

À la recherche de la recette du bonheur

Le premier facteur de bonheur varie selon les pays, révèle un nouveau sondage, le 28 juin 2017, | Karl Rettino-Parazelli

La recette du bonheur d'un employé canadien, français ou allemand n'est pas la même, révèle une étude dévoilée mardi par la firme de dotation en personnel Robert Half.

Le sondage mené par le cabinet spécialisé en ressources humaines auprès de 23 000 professionnels occupant un emploi à temps partiel ou à temps plein provenant de huit pays indique que les employés canadiens se disent plus heureux au travail que les Français, les Belges et les Britanniques, mais moins heureux que les Américains, les Allemands, les Néerlandais et les Australiens.

En demandant aux répondants s'ils sont heureux au travail et ce qui explique leur état d'esprit, la firme a pu dégager des priorités différentes selon les pays. Pour les Canadiens, les Américains et les Britanniques, le premier facteur de bonheur est le sentiment de fierté à l'égard de l'organisation pour laquelle ils travaillent, alors que les Français, les Belges et les Allemands accordent plus d'importance au fait d'être traité avec équité et respect.

« Les gestionnaires peuvent améliorer les niveaux de bonheur dans leur entreprise en soulignant fréquemment l'apport des employés et en s'assurant que ceux-ci comprennent bien le rôle qu'ils jouent dans la réalisation des objectifs généraux de l'entreprise », souligne le président, activités internationales de dotation en personnel chez Robert Half, Greg Scileppi.

Besoins universels

Les résultats du sondage ne surprennent pas le professeur au Département d'organisation et ressources humaines de l'École des sciences de la gestion de l'UQAM Jacques Forest. Ses recherches récentes et la littérature scientifique pointent dans la même direction, explique-t-il : « La façon de combler les besoins psychologiques change, mais ces besoins demeurent les mêmes. »

Il cite par exemple une étude s'intéressant au bonheur réalisée il y a quelques années par les chercheurs Ed Diener, Weiting Ng, James Harter et Raksha Arora à l'aide d'un échantillon représentatif de la quasi-totalité de la population mondiale. « Les trois facteurs qui expliquent unilatéralement le bonheur dans toute l'humanité, c'est la satisfaction des besoins psychologiques d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale », résume M. Forest.

Autrement dit, les employés veulent sentir que leur travail est important et que leur savoir-faire est reconnu, tout en étant entourés de collègues et de patrons qu'ils apprécient.

Selon le professeur, un employeur qui voudrait accroître le bonheur de ses employés peut agir sur trois fronts : revoir l'organisation du travail pour rendre les tâches des travailleurs stimulantes et

significatives, rémunérer les employés de manière juste et équitable, et améliorer les relations interpersonnelles en faisant preuve de plus de chaleur humaine.

« On se rend compte que c'est le bonheur qui mène au succès, et non le contraire », rappelle-t-il.

Facteurs décisifs

Dans le volet canadien du sondage commandé par Robert Half, les deux clés du bonheur déterminées par les répondants sont le sentiment d'appartenance à une entreprise et le fait de sentir que son travail est apprécié.

Et ce sont précisément les deux facteurs décisifs observés par Pierre Côté, créateur de l'Indice relatif du bonheur. Il y a cinq ans, ce professionnel des communications et du marketing devenu conférencier a lancé un sous-indice, l'Indice du bonheur au travail, [qui permet d'établir le niveau de bonheur au sein de différentes professions](#).

En remplissant un sondage en ligne, les professionnels doivent notamment évaluer la réalisation de soi, les relations de travail, la reconnaissance, le niveau de responsabilité, la rémunération et le sentiment d'appartenance.

« C'est fascinant de voir que la reconnaissance est presque toujours le facteur qui est le plus faiblement évalué. Et plus le niveau de reconnaissance est bas, plus le sentiment d'appartenance est bas », observe-t-il.

