

L'environnement de travail au service de la qualité de vie



Édito

Quand la notion plutôt vague de « services généraux » a fait place à celle de « direction des environnements de travail », certains n'y ont vu tout d'abord qu'une subtilité sémantique propre à faire avaler des coulevres. Mais il y avait là plus qu'une nouvelle collection de mots : un vrai changement de paradigme, puisque la fonction bénéficiait ainsi d'une mission claire dans l'entreprise.

L'environnement de travail, et c'est aujourd'hui largement démontré, participe en effet grandement à l'efficacité des organisations, et ainsi à leur réussite. Il contribue pour une bonne part à la qualité de vie au travail, en construisant un espace qu'il fait bon rejoindre chaque matin. Il n'a rien d'un gadget : à lui de proposer les meilleures conditions possibles à des collaborateurs souvent sous pression. Il peut même offrir de nouvelles opportunités organisationnelles.

Dans ce dossier, nous avons rassemblé des articles parus sur Manager Attitude, qui concernent l'environnement de travail et son influence sur le bien-être et la Qualité de Vie au Travail (QVT). Vous y trouverez les dernières tendances, des chiffres à jour, des expertises et des expériences vécues. Nous espérons qu'il vous sera utile !

Bonne lecture.

La Rédaction

Sommaire

- **À quoi tient l'environnement de travail ?**
 - > L'espace de travail, un facteur clé de l'engagement 4
 - > Les derniers chiffres de l'environnement de travail 4-5
 - > Les DAF et le bonheur au travail 6
- **Tendances**
 - > Le flex, bientôt un réflexe 8-9
 - > Le coworking vu de l'intérieur 12
- **Idées neuves**
 - > Les crèches en entreprise 13
 - > Au travail, la sérénité par les plantes 14
 - > Les ruches en entreprise 15
 - > Et pourquoi pas un bar ? 16
 - > Les toilettes qu'on rêverait d'avoir au bureau 17
- **Déjeuner mieux au travail**
 - > Les conseils de Dominique Poulain, nutritionniste 18-19



A quoi tient l'environnement de travail ?

1

L'ESPACE DE TRAVAIL, UN FACTEUR CLÉ DE L'ENGAGEMENT

La France arrive dernière du classement mondial de l'engagement au travail, dressé à partir d'une étude Steelcase – Ipsos menée dans dix-sept pays auprès de 12 480 employés d'organisations de plus de 100 salariés. L'espace de travail tiendrait une place importante dans cette contre-performance.

54 % de collaborateurs désengagés en France contre 37 % dans le monde. 5 % de collaborateurs engagés et satisfaits de leur environnement de travail en France, contre 13 % en moyenne mondiale. Qui a parlé de désenchantement ?

CORRÉLATION ENTRE SATISFACTION VIS-À-VIS DE L'ESPACE DE TRAVAIL ET ENGAGEMENT

L'enquête se concentre sur l'espace de travail comme facteur d'engagement des collaborateurs. Elle démontre qu'une satisfaction élevée vis-à-vis de l'espace est corrélée à un fort engagement. Les plus engagés bénéficient d'un plus grand degré de contrôle sur leur lieu et leur méthode de travail : « Ils peuvent choisir où et comment travailler, et gérer leurs besoins d'intimité pour se concentrer ou travailler en équipe sans interruption », explique Donna Flynn, directrice du groupe de recherche Steelcase WorkSpace Futures.

DES MODES DE TRAVAIL ENCORE TROP TRADITIONNELS

La lanterne rouge des Français traduirait ainsi le manque de choix dans leur environnement de travail et le peu de diversité des espaces. En effet, ils ne sont que 37 % à pouvoir choisir où travailler dans l'entreprise en fonction de la tâche à accomplir, contre 88 % pour les collaborateurs fortement engagés dans d'autres pays.

La France apparaît comme très traditionnelle dans ses modes de travail : 69 % des sondés travaillent en bureaux privatifs (individuels ou partagés), 24 % en open space, et l'on compte seulement 12 % de postes nomades ou de bureaux non attribués.

Pas étonnant donc que les équipements fixes dominent : 81 % d'ordinateurs fixes et 89 % de téléphones fixes, et seulement 38 % de téléphones ou ordinateurs portables, et 13 % de tablettes.

L'IMPORTANCE DU CONTEXTE CULTUREL

Enfin, l'étude souligne que le contexte culturel pourrait jouer un rôle dans le degré de satisfaction vis-à-vis de l'espace et donc de l'engagement au travail. En effet, elle constate que les plus engagés se situent dans les pays émergents, et les moins engagés dans les pays développés.



« Ils peuvent choisir où et comment travailler, et gérer leurs besoins d'intimité pour se concentrer ou travailler en équipe sans interruption »

Donna Flynn
(Steelcase WorkSpace Futures)

2

LES DERNIERS CHIFFRES DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Les nouveaux environnements de travail font couler beaucoup d'encre et soulèvent de nombreux espoirs. Mais comment les principaux intéressés les perçoivent-ils ? Quelles sont les tendances ? À quoi ressembleront les espaces professionnels de demain ? Nous avons rassemblé les derniers chiffres pour y voir plus clair.

Aux États-Unis, près de 50 % des entreprises* encouragent les salariés à travailler depuis un autre lieu que leur espace professionnel (à domicile ou dans un tiers lieu par exemple). L'étude Polycorn précise que la moyenne mondiale est actuellement de 29 % et la tendance devrait se renforcer selon les prédictions : d'ici à 2022, 60 % des salariés de bureau travailleront régulièrement de chez eux. « En comparaison avec les générations précédentes, l'autonomie et la flexibilité au travail pèsent autant dans la balance que la rémunération », constate l'enquête.

LA GÉNÉRATION Y FAIT DE LA RÉSISTANCE

Le télétravail ne constitue pas pour autant la solution universelle. Car s'il est associé à un gain de temps (de transports), et donc à une meilleure productivité pour certains, il peut aussi devenir une source de perturbations. En effet, la confusion spatiale des sphères professionnelles et privées peut déstabiliser l'équilibre de certains. Surprise ? Contrairement aux idées reçues, 95% des représentants français de la génération Y réclament un espace de travail autre que leur domicile.

MAUVAISE NOTE POUR L'OPEN SPACE

Mauvaise note pour l'open space.

Les exigences ne s'arrêtent pas là : l'espace de travail lui aussi se transforme et doit répondre à de nouvelles demandes pour assurer le bien-être des actifs. Le décroisement des bureaux privés est aujourd'hui remis en cause. Difficultés de concentration et augmentation du stress : telles sont les deux critiques reprochées désormais à l'open space. Dans les faits, 37% des collaborateurs attribuent aux open spaces une note inférieure à la moyenne (baromètre OpinionWay pour CD&B, 2017).

LIEU DE TRAVAIL JOYEUX, SALARIÉ HEUREUX

Actuellement, les salariés accordent une note de 6,5/10* à leur espace de travail, qu'ils jugent « correct ». Des progrès restent donc à réaliser, d'autant plus cruciaux que la qualité du lieu de travail détient une influence certaine sur la productivité (89%), la capacité à se concentrer (92%), la façon de travailler (90%) et la créativité (74%). Les locaux jouent aussi

fortement sur les relations humaines : les travailleurs sont 90% à estimer que l'environnement professionnel influence la convivialité entre collègues, 88% la capacité à collaborer et 87% le travail d'équipe. Enfin, l'étude montre que labour rime aussi avec... cœur : le plaisir à venir travailler dépend du lieu de travail pour 89% des sondés. Il est aussi un fort symbole de la reconnaissance par l'entreprise envers ses employés (pour 83%).

