

10 solutions pour améliorer les conditions de travail de ses salariés à La Réunion

Guide



SANTÉ - RETRAITE - PRÉVOYANCE - ACTION SOCIALE

Sommaire

Introduction	3
1. Connaître les attentes des salariés pour améliorer les conditions de travail	4
2. Co-cr��rer une charte sur la qualité de vie au travail (QVT)	7
3. Optimiser la charge de travail pour prévenir le burn-out	9
4. Valoriser les compétences de vos salariés pour éviter le bore-out	11
5. ��quilibrer exigences du travail et autonomie du salarié pour prévenir le job strain	13
6. Préparer un environnement de télétravail sain	15
7. Préserver l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle	18
8. Offrir une protection sociale efficace et une mutuelle d'entreprise adaptée	19
9. Accompagner vos salariés en situation d'aidant	21
10. Former vos managers au management bienveillant pour améliorer la qualité de vie au travail	22
Conclusion	24

Introduction

En tant que chef d'entreprise d'une PME ou d'une TPE, vous accordez une grande importance au bien-être de vos collaborateurs. Vous savez que des salariés heureux sont des salariés performants, mais vous ne souhaitez pas forcément transformer vos locaux en terrain de jeux à la manière des start-ups. Cependant, vous vous demandez comment améliorer les conditions de travail de vos salariés, et les soutenir au quotidien dans leurs missions. Voici 10 solutions concrètes pour favoriser la qualité de vie au travail et prévenir les risques professionnels à long terme.



Connaître les attentes des salariés pour améliorer les conditions de travail

Pour améliorer les conditions de travail de vos salariés, faites-les participer ! Une hiérarchie à l'écoute de ses collaborateurs instaure un climat propice à l'implication de chacun. Même si vous ne pouvez pas réaliser toutes les attentes de vos salariés, consultez-les. **Questionnaires anonymes, entretiens individuels, groupe de travail collaboratif**, de nombreux outils existent pour collecter leurs propositions et **améliorer les conditions de travail** tous ensemble.

Pour savoir [ce que les Réunionnais pensent de leur entreprise](#), l'institut de sondage IPSOS a interrogé 390 salariés en 2016. Le sondage a pointé les améliorations attendues par les salariés réunionnais dans leur entreprise.



Sphère professionnelle : les axes d'amélioration des entreprises

Les attentes des salariés dans la sphère professionnelle :

1. la **reconnaissance au travail** ;
2. l'**accès à la formation professionnelle** ;
3. l'**organisation du travail** ;
4. la **conciliation vie privée et vie professionnelle** ;
5. les **horaires de travail** ;
6. la **relation avec le supérieur hiérarchique**.

L'attente n°1 des salariés réunionnais est la **reconnaissance de la part de l'entreprise**. Si 81 % des Réunionnais sont fiers de travailler dans leur entreprise, la qualité de vie au travail reçoit une appréciation mitigée avec une note de 6/10. De quoi interpeller les dirigeants d'entreprise soucieux d'améliorer le bien-être de leurs salariés, et de créer de meilleures conditions de travail.



Sphère personnelle : le soutien de l'entreprise au salarié

Les attentes des salariés dans la sphère personnelle :

1. **concilier maladie chronique et travail ;**
2. **être mieux suivi médicalement ;**
3. **avoir une meilleure hygiène de vie ;**
4. **être plus efficace dans la gestion de sa vie personnelle** (services aux salariés comme une crèche, une conciergerie, etc.).

Vous disposez de plusieurs leviers d'action en tant que chef d'entreprise. Le choix d'une mutuelle* santé adaptée aux besoins de vos équipes, ou le développement de services aux salariés sont des pistes prioritaires à explorer.

