

Extrait

Best Practices du Relationnel

La jalousie au travail



Auteur : Didier Reuter - ISBN 9791023710649

Free

BOOKINER 



Auteur : Didier Reuter

www.bookiner.com

Usage libre de droit (non marchand) avec mention «Bookiner.com»

BEST PRACTICES DU RELATIONNEL

La jalousie au travail

- . L'envie de nuire
- . Les nouvelles formes de contestation
- . Le ressentiment expliqué par l'économie

Conditions d'usage libre de droits

Tout contenu gratuit ou payant peut être utilisé avec l'obligation d'indiquer la mention «Bookiner.com». L'acquéreur sur le site bénéficie d'un usage libre de droits à titre **PERSONNEL** (individuel, familial et privatif) dans un cadre exclusivement non marchand, non concurrentiel et non grand public. Il est autorisé à installer ce fichier sur tout équipement informatique et télécoms dont il est propriétaire ainsi que pratiquer éventuellement une duplication, un téléchargement, ou un envoi sous forme de fichier, à un maximum de 5 postes/utilisateurs internes. Ce droit ne s'applique pas à l'utilisateur qui reçoit gratuitement un contenu payant, lequel ne peut aucunement le diffuser autour de lui sans risquer de tomber sous le coup de la loi portant sur le copyright et/ou s'exposer aux conditions restrictives du droit d'auteur et de la protection intellectuelle.

L'envie de nuire

La psychanalyste suédoise, Kerstin Bergqvist, a consacré plusieurs années de travail sur les manifestations de la jalousie au travail. Selon elle, la principale forme de jalousie dans l'entreprise est l'envie, un mot qui vient du latin «*invidere*» et qui signifie littéralement «*ne pas voir*», ne pas vouloir voir ce qui est bon chez les autres ou dans la vie en général. Sur le lieu de travail, l'envie peut prendre de multiples formes d'expressions comme par exemple : s'approprier les propositions des autres ; garder pour soi une information intéressante ; ne voir que des problèmes partout ; dire souvent «*non, ça ne va pas*» ; faire des commentaires désobligeants ou, vouloir l'échec d'un collègue en ne l'aidant pas, lorsque l'on sait pertinemment que celui-ci est en train de se planter. Le cas le plus typique reste celui du salarié qui dirige un projet, le mène à bien et reçoit pour cela les félicitations de sa hiérarchie. Son collègue le ressent alors mal et refuse d'admettre qu'il est envieux, en ne pouvant s'empêcher de dire à un autre collègue : «*Tu as vu, il a pris la grosse tête*». Commence alors un cercle vicieux, dans lequel l'envieux engage une mauvaise relation avec lui-même et tente de compenser ce sentiment négatif, en noircissant ou en écrasant les autres.

Les nouvelles formes de contestation

Pour éviter que les conflits ne prennent une tournure personnelle, la solution consiste à diriger l'énergie libérée en faveur des intérêts de l'entreprise et non des individus. Une exception concerne les collaborateurs qui diffusent de fausses informations et qui se font ensuite un plaisir de compter les coups. Selon Bramson, ce type de comportement négatif est le plus souvent imperméable aux méthodes classiques de communication et de persuasion. Toute tentative pour essayer de convaincre ces employés à un changement d'attitude s'avère peine perdue. Inutile donc d'en faire une affaire personnelle pour le manager, même si ce type de cas doit être traité selon les techniques habituelles de la gestion de conflits. Une étude de la Dares indique que les conflits en entreprise n'ont pas diminué mais que, au contraire, «*Loin de disparaître, la conflictualité est en augmentation*». De nouvelles formes de contestations se manifestent au sein de l'entreprise : arrêts de travail brefs et ponctuels, manifestations sans débrayage, pétitions, absentéisme, refus d'effectuer des heures supplémentaires... Selon une enquête de la Cegos, 1/3 des salariés se disent insatisfaits de leurs conditions de travail aussi bien en terme de rythme que d'intensité et préfèrent ainsi «*lever le pied*» de temps en temps.

Les 5 nouvelles formes de contestation avec % de salariés favorables :

- . Diminution d'implication et d'initiative au travail (48%)
- . Absentéisme pour maladie (40%)
- . Grève (27%)
- . Dérives en terme de comportements dont le non respect des règles du jeu (23%)
- . Débrayage (19%)

Source : Cegos

LE RESSENTIMENT EXPLIQUÉ PAR L'ÉCONOMIE

2 économistes britanniques des universités de Warwick et d'Oxford ont convié 116 volontaires répartis en 29 groupes de 4, à un jeu où il s'agissait de gagner de l'argent en vrai. Une mise de départ a d'abord servi à faire un pari, avec pour conséquence rapide d'enrichir certains joueurs et d'en appauvrir d'autres. Puis une somme supplémentaire a été offerte de façon aléatoire, au vu et au su de tous, à 2 des 4 participants de chacun des 29 groupes. En dernière instance, chaque joueur pouvait, s'il le souhaitait, diminuer le capital des autres membres du même groupe en payant pour cela. Le coût de cette attaque pouvait augmenter avec le temps, en passant de 1 cent à 90 cents par euro éliminé chez le voisin. Malgré le coût à payer, 2/3 des volontaires ont choisi délibérément de payer pour réduire le capital d'un autre. Ce sont plus précisément les moins chanceux qui se sont ruinés pour amoindrir le capital des plus riches. En fin de partie, il s'est avéré que 20% du capital globalement gagné a ainsi été dilapidé dans le seul but

d'appauvrir les plus nantis. A l'inverse, les «plus riches» se sont seulement contentés de répondre aux attaques en tenant compte davantage du coût économique réel de leur réplique (approche rationnelle). Selon ces 2 universitaires, ce résultat est en totale contradiction avec les actuelles doctrines économiques qui expliquent l'appauvrissement des uns par l'enrichissement des autres et/ou par la domination des plus forts. La hargne et la velléité destructive des moins chanceux résulteraient, d'après eux, du cadeau offert en début de partie à certains joueurs déjà bien dotés grâce à un bon pari initial. Leur interprétation est que le ressentiment (jalousie) primerait sur les intérêts rationnels de chacun dès lors qu'un écart économique significatif préexiste et/ou s'amplifie entre les individus. Dans une société donnée il s'avérerait, par conséquent, que la principale source d'hostilité et de déséquilibre proviendrait d'abord des individus les moins chanceux (pauvres, chômeurs, déçus de la vie...). Il n'y a plus dès lors qu'un pas à franchir pour expliquer la hargne naturelle qui mobilise certaines populations démunies économiquement faibles face à d'autres plus nantis !