

Le bien être en entreprise

Dr Hanane ELLIOUA ZEMMAMA



CHAMBRE FRANÇAISE
DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE
DU MAROC



LE MAL ETRE AU TRAVAIL.

- ◆ Lorsque mes aspirations ne sont pas satisfaites dans mon travail (utilité, relations, reconnaissance, progrès etc...), le mal être risque d'être au rendez vous.
- ◆ Le mal être est donc un ressenti individuel à un certain moment, dans un certain contexte.



LE MAL ETRE COUTE CHER AU TRAVAIL.

- ◆ Santé physique et mentale.
- ◆ Absentéisme.
- ◆ Médicaments, alcool etc...
- ◆ Efficacité, erreurs.
- ◆ Ambiance de travail.
- ◆ Contagion: autres agents et famille.

LE MAL ETRE EST CONTRE PERFORMANT.

Adaptation
Performance
Efficacité



13/11/2017

Les concepts liés au bien être:

- ***La satisfaction dans la vie:*** L'atteinte des désirs va distinguer la satisfaction du bien-être.
- ***La qualité de vie :*** bien-être est une des composantes de la qualité de vie.
- ***Le bonheur :*** sentiment changeant et éphémère, alors que le bien-être est plus durable et stable.

Définitions du bien être:

- Selon le Larousse, le bien-être signifie un « *état agréable résultant de la satisfaction des besoins du corps et du calme de l'esprit* ».
- À l'heure actuelle, il n'existe **pas de consensus autour de la définition du bien-être au travail**. La seule certitude, que les chercheurs partagent, réside dans la difficulté de définir le concept.

Définitions du bien être:

- Selon le Larousse, le bien-être signifie un « *état agréable résultant de la satisfaction des besoins du corps et du calme de l'esprit* ».
- À l'heure actuelle, il n'existe **pas de consensus autour de la définition du bien-être au travail**. La seule certitude, que les chercheurs partagent, réside dans la difficulté de définir le concept.


Définitions du bien être:

- le bien-être au travail est un concept multidimensionnel et est considéré comme étant subjectif et personnel.
- Selon Seligman (2004) de l'école de la psychologie positive, le bien être peut être décomposé en trois éléments, trois vies, mesurables et distincts:
 - 1- **The Pleasant Life** correspond à une vie où on ressent autant d'émotions positives que possible, avec une certaine capacité à amplifier ;
 - 2- **The Good Life** ou Engagement : l'individu est engagé dans son travail, sa famille, ses amours, ses loisirs et le temps n'existe plus et ne sent plus le temps passer ;
 - 3- **The Meaningful life** est la forme de vie de joie qui est traditionnellement vue comme la plus vulnérable. Trouver du sens consiste d'une façon très similaire à la concentration totale, c'est-à-dire identifier les points forts et les mettre au service de quelque chose qui dépasse et transcende l'individu.

Bien être et performance individuelle

- Staw (1986) a été le premier, à travers son approche théorique du «*happy-productive worker* »
- Judge et *al.* (2001) et de Parker et *al.* (2003) le montre bien puisque la corrélation entre le bien-être psychologique au travail et la satisfaction est, respectivement de 0.3 et 0.27.

Bien être et performance organisationnelle

- Danna et Griffin (1999), les conséquences correspondent aux coûts liés à l'assurance santé et au stress, à la productivité, à l'absentéisme, à la performance opérationnelle et aux poursuites judiciaires.
- Harter, Schmidt et Hayes (2002) menée auprès de 7 939 unités d'affaires représentant 36 entreprises et qui comptent 198 514 personnes interrogées.
 liens pouvant exister entre les attitudes des employés, à travers la satisfaction au travail, et la satisfaction des clients, le taux de *turn over* et la performance financière
- Résultat: la performance est composée de quatre indicateurs: loyauté et satisfaction des clients, productivité, profit et turnover du personnel.

Bien être au travail dans les PME

- Une étude par le LAMSAD par l'équipe RH: 10 grandes entreprises, 20 PME et 15 TPE
- Le bien-être des salariés varie avec la taille de l'entreprise.
- Alors que 75% des salariés en moyenne se disent heureux au travail, ce chiffre grimpe à 80% dans les TPE contre 74% dans les PME et 73% dans les grandes entreprises.

Indicateurs du climat social

- Degré de cohésion du corps social ;
- Relations de travail avec l'encadrement de proximité ;
- Perception du comportement de la Direction ;
- Perception des relations collectives de travail ;
- Perception de l'avenir et de l'environnement de l'entreprise ;
- Conditions de travail.

Baromètre social

- Bien-être au travail ;
- Performance RH ;
- Satisfaction managériale ;
- Rapport au travail.

Baromètre du bien être au travail

- La santé organisationnelle
- Le climat motivationnel
- La satisfaction de vie
- La perception de la réalité
- L'aptitude au bonheur

Le modèle du manager selon le Great Place To Work

- **Confiance**

- **Crédibilité**

- *Communiquer de manière transparente et accessible Faire preuve de vraies compétences managériales Respecter ses engagements, être intègre et éthique*

- **Respect**

- *Accompagner le développement professionnel des collaborateurs Solliciter leur avis et les impliquer dans les décisions Considérer la personne en tant qu'individu et pas seulement en tant que salarié*

- **Équité**

- *Reconnaître et rémunérer de manière juste et équitable Être impartial Ne pas discriminer*

- **Fierté**

- *Générer un sentiment de fierté par rapport à sa contribution personnelle, à celle de son équipe et par rapport à son entreprise*

- **Convivialité**

- *Pouvoir être soi-même Evoluer dans une atmosphère conviviale et accueillante, dans un climat positif et de coopération*

Être heureux au travail

- Satisfaction du passé (reconnaissance et pardon)
- Optimisme envers l'avenir (espérance)
- Bonheur dans le présent (plaisir et mérite)