



L'INSTITUT
DE L'ÉCONOMIE
DU BONHEUR

L'ÉCONOMIE DU BONHEUR POUR LES CHO



L'économie du bonheur,
qu'est-ce que c'est ?



L'économie du bonheur, une discipline académique

- | Née dans les années **1970**
autour du paradoxe d'Easterlin
- | En plein essor depuis les
années **1990**
- | Consacrée en **2015** par le prix
Nobel d'économie pour Angus
Deaton



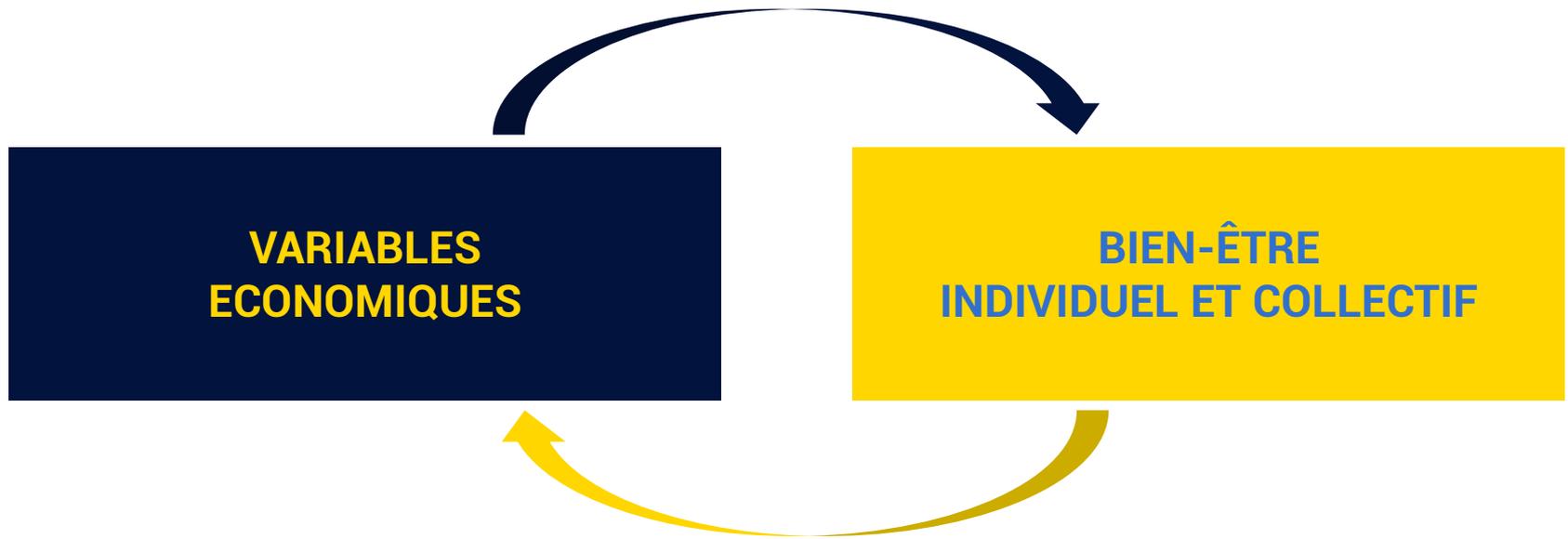
Richard Easterlin



Angus Deaton



L'économie du bonheur, des recherches pour comprendre les influences réciproques de l'économie et du bien-être



Des recherches pour comprendre **comment l'économie influence le bonheur**

- | La situation économique individuelle
- | Les décisions économiques individuelles
- | La situation macroéconomique

Des recherches pour comprendre **comment le bien-être influence les performances économiques**



Les trois dimensions du bonheur



La dimension émotionnelle > le bien-être émotionnel

- | Les émotions positives
- | Les émotions négatives
- | La balance émotionnelle



