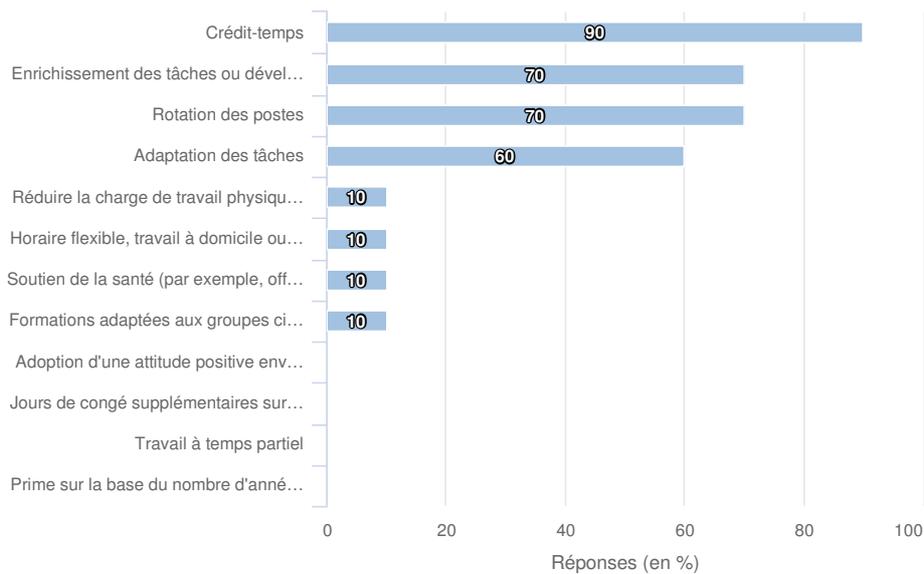
Réponses des travailleurs:



Cochez les trois mesures qui, selon vous, sont les plus importantes pour continuer à travailler jusqu'à 67 ans.

Réponse de l'employeur : Cette question ne vous a pas été posée

Réponses des travailleurs:



2.5. Toit : Capacité de travail

3. Résultats de groupe de vos collaborateurs

Dans cette partie du rapport sont repris les résultats de groupe de vos collaborateurs. Ces résultats sont uniquement basés sur les réponses de vos collaborateurs au questionnaire Wellfie. Le résumé de ces résultats est illustré dans la « maison de la capacité de travail » de votre organisation (voir figure 1). Le toit (= la capacité de travail) est soutenu par quatre étages. La capacité de travail est définie par l'équilibre présent entre les caractéristiques individuelles (santé, compétences, valeurs et attitude) et les exigences posées par le travail (travail, communauté de travail et direction). Si un ou plusieurs étages doivent être rénovés, la capacité de travail de vos collaborateurs sera plus faible. La figure ci-dessous indique donc quels étages sont robustes et coquets et lesquels nécessitent des travaux de transformation. Un visage souriant vert indique toujours un bon résultat, un visage neutre orange se rapporte à un résultat moyen et un visage triste rouge se réfère à un mauvais résultat.



3.1. Rez-de-chaussée : Santé et capacités fonctionnelles

Questions médicales

 0 %

 0 %

 100 %

 70% de vos collaborateurs sont atteints de pathologies ou maladies de l'appareil locomoteur dont ils doivent tenir compte lors de l'exécution de leurs tâches.

 80% de vos collaborateurs sont (ou ont été) en dépression ou en burn-out.

 90% de vos collaborateurs est atteint d'une pathologie ou d'une maladie cardiaque ou du système sanguin.

 80% de vos collaborateurs a (parfois) une tension artérielle élevée.

 80% de vos collaborateurs est atteint de diabète ou une glycémie élevée.

Mode de vie

 10 %

 10 %

 80 %

 50% de vos collaborateurs fument.

 20% de vos collaborateurs font trop peu d'exercice physique.

 40% de vos collaborateurs mangent trop peu de fruits.

 80% de vos collaborateurs boivent trop d'alcool.



