

« Le baromètre du bien-être »

Énoncé du livre

Pendant une semaine, prenez 2 minutes chaque jour pour noter :

- *comment vous vous sentez en arrivant au travail (motivation, fatigue, stress) ;*
- *ce qui a contribué à votre bien-être ou à votre inconfort dans la journée ;*
- *une idée simple pour améliorer le climat de travail autour de vous.*

À la fin de la semaine, partagez vos observations avec un collègue ou lors d'un temps d'équipe.

 **Objectif :** faire émerger les petits irritants et les petits bonheurs qui façonnent la qualité de vie au travail au quotidien.

Pour aller plus loin

Nous vous proposons de mettre en place un atelier collectif intitulé
« **Le baromètre du bien-être : écouter et agir sur le quotidien** », afin de transformer l'expression individuelle des ressentis en plan d'amélioration concret et collectif.

Vous trouverez ci-dessous :

-  la **fiche-méthode**, détaillant le déroulé et les outils de l'atelier ;
-  une **fiche de synthèse préremplie**, illustrée par l'expérience menée par **Jeannette**, directrice d'agence, du livre *La RSE mais c'est très simple*.

 **Objectif :** transformer le ressenti en levier d'action et faire du bien-être un indicateur partagé de la performance sociale.

L'exemple de notre personnage : Jeannette et le climat social

Après plusieurs départs et tensions dans son équipe, Jeannette décide d'organiser une série d'entretiens anonymes. Elle découvre que les causes profondes sont multiples : sentiment d'injustice, surcharge ponctuelle mal reconnue, manque de reconnaissance.

Avec l'aide de sa direction, elle met en place un plan d'actions : meilleure répartition des tâches, reconnaissance symbolique et matérielle, temps d'échange régulier. Les résultats sont concrets : une équipe plus soudée, une baisse de l'absentéisme... et une Jeannette plus sereine dans son rôle.

Objectif de l'exercice

Identifier, à partir des ressentis des collaborateurs, les leviers concrets de bien-être et d'inconfort au travail, et définir des actions immédiates pour améliorer le climat de travail.

Déroulé de l'atelier

1. Observation individuelle (5 jours – 2 min par jour)

Chaque participant note quotidiennement :

- Comment je me suis senti aujourd'hui au travail ?
- Ce qui a contribué positivement à ma journée ?
- Ce qui a été source d'inconfort ou de tension ?
- Une idée simple d'amélioration ?

 **Conseil :** le baromètre est personnel et non évalué ; il vise la lucidité bienveillante.

2. Analyse collective (45 min)

En petit groupe (4 à 8 personnes), chacun partage une ou deux observations marquantes.

Le facilitateur note :

- les éléments positifs récurrents ;
- les irritants fréquents ;
- les idées simples à tester.

L'équipe identifie ensuite 2 à 3 leviers d'amélioration immédiate à mettre en œuvre ou à proposer à la direction.

3. Formalisation (15 min)

Les observations sont synthétisées dans une fiche collective mentionnant :

- les 3 éléments les plus appréciés ;
- les 3 irritants principaux ;
- 3 idées concrètes d'amélioration ;
- le nom du référent chargé du suivi.

Cette fiche est transmise au responsable RSE ou RH dans les 5 jours suivant l'atelier.

 **Durée totale indicative :** 1 semaine d'observation + 1 h d'atelier

Outils recommandés

-  Fiche quotidienne de suivi individuel
 -  Modèle de fiche de synthèse collective
 -  Tableau de suivi des actions QVT
-

Indicateurs recommandés

- Nombre de participants au baromètre
 - Nombre d'actions d'amélioration mises en œuvre
 - Taux de satisfaction à 1 mois
-

À retenir

Le bien-être au travail se construit par l'écoute et les petits ajustements quotidiens plus que par les grandes déclarations.

À VOUS DE JOUER !

Exemple de fiche de synthèse « Le baromètre du bien-être », exercice page 95

► Atelier collectif « Climat social et motivation » mené par Jeannette, directrice d'agence bancaire, du livre « La RSE mais c'est très simple » - Version 2025

Objectif

Repérer les sources de tension et les facteurs de motivation dans l'équipe afin de restaurer un climat de travail serein et solidaire.

Résultats clés

- **Observation** sur 5 jours par 10 collaborateurs.
- **Principaux motifs d'inconfort** : sentiment d'injustice, surcharge ponctuelle, manque de reconnaissance.
- **Facteurs de bien-être** : entraide, bonne ambiance, autonomie dans l'organisation.

Plan d'action mis en œuvre

Type d'action	Description	Responsable	Échéance	Indicateur de suivi
Action immédiate 1	Entretiens anonymes pour identifier les irritants profonds	Jeannette	Avril 2025	Taux de participation et nombre de thèmes répertoriés
Action immédiate 2	Réunion d'équipe hebdomadaire consacrée aux sujets de reconnaissance et d'organisation	Référent QVT	Mai 2025	Nb de propositions collectées
Action structurante 1	Rééquilibrage des tâches et révision des plannings chargés	Direction et RH	Juin 2025	Réduction de l'absentéisme
Action structurante 2	Mise en place d'une reconnaissance symbolique et matérielle des efforts	Direction	Septembre 2025	Nb de remerciements ou valorisations recensés

Observations partagées

- Les salariés ont apprécié la possibilité de parler librement de leurs ressentis.
- Les causes réelles des tensions étaient plus variées qu'attendu.
- La reconnaissance symbolique a eu un impact immédiat sur la motivation.

Suivi et perspectives

- **Référente** : Jeannette (Directrice d'agence)
- **Suivi** : bimestriel avec la direction et le CSE
- **Prochain jalon** : évaluation des indicateurs QVT à 6 mois

- **Commentaires :** le baromètre a rétabli un dialogue constructif et une culture d'écoute mutuelle.

 Engagement de l'équipe

« Nous avons compris que le bien-être commence par l'attention quotidienne aux petits signaux. Cette expérience a redonné envie et cohésion à toute l'équipe. »

 Liens complémentaires

- WikiRSE.org : Fiche « Développer le bien-être au travail »
- Fiche Bilan associée : « Présent, mais pourquoi ? » (page 48)