



EBOOK

5 RAISONS D'OSER LE BONHEUR AU TRAVAIL EN 2020

PAR JULIE ARTIS

Facilitatrice en bien-être au travail

EDITO

Par Julie Artis

Avez-vous déjà fait le calcul du nombre d'heures que vous alliez passer au travail durant toute votre vie ?

Vous êtes-vous déjà demandé combien de temps vous passiez à faire des choses que vous n'aimiez pas vraiment, à vous investir dans des tâches qui ne vous apportent aucun épanouissement ?

Et avez-vous conscience aussi à quel point le temps est précieux ?

Chaque seconde qui s'écoule est une seconde qui ne pourra jamais être récupérée.

Et force est de constater que nous vivons comme si nous étions éternels.

Nous reportons sans cesse les choses à demain, espérant un jour meilleur, un meilleur moment, une meilleure opportunité...

Bronnie Ware, infirmière en soins palliatifs, a passé des années à recueillir les souvenirs et regrets des personnes qu'elle accompagnait en fin de vie.

Elle les a d'ailleurs compilé dans l'ouvrage infiniment instructif « **Les 5 plus grands regrets des personnes en fin de vie** ».

Et savez-vous quels sont les trois principaux regrets des personnes en fin de vie ?

1. "J'aurais préféré vivre mes rêves, plutôt que travailler pour les rêves d'un autre"

2. "J'aurais dû moins travailler"

3. "J'aurais dû sortir plus souvent de ma zone de confort et m'accorder le droit d'être heureux"

Ça donne à réfléchir, n'est-ce pas ?

Une fois ce constat posé, je vous invite maintenant à penser à votre travail actuel.

Comment vivez-vous votre situation professionnelle ?

Parcourez par exemple la semaine que vous venez de vivre et laissez émerger les émotions que cela suscite en vous.

Quel bilan faites-vous de cette semaine au travail qui vient de s'écouler ?

Peut-être ressentez-vous du stress, de la frustration, des tensions. Peut-être ne ressentez-vous rien du tout. Il n'y a pas de bonnes réponses.

Mais peut-être que vous faites partie de ces personnes qui, quand elles pensent à leur travail, ressentent de la joie, de l'excitation, de l'exaltation, du bonheur !

Oui c'est possible. On peut se sentir heureux quand on pense à son travail !

Et si c'est votre cas, alors bravo !

Vous faites partie d'une catégorie de personnes extrêmement chanceuses. Mais vous n'êtes malheureusement pas du tout représentatif de la population active.

Si au contraire, lorsque vous pensez à votre travail, vous ressentez comme un début de crispation dans le ventre, alors sachez que vous n'êtes pas seul !!

La plus grande partie des personnes actives aujourd'hui sont dans ce cas.

Combien de personnes se lèvent chaque lundi matin sans motivation en se disant « Encore une nouvelle semaine de travail qui recommence... » ?!

Combien de personnes attendent le vendredi soir pour enfin s'épanouir ?

Combien de personnes comptent les jours avant leurs prochaines vacances ?

Combien de personnes espèrent en secret un nouveau travail, un nouveau patron, un nouveau bureau, de nouveaux collègues... espérant se sentir mieux dans un nouveau cadre, un nouvel environnement?

Combien sommes-nous à connaître des personnes qui ont été victimes de burn out ou de maladies dues au stress ?

Combien de personnes travaillent toute leur vie en attendant une seule chose : La retraite pour se libérer du fardeau et de la souffrance de leur travail !!

Alors je vous rassure, si vous vous reconnaissez un peu dans ces quelques lignes, tout n'est pas perdu. Bien au contraire !

Et c'est ce que je souhaite partager avec vous dans ce livre.

Mais avant de rentrer plus en détails dans le sujet, j'ai une question à vous poser ?

De quelle catégorie de personnes voulez-vous faire partie ?

Voulez-vous être de ceux qui ont des regrets à la fin de leur vie ?

Ou voulez-vous être de ceux qui agissent et prennent leur vie en main ?

Vous l'avez compris, le travail peut nous user physiquement et psychologiquement.

Alors n'attendez pas qu'il soit trop tard !

Je suis convaincue que si vous lisez ces lignes aujourd'hui, c'est parce que vous êtes conscient qu'**il est possible de s'épanouir dans sa vie professionnelle.**

Et je vous le confirme, il est possible d'**ÊTRE HEUREUX AU TRAVAIL.**

Et pour cela deux mots clés essentiels à retenir : **DÉCIDER & AGIR.**

DÉCIDEZ de ne plus subir et choisissez dès maintenant le bonheur au travail...

Et **AGISSEZ** ! Devenez acteur du bonheur au travail !

Alors, êtes-vous prêt·e à oser le bonheur au travail en 2020 ?