Des habitudes de vie peu saines sont la cause de nombreuses pathologies, qui amènent les gens à être plus rapidement absents pour cause de maladie et à arrêter plus tôt de travailler. Le tabagisme, les mauvaises habitudes alimentaires et le manque d'activité physique contribuent à l'apparition des maladies cardiovasculaires et du diabète. Le lien entre le tabagisme, d'une part, et le cancer du poumon ainsi que la bronchite chronique, d'autre part, a été démontré de nombreuses fois. Une consommation excessive d'alcool cause non seulement des pathologies corporelles mais aussi des accidents et des problèmes psychosociaux.

 30% de vos collaborateurs mangent trop peu de légumes.

Absentéisme



Expérience de travail



Burn-out

Félicitations ! Vos collaborateurs font partie des 25 % de collaborateurs affichant les scores de burn-out les plus bas de Belgique. Leur travail ne les épuise pas sur le plan émotionnel. Ils gèrent de la bonne manière les avantages et inconvénients liés à leur fonction.



Enthousiasme

Vos collaborateurs font malheureusement partie des 25 % de collaborateurs affichant les scores d'enthousiasme les plus bas de Belgique. Ils semblent peu enthousiastes face au contenu de leur travail et en tirer peu de satisfaction et d'énergie. Il peut être intéressant d'encourager vos collaborateurs à en discuter au sein de l'entreprise, par exemple avec leur responsable lors d'un entretien de fonctionnement. Vous pouvez également examiner les possibilités de mieux harmoniser le contenu du travail aux intérêts et talents des collaborateurs ou de mettre en place un système de rotation des postes afin de créer une plus grande variation des tâches.

3.2. 1er étage : Compétences

Gestion des talents



60% des collaborateurs savent où trouver les offres d'emploi internes à l'entreprise.



60% des collaborateurs indiquent avoir eu un parrain ou une marraine à leur embauche.



60% des collaborateurs indiquent avoir un plan de formation assorti d'un budget.



80% des collaborateurs indiquent suivre volontiers des formations.



100% des collaborateurs indiquent avoir suivi au moins une formation au cours des trois dernières années.



90% des collaborateurs indiquent avoir pris conscience de leurs points forts et de leurs points faibles grâce aux entretiens de feed-back qu'ils ont eus avec leur responsable.



90% des collaborateurs estiment que leurs compétences sont pleinement exploitées.

 80% des collaborateurs se voient assumer encore d'autres tâches ou fonctions au sein de l'entreprise.

 80% des collaborateurs savent parfaitement ce qu'ils peuvent ou veulent encore faire dans leur carrière.

 70% des collaborateurs estiment que le partage des connaissances dans l'entreprise est stimulé.

 70% des collaborateurs estiment que l'engagement des collaborateurs est suffisamment suivi.

 70% des collaborateurs estiment qu'une culture de dialogue constructif et ouvert est présente au sein de l'entreprise.

 70% des collaborateurs savent quels objectifs ils doivent atteindre et à quoi ils doivent faire attention.

3.3. 2e étage : Valeurs, attitude et motivation

Valeurs et normes

 10 %

 20 %

 70 %



3 sur 10:

Il s'agit de la mesure dans laquelle vos collaborateurs **estiment qu'ils travaillent dans une entreprise ayant de l'avenir.**

Conseils :

- Créez une stratégie d'avenir claire. Savez-vous où vous voulez aller avec votre entreprise dans un horizon de 1 à 5 ans ? Et comment vous allez vous y prendre ?
- Communiquez cette stratégie. Partagez vos projets d'avenir avec le personnel, afin que chacun puisse y contribuer. Une fois par an est un bon début, mais répétez cette initiative de préférence sur une base régulière.
- Ne sous-estimez pas les bonnes idées que peuvent avoir vos collaborateurs sur l'avenir de l'entreprise. Prévoyez dès lors des moments de dialogue ou utilisez les moments informels pour échanger des idées à ce propos.