La dimension évaluative > la satisfaction

- | La satisfaction de la vie
- | La satisfaction des domaines de la vie



La dimension eudaimonique > le bien-être psychologique

- | Le contrôle
- | L'autonomie
- | L'estime de soi
- | La croissance personnelle
- | La connexion aux autres
- | Le sens



L'Institut de l'Economie du Bonheur



Notre credo : **réenchanter et optimiser les comportements économiques en leur donnant du sens**

Notre utilité sociale : **diffuser** la recherche en économie du bonheur auprès des agents économiques pour les aider à **transformer positivement** leurs comportements économiques

- I Pour **plus d'efficacité économique**
- I Dans un sens favorable au **bonheur individuel** et au **bien commun**



Les concepts étudiés

Bien-être
Joie
Plaisir Epanouissement
Flow Bonheur Qualité de vie
Satisfaction Engagement
Sérénité

Revenus Emploi
Dépenses Productivité
Innovation Investissement
Développement Croissance
Don Patrimoine

HUMAIN



ECONOMIQUE



8 thématiques étudiées

Les thématiques micro



Argent

Revenus,
patrimoine,
épargne, dettes,
immobilier...



Travail

Emploi, chômage,
entrepreneuriat,
retraite...



Consommation

Biens matériels,
logement,
expériences, biens
statutaires,
cadeaux...



Philanthropie

Don, bénévolat,
mécénat de
compétence...



8 thématiques étudiées

Les thématiques macro



Croissance

Développement économique, taux de croissance, transitions, crises, taux de chômage...



Inégalités

Distribution des revenus, mobilité sociale, justice...



Biens communs

Environnement, services publics, capital social...

