

Actes de la 9^e édition du Meyrin Economic Forum
Mercredi 29 mai 2024 – Geneva Marriott Hotel



BIEN-ÊTRE ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

MEYRIN



BIEN-ÊTRE ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, ILLUSION OU RÉALITÉ ?

Le Meyrin Economic Forum du 29 mai 2024 s'est penché sur des questions devenues plus présentes après la crise du Covid-19 : équilibre entre vies privée et professionnelle, sens de l'activité professionnelle, bien-être au travail. Les espoirs générés par une organisation du travail différente comme le télétravail, sont-ils aujourd'hui déçus ? Peut-on espérer une amélioration dans ce domaine ?

Des aspects pratiques et des retours d'expériences ont été abordés à travers ateliers, tables rondes et conférences

sur les aspects légaux, organisationnels et aspirationnels. Les notions de bien-être et de qualité de vie au travail ont été discutées par des panels d'experts de divers horizons.

Le « Village des entreprises » a offert un espace de convivialité, de rencontre et de réseautage avec la présence des entreprises de la région et des partenaires institutionnels.

Cette édition a réuni plus de 350 participantes et participants.

IMPRESSUM

MEF

Actes de la 9^e édition
du Meyrin Economic
Forum

EDITEUR

Commune de Meyrin
Rue des Boudines 2
Case postale 367
1217 Meyrin 1
www.meyrin.ch/mef

CONCEPTION
ET MISE EN PAGE
Brandlift

IMPRESSION

Atar Roto Presse SA

NATURE DU PAPIER

Couché FSC

TIRAGE

50 exemplaires

Visuels réalisés par
Daisy Kim Lehmann
Compte rendu rédigé
par Ariane Hentsch



PREMIÈRE PARTIE
PROGRAMME DE
L'APRÈS-MIDI



DISCOURS D'OUVERTURE



DRE EDITH FAVOREU,
CO-DIRECTRICE DU CAS
BONHEUR DANS LES
ORGANISATIONS ET DU
DAS RÉSILIENCE ET SANTÉ
ORGANISATIONNELLE,
HEG GENÈVE

« BIEN-ÊTRE ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, ILLUSION OU RÉALITÉ ?

Aujourd'hui, en Suisse, toujours plus de personnes souffrent de stress et d'épuisement émotionnel au travail. Le coût de ces souffrances est estimé à CHF 6,5 milliards à l'échelle nationale.

Santé physique et psychologique, bien-être, qualité de vie et bonheur au travail n'ont pas les mêmes implications. La recherche du

bonheur au travail peut être conçue comme celle de liens épanouissants, avec soi, avec les autres, avec le bien commun et avec le vivant. Elle demande une réflexion sur l'individu et sur le système, et appelle une véritable transformation intérieure, individuelle et collective.

Cette recherche est parfois instrumentalisée au profit d'entreprises plus performantes, elle souffre d'une « dictature du bonheur », d'une incohérence entre discours et décisions, de réponses standardisées, etc.

Le bonheur au travail restera une illusion tant que subsisteront la méconnaissance, l'inaction et la segmentation des réponses aux situations de stress élevé. Il demande des intentions et décisions courageuses, des indicateurs, un accompagnement, et une intégration dans les processus internes.

« LA RECHERCHE DU BONHEUR AU TRAVAIL (...) DEMANDE UNE RÉFLEXION SUR L'INDIVIDU ET SUR LE SYSTÈME, ET APPELLE UNE VÉRITABLE TRANSFORMATION INTÉRIEURE. »

Dre Edith Favoreu, co-directrice du CAS Bonheur dans les organisations et du DAS Résilience et santé organisationnelle, HEG Genève

TABLE RONDE

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL: QUELLES RESPONSABILITÉS ET QUEL CADRE LÉGAL POUR LES EMPLOYEURS?

