

Sommaire

Introduction.....	11
Chapitre 1 - Soyez heureux !	17
Qu'est-ce qui différencie le bien-être du malaise dans une entreprise ?....	18
Une approche des définitions	18
La mesure de la performance sociale.....	24
Les liens entre le bien-être et la performance individuelle.....	25
L'autonomie et la participation aux décisions sont les sources de motivation qui accroissent la performance économique...	26
Le soutien social du manager est un acte fort de management	29
Soutenir le développement de la performance du salarié	30
Une situation qui s'est dégradée depuis 10 ans.....	33
Les facteurs de crise.....	39
Les causes les plus fréquentes du mal-être.....	40
Trois exemples d'entreprises où le management génère du stress et de l'anxiété	43
Premier cas identifié : celui d'un management par une fuite provoquée, cœur de la stratégie RH.....	43
Deuxième cas : vivre sur une lancée et négliger un environnement en pleine transformation.....	46
Troisième cas identifié, celui d'un management très directif et tout-puissant : une entreprise du secteur des Télécoms.....	49
Le rapprochement avec les théories sur le management et sur la psychologie sociale.....	53
Conclusion de ce chapitre	57

Chapitre 2 - Le bonheur est-il aussi un moyen ?	59
Quelques mots sur l'histoire du bien-être en entreprise	62
Des exemples d'études et analyses	62
Autres études	64
Le bonheur rend plus productif	64
Que disent les salariés interrogés ?	68
Les partenaires sociaux s'engagent pourtant	69
Premier cas : l'entreprise <i>Poult</i>	70
Deuxième cas	77
Troisième cas : Le Secours Populaire Français	81
Quatrième cas : Google à l'épreuve des faits	85
Synthèse générale de ce chapitre et conclusions	87
Chapitre 3 - Avons-nous retrouvé le facteur humain ?	91
Les définitions du facteur humain	93
Le facteur humain : ses causes et ses conséquences	94
Les liens entre les processus de décision et les émotions	100
L'intuition dans la prise d'une décision	102
Le rôle du management dans la gestion du facteur humain	105
Cas Leroy Merlin	106
Conclusions de ce chapitre	116
Chapitre 4 - Et maintenant comment fait-on ?	119
La compréhension des mécanismes humains dans le cadre d'un changement volontaire et programmé	122
Mettre en œuvre le changement ou passer d'une situation à une autre ...	122
Les mots et les choses	128
La personnalité de chacun et son impact sur le fonctionnement collectif d'une équipe	128
La connaissance des outils et méthodes pour faciliter l'adaptation des personnes et des organisations	129
Les fiches techniques	129

Les actions à mener en priorité pour le management	139
Le rôle de la fonction ressources humaines	140
Un débat tranché ?	142
Le débat est-il réellement et définitivement tranché ?	142
Un nouveau rôle pour la fonction ressources humaines ?	146
La FRH gère ses contradictions	149
Conclusion	151
Bibliographie	161
À propos des auteurs	170