

BIENVEILLANCE AU QUOTIDIEN ET AU TRAVAIL



BIENVEILLUS

pourquoi faire ?

JEAN-LUC BEAUMONT, DR. EN PSYCHOLOGIE
 FONDATEUR DE BIENVEILLUS
 WWW.BIENVEILLUS.FR

1

Bienveillance



Assurer le bien-être des autres sans négliger le sien propre

2

Management par le stress


Effets délétères du stress

- Sur la santé physique
- Sur la santé mentale
- Sur la performance
- Sur les relations
- Sens au travail



3

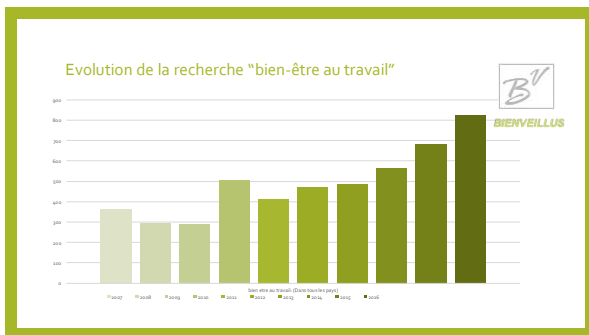
Monde du travail en mutation



BIENVEILLUS

- Demande de bien-être croit (perso et W)
- Les start-up : fonctionnement libre et humaniste
- 53% des cadres : retard du modèle d'organisation de la vie au travail (2016)
- Solutions proposées pour améliorer
 - la performance économique
 - l'image de l'entreprise
 - Fonctionnement moins vertical (46%)
 - Favoriser bien-être au travail
 - Augmenter la motivation et la cohésion de groupe (54%).

4



5

Salarié heureux

HARVARD, MIT



BIENVEILLUS

• 2x moins malade



► 6x moins absent



► 9x plus loyal



6

Première découverte

- Elton Mayo, 1930
- climat psychologique > conditions matérielles
- → la productivité.

7

Satisfaction au travail

FREDERICK HERZBERG, PSYCHOLOGUE AMÉRICAIN, 1959

5 facteurs

Corrélés

- ▶ Performance,
- ▶ Rentabilité.

8

Efficacité des équipes

GOOGLE, 2012, PROJET ARISTOTE, JULIA RODVOSKI, HARVARD

- 1- La sécurité psychologique
- 2- La fiabilité : la capacité et la confiance partagée
- 3- La clarté des structures et des buts
- 4- Le sens
- 5- L'impact

BIENVEILLANCE

SENS

9

300 entreprises signent l'appel à plus de bien-être au travail

10

Un thème d'actualité

CASINO Groupe

25% d'augmentation du CA en 3 ans

11

BIENVEILLUS

LE BIEN-ÊTRE PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL EN FAVORISANT LES COMPORTEMENTS BIENVEILLANTS AU QUOTIDIEN

- 2006,
- Gestion du stress, RPS
- Communication efficace,
- Gestion émotion, des conflits, des crises,
- Prévention burn out, brown out, bore out,
- Gérer les personnalités difficiles,
- Atteindre ses objectifs, se motiver
- Communiquer de manière bienveillante et assertive.

12

Bienveillance quotidienne



Les comportements prosociaux (Bonne action)

- Structures cérébrales qui s'activent,
- Endorphines se libèrent,
- Bien-être s'accroît.

13

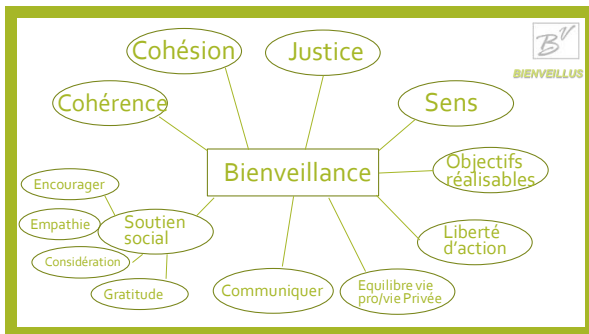
Bienveillance



Les comportements améliorant :

- La santé mentale,
- La santé physique,
- Les relations,
- Les performances de l'équipe et de l'entreprise.

14



15

SENS



JEAN-LUC BEAUMONT, DR. EN PSYCHOLOGIE
FONDATEUR DE BIENVEILLUS
WWW.BIENVEILLUS.FR

16

Composantes du sens au travail

(ARNOLUX-NICOLAS ET AL., 2017; BOTH-NWABUWE, DIJKSTRA, & BEERSMA, 2017; MOW-IRT, 1987; ROSSO ET AL., 2010; STEGER, DIK, & DUFFY, 2012)



- Centralité du travail
- Cohérence entre soi et le travail
- Poursuite d'un but
- Finalité et utilité
- Réalisation de soi.