EN SUISSE, LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX SONT UNE PROBLÉMATIQUE MAJEURE : EN 2022 PRÈS D'UN TIERS DES EMPLOYÉS DISAIENT ÊTRE STRESSÉS. LES EMPLOYEURS ONT L'OBLIGATION DE PROTÉGER LA SANTÉ PHYSIQUE ET PSYCHIQUE DE LEURS TRAVAILLEURS ET DE LUTTER CONTRE TOUTE FORME DE DISCRIMINATION.

QUELLES SONT LES RESPONSABILITÉS DES EMPLOYEURS FACE À CETTE SITUATION ? QUELLES SONT LES DISPOSITIFS MIS EN PLACE POUR L'AMÉLIORER ?





INTERVENANT-E-S



ANNE MICHELLOD,
directrice des ressources
humaines, Société de
la Loterie de la Suisse
Romande



JOËLLE PAYOM,
fondatrice et directrice,
Rezalliance et Rez-care.com



**JULIEN DUBOUCHET
CORTHAY**, directeur
de l'inspection du travail,
Office cantonal de
l'inspection et des relations
du travail (OCIRT)



MODÉRATRICE

**VÉRONIQUE
SPRETER**,
déléguée interface
entreprises,
ville de Meyrin

Quel est le cadre légal suisse en matière de bien-être au travail ?

Ce cadre est succinct et porte en priorité sur la santé, y compris mentale. Selon Julien Dubouchet Corthay, la loi est peu proluxe sur le sujet. Les informations pertinentes font aussi l'objet de débats, et sont souvent en retard sur l'évolution de la société. Aujourd'hui, le cadre légal ne suffit pas toujours à protéger les travailleurs contre les risques psychosociaux, et le stress est généralement considéré comme résultant d'un manque d'organisation de leur part. L'OCIRT en appelle à un cadre légal plus adapté et plus opératoire.

Comment ces obligations légales sont-elles appliquées au sein de la Société de la Loterie de la Suisse Romande ?

La Loterie Romande s'occupe de santé au travail depuis une dizaine d'années avec l'objectif de servir autant les employés que l'entreprise, explique Anne Michellod. Elle travaille sur les mesures de sécurité santé au travail (MSST), les risques psychosociaux, l'ergonomie, la charge de travail, les diverses modalités de travail, etc. Tous les trois ans, une enquête de satisfaction est menée auprès des collaboratrices et collaborateurs.

« AUJOURD'HUI, LE CADRE LÉGAL NE SUFFIT PAS TOUJOURS À PROTÉGER LES TRAVAILLEURS CONTRE LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX, ET LE STRESS EST GÉNÉRALEMENT CONSIDÉRÉ COMME RÉSULTANT D'UN MANQUE D'ORGANISATION DE LEUR PART. »

Julien Dubouchet Corthay, directeur de l'inspection du travail, Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT)

« ON OSE DÉSORMAIS PARLER DE HARCÈLEMENT ET NON PLUS DE BURNOUT, MAIS LES EMPLOYEURS NE SAVENT SOUVENT PAS COMMENT S'Y PRENDRE. UN TRAVAIL DE SENSIBILISATION RESTE À FAIRE. »

Joëlle Payom, fondatrice et directrice Rezalliance et Rez-care.com





« LE PLUS GRAND DÉFI EST D'ASSURER UNE PLUS GRANDE AUTONOMIE DES TRAVAILLEURS ET DONC UNE PLUS GRANDE COHÉRENCE ENTRE MÉTIER ET COMPÉTENCES, UN PLUS GRAND SENS TROUVÉ AU TRAVAIL, LA CONFIANCE ET DE BONNES RELATIONS AVEC LES AUTRES. »

Anne Michellod, directrice des ressources humaines, Société de la Loterie de la Suisse Romande

Malgré le cadre légal, que constate-t-on dans les entreprises au quotidien ?

