

«VITAMINES» AU TRAVAIL

IMPORTANCE DU TRAVAIL

Contexte théorique

Dans le monde occidental, les individus s'identifient en général fortement à leur travail. Leur développement personnel, leur bien-être subjectif et leur identité sont influencés notamment par leur sphère professionnelle et par certaines situations professionnelles spécifiques. Lorsqu'une personne perd son emploi, elle perd également bien souvent une source importante de sens et d'identité dans sa vie. Différentes études montrent que le chômage fait considérablement baisser le bien-être subjectif.

L'être humain a des besoins non seulement physiologiques comme le sommeil, mais aussi psychosociaux tels que la reconnaissance ou le développement de ses compétences. Il peut satisfaire ces derniers dans différents domaines de sa vie (notamment travail, famille, bénévolat et loisirs).

À l'instar des vitamines, qui sont nécessaires à la santé physique des individus, il existe des facteurs relevant de la sphère professionnelle qui influent sur la santé mentale. S'ils sont correctement dosés, ces douze facteurs environnementaux, que l'on peut comparer à des «vitamines», favorisent la santé mentale (Warr, 1987, cité dans Baumann, 2010; Warr, 2007):

- ressources financières;
- sécurité physique;
- rôle social reconnu (estime de soi et reconnaissance par les autres);
- direction bienveillante et encourageante;
- perspectives professionnelles;
- égalité et justice;
- possibilité d'influer soi-même sur son cadre de vie et d'en contrôler les différents éléments;
- possibilité d'exploiter et de développer ses propres capacités;
- objectifs externes servant d'activateurs et de motivateurs;

- tâches variées et possibilité de faire de nouvelles expériences;
- prévisibilité et transparence des événements;
- contacts sociaux.

D'après Warr, une carence dans une des six premières «vitamines» a un impact négatif sur la santé mentale d'un individu. Cependant, comme les vitamines C et E, ces facteurs ne sont favorables que jusqu'à un certain point, au-delà duquel les effets sont nuls ou les vitamines éliminées. Les six dernières «vitamines» sont néfastes pour l'être humain si leur dosage est trop faible ou trop élevé (par ex. exigences insuffisantes ou excessives, stress, conflits de rôles, objectifs contradictoires entre le travail et d'autres domaines de la vie). Warr compare ces «vitamines» aux vitamines A et D.

Un emploi peut contenir plus ou moins de «vitamines». Le chômage s'accompagne souvent d'une carence plus ou moins prononcée de chacune des «vitamines». Il est possible de compenser partiellement une carence à travers des activités extraprofessionnelles. Ces «vitamines» contribuent à donner au travail un rôle important dans la vie des individus (Warr, 1987, cité dans Baumann, 2010).

L'importance du travail dans la vie d'une personne est fonction de ce que celle-ci pense être l'objectif de son travail et ce qu'elle croit pouvoir atteindre par son travail. Selon Haenggli et al. (2019), le travail est de nos jours très largement perçu non seulement comme un moyen de subsistance, mais aussi comme une possibilité de se réaliser. Partant, les individus doivent donc également y prendre plaisir et y trouver un sens. Par ailleurs, le travail fait partie d'une série de domaines de la vie qui doivent être compatibles entre eux et dont l'ordre de priorité peut évoluer au cours de l'existence (Haenggli et al., 2019). D'après Natale & Neher (2016), les individus travaillent pour quatre raisons principales, dont les trois premières sont: le travail est un moyen de subsistance; le travail confère un sentiment d'appartenance et de lien social; le travail est (intrinsèquement) gratifiant. Ces éléments significatifs peuvent apparaître sous différentes formes et combinaisons selon les personnes. La quatrième raison, d'importance capitale (d'un point de vue intrinsèque), est l'identification d'une personne à son travail et la perception positive qu'elle a d'elle-même à travers celui-ci. Cependant, ce dernier élément est soumis aux conditions

suivantes: la personne doit jouir non seulement de sécurité et d'autonomie, mais aussi de récompenses intrinsèques comme la possibilité de relever de nouveaux défis et d'assumer des tâches significatives et diversifiées (Loscocco, 1985, cité dans Natale & Neher, 2016).

Les individus s'identifient et s'attachent plus ou moins à leur rôle professionnel. L'importance du travail et l'attachement émotionnel au rôle professionnel constituent une facette centrale de la motivation au travail. Généralement, les personnes qui accordent une importance élevée au travail sont plus motivées et plus actives dans la gestion de leur parcours professionnel. Elles réalisent bien souvent de meilleures prestations professionnelles et sont plus satisfaites de leur poste ou de leur carrière (Hirschi, www.cresogo.com/hintergrund).