MOBILITÉ MON AMOUR

Si la flexibilité apparaît comme une nécessité à la réussite professionnelle, celle-ci semble également dépendre des moyens matériels et notamment des outils technologiques : une personne sur trois (étude de Polycom) considère que le manque de technologie mobile est le frein le plus sérieux au travail flexible.

D'un point de vue historique et structurel, la recherche de nouvelles stratégies organisationnelles remet en cause la notion de culture d'entreprise, socle du management depuis les années 70 à la suite des restructurations***. Comment inscrire l'entreprise agile dans la durée ? Tel semble être l'un des principaux défis pour les managers de demain.

*Etude Polycom, 2015

**Baromètre OpinionWay pour CD&B réalisé en 2017

*** « La culture d'entreprise Source de pérennité ou source d'inertie ? » Lavoisier, 2009





3 Que pensent les DAF du bonheur au travail ?

La Direction Administrative et Financière (DAF) est-elle propice au bonheur au travail ?

Les DAF et les RH se sentent-ils concernés par le bien-être ?

Des questions sur lesquelles s'est penché Robert Half, cabinet international de recrutement spécialisé, qui a mené une enquête ⁽¹⁾ auprès de 200 directeurs et responsables de la finance en France.

LA QUÊTE DU BONHEUR : L'INCONNUE DES DAF ?

D'après cette étude, un DAF sur cinq (soit 20 %) estime que le bien-être au travail n'est jamais abordé dans son domaine (les affaires financières).

Par ailleurs :

- Ils sont plus d'un sur deux à déclarer que le bonheur au travail n'est pas une priorité à la direction financière ;
- 38 % estiment qu'il n'existe pas de méthode en place pour mesurer le niveau d'engagement des collaborateurs ;
- 35 % considèrent que le bien-être au travail relève de la fonction RH ;

- 8 % pensent qu'il n'y a aucun avantage professionnel à l'engagement et au bonheur des collaborateurs ;
- 10 % des DAF interrogés se considèrent responsables du bonheur de leur équipe.

Il semblerait que le bonheur au travail ne constitue pas encore une priorité pour eux, à l'inverse de la majorité des actifs selon une étude de l'IFOP. La proportion de salariés français heureux augmente depuis quatre ans. Ils étaient 75 % à se considérer heureux au travail en 2016 et 72 % en 2012.

(1) Cette étude a été développée par Robert Half. Les données chiffrées proviennent d'un institut de sondage indépendant et sont basées sur plus de 200 interviews auprès de responsables et directeurs de la finance d'entreprise dans l'Hexagone, en janvier 2017.

(2) Donnée tirée du rapport « Le bonheur au travail, tout le monde y gagne » de Robert Half, à télécharger [ici](#).

(3) Il s'agit du rapport « Le bonheur au travail, tout le monde y gagne ». Les données référencées dans cette enquête sont les résultats d'un sondage administré en ligne, auprès de 2000 travailleurs en France, par un cabinet de recherche indépendant au cours du deuxième trimestre 2016. L'enquête se composait de trente questions posées aux 2000 sondés (entreprises et secteurs variés) sur la façon dont ils se sentent heureux au travail et sur ce à quoi ils attribuent ces sentiments.



CE QUI NE SE MESURE PAS N'A PAS DE VALEUR

En l'absence de mesure du bien-être et de l'engagement dans l'entreprise en faveur de la qualité de vie au travail, le point de vue des DAF ne constitue pas vraiment une surprise.

Alors que d'autres études démontrent une productivité supérieure de 12 % chez les collaborateurs heureux ⁽²⁾, serait-il temps pour les DAF et les RAF de reconsidérer la question du bonheur au travail ?

Dans un précédent rapport sur le bien-être au travail ⁽³⁾, Robert Half avait interrogé 2 000 travailleurs en France.

À la question « *Quels sont les éléments constitutifs du bonheur ?* », les acteurs du secteur administratif et financier avaient répondu :

- se sentir apprécié pour le travail effectué,
- être traité équitablement et respectueusement,
- être fier de son entreprise.

« La plupart des dirigeants d'entreprise reconnaissent aujourd'hui que le bonheur au travail a un impact concret et direct sur la productivité :

la motivation et l'engagement des équipes constituent des conditions prouvées de rentabilité.

À l'heure où les cadres sont en situation de quasi-plein-emploi, la satisfaction des collaborateurs s'avère un élément évident de rétention.

Ainsi, il est fort à parier que la place du bien-être au bureau devienne un objectif dans les prochaines années, et cette tendance devra gagner les fonctions financières », explique Bruno Fadda, directeur de Robert Half.



« La plupart des dirigeants d'entreprise reconnaissent aujourd'hui que le bonheur au travail a un impact concret et direct sur la productivité (...) »

Bruno Fadda



Tendances

1 LE FLEX, BIENTÔT UN RÉFLEXE

Flexibilité est le mot à la mode. Les entreprises la réclament pour embaucher, mais aussi pour organiser le travail de leurs collaborateurs. Point sur le phénomène flex.

« Le flex office ou desk sharing est une tendance forte depuis deux ans. D'ailleurs dans la quasi-totalité des projets d'aménagement des bureaux que nous suivons se pose la question de passer à un système de bureaux partagés, et dans un projet sur deux, cela aboutit », avance Olivier Cros, directeur Workplace Strategy chez JLL. Le phénomène concerne tous les domaines d'activité du secteur des services.

RINGARD, L'OPEN SPACE ? BIENVENUE DANS SA VERSION 3.0 : LE FLEX OFFICE

Cet environnement moderne et sa nouvelle organisation dynamique illustrent la culture et les besoins de l'entreprise innovante : l'espace de travail découle d'une nouvelle grammaire spatiale. Il n'est plus aménagé par pôle et par équipe mais selon les tâches, et l'ambiance recherchée pour les effectuer. On assiste à une reconnexion entre les surfaces et les usages : le travail n'a jamais été aussi collaboratif alors que les espaces sont encore à 90 % individuels.

Et le salarié dans tout ça ? Françoise Bronner étudie le rôle de l'espace de travail : *« il faut remettre l'humain au cœur des préoccupations, car les travailleurs du savoir consacrent jusqu'à 80 % de leur temps à des activités collaboratives qui constituent un levier de performance »*. Gustave Nicolas Fischer, professeur de psychologie sociale renchérit : *« l'aménagement doit être abordé comme une pratique dans laquelle l'environnement de travail est traité non comme une technique mais aussi comme un système social »*.

LOGIQUE ÉCONOMIQUE ET DYNAMIQUE MANAGÉRIALE

L'entreprise mutualise les postes de travail en supprimant ceux qui sont inoccupés. Elle réalise des économies et peut affecter les surfaces gagnées à d'autres fonctions pour diversifier ses environnements de travail. Ainsi Danone a transformé 40 % de postes de travail inoccupés en espaces conviviaux que l'on croyait réservés aux start-up : coins salon, cuisine et salles à manger, salles de silence, espaces détente.

