



LES SOFT SKILLS, VOS SUPER POUVOIRS !





Par l'Institute of NeuroCognitivism, www.neurocognitivism.fr



EFFET 2021 : Les soft skills, premier facteur de l'engagement et de prévention du stress au travail

La crise sanitaire a considérablement impacté la vie au travail... au bureau comme à distance. Quelles en sont les conséquences sur la Qualité de Vie au Travail ? Augmentation du stress ? Baisse de l'engagement ? EFFET 2021, l'Étude sur les Freins et les Facteurs de l'Engagement au Travail, a été réalisée par l'Institute of Neurocognitivism (INC) avec ses partenaires, dont My Happy Job by Moodwork, pour répondre à ces questions et surtout apporter un éclairage distinctif sur les facteurs qui peuvent booster l'engagement et diminuer le stress au travail.

Une étude multidimensionnelle

Conçu à partir du modèle de l'Approche Neurocognitive et Comportementale (ANC), le questionnaire EFFET 2021 a permis de déterminer 10 dimensions « explicatives » de l'engagement et du stress au travail, et non de simples corrélations. Plus de 1 000 actifs l'ont complété en ligne (juin-juillet).

Une nouvelle vision de l'engagement au travail

La plupart des enquêtes et études, tel

le célèbre baromètre Gallup, dressent un état des lieux des conditions individuelles, relationnelles/managériales et organisationnelles de performance et d'engagement : « Est-ce que tel facteur d'engagement est présent ou non dans mon contexte de travail ? ». EFFET2021 s'attache en revanche aux comportements traduisant concrètement l'engagement, entendu comme la conjugaison de l'enthousiasme, de la persévérance face aux difficultés et de l'aptitude à concilier les plus et les moins de son travail.

Avec ce prisme distinctif, EFFET2021

s'attache en revanche aux comportements traduisant concrètement l'engagement, entendu comme la conjugaison de l'enthousiasme, de la persévérance face aux difficultés et de l'aptitude à concilier les plus et les moins de son travail.

Avec ce prisme distinctif, EFFET2021 dépeint une réalité bien moins morose que les autres études puisque 61 % des actifs apparaissent comme très engagés malgré des conditions de travail pas toujours « optimales » et ce, même si seulement 36 % considèrent que leur travail a du sens. 28 % des répondants sont cependant victimes d'un stress très important (sous au moins l'une de ses trois formes : anxiété, colère ou déprime) et surtout, 49 % sont en « surinvestissement émotionnel » au travail.

Être engagé et serein au travail est d'abord une question de soft skills

Un résultat marquant : le STRESS s'explique essentiellement par des FACTEURS INDIVIDUELS et non ENVIRONNEMENTAUX. Ainsi, le surinvestissement émotionnel explique à lui seul 39 % du stress vécu. La

confrontation à ses irritants (conflits de valeurs, intolérances, tâches agaçantes, ennuyeuses...) y contribue à hauteur de 20 % et l'insuffisante affirmation de soi à 18 %. En revanche, une grande adaptabilité face aux difficultés et une organisation cohérente et bienveillante favorisent la sérénité au travail.

Des facteurs de fragilité clairement identifiés pour améliorer la QVT

De par sa fréquence et sa contribution au stress, le surinvestissement émotionnel est le marqueur le plus impactant des RPS. Il fait le lit de l'épuisement professionnel, voire du burnout. Si le côté positif de l'étude est que seulement 2 % des répondants y apparaissent comme totalement désengagés, 29 % sont en difficulté lorsqu'ils doivent s'adapter à des situations difficiles ou nouvelles, un manque d'adaptabilité très corrélé au stress.

Enfin, les facteurs environnementaux ne sont pas à négliger puisque 24 % rendent compte à une hiérarchie faisant preuve d'un manque de soft skills managériales et 15 % sont soumis à une organisation

dysfonctionnelle et toxique (incompatible avec un fonctionnement humain « normal »).

Les pistes utiles pour prévenir et réduire le stress

Au vu de sa fréquence et de ses impacts, l'identification et l'accompagnement des victimes d'un surinvestissement émotionnel constitue la première action à engager par les entreprises soucieuses de prévenir les RPS.

Il est aussi fondamental de favoriser la montée en compétences des managers en matière de soft skills managériales comme l'intelligence relationnelle et motivationnelle, soit leur capacité à identifier et à gérer stress et motivation des membres de leur équipe. Il s'agit là de développer un management authentique reposant sur la connaissance de soi et de ses modes de communication comme de celle des besoins de ses coéquipiers. Il est aussi crucial d'adopter une posture inclusive en identifiant, pour chaque

coéquipier, ses motivations intrinsèques, profondes et durables, lui donnant de l'énergie... ce qui a des effets bénéfiques tant sur l'engagement que sur la réduction du stress !

Identification de l'adaptabilité, du surinvestissement émotionnel comme des motivations intrinsèques peuvent s'appuyer sur un outil tel que profil'INC : son objectif est de permettre le bon « appairage » entre un individu et les attendus d'un poste pour s'assurer d'un épanouissement durable.

Enfin, pour accroître l'engagement, réduire le stress et développer la sécurité psychologique, il faut agir sur les dysfonctionnements afin de « détoxifier » l'organisation et la rendre « biocompatible », pleinement compatible avec le fonctionnement humain. A noter : lors d'un diagnostic « biosystémique », les actions les plus fréquentes à engager portent sur la clarification des fonctions et l'alignement du pouvoir de décision et d'action sur les responsabilités confiées.

En conclusion

EFFET 2021 a permis d'identifier les soft skills les plus contributrices de l'engagement et de la sérénité au travail, en particulier les soft skills managériales (intelligence relationnelle et motivationnelle, empathie et accompagnement envers les personnes surinvesties...). La bonne nouvelle c'est qu'elles peuvent se développer grâce à un accompagnement adéquat.

Pour plus d'information,
contacter l'Institute of NeuroCognitivism : incfrance@inc-eu.team