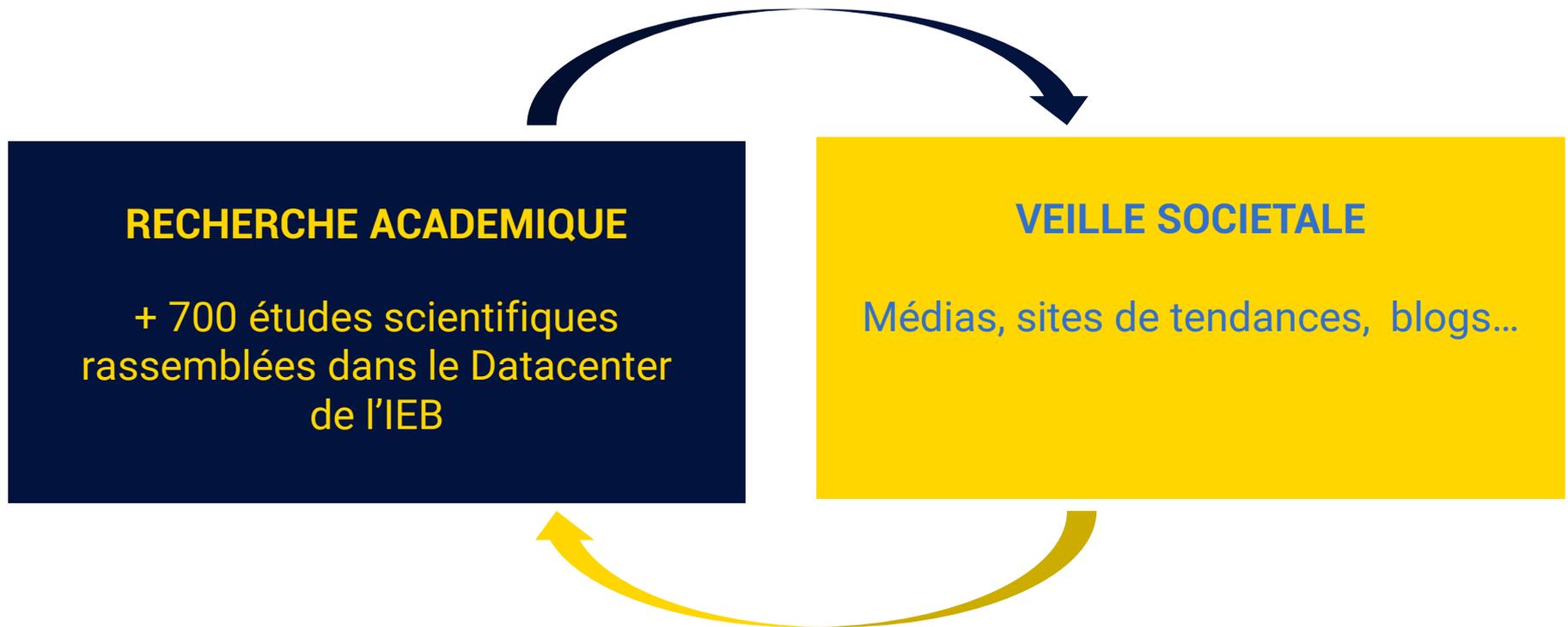


Politiques publiques

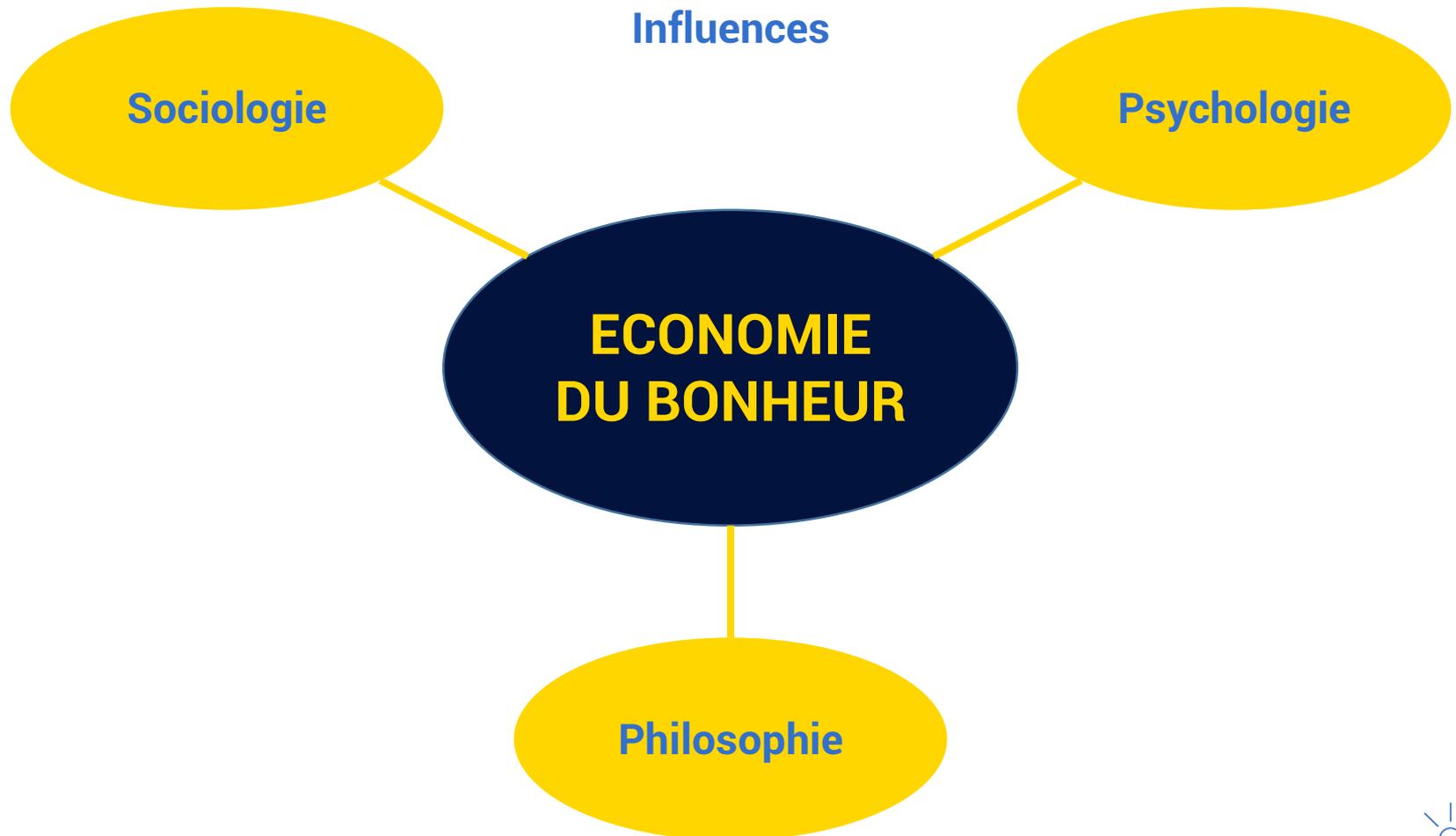
Systèmes économiques, impôts, redistribution, marché du travail...