Le flex office casse les silos que l'organisation en services a pu créer. Les salariés sont de plus en plus interconnectés avec des membres d'autres pôles et peuvent se regrouper plus facilement. Une dynamique se crée : un collaborateur choisit son environnement en fonction des tâches à réaliser : chez lui pour réfléchir, en salle de réunion pour appeler son client. Le secrétaire général d'Accenture, Marc Thiollier explique avoir identifié 200 situations de travail pour ses collaborateurs et créé une quinzaine d'espaces qui leur correspondent.

« Cette mise en commun de l'espace pose également la question de l'appartenance et du rapport à l'entreprise ».

La position et la taille du bureau révèlent l'importance du collaborateur au sein de l'entreprise et ne plus posséder son espace peut être compliqué. Laisser une photo de ses enfants ou ses dossiers contribue à humaniser le rapport avec l'entreprise et se conforter inconsciemment dans l'idée qu'on y a bien sa place.

DU FULL FLEX AU NO DESK, PETITE REVUE D'ORGANISATION GÉOGRAPHIQUE

- Le télétravail permet d'éviter les transports mais il n'est pas toujours évident à bien gérer ;
- Les espaces de coworking poussent comme des champignons et attirent aussi bien les freelances que les start-up de trente personnes rivalisant de créativité pour bâtir une communauté relationnelle ;
- Le corpworking consiste, comme à la Villa Bonne Nouvelle d'Orange, à accueillir, en plus des salariés de l'entreprise, des freelances, des entrepreneurs ou des start-up innovantes pour développer une communauté ouverte ;
- Avec le coworking café, ce sont des bistrotts comme le Bon Coin, dans le 18^e arrondissement de Paris, qui vous accueillent pendant leurs heures creuses.
- L'ambiance est chaleureuse, le wifi performant et le café en prime ;
- La location de bureau à la journée dans un centre d'affaires plus traditionnel reste toujours pratique, par exemple à proximité d'une gare ou d'un aéroport ;
- Les particuliers, qui louent déjà leur appartement le week-end sur Airbnb, peuvent aussi les louer à des professionnels pour la journée, à un coût nettement inférieur.

UN FLEX OFFICE PROGRAMMÉ – ET RÉUSSI



En emménageant dans ses nouveaux bureaux en 2015, le groupe de Communication Hopscotch a choisi de repenser complètement son organisation. Deux ans plus tard, **Frédéric Bedin, président du directoire**, dresse un premier bilan :

« Cette nouvelle organisation en flex office a changé (en mieux) notre vie de tous les jours et amélioré le plaisir de travailler, seul ou ensemble. Le fait de ne plus être attaché au mur par un fil de téléphone et un autre d'ordinateur, nous a rendu notre liberté de mouvement. Ne plus être enfermés dans des boîtes nous donne des perspectives au sens propre et figuré. Enfin nous avons l'opportunité de choisir des lieux de réunions, de concentration, de vie en communauté, qui correspondent aux différents moments de la gestion d'un projet et de la vie quotidienne... »



UN FLEX OFFICE POUR DÉPANNER – ET RÉUSSI

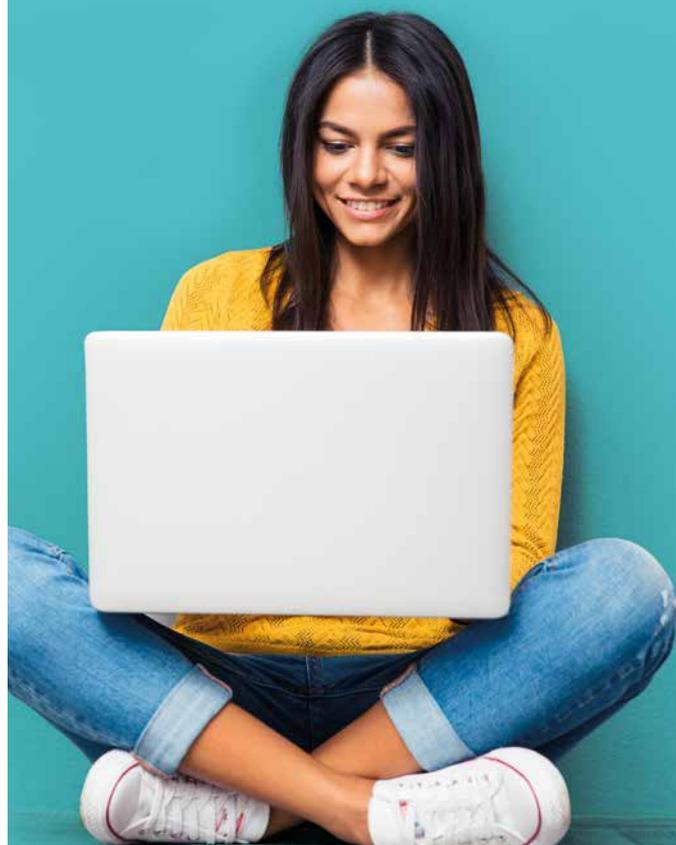
Cette année, Carrenet, un intégrateur CRM, a embauché quatorze collaborateurs, et l'espace devient rare. En attendant un prochain déménagement, l'entreprise a dû s'organiser, explique François Papon, son président :

« Pour nous, le flex office n'a pas été une philosophie, mais une obligation.

La dizaine de consultants – qui passent environ la moitié de leur temps en dehors de l'entreprise – ne dispose plus d'un bureau dédié. Nous avons harmonisé leurs ordinateurs portables de sorte qu'ils puissent tous se brancher sur les stations d'accueil qui équipent les bureaux disponibles. »

Joëlle Knapen, chef de projet, précise :

« Les plus anciens ont tendance à s'installer toujours à la même place. Mais je constate que les équipes (consultant, chef de projet, développeur) qui se constituent en fonction des projets en mode agile, collaborent plus facilement avec cette nouvelle organisation. Alors, lorsque nous serons dans nos nouveaux locaux, pourquoi ne pas continuer en flex ? »



2

**LE COWORKING
VU DE L'INTÉRIEUR**

Inspirés des ateliers d'artistes du XX^e siècle, les espaces de coworking ont fait leur entrée en France au milieu des années 2000. S'ils sont réputés pour leur capacité à stimuler la créativité grâce à un environnement de travail renouvelé, à quoi ressemble le quotidien d'un coworker ? Vivez une journée type à travers les yeux d'une résidente.



« Une décoration pétillante à l'image du personnel »

Céline 35 ans
Traductrice en freelance
depuis quatre ans

Il y a six mois, elle a décidé de s'installer en coworking car travailler seule chez elle était devenu pesant. Elle se souvient de son premier jour chez comme si c'était hier. La responsable adjointe du site l'avait accueillie chaleureusement et lui avait fait visiter les lieux : l'accueil, le bar, les coins restauration, détente et jeux vidéo... et les deux espaces de coworking. Céline s'était tout de suite sentie à l'aise dans ce cadre design aux couleurs vives – « Une déco pétillante à l'image du personnel », avait-elle pensé.

Une fois son badge d'accès programmé, la nouvelle coworkeuse avait interrogé Ombeline sur son métier et celui de ses collègues, les Happiness managers. La jeune femme est chargée de préparer l'arrivée des futurs résidents, les accueillir, veiller à ce que rien ne leur manque. De leur côté, les Happiness managers ont pour mission d'animer le site en organisant des goûters, des afterworks, et d'autres activités. Tous ont pour objectif de « créer du lien » entre et avec les résidents du coworking.





