



AXENS MET LE CAPITAL HUMAIN AU CENTRE DE SA STRATÉGIE D'ENTREPRISE

L'impact positif de l'engagement des collaborateurs sur la performance de l'entreprise n'est plus à démontrer. La quête de sens, et le bien-être au travail deviennent des motivations importantes au même titre que la rémunération. La crise actuelle qui a généralisé le télétravail et entraîné du chômage partiel, et de brusques changements dans les habitudes de vie et de travail, a parallèlement propulsé la question du sens et de du bien être au travail dans les préoccupations principales de l'entreprise. Et si la qualité de vie au travail était un véritable levier de relance pour les entreprises ?

Souvent associée aux grandes structures, de nombreuses PME s'approprient aujourd'hui la QVT (Qualité de Vie au Travail), par la voix du dirigeant ou du service RH, afin d'impliquer les salariés dans la démarche. C'est le cas du groupe Axens, qui compte une centaine de collaborateurs salariés répartis sur 4 bureaux en Auvergne-Rhône Alpes.



Emilie Martel
DRH

Dès 2018, le cabinet AXENS a orienté sa stratégie d'entreprise sur le capital humain et placé la qualité de vie au travail comme axe de travail central. « Nous avons rapidement impliqué les collaborateurs,

en leur proposant d'exprimer leurs besoins, et de constituer des groupes de travail, l'un sur l'environnement de travail et la sécurité, l'autre sur l'organisation du travail et le dernier sur le bien-être et le plaisir au travail. » explique Emilie Martel, DRH du groupe Axens.

Ces groupes composés de salariés de différents métiers et niveaux hiérarchiques ont élaboré des propositions soumises au comité de direction. Les besoins exprimés portaient essentiellement sur l'organisation du travail et le télétravail, la gestion du stress, la sécurité et les bonnes postures à adopter pour limiter les pathologies sur les postes de travail. Un certain nombre de mesures ont été mises en place par l'entreprise pour répondre à ces besoins, comme la mise en place d'une charte du télétravail.

IMPLIQUER LES SALARIÉS DÈS LA CONSTRUCTION DU PROJET QVT

« La démarche a suscité un réel intérêt. Nous avons reçu beaucoup de candidatures pour participer aux groupes de travail et nous avons dû en limiter l'accès à 5 ou 6 participants, dans un souci d'efficacité. Le travail collaboratif s'est révélé très intéressant. » poursuit Emilie Martel.

Sur le plan de l'implication et de la performance, les retours ont été très positifs. « Lors des entretiens annuels, nos salariés se disent heureux de travailler chez Axens et d'être consultés et impliqués dans l'amélioration de leurs conditions de travail. »

Le projet QVT et les actions déjà mises en œuvre en matière de télétravail ont vite été mesurés et ont facilité l'agilité de l'entreprise lors de la crise du COVID, permettant la continuité de l'activité du cabinet comptable. Durant cette période, Axens a poursuivi ses actions en faveur de l'amélioration de la qualité de vie au travail, en mettant en place un accompagnement quotidien pour les managers et collaborateurs.

LA QVT : UN LEVIER IMPORTANT POUR RECRÉER DU LIEN AVEC L'ENTREPRISE À LA SORTIE DE CRISE

Chez Axens, la priorité, lors de cette sortie de crise est de recréer du lien et une vie d'entreprise, après une longue période de télétravail à 100%.

« Revenir au bureau n'est pas une chose simple pour tout le monde, et il faut que les salariés se sentent bien au sein des locaux de l'entreprise. Créer des événements fédérateurs et permettant de maximiser les « liens sociaux positifs » est important pour pouvoir repartir sur de bonnes bases. » explique la DRH, qui entend bien poursuivre et développer le projet QVT, toujours en mode collaboratif.

Selon l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) la qualité de vie au travail s'appuie sur trois grands principes :

- › LES CONDITIONS D'EMPLOI ET DE TRAVAIL,
- › LA CAPACITÉ À S'EXPRIMER ET AGIR,
- › LE CONTENU DU TRAVAIL.

Les actions mises en place chez AXENS

- › **organisation du travail** : dès 2019 mise en place du télétravail et création d'un passeport formation individuel pour former et développer les compétences des collaborateurs.
- › **bien-être** : séances collectives de sophrologie, journées thématiques mensuelles pour rassembler et fédérer.
- › **santé et sécurité** : sensibilisation aux bonnes postures au travail, à l'alimentation équilibrée, création d'un groupe de marche et de running, mise en place de SST (Sauveteurs Secouristes du Travail)