But de la fiche de travail

Le consultant ou la consultante:

- prend (mieux) conscience des «vitamines» dans sa sphère professionnelle;
- réfléchit au dosage de ces «vitamines» dans son emploi et découvre des points de repère relatifs à sa satisfaction au travail;
- se demande quelles «vitamines» (incitations) le ou la motivent le plus dans son cas;
- s'interroge sur l'importance du travail et des domaines extraprofessionnels dans sa vie;
- déduit les étapes ultérieures pour planifier la suite de son parcours professionnel sur la base des résultats obtenus.

Utilisation de la fiche de travail

Il est possible d'utiliser la fiche dans son intégralité, ou par sections.

- Pages 1 à 5: à utiliser lorsque le consultant ou la consultante exprime une certaine insatisfaction par rapport à son travail ou lorsqu'il ou elle souhaite aborder le thème des «vitamines» par rapport à son poste actuel. Proposition: *dans son emploi actuel, dans quelle mesure le consultant ou la consultante dispose-t-il ou dispose-t-elle d'éléments (par ex. sécurité, autonomie, défis, importance des tâches, diversité et feed-back) l'aidant à trouver un sens à son travail et, partant, une motivation intrinsèque et de la satisfaction au travail?*
- Pages 6 à 8: à utiliser lorsque le consultant ou la consultante souhaite mieux connaître l'importance qu'occupe dans sa vie le travail, d'une part, et les domaines extraprofessionnels, d'autre part.
S'il est important pour le consultant ou la consultante de tenir compte des domaines extraprofessionnels dans sa recherche de nouvelles solutions professionnelles, il est possible d'utiliser des fiches de travail supplémentaires (→ Mes rôles de vie, 2^e module) (→ Mes objectifs de vie, 2^e module).
- Toutes les pages (de 1 à 8): en complément des points énumérés ci-avant, on peut se poser la question ci-après. *Dans quelle mesure (dosage des «vitamines») le poste actuel favorise-t-il ce que le consultant ou la consultante cherche à atteindre par son travail (p. 6)?*

Au besoin, il convient également de faire le tour des possibilités de changement au poste actuel (→ Modeler son poste (*job crafting*), 2^e module).

Sources: *Beratungskonzept BSL Oberwallis*, 2018.

- Baumann, M. (2010). *Selbst- und Fremdbilder von Arbeitslosigkeit*. Peter Lang GmbH.
- Haenggli, M., Marciniak, J. & Hirschi, A. (2019). *Die Rolle von Karriere-Ressourcen für eine lebenslange Laufbahngestaltung*. In: *Zeitschrift des Deutschen Verbandes für Bildungs- und Berufsberatung e.V.*, édition 1/2019.
- Hirschi, A. (2011). *Wirksames Karriere-Coaching: Ein Grundlagenmodell*. In: *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 3 (18), pp. 301-315.
- Hirschi, A. (2012). *The career resources model: An integrative framework for career counsellors*. In: *British Journal of Guidance & Counselling*, 40 (4), pp. 369-383.
- Hirschi, A., Herrmann, A., Nagy, N., & Spurk, D. (2016). *All in the name of work? Nonwork orientations as predictors of salary, career satisfaction, and life satisfaction*. *Journal of Vocational Behavior*, 95-96, pp. 45-57.
- Hirschi, A. www.cresogo.com (consulté le 09.07.2019)
- Natale, S.M. & Neher, J.C. (2016). *Inspiring the Workplace: Developing a Values-Based Management System*. In: D.P. Bloch & L.J. Richmond. *Connections Between Spirit and Work in Career Development. New Approaches and Practical Perspectives*. London and New York: Routledge.
- Valero, D. & Hirschi, A. (2017). *La motivation au travail*. In: *Panorama*, édition 01/2017.
- Warr, P. (2007). *Work, Happiness, and Unhappiness*. Routledge.
- https://www.sheffield.ac.uk/polopoly_fs/1.727449!/file/Vitamin_chapter_2017_Handbook.pdf (consulté le 09.07.2019)
- <http://www.fpspsy.uni-freiburg.de/wp-content/uploads/2010/11/AO+-+Semmer+und+Udris+-+Bedeutung+und+Wirkung+vo+Arbeit.pdf> (consulté le 09.07.2019)
- <https://portal.hogrefe.com/dorsch/job-characteristics-theory/> (consulté le 10.07.2019)
- http://www.positive-psychologie.ch/?page_id=621 (consulté le 09.07.2019)
- <https://www.youtube.com/watch?v=SHgwsUKEGzM> (consulté le 09.07.2019)

«VITAMINES» AU TRAVAIL

L'être humain a des besoins non seulement physiologiques comme le sommeil, mais aussi des besoins psychosociaux tels que l'impression d'apporter une contribution utile, ou le sentiment d'appartenance ou de compétence. Il peut répondre à ces besoins dans le cadre de son travail, mais aussi de ses loisirs, en faisant du bénévolat ou des activités en famille par exemple.

