J'aime, je n'aime pas mon travail : étude menée sur 7359 salariés de 29 entreprises différentes, analyses et résultats

Brangier Eric & Brangier Blandine

Université de Lorraine

*Laboratoire PErSEUs (*Psychologie Ergonomique et Sociale pour l'Expérience Utilisateurs*)*

***Managemétrie** (Unité de Prestations et de Services)*

Ile du Saulcy – F- 57000 METZ

Bonjour

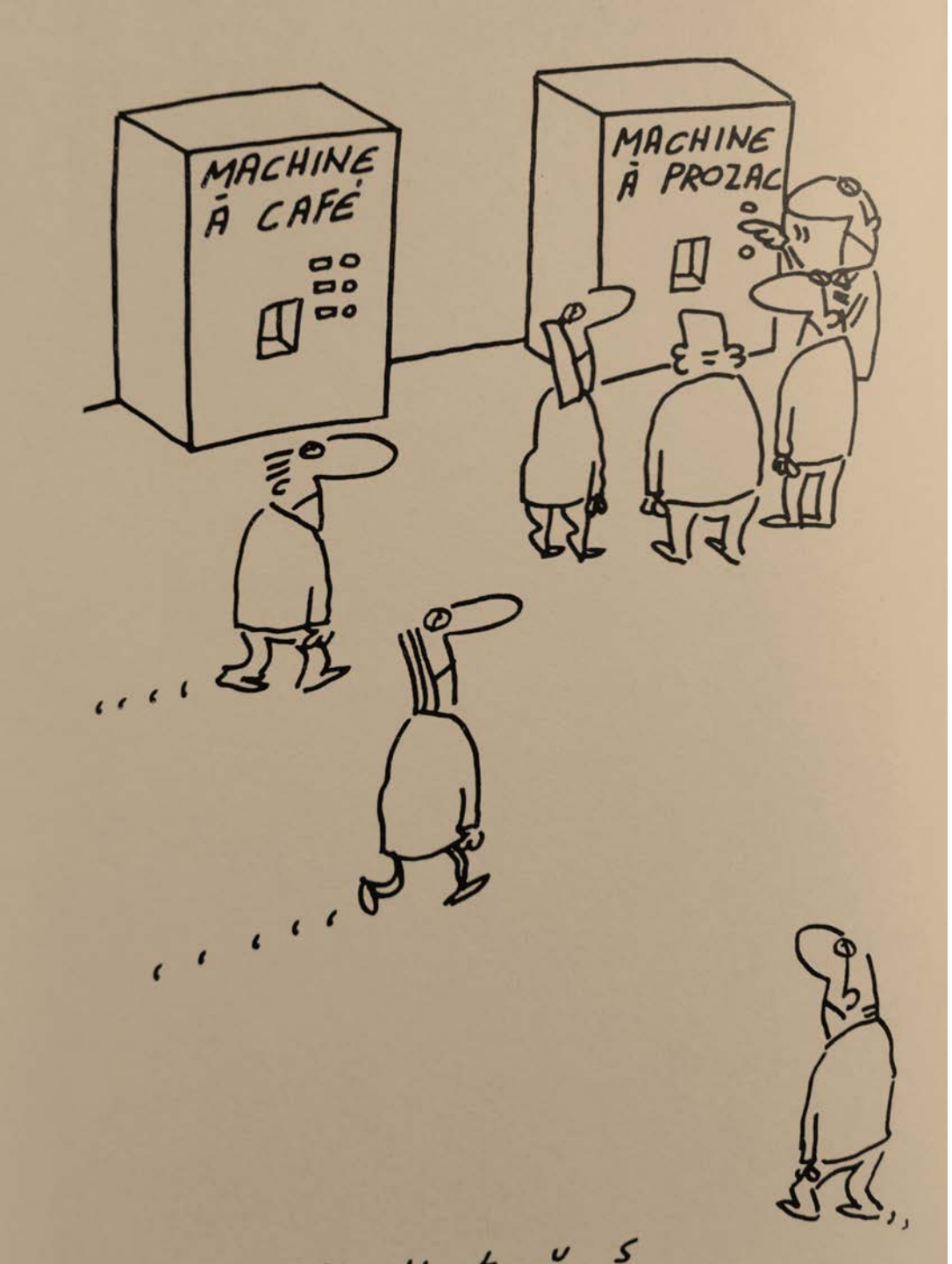
- **Eric Brangier**
- Professeur des Universités. Université de Lorraine
- Laboratoire PErSEUs, Psychologie Ergonomique et Sociale de l'Expérience Utilisateur
  - http://perseus.univ-lorraine.fr/
- Responsable du Master Ergonomie de l'UL
  - http://shs-metz.univ-lorraine.fr/content/master-ergonomie
- Directeur de l'Unité Prestations et Services – Managemétrie
  - https://www.managemetrie.com/fr/accueil-managemetrie.html
- Contact
  - Eric.Brangier@univ-lorraine.fr
  - https://fr.linkedin.com/in/eric-brangier-4a45235

