

Employés: bien-être obligatoire

Dans les 30 années à venir, la santé et le bien-être seront les priorités du développement personnel, laisse augurer Christian Göggerle. Il faut se sentir bien pour s'engager pleinement dans son travail. Il est cependant de plus en plus difficile de trouver des collaborateurs disposés à s'impliquer dans l'effort collectif.

Jürg Lendenmann



Christian Göggerle conseille et forme des entreprises industrielles et commerciales, entre autres, dans le domaine du développement personnel.

«Un employé sur quatre a démissionné intérieurement», résume C. Göggerle d'après un récent sondage Gallup. «Selon ce dernier, le salaire et la fonction ne sont pas déterminants pour lier émotionnellement l'employé à son entreprise.»

«La quête de l'employé A bat son plein»

Au cours du sondage, trois catégories de collaborateurs, reposant sur l'intensité de ce lien émotionnel, se sont détachées: A, élevée, B, faible, C, nulle. Selon C. Göggerle: «Les employés A vont de l'avant, ceux de la catégorie B, avec un état d'esprit compris entre neuf et cinq, sont prêts à avancer et, enfin, la dernière catégorie se laisse porter.» D'après des résultats complémentaires, les excellentes entreprises ne comptent pas d'employés C et regroupent 50 pour cent de collaborateurs A, soit environ 3,5 fois plus que dans une entreprise moyenne. Les tendances démographiques risquent de compliquer encore la donne et le recrutement des salariés A est déjà lancé.

Se débarrasser des réunions

C. Göggerle s'inspire de Nikolai Kondratieff (1892-1938), dont la «Théorie des cycles longs» s'est confirmée. Le cinquième cycle, la globalisation de la communication, s'achève également. «Nous sommes dans une société de l'événement, submergée par des flux de données. Les réunions n'ont quasiment qu'un but informatif», critique C. Göggerle. «Elles doivent être supprimées au

profit de mesures créatives et les informations doivent être communiquées au préalable aux collaborateurs.» En général, il convient de supprimer les informations inutiles: «Le désapprentissage est aussi important que l'apprentissage.» La clé pour échapper au manque de temps et au stress liés au flux de données est la survie par le «flow» décrite en 1975 par Mihály Csíkszentmihályi, à savoir l'immersion dans une activité. Le flow est possible avant tout lorsque l'activité professionnelle occupe suffisamment les employés sans pour autant les accabler.

Sixième cycle de Kondratieff: santé et bien-être

Au cours des cycles de Kondratieff précédents, les machines représentaient des innovations fondamentales contribuant à dépasser les limites de la croissance. «Dans le sixième cycle de Kondratieff, il est question de la santé», selon C. Göggerle. «Durant les 30 prochaines années, la santé physique et mentale sera la priorité du développement personnel. C'est pourquoi il faut impérativement que l'employé s'épanouisse. Ce n'est que lorsqu'il se sent bien qu'il s'engage pleinement dans son travail et dans le flow.» Les trois mots clés de l'épanouissement sont «collaborateurs A et B, engagement et motivation élevés». Lorsqu'un collaborateur évolue comme il le souhaite, qu'engagement rime avec encouragement, il ne compte plus ses heures. «L'entreprise attire automatiquement de bons collaborateurs, car il est de notoriété publique qu'il fait bon y tra-

vailer. La productivité est certes importante, mais accorder du temps à l'équipe, y promouvoir la créativité et les innovations le sont encore davantage.» Le bien-être peut ainsi passer en premier lieu par la connaissance des desiderata des collaborateurs, ajoute une participante au séminaire. Les facteurs d'épanouissement peuvent naître de petits changements: accepter une proposition, prendre un employé au sérieux ou être associé au développement de l'entreprise.

Veiller à la bonne santé de ses collaborateurs joue un rôle croissant, selon C. Göggerle, tout d'abord parce qu'ils vieillissent, mais aussi parce qu'ils sont de plus en plus perturbés par des influences extérieures. Ainsi certaines entreprises proposent déjà à leurs employés un massage hebdomadaire. C. Göggerle ajoute: «Le commerce ne doit pas être défini par le produit mais par le rôle endossé par le maître des lieux: le client doit toujours se sentir bien, et cela n'est possible que si je me sens bien moi-même.»

Eloge + Justification = Reconnaissance

Parmi les facteurs étudiés au séminaire et participant à l'épanouissement figuraient le partage du savoir, de la réflexion, de l'apprentissage, des responsabilités et de la raison d'être; le partage des plaisirs a, quant à lui, été évoqué brièvement. «Un facteur de motivation incitant à faire part de ses joies est la reconnaissance. Pourtant, cet acte ne se fait pas naturellement dans beaucoup d'entreprises», constate C. Göggerle. «Selon le sondage Gallup cité en introduction, les employés aspirent à plus de reconnaissance. Cependant, la plupart des dirigeants n'ont ni appris à conduire une discussion critique ni à exprimer de la reconnaissance à leurs employés. Un compliment peut être rapidement formulé, mais il ne cède sa place à la reconnaissance qu'une fois étayé.» ■

Source

Développement personnel global dans le commerce. Séminaire de formation commerciale «Umdasch» du 16 avril 2012 à Oberentfelden. Intervenant: Christian Göggerle, directeur de Hutner Training, www.hutner.de.