

LES RENDEZ-VOUS DE L'EMPLOI

JOBEO
TALENTS, JOBS & MATCH

La gratitude, levier pour améliorer la qualité des relations au travail

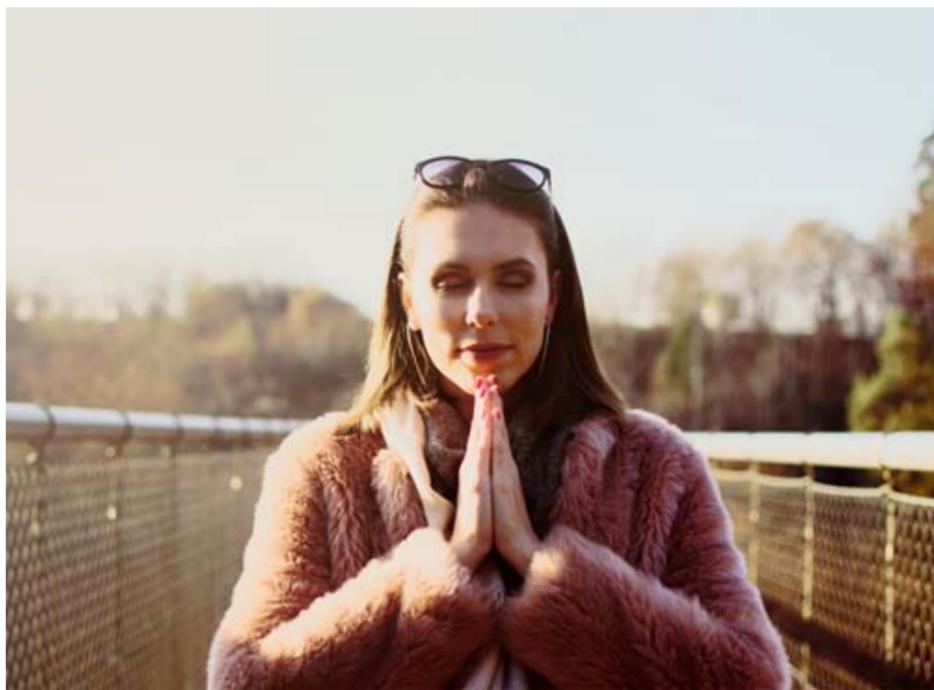
La gratitude est une émotion complexe alliant joie, surprise, émerveillement et qui induit un profond sentiment de connexion aux autres et à notre environnement (Shankland, 2016). Elle fait référence à un sentiment de reconnaissance et d'appréciation et peut être interpersonnelle (envers un proche qui nous a aidés) ou portée envers ce qui dépasse l'humain, comme la nature ou la vie d'une manière générale.

Mais quelle place cette émotion, à la fois si familière et en même temps si intime, trouve-t-elle dans les relations de travail? Une étude américaine montre que trois quarts des salariés ne pensent jamais à remercier leur supérieur hiérarchique. Cela est peut-être dû au fait que les subordonnés ne reçoivent eux-mêmes aucune expression de gratitude (J. Kaplan (2012) *Gratitude Survey*, John Templeton Foundation).

Dans le milieu professionnel, remplir ses obligations consciencieusement avec motivation est considéré comme «normal». Un salarié touche déjà une «gratification» financière, alors pourquoi prendre le temps d'exprimer en plus sa reconnaissance?

Gratitude ou valorisation?

Robert Emmons et Michael McCullough, pionniers des recherches sur la gratitude, indiquent qu'une personne qui ressent de la gratitude aura tendance à se comporter de manière plus altruiste, empathique et solidaire. Au travail, les personnes qui éprouvent fréquemment de la gratitude ressentent moins de stress, restent plus longtemps dans leur poste et se montrent plus prompts à la coopération avec leurs collègues. (McCullough, M. E., Emmons, R. A., & Tsang, J. A. (2002) *The grateful disposition: a conceptual and empirical topography*. Journal of personality and social psychology, 82(1), 112).



UNSPLASH

Les managers semblent parfois confondre valorisation d'un collaborateur et expression de gratitude. Si la première répond à un besoin fréquemment exprimé par les salariés et considéré comme un retour naturellement attendu, la seconde va bien au-delà d'une simple formalité ou attitude socialement acceptable.

La gratitude, comme toute émotion, ne se contrôle pas, va au-delà du service de nos propres intérêts personnels et possède une fonction adaptative. La fonction principale de la gratitude semble nous permettre de favoriser les comportements «moraux». Elle suscite notre conscience d'être in-

terdépendant avec notre entourage, générant ainsi des comportements bénéfiques au groupe social au travers de la coopération.

Nous préférons naturellement privilégier l'expression de notre gratitude avec intensité. Les congrès, les départs de collaborateurs ou encore les entretiens professionnels annuels sont souvent les lieux d'expression de notre reconnaissance. Mais pour un salarié, ces temps forts sont finalement bien peu, comparés au travail quotidien.

Les études nous indiquent qu'il semble bien plus profitable de miser sur la fréquence plutôt que sur

l'intensité des émotions. Ainsi il vaut mieux ressentir et exprimer plusieurs fois chaque jour de la gratitude pour de petites choses, plutôt que lors de grandes occasions, intenses, mais peu fréquentes.