- **Blandine Brangier**
- Ingénieur d'études
- Unité Prestations et Services – Managemétrie
  - https://www.managemetrie.com/fr/accueil-managemetrie.html
- Laboratoire PErSEUs, Psychologie Ergonomique et Sociale de l'Expérience Utilisateur
  - http://perseus.univ-lorraine.fr/
- Contact
  - Blandine.Brangier@univ-lorraine.fr
  - https://www.linkedin.com/in/blandine-brangier-19052127/

Sommaire

1. Remarques
2. Orientation
3. Problème et méthode
4. Résultats
5. Discussion – Conclusion

Les dessins sont issus du livre **Le Bonheur Au Travail ? - Regards Croisés De Dessinateurs De Presse Et D'experts Du Travail - Prunier-Poulmaire Sophie et al. 2013. Le Cherche midi éditeur.**



1. Remarques initiales

Quelles sont les recettes du bien-être au travail?

- Idée critiquable qui préside souvent est celle du développement personnel, qui laisse entendre que certaines personnes atteignent un potentiel suprême d'être des humains heureux au travail… et d'autres n'y arrivent pas, mais c'est de leur fait ou de leur manque d'outil de développement personnel.

TOUS CES CHANGEMENTS!!! ÇA VEUT DIRE QU'ON N'A JAMAIS ÉTÉ BON AVANT?
GABS.

Le bien-être au travail ?

- Perspective du bien-être au travail qui vise souvent à minimiser les critiques et tester des stratégies individuelles et personnelles pour être heureux et donc aimer son travail…
- Impositions managériales
  - Le bonheur devrait être une fin en soi, quels que soient les moyens:
    - Yoga du rire au travail
    - Massages au travail,
    - Pensée positive au travail,
    - Mantras professionnels,
    - Team building…
- Occulte la tension et la dynamique du conflit entre amour et haine du travail…

L’hégémonie du bien-être personnel

- Obligation à être heureux qui devient une quasi-injonction de certaines pratiques de management: « avoir une meilleure vie professionnelle par le développement de soi »
  - Perturbe:
    - Ceux qui ne sont pas heureux
    - Ceux qui n’ont pas envie de subir un asservissement à un bonheur de surface
    - Ceux qui n’ont plus de confiance indéfectible en la force intérieure et la volonté
    - Ceux qui mettent l’accent sur les conditions de travail
    - Ceux qui interviennent sur l’organisation du travail
    - Ceux qui insistent sur les conditions économiques d’emploi
    - Ceux qui soulignent l’importance de l’utilité et du sens…

LE PARADOXE

- On ne s’est jamais autant occupé du bien-être et de la santé dans l’entreprise ET il n’y a jamais eu autant de mal-être dans l’entreprise.
  - Constat:
    - Hausse significative des arrêts maladies de courte et longue durée.
    - 1/10 des Français se disent en détresse psychologique au travail
    - 25% des Américains actifs ont déjà subi un burnout, etc…

LE PARADOXE

- Accroissement parallèle du mal-être et des pratiques positives (coaching positif, technologies du bien-être, happiness manager, management bienveillant, ambassadeur de projets transformants…)
  - Cet accroissement est un symptôme d'un cercle vicieux, un système qui ne regarde jamais le travail tel qu'il se fait.
  - La bienveillance comme pratique managériale pallie de moins en moins la violence de la compétition économique et des interactions sociales (y compris numériques).
  - Le travail n'est vu que comme une optimisation perpétuelle, sans que la question de son utilité et de son sens ne soit jamais posée.

Le travail occupe une place centrale dans nos vies

- Le travail implique des modes de fonctionnement, des comportements, des représentations et des émotions.
- Ces émotions peuvent être associées à des sentiments négatifs de violence, de colère, d'injustice, d'envie, de haine, mais aussi à des sentiments positifs de bienveillance, d'apaisement, de satisfaction, de bien-être, d'attachement et de plaisir …
- Le travail vous laisse une impression générale de ce que vous aimez et de ce que vous détestez.

Comment un individu en vient-il à détester/aimer, voire à haïr/adorer son activité, l'organisation et les personnes associées à son organisation ?

2. Orientation :
« J’aime mon travail »
« Je déteste mon travail »

Tension, conflit, dynamique

- De nombreuses notions pour appréhender ce sentiment global :
  - Bien-être, hédonisme, plaisir, souffrance, engagement organisationnel, désengagement, implication, attachement, sens du travail, habilitation, autonomie, satisfaction, insatisfaction, stress …

- Brangier, E. & Valléry, G. (Eds) (2021). Ergonomie : 150 notions-clés, dictionnaire encyclopédique. Dunod.
- Valléry, G., Bobillier-Chaumon, M-E., Brangier, E., & Dubois, M. (Eds) (2019). Psychologie du travail et des organisations : 110 notions-clés. Dunod.