3 sur 10:

Il s'agit de la mesure dans laquelle vos collaborateurs estiment que **l'entreprise se base sur des valeurs claires.**

Conseils :

- Citez les principes fondamentaux qui caractérisent le fonctionnement de votre entreprise. (Par exemple : les valeurs de respect, qualité, créativité et discipline.)
- Veillez à ce que les collaborateurs connaissent et appliquent ces valeurs dans leur travail quotidien.
- Veillez à ce que les décisions, de petite ou grande ampleur, soient prises dans le respect de ces valeurs.



2 sur 10:

Il s'agit de la mesure dans laquelle vos collaborateurs estiment **que le facteur humain est pris en compte au sein de l'entreprise.**

Conseils :

- Faites non seulement attention à ce que vos collaborateurs font, mais aussi à ce qu'ils pensent et ressentent.
- Chaque collaborateur est différent. Examinez comment exploiter positivement ces différences.
- Renforcez leur confiance en soi en les valorisant, par exemple en citant également ce qu'ils font bien, en leur donnant des responsabilités, etc.



2 sur 10:

Il s'agit de la mesure dans laquelle vos collaborateurs estiment qu'ils sont **encouragés dans l'entreprise à donner le meilleur d'eux-mêmes.**

Conseils :

- Soyez conscient des talents et attentes de vos collaborateurs.
- Répartissez le travail en tenant compte de ces éléments.
- Donnez à vos collaborateurs des défis adaptés.



2 sur 10:

Il s'agit de la mesure dans laquelle vos **collaborateurs estiment que leur mission leur donne la possibilité d'exploiter leurs talents et de se développer davantage.** *Conseils :*

- Organisez régulièrement des entretiens de carrière avec vos collaborateurs.
- Exploitez surtout les points forts des personnes.
- Libérez un budget formation et considérez-le comme un investissement et non un coût.



2 sur 10:

Il s'agit de la mesure dans laquelle vos collaborateurs estiment qu'ils **perçoivent à chaque instant le sens de leur contribution au résultat commun.**

Conseils :

- Faites avant tout en sorte que vos collaborateurs sachent quels résultats vous attendez d'eux.
- Célébrez les réussites et félicitez ceux qui le méritent.
- Demandez-vous si vos collaborateurs rentrent chez eux le soir en étant fiers d'eux-mêmes.



4 sur 10:

Il s'agit de la mesure dans laquelle vos **collaborateurs estiment que l'on fait ici ce que l'on dit et dit ce que l'on fait.**

Conseils :

- Donnez l'exemple.
- Tenez vos promesses.
- Expliquez les choix que vous faites.



2 sur 10:

Il s'agit de la mesure dans laquelle vos **collaborateurs estiment que leurs valeurs personnelles correspondent à celles de l'entreprise.**

Conseils :

- Évaluez les valeurs personnelles des candidats lors du recrutement.
- Encouragez les collaborateurs à donner leur avis, même s'il s'écarte du vôtre ou de celui de la majorité.
- Créez un climat serein dans lequel les situations difficiles peuvent être abordées.



Attachement

Vos collaborateurs ne sont pas attachés à leur travail. Ils ne se sentent pas vraiment à l'aise au travail. Vous pouvez renforcer ce sentiment d'attachement en montrant aux collaborateurs qu'ils contribuent à un plus grand ensemble et en organisant des activités communes.



Équilibre entre travail et vie privée

Les collaborateurs ont un très bon équilibre entre travail et vie privée, bravo !



Satisfaction au travail

La satisfaction au travail des collaborateurs est très faible. Il est préférable d'en évaluer les causes liées au travail, par exemple en réalisant une analyse de risques.



Confiance dans la direction

Les collaborateurs ont peu confiance en la direction de l'entreprise. Il est préférable d'en examiner les causes. Parmi les causes possibles, citons une communication trop peu transparente, une vision peu claire, une motivation insuffisante des décisions, etc.



Intention de démissionner

L'intention de démissionner des collaborateurs est très faible.



Motivation

La motivation semble plutôt faible. Les collaborateurs n'apprécient pas vraiment leur fonction et n'y trouvent pas de sens. Il est préférable d'en parler lors d'un entretien de fonctionnement. Une cause possible est que le contenu du travail ne correspond pas suffisamment aux talents et compétences des collaborateurs.