De la même façon que les vitamines présentes dans l'alimentation sont importantes pour notre santé physique, certains facteurs relevant de la sphère professionnelle peuvent, **s'ils sont bien dosés**, accroître notre santé mentale. Travailler, par exemple, procure une certaine sécurité financière ainsi qu'une structure dans la journée, et peut être source de défis positifs et d'un sentiment d'accomplissement. Un emploi peut contenir plus ou moins de «vitamines» et peut donc s'avérer plus ou moins favorable à la santé mentale.

La première colonne du tableau ci-après liste de nombreuses «vitamines» potentiellement présentes au poste de travail. Je lis attentivement chacune des vitamines énumérées dans le tableau. Je remplis ensuite le tableau, **en commençant uniquement par les colonnes 2 et 3** (quelle est la concentration de cette «vitamine» à mon poste de travail et comment je me l'explique). Ensuite, et ensuite seulement, je remplis **la colonne 4**.

© BSL Oberwallis 2020

Sources: *Beratungskonzept BSL Oberwallis*, 2018.

Baumann, M. (2010). *Selbst- und Fremdbilder von Arbeitslosigkeit*. Peter Lang GmbH.

Haenggli, M., Marciniak, J. & Hirschi, A. (2019). *Die Rolle von Karriere-Ressourcen für eine lebenslange Laufbahngestaltung*. In: *Zeitschrift des Deutschen Verbandes für Bildungs- und Berufsberatung e.V.*, édition 1/2019.

Hirschi, A. (2011). *Wirksames Karriere-Coaching: Ein Grundlagenmodell*. In: *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 3 (18), pp. 301-315.

Hirschi, A. (2012). *The career resources model: An integrative framework for career counsellors*. In: *British Journal of Guidance & Counselling*, 40 (4), pp. 369-383.

Hirschi, A., Herrmann, A., Nagy, N., & Spurk, D. (2016). *All in the name of work? Nonwork orientations as predictors of salary, career satisfaction, and life satisfaction*. *Journal of Vocational Behavior*, 95-96, pp. 45-57.

Hirschi, A. www.cresogo.com

Natale, S.M. & Neher, J.C. (2016). *Inspiring the Workplace: Developing a Values-Based Management System*. In: D.P. Bloch & L.J. Richmond. *Connections Between Spirit and Work in Career Development*. *New Approaches and Practical Perspectives*. London and New York: Routledge.

Warr, P. (2007). *Work, Happiness, and Unhappiness*. Routledge.

Valero D. & Hirschi A. (2017). *La motivation au travail*. In: *Panorama*, édition 01/2017.

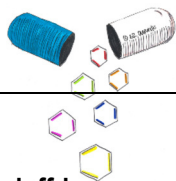
https://www.sheffield.ac.uk/polopoly_fs/1.7274491/file/Vitamin_chapter_2017_Handbook.pdf (consulté le 09.07.2019)









<http://www.fspsy.uni-freiburg.de/wp-content/uploads/2010/11/AO+-+Semmer+und+Udris+-+Bedeutung+und+Wirkung+vo+Arbeit.pdf> (consulté le 09.07.2019)

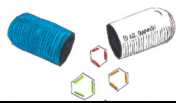
<https://portal.hogrefe.com/dorsch/job-characteristics-theory/> (consulté le 10.07.2019)







http://www.positive-psychologie.ch/?page_id=621 (consulté le 09.07.2019)

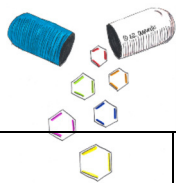
<https://www.youtube.com/watch?v=SHgwsUKEGzI> (consulté le 09.07.2019)















