

Soirée des Grands Partenaires

Problématique : Comment définir le bien-être au travail ?

1. LA VIE PERSONNELLE ET LA VIE PROFESSIONNELLE

Du point de vue des étudiants, le bien-être commence par avoir un environnement de travail et personnel sain. Cela peut prendre différentes formes en fonction de chaque personne et des besoins. Pour certains, cela implique d'avoir une certaine liberté au travail ou alors, en opposition complète, un encadrement strict. Pour d'autres, le travail en équipe peut améliorer leur bien-être. Avancer en équipe avec des collègues qui ont envie de bien faire pour atteindre un but commun est très appréciable. A contrario, certaines personnes préfèrent le travail en autonomie.

D'un point de vue général, les étudiants pensent que leur bien-être personnel influencera leur productivité au travail. En effet, une personne heureuse peut donner son maximum.

En réponse à cela, un représentant d'entreprise a souligné l'importance de cerner la limite entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Mais il faut aussi accepter qu'elles vont probablement s'envahir l'une et l'autre. Il est complexe de séparer complètement les deux et il est illusoire de penser que la vie professionnelle s'arrêtera au bureau. L'équilibre est d'arriver à mixer l'ensemble. Pour cela, avoir un soutien familial est important.

2. ÊTRE UN NOUVEAU DIPLÔME DANS UNE ENTREPRISE

En tant que nouveau diplômé, il peut être assez difficile de se faire une place dans une entreprise. Prendre ses marques nécessite du temps. Il peut donc se créer un certain mal-être vis-à-vis du sentiment que le nouveau diplômé ne soit pas "utile" au bon fonctionnement de l'entreprise.

Pour les entreprises, il va être très important pour les futurs cadres de détecter les compétences émergentes de la nouvelle génération. Il va falloir donner confiance au collaborateur afin que celui-ci prenne ses propres initiatives, avec peut-être un risque d'échec, mais avec surtout beaucoup de choses apprises. Quand on est récemment embauché, il faut apprendre à faire des erreurs et ne pas hésiter à poser des questions. Les erreurs apprennent beaucoup plus que le manque de risque.

Plusieurs questions venant des étudiants ont émergé : tenant compte du fait que notre système éducatif actuel condamne l'erreur. Comment les entreprises font en sorte de faire comprendre aux étudiants qu'ils peuvent faire des erreurs ?

Tout d'abord, le jeune embauché n'est jamais seul. Il est dirigé par une personne directement responsable qui lui fournira les explications et les solutions adéquates afin de comprendre au mieux la situation. L'entreprise sait qu'il y a un long temps d'apprentissage, qui peut parfois prendre des années, et qu'à leurs débuts, les nouveaux salariés ne vont pas apporter une grande partie du chiffre d'affaires. Mais plus l'entreprise sera pédagogique et plus le temps d'apprentissage sera bref et la productivité grande.

Un accompagnement des nouveaux embauchés va permettre qu'ils se sentent utiles et acceptés dans leur inexpertise. Ainsi, ils peuvent, à leur rythme, observer leur montée en compétences et en conséquence, réduire leur stress.

3. LE STRESS AU TRAVAIL

Arriver dans le monde du travail peut engendrer une grande dose de stress. Comment corriger le jeune embauché sans qu'il accumule une charge mentale et de la culpabilité ?

Afin de minimiser le stress des salariés, il faut augmenter leur bien-être. Mais la période de Covid n'a en rien favorisé ce dernier, bien au contraire. Les entreprises ont donc commencé à faire des enquêtes pour connaître le stade mental des employés. Pour pallier ce problème, certaines entreprises se sont lancées dans l'organisation d'ateliers autour de la gestion du stress. Dans ces ateliers, on apprend à mieux gérer son temps, à prioriser, à communiquer dans les équipes ou encore à apprendre à garder son sang froid. Le stress n'est pas contrôlable. Il peut être apprivoisé mais pas contrôlé.

4. LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

Pour réussir dans son travail, il faut se donner des objectifs ciblés et mesurables selon le point de vue des entreprises. Il faut savoir adapter les objectifs en fonction des compétences de chacun et du niveau de responsabilité qui leur est associé.

Les étudiants et les entreprises étaient du même avis sur un point : il ne faut pas hésiter à faire part de ce qui a été bien réalisé, comme ce qui a été mal réalisé. Cette transparence doit se faire aussi bien du point de vue du manager vers l'employé que de l'employé vers le manager. Cette transparence permet de créer un environnement sain et productif.

Néanmoins, il faut savoir mettre les formes et trouver le juste milieu entre la critique et la valorisation. Un déséquilibre pourrait entraîner un risque de burn out ou, au contraire, de bore out. Pour les étudiants, c'est souvent compliqué de recevoir une critique sur un projet dans lequel ils se sont énormément investis. Ils ont la sensation que la critique s'applique à leur personne plutôt qu'à leur projet. Comment les entreprises font-elles pour dissocier l'humain et son travail ?

Selon un représentant d'entreprise, le plus important est de faire de son mieux et de ne rien prendre de personnel. Lors d'échanges professionnels, ce n'est pas la valeur de la personne qui est jugée mais la qualité de son travail. Pour cela, il est nécessaire d'agir avec pragmatisme et de faire ce qu'on sait vraiment faire. Il faut avoir l'altruisme de se demander comment pense l'autre, un client par exemple, pour avancer vers un but commun "gagnant-gagnant". Cela s'applique en ayant confiance en ses partenaires et ses clients et surtout, en n'ayant aucune défiance envers qui que ce soit.

Dans certaines entreprises, des ateliers sur le développement personnel sont organisés. On peut y parler de bien être, mais aussi de formations pour le personnel ou encore d'outils de communication.

5. L'EGALITE HOMME/FEMME

L'égalité homme femme au sein des entreprises devient un sujet majeur depuis maintenant plusieurs années. Malheureusement, cela reste encore une problématique, en particulier avec les vieilles générations. Des formations psychosociales sont organisées afin d'informer les collaborateurs sur des gestes déplacés et les sensibiliser à ce qu'il ne faut pas dire ou ne pas faire. Les expériences des étudiants ont souligné qu'on remarquait ce type de comportement en particulier sur les chantiers.

Aujourd'hui, qu'on soit un homme ou une femme, cela importe peu, ils sont embauchés à la même valeur. Néanmoins, certaines étudiantes ont l'impression qu'il faut redoubler d'effort quand on est une femme. La réponse des entreprises est qu'elles doivent avoir confiance en elles. Qu'elles doivent fuir les entreprises qui leur donnent la sensation d'être moins bonnes qu'un homme.

Les choses vont changer avec le temps, et on est bien partis.