

## FAUT-IL ÊTRE HEUREUX AU TRAVAIL ?

Compréhension  
orale : fiche  
individuelle (1 page)

Niveau préconisé (à partir de B2) - Durée de l'activité : 30 mn



### I – COMPRENDRE le document

[Lien vers la vidéo](#)



- Echauffement** Avant de visionner la vidéo, répondez à ces questions.  
Citez 5 mots qu'évoque pour vous le mot travail. Connaissez-vous le « burn out » et le « bore out » ?  
A priori, que répondez-vous à la question du titre : est-il obligatoire d'être heureux au travail ? Pourquoi ?
- De quoi s'agit-il ?** Regardez la vidéo et répondez aux questions.  
En quoi consiste le « happiness management » ? Donnez deux exemples montrés dans la vidéo.  
D'où vient cette tendance ?
- Qui dit quoi ?** Regardez à nouveau la vidéo et associez à chacun l'esprit de ses propos.

- Il y a des cours de yoga aujourd'hui.
  - Le « happiness management » infantilise les employés.
  - Le bonheur au travail fait apparaître un nouveau métier.
  - Le management du bonheur comporte des risques.
  - On ne peut pas forcer les gens à être heureux.
  - La révolution industrielle a entraîné une perte de sens du travail.
- 4. Vrai ou faux?** Regardez à nouveau la vidéo et indiquez si les affirmations suivantes sont vraies ou fausses et rectifiez-les si nécessaire.

	Vrai	Faux
1. Le bonheur au travail augmenterait la productivité de 12%.		
2. Le métier de « Chief Happiness Officer » est en pleine expansion en France.		
3. Avant la révolution industrielle les métiers avaient un sens.		
4. Le paternalisme industriel a entraîné une perte de sens du travail.		
5. Aux Etats-Unis, avoir une attitude positive au travail est obligatoire.		

5. En quoi consiste le paternalisme industriel ?  
.....
6. Pourquoi Thibaut Bardon n'est-il pas convaincu par le « happiness management » ? Quelles sont les dérives dont il parle ?  
.....
7. Qu'est-ce que le « brown out » ?  
.....
8. A votre avis, après avoir vu la vidéo, est-elle : favorable ou défavorable au « happiness management », ou objective ?
9. **Travail sur la langue.** Associez les mots tirés de la vidéo à leur définition.

A- une personne qui trouble la joie des autres    B- un ordre non discutable    C- une pièce d'une machine

Une injonction	Un rabat-joie	Un rouage

## FAUT-IL ÊTRE HEUREUX AU TRAVAIL ?

Niveau préconisé (à partir de B2) Durée de l'activité : 45 mn.  
Objectif : débattre / organiser un week-end de « team building »

Prolongements  
pour la classe :  
culture,  
...

### II – UTILISER LA LANGUE

Activité 1 : *Organiser un week-end pour améliorer l'esprit d'équipe au sein de votre entreprise*

Votre direction a entendu parler du « team building » qui consiste à faire des activités avec vos collègues pour améliorer l'esprit d'équipe, la cohésion et la convivialité dans l'entreprise. Elle décide de s'y mettre et vous avez en charge d'organiser un week-end.

Travaillez en sous-groupes de 3 ou 4 personnes et décidez :

- de la date
- du lieu
- de l'hébergement
- des personnes concernées (un service seulement, toute l'entreprise...)
- de l'activité choisie et expliquez en quoi elle sera bonne pour la cohésion de l'équipe.

En grand groupe, présentez votre projet. Les projets sont présentés et un vote désignera le meilleur.

Activité 2 : *Débattre pour ou contre l'installation d'une table de ping-pong dans les locaux de votre entreprise.*

Votre direction, conquise aux idées de bonheur au travail, veut installer une table de ping-pong dans la salle de repos pour les employés. Elle se réunit avec les représentants du personnel et organise un débat sur le thème.

En amont, lisez et prenez connaissance chez vous des documents complémentaires pour en retirer les informations et les arguments.

Pour le débat en classe :

Chosissez un rôle : DRH, Chief Happiness Officer, membres du personnel / représentants favorables à l'idée, membres / représentants non favorables à cette idée.

Préparez vos arguments en vous aidant du dossier complémentaire.

Débattez.

Documents complémentaires :

- Article de Socialter : le bonheur en entreprise, progrès ou amaque ?  
<https://tinyurl.com/y9g5vy6t>
- Radio de France TV info : La mode des responsables du bonheur déjà en perte de vitesse.  
<https://tinyurl.com/y90o0aqu6>
- Article des inrocks : les chief Happiness Officers améliorent-ils vraiment le bien-être au travail ? <https://tinyurl.com/ycm6wwt>
- Le sens du travail : <https://www.blog-emploi.com/sens-au-travail/>
- Le nouveau taxi 3 p. 78, BD de Lewis Trondheim sur l'esprit et la cohésion d'équipe.

