

Success Story

La recette du succès

La QYT en interaction avec une culture du travail et une organisation saine



VIVAWEST

Vivre là où le cœur bat. C'est la devise sous laquelle Vivawest, l'une des principales agences immobilières en Rhénanie-du-Nord-Westphalie qui gère près de 120 000 appartements. Vivawest allie efficacité économique et responsabilité écologique et sociale pour les clients, les employés et la région.



Challenges

Motiver les employés à agir activement pour leur santé

Fournir aux employés le soutien souhaité



Solutions

Du contenu gamifié incitant les employés à une activité physique régulière

Une offre de santé holistique couvrant les besoins individuels de tous les employés

La recette du succès de Vivawest : la QYT en interaction avec une culture du travail et une organisation saine

Pour Attris Attris, conseiller et gestionnaire de la santé de Vivawest Wohnen GmbH, la gestion de la santé en entreprise se situe depuis longtemps à l'interface entre la gestion du personnel et le développement de l'organisation. Fort de ce constat, Vivawest a réussi à développer une gestion de la santé inter-organisationnelle qui est appréciée à tous les niveaux. Dans une interview avec Humanoo, Attris Attris raconte comment cela a pu réussir.

Cher Monsieur Attris, d'où vient votre intérêt initial pour la gestion de la santé en entreprise ?

C'était plus ou moins un hasard ! En 2008, alors que je rédigeais mon mémoire de fin d'études dans le domaine du développement du travail et de l'organisation, mon professeur m'a proposé de travailler en parallèle comme étudiant salarié dans le service du personnel d'IKEA. Cela a finalement abouti à la transformation de ma thèse en un travail empirique sur le développement d'un concept-cadre de gestion de la santé en entreprise chez IKEA. C'est là que j'ai remarqué pour la première fois le grand intérêt que les gens et les entreprises portent à ce sujet et le potentiel qu'il recèle.

Pourquoi la QYT est-elle importante à vos yeux ?

On sent bien que les incertitudes de la société se répercutent aussi sur le marché du travail. Qu'il s'agisse de la disparition de profils professionnels entiers, de contrats de travail de plus en plus précaires ou du surmenage dû à la mutation numérique, la QYT ne concerne pas seulement la santé des collaborateurs, mais aussi le maintien de l'employabilité. Les personnes doivent être armées pour faire face aux changements que connaît notre société – cette préparation à un monde du travail en constante évolution est une tâche qui incombe à la fois aux employeurs et aux employés. La QYT se situe depuis longtemps à l'intersection de la gestion des ressources humaines et du développement organisationnel et mérite donc une place de choix.

Bien que de nombreuses entreprises proposent déjà à leurs collaborateurs une promotion de la santé au travail, de plus en plus de personnes souffrent de burnout. Comment expliquez-vous cela ?

De nombreuses entreprises qui ont introduit la QYT pensent qu'il suffit de proposer des cours de fitness et des fruits frais au bureau pour que tout soit réglé. Pour que les collaborateurs se sentent bien et que leur santé mentale soit garantie, d'autres facteurs doivent bien sûr être pris en compte. Leur travail doit avoir un sens et être gérable. Il ne doit pas sembler chaotique, arbitraire ou inexplicable. La QYT concerne également le développement des compétences, les valeurs de l'entreprise, un comportement de direction sain, la liberté d'action et bien d'autres choses encore.

De nombreux professionnels des ressources humaines se désespèrent de voir que leurs programmes de QYT ne sont pas utilisés ou même perçus. Leur conclusion : la QYT ne sert à rien ! Selon vous, quelles sont les conditions nécessaires pour que les offres de santé en entreprise fonctionnent ?

Je vois souvent les décideurs des entreprises passer de l'étape 3 à l'étape 1. Ils proposent n'importe quel programme, par exemple des cours de yoga, sans demander au préalable à leur personnel si c'est ce qu'il souhaite – et s'étonnent ensuite que personne ne suive les cours. Pourtant, une analyse préalable, par exemple dans le cadre d'une enquête auprès des collaborateurs, est si facile à mettre en œuvre. Il faut d'abord connaître les collaborateurs, leurs plaintes et leurs charges de travail, ainsi que les raisons des arrêts maladie, de l'absentéisme et du présentéisme fréquents. En tant que conseiller en QYT pour d'autres entreprises, il est important pour moi de connaître au préalable l'importance de la QYT dans l'entreprise. Qui sont les partisans ? L'intérêt vient-il aussi de la direction ? Si ce n'est pas une véritable priorité, le concept ne portera pas ses fruits. La QYT est aussi un changement de culture, qui prend du temps et doit être voulu.

Parlez-nous un peu du travail de Vivawest. Vous y travaillez comme manager de la santé et avez intégré Humanoo dans le programme de santé de Vivawest. De quoi s'occupent vos collaborateurs ?