En 2018, la santé au travail en Suisse coûtait 4% du PIB, soit plus de CHF 10 milliards, souligne Joëlle Payom. La population la plus à risque est féminine, surtout issue de la migration, non-chrétienne, transsexuelle, souffrant de handicap, de plus de 45 ans, etc. En Suisse, une étude de 2020 indique qu'une femme sur deux souffre de harcèlement sexuel. On ose désormais parler de harcèlement et non plus de burnout, mais les employeurs ne savent souvent pas comment s'y prendre. Pour Anne Michellod, le plus grand défi est d'assurer une plus grande autonomie des travailleurs et donc une plus grande cohérence entre métier et compétences, un plus grand sens trouvé au travail, la confiance et de bonnes relations avec les autres.

Dans ce contexte, les personnes ou groupes de confiance sont-ils utiles ?

Pour Julien Dubouchet Corthay et Joëlle Payom, ces personnes sont malheureusement souvent un alibi et inefficaces, notamment parce qu'elles traitent des cas complexes de manière linéaire et non intersectionnelle. Anne Michellod souligne combien il est important de travailler en amont pour éviter autant que possible la nécessité de faire appel à une personne de confiance. La Société de la Loterie de la Suisse Romande a opté pour une « consultation sociale d'entreprise » par un organisme externe dans une optique de prévention.

TABLE RONDE

BONHEUR ET TALENTS, ÇA MATCHE ?



L'ALIGNEMENT ENTRE TALENTS ET TRAVAIL PEUT MENER À UN PROFOND SENTIMENT DE SATISFACTION ET DE BONHEUR. CEPENDANT, LES MILLENNIALS ET LA GÉNÉRATION Z NE SE DÉFINISSENT PAS SEULEMENT PAR LE TRAVAIL, MAIS D'AVANTAGE PAR LEURS AMIS ET LEUR FAMILLE.

COMMENT FAIRE POUR ATTIRER, DÉVELOPPER ET RETENIR DES TALENTS « QUI VOUS RESSEMBLENT » À L'HEURE OÙ LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE EST UN DÉFI AUQUEL SONT CONFRONTÉES LES ENTREPRISES ? DES GOUVERNANCES INNOVANTES SONT-ELLES UN ARGUMENT CONVAINCANT ?

QUALITÉ DE VIE TRAVAIL





INTERVENANT-E-S



CORALIE BAMERT,
engagement and culture
specialist,
QoQa Services SA



ALICE MANGILI,
spécialiste RH,
Infomaniak



MODÉRATEUR

ADRIEN FOHRER,
responsable du service
communication et
affaires économiques,
ville de Meyrin



« LA SOUPLESSE, LA TRANSPARENCE
ET LA CONFIANCE OUVRONT LA VOIE
À UN MEILLEUR ENGAGEMENT. »

Alice Mangili, spécialiste RH, Infomaniak

Quel type de hiérarchie est en place au sein de votre entreprise, et quelles valeurs reflète-t-elle ?

La structure d'Infomaniak est pyramidale mais relativement plate. La proximité est une valeur omniprésente, comme l'environnement, la RSE et la protection des données. Nos valeurs nous servent en termes de recrutement et de rétention des talents. Chez QoQa, la gouvernance est holacratique depuis 2021. Chaque personne, en sus de sa fonction principale, a un rôle et des responsabilités par lesquels elle s'insère dans un ou plusieurs « cercles ». Le pouvoir et l'autorité sont davantage distribués, ce qui rend l'organisation plus agile.

Comment attirer les talents rares comme les développeurs ?

La réputation d'Infomaniak est un plus, et les offres d'emploi sont formulées avec soin. Un maximum d'autonomie et de responsabilité sont laissées aux collaboratrices et collaborateurs. QoQa accueille les nouvelles « loutres » de manière à les intégrer le mieux possible à la culture de l'entreprise, déjà au stade de l'offre d'emploi et sur plusieurs mois.