Retrouvez notre infographie complète : [Les améliorations attendues par les Réunionnais dans leur entreprise](#)



Co-cr  rer une charte sur la qualité de vie au travail (QVT)

Démarche QVT : une obligation pour certaines entreprises

Mettre en place une **démarche qualité de vie au travail (QVT) est obligatoire pour les entreprises de + 50 salariés**. Depuis mars 2022, on parle de QVCT, car on y a ajouté la notion de conditions de travail. Si votre entreprise est dotée d'une section syndicale, vous avez l'obligation d'organiser une négociation sur la QVCT tous les 4 ans.

Les 6 leviers d'action de la QVT

6 leviers d'action existent pour **améliorer la qualité de vie au travail**, selon l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) :



Ambiance de travail, environnement et conditions de travail



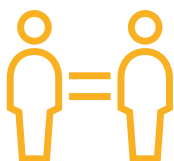
Contenu du travail (autonomie, moyens, charge de travail, etc.)



Santé au travail



Formation et développement professionnel



Égalité professionnelle



Méthodes de management (échanges, gestion des absences, reconnaissance, engagement, etc.)

Même si vous n'êtes pas soumis à cette obligation, vous pouvez vous lancer ! Le [baromètre qualité de vie au travail](#) vous permet d'évaluer les ressentis des salariés en matière de QVCT. Réaliser un diagnostic collaboratif impliquant vos salariés est une première étape. Il vous permettra d'**élaborer un plan d'action** pour améliorer les conditions de travail, et favoriser la prévention des risques psychosociaux.

Optimiser la charge de travail pour prévenir le burn-out

Savoir reconnaître le burn-out



À propos

Le [burn-out](#) est un des risques psychosociaux professionnels les plus connus. Concrètement, un salarié en burn-out est **épuisé émotionnellement, psychiquement et physiquement** face aux exigences de son travail. La cause de cette [usure professionnelle](#) est généralement liée à une **charge de travail trop importante** et des **situations de stress fréquentes**.



Le burn-out est une [maladie professionnelle](#) qui se traduit par des symptômes divers tels que :

- tension nerveuse ;
- tristesse, manque d'entrain ;
- irritabilité, agressivité, cynisme, ou au contraire absence d'émotion ;
- troubles du sommeil ;
- perte de poids ;
- maux de tête, nausées, vertiges ;
- diminution de la concentration ;
- repli sur soi ;
- dénigrement de ses compétences et baisse de moral ;
- comportements addictifs (tabac, alcool, tranquillisant, drogues).

Agir contre l'épuisement professionnel

En tant que chef d'entreprise, vous êtes en première ligne pour **lutter contre le burn-out de vos salariés**.

Voici des pistes d'action concrètes pour prévenir l'épuisement professionnel :

- sensibiliser les salariés sur le burn-out ;
- veiller régulièrement à la charge de travail de chacun ;
- s'assurer que les salariés prennent leur congé ;
- instaurer un dialogue par des entretiens réguliers ;
- planifier le travail à l'avance au maximum et anticiper les périodes d'activité intense ou les changements d'horaire ;
- favoriser les moments d'échange entre salariés pour éviter l'isolement (pauses collectives, groupes d'échanges entre pairs par exemple) ;
- donner des marges de manoeuvre ;
- montrer de la reconnaissance et rétribuer le travail réalisé ;
- discuter avec les salariés des critères de qualité du travail.

Valoriser les compétences de vos salariés pour éviter le bore-out

Détecter l'ennui professionnel : les signaux d'alerte



Bon à savoir

Connaissez-vous le [syndrome du bore-out](#) ? L'**ennui professionnel** est une pathologie sérieuse qui affecte de plus en plus de salariés.

Le **manque de travail**, l'**absence de reconnaissance des compétences**, des **tâches répétitives**, ou le **défait de formation** peuvent entraîner de graves conséquences psychologiques chez vos salariés.

Ces symptômes doivent vous alerter :

- signes d'ennui au travail ;
- perte de confiance en soi et en ses compétences ;
- repli sur soi ;
- baisse de motivation et d'implication ;
- stress, anxiété, angoisse ;
- difficultés à se concentrer ;
- etc.

