

N°02
JAN.
2018

SOLUTIONS

Cabinet dentaire

MANAGEMENT | COMMUNICATION | GESTION | ORGANISATION

Cas d'école
**JE M'INSTALLE
DANS UN DÉSERT
MÉDICAL**

Débat
**À QUOI SERVENT
LES SYNDICATS ?**

Bonne
année
2018

[Dossier]

**Faut-il en finir
avec les réseaux
de soins ?**

COMMUNICATION

RÉSEAUX SOCIAUX
Quelle attitude
adopter sur le web ?

Et aussi : 32 pages de guide pratique

- Organisation : Comment bien débuter en implantologie.
- Gestion : LFSS, ce qui change pour les chirurgiens-dentistes.

34,80 €
N°ISSN :
2558-4189



Trois raisons

DE MISER SUR LE BIEN-ÊTRE au travail



LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL N'EST PAS UNE PRÉOCCUPATION SUPERFLUE. C'EST AU CONTRAIRE UN INVESTISSEMENT AU SERVICE DES COLLABORATEURS DU CABINET, DE SA PERFORMANCE ET DE SA RÉPUTATION.

Longtemps relégué à l'arrière-plan, le bien-être au travail est désormais sur (presque) toutes les lèvres. Il faut dire que nous passons en moyenne neuf ans de notre vie au travail... Alors autant s'y sentir à son aise! Et ce pour plusieurs raisons.

Un bien en soi

Pourquoi investir dans le bien-être au travail? Avant tout parce que c'est "un bien en soi", estime le think-tank du

bonheur citoyen La Fabrique Spinoza, dans un rapport de 2013. Le bien-être au travail serait "d'abord souhaitable pour lui-même, par respect des collaborateurs, par dignité humaine, par humanisme tout simplement". Une façon de rappeler que l'entreprise, pour vous le cabinet, n'est pas qu'un lieu de profit.

Problème: le bien-être est difficile à définir, tant ses conditions dépendent du contexte. D'où, pour Christophe

Nguyen, psychologue du travail et fondateur du cabinet Empreinte humaine, "la nécessité de s'entendre sur les critères qui permettent de concilier les objectifs des entreprises et les attentes des salariés". Toutefois, il est possible d'esquisser les contours du bien-être en balayant tout ce qui le pollue. C'est ce que la psychologue du travail Noémie Le Menn, qui propose une formule de supervision pour les professionnels qui vivent des →



**Changer son exercice
avec la pratique
quantique**

3 questions au Dr Christian Bourit

COACH EN DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

S'appuyant sur la théorie quantique, le Dr Christian Bourit estime que chacun a les cartes en main pour se réaliser.

Dentiste, vous êtes devenu coach en développement personnel...

À 18 ans déjà, j'avais été interpellé par un livre sur la puissance du subconscient. C'est vers la quarantaine, alors installé comme dentiste, que je m'y suis de nouveau intéressé, en suivant des séminaires comme ceux d'Anthony Robbins. Au fil des rencontres, je me suis dit qu'il fallait que j'écrive un livre. J'en ai écrit quatre. Le dernier, *Vivez quantique*, sort ce 30 janvier. La théorie quantique démontre que nous influons sur ce que nous observons.

Nous pouvons ainsi influencer sur notre vie.

Vous prévoyez des séminaires sur le sujet à destination des dentistes. Est-ce important que la profession s'en empare ?

Oui, car c'est une profession qui donne l'impression de toujours lutter, contre le carcan administratif par exemple. Or selon la théorie quantique, on obtient davantage en s'alignant avec ce que l'on veut qu'en luttant. Il faut cesser de penser que tous les problèmes viennent de l'extérieur. Par exemple, si l'on veut davantage de joie, il faut commencer par développer la joie en soi. Il est primordial de changer d'énergie pour que le reste change.

Quel conseil donnez-vous aux dentistes ?