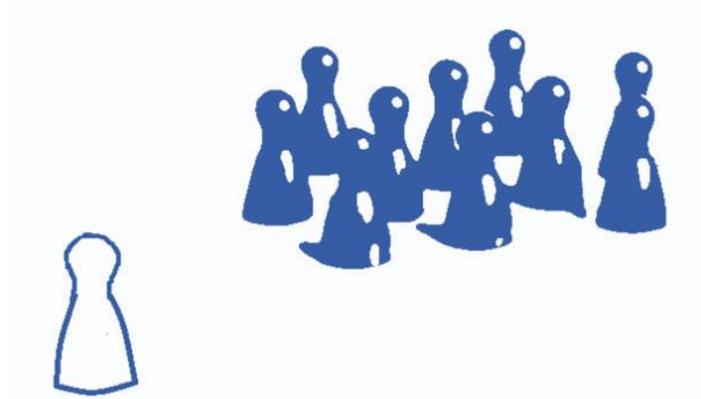


Une expertise au croisement de l'académique et du sociétal



Une expertise ouverte, avec l'économie du bonheur pour socle





I Une entreprise **indépendante, autofinancée** et **apolitique**

I Une méthode **rigoureuse** pour éviter les interférences des idées reçues et des idéologies : un discours qui repose sur les données et les résultats des études **scientifiques**





Sensibilisation

Conférences
Webinars
Rédactionnel
(livres, articles...)

Diagnostic

Etudes
Indicateurs
(baromètres,
classements)

Accompagnement

Formations
MOOCs
Conseil



L'équipe aujourd'hui



Mickaël MANGOT
Directeur
général

Docteur en économie, ESSEC, Master en Economie Appliquée de Sciences-Po Paris, licence d'histoire de La Sorbonne Enseigne à l'ESSEC à Paris et Singapour ainsi qu'à l'Institut de Haute Finance et à l'AgroParisTech. Auteur d'ouvrages économiques traduits dans plusieurs langues. Prix Turgot.



Alexandra MARSIGLIA
Responsable Etudes
& Prospective

ESSEC, 3 ans d'expérience en marketing chez L'Oréal, 10 ans d'expérience dans les études quantitatives et qualitatives au sein de l'institut QualiQuanti où elle a mené plus de 120 études pour des entreprises de tailles et de secteurs variés (ex. Danone, L'Oréal, Coca-Cola, LVMH, Carrefour, Sodexo, Bpifrance, Axa, La Poste, France Télévision...)



Fabien JEANNE
Responsable Com'
& Partenariats

Diplômé de l'Institut d'Etudes Politiques de Toulouse et de l'Institut d'Administration des Entreprises-Panthéon-Sorbonne. Responsable du pôle conférences du cabinet d'études économiques et financières PrimeView et responsable de la communication pour des évènements sportifs



L'équipe demain



Mickaël MANGOT
Directeur
général



Alexandra MARSIGLIA
Responsable Etudes
& Prospective



Fabien JEANNE
Responsable Com'
& Partenariats

+ 2 recrues au T1 2017



1 Analyste
données

16



1 Responsable
Relations Presse



Travail et bonheur : une relation complexe



Travail et bonheur : les mesures



Travail et bonheur : les frères ennemis ?

