



GUIDE ULTIME DU BONHEUR AU TRAVAIL EN 2021



**BUDDHA
STATION**



Table des matières

CHAPITRE 1 : Définition du bonheur au travail	04
CHAPITRE 2 : Pourquoi est-il si important ?	08
CHAPITRE 3 : Comment le mesurer efficacement ?	10
CHAPITRE 4 : Comment favoriser et améliorer le bonheur au travail ?	14
CHAPITRE 5 : L'importance de la marque employeur	24
CHAPITRE ULTIME : Ce qu'il faut retenir	27

— *PRÉFACE*

Le monde du travail est en perpétuelle évolution. Ces derniers temps, la transformation est même plutôt brutale, et la pandémie de coronavirus y est pour quelque chose ! Si cette dernière cause énormément de tort à la population mondiale, elle a néanmoins apporté son lot de réflexions. En particulier sur le concept de bonheur au travail et comment l'optimiser.

Chez Buddha-Station, on y a pensé... beaucoup pensé. C'est pour cela que nous vous proposons notre guide ultime du bonheur au travail en 2021 !

Ce guide est le fruit d'une étroite collaboration entre plusieurs professionnels ayant à cœur les ressources humaines et le bien-être. Il s'adresse à tous les travailleurs, qu'ils soient employés ou employeurs et vous permettra de mieux comprendre les enjeux que suscite le bonheur des salariés.

Et puisque nous aimons mettre les petits plats dans les grands, nous vous avons même préparé une liste d'initiatives à mettre en place. Abordez 2021 avec plus de sérénité, Buddha-Station vous accompagne dans la quête du bonheur professionnel !

Chapitre 01

DÉFINITION DU BONHEUR AU TRAVAIL

La notion de bonheur n'est plus inconnue dans le monde du travail. Si si, on vous assure que c'est vrai ! Pour certaines entreprises, elle occupe même un rang important sur l'échelle des stratégies professionnelles. Faites place au bonheur professionnel, la prospérité est au bout du sourire !

Mais attendez une minute. Que signifie le bonheur au travail exactement? Peut-on l'assimiler au terme de bien-être ? Quelle distinction convient-il de faire entre ces deux formules?

Pour mieux comprendre de quoi il s'agit, passons en revue quelques définitions.

Différence entre bonheur et bien-être

Il existe autant de définitions du bonheur que de personnes sur Terre. Ce terme varie selon les gens, quand et comment ils le vivent. Il est donc difficile de se fixer sur une seule description et de décréter qu'elle est la bonne à tout jamais.

D'après plusieurs dictionnaires, le bonheur est un état d'épanouissement global. Il est ressenti par quelqu'un lorsque l'équilibre des désirs est atteint. Même si cet état dépend de la personne, ce portrait résume assez bien l'opinion que l'on s'en fait.

Le bien-être, quant à lui, est plus immédiat. Il résulte de la satisfaction des besoins à un instant précis. Quand on y réfléchit, ces deux notions sont donc différentes, mais complémentaires.



Dans le cadre professionnel, le bien-être peut avoir plusieurs visages. Cela va de l'aménagement agréable de son espace de travail, à un 5 à 7 réel ou virtuel pris avec les collègues. La mise en place de ces mesures contribue à un certain engouement vis-à-vis des tâches à accomplir. Elle peut ainsi conduire à un état général de bonheur.

De nombreuses études ont été menées à ce sujet. Celles de Robert Half International et Happiness Work sont particulièrement intéressantes. Selon elles, le bonheur professionnel découle de plusieurs émotions clés :

- La motivation à se mettre au travail
- L'intérêt attribué aux tâches diverses
- La fierté du travail accompli
- Le sentiment de reconnaissance professionnelle
- Pouvoir faire preuve d'autonomie
- Le sentiment d'appartenance à une organisation

Si vous parvenez à atteindre ce combo idéal, vous êtes sur la bonne voie. Il est même fort à parier que votre travail ne s'en portera que mieux !