> 08:55



« ÇA ÉVEILLE LE CERVEAU »

Chaque matin, en arrivant, Céline prend son café au bar. Aujourd'hui, elle y rencontre **Pauline, chef de projet à l'École du Pitch**, une start-up spécialisée dans la formation à la prise de parole en public et dans la préparation de pitches percutants. En coworking depuis deux mois, elle travaillait auparavant à son domicile mais cette routine ne lui convenait plus. C'est tout naturellement qu'elle s'est tournée vers cette nouvelle formule qu'elle estime beaucoup plus dynamisante. Sortir de chez soi, rencontrer du monde, tout en gardant les horaires flexibles et le confort de la maison, « ça éveille le cerveau et rend plus productif » !

« OUVERT 24/24 »

> 09:15

L'heure est maintenant venue pour Céline de se mettre au travail. Elle a le choix entre deux espaces : le « café », vivant mais bruyant, ou la « bibliothèque ». Ce sera la deuxième option. La coworkeuse prend place aux côtés d'autres résidents au bout d'une grande table rose fuchsia. Autour d'elle, des tables rondes, des bureaux plus traditionnels, des étagères remplies de livres, une TV (en mode muet, évidemment !), deux grands canapés, des tableaux et divers objets de décoration, habillent cet espace haut en couleurs. Des petites pièces fermées appelées « bulles » ont été prévues pour téléphoner ou se réunir sans déranger ses colocataires.



Farid est directeur du développement chez ConstantEnergy, une entreprise internationale propriétaire de centrales photovoltaïques, productrices d'électricité renouvelable. En contact quotidien avec des équipes réparties entre l'Europe et l'Asie, il avait besoin d'un endroit où il est possible de téléphoner facilement, qui ouvre très tôt et ferme très tard. « Le coworking est ouvert 24/24, c'est très pratique pour mes calls à l'étranger. En plus, contrairement à la maison où il est difficile de se concentrer, ici, tout le monde travaille, c'est très motivant. » Il ne regrette pas non plus le monde de l'entreprise, ce « royaume de la perte de temps ». Pour des réunions plus formelles, il lui est également possible de réserver des salles pour quelques heures, avec services en option (petit-déjeuner, café...).

« COMME À LA MAISON »

> 14:00

Après ce déjeuner constructif, Céline se remet au travail. Direction le canapé gris, son endroit fétiche pour la lecture et l'écriture. Et elle n'est pas la seule : personne ici n'a honte d'y travailler, y compris toute la journée.

> 16:00

La coworkeuse s'autorise une pause de vingt minutes pour se rendre à son rendez-vous manucure. Pas besoin de quitter son lieu de travail : des esthéticiennes (et des coiffeurs barbiers pour les messieurs) proposent au coworking leurs services une fois par mois. Et la manucure est loin d'être la seule activité organisée par la maison !

« DES ÉCONOMIES ET UN ENVIRONNEMENT CHALLENGEANT »

> 19:00

Après l'effort, le réconfort. Direction le bar où est organisé un afterwork tapas et Sangría. Céline y croise **Guillaume, directeur commercial chez Agile 1**, une ETI américaine spécialisée dans les solutions de recrutement et de management des Ressources Humaines (plus de 500 salariés dans le monde). Tout en picorant, Guillaume partage son expérience du coworking. « Nous avons choisi ce mode de travail pour deux raisons : faire des économies, et travailler dans un environnement plus jeune, dynamique et challengeant. » Pour que l'information circule plus facilement, son équipe et lui ont opté pour la location de bureaux privés. Mais Guillaume apprécie de pouvoir s'isoler dans les espaces communs pour être au calme. « Pour moi, le coworking est un mode d'organisation. Les entreprises pourraient tout aussi bien créer ce genre d'espaces pour leurs collaborateurs. »



Le coworking a de quoi séduire. Il permet de lutter contre l'isolement en réunissant ses résidents dans un lieu de travail où tout est pensé pour stimuler la productivité, le confort en plus... et sans trop peser sur les frais généraux. S'il n'est pas toujours possible d'opter pour ce modèle, il peut constituer une source d'inspiration pour beaucoup d'entreprises en termes de gestion de l'environnement de travail.

3 SPORT ET QVT

Les avantages de la pratique sportive sont connus depuis longtemps, pour la santé des salariés, mais aussi pour le bénéfice de l'entreprise – productivité et image améliorées. Mais elle participe d'un autre cercle vertueux, où l'activité physique et le bien-être au travail se nourrissent mutuellement.

Il n'est plus besoin de convaincre les individus des vertus du sport pour la santé, n'en déplaise à Winston Churchill. Et même si encore trop de français (quatre sur dix) déclarent n'avoir aucune pratique sportive, la proportion de ceux qui enfilent leurs baskets au moins une heure par semaine augmente régulièrement – elle est par exemple passée de 13 à 16% entre 2013 et 2014.

LUTTER CONTRE L'ABSENTÉISME

La mairie de Poissy a fait parler d'elle ces dernières semaines en accordant deux heures par semaine à ses 853 employés, sur leur temps de travail, pour pratiquer leur activité physique favorite, rapporte le Parisien Libéré. Parmi les objectifs du maire Karl Olive, la lutte contre l'absentéisme, qui coûterait 1,5 million d'euros à la collectivité chaque année : « Le sport permet d'être mieux dans sa tête, c'est bon pour la santé, estime-t-il. Lorsqu'une personne est bien dans son corps, elle est moins absente et plus efficace dans son travail. » Dès les premiers temps de l'expérience, lancée pour une durée de trois ans, plus de la moitié des agents ont manifesté leur intérêt.

Dans ces démarches, « l'un des premiers objectifs est de sensibiliser un maximum de salariés et de chefs d'entreprise à l'importance de la pratique régulière d'une activité physique. Celle-ci diminue l'absentéisme des salariés pour raison médicale ainsi que le risque de maladie chronique à long terme. Le sport favorise également la productivité individuelle et collective » explique Benoît Eycken directeur général d'Alizeum.

Rappelons qu'une étude britannique a mis en évidence que les entreprises engagées dans la promotion et la pratique du sport connaissent une baisse du taux d'absentéisme de l'ordre de 30 à 40 %. Ces entreprises présentent également un taux de turnover environ 25 % moins élevé que la moyenne.

UNE MEILLEURE PRODUCTIVITÉ

Moins malades et plus performants ? Selon une étude du cabinet Goodwill management pour le CNOSF (Comité National Olympique et Sportif Français) et le Medef, la pratique d'une activité sportive améliore la productivité d'un salarié de 6 à 9 %. Le CNOSF a d'ailleurs conçu un guide pratique du sport en entreprise à télécharger. Et il faut rappeler qu'il existe une Fédération du sport en entreprise.

On pourra ici relever le rôle des endorphines. Si vous courez régulièrement, vous connaissez forcément ces sensations positives qui s'ensuivent : après l'effort et une bonne douche, la libération des endorphines agit à la fois sur le plan physique en combattant la douleur donc

les courbatures, et surtout sur le plan psychologique, en créant un véritable état d'euphorie, qui dure jusqu'à quatre heures, et aide à combattre stress et anxiété.