Nos pratiques managériales doivent alors induire une volonté de découvrir, tout au long de la journée, des occasions de ressentir et exprimer de la gratitude envers nos collègues de travail.

Pratique au travail

Voici une pratique simple pour cultiver la gratitude au travail: notez le nom de trois collaborateurs dont vous êtes particulièrement proches et deux que vous connaissez, mais à qui vous n'avez jamais dit merci pour quelque chose qu'ils font et qui vous semble «normal». Pour chacune de ces cinq personnes essayez de dresser une liste de leurs qualités, façon de faire ou d'être et pour lesquelles vous pourriez éprouver de la gratitude à leur égard.

Au cours des semaines suivantes, faites un retour à ces personnes au cours d'échanges informels. Le simple fait de dire merci à votre collègue pourrait avoir un effet bénéfique sur son sentiment d'utilité et sur vos relations. Alors, pourquoi ne pas essayer?

JEAN-BAPTISTE BAUDIER

PSYCHOLOGUE ET CHERCHEUR EN SANTÉ MENTALE
EN COLLABORATION AVEC HR NEUCHÂTEL

HR
NEUCHÂTEL
Une association de professionnels en Ressources Humaines

SAINT-IMIER
TERRE D'ÉNERGIES

MISE AU CONCOURS

Afin d'étoffer son équipe, la Municipalité de Saint-Imier met au concours le poste d'

agent/e de police administrative à 100%

Parmi les exigences particulières, il s'agit d'être domicilié/e dans un rayon maximal d'environ 15 minutes du lieu de service.

Le détail de l'annonce est disponible sous www.saint-imier.ch > administration > offres d'emploi.

Entrée en fonction: date à convenir en 2023

Le dossier de candidature avec les documents usuels est à adresser au Conseil municipal, Rue Agassiz 4, 2610 Saint-Imier, avec la mention «Agent/e», jusqu'au 15 décembre 2022.

Municipalité de Saint-Imier 4, rue Agassiz 2610 Saint-Imier
Tél. 032 942 44 24 Fax 032 942 44 90 www.saint-imier.ch

Le Landeron
Commune neuchâteloise

La Commune du Landeron met au concours le poste de

Chef-fe de service – Responsable des infrastructures et chef-fe de projets (taux d'activité 90 à 100%)

Délai de postulation: 28 novembre 2022.

L'annonce complète, ainsi que le cahier des charges peuvent être consultés sur le site Internet de la commune: www.landeron.ch.

CCNAC CAISSE CANTONALE NEUCHÂTELOISE ASSURANCE CHÔMAGE

La CCNAC accueille et forme de longue date de jeunes Employés de commerce CFC et Maturité professionnelle commerciale EC 3+1. Durant leur formation, ils acquièrent des connaissances approfondies des processus administratifs, du droit du travail et des assurances sociales au sein d'une petite équipe dans un cadre d'activités variées incluant le contact avec le public.

Pour la rentrée d'août 2023 nous offrons les places suivantes :

- **Apprenti/e employé/e de commerce CFC** à La Chaux-de-Fonds ou
- **Stagiaire MPC EC 3+1 (stage de 52 semaines)** à La Chaux-de-Fonds

Le cadre de ces formations est identique à celui de la branche "administration publique" de l'administration cantonale neuchâteloise.

Vous trouverez sur le site www.ccnac.ch un descriptif des principales activités et responsabilités confiées aux apprentis et stagiaires.

Nous attendons votre lettre de motivation, accompagnée d'un curriculum vitae, d'éventuels certificats ainsi que d'une copie des derniers bulletins scolaires jusqu'au **30 novembre 2022** adressée à :

CCNAC • Ressources humaines • Case postale • 2301 La Chaux-de-Fonds

Mediliant
Deliver the difference

Société issue d'un groupe dynamique du secteur médical en pleine croissance, nous sommes spécialistes dans la production d'implants chirurgicaux.

Nos activités se répartissent sur trois sites situés en Suisse et aux Etats-Unis.

Nous recherchons pour la rentrée d'août 2023:

1 apprenti-e mécanicien-ne de production CFC

Si vous êtes intéressé-e à relever ce défi, nous attendons avec impatience votre candidature (CV + relevés de notes) à hr@mediliant.com ou Mediliant SA, Département des ressources humaines, Girardet 29, 2400 Le Locle.

VILLE DU LOCLE
LES BRENETS
OFFRE D'EMPLOI

OBSERVATEUR-TRICE EN HORLOGERIE À 58.75%

BUREAU D'OBSERVATION DU CONTRÔLE OFFICIEL SUISSE DES CHRONOMÈTRES

Au bénéfice d'une expérience confirmée dans l'horlogerie, vous êtes à l'aise avec une tablette tactile et comprenez bien le français. Votre personnalité peut être qualifiée de logique, polyvalente et minutieuse. Vous êtes disponible tous les matins (lu-ve).

DÉLAI DE POSTULATION : 30 novembre 2022.

Détails et postulation en ligne : www.leloclle.ch/administration/offres-demploi/

CSP
CENTRE SOCIAL PROTESTANT
NEUCHÂTEL

Le CSP du canton de Neuchâtel met au concours un poste d'

Assistant.e en comptabilité et en ressources humaines à 80% (CDI)

Entrée en fonction: 1er janvier 2023 ou à convenir.

Description détaillée du poste et informations:
www.csp.ch/neuchatel/offres-demploi/