

# Faire des salariés des acteurs de leur bien-être au travail

CALYXIA

2 rue des orangers  
94380 Bonneuil sur MarneChristophe Wielgosik  
Christophe.wielgosik@calyxia.comChief human  
Resources Officer  
03 88 53 56 67

ILE DE FRANCE

2024

➤ Mots clés : santé mentale, innovation RH, prévention

## L'ENTREPRISE

Calyxia est une **entreprise innovante spécialisée dans la chimie biosourcée**, fondée en **2015**, qui développe et produit des **microcapsules** selon un procédé unique et respectueux de l'environnement. Forte d'une croissance rapide, elle est implantée à **Bonneuil-sur-Marne** et compte près de **100 employés**. Son engagement en faveur du **développement durable** et du **bien-être des salariés** s'inscrit dans une stratégie plus large, marquée par son adhésion à la charte **Responsible Care** depuis **2022**.

## LE CONTEXTE

L'entreprise connaît une **expansion rapide**, doublant ses effectifs chaque année. Ce rythme soutenu, associé à une **population jeune** (moyenne d'âge de 31 ans), engendre des **défis organisationnels et humains**. La nécessité d'**attirer et de fidéliser des talents spécialisés**, tout en structurant une culture d'entreprise solide, est devenue une priorité.

En parallèle, la polyvalence des salariés, inhérente à la jeunesse de l'entreprise, a favorisé une **montée en compétences accélérée**, mais aussi un **stress accru** lié à la spécialisation progressive des métiers. L'entreprise a donc identifié un besoin urgent d'**accompagner ses collaborateurs** dans cette transformation, en intégrant une approche axée sur le **bien-être au travail et la gestion du stress**.

## IDÉE ET OBJECTIFS

L'objectif du programme mis en place par Calyxia est double : **prévenir les risques psychosociaux (RPS)** et **favoriser un environnement de travail épanouissant**. L'entreprise vise ainsi à :

- **Réduire la charge mentale des salariés**, en simplifiant et digitalisant les processus RH.
- **Créer une culture d'entreprise inclusive et moderne**, centrée sur l'autonomie, la créativité et le développement personnel.
- **Mettre en place des dispositifs de soutien au bien-être**, accessibles à tous les collaborateurs.

Cette démarche repose sur une **implication active des employés**, qui deviennent acteurs de leur bien-être grâce à des outils innovants et des actions concrètes.

## MISE EN OEUVRE

Pour atteindre ces objectifs, Calyxia a mis en place plusieurs actions structurées autour de trois axes principaux :

1. **Amélioration de l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle**
  - **Instauration d'une politique de télétravail encadrée et d'une charte sur le droit à la déconnexion**,

garantissant un meilleur respect du temps de repos.

- Déploiement d'une charte des événements familiaux, offrant des avantages plus favorables que la convention collective de la chimie.
- Mise en place d'enquêtes régulières pour évaluer la qualité de vie au travail et la santé mentale des salariés.

## 2. Actions de bien-être et de prévention du stress

- Organisation de webinaires de sensibilisation sur la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) liés au télétravail et sur les comportements inappropriés en entreprise.
- Mise à disposition d'une application digitale dédiée au bien-être proposant :
  - Des conseils en gestion du stress,
  - Des thérapies individuelles avec un psychologue,
  - Un suivi psychologique régulier grâce à des contenus pédagogiques adaptés.
- Distribution d'équipements de protection personnalisés, tels que des lunettes de sécurité à la vue et des bouchons moulés, pour améliorer le confort des salariés.

## 3. Développement personnel et engagement des collaborateurs

- Réalisation de 70 diagnostics de personnalité (méthode MBTI), favorisant une meilleure compréhension des interactions professionnelles et de la dynamique d'équipe.
- Mise en place d'un processus d'évaluation à 360°, visant à stimuler l'engagement et à encourager le développement des compétences individuelles.



## RÉSULTATS

Le programme a généré un **fort engagement des salariés**, avec des **résultats concrets** :

- **90 % de participation** aux enquêtes de satisfaction, démontrant une adhésion significative aux actions mises en place.
- **Entre 60 et 80 % des employés** ont assisté aux webinaires de prévention du stress et des RPS.
- **90 % des salariés ont réalisé un diagnostic de personnalité**, favorisant un meilleur dialogue interne et une compréhension plus fine des différences de profil.
- **600 feedbacks** ont été réalisés via la plateforme Elendi, dans le cadre du processus d'évaluation 360°.
- La sensibilisation sur la **prévention du harcèlement** a permis d'identifier **deux cas de comportements inappropriés**, qui ont fait l'objet d'enquêtes internes et de mesures correctives.

Par ailleurs, l'adoption des **outils digitaux** a été largement plébiscitée, permettant une **gestion plus fluide des aspects RH** (paie, absences, mutuelle). L'application dédiée à la **santé mentale** a été sollicitée à plusieurs reprises, avec **six entretiens réalisés avec un psychologue**.



## BÉNÉFICES ET PERSPECTIVES

L'entreprise prévoit d'**étendre ce programme en 2024**, en renforçant les **actions de sensibilisation**, notamment via des **formations spécifiques aux managers sur les RPS**. Un **suivi de l'évolution de la charge mentale des salariés** est également prévu, afin d'ajuster les actions en fonction des résultats des prochaines enquêtes internes. En parallèle, l'entreprise s'engage à **suivre l'évolution des indicateurs de satisfaction interne**, notamment à travers le **Employee Net Promoter Score (ENPS)**, qui affichait un score prometteur de **6,8/10 en 2022**.

Avec un **taux d'absentéisme maintenu à 1,7 %** et **l'absence d'accidents de travail avec arrêt**, ce programme confirme son efficacité dans la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail.