Lamia HECHICHE



Je suis professeur de l'Enseignement Supérieur en Gestion des Ressources Humaines, à l'Institut Supérieur de Gestion de Tunis (Université de Tunis).

Je suis membre du laboratoire SEPAL, ancien responsable du master de recherche Management des Ressources Humaines et Organisation de l'ISG de Tunis.

Je m'intéresse en particulier aux problématiques liées à la santé au travail (souffrance au travail, risques psychosociologiques, bore-out, burnout, brown-out), au comportement organisationnel (présentéisme, quiet quitting, turnover), à la culture organisationnelle et à la gestion des expatriés.

Je suis co-autrice d'un ouvrage de cas en GRH et récemment d'un chapitre d'ouvrage qui porte sur le concept de bore-out.

J'ai fait soutenir plus d'une cinquantaine de mémoires de recherche (master) et plusieurs thèses de doctorat (dont certaines en co-tutelle). Ces thèses ont porté sur les concepts d'acculturation et de reculturation, sur le leadership transformationnel et les équipes projets, sur l'absence de reconnaissance et la souffrance au travail, sur les réseaux personnels et l'intégration organisationnelle, sur les business models des entreprises sociales, sur la digitalisation et la carrière freelance et enfin sur le divertissement et le bien-être au travail.

Lamia HECHICHE
Téléphone : +216 98 295 292

Le jeu en vaut-il la chandelle ?

Le divertissement au travail

Levier de bien-être ou simple décor ?

Quand le jeu transforme

- Des moments de **détente** partagés
- Des **liens renforcés** entre collègues et entre services
- Des formations plus engageantes, une **créativité** stimulée
- Une **tension apaisée** dans les périodes chargées : rire ensemble soude le collectif

Quand le jeu masque

- **Happywashing** : une ambiance festive pour cacher les difficultés de fond
- Aucun effet sur la **surcharge**, un management défaillant ou le manque de reconnaissance
- Une **bonne humeur imposée**, une participation implicitement obligatoire
- Du **cynisme** et de la défiance face au décalage entre image et réalité

Pour que le jeu en vaille la chandelle

Les fondamentaux d'abord

Charge soutenable, autonomie et reconnaissance.

Un management à l'écoute

Un vrai dialogue sur les conditions de travail.

Co-construit

Imaginé avec les équipes, pas décidé pour elles.

Vraiment facultatif

Adapté à la diversité des personnalités.

En résumé

- Bien pensé, le jeu **détend, rapproche** et stimule.
- Il **ne compense pas** la surcharge ni un management défaillant.
- Imposé, il devient une **contrainte** et nourrit la défiance.
- Il **complète** les fondamentaux, il ne les remplace pas.
- **Co-construit et facultatif**, il prend tout son sens.

Ni remède miracle ni illusion : un levier utile sur un socle solide, un simple décor quand il cherche à le remplacer.