SOMMAIRE

Hello	5
#1 Le bonheur est une aspiration universelle	7
#2 Le bonheur au travail repose sur des preuves scientifiques	11
#3 Le bonheur au travail, un impératif humain et économique	14
#4 Le travail devrait un temps pour se réaliser	17
#5 L'importance de disrupter notre vision du travail	21
Conclusion	24
Et après...	25

Hello

Je suis Julie Artis

Inconditionnelle passionnée de la vie et du bonheur, j'observe et expérimente depuis des années **les leviers** qui nous permettent d'**évoluer** et de s'**épanouir**, individuellement et collectivement.

Je pense que **la vie est un tout** et qu'il est difficile de cloisonner nos vies personnelles et professionnelles dans deux espaces distincts.

En fait, je n'aime tout simplement pas faire de dichotomie entre notre quotidien professionnel et notre vie privée. **L'un et l'autre sont liés.**

Ma conviction, c'est que **nous n'avons qu'une vie** et qu'elle **mérite d'être pleinement remplie par une activité professionnelle riche de sens.**

Je suis de ceux qui pensent que notre travail peut et doit devenir une **source de réalisation et d'épanouissement.**

Pourtant, depuis le début de ma carrière, je constate que beaucoup de personnes, non seulement ne sont pas épanouies dans leur travail mais surtout ont une méconnaissance totale des leviers à leur disposition pour leur permettre d'être acteur de leur bonheur au travail.

Alors qu'il est possible de **mettre en place au quotidien de petites actions**, qui peuvent produire de grands effets sur le long terme et contribuer nettement à



mieux nous épanouir dans notre travail, et donc à être heureux.

Cette prise de conscience m'a amené à m'intéresser profondément aux apports de la **psychologie positive** appliqués au monde du travail.

C'est comme ça que je me suis formée et que j'ai décidé de m'impliquer dans le rôle de **Chief Happiness Officer**, ambassadeur du Bonheur au Travail.

Aujourd'hui, je suis heureuse de contribuer au monde en étant **facilitatrice en épanouissement professionnel** et **conférencière en bonheur et performance au travail.**

J'accompagne les organisations et les personnes à disposer de tous les outils disponibles pour agir en faveur de **l'épanouissement de chacun** et de la **performance collective.**

Ma conviction

Que les entreprises et les organisations existent pour **créer de la valeur**, partager et **contribuer à l'épanouissement des hommes**. Et je suis convaincue qu'il est essentiel que le premier objectif d'une organisation soit le bien-être de ses collaborateurs si elle veut assurer son développement et sa pérennité. L'humain est la véritable richesse de l'entreprise.

Ma mission

Démocratiser le métier de Chief Happiness Officer, véritable catalyseur d'une expérience du travail réenchanté, et **rendre les leviers du bonheur au travail accessible à tous**.

Ma vision

Un monde où les entreprises ont des **valeurs humanistes** et mettent le bien-être de leurs collaborateurs en priorité de leurs stratégies.

Un monde où les organisations **co-construisent toutes ensemble** un environnement qui permet à chacun de s'épanouir et s'exprimer dans tout son potentiel.

Mon intention

Contribuer au monde en faisant ma part dans la révolution du monde du travail que notre société est en train de vivre, pour **accompagner au mieux chacun à cultiver une nouvelle vision du travail** qui rime avec sens, alignement et épanouissement.

Nous avons tous un rôle à jouer dans la transition que notre société est en train de vivre.

Alors portons haut les couleurs du
bonheur au travail !

Osons le bonheur au travail !

Julie Artis
Chief Happiness Officer engagée

#1

Le bonheur, une aspiration universelle



Chapitre 1

Le bonheur est une aspiration universelle

Avant toute chose, remettons les choses dans leur contexte et laissez-moi vous expliquer pourquoi j'aime utiliser le mot « Bonheur » au travail.

« Tout homme veut être heureux ; mais pour parvenir à l'être, il faudrait commencer par savoir ce qu'est le bonheur » J.J. Rousseau.

Le sujet du bonheur est devenu tendance. Je vous l'accorde. S'il est bien trop souvent utilisé à des fins exclusivement marketing, je pense que la tendance de fond est tout de même très positive.

Elle incarne en effet une **prise de conscience** globale d'une société qui évolue positivement vers un modèle davantage tourné vers la recherche de sens dans sa vie et l'épanouissement de chacun.

Aujourd'hui de plus en plus de personnes veulent se réaliser dans leur vie professionnelle et personnelle, et c'est super ! On ne vit qu'une fois, autant de le faire en étant heureux !

« L'essence même de l'homme est le désir d'être heureux, de bien-vivre, de bien agir », Baruch Spinoza.

Mais alors être heureux, ça veut dire quoi ?

Le bonheur est un concept très abstrait et subjectif.

On pourrait dire que le bonheur est le **degré selon lequel une personne évalue positivement la qualité de sa vie dans son ensemble**. Il est **variable** selon les personnes, et on pourrait même dire qu'il y a autant de définitions du mot « bonheur » que d'individus sur terre.

Très tôt, les philosophes se sont intéressés à la question du bonheur. Ce qui a donné lieu à de nombreuses définitions du bonheur. Le bonheur a tour à tour été la poursuite de plaisirs pour les Hédonistes, une idée vaine pour les Stoïciens, affaire d'équilibre entre joies et peines pour les Épicuriens, ou encore une façon de se détacher des choses inutiles qui nous font souffrir dans la philosophie bouddhiste.

A partir des années 50, le bonheur trouve une vraie assise scientifique, notamment avec les apports de la **psychologie positive**. La **science du bonheur** devient une discipline enseignée à l'école.

Et des personnes comme **Tal Ben Shahar** ou **Martin Seligman** contribuent à donner une vraie légitimité au concept de bonheur.

Tal Ben Sahar affirme que le bonheur est un **état d'équilibre entre 5 composantes de bien-être** :

Le bien-être physique, intellectuel, relationnel, émotionnel et spirituel. « Et chacun de ces éléments, dit-il, est comme une couleur de l'arc-en-ciel. Quand ces 5 couleurs arrivent à être réunies, alors la lumière apparaît ».

Les scientifiques en psychologie positive estiment qu'il y a **3 facettes au bonheur** :

- **Le bonheur émotionnel** (*conception hédonique du bonheur*) :

Centré sur les composantes affectives, ce concept est lié au bien-être ressenti.

Est-ce que je ressens plus d'émotions positives que négatives dans ma vie ?

- **Le bonheur cognitif** est lié à la satisfaction par rapport à sa vie :

Est-ce que je suis satisfait aujourd'hui de ma vie ?

- **Le bonheur aspirationnel** (*conception eudémonique du bonheur*) est davantage centré sur le fonctionnement psychologique optimal. Ce concept démontre que les gens se sentent heureux lorsqu'ils ont la sensation d'évoluer, de se réaliser, d'avoir des buts dans la vie et que la vie a du sens. **Est-ce que je mène une vie qui a du sens ?**

Cette approche peut être complétée avec celle de Martin Seligman qui définit le **bonheur authentique** comme comportant **trois composantes** :

- Le fait d'avoir une vie plaisante, en maximisant les expériences positives
- Une vie significative, en contribuant à plus grand que soi
- Une vie engagée, en s'adonnant à des activités qui nous apportent pleine satisfaction.

Enfin, dans un courant plus récent de la psychologie positive, la **théorie de l'autodétermination** mise de l'avant par les psychologues américains **Edward Deci et Richard Ryan** notamment, sous-tend que le bonheur est lié à la **satisfaction de trois besoins psychologiques fondamentaux** : l'autonomie; la compétence; l'appartenance sociale.

Je ne m'étends pas plus sur les apports scientifiques liés au bonheur, mais vous avez compris que les approches sont multiples.

Saviez-vous d'ailleurs que nous n'étions pas tous égaux face au bonheur ?

La chercheuse en psychologie positive **Sonja Lyubomirsky** a en effet identifié que 50% de notre prédisposition au bonheur est due à nos gènes, 10% aux circonstances extérieures, et les **40% restants dépendent de la façon dont on va agir au quotidien** pour augmenter notre niveau de bien-être. Cela signifie qu'être heureux c'est aussi et avant tout un **état d'esprit**. Et ça se cultive !

« Le bonheur est intérieur, pas extérieur ; pour autant, il ne dépend pas de ce que l'on a, mais de ce que l'on est. » Henry Van Dyke

Être heureux est donc une aspiration prioritaire dans nos vies. Et oui, on peut parfaitement **concilier sa quête du bonheur et d'épanouissement avec notre quotidien au travail.**

Je crois que la vie est un tout. **La sphère privée et professionnelle sont naturellement poreuses**, il est compliqué de les cloisonner. L'une et l'autre sont liées. Si je ne me sens pas heureux dans ma vie privée cela aura des impacts dans ma vie professionnelle et vice-versa. Voilà pourquoi je parle de bonheur au travail.

Et ma conviction est que les entreprises existent pour créer de la valeur, pour faire en sorte que notre planète se développe. Et surtout pour générer du bien-être pour les êtres humains.

En tout cas c'est ce que nous dit le programme des Nations Unies pour le développement, à savoir : "**Le bien-être de l'être humain doit être la fin ultime du développement**".

Mais parler de bonheur au travail n'est pas qu'une démarche humaniste. L'objectif est aussi de **rendre les équipes plus efficaces** et apporter une qualité de vie au travail qui va attirer et retenir des talents. Les enjeux sont là aussi.

Laurence Vanhée, référente du bonheur au travail en Europe et fondatrice de Happyformance l'affirme : « **Le bonheur au travail n'a de sens que s'il est lié à la performance.** »

Et puis au final, le vrai débat n'est pas de s'accorder sur la bonne terminologie à utiliser. Qualité de vie, bien-être au travail, bonheur au travail... le sujet de fond est plutôt de se demander comment faire prendre conscience des vrais enjeux qui se cachent derrière ces notions, **faire émerger les initiatives** et accompagner la nécessaire transformation des organisations.

En revanche, si le bonheur au travail est un vrai sujet, il ne doit pas pour autant devenir une **injonction**. Il n'y a aucune obligation à être heureux dans son travail. Cela a de fortes chances même d'être contre-productif.

Mais il est essentiel de **faire prendre conscience à chacun des leviers disponibles** pour tendre vers plus d'épanouissement dans son quotidien professionnel et permettre aux personnes de se réaliser dans ce qu'elles font.

Il est temps pour les organisations de se saisir de ce sujet dans l'intérêt de tous. Et c'est ce que nous allons voir dans les prochains chapitres.

Alors, êtes-vous prêt à oser le bonheur au travail ?

#2

Le bonheur au travail a
de vraies preuves
scientifiques



Chapitre 2

Le bonheur au travail a de vraies preuves scientifiques

Nous l'avons vu dans le premier chapitre, le bonheur est devenu un champ de recherche scientifique et les apports nombreux des études en psychologie positive et en neurosciences attestent aujourd'hui de la corrélation positive entre bien-être et performance.

Mais alors, **qu'est-ce que la science nous apprend sur le bonheur au travail?**

En **psychologie positive** par exemple, des travaux montrent qu'un individu qui se sent bien dans ce qu'il fait, voit son champ de conscience et ses facultés augmenter, et se crée une capacité à développer voir bâtir de nouvelles compétences.

Dans le domaine des **neurosciences**, des études montrent qu'un individu en situation de mal-être aura tendance à se réfugier dans son cerveau reptilien, partie la plus primitive de notre cerveau, et développera un comportement à tendance plus agressive, tout en diminuant le champ de ses capacités cognitives.

A l'opposé, on sait aujourd'hui que si on est capable d'**activer et stimuler certaines parties du cerveau**, cela décuple le potentiel de chacun.

Prenons **la reconnaissance** par exemple qui active nos circuits neuronaux liés à la récompense et nous permettent de nous sentir en confiance et plus motivés.

Les neurosciences nous révèlent aussi l'**importance des émotions**. Longtemps mis à l'écart du monde de l'entreprise, car perçues comme un obstacle à la productivité, les émotions, étroitement liées au fonctionnement de notre cerveau, **jouent un rôle majeur dans l'épanouissement des individus et leur performance au travail**.

Le concept d'**intelligence émotionnelle** se développe de plus en plus dans les organisations conscientes que les émotions permettent de stimuler la créativité, l'engagement, la motivation et la cohésion.

En terme d'émotion positive, le **Greater Good Science Centre** à Berkeley a démontré l'impact positif qu'a la **pratique de la gratitude** sur le cerveau en stimulant notre cortex préfrontal, zone associée à l'apprentissage et prise de décision. On se rend vite compte que le bonheur au travail est presque aussi simple qu'un « merci » finalement !

Certaines études en sciences économiques, quant à elles, montrent la forte **corrélation entre performance social et performance économique**. En d'autres termes, on observe qu'une grande majorité des entreprises qui prennent soin de leurs collaborateurs génère de meilleures performances économiques.

Il me paraît de bon ton de rappeler l'adage « **Prenez soin de vos collaborateurs, ils prendront soin de votre entreprise** ». Je crois que tout est dit.

La **Chaire Paix Economique, Mindfulness et Bien-être au travail** montrent aussi dans ses nombreux travaux de recherche combien le stress impacte non seulement la santé, la vie sociale, mais aussi l'engagement professionnel de chacun et donc in fine, la performance globale de l'entreprise. À l'opposé, les travaux sur le bien-être en entreprise montrent combien il est le fondement même de l'épanouissement de chacun et de la performance d'une organisation.

La **Fabrique Spinoza**, mouvement du Bonheur Citoyen fondé en 2011 par Alexandre Jost et qui s'est donnée pour mission de rendre au bonheur toute sa place au cœur de notre société, est à l'origine aussi de nombreux travaux qui révèlent les interactions positives entre bonheur et travail.

A l'aide d'acteurs d'horizons politiques, économiques et scientifiques, la Fabrique Spinoza a d'ailleurs édité un rapport qui identifie **les douze déterminants qui favorisent l'émergence d'une démarche bonheur au travail au sein des organisations**. Douze leviers parmi lesquels le management, la gouvernance, le cadre de travail, la rémunération, la sécurité, la relation au temps, les relations humaines, l'équilibre vie privée/vie pro, etc.