Vivawest est une société immobilière qui dispose d'environ 120 000 logements dans la région de Rhénanie-du-Nord-Westphalie et qui les loue. Au total, nous employons 2 000 personnes. Outre la gestion classique du parc immobilier, notre activité principale comprend également tous les services liés à l'immobilier, c'est-à-dire que nous employons également de nombreux collaborateurs dans le domaine de l'artisanat et de l'entretien des espaces verts.

Qu'est-ce qui a été décisif pour que vous choisissiez Humanoo plutôt qu'un autre prestataire dans le domaine de la QYT ?

Humanoo nous a d'abord été recommandé il y a quatre ans, ce qui nous a permis d'évaluer le marché. Mais je dois dire que j'étais déjà fan d'Humanoo dès le début. L'un des avantages de l'application est qu'elle comprend une fonction spécifique pour les défis de pas. Comme nous avions déjà organisé des challenges de pas auparavant, c'était génial que les challenges soient désormais disponibles pour tous les collaborateurs via une application commune et que les participants se sentent encore plus motivés par l'approche de gamification. En outre, la qualité et la quantité du contenu se distinguent fortement de la concurrence. Grâce à Humanoo, je peux offrir à chaque employé des conseils de santé personnalisés. Les employés viennent me voir avec leurs problèmes de santé et je leur propose un programme de plusieurs semaines sur Humanoo, qui les aide à soulager leurs problèmes.

Comment les collaborateurs évaluent-ils Humanoo ? Quels sont les contenus qu'ils utilisent le plus volontiers ?

Étant donné que l'âge moyen de notre personnel est relativement élevé et que presque tous nos collaborateurs passent la plupart de leur temps de travail assis à leur bureau, la plupart des programmes de cours que j'élabore concernent les problèmes de dos. Mais c'est le domaine de la nutrition qui est le plus utilisé chez nous, grâce notamment à une campagne hors ligne avec Humanoo. Grâce à une communication directe par le biais d'affiches et de cartes dans les bureaux, nous avons incité les collaborateurs à scanner des QR codes pour accéder à des contenus ciblés, comme des recettes stimulantes, dans l'application. On a tout de suite remarqué que cette combinaison de communication hors ligne et en ligne fonctionnait bien pour maintenir l'engagement des utilisateurs dans l'application.

Quel est, selon vous, l'avantage de représenter la QYT par un outil numérique ?

L'avantage réside d'une part dans l'augmentation de l'accessibilité des collaborateurs et de la transparence des offres, et d'autre part dans le fait que les collaborateurs peuvent composer eux-mêmes le contenu de leur plan de formation. Ils sont également flexibles et indépendants en ce qui concerne l'espace et le temps. L'une des raisons pour lesquelles les cours proposés sur place sont souvent peu fréquentés est que les collaborateurs ne sont pas à l'aise avec l'idée de faire du sport avec d'autres collègues. Soit ils sont trop vaniteux, soit ils sont gênés, soit ils n'ont tout simplement pas envie de passer leur temps libre avec leurs collègues, et encore moins avec leurs supérieurs.

Tout le monde parle de New Work. Cela inclut des notions telles que l'égalité des chances sur le lieu de travail et la flexibilité des structures et des horaires de travail. Comment abordez-vous ces changements et que fait Vivawest pour mieux répondre aux besoins de ses collaborateurs ?

Nous nous occupons à plusieurs niveaux du New Work et de l'attractivité de l'employeur. Nous avons par exemple des modèles de travail flexibles, nous disposons d'espaces de créativité et d'innovation, nous proposons des forums où les collaborateurs peuvent participer activement aux défis et aux changements, nous présentons diverses possibilités de développement et nous créons des offres permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale.

Selon vous, qu'est-ce qui motive le plus à faire du sport ou à manger plus sainement ?

Pour ma part, je peux dire que le type de sport doit me plaire pour que je m'y accroche. Si le facteur plaisir est là, je n'ai pas besoin de motivation, car je n'ai pas l'impression que c'est une obligation. L'art est que chacun doit trouver par lui-même ce qui lui plaît le plus. Il est également important de se fixer de petits objectifs et de ne pas se surmener.

D'un autre côté, chaque personne fonctionne différemment. C'est pourquoi il est judicieux de proposer un éventail de motivateurs aussi large que possible. Chez Humanoo, nous avons d'un côté les incitations monétaires de motivation de cours achetés, qui motivent les utilisateurs, qui se reflètent dans les défis. Chez Vivawest, nous avons même fixé des prix pour les gagnants des challenges – l'équipe qui a fait le plus de pas gagne alors un budget pour un événement d'équipe de son choix.

Ce que nous n'avions pas prévu, c'est que certains collaborateurs nous ont même envoyé des lettres de remerciement dans lesquelles ils nous disaient que leur participation active aux challenges leur avait enfin permis de faire plus d'exercice et de retrouver pour la première fois une bonne nuit de sommeil. Le fait que l'application ait un impact positif aussi direct nous fait évidemment très plaisir !

Merci beaucoup, Monsieur Attris, pour cet entretien passionnant !