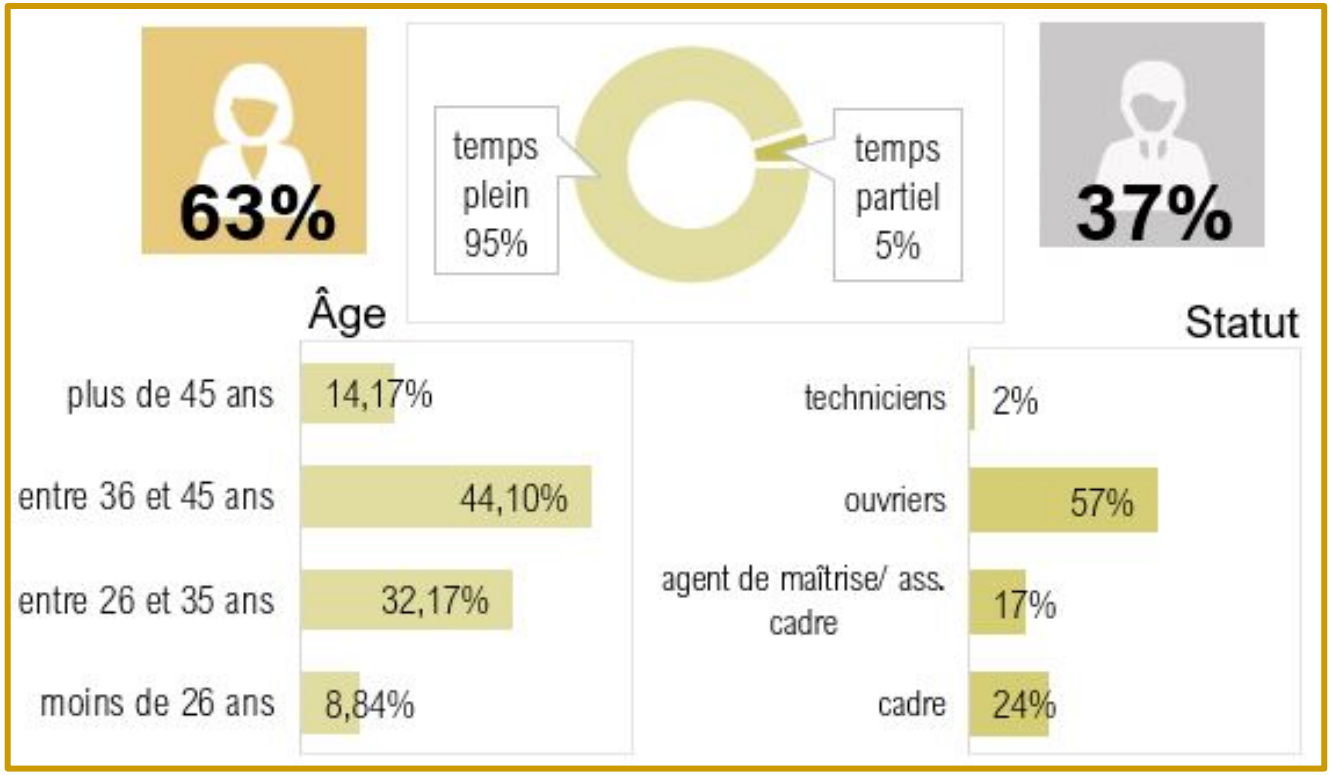
3. Problème et méthode

Problème

- Que signifie aimer ou ne pas aimer son travail ?
- Que nous disent les salariés à propos de leur situation de travail ?

Méthode

- **7359 employés** ont été interrogés via des enquêtes en ligne
- Au sein de **29 entreprises**.
- **IRaMuTeQ** logiciel et méthode. (Costa, Reis, Sousa, Moreira, & Lamas, 2017).