Les éclairages scientifiques sur le lien entre émotions, mécanismes cérébraux, bien-être et performance sont nombreux et sont disponibles facilement si vous avez envie de creuser le sujet.

Ils ont le mérite de donner une assise supplémentaire et inestimable au bien-fondé d'une démarche de bonheur au travail dans les organisations, en remettant l'humain au cœur de la stratégie.

Ils nous montrent que le bonheur au travail est un concept scientifique global qui peut réellement transformer une organisation en profondeur.

Ils nous prouvent que **l'épanouissement des personnes est un fort vecteur de développement et de croissance**. Et si on a longtemps cru que c'est la performance qui générerait le bonheur, c'est faux. **C'est le bonheur qui génère la performance**.

Ces apports scientifiques nous suggèrent finalement qu'un autre modèle d'entreprise est possible, fondé sur des femmes et des hommes épanouis, en bonne santé et qui travaillent de manière performante.

Ça vaut le coup d'oser le bonheur au travail, non ?

#3

Le bonheur au travail, un impératif humain et économique



Chapitre 3

Le bonheur au travail un impératif humain et économique

Dans un contexte politique et économique plutôt tendu et très controversé ces derniers temps, de nombreux français déplorent une nette détérioration des conditions de travail, voire des conditions de vie globale.

D'après une récente étude réalisée par le groupe MGEN avec OpinionWay, **90% des actifs pensent que la souffrance au travail a augmenté depuis 10 ans**. Et les Français qui en sont victimes dénoncent notamment l'indifférence de leur hiérarchie face à leur mal-être.

C'est plutôt alarmant n'est-ce pas ? Comment se fait-il que le travail soit encore pour certain un lieu de stress et d'aliénation de soi, voir de grande souffrance ?

Vous avez sans doute déjà entendu parler de "**burn out**", le syndrome d'épuisement professionnel lié à une usure à la fois psychique et physique du travail.

Et bien sachez que le lexique lié au mal-être au travail ne fait que s'étendre. Après le burn out, apparaît le « **bore out** », comprenait l'**ennui au travail**, le « **brown out** », la **perte de sens au travail**...

Selon une étude faite par la Fabrique Spinoza sur le bonheur au travail des actifs français, 1 salarié sur deux (51%) ressent du stress ou de la fatigue au travail et un quart s'ennuie au travail (26% – bore out). 44% ne trouvent pas de sens (brown out) ou se sentent en situation de surmenage ou burn out (24%).

Cette souffrance au travail, **véritable fléau social**, au-delà du coût humain, à des conséquences économiques désastreuses pour les entreprises.

La surcharge de travail, le manque de reconnaissance, la perte de sens, la mauvaise qualité des relations de travail, le manque d'autonomie et de liberté sont autant de facteurs qui ont des **conséquences économiques réelles** et engendrent une importante baisse de la performance de l'entreprise.

Augmentation du turn-over, absentéisme, présentéisme, coût de maladies liées au stress... on évalue aujourd'hui à **12 600€ par an par salarié** (dans le secteur privé) **le coût de la souffrance au travail**. Ce qui est considérable !

Prenons par exemple, le cas spécifique de l'absentéisme.

D'après le **10ème Baromètre de l'Absentéisme® et de l'Engagement du cabinet Ayming**, un salarié français du secteur privé s'est absenté en moyenne 17,2 jours par an en 2017. Des absences dues en grand majorité à une insatisfaction liée à la qualité de vie au travail.

L'Institut Sapiens évalue le **coût caché de l'absentéisme au travail à 107,9 milliards d'euros par en France**, soit 4,7% du PIB. Une hausse constante depuis ces dix dernières années. Des coûts qui impactent donc largement les organisations.

Le cabinet RSE Mozart Consulting, qui publie chaque année un indice de mesure du bien-être au travail, affirme que "**Les mauvaises organisations du travail sont la première cause de dégradation de la compétitivité des entreprises du secteur privé, bien avant les coûts salariaux et charges sociales**"

"L'absentéisme, les journées non travaillées et la rotation du personnel entraînent des pertes très significatives de valeur ajoutée".

Au-delà de l'entreprise, le mal-être au travail coûte aussi très cher à la société de façon globale. Notamment à cause des dépenses de santé considérables qu'il génère. On imagine facilement les milliers d'euros dépensés par les caisses de Sécurité Sociale pour faire face aux arrêts de travail liés au mal-être au travail. Le DREES évalue ce coût à 8 milliards d'euros en 2017.

Sans parler de l'absentéisme, du désengagement, de la perte de productivité qui génèrent un coût de 60 milliards d'euros pour l'économie française.

