



*Travailler et Vivre*



# Bien-être au travail

DR AGNÈS MARTINEAU-ARBES

# QU'EST-CE QUI DONNE UN SENS À NOTRE TRAVAIL?

2

- Le sentiment d'être utile
- La conviction de bien faire son travail
- La reconnaissance sociale du travail que l'on produit
- La récompense que l'on obtient

# MOTIVATION : FACTEUR CLEF DU BIEN ETRE

3

## ❑ Motivation extrinsèque

- Elle est **gérable et dépendante de l'environnement professionnel.**
  - ✦ Si elle représente un facteur puissant de frustration quand les conditions pour la satisfaire ne sont pas réunies, elle est aussi un levier pour favoriser le bien-être au travail.

## ❑ Motivation intrinsèque

- Elle dépend de facteurs inhérents à la personne :
  - ✦ **L'autodétermination**
  - ✦ **Le sentiment de compétence**
  - ✦ La curiosité
  - ✦ La conscience des buts (qui permet d'organiser l'activité)
- ✦ Lorsqu'elle est respectée, c'est un facteur essentiel de bien-être.

# COMMENT ÇA MARCHE QUAND ÇA MARCHE ?

4

- ❑ **Connaitre ses facteurs de motivation extrinsèques et intrinsèques professionnels ET personnels**
- ❑ **Connaitre les facteurs de motivation extrinsèques et intrinsèques de son équipe (id)**
- ❑ **Connaitre ses propres capacités et compétences**
- ❑ **Reconnaitre ses propres difficultés, ses limites, et ses voies de progrès**
- ❑ **Avoir confiance**
  - ❑ en ses compétences et en ses capacités
  - ❑ dans les compétences et les capacités d'autrui
- ❑ **S'impliquer dans la coopération et la co-construction**
- ❑ **Prévenir les conflits interpersonnels avant leur survenue**

# LE MÉDECIN DU TRAVAIL ET LE BIEN-ÊTRE DU SALARIÉ

5

- ❑ Désormais sentinelle et garant de la santé...et du bien-être
  - Par sa mission :
    - ❑ réseau d'intervenants extérieurs
    - ❑ seule fonction à même d'agir sur le collectif et l'individuel au sein de l'entreprise,
    - ❑ qui anime et coordonne l'équipe pluridisciplinaire pour la construction des plans d'activité et de prévention
    - ❑ qui intervient auprès du CHSCT, des DP, des services RH, des managers...
    - ❑ Qui exige le maintien d'une posture ferme parfois délicate à tenir, à la croisée des influences de salariés, employeurs, IRP...
  - Par son statut :
    - ❑ indépendance technique, autonomie de décision
    - ❑ en capacité d'accès à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise, à toutes les fonctions, à tous les locaux
  - Par ses prérogatives:
    - ❑ conformité réglementaire
    - ❑ aptitude / inaptitude
    - ❑ avis écrits
    - ❑ conseils

Secret professionnel et médical !

# Les actions possibles

6

## ☐ Visite médicale

- Repérage des facteurs de motivation
- Clinique du travail : travail prescrit versus travail réel
- Sensibilisation à la co-responsabilité et de la circularité des relations dans le travail

## ☐ Action en milieu de travail

- Formation à la DAPD
- Réunion tripartite
- **Médiation préventive**
- Incitation, initiation, animation par un acteur interne à l'entreprise de **groupes d'échange de pratiques**
- Conseil et participation aux actions de promotion du bien-être au travail mises en œuvre par l'entreprise

FIN