17

Charles Peguy : les tailleurs de pierres



18

Effets du sens au travail

HU & HIRSH, 2017



70 541 employés

Melleure implication au travail
Melleur fonctionnement psychologique au travail
Melleur fonctionnement psychologique en général

	corrélations		corrélations
Satisfaction au travail	.66	Satisfaction de la vie	.48
Relations au travail	.35	Sens de la vie	.45
Comportements de citoyenneté	.45	Emotions positives	.55
Epuisement professionnel	-.40		

19

Impact du sens au travail

Morin Estelle, HEC Montréal, 2009



- Amélioration du bien-être psychologique
- Diminution des problèmes de santé physique et psychologique
- Melleure assiduité au travail
- Melleur engagement dans les tâches
- Prennent plus de responsabilités
- Tendent à se perfectionner
- Font preuve de créativité dans les situations inhabituelles
- Moins absents
- Moins souvent en retard
- L'organisation améliore les profits et attirent les employés

20

Aidons à trouver du sens



- Attention à la division des tâches, au fractionnement des missions
- Conflits de valeurs
- Trouver du temps pour expliquer le sens des tâches des collaborateurs, l'aider à trouver un sens à son travail
- Développement durable
- Progresser au travail
- Epanouissement
- Formation
- Exigence de qualité

21

OBJECTIFS ATTEIGNABLES



JEAN-LUC BEAUMONT, DR. EN PSYCHOLOGIE
FONDATEUR DE BIENVEILLUS
WWW.BIENVEILLUS.FR

22

Atteignables et adaptés



- En temps et en moyens
- Clarté des objectifs et des moyens
- Ne pas mettre en échec l'autre
- La tâche doit devenir un défi pour atteindre le flow = une contrainte légèrement au dessus des capacités → la confiance en soi.
- La peur/désir moteur efficace.


23

Objectifs inatteignables



- Décrédibilise le manager
- Découragement
- désengagement
- Absences, retards...
- Évitements de la collaboration en équipe

24




LIBERTÉ D'ACTION

Autonomie

JEAN-LUC BEAUMONT, DR. EN PSYCHOLOGIE
FONDATEUR DE BIENVEILLUS
WWW.BIENVEILLUS.FR

25



Liberté d'action


- Participation au choix (matériel, procédés, process, indices de rémunération...)
- Autonomie
- Créativité
- Responsabilisation (forme de gratitude venant de l'autre, on te fait confiance)
- Déléguer

26

Conducteur/passager




27




Autonomie

Wharton, 1993 puis Grandey et al., 2006


Salariés qui bénéficient d'une autonomie plus importante

- moins d'épuisement professionnel
- plus satisfaits de leur travail que leurs collègues.

28




Autonomie



1/2 des nouveaux produits = 20% du temps en autonomie


29



Autonomie


- Motivation ↑
- Créativité ↑
- Solidarité ↑
- Émotions négatives ↓

30


BIENVEILLUS

PERSO/PRO

Equilibre



JEAN-LUC BEAUMONT, DR. EN PSYCHOLOGIE
FONDATEUR DE BIENVEILLUS
WWW.BIENVEILLUS.FR

31

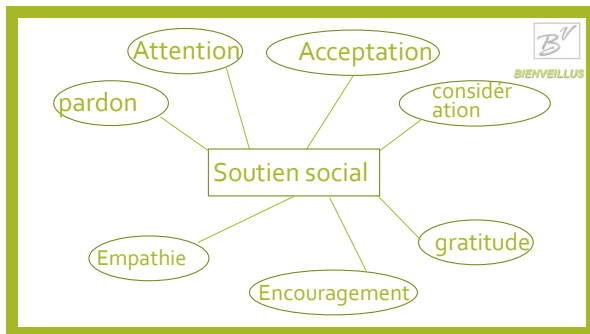

BIENVEILLUS

SOUTIEN SOCIAL


Gratitude – Considération – empathie – encouragement – attention –
acceptation – pardon

JEAN-LUC BEAUMONT, DR. EN PSYCHOLOGIE
FONDATEUR DE BIENVEILLUS
WWW.BIENVEILLUS.FR

32




33


BIENVEILLUS

GRATITUDE

JEAN-LUC BEAUMONT, DR. EN PSYCHOLOGIE
FONDATEUR DE BIENVEILLUS
WWW.BIENVEILLUS.FR

34


BIENVEILLUS

Récompenses

- Les TCC
- Approche comportementale et cognitive
- Orange mécanique
- Manager pas formés à remercier
- L'école
- Culture de l'échec.