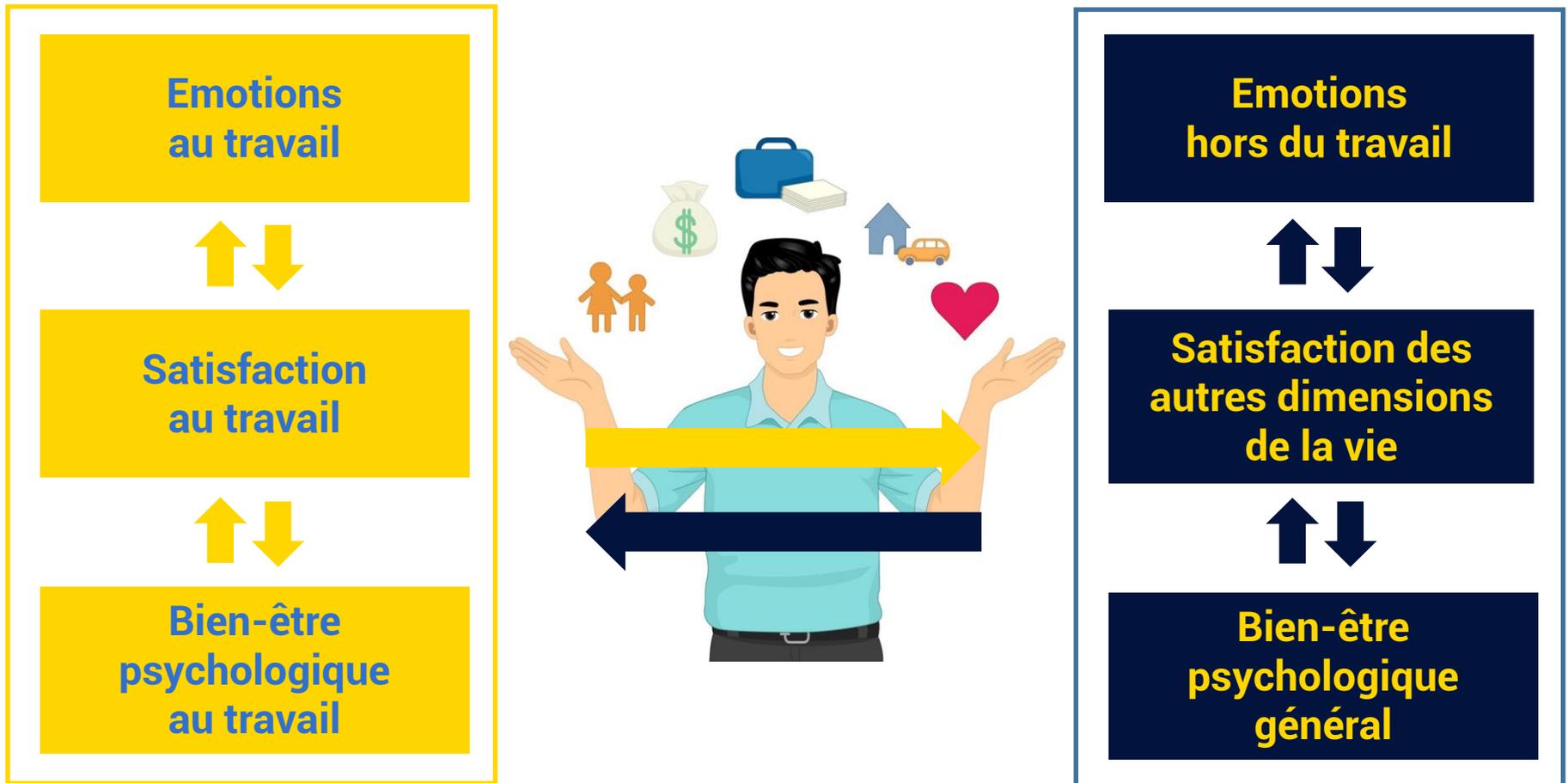
- | Le travail est **l'une des activités de la vie les moins agréables sur le plan émotionnel**
- | Selon certaines études
 - la satisfaction de son travail est **significativement plus faible** que la satisfaction de la vie
 - et **déclinerait** depuis plusieurs décennies
- | Les personnes très satisfaites de leur travail ne sont pas très satisfaites de leur vie – Ex : les entrepreneurs



Mais il y a pire que le travail...