MEILLEURE IMAGE, MEILLEUR ENGAGEMENT

Les valeurs sportives ont la cote dans notre société de la performance et du dépassement de soi. Et les marques employeurs peuvent en profiter. Ainsi, 83 % des salariés interrogés par Decathlon Pro ont une image dynamique des entreprises qui permettent à leurs salariés de pratiquer du sport ; 56 % les jugent humaines, 56 % également modernes.

MOINS D'ACCIDENTS DU TRAVAIL

DHL a mis en place depuis trois ans des séances d'échauffement de ses collaborateurs avant les premières livraisons du matin. Un an après le lancement de l'expérience, en 2013, sur deux sites pilotes, on a constaté une baisse de 40% des accidents du travail !

COHÉSION DES ÉQUIPES

La motivation « resserrer les liens avec les collègues » obtient une note honorable (42%), témoignant d'un des apports majeurs du sport au travail : favoriser le collectif et l'esprit d'équipe. Qui plus est, la pratique du sport dans leur entourage professionnel encourage ceux qui ne s'y sont pas encore mis : l'existence d'un "groupe de collègues motivés" est cité comme levier de pratique par 52 % des sportifs occasionnels et 47% des non-pratiquants.

RECONNAISSANCE

La pratique du sport renforce l'estime de soi, nourrie par l'atteinte d'objectifs personnels et l'opiniâtreté que l'on met à les atteindre. Elle développe aussi la capacité à définir des objectifs raisonnablement ambitieux.

Cette « auto-valorisation » peut s'accompagner d'une reconnaissance par les collègues et le management. Plus que la performance elle-même, elle s'appliquera à l'atteinte des objectifs (« Tu as fait ce que tu avais dit que tu ferais, bravo. ») Mais aussi, dans le cas de sports d'équipe, aux efforts consentis pour la réussite collective, même si le match n'a pas été gagné ! Dans les études sur la QVT, la reconnaissance des efforts consentis se classe en tête des facteurs d'amélioration. Avec le sport, le management tient une magnifique occasion de s'y mettre, et en toute sincérité.



dées neuves

1 LES CRÈCHES EN ENTREPRISE

Afin de répondre au besoin d'un meilleur équilibre entre la parentalité et la vie professionnelle de leurs collaborateurs, nombre d'entreprises se dotent de crèches. Une initiative d'autant plus appréciée qu'elle vient combler une pénurie de places dans les structures classiques.

93 % des salariés jugent que l'équilibre des temps de vie et la parentalité en entreprise constitue un sujet important, selon la 9^e édition du baromètre de l'Observatoire de l'Équilibre des Temps et de la Parentalité en Entreprise (OPE) parue en juin 2017, et qui analyse les équilibres entre vie professionnelle, vie personnelle et vie familiale. Les personnes interrogées font valoir qu'un meilleur équilibre des temps améliorerait leur vie et leur santé au travail (pour 97%), le climat social (97%), ou l'engagement personnel (96%).

LES ENFANTS D'ABORD

Toujours d'après cette étude, les solutions d'accueil des enfants figurent parmi les dix mesures prioritaires ; elles comprennent les crèches, l'accueil d'urgence, les centres de loisirs... Une préoccupation naturellement plus marquée chez les parents de jeunes enfants, et manifestée plus fort encore par les mères : 77% d'entre elles (contre 65% des pères) jugent très important l'impact d'un bon équilibre des temps sur la qualité de leur vie au travail.

Problème : ces parents se heurtent à une véritable pénurie de places en crèches. Le gouvernement précédent avait promis la création de quelque 275 000 places d'accueil pour les enfants de moins de trois ans, dont 100 000 en crèche, mais ces objectifs restent loin d'être atteints : d'après les chiffres du Haut Conseil à la famille, seules 22 600 places ont vu le jour en accueil collectif au cours du dernier quinquennat, tandis que les modes de garde individuels auraient même reculé.

QUAND LA BONNE FÉE ENTREPRISE SE PENCHE SUR LES BERCEAUX

Face à de telles attentes, les employeurs s'engagent de plus en plus dans la mise en œuvre de crèches d'entreprises. Conçues pour accueillir les enfants des collaborateurs jusqu'à leurs trois ans, de manière

régulière ou ponctuelle, elles peuvent être de deux sortes en fonction de la taille et des moyens de l'entreprise :

- la crèche en entreprise, logée dans les locaux et réservée aux seuls enfants du personnel ;
- ou bien la crèche inter-entreprises, solution externe d'accueil mutualisée pour plusieurs entreprises situées dans son périmètre.

Les entreprises peuvent aussi se contenter de réserver des places dans des crèches classiques, ce qui n'est déjà pas rien...

Ce service n'est bien sûr pas gratuit pour l'employé, sans pour autant excéder le coût d'une place en crèche municipale, en particulier grâce aux aides de la CAF.

Aujourd'hui bien plus encadrées qu'elles ne le furent, les crèches d'entreprise doivent disposer d'un local et de mobilier conformes à des normes de sécurité et d'éveil précises, et d'un personnel formé. La mise en place de crèches d'entreprise nécessite ainsi des moyens financiers, que certaines aides de l'État peuvent partiellement couvrir (crédit d'impôt famille...). La crèche d'entreprise peut être administrée directement par la société qui la met en place, ou gérée par un organisme spécialisé – le cas le plus courant, qui a le mérite de garantir un meilleur fonctionnement... et de dégager l'entreprise des soucis de gestion d'une activité fort éloignée de son quotidien !

TOUS GAGNANTS

Pour les collaborateurs, la perspective de pouvoir confier la garde de son bébé à son entreprise facilite sans nul doute la reprise du travail après un congé de maternité ou parental. Savoir son enfant tout proche s'avère même particulièrement rassurant. Avantage non négligeable, on s'épargne désormais le stress de courir le soir pour être à l'heure à la sortie de la crèche. De l'avis même des intéressés, un vrai bonheur..., qui bénéficie par ricochet à l'entreprise : absentéisme réduit, mais aussi employés moins stressés et plus performants, sans oublier un vrai point de différence quand il s'agit d'attirer les meilleurs.

2

AU TRAVAIL, LA SÉRÉNITÉ PAR LES PLANTES

Bien présentes dans les halls d'accueil et les bureaux des managers, les plantes vertes auraient intérêt à investir tous les espaces de travail. Leurs bienfaits sur le stress sont en effet démontrés et les solutions petit budget ne manquent pas.

PLANTES ET BIEN-ÊTRE

C'est scientifiquement prouvé : le simple fait de regarder des plantes, même quelques minutes, est une source de bien-être pour l'homme.

Edward Osborne Wilson, fondateur de renommée mondiale de la sociobiologie l'explique simplement. L'Homme a une attirance atavique pour la végétation, héritée de la préhistoire, quand celle-ci constituait à la fois un refuge et une source de nourriture. À travers les âges, la végétation serait donc restée une réponse au stress : à l'origine le stress du danger et du besoin de se nourrir, aujourd'hui le stress de la productivité, de la compétition, des transports pour se rendre au travail... Un stress responsable en France de 50 % des arrêts maladies et de 10 à 20 % des dépenses de la branche accidents du travail / maladies professionnelles de la sécurité sociale selon l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité). Selon l'OMS, le France est le 3^e pays en termes de dépressions liées au travail.