Une double responsabilité

Bien entendu, accéder au bonheur n'est pas qu'une affaire personnelle. L'employé doit apprendre à s'écouter, faire un retour sur soi pour identifier ce qui le motive et le comble professionnellement. Mais ça ne fait pas tout. Il est de la responsabilité de l'employeur de favoriser les bonnes conditions de travail, en particulier en temps de crise...



Voilà maintenant plusieurs années que le concept de responsable du bonheur (Chief Happiness Officer) se démocratise. Les entreprises s'engagent de plus en plus dans le bien-être des salariés afin de maximiser le rendement. Car ne l'oublions pas : un employé heureux est un employé motivé et rentable.

Le CHO s'occupe donc de créer du lien et de repérer les éventuels problèmes au sein d'une compagnie. Il contribue à instaurer des mesures bien-être – individuelles ou collectives – qui vont permettre un meilleur niveau de bonheur dans les équipes.

Cet atout "mieux-être" est un véritable plus pour les entreprises souhaitant progresser efficacement. De surcroît, l'Université de Warwick affirme que la présence d'un CHO rend les employés plus heureux et donc 37% plus productifs. De quoi en convaincre plus d'un !

"If you want to be happy, set a goal that commands your thoughts, liberates your energy, and inspires your hopes."

- Andrew Carnegie

La parole des experts – L'astuce bonheur : Faites-vous du sucre à la crème !

Saviez-vous que le mot travail vient du latin tripalium qui est à l'origine un véritable instrument de torture ? Si, si, je vous le dis ! Jadis, le travail était réservé à ceux et celles qu'on voulait faire souffrir.

Cela fait quand même sourire quand on pense qu'aujourd'hui le travail est un lieu qui tend à apporter du bien-être, voire le bonheur. En fait, il était temps ! On se demande d'ailleurs quel est l'imbécile qui a gardé le mot tripalium pour désigner le travail... Mais ça c'est une autre histoire.

Cela étant dit, il y a encore une certaine dose de souffrance dans l'effort de trouver et de maintenir un emploi. Mais avec toutes les options qu'offrent le marché du travail aujourd'hui, on peut facilement suivre la pensée de Félix Leclerc qui disait sagement : « Le bonheur c'est comme du sucre à la crème, si tu en veux, il faut que tu en fasses ! ».

En tant qu'entreprise, notre travail n'est pas de rendre nos employés absolument heureux. Mais nous pouvons au moins apporter les meilleures conditions possibles pour qu'ils évitent d'être malheureux chez nous.

En clair, les entreprises peuvent agir autant que les employés. Le mot d'ordre ? Faites-vous du sucre à la crème !



Pier-Luc Bordeleau
Co-fondateur d'Happy Culture

Chapitre 02

POURQUOI EST-IL SI IMPORTANT?

Plus que jamais, les entreprises ont tout intérêt à rendre leurs employés heureux. Cela devient même une priorité. Pourquoi ça? Pour la prospérité des entreprises et l'équilibre des travailleurs bien sûr!

Garder l'équilibre

Il est primordial pour un individu de pouvoir trouver un juste équilibre entre sa vie personnelle et son quotidien professionnel. En adoptant une certaine souplesse comme la gestion des horaires ou le travail à distance, le patron fait preuve d'une grande intelligence. Encourager les mesures bien-être ne passe jamais inaperçu.



Car oui, l'enjeu est de taille ! Si vous aidez vos employés à conserver cet équilibre, vous faites d'une pierre deux coups. Non seulement vous fidélisez vos travailleurs, mais vous vous assurez également d'une rentabilité très profitable.

Si au contraire vous négligez cet aspect fondamental de la vie d'un employé, vous tournez le dos au progrès de votre compagnie. Un salarié qui ne parvient pas à maintenir l'équilibre vie privée-vie professionnelle s'expose au surmenage.

Sa journée de travail lui sera pesante et il n'aura plus de temps à consacrer à sa vie personnelle. Il sera fatigué, et il aura tendance à se couper de tout. C'est la porte ouverte aux erreurs professionnelles qui nuiront forcément à l'entreprise.

En faisant des efforts suffisants et en débloquant les fonds nécessaires, vous enclenchez un cycle vertueux. Vous verrez, vos travailleurs vous le rendront au centuple.