Prévenir le bore-out de ses salariés

La préoccupation n°1 des salariés réunionnais est le **manque de reconnaissance au travail**, le bore-out est donc un risque à ne pas sous-estimer. Un salarié qui s'ennuie souffre psychologiquement, alors que ses compétences pourraient être mises au service de la productivité de votre entreprise. Le bore-out s'accompagne souvent d'un **sentiment de culpabilité pour le salarié**, qui se sent inutile au travail sans forcément oser en parler.

Pour éviter le bore-out, voici quelques outils à votre disposition :

- **réaliser des entretiens individuels réguliers** pour évaluer la charge de travail et les ressentis ;
- **faire le point sur les compétences individuelles** de vos salariés ;
- **favoriser l'autonomie** et la capacité à prendre des décisions ;
- **proposer des formations** ;
- **faire évoluer** vos salariés dans l'entreprise.



Équilibrer exigences du travail et autonomie du salarié pour prévenir le job strain

Le job strain et le manque de marge de manoeuvre

Le job strain est une configuration particulière de **grande tension au travail**. Le salarié en situation de job strain se sent coincé entre les fortes exigences de son travail, et les faibles marges de manoeuvre dont il dispose.



Le saviez-vous ?

Une étude DARES de 2016 sur les risques professionnels a montré que [23 % des salariés français souffrent de job strain](#).

Les salariés concernés estiment qu'ils ne peuvent pas faire leur travail correctement. Ils déclarent manquer de moyens matériels, d'informations, de capacité à prendre des décisions, encore de coopération avec leurs collègues. Cette situation concerne davantage les employés ou les ouvriers non qualifiés que les cadres, qui disposent généralement d'une grande autonomie.

L'[absentéisme des salariés](#) et les arrêts maladie sont des indicateurs importants du job strain.

Anticiper les risques de tension au travail

Pour évaluer la tension au travail et lutter contre le job strain, il existe des outils reconnus tels que le [questionnaire de Karasek](#). Ce questionnaire est à faire compléter individuellement par les salariés.

En tant que dirigeant d'entreprise, vous êtes également le chef d'orchestre qui veille à l'équilibre entre :



La demande psychologique : quelle est la charge psychologique de chaque salarié en lien avec la réalisation de son travail ? Cette charge tient au nombre de tâches à réaliser, à leur complexité, aux sollicitations imprévues, ou aux contraintes de temps.



La latitude décisionnelle : quelle marge de manœuvre est laissée à votre salarié pour réaliser son travail ?



Le soutien social : le salarié dispose-t-il d'une écoute suffisante, et se sent-il soutenu dans la réalisation de ses tâches ?

Vos actions pour lutter contre le job strain doivent permettre d'établir cet équilibre, notamment en donnant des marges de manœuvre aux salariés, ou en limitant les facteurs de tensions psychologiques.

Préparer un environnement de télétravail sain

Quand le télétravail génère de la souffrance au travail

Le télétravail s'est largement démocratisé dans les PME et les TPE depuis la crise sanitaire, [l'isolement des salariés atteints de covid-19](#) faisant partie des mesures de prévention.

Le télétravail présente de nombreux [avantages pour le salarié](#), comme le **gain de temps** lié au transport, la **diminution de la fatigue**, et la **liberté d'organisation** qui facilite la conciliation avec la vie personnelle. Pour l'entreprise, le télétravail permet une **réduction des coûts**, et **l'optimisation des espaces de travail**, sans perte de productivité des salariés qui se révèlent souvent plus motivés. Chaque partie y trouve son compte.



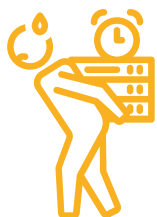


À propos

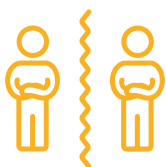
Travailler à domicile peut néanmoins être source de [mal-être au travail](#), selon une [étude de l'INRS de 2022](#). Les risques psychosociaux (RPS) dans le cadre du travail en distanciel doivent être pris au sérieux.