Il est temps de faire bouger les choses et motiver sans plus attendre les organisations et leurs dirigeants pour agir et prendre conscience que la question à se poser n'est pas « Combien coûte une démarche de bien-être au travail ? » mais plutôt « **Combien cela vous coûte t-il réellement de ne rien faire ?** »

Il est essentiel aussi de prendre conscience qu'il y a une réelle corrélation positive entre le degré de bien-être des individus dans une organisation et son niveau de performance et de croissance. N'ayant pas peur de faire rimer bonheur avec performance !

C'est une **démarche gagnant-gagnant** pour les collaborateurs et pour l'entreprise. C'est un **véritable cercle vertueux**.

Le cabinet Mozart Consulting précise à titre indicatif qu'**un gain de 10 % sur la qualité de vie au travail est comparable à un gain de 1 % sur la performance économique**. Des salariés heureux permettraient de diviser par 6 l'absentéisme, par 2 les maladies, d'augmenter la productivité de 31%, la créativité de 55% et enfin, de multiplier par 9 la loyauté des salariés.

En investissant sur le bonheur au travail, les organisations ont les cartes en main pour inverser la tendance. Et pour cela, il est nécessaire de s'interroger sur les modes d'organisations actuels et faire de l'épanouissement des personnes une priorité.

Travaillons en **co-construction** entre toutes les parties prenantes pour faire émerger une prise de conscience, des solutions et impulser un véritable changement dans le monde du travail. **Osons remettre du sens et de l'épanouissement dans notre quotidien professionnel !**

#4

Le travail devrait être un temps pour se réaliser



Chapitre 4

Le travail devrait être un temps pour se réaliser

On dit que le travail c'est la santé, mais quand on fait réellement le calcul du temps que l'on consacre à son travail, il y a de quoi se poser de vraies questions existentielles !

Selon une étude basée sur une durée moyenne de vie de 78 ans, **nous passons environ 40 ans à travailler**, soit **plus de 75 000 heures** que nous consacrons au travail.

Fort de ce constat, nous pouvons dire que nous passons notre vie à travailler.

Mais alors, j'ai une question à vous poser : **Travaillons-nous pour vivre ou vivons-nous pour travailler ?**

Pour une grande majorité, nous travaillons parce qu'il faut se loger, se nourrir, mais aussi pour payer nos sorties, nos vacances, découvrir le monde, se faire plaisir... Bref nous travaillons pour **avoir accès un certain confort de vie**, même si le raccourci est vite fait.

Le travail est donc essentiel à notre vie. Essentiel à tel point qu'il suffit de constater à quel point notre travail définit qui nous sommes.

Il suffit de regarder quelle est la première question posée la plupart du temps à quelqu'un que l'on rencontre pour la première fois : « **Que faites-vous dans la vie ?** ». Ça montre bien à quel point notre travail constitue une part importante de notre identité.

Mais alors, si on passe autant de temps au travail et s'il est si important pour se définir en tant que personne, pourquoi est-il un fardeau pour tant de gens ?!

Et pourquoi ne l'utilise t-on pas plutôt comme une **opportunité extraordinaire de se réaliser au quotidien ?**

D'autant qu'on observe souvent une contradiction qui est de se plaindre de son travail, alors qu'on est pourtant heureux d'en avoir un.

Alors soyons heureux d'avoir un travail et utilisons ce temps pour se réaliser individuellement et collectivement. **Voyons le travail comme un outil capable de nous fournir les moyens de mener une vie épanouissante.**

Le travail ne devrait pas servir à s'acheter du temps pour se réaliser mais devrait être un temps pour se réaliser.

Il est dans notre intérêt à tous, à l'échelle de l'individu, des organisations, entreprises et de la société de se libérer d'une vision du travail associant souffrance, mal-être, pour devenir un vrai **catalyseur de notre épanouissement personnel et au service de la performance collective.**

Se réaliser au travail, n'est pas une illusion. C'est un objectif réaliste, et c'est même un impératif pour permettre à chacun de trouver sa place et s'épanouir dans ce qu'il fait.

Heureusement, les mentalités sont en train d'évoluer. Nous sommes de plus en plus nombreux à ne plus vouloir nous contenter d'un travail qui nous assure seulement un certain confort matériel.

De plus en plus de personnes veulent **trouver du sens** dans ce qu'ils font, être reconnues, appréciées, **considérées** à leur juste valeur.

Et l'arrivée des **générations X/Y** est entrain d'accélérer les choses. Les organisations n'auront pas d'autres choix qu'évoluer pour pouvoir continuer à **recruter et garder des talents en recherche de sens et d'accomplissement.**

Si on est en droit aujourd'hui de vouloir se réaliser dans son travail, il n'y a pas pour autant de recette magique. **Chacun à sa définition du bonheur et d'une vie professionnelle épanouissante.**

Pour autant, on peut noter certains éléments essentiels qui permettent de se réaliser, s'épanouir et être heureux dans leur quotidien professionnel.