Résultats variables

Les résultats de son indice permettent de savoir en un coup d'oeil pourquoi certains employés sont plus heureux que d'autres. Par exemple, les infirmières sont généralement satisfaites de leur salaire et de leur niveau de responsabilité, mais leur sentiment d'appartenance et de reconnaissance se situe en deçà de la moyenne. À l'inverse, les courtiers immobiliers enregistrent des résultats supérieurs à la moyenne pour tous les facteurs analysés, et tout particulièrement celui qui concerne le niveau de responsabilité.

« Il y a un lien évident entre la satisfaction au travail et le niveau de bonheur en général. C'est pour ça que c'est important d'en parler, insiste M. Côté. Si tout le monde est plus heureux dans un environnement de travail, la performance de l'entreprise va être meilleure et tout le monde va en bénéficier. »

<http://www.ledevoir.com/economie/actualites-economiques/502225/travail-a-la-recherche-de-la-recette-du-bonheur>

Trois salariés sur quatre aiment leur travail,Emmanuelle Réju,le16/03/2017

Plus de 200 000 personnes ont répondu à un questionnaire très détaillé mis en ligne par la CFDT entre septembre et décembre 2016.

Une équipe de trois chercheurs livre aujourd'hui les premiers résultats issus de cette base de données exceptionnelle.

Gagner au loto et « tout plaquer » ? Pour quatre salariés sur dix, ce n'est même pas un rêve. Même après avoir touché le gros lot, ils se disent prêts à continuer de travailler, comme si de rien n'était... Car les Français sont heureux au travail, si l'on en croit la grande enquête, réalisée par la CFDT avec le concours de deux jeunes pousses.

D'après la première analyse des résultats rendue publique le 16 mars, qui se concentre sur les salariés du public et du privé, ils sont ainsi 77 % à déclarer « aimer leur travail » et à « avoir le sentiment de faire un travail utile » ; 59 % à y « prendre souvent du plaisir » et 57 %, « fiers de ce qu'ils font ».

Une opération « de démocratie directe »

Plus de 200 000 personnes ont répondu aux 172 questions mises en ligne entre septembre et décembre 2016 sur le site parlonstravail.fr . Des questions précises qui permettent d'avoir un éclairage sur la vie quotidienne au travail, voire d'entrer dans une certaine intimité : « Êtes-vous fier de ce que vous faites ? » ; « Avez-vous déjà eu envie de vous en prendre physiquement à votre chef ? » ; « Que se passe-t-il si vous arrivez avec dix minutes de retard ? »...

« Avec cette véritable opération de démocratie directe, nous avons voulu redonner la parole aux gens sur leur relation au travail », explique Florian Meyer, secrétaire confédéral et responsable du projet à la CFDT. La base de données recueillies – avec plus de 20 millions de réponses – constitue une masse d'informations d'une ampleur inédite, même si l'échantillon des répondants n'est pas strictement représentatif.

Des réponses à la tonalité très positive

Le nombre d'adhérents à la CFDT ayant répondu au questionnaire (2 répondants sur 5) est par exemple surreprésenté par rapport à leur poids réel dans la population active. « Nous avons opéré des redressements pour faire en sorte que l'échantillon examiné présente une structure convenable au regard des variables sociodémographiques de base », précise le statisticien et ergonome Serge Volkoff, qui a analysé les résultats avec sa collègue Céline Mardon et la sociologue Marie-Anne Dujarier. Globalement, les répondants au questionnaire se montrent un peu plus sévères que les personnes interrogées dans des enquêtes plus classiques. « L'exercice s'est fait sur la base du volontariat, explique Serge Volkoff. Il se peut donc que les plus mécontents se soient plus volontiers exprimés. Les gens se sont peut-être aussi un peu lâchés, le ton des questions posées étant très libre. »

Même avec ce léger biais, la tonalité des réponses engrangées sur la plateforme reste très positive. «

Dans leur grande majorité, les salariés sont contents au travail, poursuit Serge Volkoff. Et ceci s'observe quelle que soit la catégorie sociale. » Ils sont même 70 % à affirmer « rigoler » souvent, ou tout le temps, avec leurs collègues... et à peu près autant à « entretenir des relations d'entraide » avec ces derniers. « Contrairement à une croyance répandue selon laquelle il n'y aurait plus de collectif au travail, cette enquête signale que ce dernier persiste majoritairement, et sous des formes sans doute renouvelées en comparaison avec celles du XXe siècle », avancent les chercheurs dans leur rapport d'analyse.

