

Innovations RH en faveur de la compétitivité des Entreprises et de l'épanouissement des Salariés

1

Comment développer ses résultats financiers grâce à une nouvelle politique managériale ?

Face à l'évolution de plus en plus rapide de notre société, le **changement** devient un levier majeur pour s'adapter à de nouvelles règles économiques, commerciales ou managériales. Les entreprises qui n'ont pas intégré cette nouvelle dynamique de société sont fragilisées et doivent se **transformer** en modifiant radicalement certaines de leurs valeurs, les autres resteront avec leurs habitudes en perdant de plus en plus de terrain en matière de compétitivité.

Mais le changement n'est pas seulement extérieur à l'entreprise, il se passe aussi dans ses valeurs sociales, car la société évolue de plus en plus vite et sur de nouveaux terrains : jeunes générations (les « Y » ont déjà hérité de 50% des postes de management), valeurs sociales (les salariés acceptent de moins en moins le dévouement sans la **reconnaissance**), santé publique (nous prenons de plus en plus conscience qu'avec des excès de fatigue et de stress ou le non-respect de nos besoins fondamentaux, nous nous exposons de plus en plus à des risques de faiblesses physiologiques pouvant déclencher des maladies dégénératives).



L'enjeu d'aujourd'hui est devenu l'équilibre entre les nouvelles contraintes du marché et les nouvelles attentes des collaborateurs. Les Ressources Humaines doivent donc intégrer ces nouvelles valeurs et accompagner les Managers vers une nouvelle posture pour développer les motivations.



Sept années de Recherche en neurosciences et en comportements à travers 15 programmes orientés vers la **performance naturelle** et le **plaisir au travail** ont permis à un chercheur français d'apporter de nouvelles **innovations de rupture** en matière de **Gouvernance des Ressources Humaines**. Ses recherches ont permis de faire de réels bons en avant nous permettant de comprendre enfin le mécanisme des motivations et développer naturellement le plaisir au travail, apprendre à gérer efficacement son stress et à faire disparaître son anxiété ou ses peurs, décoder le lien entre son mental et son physique pour protéger sa santé, maîtriser ses mécanismes amenant au burnout ou savoir se reconstruire par des moyens naturels si besoin, mais surtout découvrir quel comportement adopter pour motiver ses équipes et fédérer leurs énergies en faveur du projet d'entreprise.

Cerise sur le gâteau, le programme proposé est désormais rentable pour l'entreprise car il ne s'agit plus de dépenser un budget RH mais d'**investir** réellement avec un **résultat financier** à la clef.

Comment s'y prendre ?

Les recherches, en collaboration avec plusieurs dizaines de dirigeants et de dizaines de milliers de salariés, partenaires sociaux et médecins du travail, ont permis de mettre tout le monde d'accord autour d'un même processus apprécié par tous :

- **Diagnostic Social** fait dans les règles de l'Art, incluant un vrai diagnostic objectif des Risques Psychosociaux ainsi que des baromètres dédiés à la qualité managériale, la relation client, les leviers de motivation et de productivité, et les attentes en matière de reconnaissance (vision de l'entreprise, comportements et valeurs humaines, solutions de bien-être au travail, ...)
- **Plan d'actions collectif**, novateur et efficace, à travers 3 nouvelles écoles : **Management**, **Collaboration** et **Relation Client**, une pratique de la **communication interne** adaptée à la société moderne et à la culture de l'entreprise, et un dispositif de **bien-être au travail**. Ce dispositif est une formidable innovation apportant un programme concret de **Reconnaissance** et de soutien de l'engagement des salariés à travers des actions de réconfort, d'aide à la gestion du stress et de prévention santé. Très demandées, ces activités peuvent être orientées intelligemment autant vers les attentes de l'entreprise en matière d'adhésion des salariés et d'image positive, que vers la prévention santé et l'hygiène de vie. Salles de bien-être, conférences et ateliers apportent autant aux salariés qu'à l'entreprise, réduisant naturellement l'absentéisme autant que le « présentéisme », lui-même 50 fois plus coûteux à l'entreprise que le simple absentéisme dont tout le monde parle.
- **Gestion des Talents** : dispositif individuel de progression personnalisée et de Gestion des Carrières permettant de détecter objectivement les potentiels et de valoriser l'implication personnel et le développement des Talents des collaborateurs. Ce programme d'assessment, devenu économiquement très accessible grâce à l'apport de systèmes experts, permet d'identifier les réels besoins en matière de développement des aptitudes (programme de développement personnel) et de compétences (plan de formation). Fini les formations gaspillées parce qu'elles sont proposées à ceux qui ne s'impliquent pas !

Des résultats inespérés !

