

N° : Juillet 2024

cultureQVCT

Le bien-être au Travail

**Dans les
coulisses**

d'un Ambassadeur QVCT

Alimentation :

5 Tips pour booster votre
bien-être mental au travail

Grand écran sur:

Dr. Yves-Roland
ALLIMAN

QUI SOMMES-NOUS ?

ReginePro Consulting est un hub de conseil en Ressources Humaines de premier plan. Nous opérons à l'échelle Africaine. Premier cabinet spécialisé Santé et qualité de vie et des conditions de travail | bien-être au travail au service d'une culture d'entreprise positive.
ReginePro Consulting a été fondé en **2018** à Abidjan Côte d'Ivoire.

Notre slogan

Valorisons l'Humain...

Notre vision

Un acteur de référence pour construire un environnement de travail dans lequel les employeurs ainsi que les employés sont engagés et épanouis (rationnel, émotionnel) en Afrique.

Nos valeurs

L'humain, L'innovation, L'excellence

Notre mission

Construire la Santé, la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (SQVCT) pour des performances exceptionnelles.

Notre présence

3 pays en Afrique : Côte d'Ivoire - Sénégal – Cameroun

Nos services

- ✓ Qualité de vie et des conditions de travail
- ✓ Transformation Culturelle, Managériale et Humaine
- ✓ Formation: coaching managers & directeurs
- ✓ Accompagnement Retraite
- ✓ Formation Commerciale
- ✓ Team building_TB

Consultez notre site internet : www.regineproconsulting.com



Alimentation

5 Tips pour booster votre bien-être mental au travail

Par : KEZEHOUE Colombe Christelle
Specialiste en Nutrition humaine et sécurité alimentaire

L'alimentation, souvent considérée à juste titre comme un aspect fondamental de la santé physique, joue également un rôle crucial dans notre bien-être mental, en particulier dans un environnement où le monde du travail est de plus en plus contraignant et exigeant.

Voici 05 Tips pour booster votre bien-être mental grâce à une alimentation équilibrée.

1- CONSOMMEZ DES ALIMENTS RICHES EN NUTRIMENTS ESSENTIELS

Une alimentation équilibrée fournit une gamme de ces éléments vitaux. Les acides gras oméga-3 présents dans le saumon et le tilapia favorisent la santé cérébrale. Les vitamines B dans les céréales complètes, les légumineuses et les légumes verts soutiennent le fonctionnement neuronal. Les antioxydants des noix, patates douces et lentilles protègent le cerveau.

2- INTÉGREZ DANS VOS PLATS DES MENUS QUI FAVORISENT LA STABILITÉ DE L'HUMEUR

Les aliments équilibrés aident à maintenir un niveau d'énergie stable et régulent l'humeur ; réduisant ainsi les fluctuations émotionnelles au travail. Le riz au gras préparé avec des tomates, oignons, poivrons, de l'huile d'arachide, du poisson grillé et des légumes est un exemple d'aliments équilibrés.

3- APPROVISIONNEZ VOTRE CERVEAU EN GLUCOSE

Consommez des glucides complexes comme la banane plantain, le manioc, l'igname et le maïs pour fournir au cerveau un apport constant en glucose, améliorant ainsi

la concentration, la clarté mentale et la performance au travail.

4- INSÉREZ DANS VOS REPAS DES ALIMENTS CONTENANT DU MAGNÉSIMUM

Les aliments riches en magnésium (avocat, banane, amandes, épinard) et en tryptophane (œuf, poulet, fromage, saumon) régulent les hormones du stress et favorisent la relaxation.

5- ADOPTEZ L'HYDRATATION RÉGULIÈRE ET LA CONSOMMATION DES FRUITS POUR UNE MEILLEURE GESTION DU POIDS

Maintenez un poids corporel sain en mangeant équilibré. Ceci impactera positivement l'estime de soi et la confiance en soi au travail. Buvez suffisamment d'eau pour rester hydraté toute la journée au travail et opter pour des collations saines comme les fruits frais, les noix ou des yaourts naturels pour éviter les excès caloriques et renforcer l'hydratation.

CONCLUSION

Adopter une alimentation équilibrée améliore le bien-être mental au travail en fournissant les nutriments nécessaires, en stabilisant l'humeur, en améliorant la concentration et la performance, et en réduisant le stress et l'anxiété. Planifiez vos repas, choisissez des aliments riches en nutriments, hydratez-vous suffisamment, et évitez les tentations malsaines pour maximiser votre bien-être au travail.

INTERVIEW

AVEC
Dr. Yves Roland
ALLIMAN



Pourriez-vous vous présenter brièvement ainsi que votre parcours ?