L'intensification du travail préoccupe

Reste que tout n'est évidemment pas rose dans le monde de l'entreprise. La charge de travail et son « intensification » – constatée dans d'autres études – reste une préoccupation. Plus de la moitié des répondants déclarent ainsi avoir une quantité de travail excessive et à peu près autant ne pas avoir le temps de faire correctement leur travail. « Ces deux indicateurs confirment le constat d'intensification du travail qui génère une contrainte à bâcler le boulot », constate le rapport. Et ceci que l'on soit cadre, ouvrier ou technicien, fonctionnaire ou salarié du privé.

« Seul un petit tiers des répondants arrivent à vivre une situation que l'on pourrait qualifier de normale, ajoutent les chercheurs. C'est-à-dire pouvoir à la fois prendre ses congés, avoir des objectifs raisonnables et le temps suffisant pour réaliser un travail qu'ils jugent être exigé en quantité raisonnable. » Les fonctionnaires de catégorie A et les intérimaires sont en la matière les plus mal lotis.

« L'un des faits saillants et nouveaux révélés par l'enquête est l'importance accordée à l'autonomie, au sens de pouvoir organiser son emploi du temps ou mettre ses idées en pratique, relève Florian Meyer, de la CFDT. Le manque d'autonomie pèse autant que la charge de travail dans le mal-être des salariés. »

Défiance vis à vis de la hiérarchie

Dans le même ordre d'idée, la CFDT relève l'aspiration à une plus grande pratique de la démocratie au sein de l'entreprise. 79 % des répondants aimeraient ainsi que leur entreprise ou leur administration ait un fonctionnement plus démocratique et qu'ils soient ainsi davantage en mesure de peser sur sa stratégie. Un souhait d'autant plus affirmé que 73 % des salariés estiment qu'ils sont « souvent plus lucides sur la réalité de l'entreprise que la plupart de ses dirigeants ».

La défiance vis-à-vis de la hiérarchie reste d'ailleurs l'une des surprises de l'enquête. « C'est l'un des aspects qui recueille les commentaires les plus négatifs », relève Serge Volkoff. Ainsi la moitié des répondants seulement, tout particulièrement parmi les moins gradés, disent pouvoir compter sur leur chef. Plus du quart d'entre eux jugent même que leur chef présente un niveau de compétence médiocre, voire « zéro ».

Entre 2 et 3 millions de « malmenés »

Outre la forme de l'enquête – qui permet peut-être à certains de « se lâcher » –, ces résultats pourraient s'expliquer par des évolutions managériales récentes. « Il arrive de plus en plus souvent que les chefs ne soient pas des anciens bénéficiant d'une promotion, mais des personnes venues de l'extérieur et qui, de ce fait, ne connaissent pas le métier », avance Serge Volkoff.

Enfin, la tonalité globalement positive de l'enquête ne doit pas faire oublier les 12 % de salariés que les chercheurs ont appelés les « malmenés ». Trois fois plus souvent ouvriers que cadres, ces salariés affirment faire au travail des « choses inutiles », « abrutissantes » ou « totalement dénuées de plaisir ». S'ils ne sont qu'une minorité, cela représente tout de même entre 2 et 3 millions de personnes.