3.4. 3e étage : Travail, communauté de travail et le management

Travail



Plus de 50 % de vos collaborateurs estiment qu'ils ont suffisamment la possibilité de suivre des formations pour éviter les risques relatifs à l'ergonomie. C'est une bonne chose ! Une formation en ergonomie constitue un élément important d'un programme de prévention efficace en matière d'ergonomie. Toutefois, la formation ne suffit pas. Il est recommandé de procéder également à une évaluation détaillée du lieu de travail et de l'organisation du travail afin de déterminer si des adaptations sont nécessaires pour réduire les risques et améliorer les conditions de vie au travail.

Leadership



Globalement, vos collaborateurs estiment que leur supérieur hiérarchique direct se préoccupe peu de leur bien-être. Cela peut avoir une influence négative sur leur motivation et leur loyauté. Il est recommandé de sensibiliser les responsables de votre entreprise à l'importance du bien-être des collaborateurs, et ce, dans l'intérêt de l'organisation. Des collaborateurs qui se sentent bien au travail seront également plus performants.



Globalement, vos collaborateurs estiment que leur supérieur hiérarchique est peu aimable avec ses collaborateurs. Les collaborateurs peuvent ainsi se sentir moins valorisés par leur responsable. En outre, ils le considéreront comme moins accessible et auront dès lors moins rapidement tendance à se tourner vers lui en cas de problèmes. Cela risquera donc d'entraîner plus rapidement une escalade.



Globalement, vos collaborateurs estiment qu'ils reçoivent rarement à jamais des directives concernant ce qui est attendu de leur part et de leur équipe. Cette situation peut donner lieu à un manque de clarté ou une ambiguïté concernant les rôles des collaborateurs, ce qui à son tour peut avoir une influence sur leur motivation. Il est préférable que les dirigeants s'entendent régulièrement sur l'état d'avancement des tâches et interviennent rapidement lorsque cela s'avère nécessaire.



Globalement, les collaborateurs estiment qu'ils reçoivent parfois à toujours des pistes de solutions aux problèmes qui se posent. Il est judicieux d'accompagner les collaborateurs dans la recherche de solutions aux problèmes liés au contenu du travail. L'intensité de cet encadrement devrait idéalement être adaptée aux besoins concrets des collaborateurs.

3.5. Toit : Capacité de travail



0 %



40 %



60 %



La capacité de travail de vos collaborateurs semble être très faible. Des actions destinées à la relever s'imposent de toute urgence. Utilisez à cette fin les conseils donnés dans cet outil. Ils sont adaptés aux problèmes spécifiques de votre entreprise.
Des interventions générales dans le domaine de l'ergonomie, du bien-être psychosocial et/ou de la promotion de la santé générale peuvent éviter tout éventuel départ prématuré des collaborateurs. Il peut également être fait appel au médecin du travail afin qu'il donne des conseils individuels à ces personnes dans le cadre d'un contact médical. Celui-ci peut également formuler des conseils à l'attention de l'employeur concernant l'adaptation du travail.



Vos collaborateurs semblent souffrir aussi bien des exigences mentales et psychiques que des exigences physiques de leur fonction. Des actions visant ces deux types d'exigences leur seront bénéfiques.

4. Votre feed-back en matière de politique

4.1. Santé et capacités fonctionnelles

Consultation spontanée

Chaque collaborateur, soumis ou non à la surveillance de la santé, peut, de sa propre initiative, demander une consultation spontanée auprès du médecin du travail lorsqu'il estime avoir des problèmes de santé liés à son environnement de travail. Jusqu'il y a peu, cette demande passait par l'employeur. Depuis le récent arrêté royal du 24 avril 2014, le collaborateur peut s'adresser au médecin du travail directement et en toute discrétion. L'employeur mentionne à cette fin le nom et les coordonnées du médecin du travail à un endroit facilement accessible pour les collaborateurs.