"Life is like riding a bicycle, to keep your balance, you must keep moving"

- Albert Einstein

La clé vers le succès

En effet, le bonheur professionnel est synonyme de performance et de bonne fortune. En favorisant le bien-être des travailleurs, les compagnies font plus qu'un investissement altruiste : elles assurent leur prospérité.

Être à l'écoute des besoins des employés apporte de nombreux avantages. Les individus sont plus autonomes et participent plus volontiers aux réunions. Le sentiment d'appartenance à un groupe se renforce et les idées fusent davantage.

Les bons éléments poussent leurs collègues vers le haut pour arriver à une organisation toujours plus qualitative. Les employés heureux dans leur travail ont ainsi tendance à rester plus longtemps en poste. On ne change pas une équipe qui gagne, n'est-ce pas?



Quelques chiffres

Toujours pas convaincus ? Voici quelques chiffres clés sortis tout droit de l'Institut de technologie du Massachusetts et de la compagnie managériale Gallup.

Selon eux, le bonheur au travail est LA solution au rendement et à la créativité. Un employé épanoui et engagé permet d'enregistrer des performances non négligeables :

- Absentéisme : - 37 %
- Rotation du personnel : - 65 %
- Accidents du travail : - 48 %
- Productivité : + 21 %
- Profits : + 22 %

Il est certain qu'en 2021, c'est exactement ce dont les entreprises ont besoin. Après une année 2020 en pointillé, il faut bien relancer la machine. Sans les salariés, les compagnies seraient incapables d'y parvenir et de bien fonctionner.

Chapitre 03

COMMENT LE MESURER EFFICACEMENT?

Il ne suffit pas de décréter la bonne humeur à tous les étages pour optimiser le bonheur au travail. Complimenter les employés deux fois par an n'est pas non plus une solution durable ! Ce qui importe, c'est de savoir prendre la température bien-être de son entreprise pour pouvoir ensuite prendre les décisions appropriées.

Cet ajustement constant est propre à chaque compagnie. Le budget alloué n'est jamais le même et les besoins des salariés sont différents. Mais chercher à mesurer le bonheur au travail envoie déjà un message fort aux employés. C'est le signe que la direction a pour objectif d'améliorer les conditions de travail.

En consultant les employés et en mesurant le bonheur d'une entreprise, les patrons reconnaissent la valeur des travailleurs. Au-delà de la volonté de faire prospérer un groupe, on y voit clairement une intention altruiste et humaine.

Mais quelles sont donc les méthodes les plus pratiques pour mesurer le bonheur au travail?

Les indices de bonheur

Pour analyser et mesurer correctement cet état de bonheur, attardons-nous sur les manifestations de bien-être dans une entreprise. Lorsqu'on y regarde de plus près, nous remarquons plusieurs indicateurs flagrants :

- Le pourcentage d'absentéisme
- Le taux de renouvellement des employés (turnover)
- L'investissement dans les projets
- La participation aux activités sociales – réelles et virtuelles

En nous basant sur ces critères principaux, nous pouvons obtenir un premier rapport de mesure du bonheur professionnel. Un faible taux d'absentéisme et de turnover est le signe d'une entreprise en bonne santé... du moins au niveau bien-être.

Il en va de même pour l'engagement d'un employé au sein d'une équipe. La hausse d'intérêt pour les projets, la bonne participation aux réunions et les interactions sociales sont des indices apparents de bien-être.

Bien entendu, ce système n'est pas infallible. Ne crions pas à la dépression aussitôt qu'un individu se fait plus discret ou qu'il s'isole. Il arrive qu'une personne ait tout simplement besoin de prendre du recul pour revenir plus en forme et plus créative que jamais. Cependant, ces observations nous permettent d'y voir un peu plus clair.

Pour arriver à ces premiers résultats, vous n'avez pas besoin d'outils de mesure ultra complexes. Organisez un repas d'entreprise par exemple !

Grâce à Buddha-Station, vous pouvez profiter d'un petit frigo connecté ! Chaque semaine, vous bénéficiez de repas faits maison. Et en cas de petite faim, vous aurez toujours une collation saine sous la main.