<http://www.la-croix.com/Economie/France/Trois-salaries-sur-quatre-aiment-leur-travail-2017-03-16-1200832286>

Accusé par [Cécilia Hassen](#), le 10/09/2017 à 11h01

Anne-Sophie Bruno : « Le bonheur au travail est une notion assez récente »

Pour cette historienne, spécialiste des questions de santé et de condition de travail, maître de conférences à l'Université Paris 1 - Panthéon Sorbonne, les inégalités demeurent fortes, entre cadres et ouvriers mais aussi d'un secteur économique à l'autre.

Le Croix : Est-on plus heureux au travail aujourd'hui qu'hier ?

Anne-Sophie Bruno : Le bonheur au travail est une notion assez récente. Jusqu'aux années 1990, personne ne parlait de « bien-être », de « satisfaction » ou de « qualité de vie au travail ». Pas mêmes les partenaires sociaux. L'exigence d'épanouissement, dans la vie en général et au travail en particulier, n'existait pas. En tout cas pas de la même façon qu'aujourd'hui.

Il y a trente ou quarante ans, le débat public se focalisait autour de la notion de santé au travail, au sens strict – accident du travail et maladie professionnelle – et dans un second ordre sur les questions de pénibilité. Résultat, il est difficile, aujourd'hui, de dresser des tendances de long terme sur la notion de bonheur au travail.

Le progrès et le développement économique ont tout de même permis d'améliorer les conditions de travail...

A.-S. B. : Oui, il existe des éléments objectifs pour le mesurer, par exemple la baisse des accidents mortels sur les lieux de travail ou l'augmentation de l'espérance de vie. De nombreux secteurs économiques, comme l'automobile, ont réussi à négocier des conventions collectives protectrices, y compris sur le plan de la santé.

Mais il faut tout de même balayer l'idée d'un progrès linéaire depuis les Trente glorieuses. Les inégalités demeurent fortes, et pas seulement entre cadres et ouvriers. Certains secteurs se sont moins organisés et sont restés à l'écart de ces progrès.

C'est le cas du bâtiment et des travaux publics, de la confection et de façon générale de tous les services aux entreprises qui ont basculé vers l'intérim : le nettoyage, la comptabilité... Ce sont d'ailleurs des secteurs qui emploient aujourd'hui une main-d'œuvre jeune et très féminisée.

Le travail n'est-il pas moins pénible physiquement ?

A.-S. B. : Le modèle tayloriste produisait de l'ennui sur les chaînes de montage et de nombreux troubles musculosquelettiques. Cela favorisait les arrêts de production et la dégradation de la qualité.

Certains secteurs ont évolué moins vite – c'est le cas de l'industrie agroalimentaire par exemple, des ateliers de découpe et d'abattage – mais d'autres ont largement fait évoluer l'organisation du travail.

Mais dans le même temps, d'autres impératifs sont apparus, en particulier les exigences de zéro défaut et de flux tendus. La pression est devenue plus forte sur des salariés à qui l'on demande d'être polyvalents. Parallèlement, les marges de manœuvre pour rendre le travail plus supportable se sont réduites : avant, il était plus facile d'abandonner un poste pénible en cours de carrière pour prendre une fonction plus protégée. En période de crise, c'est devenu plus difficile.

Cette intensification a également gagné les cadres et professions intermédiaires ?

A.-S. B. : On parle de santé mentale au travail depuis le XIXe siècle, mais cette notion a longtemps été occultée par la pénibilité physique liée au travail industriel. Les syndicats de salariés ont commencé à se saisir de cette question dans les années 1990 et le grand public dans les années 2000, en particulier avec la médiatisation des suicides chez France Télécom.

Dans les entreprises, les cadres sont soumis à une pression plus forte sur les résultats à atteindre et font preuve d'une demande accrue de participer aux décisions. Mais la qualité de vie au travail est aussi plus fréquemment perçue comme un instrument de la productivité.

Le fait que la santé économique d'une entreprise dépende aussi de la santé de ses salariés est mieux admis. Il ne faut pas faire preuve de naïveté, mais c'est un discours tenu de plus en plus souvent par les organisations patronales.

