

Happiness Manager : utopie ou réalité ?

Lunch Agora AGOEER INSOS Genève – 27 février 2020

QUELQUES CONSTATS

Nous passons grosso modo **9000 jours** de notre vie au travail.

La psychologie positive a pu prouver que **le bonheur a des conséquences positives sur notre santé**: notre système immunitaire est meilleur, nous vivons plus longtemps.

Le bonheur au travail booste la performance, la productivité et la créativité. Les absences baissent car les gens sont moins malades.

Il est de la responsabilité de l'organisation de prendre soin de ses collaborateurs, mais la **dynamique est collective**: il s'agit d'un processus d'expérimentation, on essaye des choses → requiert de la créativité.

Si le bonheur au travail est difficile à mesurer, le malheur au travail, lui, se mesure:

Selon l'Office fédéral de la statistique, «*les absences pour raison de santé (maladie ou accident) représentent la part la plus importante du volume annuel des absences des salariés, suivies des absences liées au congé maternité et de celles pour cause de service militaire ou civil.* »

Depuis 2012 on constate en Suisse une **augmentation de 50% des arrêts de travail**, dont 6/10 sont dus à des burn-outs.



Relations: reconnaissance – partage – écoute – confiance – sentiment d'appartenance

Résultat: quel est l'impact de mon travail? Est-ce que je vois que je sers à quelque chose?

Résilience: capacité à rebondir – capacité mentale – gestion des émotions et du stress

LE BONHEUR SE CULTIVE AU QUOTIDIEN

Le bonheur ne peut pas être décrété. On va travailler sur la prévention, cultiver l'idée de travailler autrement. Ce processus prend du temps et il s'agit d'une **co-construction**. Le leadership donne un souffle, les *Chief Happiness Officers* vont avoir un rôle d'ambassadeurs, de relais, de facilitateurs. Mais ensuite, **ces espaces de bonheur devront être vécus**.

La **vision hédoniste** (plaisirs simples) du bonheur est essentielle mais pas suffisante. **Il existe un bonheur plus durable**.



L'ORGANISATION EST UN ÉCOSYSTÈME

On va travailler sur le système:
Environnement de travail – gestion du temps –
conditions matérielles (salaire), etc.

On va **valoriser**: commencer par rendre visible ce
qui est déjà là.

Puis on va travailler sur un **seuil de suffisance**:

1. Ce qu'il faut préserver
2. Ce sur quoi on veut avancer

Il ne sert à rien de vouloir toujours plus.

Ensuite l'organisation va **co-construire ses propres
indicateurs, son propre modèle de mesure**, qui
sera contextualisé: Qu'est-ce qui est important, où
en est-on là, maintenant? Et que pourrait-on
travailler encore?

**On mesure ce qui compte et ce qu'on compte,
compte.**

Ce qui est intéressant est de suivre ces
indicateurs: on va avec une direction, une
avancée.

Il est normal d'avoir des journées plus
difficiles. L'important est **d'instaurer un climat
de confiance** où chacun est autorisé à
exprimer ses émotions, même négatives.

Faire un tour de météo en début de réunion
peut avoir un fort impact positif: avec quoi est-
ce que j'arrive?

Une bonne question à se poser:
Pourquoi suis-je là? (sens)

Ou alors: quel type de société voulons-nous
construire?

***La sécurité émotionnelle est essentielle: je suis autorisé à
exprimer mes émotions, même négatives. Si j'ose le faire, les
autres oseront aussi.***

Il faut des **Managers résonants**, qui soient
avant tout en résonance avec eux-mêmes,
avec ce qui se passe en eux, comment ils
vivent la mission organisationnelle. Ensuite
seulement ils pourront se mettre en
résonance avec leurs équipes. Cela
s'apprend.

**Il est fondamental de partir de la
personne.**

Dans les recrutements, on va ainsi valoriser
les compétences socio-émotionnelles.



LES COMPÉTENCES SOCIO-ÉMOTIONNELLES

1. La connaissance/conscience de soi
2. La gestion de ses émotions (maîtrise de soi)
3. La conscience des autres (sociale)
4. Les relations interpersonnelles (avec
notamment l'empathie)
5. La prise de décision



POUR POURSUIVRE LA RÉFLEXION...

8^{ème} Journée mondiale du bonheur, qui aura lieu le 20 mars 2020 <https://happy-at-work.ch/journee-mondiale-du-bonheur-2020-une-initiative-pour-les-entreprises/>

Happy at work <https://happy-at-work.ch/>

Eurasia Learning Institute for Happiness and Wellbeing <https://elihw.org/>

Florence Servan-Schreiber a beaucoup publié sur la psychologie positive, notamment son livre *3 kifs par jour*: <https://www.florenceservanschreiber.com/livre/3-kifs-par-jour/>

Dossier *Se sentir bien au travail*, par Christophe André dans Revue Cerveau & Psycho, No 71 septembre-octobre 2015. Tour d'horizon synthétique sur la question. <http://christopheandre.com/WP/wp-content/uploads/Bonheur-au-travail.-CP-2015.pdf>

Beaucoup d'articles intéressants sur le site français *My Happy Job*, avec un notamment un témoignage d'une Chief Happiness Officer <https://www.myhappyjob.fr/je-suis-chief-happiness-officier-et-tres-fiere-de-letre/>



LA FORMATION

La Haute école de gestion Genève a mis sur pied un **CAS Bonheur dans les Organisations**: <https://www.hesge.ch/heg/actualites/2018/cas-bonheur-les-organisations>

Happy at work organise **la formation de Chief Happiness Officer**: <https://happy-at-work.ch/formations-cho-chief-happiness-officer/>

L'EPFL propose un **CAS en psychologie positive**: <https://www.formation-continue-unil-epfl.ch/formation/psychologie-positive-cas/>