## FAUT-IL ÊTRE HEUREUX AU TRAVAIL ? Corrigé

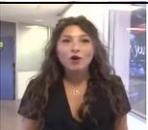
Corrigé de la  
compréhension  
orale



### I – COMPRENDRE le document

[Lien vers la vidéo](#)

- Echauffement** « burn out » = syndrome d'épuisement professionnel , « bore out » = syndrome d'épuisement professionnel par l'ennui
- De quoi s'agit-il ?** Regardez la vidéo et répondez aux questions.  
En quoi consiste le "happiness management" ? A faire en sorte que les travailleurs soient heureux dans leur travail grâce à divers procédés.  
Donnez deux exemples montrés dans la vidéo. Une table de ping-pong, une salle de sport  
D'où vient cette tendance ? Des Etats-Unis, de la Silicon Valley, des entreprises de technologie de pointe.
- Qui dit quoi ?** Regardez à nouveau la vidéo et associez à chacun l'esprit de ses propos.

			
3 – 4 - 6	1	5	2

- Il y a des cours de yoga aujourd'hui.
  - Le « happiness management » infantilise les employés.
  - Le bonheur au travail fait apparaître un nouveau métier.
  - Le management du bonheur comporte des risques.
  - On ne peut pas forcer les gens à être heureux.
  - La révolution industrielle a entraîné une perte de sens du travail.
- 4. Vrai ou faux?** Regardez à nouveau la vidéo et indiquez si les affirmations suivantes sont vraies ou fausses et rectifiez-les si nécessaire.

	Vrai	Faux
1. Le bonheur au travail augmenterait la productivité de 12%.	x	
2. Le métier de « Chief Happiness Officer » est en pleine expansion en France. Il est intégré dans d'autres tâches de ressources humaines et la demande reste marginale.		x
3. Avant la révolution industrielle les métiers avaient un sens.	x	
4. Le paternalisme industriel a entraîné une perte de sens du travail. Il prétend au contraire y remédier		x
5. Aux Etats-Unis, avoir une attitude positive au travail est obligatoire. Le syndicat du travail a même écrit que cela est interdit.		x

- En quoi consiste le paternalisme industriel ? A offrir aux ouvriers des logements, l'éducation, des loisirs en compensation à la perte de sens de leur travail devenu partiel et mécanique pendant la révolution industrielle.
- Pourquoi Thibaut Bardon n'est-il pas convaincu par le « happiness management » ? Quelles sont les dérives dont il parle ?  
Conception unique du bonheur alors que c'est une notion très personnelle. Confusion des limites entre vie privée et vie professionnelle.
- Qu'est-ce que le « brown out » ? Le « brown out » se produit quand un employé perd le sens de son travail.
- A votre avis, après avoir vu la vidéo est-elle : favorable ou défavorable au « happiness management », ou objective ?  
Elle est défavorable.
- Travail sur la langue.** Associez les mots tirés de la vidéo à leur définition.  
A- une personne qui trouble la joie des autres B- un ordre non discutable C- une pièce d'une machine

Une injonction	un rabat-joie	un rouage
B	A	C

## FAUT-IL ÊTRE HEUREUX AU TRAVAIL ?

### Transcription

#### Transcription

Transcription : pour  
une lecture après les  
activités

**Clémence Duneau** : Au Monde, on a des bureaux, des tonnes de livres sur la politique, des blagues super marrantes accrochées aux murs, des journalistes très sérieux qui passent des coups de téléphone. Mais on a surtout...ça. Cette table de ping-pong sur laquelle sont en train de jouer Marc et Antoine a été installée ici en 2016 avec un objectif, rendre les salariés du Monde plus heureux au travail.

Et visiblement, ça fonctionne. Que ce soit des tables de ping-pong, des cours de yoga, des espaces de détente, l'arrivée de ces nouveaux gadgets dans les entreprises a un nom : le "happiness management".

Comme tout ce qui sonne cool et anglais, le "happiness management" ou "management du bonheur" nous vient tout droit des Etats-Unis. Au début des années 2010, certaines start-up de la Silicone Valley ont estimé que des distributeurs de M&Ms, et des murs d'escalade étaient nécessaires au bien-être de leurs employés. En plus des ping-pongs et des paniers de basket, certaines entreprises ont même carrément proposé des toboggans, des vacances illimitées, des salles de sport privées ou même des séances de botox à prix réduit. Ce phénomène a même donné naissance à un nouveau métier :

"Chief happiness officer", autrement dit, un responsable du bonheur.

**Lesly Schottel, Chief of happiness officer** : "C'est lundi matin, on va prendre un petit déjeuner. Y a des cours de yoga qui sont organisés aujourd'hui. C'est visage détox. Détox je précise. Tout le monde peut manger, Carole. C'est bio, c'est sans gluten.

**Clémence Duneau** : Sauf que vous vous en doutez, tout ça n'est pas vraiment fait pour rendre les gens heureux, mais plutôt pour les rendre plus productifs.