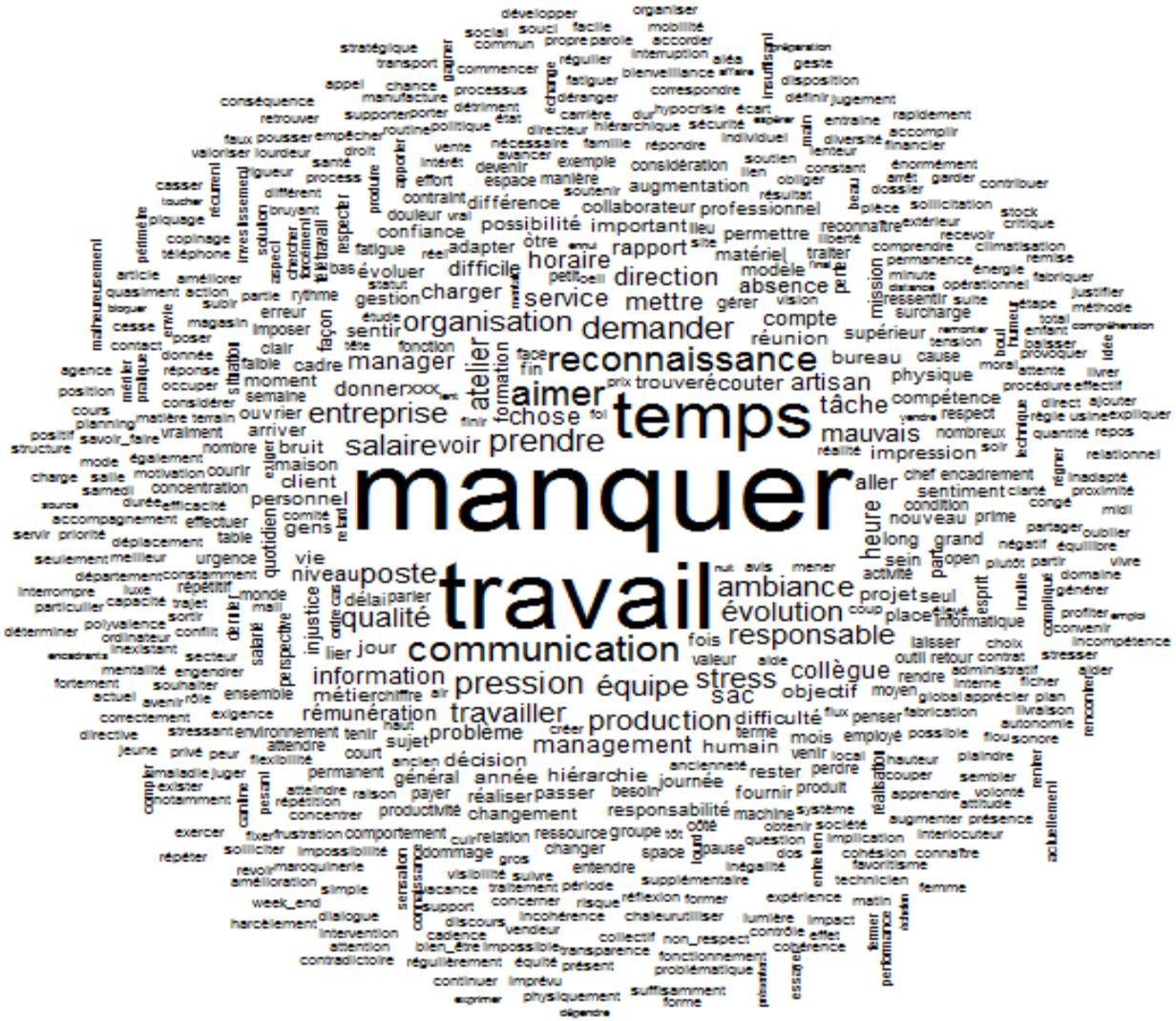


4. Résultats

4.1 L'analyse lexicographique montre une répartition des mots amour / haine

- **L'amour de son travail** est lié à :
  - (1) Équipe, collègue, contact, atmosphère, relation, confiance
  - (2) Tâche, matériel travaillé,
  - (3) Diversité des tâches
  - (4) Autonomie, liberté, possibilités
  - (5) Horaires

4.1. L'analyse lexicographique montre une répartition des mots amour / haine


manquer
travail
temps
reconnaissance
organisation
communication
pression
équipe
stress
production
management
ambiance
évolution
responsable
collègue
qualité
salaire
entreprise
manager
demander
mettre
direction
horaire
service
aimer
chose
prendre
voir
tâche
mauvais
artisan
écouter
trouver
donner
charger
gestion
sentir
confiance
difficile
évoluer
absence
modèle
matériel
rapport
important
possibilité
collaborateur
professionnel
augmentation
considération
permettre
bureau
physique
compétence
impression
sentiment
chef encadrement
nouveau
prime
condition
heure
long
grand
sac
objectif
difficulté
travailler
rémunération
problème
décision
année
hiérarchie
journée
rester
fournir
produit
réaliser
passer
changement
responsabilité
machine
ressource
groupe
relation
comportement
frustration
solliciter
impossibilité
dommage
changer
entendre
supplémentaire
technicien
femme
week_end
dialogue
harcèlement
intervention
attention
contradictoire
discours
cadence
vendeur
incohérence
chaleur
utiliser
réflexion
former
expérience
lumière
impact
matin
collectif
non_respect
contrôle
effet
cohérence
fonctionnement
transparence
problématique
présent
équité
régulièrement
impossible
bien_être
continuer
imprévu
physiquement
suffisamment
forme
exprimer
dépendre
essayer
performance
femme
achat
présent
prévoir
stressant
environnement
tenir
haut
court
sujet
anciennete
permanent
général
payer
productivité
concentrer
exercer
fixer
répéter
maroquinerie
amélioration
simple
visibilité
suivre
traitement
période
support
concerner
risque
inégalité
gros
clos
obtenir
société
question
implication
interlocuteur
cohésion
connaître
favoritisme
augmenter
présence
attitude
volonté
apprendre
couper
sembler
plaindre
hauteur
local
employé
possible
flou
sonore
mois
venir
humain
terme
créer
anciennete
rester
perdre
produit
besoin
passer
réaliser
changement
productivité
payer
raison
répétition
maladie
juger
exister
notamment
pesant
centre
amélioration
réalisation
entretien
sensation
organisation
acquisition
acquisition
acquisition