Je suis **Dr Yves-Roland Alliman**, VP & DRH pour la région Francophone chez Olam Agri. Depuis plus de 20 ans, je participe à des projets de transformation organisationnelle, tout en accompagnant les femmes et les hommes qui animent ces organisations dans leur quête d'épanouissement professionnel.

En octobre 2015, j'ai rejoint Olam Agri en Côte d'Ivoire, justement pour poursuivre cette ambition.

1. La QVCT au groupe Olam Agri, pouvez-vous nous raconter l'histoire, comment cela a commencé ? Quels ont été les déclencheurs ? Comment avez-vous su que c'était la QVCT la solution ?

La démarche QVCT a commencé chez Olam Agri il y a environ cinq ans. Elle a été déclenchée par notre désir d'améliorer le bien-être et la satisfaction de nos collaborateurs. Après plusieurs études internes et consultations, notamment à travers les EPS (Engagement & People Survey), il est apparu évident que la QVCT était la solution idéale pour répondre aux besoins spécifiques de nos collaborateurs. Nous avons donc élaboré, avec le concours des salariés, un plan d'actions et de communication dont les éléments principaux étaient l'adaptation de nos politiques et procédures RH, l'amélioration de l'environnement professionnel (espace & outils de travail) et une communication dynamique, proactive et décentralisée.

Au vu des résultats encourageants, nous avons récemment mis en place des Groupes de Ressources pour les Employés (ERG), composés d'employés volontaires, intervenants sur 4 thématiques que sont : le bien-être au travail, l'équilibre vie privée-vie professionnelle, l'action communautaire et durable et enfin le leadership féminin. Ces groupes organisent plusieurs initiatives et activités qui ont un impact positif sur les employés. La mise en œuvre de cette approche a permis d'intégrer des pratiques de travail modernes, plus flexibles et d'améliorer l'environnement professionnel, ce qui a été bien accueilli à tous les niveaux de l'entreprise. De plus, nous sommes fiers d'être certifiés Top Employer pour la 4^e année consécutive en Afrique ainsi qu'en Côte d'Ivoire, et pour la première année au Sénégal en 2024, l'approche QVCT y est pour beaucoup

2. Comment avez-vous réussi à embarquer vos dirigeants ?

Pour embarquer nos dirigeants, cela a été très facile, puisqu'ils sont tous soucieux du bien-être de leurs collabora-

teurs. En plus de leur disposition « naturelle », nous avons organisé des sessions de présentations détaillées sur les avantages de la QVCT. Nous avons également présenté des études de cas démontrant les impacts positifs sur la productivité et le bien-être des employés. Leur implication dès le début a été cruciale pour le succès du projet.

3. Quel est le périmètre du projet QVCT dans le groupe OLAM AGRI (Côte d'Ivoire ? Toutes les filiales ? Afrique ? etc...)

Le projet QVCT couvre toutes les filiales d'Olam Agri en Côte d'Ivoire, au Congo, au Sénégal, au Tchad, au Togo afin de garantir une amélioration cohérente de la qualité de vie au travail.

La QVCT épouse les actions du groupe dans le but de l'amélioration des conditions de travail et du bien-être des employés d'Olam Agri.

4. Comment vos collaborateurs ont-ils perçu la QVCT ? Réfractaires ? Sceptiques ? Enthousiastes ?

Nos collaborateurs ont perçu la QVCT avec enthousiasme. Une communication transparente et des résultats tangibles ont fini par convaincre les plus sceptiques. Nous avons mis en place des groupes de discussion réguliers pour recueillir les feedbacks des employés et ajuster les initiatives en conséquence. De plus, nous avons instauré un programme de reconnaissance des efforts individuels et collectifs. L'implémentation de la QVCT s'est faite progressivement et avec une communication régulière. Le premier objectif étant qu'ils comprennent le bien-fondé de cette démarche et qu'ils soient à terme des ambassadeurs de la QVCT auprès de leurs collègues.

5. Citez actions mises en place pour créer la confiance et faire adhérer vos collaborateurs ? A ce jour quel est le taux d'adhésion de vos collaborateurs aux initiatives d'amélioration QVCT ?

Pour créer la confiance et faire adhérer nos collaborateurs nous avons défini comme objectif final de rehausser le niveau d'engagement de collaborateurs. Pour ce faire, nous avons :

1. Créé la Semaine QVCT. Cette semaine est organisée pour valoriser les démarches de l'entreprise qui permettent de conjuguer amélioration des conditions de travail et performance des organisations. L'objectif, identifier et partager des pistes d'action en faveur d'un travail facteur de santé, d'inclusion et de performance.

