

Les trois leviers du management humain

● **Bien être, bien vivre, bien faire...** Tels sont les trois leviers qui permettent d'améliorer la qualité de vie au travail et de tendre vers un management plus humain.

« La qualité de vie au travail est la condition sine qua none d'une performance qui se veut durable », lance Christophe Nguyen, gérant et consultant associé d'Empreinte Humaine, un cabinet spécialisé dans la qualité de vie au travail et la prévention des risques psychosociaux.

Flambée de l'absentéisme et des risques psychosociaux, accroissement des maladies socio-professionnelles... Les nombreuses études réalisées ces dernières années sur l'absence de la prise en compte du facteur humain dans l'entreprise donnent raison au psychologue du travail et des organisations.

« Si l'on ne se préoccupe pas de l'humain, celui-ci finit par vous le faire payer. Or, on sait qu'un euro investi dans la qualité de vie au travail permet un retour sur investissement de trois euros en termes de performance économique. Plus d'engagement, de solidarité entre les équipes, une meilleure productivité, plus de qualité... L'entreprise a tout à gagner à se préoccuper de l'humain et de son écosystème », développe Christophe Nguyen.

Le bien-être

Pour s'engager dans une démarche de management plus humain, le cabinet parisien a identifié trois leviers qui



Le bien-être individuel est un des leviers de la qualité de vie au travail.

définissent la qualité de vie au travail.

« Le premier, c'est le bien-être individuel des personnes qui comprend la prévention des risques psychosociaux et du stress au travail, mais aussi la question de la reconnaissance, de la motivation et de l'engagement. Le manager doit s'interroger sur le sens que ses salariés donnent à leur travail. Ont-ils le sentiment que leur travail est reconnu ? », explique le gérant et consultant associé d'Empreinte humaine.

Le bien vivre

Le second levier à actionner pour tendre vers un management plus humain, c'est le bien vivre. « C'est la dimension collective du management. Il faut travailler sur la dimension rela-

tionnelle : le leadership que l'on peut avoir sur ses collaborateurs, mais aussi tout ce qui tourne autour du respect au travail, de la gestion de conflits et des principes de coopérations et de relations interpersonnelles », développe Christophe Nguyen.

Amélioration continue

Pour mettre en place un management plus humain au sein de son organisation, Christophe Nguyen préconise une stratégie basée sur l'amélioration continue et progressive.

« C'est comme pour un régime. Vous pouvez faire un stage de trois mois intensifs avec beaucoup d'efforts et des gains pas toujours à la hauteur des attentes ou agir dans une démarche d'amélioration progressive avec des petits gestes simples à faire au quotidien. C'est la solution que nous préconisons. Il faut agir dans le rayon des 5 mètres de la personne, dans son environnement proche de travail et ne pas révolutionner la stratégie de l'entreprise », affirme le psychologue du travail et des organisations.

« Et de conclure : « De toute façon, on ne part jamais d'une page blanche. Les bonnes relations dans l'entreprise, la culture de l'entreprise, ses valeurs, son histoire, une charte... sont autant de points sur lesquels il faut s'appuyer quand on veut tendre vers un management plus humain. »