Le médecin du travail peut évaluer avec le collaborateur si l'environnement de travail a effectivement un impact sur son état de santé ou si les éventuels problèmes de santé donnent lieu à des difficultés dans l'exécution du travail. Dans le même temps, il est possible d'évaluer la manière dont résoudre les problèmes. Le médecin du travail peut éventuellement demander une adaptation du travail. Il s'agit d'une ressource importante, surtout dans le cas de collaborateurs vieillissants, pour qu'ils puissent continuer de travailler correctement même en présentant d'éventuelles limites liées à l'âge.

Examens préventifs supplémentaires

En tant qu'employeur, vous pouvez, comme vous le faites déjà maintenant, proposer des examens médicaux préventifs supplémentaires.

Ces examens peuvent viser le dépistage précoce de pathologies, mais des consultations ou un coaching concernant le mode de vie peuvent également s'avérer très pratiques. Le fait d'amener les collaborateurs à adopter un mode de vie plus sain a un effet sur leur santé en général, réduit l'absentéisme pour cause de maladie et permet de veiller à ce que les personnes restent plus longtemps au travail en bonne santé.

Les collaborateurs peuvent, pour cause de maladie ou de vieillissement, parfois s'avérer moins doués dans l'exercice de certaines tâches. Une adaptation du poste de travail ou de la fonction peut réduire l'absentéisme des collaborateurs.

Événements traumatisants

Très bien ! Vous avez répondu que votre entreprise disposait d'une politique dans le champ d'action « Événements traumatisants ». Il s'agit d'un repère solide en cas d'événements inattendus pouvant avoir un impact majeur sur l'équilibre émotionnel, cognitif et physique des collaborateurs.

Santé et mode de vie

Très bien ! Vous avez répondu que votre entreprise disposait d'une politique dans le champ d'action « Santé et mode de vie des collaborateurs ». Vous contribuez ainsi aux piliers d'une entreprise saine. Des collaborateurs en bonne santé sont moins souvent absents et plus productifs. Contactez votre service externe pour la prévention et la protection au travail si vous souhaitez de plus amples informations ou des conseils concernant le thème « Santé et mode de vie des collaborateurs ».

Tabagisme

Très bien ! Vous avez répondu que votre entreprise disposait d'une politique dans le champ d'action « Tabagisme ». Tant le collaborateur individuel que l'entreprise en tireront profit (en matière de santé). Contactez votre service externe pour la prévention et la protection au travail si vous souhaitez de plus amples informations ou des conseils concernant le thème « Tabagisme ».

Absentéisme pour cause de maladie

Très bien ! Vous avez répondu que votre entreprise disposait d'une politique dans le champ d'action « Absentéisme pour cause de maladie ». Le taux d'absentéisme pour cause de maladie est un indicateur important du (bon) fonctionnement et de la santé d'une entreprise. C'est pourquoi une politique bien pensée en matière d'absentéisme pour cause de maladie, à la mesure de l'organisation, est importante. Contactez votre conseiller en prévention aspects psychosociaux si vous souhaitez de plus amples informations ou des conseils à propos du thème « Absentéisme pour cause de maladie ».

Activité physique

Très bien ! Vous avez répondu que votre entreprise disposait d'une politique dans le champ d'action « Activité physique ». Tant le collaborateur individuel que l'entreprise en tireront profit (en matière de santé). Contactez votre service externe pour la prévention et la protection au travail si vous souhaitez de plus amples informations ou des conseils concernant le thème « Activité physique ».

Alimentation saine

Très bien ! Vous avez répondu que votre entreprise avait établi une politique dans le champ d'action « Alimentation saine ». Tant le collaborateur individuel que l'entreprise en tireront profit (en matière de santé). Contactez votre service externe pour la prévention et la protection au travail si vous souhaitez de plus amples informations ou des conseils concernant le thème « Alimentation saine ».

4.2. Travail, communauté de travail et le management

Vous signalez que des collaborateurs de votre entreprise doivent régulièrement travailler dans des espaces mal/peu aérés. Cette situation a une influence néfaste sur la concentration et la fatigue. Remédiez à ce problème.

