

Est-ce que le succès crée le bonheur ou est-ce l'inverse ?

Lisa C Walsh (doctorante en psychologie sociale et de la personnalité), Julia K Boehm (professeure de psychologie) et Sonja Lyubomirsky (également professeure) ont analysé 170 études sur le bonheur et la réussite pour essayer de comprendre quel sentiment découle de l'autre.

Temps de lecture : minute

25 juin 2020

Republication du 1er juillet 2019

Travaillez dur, réussissez, vous serez heureux. C'est ce que beaucoup d'entre nous ont appris de leurs parents, de leurs enseignants et de leurs connaissances. L'idée selon laquelle nous devons rechercher le succès afin de connaître le bonheur est enchâssée dans les fondations mêmes des États-Unis (la déclaration d'indépendance), les croyances (le rêve américain) et même les histoires (Rocky et Cendrillon). La plupart des gens veulent être heureux. Nous poursuivons donc le succès coûte que coûte - en pensant qu'après avoir réussi à intégrer une université, avoir obtenu un super boulot, une promotion ou un salaire à six chiffres nous serons enfin heureux. Mais pour beaucoup, le succès et le bonheur restent toujours inaccessibles. Le problème vient du fait que l'équation devrait être inversée.



À lire aussi

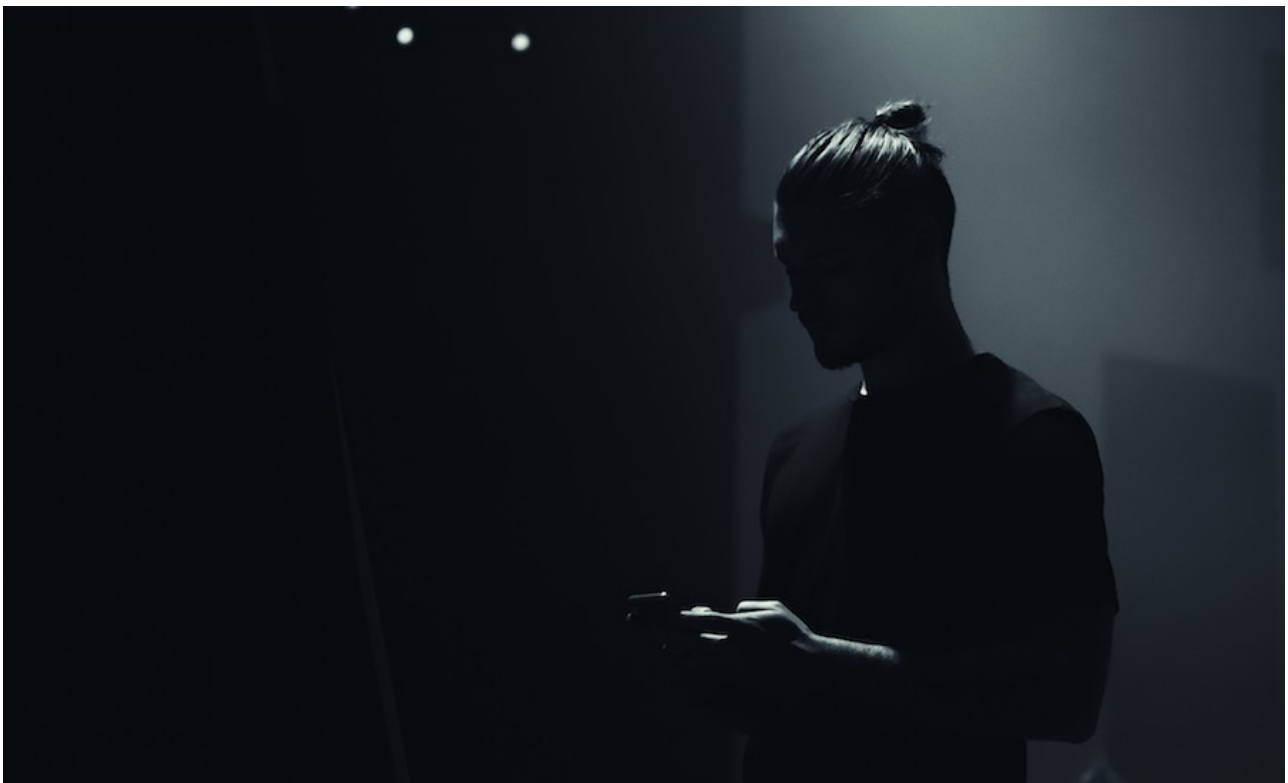
La performance, nouvel indicateur de bonheur ?

Notre hypothèse est que le bonheur précède et mène au succès professionnel - et non l'inverse. En sciences psychologiques, le " bonheur " se rapporte au " bien-être subjectif " et aux " émotions positives " (nous utilisons les termes de manière interchangeable). Ceux qui ont un plus grand bien-être ont tendance à être plus satisfaits de leur vie et à avoir plus d'émotions positives et moins d'émotions négatives. La recherche suggère que ce sont ces émotions positives - telles que l'enthousiasme, la joie et la sérénité - qui favorisent le succès au travail.

Les personnes heureuses sont plus satisfaites de leur travail... et ça se sent

Examinons d'abord quelques études transversales qui permettent aux chercheurs de déterminer s'il existe une corrélation entre le bonheur et le

succès. Par rapport à leurs pairs, les personnes plus heureuses sont plus satisfaites de leur travail, elles reçoivent également un meilleur soutien de la part de leurs collègues et de meilleures évaluations de leurs performances de leurs superviseurs. Il se peut notamment que les patrons donnent aux employés heureux des évaluations de performances plus élevées en raison d'un effet de halo, lorsqu'une impression favorable dans un domaine (le bonheur, par exemple) influence l'opinion dans un autre domaine (comme la capacité de travail). Par exemple : "*Tim est heureux, il doit donc être excellent dans son travail*". Cependant, certains éléments montrent également que les personnes ayant un meilleur bien-être obtiennent de meilleures performances dans diverses tâches liées au travail : une étude a révélé que les commerciaux de nature positive vendaient 37 % de plus de polices d'assurance-vie que leurs collègues moins positifs.