Recueillis par Séverin Husson, publié le 16/03/2017

<http://www.la-croix.com/Economie/France/Anne-Sophie-Bruno-Le-bonheur-travail-notion-assez-recente-2017-03-16-1200832284>

Pourquoi le thème de la souffrance au travail n'est-il pas abordé dans les débats politiques?

Dan Véléa Psychiatre, psychothérapeute, addictologue, spécialiste du traitement post-traumatique ,
le 03/05/2017

La reconnaissance de l'imputabilité des mauvaises conditions du travail dans l'apparition des souffrances et de l'épuisement au travail est un pas de plus pour aider les salariés mais aussi les entreprises dans leur efficacité et rentabilité.

Une absence importante lors des débats politiques actuels – la souffrance au travail

Oui. Il est inquiétant de constater que parmi les sujets de débats lors des élections présidentielles 2017, le travail apparaît seulement sous un angle économique. Les conditions de travail, la souffrance au travail sont quasiment occultées par les candidats. Et pourtant il suffit d'ouvrir les journaux, de parcourir les médias sociaux, de donner la parole aux acteurs du domaine médico-social, pour se rendre compte que la majeure préoccupation des gens est en lien avec leurs conditions de travail.

Les nombreuses consultations avec nos patients diagnostiqués comme stressés, comme burn-out (présentant des réactions anxio-dépressives majeures, réactionnelles à leurs conditions de travail), permettent de constater une nette augmentation de cette plainte (constat partagé avec les autres confrères, confrontés aux mêmes types de problèmes, avec des médecins des caisses d'assurances, les médecins et infirmiers du travail). Ces patients sont soumis à des logiques managériales complètement dépassées, abusives.

Le stress et la mauvaise gestion de ce stress, font partie de notre quotidien, étant reconnu comme un réel problème de santé publique. En cas de défaillance des réactions adaptatives au stress, apparaît un état caractérisé comme "maladie de l'adaptation". Le surmenage et les déséquilibres inhérents au stress professionnel sont la cause du syndrome de "burn-out – fatigue professionnelle" ou le "karoshi" des japonais.

Partout dans le monde, suite aux avertissements à répétition concernant la dégradation des conditions du travail des salariés, du mauvais management repérés par les salariés mais aussi par les entreprises elles-mêmes, le bien-être des salariés devient un domaine prioritaire d'investissement et de vigilance. Partant d'un constat réel – l'explosion des frais de santé liés aux arrêts de maladie, du

désinvestissement des salariés, de la perte d'efficacité, les turn-over et donc la perte des compétences, mais aussi de la mauvaise réputation que l'entreprise peut acquérir dans la société, le bien-être au travail doit constituer l'objectif premier des entreprises.

Dans les entreprises confrontées à la concurrence, victimes d'un "culte de la performance" sans précédent, victimes d'une désagrégation du sens et de la notion d'individu, les salariés sont très exposés à la souffrance.

L'analyse des conditions de travail de nos patients met en cause le mauvais management par le stress qui s'avère depuis des années comme délétère pour les humains, mais surtout en termes des résultats, pour les entreprises.

Ayant analysé plusieurs récits de patients, les conclusions sont quasi-identiques:

- Les tâches répétitives, sans explications, sans prise en compte de l'aspect relationnel, ont comme conséquence un désinvestissement et un désengagement massif des salariés
- L'absence d'évolution, de nouveaux apprentissages, avec le sentiment de stagnation et l'absence de visibilité d'avenir
- Une absence de relation de feed-back (positif ou négatif), réduisant le salarié à un simple exécutant des tâches
- L'absence de sens et même l'envie de donner du sens à son travail

Dans une société qui se décrit globalement dans l'ennui et l'absence de passion, le travail est rarement cité comme source de passion ou d'épanouissement. Les conséquences sont affligeantes – moins de productivité, moins d'innovation, une image de l'entreprise détériorée, des clients dubitatifs quant à leur choix d'achat, un impact sur la vie privée des salariés et de leurs familles. Les plaintes des patients mettent en évidence une régression affective, avec un sentiment de culpabilité énorme, avec le sentiment d'aliénation à son entreprise et son manager. Cette infantilisation voulue par les "managers", apparaît lors des situations conflictuelles, lors desquelles les salariés se heurtent à un mur pour la reconnaissance de leur souffrance, mais surtout au non-soutien des leurs collègues, qui le disent clairement, ont peur de perdre leur emploi en se positionnant du côté des victimes.