Travail et bonheur : les effets de débordement



Les déterminants du bien-être au travail

Les caractéristiques de l'entreprise

- | Taille de l'entreprise
- | Culture d'entreprise
- | Image externe de l'entreprise
- | Politiques internes (RH, rémunération...)

Les caractéristiques de l'emploi

- | Contenu et organisation du travail
- | Dimension sociale
- | Caractéristiques extrinsèques

L'environnement de travail

- | L'environnement physique
- | Le contexte social
- | La situation économique

Les caractéristiques de l'employé

- | La génétique et la personnalité
- | Les représentations
- | Les valeurs
- | Les points de référence

L'adéquation entre :

- | L'emploi et l'employé (compétences)
- | L'employeur et l'employé (valeurs)

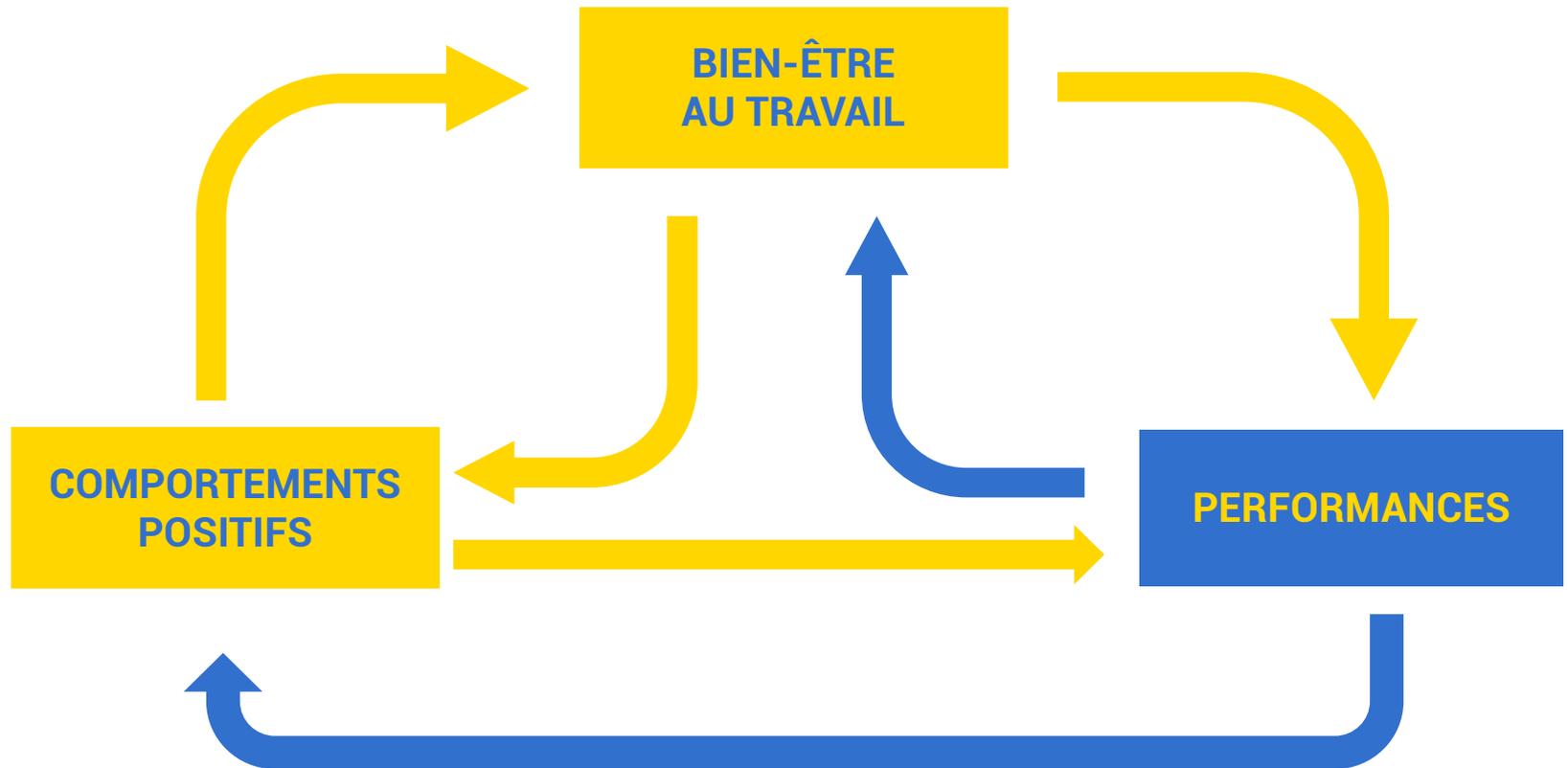


Caractéristiques de l'employé

Adéquation ?



Les cercles vertueux du bien-être



Le bien-être comme facteur de production



$Y = f(\text{Capital, Travail, Capital Humain, Management, Technologie})$

Education

Santé

Bien-être & engagement



Le bien-être au travail, l'affaire de tous en entreprise

PUBLICS 

NIVEAUX
D'INTERVENTION

Dirigeants

RH

Managers

Employés

Culture d'entreprise

Communication

Politiques RH

Environnement de
travail

Organisation du
travail

Fiches de poste

Management

Justice

Clarté

Optimisme

Sens

Variété

Confiance

Générosité

Relations sociales

Sécurité

Progression

Autonomie



L'importance de l'authenticité dans la démarche

- I Pour y répondre positivement, les salariés ont besoin de percevoir que les démarches de bien-être initiées par l'entreprise relèvent d'un souci authentique – attention à la suspicion de pinkwashing !