Dans les deux entreprises, l'offre relationnelle est élevée et suppose un coût important, mais renforce la loyauté, l'appropriation et la rétention des talents.

Avez-vous atteint le bonheur au travail ?

Coralie Bamert croit que chacune et chacun est responsable de son bonheur. Chez QoQa, on responsabilise, tout en assurant de manière participative les conditions qui permettent de se sentir bien au travail. Un sondage au sein de l'entreprise permet de définir les mesures d'amélioration. Pour Alice Mangili, un travail reste une contrainte, mais Infomaniak s'attache à rendre l'environnement et les conditions de travail les plus attrayantes possible. Une enquête de satisfaction est menée chaque année et une boîte à idées est disponible. Les ressources humaines, le fondateur et le CEO (président directeur général) sont aussi très accessibles.

« CHACUNE ET
CHACUN EST
RESPONSABLE
DE SON
BONHEUR. »

Coralie Bamert, engagement and culture specialist,
QoQa Services SA

QUESTIONS DU PUBLIC



1

COMMENT GÉREZ-VOUS LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE TEMPS OFF ? LE SYSTÈME HOLACRATIQUE GÉNÈRE-T-IL PLUS DE TRAVAIL ?

Chez QoQa, trois jours ouvrables sur cinq peuvent être télétravaillés, si cela est compatible avec le terrain. Les heures supplémentaires peuvent être compensées, mais on veille à ne pas cumuler trop de rôles. Chez Infomaniak, les personnes pointent à chaque entrée et sortie. Les heures supplémentaires peuvent être rattrapées en congés ou compensées. La souplesse, la transparence et la confiance ouvrent la voie à un meilleur engagement.

2

QUELLE EST LA MOYENNE D'ÂGE DANS VOS ENTREPRISES ? IL SEMBLE QU'ELLES SONT PARTICULIÈREMENT ADAPTÉES AUX JEUNES PROFESSIONNELS SANS ENFANTS.

Dans les deux entreprises, les quadragénaires, quinquagénaires sont recrutés pour leurs compétences techniques très élevées. Certaines conditions bénéficient aux familles: télétravail, horaires flexibles et congés adoption, paternité et maternité avantageux, événements axés «familles», etc. Mais le plus important est l'adéquation des profils aux cultures dynamiques qui supposent un engagement et un investissement importants.

ATELIERS

QUELQUES REFLETS



Atelier: « Vivez vos tensions : stratégies efficaces pour une gestion bienveillante des conflits ! »

Atelier: « La santé mentale, c'est pas que dans la tête ! »

Atelier: « Donner sens au travail : une approche par l'art »



LES ATELIERS PROPOSÉS DURANT L'APRÈS-MIDI ONT SOULIGNÉ LA NÉCESSITÉ D'APPORTER, DANS LE MONDE DU TRAVAIL, DAVANTAGE D'ATTENTION À SOI, AUX AUTRES ET LA DIVERSITÉ DES PERSPECTIVES, DES EXPÉRIENCES, AU DÉTAIL, AU SOIN QUE L'ON

PREND DES ESPACES. ILS ONT ÉTÉ L'OCCASION AUSSI DE RAPPELER QU'IL EST IMPORTANT DE MIEUX COMPRENDRE LES SITUATIONS QUI METTENT EN PÉRIL LE BONHEUR ET DE MIEUX IDENTIFIER LES RÉPONSES COGNITIVES, ÉMOTIONNELLES ET CORPORELLES POSSIBLES.

