

Vers une stratégie intégrée du bien-être au travail

ING Banque Belgique - SIPP

Bruxelles, AFISTEB - 24 octobre 2013

www.ing.belgium



ing.be

ING 🏬

Défis externes: Environnement en évolution constante



- Nouvelles formes d'organisations du travail et d'environnements de travail
 - Activity Based Working, New Way of Working (NWoW), travail en mode flex sur open-space
 - Télétravail, Bring Your Own Device (BYOD)
 - Lean management, nouveaux métiers, nouvelles compétences
- **Nouvelles Technologies de l'Information et des Communications** (NICT)
 - Sources d'information multiples et constantes,
 - Lien permanent avec les informations professionnelles & privées,
 - Plus de frontière entre vie privée et vie professionnelle,
 - Plus de frontière entre vie privée de vio procession de d'apprentissage ING



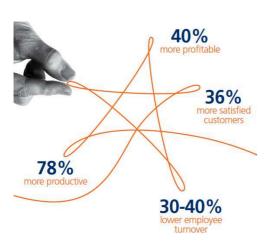


Défis internes

ING 🍛







Wellness ou Bien-être au travail : ensemble des facteurs favorisant l'équilibre physique, mental et émotionnel des employés. Les employés soutenus dans leur bien-être au travail sont plus satisfaits et plus productifs.



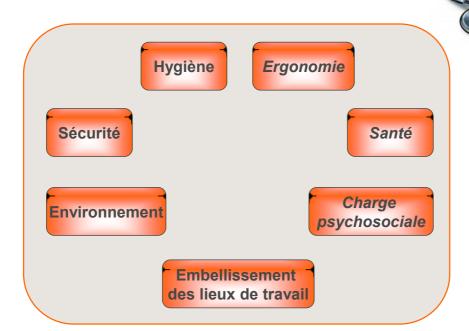
3

ing.be

Contraintes et défis au niveau légal

ING 🍛

La loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail définit celui-ci comme l'ensemble des facteurs relatifs aux conditions de travail dans lesquelles le travail est exécuté





Référentiel de risques pour le Bien-être au Travail

ING





5

ing.be

Le futur est porteur de menaces ou ... d'opportunités

ING 🍛

Menaces



EVITER

Les éléments qui révèlent un problème de bien-être et diminuent la productivité au travail

Absentéisme - Turn-over - Plaintes d'ordres physique ou mentale – Stress – Burn-out Conflits – Syndrome de débordement cognitif

PROMOUVOIR

Les éléments qui contribuent au bien-être et à la productivité au travail

Satisfaction – Motivation – Engagement – Collaboration – Enthousiasme – Créativité -Concentration





Performance & Bien-être au travail

Le Bien-être au travail est une responsabilité sociétale et un atout stratégique pour les entreprises





ING 🔊



ing.be

Bien-être au travail: collaboration RH & Safety

ING 🔊

<u>Objectif:</u> Implémenter une politique de la vitalité et de l'énergie globale - intégrée - simplifiée afin de générer un impact durable

Employabilité

capacité à faire face au changement (Agility & Ability)

Gestion de la santé physique

Alimentation saine, bouger – faire du sport, gestion des assuétudes,...

Gestion de l'énergie mentale

résilience, capacité à faire face aux pressions et défis, gestion du stress, dynamisme

Motivation – Corporate Culture

attitude positive et motivation personnelle à se dépasser (individuellement et en team)



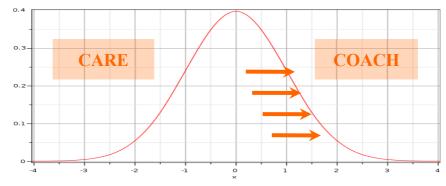
Gestion de l'énergie mentale: Coach & Care

ING 🔊



DETECT







Plaintes physiques ou mentales Performance moindre Bien-être au travail Niveau de performance optimal



Gestion de l'énergie



a

ing.be

Environnement de travail adapté - ergonomique

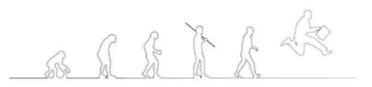
ING ಖ







Activity Based Working 2.0.





Gestion de la santé physique: WellBe@ing

ING 🔊

Programmes sportifs, alimentation / nutrition, dépistages et conseils santé, conseils de coaches professionnels, événements pour les familles, ...





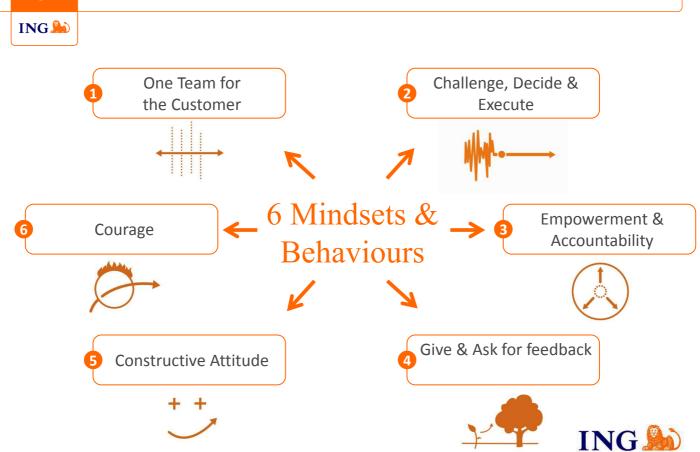




11

ing.be

Corporate Culture: positive et participative





Vision pour la Vitalité en Entreprise

ING 🔊

Equilibre

Résilience

Happiness@work

"Vital Lifestyle" Offrir du **support** si nécessaire

Vitalité **intégrée** dans l'organisation

Promouvoir la confiance



Stratégie du Bien-être au travailintégrée

ING 🌭

- Intégration des différents facteurs de bien-être et des niveaux d'énergie (vision systémique et holistique)
 - Physique Mental Emotionnel Spirituel (valeurs / sens au travail)
- Co-création de la stratégie avec les départements Business RH Safety (SIPP/SEPP) et Facility Management
- Intégration des différents acteurs de la prévention et de tous les niveaux de l'entreprise
 - Conseillers en prévention technique et psychosocial, Médecin du Travail / infirmiers en santé au travail, partenaires sociaux (CPPT), Direction Générale
 - Co-responsabilisation des employés au niveau individuel, team, management, organisationnel
- · Système intégré de gestion des risques
 - Analyse de risque recommandations mise en place d'actions collectives et individuelles – mesure de l'impact
 - → Adaptation annuelle du plan d'action



15

ing.be

ING 🍛





ING 🔊

Merci pour votre attention

Myriam Pauwels myriam.pauwels@ing.be

Bruxelles - AFISTEB - 24 octobre 2013