35


BIENVEILLUS

Gratitude

Rebecca Shankland



Ceux qui font preuve régulièrement de reconnaissance envers les autres :

- Plus heureux
- Plus énergiques
- Plus optimistes.

36

Gratitude

Rebecca Shankland



Explications :

- Meilleurs repérages des comportements positifs
- Meilleure sociabilité → humeur
- Plus grande capacité à faire face...

37

Victimes du 11 sept



- Qui éprouvent de la gratitude
- Font mieux face évts traumatisants ou angoissants
- Les émotions positives améliorent notre adaptation

38

2012, Emmons & McCullough



- Gpe 1 = journal de leurs exp quotidiennes
- Gpe 2 = journal de leurs exp négatives
- Gpe 3 = journal des evts pour lesquels ils peuvent être reconnaissants
- → gpe 3 : santé ++ et stress--

39

Cultiver la gratitude



1. Journal des gratitudes
2. Méthode Naïkan
3. Mémos visuels

40

Effet Pygmalion

Prophéties auto-réalisantes



41

ENCOURAGEMENTS



JEAN-LUC BEAUMONT, DR. EN PSYCHOLOGIE
FONDATEUR DE BIENVEILLUS
WWW.BIENVEILLUS.FR

42

Encouragements



- C'est montrer son soutien et sa présence
- Diminue le stress
- Encourager individuellement et collectivement (améliore le sentiment de cohésion)
- Cela augmente le sentiment d'efficacité perso

43

SEP = sentiment d'efficacité personnel



- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Choisissent tâches présentant un défi • Plus persévérants face aux difficultés • Se fixent des objectifs élevés • Obtiennent des meilleurs résultats et réalisent des performances importantes | <ul style="list-style-type: none"> • Diminue les aptitudes • Difficultés à se motiver • Abandon rapide/obstacle • Aspirations réduites • Performances moindres |
|---|---|

SEP++

SEP ...

44

SEP = sentiment d'efficacité personnel



- Intelligence/SEP et performance
- Les SEP prédisent l'attirance pour le maths pas les aptitudes initiales
- Rôle des attentes
- Adultes idem
- Les dirigeants
 - Bonne vision de leur objectifs
 - Confiance solide en leur réussite

45

Encouragement



- Canada, Stanfeld et al. 1997
- Encouragement facteur de protection tblees psychiatriques
- Absence de soutien augmente de 31 à 43% le niveau de stress et d'anxiété

46

Théorie de l'échange social: principe de réciprocité

GOULDNER, 1960



- la **réciprocité** «l'acte de donner un bénéfice en échange d'un bénéfice reçu» (Molm, Schaefer, & Colle, 2007, p. 200).
- Le caractère **réciroque de l'échange social** se situe au cœur de cette théorie
- Selon la notion de « norme de réciprocité »,
 - « les gens doivent aider ceux qui les ont aidé et [...] les gens ne doivent pas faire tort à ceux qui les ont aidés » (Gouldner, 1960, p. 161-178).

47

Théorie de l'échange social: principe de réciprocité

GOULDNER, 1960



- Les employés qui se sentent soutenus, respectés et valorisés dans leur travail, ont généralement tendance à **retrocéder volontairement** les dispositions bienveillantes dont ils font l'objet.

48



PARDON

JEAN-LUC BEAUMONT, DR. EN PSYCHOLOGIE
FONDATEUR DE BIENVEILLUS
WWW.BIENVEILLUS.FR

49




SENTIMENT DE JUSTICE

JEAN-LUC BEAUMONT, DR. EN PSYCHOLOGIE
FONDATEUR DE BIENVEILLUS
WWW.BIENVEILLUS.FR

50

Comportements de bienveillance

AU TRAVAIL...




Exercices


- *Ce que je peux dorénavant faire pour améliorer mon bien-être et celui des autres dans cette entreprise.*
- *Ce que quelqu'un en particulier ou un type de fonction peut faire pour améliorer mon bien-être ou celui de l'entreprise.*
- *Envoyer un sms de considération, gratitude, de soutien à un collègue ou collaborateur ou famille.*

51


Effets de la bienveillance

(Bienveillance, mars 2016 à mai 2018 – 3 entreprises – 148 salariés)





- TMS,
- RPS,
- Stress,
- Burn-out,
- Absences,
- Arrêts Maladies.




- Ambiance,
- Productivité,
- +11% sur 1 an.

52



53



BIENVEILLANCE

Merci de votre attention

JEAN-LUC BEAUMONT, DR. EN PSYCHOLOGIE
FONDATEUR DE BIENVEILLUS
BEAUMONT@BIENVEILLUS.FR

54