EN COMPOSITION, SOUS VIDE OU EN GRAINE : ELLES S'INVITENT AU BUREAU

Dans les entreprises, bouquets et compositions florales ont déjà investi l'espace-accueil, pour le rendre plus chaleureux aux clients. Et les plantes vertes en pot sont souvent la marque du bureau du dirigeant. Mais généraliser la présence de végétaux dans les espaces de travail pourrait être une très bonne idée pour déstresser les collaborateurs, et les aider à être plus créatifs, plus concentrés et plus collaboratifs.

Pas besoin d'aller chercher loin : nombre de fleuristes de proximité proposent des plantes vertes adaptées à l'exposition et à la luminosité, avec services d'entretien régulier. Plus originale, l'offre de la société montpelliéraine Greenfeel, permet d'équiper chaque poste de travail. Le principe : une petite plante sous vide, 100% biologique, qui ne demande aucun entretien et qui pousse à seule fin d'être regardée et de procurer du bien-être. Pour être plus « dans l'action », l'entreprise peut aussi s'équiper chez Ikea de sets de jardinage d'intérieur, tout compris : mini-serres, graines, engrais et lampes de culture, de quoi permettre aux collaborateurs de faire pousser des fleurs, des légumes ou des herbes fraîches.



Pour un budget raisonnable, donner un petit air de campagne à son entreprise pourrait tout à fait lui permettre de mieux gagner sur les marchés, grâce à des collaborateurs plus à l'aise dans leurs bottes !



3 LES RUCHES EN ENTREPRISE

Héberger une ou plusieurs ruches sur le toit de son entreprise, tel est le projet que proposent aujourd'hui de nombreux acteurs engagés dans la protection des abeilles. Pourquoi, comment et avec quels résultats ?

Chaque année près de 30% des colonies d'abeilles disparaissent en France. Pesticides, OGN, dérèglements climatiques, nouveaux virus et agents pathogènes, les raisons sont multiples mais le danger est bien réel : notre survie dépend en effet des insectes pollinisateurs. Moins alarmants mais tout aussi concrets, les chiffres de la production nationale de miel, tombés en 20 ans de 35 000 à 15 000 tonnes.

DES RUCHES EN ENTREPRISE DANS TOUTES LES RÉGIONS

Fort de ces arguments, de nombreux acteurs engagés dans la protection des abeilles ou plus largement de la biodiversité, proposent aujourd'hui aux entreprises d'héberger une ou plusieurs ruches. C'est le cas notamment de la société coopérative toulousaine Biocenys, des Ruches d'Antoine vers Nantes, de l'héraultaise Beecolor, de la savoyarde Pollinium, d'Apiterra en Anjou et région parisienne, de Beecity dans le Nord ou de Graine d'abeilles sur la métropole de Lyon. L'installation est très facile, puisqu'il suffit de peu d'espace, sur le toit du bâtiment par exemple, sur une terrasse ou sur le carré de pelouse du parking. Et ce, en total respect des lois et des réglementations.

Pour l'entreprise, ce projet, qui peut s'inscrire facilement dans une démarche de certification ISO 26000, offre bien d'autres avantages.

ÉCORESPONSABILITÉ ET FIERTÉ D'APPARTENANCE

Installer une ruche en entreprise constitue un projet particulièrement fédérateur : la popularité des abeilles facilite l'adhésion des collaborateurs à ce projet commun, et renforce leur fierté d'appartenance à l'entreprise. Les « installateurs » de la, ou des, ruches proposent d'ailleurs des animations de team building : sensibilisation à la vie des abeilles, formation au suivi des ruches, entretien et, enfin, la récolte du miel.

La ruche en entreprise s'avère aussi un outil original de communication, pour se démarquer et promouvoir une image écoresponsable. Le miel récolté sera conditionné dans des pots aux couleurs de l'entreprise. Ces pots récompensent les collaborateurs, mais peuvent aussi récompenser les clients, avec une démarche de fidélisation de ces derniers autour d'une valeur forte de protection de l'environnement. La production, si elle est importante, peut aussi être revendue au profit d'une cause humanitaire.

AGIR CONCRÈTEMENT POUR LA SAUVEGARDE DES ABEILLES

La valeur d'engagement du projet est très forte : l'entreprise agit concrètement pour la sauvegarde de la biodiversité. Le budget s'établit sur devis personnalisé, suite à étude de faisabilité et évaluation du potentiel mellifère, et dépend aussi des animations retenues.

Nombre d'entreprises ont déjà sauté le pas. L'Assemblée Nationale héberge depuis 2013 trois ruches sur son toit, et ses 80.000 abeilles ont produit environ douze kilos de miel la première année. De quoi donner des idées aux futurs députés !

4

ET POURQUOI PAS UN BAR ?

« *Le comptoir d'un café est le parlement du peuple* », disait Honoré de Balzac. Plus qu'une boisson, le café au travail constitue déjà un véritable rituel, pour décompresser et renforcer les liens entre collaborateurs. Alors pourquoi ne pas remplacer le triste distributeur automatique par un vrai bar en entreprise ?

LA PAUSE-CAFÉ, INDISPENSABLE À LA QVT ?

Une pause-café représente une source de déconnexion et de détente pour tous. Reconnu pour ses vertus énergisantes, le café favorise la concentration et permet de lutter contre la fatigue ; presque le meilleur allié des collaborateurs ! Selon une étude de l'Ifop *, la pause-café serait « indispensable » pour 43 % des salariés. Ils sont 91 % à la considérer comme propice à la construction d'échanges plus humains et personnels, et 79 % estiment qu'elle constitue le moyen le plus efficace pour entretenir l'esprit d'équipe et renforcer le sentiment d'appartenance. Si l'on en croit l'étude, cette pause représenterait un puissant levier de performance :

- un moment de déconnexion pour gagner en efficacité (92 %) ;
- une source d'optimisation des capacités physiques et intellectuelles (81 %) ;
- un outil de motivation (70 %) ;
- une preuve d'attention des dirigeants (90 %). Les salariés se sentent valorisés lorsque leur entreprise soigne les espaces de détente et leur propose du café de bonne qualité.

UN BAR FAÇON STARBUCKS

Si la pause-café se résume parfois à des distributeurs et quelques chaises hautes, dans les espaces de coworking, les bars ont la cote. Et ils n'ont rien à envier aux Starbucks. Chez Nextdoor par exemple, à la Défense, Neuilly ou Issy-les-Moulineaux, les coworkers peuvent profiter des différents bars, servis par un barman ou une barmaid, et décompresser dans des salles de pause cosy et chaleureuses.

Au menu : des produits bios, parmi lesquels des financiers aux amandes, des brownies ou des crêpes, des boissons chaudes (et pas du jus de chaussette), ou fraîches. Les résidents y ont la possibilité de consommer des jus de fruits et de légumes bios, ainsi que divers sodas, ou une bière pression. Grâce à ces installations, les Happiness Managers disposent de tout ce qu'il leur faut pour organiser régulièrement des rendez-vous gourmands : petits-déjeuners, goûters, apéritifs... pour favoriser les rencontres entre résidents, créer du lien, et renforcer leur sentiment d'appartenance. Nettement mieux qu'un rendez-vous au distributeur !

ET D'UN POINT DE VUE LÉGAL ?