Selon une étude réalisée en 2014, se sentir heureux au travail augmenterait notre productivité de 12%. Et après tout, ça paraît logique.

**Thibaut Bardon, professeur en management** : C'est l'idée qui, intuitivement, effectivement, est assez séduisante, qu'on comprend assez bien. Mais quand on regarde effectivement les études scientifiques sur le thème, on se rend compte que c'est un petit peu plus compliqué que ça.

**Clémence Duneau** : Lui, c'est Thibaut Bardon, il est professeur en management et selon lui, ce lien entre bonheur et performance est contestable.

**Thibaut Bardon** : Finalement, il y a des gens qui peuvent avoir des définitions du bonheur qui passent pas nécessairement par la maximisation du plaisir ou la minimisation de la souffrance. C'est une vision finalement hyper-utilitariste, hypernormée du bonheur qui peut être remise en cause parce que la définition du bonheur elle finalement est très personnelle.

**Clémence Duneau** : On voit d'ailleurs que le nombre de « chief happiness officer » en France reste très marginal. Selon une étude réalisée par le moteur de recherche d'emploi Joblift, le nombre d'offres de chief happiness officer reste relativement faible. Et cette mission s'intègre désormais dans d'autres postes en relations humaines.

Et finalement, si tout ça ne semble n'être qu'une mode, c'est peut-être parce que ça ne répond pas réellement à ce que l'on recherche dans le travail : le sens.

Avant la révolution industrielle, beaucoup de métiers pouvaient donner du sens à la vie en tant qu'artisans ou agriculteurs, par exemple. Ces métiers ont du sens parce qu'on produit quelque chose qui aide tout le monde, qui nourrit la population ou qu'on peut utiliser tous les jours mais aussi parce qu'on peut voir le fruit de son travail le produit fini. C'est au milieu du XVIIIème siècle, avec la première révolution industrielle, que les tâches sont divisées, automatisées. L'employé n'est alors plus qu'un rouage dans une machine très productive.

Et certes, le niveau de vie a augmenté, mais le travail a aussi perdu de son sens. Résultat : les entreprises ont cherché à compenser cette perte de sens. Au XIXème siècle, déjà, on a vu apparaître ce qu'on appelle le "paternalisme industriel". Dans certaines entreprises, on fournissait logement, nourriture, éducation, protection sociale mais aussi loisirs, en échange de la reconnaissance et l'obéissance des employés.

Et finalement, avec le "happiness management", c'est un peu la même logique : apporter au salarié ce qui semble utile à son bien-être. Mais tout ça comporte des risques.

**Thibaut Bardon** : "Ce discours autour du bonheur, et cela peut être une sorte d'injonction finalement, créer une espèce de pression informelle sur le salarié qui se sent obligé finalement de participer à un certain nombre d'événements en dehors du travail avec les collègues, comme prendre des apéros after work avec eux, comme faire de la gym avec eux, et s'il le fait pas, il est considéré comme quelqu'un de rabat-joie. Il y a une autre dérive qui est opposée en fait. Des gens qui s'investissent trop et ce qu'on observe, c'est que ces gens-là peuvent connaître des phénomènes de burn out, c'est-à-dire qu'ils se surinvestissent dans leur travail, qu'ils ne font plus la différence entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle. Ou quand, par exemple, ils perdent leur travail, quelle que soit la raison, et bien, effectivement, ils perdent tout.

**Clémence Duneau** : En plus du burn out ou même du bore out, qui arrive lorsqu'on s'ennuie trop au travail, il existe désormais le brown out, lorsqu'un salarié ne comprend pas ou plus, le sens de son travail.

**André Spicer** : (En anglais sous-titré) Le brown out signifie "perte d'énergie au travail". Ils ne sont pas particulièrement motivés ou engagés mais ils sont encore vaguement là."

**Clémence Duneau** : Lui, c'est André Spicer, c'est un chercheur anglais et il est l'un des premiers à avoir théorisé le concept de brown out.

**André Spic** : (En anglais sous-titré) "La plupart du temps, si l'on regarde ce que les employeurs donnent à leurs employés, c'est presque comme s'ils essayaient de divertir des enfants. Avec des toboggans, des tables de ping-pong, des châteaux gonflables, des journées déguisées...C'est le genre de choses qu'on fait pour des enfants, donc le lieu de travail devient une sorte de grande maternelle, d'une certaine façon, où on devrait agir comme un petit enfant et on n'est pas pris au sérieux en tant qu'adulte. "

**Clémence Duneau** : Alors, certes, tous ces avantages permettent au moins de relancer la question du bien-être en entreprise. Mais ce n'est absolument pas une obligation d'être heureux au travail. Aux Etats-Unis, le syndicat national du travail a même décrété en 2016 qu'il serait désormais interdit d'obliger un employé à avoir une attitude positive au travail.

**Mots-clés : travail – bonheur - management**