SECONDE PARTIE PROGRAMME DE LA SOIRÉE



« INSTRUMENTALISER LE BIEN-ÊTRE AU SERVICE DE LA PERFORMANCE NE FAIT QU'AGGRAVER LE RISQUE PSYCHOSOCIAL. AU CONTRAIRE, L'AUTONOMIE ET LA CONFIANCE ACCORDEES PERMETTENT AUX INDIVIDUS D'ÊTRE CRÉATIFS, AUDACIEUX, INNOVATEURS. »

Esther Um, présidente du Conseil municipal, ville de Meyrin
et Nathalie Leuenberger, maire, ville de Meyrin

ACCUEIL ET BIENVENUE DES AUTORITÉS



ESTHER UM,
PRÉSIDENTE
DU CONSEIL MUNICIPAL,
VILLE DE MEYRIN
NATHALIE LEUENBERGER,
MAIRE, VILLE DE MEYRIN

Selon l'Office fédéral de la statistique, la part des personnes qui déclarent ressentir du stress au travail a augmenté de 18% en 2012 à 23% en 2022. Plus de la moitié d'entre elles sont également épuisées émotionnellement dans leur travail et présentent un risque accru de burnout. Une femme sur cinq est confrontée à des violences, et celles qui déclarent avoir été exposées à du harcèlement sexuel ont triplé. Trop silencieusement, l'intégrité physique de quatre hommes sur cinq est menacée dans le domaine de la construction.

Notre pensée politique féministe, décoloniale et holistique embrasse la condition humaine qu'induit notre société. Elle nous montre un lien entre destruction délibérée de l'environnement et épuisement des travailleurs. Car les actions qui ne soutiennent pas la préservation de la vie sont vides de sens et subordonnées à une pensée néolibérale qui méprise l'existence.

Le bien-être comme le mal-être sont la conséquence d'actes et d'événements. Aujourd'hui, nous devons avoir le courage de nommer les conditions qui, dans les entreprises et les organisations, sont des sources de mal-être. Instrumentaliser le bien-être au service de la performance ne fait qu'aggraver le risque psychosocial. Au contraire, l'autonomie et la confiance accordées permettent aux individus d'être créatifs, audacieux, innovateurs.

Le but est de vivre une existence épanouissante en rapport à soi et au monde.

« NOTRE PENSÉE POLITIQUE FÉMINISTE, DÉCOLONIALE ET HOLISTIQUE EMBRASSE LA CONDITION HUMAINE QU'INDUIT NOTRE SOCIÉTÉ. ELLE NOUS MONTRE UN LIEN ENTRE DESTRUCTION DÉLIBÉRÉE DE L'ENVIRONNEMENT ET ÉPUISEMENT DES TRAVAILLEURS. »

Esther Um, présidente du Conseil municipal, ville de Meyrin et Nathalie Leuenberger, maire, ville de Meyrin

TABLE RONDE

BIEN-ÊTRE ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, ILLUSION OU RÉALITÉ ?



23 MAI 2024 10h30

MEYRIN.ch/mef

« LE BONHEUR ET LE BIEN-ÊTRE SONT DES ÉTATS INSTABLES. AU SEIN DE L'ORGANISATION, LA SATISFACTION ÉMERGE D'UNE CAPACITÉ À RÉALISER COLLECTIVEMENT QUELQUE CHOSE, QUI SOUFFRE AUJOURD'HUI D'UNE HYSTÉRIE DU CONTRÔLE PERMANENT ET DE STRUCTURES EN SILOS. »

Mme Anna Miloo
Dre Edith Favoreu
Haute Ecole de Gestion Genève
M. Christian Oberson
HR Genève

M. Giorgio Pauletto
Services Industriels de Genève
Président, Mme Anne Buchofner
RTS





INTERVENANT-E-S



ANNA BORY,
co-fondatrice, Miloo



EDITH FAVOREU,
co-directrice du CAS
Bonheur dans les organisations
et du DAS Résilience et
santé organisationnelle, HEG
Genève



**CLAUDIA SAVIAUX
DRULLIOLE,**
responsable du service RH,
ville de Meyrin



CHRISTIAN OBERSON,
président, HR Genève



GIORGIO PAULETTO,
directeur Stratégie et
Innovation, SIG



MODÉRATRICE

ALINE BACHOFNER,
journaliste et
productrice, RTS

Aujourd'hui, lorsque l'on évoque le bien-être, le bonheur, la qualité de vie au travail, de quoi parle-t-on ?