Afin d'obtenir l'autorisation de délivrer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, l'employeur doit se prémunir d'une licence correspondant aux types de boissons proposés au bar :

- Licence III pour les boissons des groupes 2 et 3 : boissons fermentées non distillées et vins doux naturels, vin, bière, cidre, poiré, hydromel, crème de cassis, muscat, jus de fruits comportant jusqu'à 3° d'alcool, vin de liqueurs, apéritif à base de vin, liqueur de fruits comprenant moins de 18° d'alcool ;

- La licence IV permet de vendre tous les types de boissons. Mais elle est inutile pour les entreprises car : le code du Travail prévoit qu'« aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail » (article R4228-20).

L'employeur doit également surveiller la consommation d'alcool de ses collaborateurs. Pour ce faire, il peut la réglementer en imposant une limite à ne pas dépasser. Car dans le cas où un salarié en état d'ébriété aurait un accident après avoir consommé de l'alcool sur son lieu de travail, la responsabilité de l'employeur est systématiquement engagée. Raison de plus pour faire de son bar un lieu de convivialité et d'échanges... et non d'alcoolisation ! Barman et/ou barmaid devront être formés et cadrés en conséquence.



POUR PASSER À L'ACTION

Au service d'une certaine qualité de vie au travail, un bar en entreprise constitue sans aucun doute un levier de motivation et un argument convaincant lors des recrutements, en particulier auprès des générations Y et Z, sensibles à leur environnement de travail. Il permet une nouvelle forme de pause-café qui ne laisse personne de marbre.

Pour mettre en place un bar dans votre entreprise, il vous faut un espace au sein d'un lieu ouvert et, tout autant, un barman qui possèdera les qualités attendues de sa profession : aimable, serviable, avec d'excellentes capacités relationnelles, de la discrétion et de la diplomatie. Sa clientèle sera faite de collaborateurs, mais aussi de visiteurs : inviter un client au bar de l'entreprise, ne serait-ce que pour un café, constitue un geste apprécié avant ou après une réunion.

(*) Étude conduite par l'Ifop auprès de 1004 salariés français et 202 décideurs (dirigeants, managers, ...) d'entreprises de plus de vingt collaborateurs, pour Nespresso France entre le 30 novembre et le 7 décembre 2012.

5

LES TOILETTES QU'ON RÉVERAIT D'AVOIR AU BUREAU

Avoir une vie de rêve, un job de rêve, un manager de rêve, un corps de rêve, ça n'est pas donné à tout le monde. Pourquoi ne pas commencer par des objectifs plus accessibles ? Pour la Journée mondiale des toilettes organisée par les Nations Unies, imaginons ce que pourraient être les petits coins du XXI^e siècle au travail.

INTIMITÉ

Un peu de discrétion. Même si tout le monde y fait la même chose, on peut vouloir laisser planer un doute pudique, d'où la nécessité d'une bonne isolation phonique, d'une bonne aération, histoire d'effacer les traces de son passage. On évitera donc les cabines de toilettes aux cloisons non jointives, vues aux États-Unis. Au Japon l'intimité est assurée par la diffusion de chants d'oiseaux, de bruits de cascade, de vagues – des bruits aussi naturels que les fonctions qu'ils dissimulent.

PROPRETÉ

Dans des toilettes partagées, la propreté demeure LA priorité. Nettoyage très régulier, produits d'entretien sanitaire efficaces – et si possible écologiques, point d'eau équipé de savon et sèche-mains. Pour limiter les risques de contagion de bacilles et autres virus, penser à des lavabos où sont dispensés automatiquement eau, savon, air, et pourquoi pas gel hydroalcoolique.

DOUCEUR

L'auteure de ces lignes se souvient d'un patron de PME qui, sortant des toilettes, lui fit cette remarque : « *S'il y avait une seule chose à changer dans cette entreprise, ce serait le PQ* » – élégant ! Un papier hygiénique doux, soyeux, absorbant et qui maintient la main sèche, a son importance pour le confort du siège, fut-il social. On peut aussi viser plus loin avec les toilettes ultratechnologiques. Lunette qui se lève automatiquement (fini les débats sans fin entre hommes et femmes – rabattue ? relevée ?), lunette climatisée avec température réglable et summum du confort pour ceux qui l'ont testé : jets d'eau (« derrière » et « devant ») thermostatés, suivis de jets d'air. Propreté, sensation sèche, hygiène, tout est là. Sommes-nous prêts ? C'est un autre débat...

POUR LES FEMMES

On pense aussi au confort des femmes lors de leurs règles (car oui, au bureau aussi les femmes ont leurs règles !) :

- des poubelles pour recueillir les garnitures mensuelles (avec éventuellement des sachets pour les emballer) afin de limiter en toute discrétion les désagréments ;

- penser à celles qui utilisent la coupe menstruelle, de plus en plus populaire, qui nécessite un point d'eau à proximité immédiate du trône (pour rincer l'objet, se laver les mains, etc.) en équipant au moins une cabine d'un lavabo ;

- pourquoi ne pas laisser en libre-service, comme dans certains bars et restaurants, des produits de confort : mouchoirs, cotons de démaquillage, petite sélection de tampons et serviettes hygiéniques, etc. ? Cela met à l'aise les collaboratrices en cas d'imprévu.

Après tout, comme le disait Haruko Arimura, ministre japonaise de la Condition féminine, lors d'une cérémonie de remise de trophées d'un prix national des toilettes : « Des toilettes agréables amélioreront la qualité de la vie quotidienne et encourageront la promotion des femmes. »

Intimité, propreté, douceur, intention spéciale pour les femmes, autant d'éléments qui dessinent les contours des toilettes rêvées au bureau. Ajoutons qu'une étude a établi une corrélation entre l'état de propreté des toilettes et le climat social de l'entreprise. Apparemment, l'entreprise rêvée est celle où les toilettes sont propres. Et si c'était un rêve accessible ? Place à la Qualité de Vie aux Toilettes.

Déjeuner mieux au travail

1

LES CONSEILS DE DOMINIQUE POULAIN, NUTRITIONNISTE

Qu'ils mangent un sandwich sur le pouce ou passent à table, les Français éludent rarement la pause déjeuner... et c'est heureux ! Le déjeuner assure un regain d'énergie pour aborder la seconde partie d'une journée de travail en pleine forme. À condition d'y consacrer un minimum de temps et de manger en conscience, c'est ce que nous explique Dominique Poulain, nutritionniste diététicienne.

À Paris comme en province, la pause déjeuner au travail dure généralement entre une heure et une heure trente. Elle répond à un besoin physiologique, celui d'apporter à l'organisme l'énergie nécessaire pour aborder avec efficacité ses activités jusqu'au dîner. « Le déjeuner est d'ailleurs un temps important dans toutes les cultures, explique Dominique Poulain, nutritionniste diététicienne. Mais le nombre et le rythme des repas est variable de l'une à l'autre. En France, poursuit-elle, l'alimentation s'organise généralement autour de trois repas quotidiens, résultat d'une adaptation à l'industrialisation et au travail à la chaîne ».

Au-delà des aspects culturels, chacun de nous répond à son propre fonctionnement : certains ont besoin de manger plus souvent, de manière fractionnée. « Cela n'est pas gênant, souligne l'experte, du moment qu'ils ne tombent pas dans le grignotage. » Le principal à ses yeux est d'être à l'écoute de ses besoins afin de se nourrir suffisamment jusqu'au prochain repas. Sinon, on risque de se ruer sur le distributeur de friandises pour calmer de manière pulsionnelle la fringale subite qui nous étreint. Pour éviter cet écueil, il faut donc être conscient, c'est le leitmotiv de la spécialiste.