- Menez une analyse de risques spécifique pour identifier les risques potentiels.
- Examinez, avec le collaborateur et le conseiller en prévention, comment les conditions de vie au travail peuvent être améliorées.
 - Veillez à assurer une bonne ventilation du lieu de travail en ouvrant régulièrement portes, fenêtres et/ou portails.
 - Placez une installation d'air conditionné bien réglée.

Formations en ergonomie

Vous signalez que vos collaborateurs ont suffisamment de possibilités de suivre des formations afin d'éviter des risques sur le lieu de travail. C'est une bonne chose, car les formations en ergonomie constituent une part importante de tout programme de prévention efficace. La formation à elle seule ne suffit toutefois pas. Il est également indiqué d'évaluer de manière détaillée le poste de travail et l'organisation du travail afin de déterminer si des adaptations sont nécessaires pour réduire les risques ergonomiques et améliorer les conditions de travail.

Lors de la conception d'un nouveau poste de travail et de l'achat de nouveau matériel, il est important de tenir compte d'aspects/de critères ergonomiques, et ce, afin d'améliorer les conditions de vie au travail et de réduire les risques sur le lieu de travail. Il est également indiqué qu'un conseiller en prévention soit activement impliqué dès le début du processus d'achat et de conception.

Dans le cas de collaborateurs présentant des douleurs physiques, il est recommandé d'informer le médecin du travail afin qu'il puisse donner un avis médical, assurer le suivi des plaintes et, si nécessaire, adresser le collaborateur à un spécialiste. Il est également recommandé d'impliquer le conseiller en prévention ergonomie. Il peut visiter le poste de travail individuel pour déceler les risques potentiels et évaluer si des adaptations ergonomiques (complémentaires) sont nécessaires pour améliorer les conditions de vie au travail et réduire les douleurs liées au travail.

Chômage avec complément d'entreprise

Vous pouvez envisager de proposer aux collaborateurs le régime de chômage avec complément d'entreprise (auparavant la prépension) s'ils répondent aux exigences d'âge et de carrière. Vous pouvez envisager d'attribuer une intervention RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise) supplémentaire, même si ce n'est pas une obligation légale. Contactez une organisation qui fournit des conseils juridiques pour déterminer si le collaborateur entre en ligne de compte et pour calculer le coût à charge de l'employeur dans ce cadre.

Le **crédit-temps** est un système dans lequel le collaborateur peut temporairement réduire ou arrêter son travail sans mettre fin au contrat de travail. Depuis le 1er avril 2017, il n'est plus possible de prendre un crédit-temps sans motif. Il doit toujours être satisfait à l'un des motifs suivants : prendre soin d'enfants de moins de 8 ans, octroyer des soins palliatifs, octroyer des soins à un membre de la famille malade, octroyer des soins à un enfant handicapé de moins de 21 ans, octroyer des soins à son enfant mineur malade ou suivre une formation reconnue.

Pendant cette période d'interruption, le collaborateur peut percevoir une indemnité de l'ONEM.

Les **emplois de fin de carrière** sont une forme spécifique de crédit-temps pour les collaborateurs plus âgés. Depuis le 1er janvier 2015, cette indemnité peut être versée à partir de l'âge de 60 ans (dans des cas exceptionnels à partir de 55 ans), seule une réduction du temps de travail à mi-temps ou de 1/5 étant possible, moyennant le versement d'une indemnité de l'ONEM supérieure à celle du système « normal ». L'employeur peut en outre offrir un complément financier.

Télétravail

Envisagez de permettre à vos collaborateurs de faire du télétravail. Il peut par exemple s'agir d'un jour fixe par semaine. N'oubliez pas que si vous voulez offrir cette possibilité, vous devez satisfaire à plusieurs conditions obligatoires. Vous pouvez pour ce faire vous adresser à une organisation qui fournit des conseils juridiques.

Selon la définition officielle, le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat de travail, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière et non occasionnelle.

Prime d'ancienneté

Vous pouvez attribuer une prime aux collaborateurs qui ont acquis une ancienneté importante au sein de l'entreprise. À certaines conditions, vous pouvez même l'attribuer exonérée de cotisations sociales et de précompte professionnel. Adressez-vous à cet effet à une organisation qui donne des conseils juridiques concernant les possibilités et le mode d'introduction.

