

Date : 06/10/10

Les clés de la performance et du bien-être obéissent à des logiques très proches !



Par le docteur Philippe Rodet

Au milieu du XXème siècle, le niveau moyen de stress de la population des grands Etats modernes était très bas. Aussi, si le management était générateur de stress, les conséquences n'étaient pas dramatiques.

Aujourd'hui, le niveau moyen de stress de la population est très élevé. Si le management continue à générer du stress, les conséquences seront catastrophiques autant sur le plan humain qu'en terme de performance.

Sur le plan humain, l'actualité en atteste régulièrement.

En ce qui concerne la performance, il faut commencer par admettre que son moteur n'est plus le stress mais... le bien-être! La récente étude menée par le Professeur Eric Gosselin est sans appel : dans 75% des cas, quand le stress augmente, la performance diminue.

Parallèlement à cette évolution du niveau de stress, durant la même période, le travail a changé. En effet, le nombre de tâches simples a diminué sous l'influence de l'industrialisation, de l'informatisation et des délocalisations. En revanche, les missions complexes se sont développées.

Les leviers de motivation doivent donc être à la fois adaptés à des salariés qui ont de plus en plus besoin de créer, d'imaginer... en un mot de penser et ne pas être générateurs de stress voire même être protecteurs vis à vis du stress.

Évaluation du site

Ce site s'adresse aux recruteurs et services de ressources humaines. Il diffuse l'actualité des RH au sens large : actu des entreprises, interviews, dossiers etc. Il propose également des annuaires (de sites web et des professionnels).

Cible
Professionnelle

Dynamisme* : 39

* pages nouvelles en moyenne sur une semaine

Les leviers de motivation intrinsèques apparaissent donc comme les clés de la performance et du bien-être. Parmi ceux-ci, on pourrait citer l'autonomie, la notion de flow, la finalité, les encouragements, l'optimisme, les attitudes équilibrées...

Pour illustrer mon propos, je vais prendre un exemple simple : l'autonomie. De nombreuses entreprises, que ce soit aux Etats-Unis ou en Australie, ont commencé par imaginer la journée de l'autonomie, journée où les salariés travaillaient à autre chose qu'à leurs missions habituelles. Devant l'impact positif de ces journées, des groupes comme Google ont étendu la notion d'autonomie à 20% du temps de travail. Or, l'une des sources de stress au travail est l'absence de liberté d'action, "l'amputation du pouvoir d'agir" comme aurait dit Paul Ricœur. Avec une plus grande autonomie, on arrive donc bien à améliorer la performance et le bien-être.

L'entreprise de demain saura recourir à de telles logiques et pourra alors allier performance et bien-être, un bel objectif susceptible de déboucher sur une véritable contagion du... bien !

Docteur Philippe Rodet

Médecin urgentiste, il est aussi un homme engagé sur le plan associatif. Concerné par l'interaction entre le stress et la motivation depuis plus de vingt ans, il a créé le Cercle Stress-Info en 2006.

En 2008, il participe à la création des commissions nationales sur le stress de l'ANDRH.

En 2010, il publie **chez Eyrolles** , "Se libérer du stress : un médecin urgentiste raconte".