« Manger sain c'est manger simple »

Dominique Poulain

Nutritionniste diététicienne depuis 1989 et sportive assidue, propose notamment son expertise aux sportifs. En parallèle de son activité, elle intervient comme formatrice, consultante ou conférencière auprès d'organismes de formations, médias, congrès médicaux et sportifs. Dominique Poulain a également publié deux ouvrages à destination de tous les publics.

« MANGER EN CONSCIENCE »

Il existe mille et une façons de déjeuner : déguster un sandwich dans un parc, s'attabler dans une brasserie pour profiter de ses Ticket Restaurant®, se régaler avec son plat concocté la veille à la maison dans une salle hors-sac prévue à cet effet... ou tout simplement se sustenter au restaurant d'entreprises. Peu importe, « toutes les solutions valent, à une condition, insiste Dominique Poulain, celle de manger en conscience, et pas debout ! Pas question de manger en marchant, ou en travaillant sur son ordinateur. La notion de pause est cruciale, explique la nutritionniste. Car il est important de conscientiser ce moment afin que le cerveau puisse recevoir l'information de satiété. Or, la sensation de rassasiement survient après quinze à vingt minutes de mastication des aliments. » Il faut ainsi consacrer au minimum cette durée à la pause déjeuner. Dans ces conditions, les réunions avec plateau repas peuvent tout à fait être envisagées, mais on marquera un temps d'arrêt pour se restaurer.

UNE NÉBULEUSE AUTOUR DE SOI

L'acte de manger sollicite beaucoup d'énergie de la part de l'organisme. C'est pourquoi il convient de déjeuner dans une atmosphère propice au calme et à la détente. Les architectes le savent bien : ils aménagent les salles de restaurant de manière à ce que les personnes assises disposent d'un espace minimum de 80 cm autour d'elles. « Cet espace est même d'un mètre pour les personnes qui souffrent du syndrome d'Alzheimer, ajoute Dominique Poulain. L'acte de manger doit être accompli dans une ambiance sécurisante. » Les tables rondes, par exemple, sont réputées conviviales car elles favorisent l'interaction entre les personnes, toutes visibles, quelle que soit leur position.

LE TRIPTYQUE IDÉAL : DÉJEUNER, MARCHÉ, SIESTE

Pour un déjeuner optimum, reprend la diététicienne, on aura donc observé une pause de vingt minutes minimum, assis, seul ou accompagné. Dans l'idéal, on ira ensuite faire une marche digestive de dix à quinze minutes : « les muscles de la marche entraînant ceux de la digestion, cette mise en mouvement a un réel effet stimulant sur le travail d'absorption des aliments et le transit intestinal, explique Dominique Poulain. Il faut bouger ! Le luxe consisterait à clore cette pause par une courte sieste de 10 ou 15 minutes, car la digestion fatigue l'organisme, d'où une impression fréquente d'ensommeillement après le repas ». A défaut de s'allonger, on peut simplement fermer les yeux quelques instants, assis à son bureau, avant de reprendre ses activités, pleinement revigoré et performant.

UNE COLLATION POUR LES SPORTIFS DU MIDI

Et puis, il y a les courageux, ceux qui profitent de la pause déjeuner pour s'adonner à une activité physique. Dominique Poulain, également spécialiste de la nutrition des sportifs, émet quelques recommandations à destination de ceux qui mangent peu au petit-déjeuner : « Ces derniers auront tout intérêt à prendre une collation vers 11 heures : une banane, un yaourt et deux petits beurrés, par exemple. Ils s'assureront un regain d'énergie avant de se rendre à leur salle de sport. Pas question de déjeuner avant, ce serait s'exposer à l'indigestion. »

« MANGER SAIN C'EST MANGER SIMPLE »

Reste à savoir ce que notre assiette – ou sandwich – doit contenir. « Tout d'abord, on peut boire en mangeant, et même cela vaut mieux, ajoute Dominique Poulain. Car c'est bien souvent le seul moment où on pense à s'hydrater dans la journée ». La ration du midi comportera donc de l'eau, des féculents, des légumes et/ou crudités, de la viande ou du poisson, et si on a encore faim, un produit

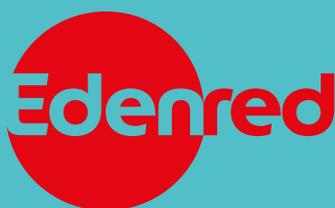


laitier ou un fruit. « On peut très bien manger équilibré en optant pour un sandwich, souligne la diététicienne. Un pain suédois garni de salade, de concombre, de saumon fumé, de crème fraîche, complété d'un flan est tout à fait acceptable. »

Si on a la chance de pouvoir déjeuner dans un restaurant d'entreprise, il suffit de prendre un peu de tout en évitant les pizzas et quiches, très grasses. On peut au contraire se régaler de plats en sauce : aucune contre-indication à manger une blanquette de veau, d'autant que les rations sont limitées et normées dans la restauration collective. On peut même manger bio à la cantine ! Mais attention, pour être sûr que les produits proposés à la consommation méritent bien cette appellation, mieux vaut choisir les plats les plus simples. Plus les aliments sont manufacturés, plus il est difficile de vérifier leur composition. On peut aussi tout simplement choisir, au menu du restaurant d'entreprise les fruits et légumes de saison.

MANGER PEU MAIS BIEN

Quant au déjeuner d'affaires, fini le temps des repas qui n'en finissent pas, bien arrosés de vins fins et clôturés par un vieille prune. L'ère est au chef d'entreprise à l'allure dynamique. L'assiette a évolué : les eaux pétillantes ont la cote, ainsi que le poisson cuit à la vapeur et ses haricots verts. On se rattrape sur le carré de chocolat sacralisé sur le bord de la soucoupe du café...



Edenred, est le leader mondial des solutions transactionnelles au service de 770 000 entreprises, 44 millions de salariés et 1,5 million de partenaires marchands. Son offre en France se répartit autour de trois lignes de métiers :

- Avantages aux salariés (Ticket Restaurant®, Ticket Kadéos®, Ticket CESU),
- Solutions de mobilité professionnelle (Ticket Travel Pro®, Ticket Fleet Pro®, Ticket Clean Way®),
- Solutions complémentaires : Motivation et récompenses (Ticket Kadéos®, Stim&Go®) et programmes sociaux publics (Ticket CESU, Ticket Service®, Domiphone®).

Coté à la Bourse de Paris au sein de l'indice CACNext20, Edenred est présent dans 45 pays avec près de 8 000 collaborateurs, dont 1100 en France. En 2017, le groupe a géré près de 26 milliards d'euros de volume d'affaires, dont 78% sous format carte, mobile et web.

En savoir plus

www.edenred.fr

www.managerattitude.fr

[f https://www.facebook.com/Edenred-France-1647846115448547/](https://www.facebook.com/Edenred-France-1647846115448547/)

[t @EdenredFrance](https://twitter.com/EdenredFrance)

[in fr.linkedin.com/company/edenred-france](https://fr.linkedin.com/company/edenred-france)