- I L'authenticité dans les démarches des entreprises vis-à-vis du bien-être au travail implique :

LA CONSISTANCE
(signifiante des moyens)

LA COHÉRENCE
(non-contradiction entre les discours et les actes)

LA PERSÉVÉRANCE
(soutien de l'effort dans le temps)



Cas pratique : la générosité en entreprise



Différents types de générosité

		DE QUI		
POUR QUI		Entreprise	Salarié	Mixte
Interne		<ul style="list-style-type: none"> Rémunération Congés Formations	<ul style="list-style-type: none"> Dons de RTT CCO	<ul style="list-style-type: none"> Bonus prosociaux
	Externe	<ul style="list-style-type: none"> RSE Philanthropie	<ul style="list-style-type: none"> Bénévolat	<ul style="list-style-type: none"> Bonus prosociaux Dons abondés Mécénat de compétences



Le mécénat de compétences

- | Le mécénat de compétences **est la mise à disposition d'un salarié sur son temps de travail au profit d'un projet d'intérêt général**
- | Les vertus du mécénat de compétence pour l'entreprise – Exemple : l'existence d'un programme de mécénat de compétence dans les sociétés cotées aux Etats-Unis (Knox 2015) entraîne

+ 3200 dollars de résultat opérationnel par salarié



Exemples

L'ORÉAL

accenture

orange™



Les bonus prosociaux

- I Les bonus prosociaux sont des sommes distribuées par les entreprises qui ne peuvent être dépensées qu'à des **fins altruistes**
- I Des **expériences sur données réelles** montrent que les bonus prosociaux améliorent le bien-être et la performance (Aknin et al. 2013) :
 - les **dons à des associations caritatives**
 - les **dépenses pour ses collègues/coéquipiers**.
Expérience au sein d'une équipe de commerciaux d'un laboratoire pharmaceutique en Belgique

10€ = 52€



Exemples



Caractéristiques de l'employé

Adéquation ?