Les discours des patients le confirment, les entreprises fonctionnent selon une logique actionnariale immédiate, de gain rapide, destructrice à long terme. Les entreprises oublient que leur seul facteur de gain, de croissance, reste l'humain. Cette logique dépersonnalisée, robotisée, a un effet boomerang, se retournant contre ceux même qui l'ont mises en place, entretenu. La situation présentée peut paraître alarmiste, mais est-ce que la société ne doit pas opposer son veto à ces politiques managériales qui nous exposent tous – les salariés qui souffrent, leurs entourages, mais

aussi nous société - à payer les dommages (arrêts de maladie de ces salariés qui souffrent, des surconsommations des médicaments, des drames familiaux)?

Les entreprises elles-mêmes devraient se poser des questions: les managers mal formés, ayant des tâches qui les dépassent, prêts à sacrifier des "unités humaines" (joli jargon managérial). Pour beaucoup, ces managers se sentent opprimés par les tâches. On se rend compte que la gestion de l'humain est un savoir manquant (sans parler de l'absence totale d'empathie).

Les entreprises ont besoin d'un changement radical de leur mentalité – le stress négatif, le harcèlement du salarié doivent être prohibés, mais surtout avoir le courage d'affronter le changement et l'innovation. Cela implique des sacrifices de deux côtés (tant pour les salariés, que pour l'entreprise), le tout dans un but constructif. On doit instaurer une implication/responsabilisation accrue des salariés, les valoriser, leur offrir des espaces d'écoute et d'échanges. La rémotivation des salariés passe par une réelle prise en compte de leur individualité.

Nous assistons aux mutations du monde du travail, comme celles préconisées par Töffler (Le Choc du Futur), ou plus récemment par Rifkin (La Fin du Travail), qui posaient déjà les questions concernant l'évolution du monde du travail. Ils amenaient parmi les solutions, la formation et la possibilité d'évolution professionnelle à travers un revenu de formation et reconversion. Pour un autre influenceur dans le monde managérial, Hamel, la cupidité et l'absence d'éthique du système sont à l'origine des crises monétaires, financières du passé mais aussi responsables d'éventuelles crises à venir. Il met aussi l'accent sur ce besoin de reinnover – produits, marketings, mais aussi les relations sociales et au travail.

Pour finir, une place importante est celle de l'usage, comme dopage pour la performance, de différents types de substances – légales mais aussi illégales comme les drogues, utilisées de manière quotidienne et chronique dans un but d'adaptation, de faire face, gage d'une meilleure intégration.

La reconnaissance de l'imputabilité des mauvaises conditions du travail dans l'apparition des souffrances et de l'épuisement au travail est un pas de plus pour aider les salariés mais aussi les entreprises dans leur efficacité et rentabilité. Faisons attention à ne pas tomber dans un clivage facile salariés vs. Managers et entreprises, car les solutions se construisent en semble. La question de l'investissement dans l'épanouissement de leurs employés, à travers de meilleures conditions de travail, d'une formation accrue, sont celles qui vont changer le monde.

http://www.huffingtonpost.fr/dan-velea/pourquoi-le-theme-de-la-souffrance-au-travail-nest-il-pas-abord_a_22063641/

LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Vous n'êtes qu'un Ostrogoth,
un Zapotèque, un Va-nu-pieds,
un Ornithorynque !!!!



Lionnel Cagniard Leroi



Metis Europe

SUICIDE AU TRAVAIL

Infosuicide.org

