

Mais pourquoi les Français se considèrent-ils comme les travailleurs les plus malheureux de la planète (et à quel point est-ce vrai) ?



Selon une étude de "Office furniture maker Steelcase", seulement 5% des travailleurs français interrogés ont déclaré qu'ils étaient très engagés et satisfaits de leurs entreprises et lieux de travail, soit bien en-deçà de la moyenne mondiale de 13%.

Avec François
Baumann

L'étude de "Office furniture maker Steelcase" ([voir ici](#)) démontre que l'engagement du salarié au sein de son entreprise dépend énormément de la qualité de son espace de travail. Confirmez-vous qu'un salarié puisse souffrir du fait d'être mal installé à son travail ? Si oui, pourquoi ? Que conseillez-vous pour améliorer sa situation ?

François Baumann : L'environnement est essentiel pour que le salarié se sente bien dans son entreprise et s'y investisse.

Concernant les bureaux, le mieux est de demander à chacun ce qu'il préfère. Certains travaillent mieux en open space et d'autres dans des bureaux isolés ou partagés, même si les salariés français n'aiment en majorité pas travailler dans des bureaux ouverts, qui sont un concept importé des Etats-Unis, parce qu'ils estiment manquer d'intimité.

Si l'open space est la seule option envisageable, alors il vaut mieux voir si le salarié préfère être au centre de la pièce (ce qui peut ne pas être agréable, car tout le monde peut voir ce que vous faites sur votre ordinateur et vous êtes au milieu de toutes les interactions) ou isolé dans un coin (ce qui peut aussi donner un sentiment de ne pas appartenir à l'équipe).

Le matériel est aussi capital pour que le travailleur soit productif. La fourniture de bons ordinateurs, d'une bonne connexion internet, de bon carnet de note, de bons stylos, d'eau et de café peuvent faire une vraie différence au quotidien. Certaines entreprises poussent même le concept un peu plus loin, comme Facebook ou Ubisoft qui ont établi des salles de siestes et des salles de jeu ou de sport pour que leurs salariés puissent se détendre un moment dans la journée et être plus productifs par la suite.

[>>> A lire aussi : L'ambition secrète de Laurent Berger, l'homme qui essaie de sauver la loi El Khomri...](#)

[>>> A lire aussi : Victimes silencieuses de la loi El Khomri : ces petites et moyennes entreprises oubliées autant dans la 1ère que dans la 2ème mouture \(alors que ce sont elles qui embauchent le plus\)](#)

L'étude démontre qu'un salarié s'engage plus au sein de son entreprise s'il a une grande marge de manœuvre décisionnelle. Confirmez-vous qu'un salarié qui n'a que peu de possibilités de prendre des initiatives en souffre ? Si oui, pourquoi ? Que conseillez-vous pour améliorer sa situation ?

La possibilité de prendre des initiatives, d'avoir de l'autonomie et des responsabilités pousse automatiquement les salariés à s'investir dans leur métier et dans leur entreprise.

Après il faut savoir doser, c'est-à-dire ne pas prendre trop d'initiatives pour ne pas risquer de faire un burn-out (soit une dépression due à une surcharge de travail), et à l'inverse de proposer des choses, même si notre fiche de poste ne l'impose pas forcément, pour ne pas risquer de faire un bore-out (soit une dépression due à un ennui trop important durant la journée de travail).

Il est important de noter que de prendre des initiatives si l'on se sent trop désœuvré est plus souvent bien vu par sa hiérarchie que l'inverse.

[**>>> A lire aussi : Recul gouvernemental sur la loi El Khomri : ces bénéficiaires qu'espère en tirer la droite**](#)

Contrairement à ce qu'on pourrait penser, les nouvelles technologies diminuent le lien social et la communication au sein de l'entreprise, toujours selon la même étude. Confirmez-vous qu'un salarié ultra-connecté peut souffrir d'isolement au sein de son entreprise ? Si oui, pourquoi ? Que conseillez-vous pour améliorer la situation du salarié ?

C'est assez paradoxal, mais le développement des nouveaux modes de communication (mail, tchat, réseaux sociaux), a diminué la communication générale au sein des entreprises.

Le fait de faire de vraies réunions de travail tend à diminuer par exemple. Chacun se parle dans son monde virtuel, en général dans des groupes de conversation privée, ce qui empêche de mettre les vrais problèmes sur la table.

De plus, **il faut noter que la communication s'est aussi durcie** car il est bien plus facile de dire des choses désagréables par mail que lorsqu'on est en face de la personne.

Les employés des pays émergents se disent plus heureux au travail que les employés des pays développés. Comment expliquez-vous ce phénomène ?

Cela s'explique par le fait qu'ils sont tout simplement moins exigeants que les travailleurs des pays développés, car comme ce sont de nouvelles activités, leur droit du travail est moins développé.

Il faut d'ailleurs prendre en compte cette donnée dans leur réponse, car ils ont peut-être moins la possibilité de se plaindre, justement à cause du fait qu'ils sont moins protégés.

La France est-elle un pays où les conditions de travail sont vraiment pires qu'ailleurs, ou est-ce plutôt une perception négative, les Français étant évalués comme très pessimistes et râleurs de nature ?

La caractéristique principale des travailleurs français est qu'ils ont besoin de reconnaissance dans leur travail, d'être confortés, re-narcissés, ce qui, avec la crise, est une technique de management de moins en moins utilisée. En effet, pas besoin de prendre soin de son salarié si il y en a 50 qui attendent pour prendre sa place derrière.

Les Français sont aussi très pessimistes sur leurs résultats, à cause de l'ambiance générale du pays qui n'est pas rose et l'avenir professionnel qui est brouillé, notamment pour les jeunes et les séniors.

Il y a aussi un problème de retard technique que l'on a en France par rapport aux autres pays. Je vois très régulièrement des travailleurs se plaindre du fait qu'on leur a changé de logiciel de travail sans les former, alors que leur logiciel était très bien avant et

qu'on ne leur a pas demandé leur avis.

La France a aussi une culture assez individualiste, par rapport à des pays comme le Japon ou au Etats-Unis, ou l'esprit "team building" est très fort et motive l'employé.

Les embauches de plus en plus courantes en CDD sont à double tranchant. Cela peut motiver si on a un CDI au bout mais si cela ne se concrétise jamais, ce qui est le cas actuellement, cela peut être vraiment démotivant. Si on n'a pas d'espoir, je ne vois pas comment on peut travailler de façon sérieuse.

Les jeunes français sont aussi très déçus quand ils arrivent dans le monde du travail. Ils ont des formations remarquables, peut-être même meilleures que dans d'autres pays, mais ils sont très vite écrasés par les taxes, les impôts et la bureaucratie. **En France, il y a dans le monde du travail un découragement généralisé. Et l'effort, quand on est découragé, est difficile à faire.**