

# mars

Conseil en prévention des  
risques sociaux  
et en management de la  
performance sociale

- ANTICIPER LES RISQUES SOCIAUX
- OPTIMISER LA PERFORMANCE DE  
L'ORGANISATION
- DÉVELOPPER LE BIEN-ÊTRE DES  
SALARIÉS AU TRAVAIL

**LA PERFORMANCE, AUTREMENT**

---

# SENS DU TRAVAIL & TRAVAIL SUR LE SENS

---

Accompagnement psychologique  
pour découvrir par soi-même le  
sens de son travail

# « Le travail forme »

---

Freud : « *aimer, travailler* »

Le travail, tout comme l'amour, est nécessaire à notre équilibre psychique

Hegel : « *le travail forme* »

Le travail nous permet de concrétiser nos idées, d'avoir prise sur l'environnement, de contribuer à donner du sens à notre vie

La performance est la capacité humaine de passer de l'idée à la forme, littéralement de donner forme à la matière...

Mais attention, le travail peut également **déformer** !

Si l'on perd le sens de son travail, le travail devient un non-sens et il peut nuire gravement à la santé...

Les chercheurs en psychologie positive l'ont démontré :

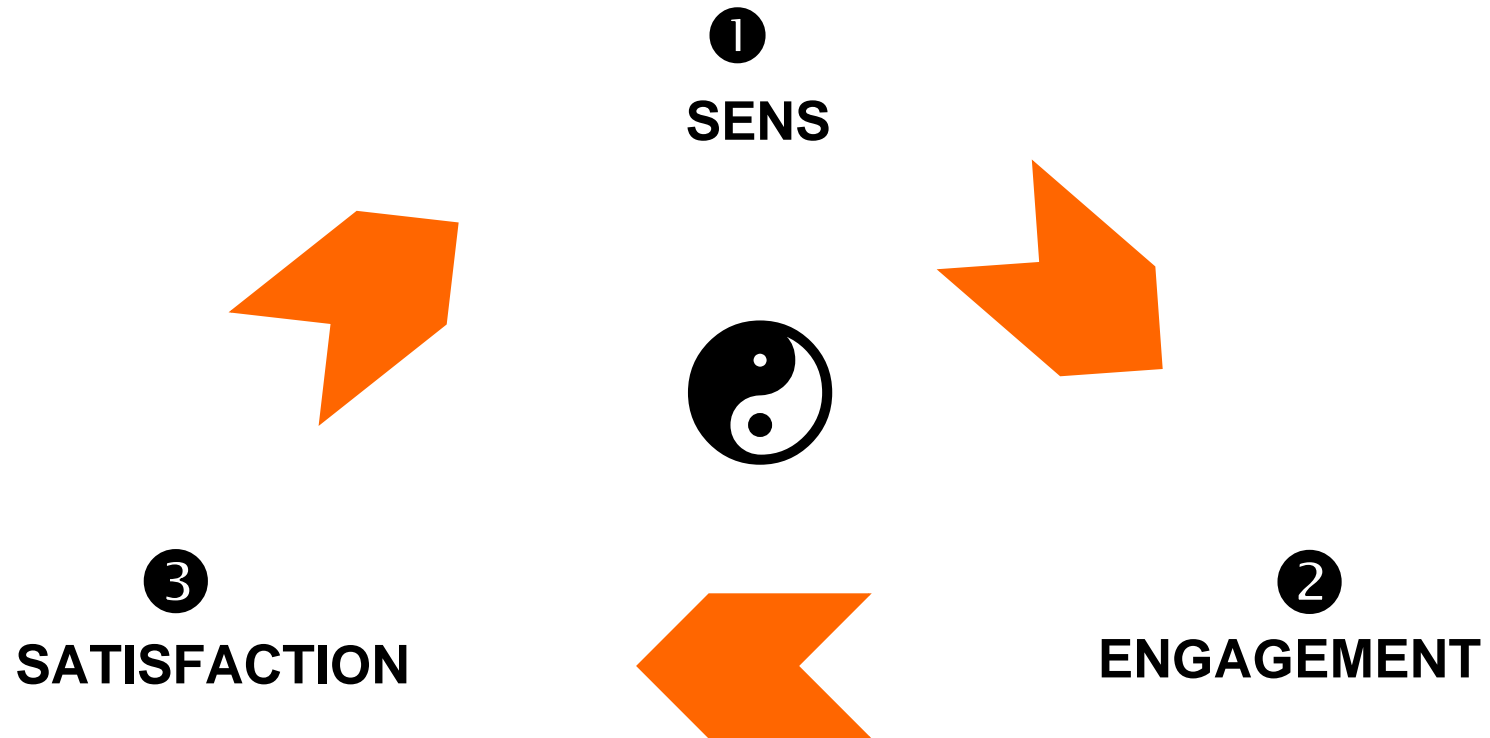
Le bien-être est à la **cause de la performance**,  
et non l'inverse !