Continuer de travailler après l'âge légal de la pension

En ce qui concerne les possibilités de laisser les anciens collaborateurs travailler dans l'entreprise après leur mise à la retraite, vous pouvez vous informer auprès d'une organisation qui donne des conseils juridiques.

Sortie de service avant l'âge légal de la pension

Vous pouvez laisser vos collaborateurs partir avant l'âge légal de la pension, sur la base du régime de chômage avec complément d'entreprise (auparavant appelé prépension) s'ils répondent aux exigences en matière d'âge et de carrière. Vous pouvez leur attribuer une intervention supplémentaire, sans obligation légale. Il s'agit du régime de chômage avec complément d'entreprise. Contactez une organisation qui offre des conseils juridiques pour déterminer si votre collaborateur entre en ligne de compte ou si vous souhaitez obtenir de plus amples informations concernant le coût à charge de l'employeur.

5. Et après Wellfie ?

Ci-dessous, vous pouvez voir, pour chaque étage de la « maison de la capacité de travail », le type d'actions que vous pouvez envisager après votre participation.

5.1. Rez-de-chaussée : santé physique et mentale

Des facteurs du mode de vie, comme l'alimentation, l'activité physique, le tabagisme, la consommation d'alcool et les habitudes de sommeil, jouent un rôle important à cet égard. Encouragez un mode de vie sain en organisant par exemple des séances d'information, en proposant des possibilités d'exercice physique et en faisant la promotion d'une alimentation saine. Une politique de bien-être élaborée incluant des mesures préventives et proactives est indiquée..

5.2. Premier étage : compétences

Les connaissances et compétences des collaborateurs doivent également être tenues à niveau. Les collaborateurs qui ont la possibilité de développer leurs compétences et l'occasion d'exploiter leurs talents sont plus impliqués et plus engagés. Il s'agit de trouver le bon équilibre pour l'employeur et le collaborateur :

- L'employeur offre opportunités et outils :
 - la gestion des compétences, qui permet de mettre au jour les points forts et les points faibles des collaborateurs ;
 - la réalisation et l'exécution d'une politique d'apprentissage orientée groupe cible ;
 - ...
- Le collaborateur prend sa capacité de travail en main en saisissant des opportunités et en les exploitant de manière optimale.

5.3. Deuxième étage : valeurs, attitude et motivation

Cet étage est le moins évident à influencer. Il est consolidé lorsque le collaborateur estime que ses tâches correspondent à sa personnalité. Une adéquation entre les valeurs personnelles et celles de l'entreprise y contribue. Des interventions concernant les compétences de leadership, le respect, la confiance et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle peuvent aider à la consolidation de cet étage.

5.4. Troisième étage : contenu et exigences du travail, environnement de travail et organisation du travail, collègues et manière de diriger

Cet étage est principalement défini par les actions de l'entreprise. Pour consolider la capacité de travail, un contenu de fonction intéressant et des exigences liées au travail adaptées sont nécessaires. Des mesures comme la rotation des postes, la flexibilité des heures de travail, la liberté de choix concernant les pauses et le télétravail peuvent y contribuer. Le soutien des collègues et responsables joue également un rôle important à cet égard.

5.5. Besoin d'aide ou de conseils supplémentaires ?

Si vous souhaitez obtenir des conseils supplémentaires sur l'interprétation de ce rapport Wellfie ou si vous désirez entreprendre des actions, n'hésitez pas à nous écrire à l'adresse info@wellfie.be.

Plus d'informations ?

Service Knowledge, Information and Research

Email: info@idewe.be

Groupe IDEWE
Interleuvenlaan 58
3001 Heverlee
016/390.411
www.idewe.be



© Aucun extrait de cette publication ne peut, d'aucune façon et sous quelque forme que ce soit, être reproduit ou rendu public sans l'autorisation écrite de l'éditeur. Éditeur responsable : Dr Simon Bulterys, IDEWE, Interleuvenlaan 58, 3001 Louvain.