4.2. Classification taxonomique

“Dans mon travail, j’aime…”

Nous aimons notre travail pour :

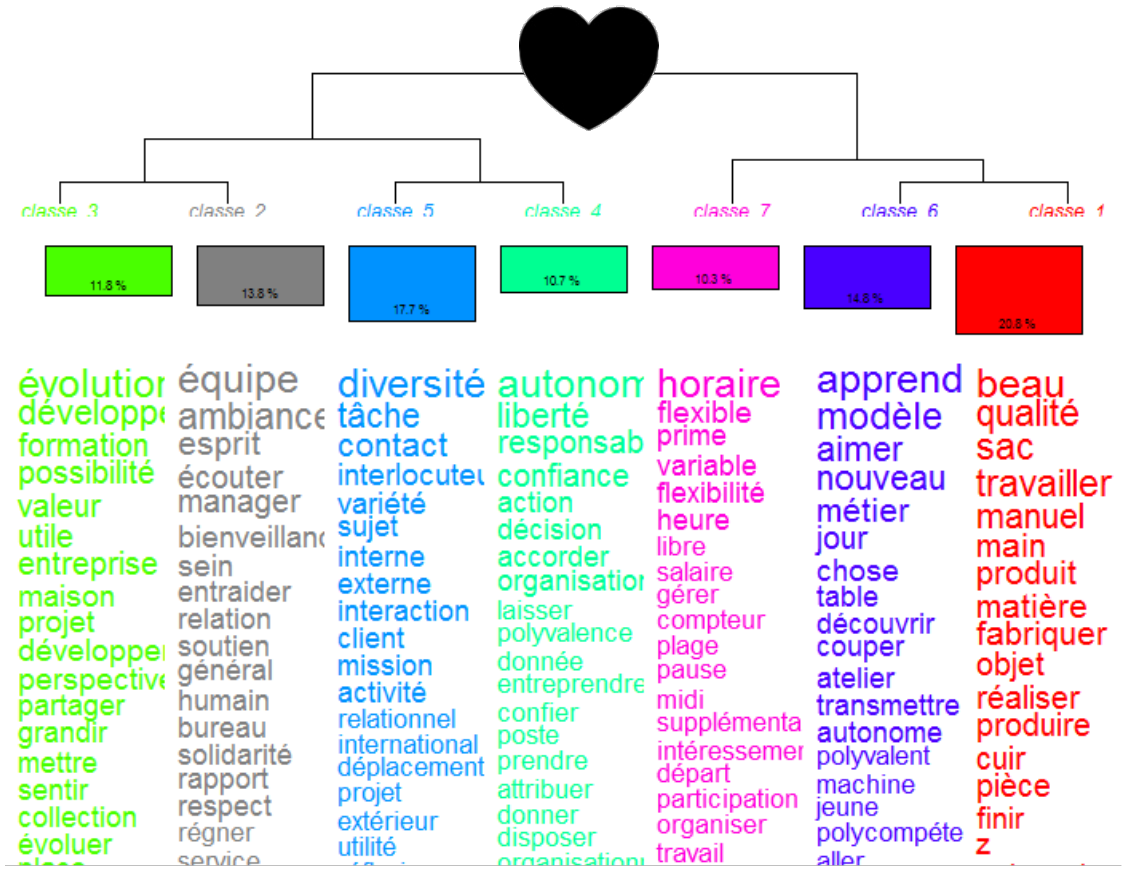
- **Les relations professionnelles,**
- **Opportunités de carrière (évolutions professionnelles),**
- **Liberté d’action (autonomie),**
- **Travail varié,**
- **Savoir-faire,**
- **Avantages et valeurs du travail**