Le salaire ne suffit pas à faire le bien-être des salariés : l'argent ne fait pas le bonheur, même s'il y contribue !

Ce qui motive les salariés, ce n'est pas l'argent, mais l'intérêt et l'utilité de leur travail

L'idéal pour les salariés : une entreprise ayant des valeurs qui leur correspondent et qu'ils peuvent actualiser au quotidien

→ Nécessité de trouver le sens de son travail pour y être motivé (pour soi) et performant (pour son employeur) !



→ Trouver du sens à son travail favorise l'engagement dans l'action et provoque la satisfaction... qui renforce le sens de son travail !

**Idéalisation** du travail + **insatisfaction** au travail = **frustration**

- Le travail pensé = **idéalisé** :
    - Le travail, une valeur sociale qui fait sens **positivement** (65%)
    - Des salariés **impliqués** par le travail (80% 'enthousiastes' a priori)
  
  - Le travail ressenti = **insatisfaisant** :
    - Manque de **transparence** : de l'organisation et des rôles
    - Manque de **proximité** : de la Direction et des OS + résultat travail
    - Manque d'**enthousiasme** : déficit de reconnaissance
- Environ 2 salariés français sur 3 **frustrés au travail**
- Nécessité de synchroniser « travail pensé » et « travail ressenti » pour sortir du non-sens du travail !

# Comment trouver du sens à son travail ?

---

→ Pour trouver le sens de son travail, il faut travailler sur le sens (et les non-sens) !

❶ Pour lutter contre le

...

Manque de **transparence**

Manque de **proximité**

Manque d'**enthousiasme**

❷ : il faut

Trouver des **orientations**

Trouver de la **signification**

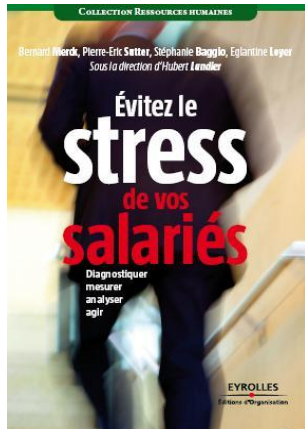
Trouver une **finalité existentielle**

Un premier rendez-vous de diagnostic avec l'intervenant psychologue est effectué afin de qualifier la demande du salarié et quantifier l'intensité de la perte de sens du travail à l'aide d'échelles validées scientifiquement. Une convention est alors signée avec mars-lab.

En fonction de ce premier rendez-vous, est décidé la suite du processus ; le salarié est alors suivi par le psychologue pour un premier cycle de 5 séances. Si la perte de sens du salarié s'améliore, il est mis fin au suivi. S'il est nécessaire de le continuer, un deuxième cycle de 5 séances est enclenché, et ainsi de suite jusqu'à ce que la perte de sens du salarié soit endiguée.



- Psychologue du travail, master recherche en gestion, doctorant en psychologie sociale, L3 en philosophie
- Co-fondateur et Président de mars-lab
- Directeur de l'Observatoire de la Vie Au Travail (OVAT)
- Expert en management de la performance sociale
- IPRP (Intervenant en Prévention des Risques Professionnels)
- Ses principaux ouvrages :



→ Pierre-Eric **SUTTER**  
**sutter**@mars-lab.com

→ Rachel **CREVOISIER**  
**crevoisier**@mars-lab.com

+ 33 (0)1 45 49 95 31

<http://blog.mars-lab.com>

[www.mars-lab.com](http://www.mars-lab.com)