À lire aussi

Les nouvelles technologies : obstacle à notre bonheur ?

Le bonheur est associé à une excellente performance au travail dans d'autres domaines également. Les personnes qui éprouvent fréquemment des émotions positives ont tendance à en faire plus pour leur entreprise, ils sont également moins susceptibles de s'absenter du travail ou de quitter leur emploi. Les personnes ayant un meilleur bien-être ont aussi tendance à gagner des salaires plus élevés que celles ayant un bien-être inférieur.

Le bonheur ou le succès : l'oeuf ou la poule

Cependant, un tel constat a ses limites, il ne peut pas établir ce qui vient en premier : le bonheur ou le succès. Les études inscrites dans la durée peuvent apporter des éléments de réponse. Elles suivent en effet les gens pendant des jours, des semaines, des mois ou des années pour voir comment ils ont changé au fil du temps. Selon ces études (dites longitudinales), les personnes qui commencent dans la vie en étant heureuses réussissent. Plus une personne est contente à un stade précoce, plus elle a de chances de savoir plus tard quel type de travail elle souhaite, de remplir davantage de demandes d'emploi et d'en trouver un. Une étude a d'ailleurs constaté que les jeunes qui signalaient un niveau de bien-être supérieur à celui de leurs pairs juste avant d'obtenir leur diplôme étaient plus susceptibles de passer des entretiens d'embauche trois mois plus tard.

Les émotions positives sont également des prédicteurs des réalisations et des gains ultérieurs. Une autre étude établit que les jeunes de 18 ans heureux ont plus de chances d'occuper des emplois prestigieux et satisfaisants et de se sentir en sécurité financièrement dès l'âge de 26 ans. Dans une autre, on s'aperçoit que les gens plus gais au début de leurs études universitaires ont par la suite des revenus plus élevés.



À lire aussi

Le bonheur au travail : utopie ou effet placebo ?

Mais il ne suffit pas d'établir que le bonheur vient avant le succès. Nous voulons savoir si l'un cause l'autre. Après tout, il peut exister des variables non mesurées, telles que l'intelligence ou l'extraversion, qui déterminent à la fois le bien-être et les performances au travail. En effet, les extravertis sont plus susceptibles d'être heureux et de gagner des revenus plus importants.

Des expériences bien conçues peuvent mesurer ces variables. Par exemple, des études ont assigné au hasard des personnes à des situations qui les faisaient se sentir neutres, négatives ou positives, puis ont mesuré leur performance ultérieure dans des tâches liées au travail. Ces expériences ont montré que les personnes qui ressentent des émotions positives fixent des objectifs plus ambitieux, persistent plus longtemps dans des tâches difficiles, se perçoivent mieux que les autres

et croient qu'elles vont réussir. Les attentes optimistes des personnes heureuses semblent également réalistes : à la fois pour les tâches de code et les tâches comptables, les personnes ayant des émotions positives ont tendance à faire mieux et être plus productifs que ceux qui sont aux prises avec des émotions neutres ou négatives. Les preuves expérimentales suggèrent que les personnes heureuses sont plus performantes que les personnes moins heureuses et que leur comportement positif en est probablement la cause.

N'embauchez pour autant pas que des gens heureux

L'examen de plus de 170 études montre clairement que le bien-être favorise la réussite professionnelle de plusieurs manières. Cela ne veut pas dire que les personnes malheureuses ne peuvent pas réussir - tant mieux, car une personne triste qui lit ceci et se dit qu'elle est fichue et a peu de chances d'évoluer ! Au contraire, l'histoire montre que des individus déprimés, tels Abraham Lincoln et Winston Churchill, peuvent accomplir des exploits incroyables. Les émotions négatives et positives s'adaptent aux situations - il y a un temps pour être triste, tout comme un temps pour être heureux.

Donc, pour les chefs d'entreprise ou managers qui liront ceci : nous leurs déconseillons d'embaucher des gens trop heureux ou de faire pression sur leurs employés pour qu'ils soient plus optimistes. De telles stratégies se sont retournées contre eux dans le passé - comme dans le cas de " la gaieté obligatoire " imposée au personnel de la chaîne de supermarchés américaine Trader Joe's, où cette politique a ironiquement rendu les travailleurs plus tristes. Les personnes et les entreprises souhaitant améliorer leur vie de manière plus saine auraient plus de chance si elles introduisaient des activités positives, telles que des actes de gentillesse et l'expression de leur gratitude.



À lire aussi

Ne valorisez plus seulement vos salariés quand ils remplissent leurs objectifs

En 1951, le philosophe Bertrand Russell a déclaré : " *Une vie réussie, telle que je la conçois, est une vie heureuse.* " Mais il poursuivit : " *Je ne veux pas dire que si tu es bon, tu seras heureux. Je veux dire que si tu es heureux, tu seras bon.* " Si vous voulez réussir, n'attendez pas pour trouver le bonheur : commencez par là !

Cet article a originellement été publié sur [Aeon](#) en anglais par [Lisa C Walsh](#), [Julia K Boehm](#) et [Sonja Lyubomirsky](#).

Article écrit par Maddyne