Les comportements de citoyenneté organisationnelle

- | Les CCO sont des comportements qui
 - **bénéficient au fonctionnement de l'organisation**
 - sont généralement **en dehors des attentes normales et du système de récompenses de l'organisation**

- | Les CCO sont tournés **vers les autres employés ou vers l'organisation**



Exemples de CCO :

- | Aider de nouvelles recrues (assistance)
- | Remettre des gobelets dans la fontaine à eau (altruisme)
- | Faire des suggestions pour améliorer le fonctionnement de l'organisation (initiative)
- | Respecter les règles même en l'absence d'un superviseur (compliance)
- | Défendre et promouvoir l'organisation (loyauté)



Les mécanismes de la générosité



La générosité est plus efficace lorsqu'elle est choisie

La générosité est contagieuse

La générosité implique une réciprocité positive

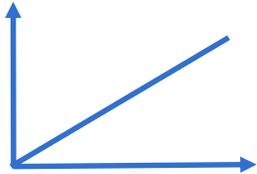
La générosité sans limites peut être contre-productive



L'offre pour les CHO



Quels objectifs?



1°

Fournir une base scientifique / économique au discours et aux initiatives mises en place par les CHOs



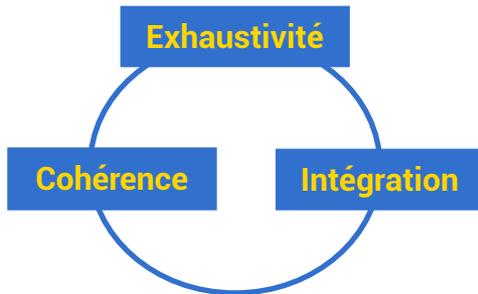
2°

Sélectionner, présenter et organiser les bonnes pratiques

3°

Offrir une démarche holistique

- | **Exhaustivité** > prise en compte de toutes les dimensions du bien-être
- | **Cohérence** > adéquation entre la théorie et la pratique
- | **Intégration** > incorporation dans une grille de lecture unique



Les services proposés par l'IEB aux CHO



Déjeuners-débats

- | Conférence thématiques
- | Echanges entre les participants



Conférences en entreprise

- | Pour les dirigeants
- | Pour les managers
- | Pour les salariés



Formations RH

- | Inter-entreprises
- | En entreprise



Publications

- | Le guide du CHO
- | L'annuaire des services aux CHO



Etudes

- | Mesure du bien-être des salariés



Exemples de thématiques abordées

Les concepts du bien-être et de l'engagement

- | Mesurer le bien-être au travail
- | La satisfaction de l'emploi
- | L'épanouissement au travail
- | Les émotions au travail
- | L'engagement au travail
- | Le flow au travail

L'employé et son bien-être

- | Le capital psychologique des salariés
- | De la personnalité au bien-être
- | Le « perfect fit » entre l'emploi et l'employé
- | L'équilibre vie privée-vie pro

Les leviers du bien-être en entreprise

- | La flexibilité
- | La générosité
- | La confiance
- | La justice
- | Le sens
- | L'optimisme
- | Le capital social

Les conséquences du bien-être en entreprise

- | Du bien-être à la performance des salariés
- | Du bien-être à la performance de l'entreprise



Le Club des CHO

- ✓ **Programme de 6 déjeuners-débat par an**
 - | Conférences thématiques
 - | Echanges de bonnes pratiques

- ✓ **Le guide du CHO 2017**
 - | L'avant-garde de la recherche
 - | Les bonnes pratiques en France et à l'étranger

- ✓ **Réduction de 15% sur les prestations de l'IEB**
 - | Conférences
 - | Formations
 - | Etudes
 - | Rédactionnel

- ✓ **Membership annuel**



L'INSTITUT
DE L'ÉCONOMIE
DU BONHEUR

Contact : Fabien JEANNE
jeanne@economie-bonheur.org
07 86 59 66 10

www.economie-bonheur.org