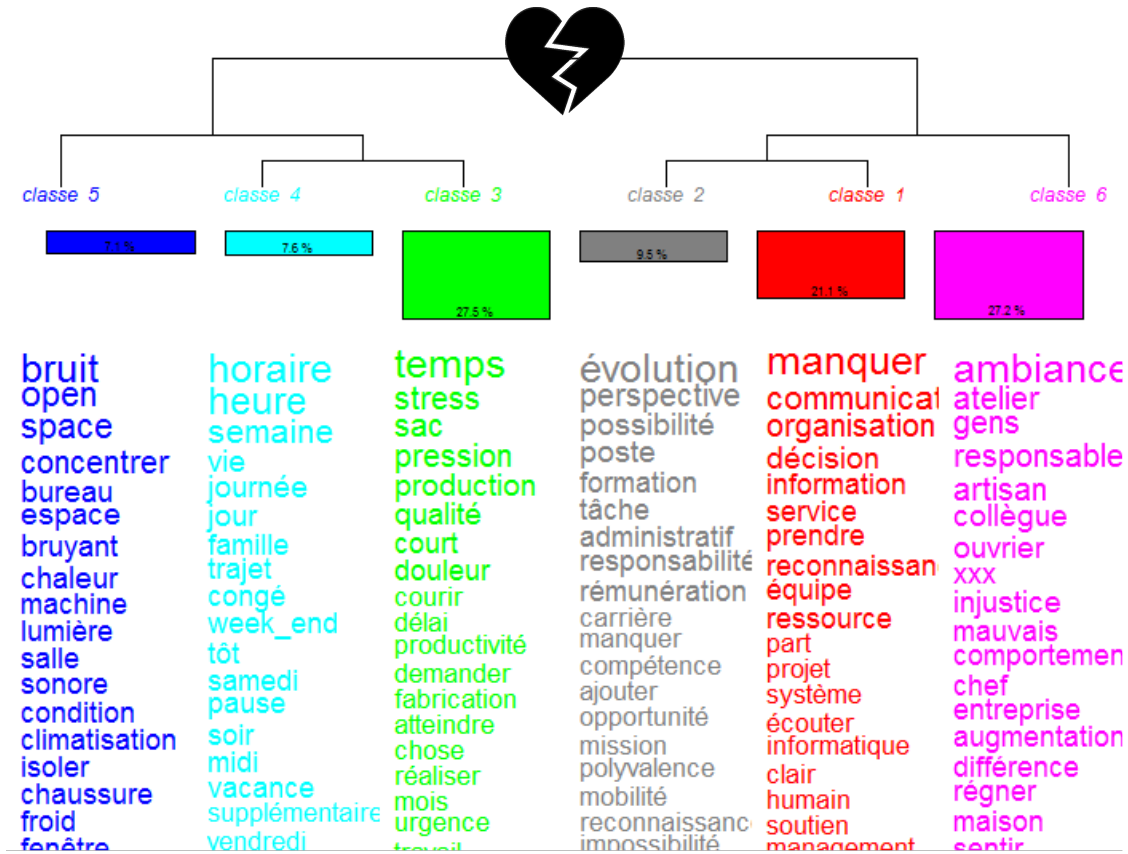
“Dans mon travail, je n’aime pas…”

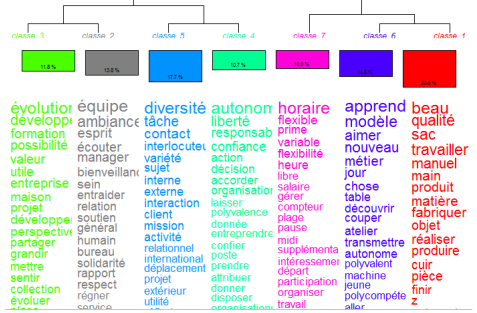
Nous n’aimons pas notre travail pour:

- **Relations délétères,**
- **Défaillances hiérarchiques,**
- **Le manque de vision sur l'avenir,**
- **L'effet des contraintes de temps,**
- **Le temps de travail,**
- **Conditions de travail**

4.3. dendrogrammes de la classification hiérarchique décroissante

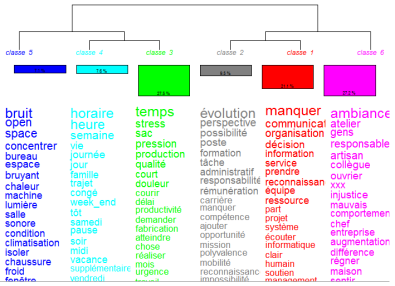






4.3. “AIME”, dendrogrammes de la classification hiérarchique décroissante

- La classe 1 (21% du corpus) montre **la valeur de la qualité du travail**.
  - *"travailler à la main et fabriquer de beaux produits avec un savoir-faire de qualité du début à la fin."*
- La classe 2 (13,8%) fait référence à l'importance des **relations professionnelles satisfaisantes**.
  - *" L'ambiance au sein de l'équipe ainsi que le suivi, le soutien et l'écoute de mes responsables lors de mes premiers jours dans l'entreprise."*
- La classe 3 (11,8% des verbatims) exprime les **opportunités futures** des salariés.
  - *"les perspectives de formation et d'évolution, le développement de mes capacités manuelles et intellectuelles et la découverte d'un monde nouveau".*
- La classe 4 (10,7 %) traite de **l'autonomie et de la liberté** dans le travail. :
  - *"J'aime l'autonomie et la liberté d'action que m'accorde mon supérieur, la confiance que m'accordent mes collègues".*
- La classe 5 (17,7 %) souligne l'importance de **la diversité et de la variation**.
  - *“apprecie la diversité, la variété des tâches”*
- La classe 6 (14,8 %) fait référence au **savoir-faire** riche et ancien de la profession.
  - *" J'aime apprendre de nouvelles choses chaque jour, de nouvelles méthodes, de nouveaux processus, de nouveaux modèles. ".*
- La classe 7 (10,3 %) aborde les **avantages** salariaux, tels que les horaires flexibles, le salaire, les primes, la voiture de fonction, par exemple.