- **Le sens et l'intérêt que l'on donne à son travail** : J'aime souvent parler de « Big Why ». Trouver son pourquoi, le pourquoi je fais ce que je suis entrain de faire. Qu'est ce que me motive intrinsèquement ? Qu'est ce qui m'anime, me fait vibrer et me donne envie de m'investir ?
- **La liberté et l'autonomie** que l'on a dans son travail est aussi essentiel. D'où l'importance de responsabiliser chacun dans son travail et accorder le droit à l'erreur. Chaque initiative est encouragée. Et on se focalise sur ce qui fonctionne pour élaborer de nouvelles choses. cf. Appreciative Inquiry.
- **Le respect et la reconnaissance** qu'on inspire à nos pairs. La notion de feed-backs positifs est ici essentiel. De quelle façon je montre à l'autre que j'apprécie ce qu'il fait et que je valorise e considère le travail effectué. Et de quelle façon, j'ai besoin que l'autre m'estime dans ce que je suis et ce que je fais.
- **La contribution** qu'on apporte avec son travail, en étant utile à l'autre, à la société, à plus grand que soi. Sentir que ce que l'on fait est utile est fondamental.
- **L'utilisation de nos talents, de nos compétences** est un élément majeur qui permet de se réaliser et s'épanouir au travail. C'est faire en sorte que nos missions au travail nous permettent d'exploiter nos forces et nous permettent de développer notre potentiel.

Se réaliser au travail est donc **trouver un état d'équilibre** entre tous ces facteurs.

Et pour cela, il faut d'abord passer par une **phase d'introspection** essentiel pour identifier ses forces, ses faiblesses, ce qu'on aime faire, ce qu'on aime moins, ses envies, ses besoins.

C'est se poser la question : « **De quoi j'ai réellement besoin dans mon quotidien professionnel pour me sentir bien et épanoui dans ce que je fais ?** »

C'est un **cheminement individuel**, mais je suis convaincue que l'organisation, l'entreprise a un rôle fondamental à jouer en accompagnant chacun sur ce chemin d'une **meilleure compréhension de soi** au service de l'**accomplissement d'un but commun**.

Réfléchissez-y puis passer à l'action !!

En osant être heureux au travail !

#5

L'importance de disrupter notre vision du travail



Chapitre 5

L'importance de disrupter notre vision du travail

Notre société est en pleine mutation dans bien des domaines. Le monde du travail, lui, connaît une véritable **révolution** même, bouleversé en grande partie par la **révolution du numérique** et des **nouvelles technologies** qui bouleversent les usages et les environnements de travail. En fait, les temps changent.

Une **nouvelle génération** arrive sur le marché du travail et disrupte le concept même de travail tel que la génération de nos parents, arrière grand parents le connaissait. Un travail davantage perçu comme prioritairement alimentaire.

D'ici 2030, les **Millenials** seront **70% de la population active française**. Et la spécificité de cette génération X et Y est qu'elle donne une importance fondamentale à la qualité de vie globale.

Ces Millenials veulent s'accomplir dans leur vie professionnelle. Ils sont en **quête de sens** et aspirent à la **liberté** et l'**autonomie**. Ils veulent travailler dans des organisations qui leur ressemblent et partagent les mêmes valeurs.

Ça n'est pas pour rien que **Laurence Vanhee**, célèbre C.H.O. de la sécurité sociale belge, évoque l'équation magique : **Liberté + responsabilité = bonheur + performance**.

A ces nouvelles attentes, de nouveaux enjeux émergent dans ce monde du travail en pleine remise en question : **Ceux de l'attraction et de la rétention des talents**.

Selon un sondage réalisé par Page Group en 2018, les actifs français recherchent avant tout un employeur chez qui ils se sentiront bien. 96% des personnes interrogées affirment même **privilégier l'ambiance au travail** et les **relations avec les collègues** plutôt que la rémunération dans le choix de leur travail.

Et la question de sens est essentiel pour attirer et surtout retenir les talents. La tendance est presque à avoir un candidat qui demande à l'employeur ce qu'il a à lui offrir en venant travailler chez lui, plutôt que ce que le candidat a à apporter à l'entreprise.

Alors où en sera t-on dans 10, 20, 50 ans ? De quelle manière allons-nous travailler ? Dans quel contexte ? Une chose est sûre, les métiers évoluent. De nombreux auront disparus pendant que d'autres feront leur apparition.

C'est le cas du métier de **Chief Happiness Officer** qui émerge aujourd'hui, avec toutes les controverses que la fonction suscite.

Mais il montre au moins à quel point le sujet du bien-être dans les organisations est central.

Le C.H.O. est un métier que je compare souvent à celui de Community Manager. A l'époque, il était presque impensable d'embaucher quelqu'un pour passer son temps sur des réseaux sociaux, en apparence chronophage et sans aucun retour sur investissement. Aujourd'hui, on sait que le Community Manager est un essentiel à toute bonne stratégie digitale.