Risques d'isolement : le sentiment d'appartenance à un collectif et le lien avec les collègues de travail peuvent se déliter.



Augmentation de la charge de travail : les salariés ont tendance à travailler plus longtemps et à répondre aux multiples sollicitations au-delà des horaires de travail.



Hyperconnexion au travail : les salariés peuvent avoir des difficultés à se déconnecter et à séparer temps de travail et vie personnelle.



Réduction du confort de l'environnement de travail : travailler à la maison ne permet pas toujours d'avoir un poste de travail adapté aux tâches sur écran, et peut causer des troubles musculaires, tendineux ou articulaires.

Mettre en place des conditions optimales de travail à distance

En tant qu'employeur, vous accompagnez vos salariés à la mise en place du travail en distanciel. Plusieurs leviers sont à votre disposition.

- **Sensibiliser vos équipes** aux [risques liés au télétravail](#), sur la santé mentale et physique.
- **Informers les salariés** sur les ressources disponibles pour obtenir de l'aide (médecine du travail, représentant du personnel, etc.).
- **Proposer des formations** pour l'utilisation des outils numériques.
- **Fournir le matériel indispensable** au travail à domicile (cela peut comprendre ordinateur, téléphone, connexion internet, etc.).
- **Mettre à disposition des équipements de bureau** pour limiter les troubles musculo-squelettiques (chaise de bureau, écran d'ordinateur supplémentaire, ou tout mobilier ergonomique pour aménager des espaces de travail adaptés).
- **Planifier la charge de travail** à répartir entre les temps au bureau et à la maison.
- **Fixer les plages horaires** de travail à la maison, et s'y tenir.
- **Conserver des moments d'échange** par visioconférence ou au téléphone, et pas seulement par mails ou chat.
- **Organiser des actions de team building** et des moments de convivialité, pour favoriser l'esprit d'équipe.
- **Rester disponible** pour échanger avec vos salariés

À lire également : [Quelles obligations de l'employeur en matière de télétravail ?](#)

Préserver l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle

Concilier vie privée et vie professionnelle fait partie des attentes des Réunionnais en matière de qualité de vie au travail. Aider vos salariés à préserver un équilibre entre les différentes sphères de leur vie permet de préserver leur santé mentale et physique.

De nombreuses pistes de travail sont à explorer pour accompagner vos salariés en ce sens. En voici quelques exemples.

- Proposer des horaires de travail flexibles pour s'adapter aux besoins des salariés (garde d'enfants, embouteillages), sans compromettre la [productivité de l'entreprise](#).
- Mettre en place un ou plusieurs jour(s) de télétravail dans la semaine.
- S'assurer de la prise des congés payés.
- Mettre en place une crèche d'entreprise pour les parents et futurs parents.
- Offrir des services de conciergerie d'entreprise.
- Aménager un espace dédié à l'activité physique, ou proposer des activités bien-être sur le lieu de travail.
- Former vos salariés à la gestion du temps et à l'organisation de leurs tâches.

Offrir une protection sociale efficace et une mutuelle d'entreprise adaptée

La complémentaire santé obligatoire, l'outil privilégié des entreprises

Les questions de santé sont prioritaires pour les salariés réunionnais, d'après le sondage IPSOS de 2016. Les Réunionnais souhaitent notamment pouvoir concilier maladie chronique et travail, et être mieux suivi médicalement.

Bonne nouvelle pour les chefs d'entreprise, vous disposez déjà d'un outil efficace pour contribuer à combler ces attentes. La **mutuelle d'entreprise obligatoire** est un levier puissant pour les dirigeants de PME et de TPE à La Réunion.



Une mutuelle d'entreprise à la carte pour vos salariés

Choisir une complémentaire santé qui s'adapte aux besoins de vos salariés vous permet de répondre concrètement à leurs attentes. Avec **6 niveaux de garanties** au choix, l'[offre CRC Flamboyant](#) vous offre la flexibilité dont vous avez besoin.