Première réussite : ce programme réduit naturellement considérablement les Risques Psychosociaux et permet une réelle prévention en matière de maladies dégénératives (cancers, Alzheimer, Parkinson...) en protégeant mieux nos défenses immunitaires.



Seconde réussite : l'entreprise voit sa productivité se développer car ce programme unique génère une amélioration de ses résultats nets de l'ordre de 10 % de sa masse salariale, soit en moyenne 2 à 5 fois ses résultats nets ! Oui vous avez bien lu : l'entreprise double à quintuple ses résultats en bas de son bilan ! C'est bien la preuve que s'il est fait dans les règles de l'Art, le bien-être au travail est rentable.



Troisième réussite : l'ambiance de travail change de manière rapide et impressionnante, laissant la place à une entreprise où il fait bon vivre et où le plaisir au travail est devenu



le premier moteur. C'est ainsi que le dirigeant, tout autant que son entreprise, améliorent leur image, surtout si le dirigeant communique sur ses réussites RH.

Accessible à toutes les tailles d'entreprises

3

Les dirigeants qui ont goûté à cette nouvelle culture managériale en font une nouvelle valeur pour leur entreprise et lui font naturellement développer sa **compétitivité** tout en baissant considérablement le stress de ses salariés et en s'appuyant sur de nouvelles valeurs de **respect** et de **reconnaissance**.

Les valeurs humaines et la sincérité sont devenues les clefs de la réussite de demain car l'entreprise ne peut pas gagner au dépend de ses salariés et ses salariés doivent s'impliquer dans le projet d'entreprise pour réussir ensemble. Cette réciprocité est désormais le nouveau « contrat social » de demain et nous offre une belle opportunité de développer ou relancer la compétitivité de nos entreprises tout en préservant activement la santé de nos salariés. L'étude montre que dans ce registre, la France dispose d'une réserve de 65 Milliards d'euros de PIB qu'elle n'exploite pas, simplement par culture de la critique ou parce que les français attendent que l'autre donne pour s'engager soi-même. Le gouvernement français déclare qu'il suffirait de seulement 1 Milliard de PIB en plus pour redonner du travail à tous les demandeurs d'emploi. Nous en avons 65 sous le coude !

Alors, mettons-nous autour d'une table et reconstruisons ensemble nos entreprises de demain.

Pierre Davèze, Comportementaliste et codirigeant du Cabinet Alorem en Suisse, en France et au Canada –
Janvier 2015 - www.alorem.ch – www.alorem.fr – www.alorem.ca – Contact : 01 41 200 220

Références : Programmes de Recherche Alorem & Tanagra www.alorem.fr/alorem_recherche_innovation



A propos d'Alorem : Alorem est un cabinet de conseil en management des équipes, intégrant une importante activité de Recherche sur le lien entre la compétitivité des entreprises et l'épanouissement des salariés. Cela passe par plusieurs thèmes de Recherche : équilibre entre motivation et gestion du stress, impact du stress et de l'hygiène de vie sur l'efficacité, capacités de l'Homme à agir directement sur sa prévention santé.

*En 2013, Alorem est le premier à publier l'impact négatif du stress sur la compétitivité des entreprises. Suite à ses innovations, le Groupe Generali nomme en 2014 le Dirigeant d'Alorem « **Entrepreneur d'Avenir** » pour l'impact positif de son approche globale de l'Homme sur sa santé. Puis en 2015, Le Groupe La Poste retient ses prestations dans son « **Innovation Book** ».*

*Aujourd'hui, avec 47 intervenants, Alorem accompagne d'une part les dirigeants pour les aider à développer la **compétitivité** de leur entreprise, et prépare d'autre part la création d'un important **centre régional de bien-être et de prévention** regroupant les dernières techniques de thérapies naturelles les plus efficaces pour les associer dans un programme de prévention très efficace sous l'égide d'un nouveau concept : la « **macrothérapie** » (association synergique de thérapies). En continuité avec plusieurs programmes de Recherche sur la réduction des maladies dégénératives, axe principal de ses investissements, Alorem a l'ambition de nous aider à identifier la **posture mentale** qui nous écarte du risque majeur face à ces maladies de demain : 30 % des maladies neurodégénératives ont pour origine ou déclencheurs le stress, 80% des consultations en médecine générale ont pour origine de l'origine le stress (baisse d'immunité), Alzheimer touchera en 2020 une famille sur deux. Nous pouvons enrayer cette dégradation, car les découvertes de ces 3 dernières années nous le permettent.*

alorem
Valorisons l'humain

Et savoir que nous pouvons nous construire aujourd'hui un avenir sain et naturel est un beau message d'espoir. Il suffit de le vouloir. Construisons ensemble notre avenir épanouissant et sain, celui de la réussite durable !