Fait marquant de ces dernières années aussi, le développement des **entreprises dites « libérées »** qui montrent que les organisations s'essoufflent et sont à la recherche de nouveaux modèles.

A ce sujet, je vous recommande d'ailleurs le très inspirant livre « **Les entreprises humanistes** » de **Jacques Lecomte** qui montre des exemples d'entreprises qui ont décidé de prendre le contre-pied de la compétition économique pour remettre le bonheur, la bienveillance, la solidarité au cœur des enjeux.

Pour autant, pas besoin d'aller aussi loin dans le processus. **Poser quelques actions au quotidien** pour remettre l'humain au cœur de la stratégie est déjà un bon début. Et pour cela, une grande variété d'approches, de pratiques et d'outils sont possibles pour favoriser l'épanouissement des individus et celui de l'organisation.

Si tant est que la démarche soit **sincère et authentique** en faveur du bonheur au travail, elle ne peut qu'être vertueuse.

En tout cas, l'évidence est là.

Les entreprises et organisations ont tout intérêt à s'adapter au plus vite à ces mutations sociétales. C'est un **impératif humain et économique**, nous l'avons vu précédemment. En fait, elles n'ont pas d'autre choix que de s'adapter au plus vite aux réalités et aux attentes du monde du travail.

Et si elles ne le font pas c'est bien souvent à cause de résistances souvent infondées, d'ancrages de certitudes irrationnels, et d'une peur disproportionnée du changement. Mais rien n'est plus permanent que le changement !

« Nous avons souvent peur du changement, c'est pourtant la seule constante dans nos vies. Provoqué ou subi, le changement advient toujours. Alors autant le choisir ».

Alors je vous invite à dépasser vos peurs, à ne plus subir un monde du travail qui est dépassé.

Je vous invite à choisir le changement. Et à oser le bonheur au travail !!

EN CONCLUSION

C'est donc prouvé et démontré, le bonheur au travail est un sujet sérieux et il profite à tous.

Maintenant il est temps de passer à l'action !

Il reste donc à identifier les leviers disponibles pour permettre à chaque personne de s'épanouir sur son lieu de travail et aux organisations d'initier la démarche et agir.

Et pour ce faire, il est essentiel de garder des choses essentielles en tête :

- Le bonheur au travail c'est une **co-responsabilité**. La démarche doit se faire en **co-construction** avec toutes les parties prenantes.
- La démarche doit être **sincère et authentique** pour être pérenne.
- Mais surtout, vous êtes les premiers **acteurs de votre propre bonheur au travail**.

Se sentir bien dans son quotidien professionnel c'est avant tout un **cheminement individuel** avant de devenir une **démarche collective**.

Vous avez le potentiel et le pouvoir d'agir à votre niveau en mettant en place de petites actions au quotidien en apparence anecdotique mais qui produiront de grands effets sur le long terme.



Alors allez-y ! Saisissez-vous du sujet !

Au vu du temps considérable que nous passons à notre travail, nous avons le droit, le devoir même de s'y sentir épanoui et comblé !!

Osez le bonheur au travail !

Expérimentez !

Passez à l'action !

Et mon conseil, si vous osez réellement le bonheur au travail en 2020, c'est de **ne jamais baisser les bras !**

Tout ne se déroulera pas forcément comme vous le souhaitez. Les détracteurs du bonheur au travail seront nombreux sur notre chemin.

Mais le plus important est de garder une chose en tête : **Semer des graines de bonheur autour de soi ça donne de l'énergie et ça rend heureux !**



ET APRÈS ?

Je vous remercie infiniment d'avoir pris le temps d'aller jusqu'au bout de ce livre.

Il était essentiel pour moi de redonner au travail ses lettres de noblesse en démontrant qu'il peut être un vrai cercle vertueux pour les personnes et les organisations.

J'espère que ces quelques réflexions, vous auront donné envie de cultiver une nouvelle vision du travail. Et surtout qu'il vous aura donné envie de passer à l'action. Et d'oser le bonheur au travail.

“Le bonheur est la seule chose qui se double si on le partage”.

Si vous voulez aller plus loin sur ce sujet et souhaitez envisager des actions plus concrètes à mettre en place pour vous ou dans vos organisations, contactez-moi.

Je serais plus que ravie de vous aider à semer des graines de votre entreprise au travers de conférences, ateliers et formations.

Vous trouverez plus d'informations sur mon site : www.julieartis.com

Je vous invite aussi à découvrir ma chaîne de **Podcast "Génération C.H.O"**. Un podcast pour inspirer celles et ceux qui veulent devenir acteur du bonheur au travail. *Disponible sur votre application de podcast préférée (iTunes, Soundcloud...)*

A bientôt.

Julie Artis
Chief Happiness Officer engagée

5 raisons d'oser le bonheur au travail en 2020

Copyright 2019 - JulieArtis