Pour tous les intervenants, la question du bonheur relève encore de la responsabilité individuelle. Mais on peut attendre des organisations qu'elles assurent un niveau de santé et de bien-être au travail.

Edith Favoreu observe tout de même que la question du bonheur se définit comme une harmonie avec soi-même, les autres, le bien commun, et plus généralement le vivant. Il relève de la mission que se donnent les organisations.

Pour Giorgio Pauletto, parler de bonheur au sein des organisations peut même être perçu comme intrusif. Christian Oberson ajoute que ce qui est idéal chez les uns peut être source de mal-être chez les autres. Anna Bory observe d'ailleurs qu'une organisation peut offrir de nombreuses propositions visant à augmenter le bien-être, sans pour autant rendre ses travailleurs heureux. Giorgio Pauletto pense qu'il faut revenir aux bases : donner une vraie place au management, travailler la structure de l'organisation et respecter le travail des leaders et des ressources humaines.

Sommes-nous des enfants gâtés qui ne supportons plus le moindre inconfort, ou les conditions de travail ont-elles changé au point de générer un stress supplémentaire important ?

Pour tous les intervenants, les relations sociales sont cruciales pour le bien-être, comme la nécessité d'un cadre permettant d'effectuer son travail. Pour Claudia Saviaux Drulliole, la parole est plus libre en effet que par le passé et la souffrance nouvellement exprimée doit pouvoir être traitée sur le lieu de travail. Giorgio Pauletto ne croit pas que l'on soit plus malheureux qu'il y a quelques siècles. Notre qualité de vie est appréciable malgré le contexte anxiogène. Une étude sur 85 ans sur le bonheur menée par l'Université de Harvard révèle que c'est la qualité des liens humains qui est la cause principale du bonheur. Pour Anna Bory, les réseaux sociaux ont un effet délétère sur les individus, qui se comparent entre eux et se soumettent à une dictature du job parfait, et donc à un stress important. Edith Favoreu souligne aussi les aspirations qui changent avec les générations. Christian Oberson constate que le bonheur et le bien-être sont des états instables. Pour lui, au sein de l'organisation, la satisfaction émerge d'une capacité à réaliser collectivement quelque chose, qui souffre aujourd'hui d'une hystérie du contrôle permanent et de structures en silos.

E DE VIE



« LA QUESTION DU BONHEUR SE DÉFINIT COMME
UNE HARMONIE AVEC SOI-MÊME, LES AUTRES,
LE BIEN COMMUN, ET PLUS GÉNÉRALEMENT
LE VIVANT. IL RELÈVE DE LA MISSION QUE
SE DONNENT LES ORGANISATIONS. »

Edith Favoreu, co-directrice du CAS Bonheur dans les organisations
et du DAS Résilience et santé organisationnelle, HEG Genève



« IL FAUT REVENIR AUX BASES : DONNER UNE VRAIE PLACE AU MANAGEMENT, TRAVAILLER LA STRUCTURE DE L'ORGANISATION ET RESPECTER LE TRAVAIL DES LEADERS ET DES RESSOURCES HUMAINES. »

Giorgio Pauletto, directeur Stratégie et Innovation, SIG

Que mettez-vous en place pour favoriser le bien-être ? Par exemple, le télétravail est-il privilégié ?

Aux SIG, le télétravail existe depuis environ 12 ans. Giorgio Pauletto croit qu'accorder confiance et responsabilité augmente l'engagement et la reconnaissance des travailleurs. Le télétravail augmente donc la productivité mais cache aussi une perte dans les processus demandant de la co-création. À Meyrin, le télétravail est une pratique intégrée et permet aussi une utilisation optimisée des locaux. Claudia Saviaux Drulliole pense que le contrôle reste pourtant intéressant comme vecteur de feedback. Anna Bory estime que le contrôle dans des structures importantes offre un cadre, et donc un confort.