Vitamines que mon poste de travail peut potentiellement m'offrir	Dans quelle concentration cette vitamine est-elle présente à mon poste de travail?					Raison de mon évaluation	Quelles sont les cinq vitamines qui me motivent le plus (lorsqu'elles sont bien dosées)?
	bien trop faible	trop faible	optimale	trop élevée	bien trop élevée		
<p> Marge de manœuvre, autonomie (possibilité d'influer sur les décisions, les contenus, les processus, les conditions de travail, etc.)</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
<p> Objectifs et tâches fixées qui me poussent à l'action et me défient de façon positive (défi)</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
<p> Répartition du temps (équilibre entre temps de travail et temps libre; le travail structure l'organisation de la vie)</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
<p> Application de ses propres compétences et développement continu de celles-ci (développement et maintien de sa propre employabilité)</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>



Vitamines que mon poste de travail peut potentiellement m'offrir	À quelle concentration cette vitamine est-elle présente à mon poste de travail?					Raison de mon évaluation	Quelles sont les cinq vitamines qui me motivent le plus (lorsqu'elles sont bien dosées)?
	bien trop faible		trop faible	optimale	trop élevée		
<p> Contacts sociaux (sentiment d'appartenance, soutien, etc.)</p> <p>– fréquence des contacts</p> <p>– qualité des contacts</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
<p> Communication ouverte, transparence (concernant les exigences, les développements futurs, le feedback relatif à son propre travail)</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
<p> Variété des tâches, possibilité de faire de nouvelles expériences (différentes tâches et exigences, contacts, situations, lieux)</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>



Vitamines que mon poste de travail peut potentiellement m'offrir	À quelle concentration cette vitamine est-elle présente à mon poste de travail?			Raison de mon évaluation	Quelles sont les cinq vitamines qui me motivent le plus (lorsqu'elles sont bien dosées)?
	bien trop faible	trop faible	optimale		
 Salaire (revenu, incitations financières)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
 Sentiment de sécurité (poste de travail, environnement professionnel)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
 Direction bienveillante et encourageante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
 Égalité et justice (gestion équitable des membres du personnel)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
 Importance de sa propre activité, reconnaissance sociale (apporter une contribution utile)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
 Perspectives professionnelles (possibilités de développement intéressantes à l'interne)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>



Réflexion par rapport à mon tableau

Qu'est-ce que je remarque en regardant ce tableau? Qu'est-ce qui me surprend?

Je regarde les colonnes 2 et 3. Quels sont les effets du dosage des différentes «vitamines» sur moi-même et sur mon travail?
Comment est-ce que je me sens par rapport à cela?

Concentration trop faible: _____

Concentration trop élevée: _____

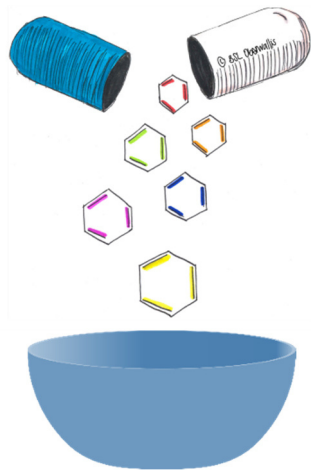
Concentration optimale: _____

Sur quels aspects faut-il agir? _____

Sur quels aspects puis-je avoir une influence? _____

Résultats et conclusions importants:

IMPORTANCE DU TRAVAIL ET DES DOMAINES EXTRAPROFESSIONNELS DANS MA VIE



Qu'est-ce que je cherche à atteindre à travers mon travail?

À supposer que je gagne à la loterie et que je n'aie plus besoin de travailler. Est-ce que je continuerais à travailler? Pourquoi?

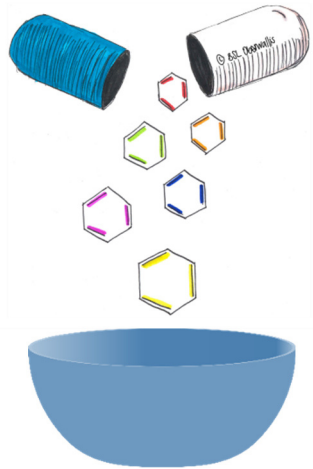
Quelle est l'importance du travail dans ma vie?

Le travail a-t-il dans ma vie l'importance que je souhaite qu'il ait?

Si tel n'est pas le cas, qu'est-ce que je souhaiterais changer?

Quels domaines extraprofessionnels jouent un rôle dans ma vie?

Quelle est leur importance pour moi?



•	_____	_____
•	_____	_____
•	_____	_____
•	_____	_____
•	_____	_____

Les domaines extraprofessionnels ont-ils dans ma vie l'importance que je souhaite qu'ils aient?

Si tel n'est pas le cas, qu'est-ce que je souhaiterais changer?