Vous composez votre offre de mutuelle à la carte, et définissez le niveau de protection souhaité sur différents postes de soin :

- **hospitalisation ;**
- **dentaire ;**
- **optique ;**
- **aides auditives ;**
- **soins courants ;**
- **bien-être et mieux vivre son cancer.**

En fonction de leurs besoins et de votre budget, vous choisissez où placer le curseur, entre couverture de base et protection optimale.



Accompagner vos salariés en situation d'aidant

Le cumul salariés et aidants familiaux

De nombreux salariés réunionnais sont également des [aidants familiaux](#). Ils ont un proche : enfant ou adulte en situation de handicap ou malade. Ils leur viennent en aide régulièrement, bien souvent au quotidien. Les aidants se sentent isolés et peu soutenus. Ils seraient, pourtant, plus de 46000 à La Réunion.

Répit, échanges, aides financières : les outils pour soutenir vos salariés aidants

Soutenir les aidants est un véritable enjeu, sur notre territoire. En tant que chef d'entreprise, vous pouvez contribuer à **aider ces héros du quotidien**. Certains organismes de prévoyance, comme le Groupe CRC, mettent en place des [dispositifs de soutien aux aidants](#) pour leur permettre de **s'accorder un temps de répit, bénéficier d'espaces d'échange, et percevoir des aides financières individuelles**.

Former vos managers au management bienveillant pour améliorer la qualité de vie au travail

Manager en améliorant les conditions de travail

Agir pour améliorer les conditions de travail fait aujourd'hui partie de la mission d'un manager. Les méthodes de management sont l'un des piliers de la démarche qualité de vie au travail.

Diriger une équipe de collaborateurs ne s'improvise pas. Cela réclame des compétences spécifiques et une intelligence émotionnelle aiguisée. La relation avec le supérieur hiérarchique est, d'ailleurs, pointée du doigt par les salariés réunionnais comme un axe d'amélioration des conditions de travail.



Le management est une compétence à part entière

Former vos responsables d'équipe aux nouvelles méthodes managériales leur permet de développer les compétences indispensables pour orchestrer le travail de plusieurs collaborateurs. L'entreprise a tout à y gagner ! Un **management bienveillant et participatif** permet d'**améliorer les conditions de travail et les performances de l'entreprise** (source : [Harvard Business Review](#)).

Pourtant, seuls 40 % des cadres ont suivi une [formation en management](#), selon une étude Cadréo de 2019. Intelligence émotionnelle, gestion de conflits, communication non violente sont autant de compétences du manager qui contribuent au bonheur au travail des salariés, et à leur productivité.



Conclusion

Des solutions concrètes et opérationnelles, c'est ce que vous attendez en tant que chef d'entreprise. En mettant en place les 10 idées présentées dans ce guide, vous améliorerez les conditions de travail de vos salariés, tout en créant un environnement qui favorise la performance globale de votre entreprise. Vous limitez par la même occasion le turn-over de vos équipes, et renforcez votre marque employeur sur le territoire réunionnais.

Je prends rdv avec un expert du Groupe CRC



* complémentaire santé. Dans ce guide, nous avons utilisé le terme « mutuelle » de manière générique pour désigner les complémentaires santé.

Besoin d'une mutuelle pour votre TPE à La Réunion ?

Je demande un devis professionnel

Retrouvez-nous sur



► Nous contacter



0262 900 100*

* Prix d'un appel local www.groupecrc.com



SANTÉ - RETRAITE - PRÉVOYANCE - ACTION SOCIALE

Caisse Réunionnaise de Prévoyance (CRP), Institution de prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale, membre du Groupe CRC

Siège social : 2 bis ruelle Pavée - BP 60766 - 97475 Saint-Denis Cedex | Fax : 0262 908 000

SIRET : 397 895 202 00026

Organisme de contrôle : ACPR, 4 place de Budapest, 75009 PARIS cedex 9 (www.abi-infoservice.fr)