« UNE ORGANISATION PEUT OFFRIR DE NOMBREUSES PROPOSITIONS VISANT À AUGMENTER LE BIEN-ÊTRE, SANS POUR AUTANT RENDRE SES TRAVAILLEURS HEUREUX. IL EST IMPORTANT DE DISTINGUER LES ARTIFICES DE CE QUI EST VRAIMENT IMPORTANT. »

Anna Bory, co-fondatrice, Miloo

Le bien-être et la qualité de vie sont-ils possibles dans le système actuel ?

Personne ne gagne au mal-être des individus au sein des organisations, indique Edith Favoreu. Limiter cette situation est donc dans l'intérêt de toute collectivité. Il faudrait d'ailleurs s'interroger sur le paradigme du « toujours plus » et se demander ce qui est « assez » en vue des limites planétaires, sociétales et individuelles.

« LES CONDITIONS PERMETTANT DE RÉALISER SON TRAVAIL SONT EN EFFET LES PLUS CRUCIALES, ET LES PLAINTES AU SEIN DES ORGANISATIONS S'ÉLÈVENT AVANT TOUT LORSQUE CES CONDITIONS MANQUENT. LE TRAVAIL BIEN FAIT, LA BEAUTÉ D'UN GESTE SONT AUSSI SOURCE DE SATISFACTION. »

Claudia Saviaux Drulliole, responsable du service des ressources humaines, ville de Meyrin

QUESTIONS DU PUBLIC



QUELLES SONT LES MESURES D'INTÉGRATION DANS LES ORGANISATIONS REPRÉSENTÉES ?

Les SIG se sont fixés des objectifs de diversité extrêmement ambitieux en termes de genre, ethnicité, handicap. Claudia Saviaux Drulliole explique qu'à Meyrin, on accueille des étudiants, des personnes en retour à l'emploi, de nombreuses origines nationales et culturelles. On envisage aussi de rendre plus visible l'inclusion des personnes avec des caractéristiques variées, comme celles qui sont « trop intelligentes, trop ceci, trop cela », un peu différentes. Christian Oberson observe que l'intégration pour un nombre croissant de personnes avec des caractéristiques de plus en plus diverses et complexes est lourd pour les organisations.

3

CE DÉBAT EST LARGEMENT BASÉ SUR UNE APPROCHE PHILOSOPHIQUE DU BONHEUR. PEUT-ON AUSSI ÉVOQUER LES CONDITIONS DE TRAVAIL QUI PERMETTENT UNE QUALITÉ DE VIE ?

Christian Oberson répond que ce sujet est aujourd'hui « pollué » par des idéologies, des visions sociétales qui empêchent de revenir sur le travail lui-même. Il est frappant de voir combien d'organisations se penchent sur le sens du travail, alors qu'il est clairement un service fourni à un client ou à un bénéficiaire, et que la satisfaction vient d'une réalisation

2

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL COMME INJONCTION – COMMENT LA TRANSCENDER ?

Christian Oberson pense qu'il faut déjà reconnaître et apprécier ce que l'on a. Il faut aussi résister à la tentation des « gourous » qui nous disent ce qu'est le bonheur, et revenir à notre propre définition, qui permet d'entendre celle des autres. De cette manière, on sort du dogmatisme et on permet à un meilleur équilibre d'émerger. Edith Favoreu croit que c'est une injonction pour qui la considère ainsi : il n'y a pas de loi qui sanctionne l'absence de cette qualité de vie au travail. De ce point de vue, il est important de créer des espaces pour réfléchir à ce dont une organisation a besoin pour bien travailler.

collective. Pour Claudia Saviaux Drulliole, les conditions permettant de réaliser son travail sont en effet les plus cruciales, et les plaintes au sein des organisations s'élèvent avant tout lorsque ces conditions manquent. Le travail bien fait, la beauté d'un geste sont source de satisfaction aussi.