4.3. “JE N’AIME PAS”, dendrogrammes de la classficiation hiérarchique décroissante

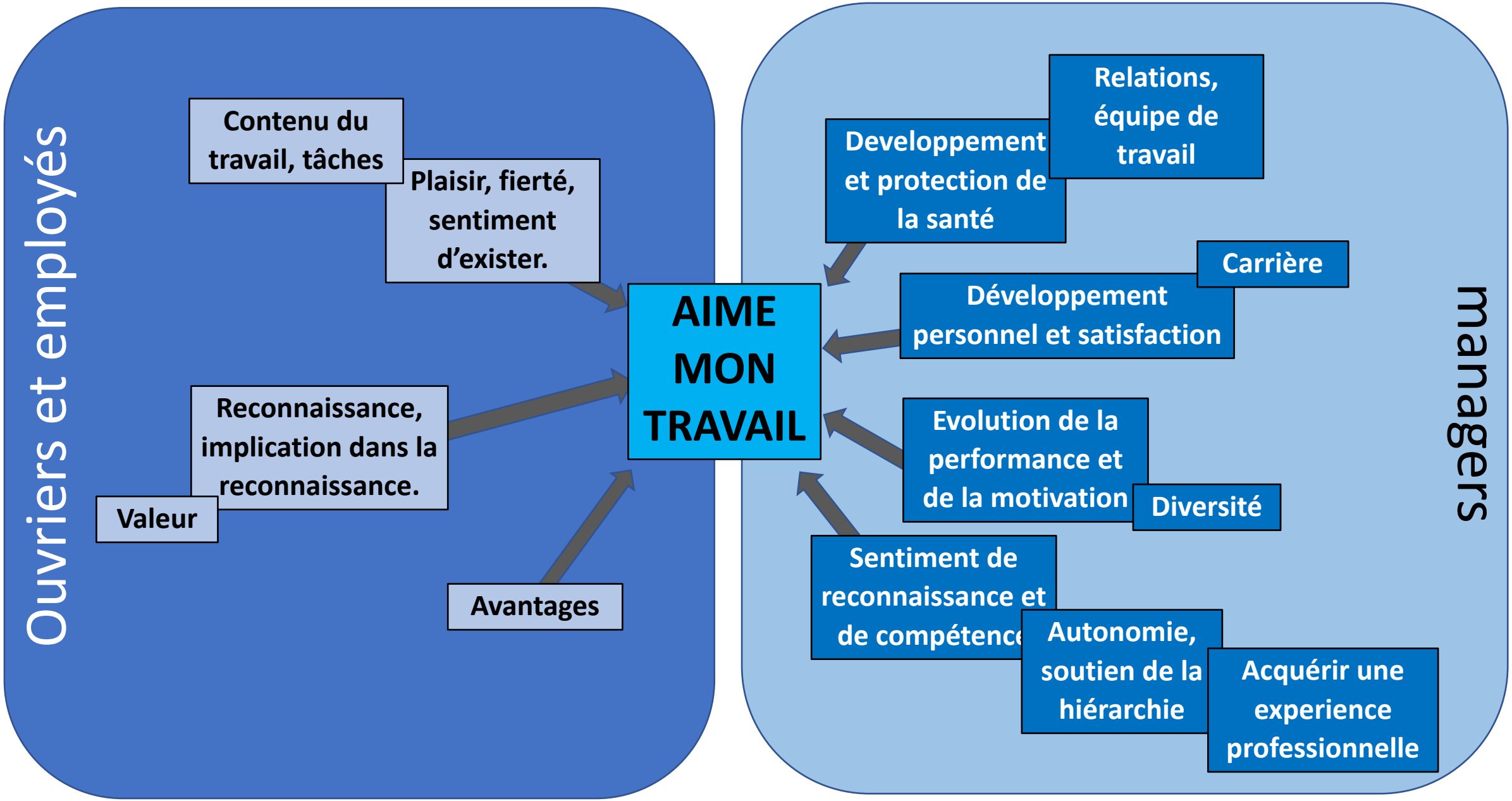
- La classe 1 (21,1%) met en évidence les **défaillances de la hiérarchie** : "manque", "communication", "évolution", "organisation", "reconnaissance"...
  - *“manque de communication, coordination et la prise de décision de la part de notre direction ".*
- La classe 2 (9,5%) concerne les perceptions des individus concernant leur **avenir** au sein de l'entreprise...
  - *"la politique de gestion des carrières, les perspectives d'évolution peu claires".*
- Les classes 3 (27,5%) décrit les conséquences des **exigences** en matière d'horaires de travail. Les employés sont soumis au "stress", à la "pression de la production", à la "douleur" et à la "chasse au temps".
- La classe 4 (7,6%) abordent la question du **temps et des horaires**.
  - *"heures tardives", les "heures supplémentaires", le "manque de flexibilité" et l'obligation de faire".*
- La classe 5 (7,1%) reflète les **conditions de travail** qui conduisent à un désamour du travail.
  - *“L’open space, le bruit, trop nombreux, il est très difficile de se concentrer"*
- La classe 6 (27,2 %) traite des **relations professionnelles négatives** au travail. Dans cette classe, les salariés décrivent les aspects délétères des relations professionnelles en termes
  - *d'"injustice", de "comportement méprisant", de "jalousie" ou de "diffusion de fausses informations".*