2. Mis en place des activités :

-Des séances mensuelles de Zumba et de sport

-Des journées dénommées « Fruity day » au cours desquelles, des fruits sont partagés à l'ensemble du personnel et des talks sur la nutrition et la santé se tiennent régulièrement.

3. Implémenté les ERG qui sont pilotés et animés par les employés eux même avec le concours de la direction

générale. Cela leur confère la latitude de proposer des initiatives pour un environnement de travail inclusif et agréable

Les indicateurs pour la mise en place de la QVCT furent dans le temps **les taux d'absentéisme et de démission élevés**. Actuellement, le taux d'adhésion aux initiatives d'amélioration QVCT est de **80 %** et nous conservons ce même taux depuis la mise en place des activités tout en continuant de faire adhérer les collaborateurs encore hésitants.

6. Quelles sont les transformations organisationnelles que cette démarche a suscitées pour réussir ce projet ?

Les transformations organisationnelles majeures suscitées par la démarche QVCT incluent :

1. Changement de mentalité grâce à une formation continue.
2. Ouverture à la diversité culturelle par des initiatives inclusives.
3. Adaptation des processus existants avec une révision progressive.
4. Amélioration des conditions de travail physiques et numériques.

7. Quels ont été vos plus grands défis/challenges ? citez 3 et comment les avez-vous surmontés ?

Les plus grands défis ont été :

1. Le changement de mentalité : surmonté par des sessions de formation et de sensibilisation continues.
2. La gestion de la diversité culturelle : résolu par des initiatives inclusives et la promotion de la diversité.
3. Le positionnement de la Marque employeur : renforcement de notre attractivité en tant qu'employeur de choix grâce à une culture d'entreprise positive et innovante.

8. A ce jour, quelles sont les impacts des initiatives QVCT sur :

a. Le vécu quotidien des collaborateurs

Le vécu quotidien des collaborateurs s'est amélioré avec une augmentation du moral et de la satisfaction au travail grâce à un environnement plus flexible et favorable. Les employés se sentent plus soutenus et engagés dans leur travail. On note également une ambiance de travail marquée d'enthousiasme et de bienveillance.

- Les départs en congés : 85% de l'effectif bénéficie pleinement des congés annuels grâce à un suivi issu d'une collaboration entre les différents chefs de départements et les Ressources Humaines.
- Nous avons pu réduire les risques psychosociaux (RPS) au travers de sensibilisations, de partages d'astuces de bien-être, de partages d'expériences, mais aussi au travers de l'implication de notre médecin d'entreprise.
- Nous avons pu créer un équilibre entre la vie personnelle et professionnelle en réduisant les heures

supplémentaires (mise en place du repos compensateur)

b. Le service rendu aux clients externes

Les clients externes du point de vue de la QVCT sont les entreprises de mise à disposition de personnel qui sont tenues de se conformer à nos standards. Ce qui a pour résultat de rehausser la qualité de leurs prestations et le traitement de leur personnel mis à disposition sur nos différents sites.

c. La marque employeur de votre entreprise

Les initiatives QVCT renforcent notre marque employeur et nous positionnent comme un employeur de choix sur le marché grâce à une culture d'entreprise positive et innovante. Cela nous permet de non seulement attirer des talents, mais également de les retenir.

d. La performance du groupe Olam Agri

La hausse du taux d'engagement de nos salariés impacte la performance globale du groupe Olam Agri. Nous pouvons affirmer qu'une meilleure qualité de vie au travail contribue à notre succès continu.

Nous notons par exemple une baisse de l'absentéisme de plus de 20% depuis que le programme a été mis en place.

9. Quelles sont les perspectives QVCT dans à moyen terme au groupe Olam Agri ?

Votre mot de fin

À moyen terme, nous envisageons d'élargir nos initiatives QVCT en intégrant davantage de technologies de bien-être et en développant des programmes personnalisés pour répondre aux besoins spécifiques de certains groupes de collaborateurs. Notre objectif est de continuer à améliorer la qualité de vie au travail, ce qui, nous le savons déjà, participe à la performance globale de l'entreprise.

Je vous remercie pour cette opportunité de partager notre expérience avec la QVCT. Chez Olam Agri, nous croyons fermement que le bien-être de nos employés est la clé de notre succès. Nous sommes déterminés à poursuivre sur cette voie pour créer un environnement de travail exceptionnel pour tous.

Album Olam Agri



HR TEAM



Campagne Pink October



Sport Zumba / Kung-Fu



Annual Award

suivez-nous sur



N° Juillet 2024

C u l t u r e Q V C T



12345678900000000000