RETOUR D'EXPÉRIENCE ET CLÔTURE





ESTHER UM,
PRÉSIDENTE
DU CONSEIL MUNICIPAL,
VILLE DE MEYRIN
NATHALIE LEUENBERGER,
MAIRE, VILLE DE MEYRIN

Dans ce MEF, on a entendu de la nuance («la ‘pollution’ des idéologies et de la politique», «éviter les dogmatismes»), mais aussi du fake et du bullshit («la confiance n’empêche pas le contrôle»). Une pensée décoloniale peut déconstruire les idées reçues selon lesquelles on a un pouvoir de domination et de contrôle sur l’autre, que la méfiance doit l’emporter sur la confiance. Elle renvoie à ce qui se passe à l’intérieur de soi.

Chercher à contribuer au bonheur des travailleurs, ce n’est pas mal faire. C’est le bien-être de la communauté entière qu’il faut d’ailleurs viser. Nous choisissons de chercher à être très heureuses au travail, pour nous, pour les autres, et pour la planète. Sans injonction.

«UNE PENSÉE DÉCOLONIALE PEUT
DÉCONSTRUIRE LES IDÉES REÇUES
SELON LESQUELLES ON A UN POUVOIR
DE DOMINATION ET DE CONTRÔLE
SUR L’AUTRE, QUE LA MÉFIANCE DOIT
L’EMPORTER SUR LA CONFIANCE.»

Esther Um, présidente du Conseil municipal, ville de Meyrin et Nathalie Leuenberger, maire, ville de Meyrin

QUESTIONS À DELPHINE BACHMANN, CONSEILLÈRE D'ÉTAT CHARGÉE DU DÉPARTEMENT DE L'ÉCONOMIE ET DE L'EMPLOI



« LE RAPPORT DES INDIVIDUS AU TRAVAIL A CERTAINEMENT CHANGÉ ET CHANGE ENCORE. LE POLITIQUE, L'ÉTAT DOIVENT ACCOMPAGNER CETTE TRANSITION SOCIALE. »

Delphine Bachmann, conseillère d'état, département de l'économie et de l'emploi



DELPHINE BACHMANN,
CONSEILLÈRE D'ÉTAT
CHARGÉE DU
DÉPARTEMENT DE
L'ÉCONOMIE ET DE
L'EMPLOI

Quelles sont les principales évolutions et enjeux liés au bien-être et à la qualité de vie au travail ?

Cette problématique est certainement ambivalente et certains dénoncent le bonheur au travail comme une énorme supercherie. La prévention est cruciale dans ce domaine. L'OCIRT, souvent perçu comme un organe de contrôle, fournit gratuitement des outils aux PME pour faire face à ces défis (consult.ge.ch).

Quelles sont les priorités auxquelles l'État doit s'atteler pour pallier la pénurie de main-d'œuvre qui exerce une pression sur les effectifs des organisations ?

Il faut interroger la perte d'attractivité de certains domaines comme la restauration ou les soins, mais aussi l'employabilité des travailleurs, qui doivent désormais se former en continu. L'État accompagne les travailleurs en conversion professionnelle et formation dans les domaines de grande pénurie. La création d'un « compte formation » pour soutenir les efforts de formation continue tout au long de la vie professionnelle est en débat actuellement.

Quelle évolution pour le monde du travail local ? Quel impact des nouvelles technologies ?

Le rapport des individus au travail a certainement changé et change encore. Les entreprises doivent désormais fournir un effort pour attirer les talents. Le politique, l'État doivent accompagner cette transition sociale mais aussi la transition numérique pour qu'elles se fassent de la manière la plus douce possible.



MEYRIN



ECONOMIC
FORUM