5. Discussion & Conclusion

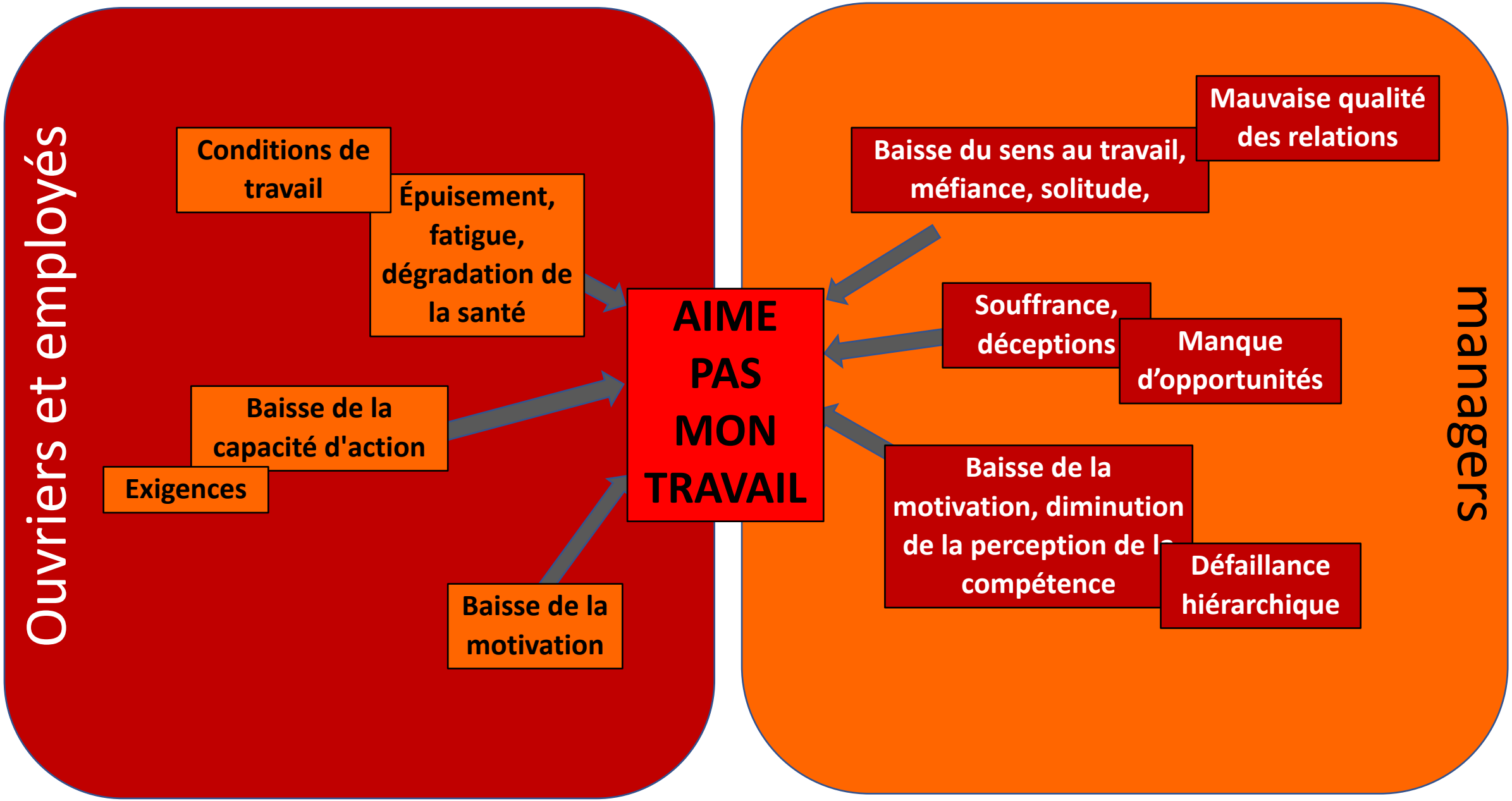
En résumé

- Est-ce pertinent de parler unilatéralement du bien-être? Non, c’est une conception idéologique du rapport au travail centré sur une conception positive du développement de soi au travail. Cela ne correspond pas à la réalité du travail, ni à la réalité des expressions du travail
  - AIME: Relations professionnelles, opportunités de carrière, liberté d'action, travail varié, savoir-faire, avantages et valeur du travail
  - AIME PAS: Relations délétères, défaillances hiérarchiques, manque de vision sur l'avenir, effet des exigences temporelles, temps de travail, conditions de travail.
- Différences
  - De grandes différences apparaissent entre les cadres et les non-cadres.

différenciations: « AIME »



différenciations : « AIME PAS »



Merci pour votre attention !