De commencer par mettre l'humain à la première place. Dans notre société qui assimile la réussite à une course aux résultats, il ne faut pas juste penser à ce qu'ils pourraient nous rapporter. Agir avec le cœur est un élément indissociable du succès.

situations émotionnelles et psychologiques difficiles dans l'exercice de leur métier, nomme "les Bad Five". Soit les cinq agents délétères qui nuisent à l'épanouissement professionnel : ce qui dégrade et dévalorise l'estime de soi, ce qui active la perte de confiance en ses compétences, ce qui insécurise, ce qui absorbe de l'énergie, ce qui donne un sentiment d'incohérence. "Pour se sentir bien au travail, les gens demandent à être efficaces, analyse Christophe NGuyen. Ce n'est pas tant lié au 13^e mois, à la couleur des murs... Le bien-être porte plutôt sur la reconnaissance, l'écoute, le dialogue, sur la façon de faire le travail, de collaborer". Une fois cela posé, il faut garder à l'esprit "qu'on ne peut pas faire du bien-être au travail une injonction, avertit Béatrix Jounault, directrice du développement institutionnel de la Fabrique Spinoza. C'est une volonté politique et managériale de l'organisation. Il est important que les managers soient alignés". N'oubliez donc pas d'investir dans votre propre bien-être, avant de vous occuper de celui de vos collaborateurs.

Un vecteur de performance

Miser sur le bien-être au travail, c'est aussi emprunter un chemin vers plus de performance. "On le sait depuis les années 30", retrace Noémie Le Menn. Le bien-être au travail influe tout d'abord sur la performance de l'individu, comme le montre la méta-étude de Sonja Lyubomirsky (« The benefits of frequent positive affect »). "Lorsqu'un individu est épanoui dans son travail, cela a des impacts positifs sur →

l'individu: il est en meilleure santé, est plus coopératif, plus engagé, plus efficace, plus créatif", résume Béatrix Jounault. Un essor de l'efficacité et de la créativité qui s'explique, selon Noémie Le Menn, par des "fonctions cognitives plus performantes", lorsque l'individu "se sent bien, pas menacé, qu'il com-

rapporte Béatrix Jounault. À l'inverse, le mal-être, qui se traduit par du stress, de l'absentéisme, des burn-out, du turn-over... a un coût: "En 2017, le cabinet Mozart consulting en a chiffré à 12 600 € le coût moyen par an et par salarié du secteur privé".

Sachant cela, reste à déterminer ce

porter atteinte à la performance de l'individu, et de fait, de transformer le cercle vertueux en cercle vicieux.

Un gage de bonne réputation

À ce jour, « la Fabrique Spinoza n'a pas réalisé d'étude chiffrée concernant l'impact du bien-être sur la réputation de l'entreprise, sur la marque employeur », explique Béatrix Jounault. Cependant, on sait que le fait d'être identifiée comme une organisation qui traite du bien-être au travail est un facteur attractif, notamment pour les jeunes générations. L'enquête du mouvement Générations cobayes, intitulée "Que du bonheur" (2016) a ainsi montré que pour 58 % des 18-35 ans, le bonheur réside également dans le travail, restitue-t-elle. "Cela permet d'attirer les talents, confirme Noémie Le Menn. Une entreprise dans laquelle les gens se sentent bien rayonne davantage".

Si le bien-être est attractif, il fidélise aussi les collaborateurs et ceux-ci vont véhiculer une image positive de l'entreprise. "Vos salariés sont vos meilleurs ambassadeurs quand ils se sentent bien dans l'entreprise, assure Christophe NGuyen. À l'inverse, ils peuvent donner une image négative de l'entreprise, qui sera amplifiée par la caisse de résonance des réseaux sociaux". Un cabinet où le chirurgien-dentiste veille à son propre bien-être et à celui de son équipe jouit notamment d'une réputation favorable auprès de cette dernière, mais aussi auprès des patients et des fournisseurs. En y accordant une attention toute particulière, vous mettez donc toutes les chances de votre côté pour accroître la pérennité de votre cabinet. ●



12 600 €, c'est le coût moyen par an et par salarié du secteur privé du mal-être au travail

prend son rôle..." En revanche, quand ces conditions ne sont pas réunies, "l'individu en mal-être voit ses fonctions cognitives diminuer".

Qui dit bien-être dit donc individu plus performant, avec des conséquences sur la performance économique de l'entreprise. "Une méta-étude de Margolis publiée en 2001 montre le lien ténu qui existe entre performance sociale et performance économique. Seulement 5 % des études établissent un lien négatif entre performance sociale et performance économique des organisations",

que vous considérez être de l'ordre de la performance, précise Christophe NGuyen: "Pour un dentiste, cela peut être la quantité d'actes, la marge effectuée. Pour l'autre, la qualité des soins, le temps dégagé pour échanger avec le patient sur l'hygiène bucco-dentaire". Il apparaît néanmoins sensé de penser que la performance économique, résultat de la performance de l'individu, n'est vertueuse que si elle alimente de nouveau le bien-être au sein du cabinet. La recherche de la performance financière risquant, sur la durée, de