Vous verrez, il n'y a rien de mieux pour resserrer les liens entre collègues. Vous pourrez en profiter pour analyser le degré d'enthousiasme que suscite votre initiative et qui y participe.

Des outils d'analyse utiles

Pour des analyses plus concrètes, sachez que le Web regorge de solutions. Il existe de nombreuses techniques de mesure du bonheur au travail.

Pierre Côté, fondateur de l'indice de bonheur Léger, en a fait sa spécialité. Depuis 2006, vous avez la possibilité de calculer votre indice relatif de bonheur (IRB). Très utile pour établir le baromètre bien-être d'une organisation !

Vous pouvez vous inspirer du sondage Léger pour créer votre propre questionnaire sur-mesure et proposer d'y répondre anonymement. Mobilisez votre équipe des ressources humaines et mettez au point des enquêtes spécifiques relatives à votre compagnie.

L'idée est de montrer aux salariés que leur opinion compte véritablement et que des améliorations sont prévues. Même en télétravail, il est crucial de communiquer et de clarifier les intentions de la direction. En période de pandémie, n'hésitez pas à interroger les salariés pour savoir dans quel est leur état d'esprit.

La consultation des employés permet de parfaire la réputation des entreprises. Un individu valorisé par sa compagnie donne volontiers son avis sur des sites Web tels que Welcome To the Jungle, Indeed ou Glassdoor. Un élément précieux pour se démarquer par rapport aux sociétés concurrentes !

Si vous souhaitez solidifier votre réputation, misez également sur les certifications professionnelles comme ISO 9001 ou Great Place To Work. Le marché du travail étant très compétitif, ces labels d'excellence peuvent faire pencher la balance en votre faveur.

Vous pouvez aussi investir dans des programmes d'analyse externes. OfficeVibe et MoodWork s'intéressent à la qualité de vie des employés et agissent précisément là-dessus. Ils vous aident à reconnaître les divers aspects à améliorer dans votre compagnie et à mettre en place des programmes bien-être efficaces.

La parole des experts – Le conseil bonheur : sois le thermostat de la place

C'est bien beau d'utiliser tous les outils et identifier tous les indices que nous avons pour mesurer le bonheur d'une organisation, mais reste qu'il faut d'abord penser à soi. Vous pouvez être votre propre indice de bonheur au travail et jouer positivement sur l'indice des autres.



Posez-vous la question. Quand vous arrivez dans une pièce, êtes-vous plutôt un thermomètre ou un thermostat ? Un thermomètre prend seulement la température des lieux, mais un thermostat peut la changer pour le mieux.

Peu importe le contexte, prenez la température de votre environnement. Quand c'est intense, c'est-à-dire chaud dans les dialogues et froid dans l'empathie, vous pouvez être celle ou celui qui vire la température de bord. Donnez de la chaleur à l'empathie et gardez la tête froide dans les dialogues pour éviter d'en ajouter sur l'intensité.

Le meilleur indice du bonheur qu'on peut s'offrir c'est celui de prendre sa propre température pour ensuite en proposer une qui mobilise et qui s'occupe de la croissance du groupe.

Et maintenant ?

Comme nous avons pu le constater, la manière de mesurer le bonheur au travail varie selon les entreprises et selon les gens. Comme le dit Pier-Luc Bordeleau, vous pouvez influencer sur l'ambiance du travail. Mais au final, la façon dont vous procédez importe peu. L'essentiel est de communiquer et d'obtenir des résultats concrets.

Une fois les problèmes clairement identifiés, il est temps pour vous de passer à l'action et d'instaurer les mesures requises. Pour cela, Buddha-Station a quelques idées pour vous guider. Bouclez votre ceinture de sécurité, on passe à la vitesse supérieure !

“Vous ne verrez plus jamais un thermostat de la même façon à présent...et c'est tant mieux !”

- Pier-Luc Bordeleau

Chapitre 04

COMMENT FAVORISER ET AMÉLIORER LE BONHEUR AU TRAVAIL ?

Comment initier et mettre en place des programmes de bien-être ? Il y a tant à faire et à décider. Par où commencer ? Pas de panique. Rome ne s'est pas faite en un jour.

Comme le dit si bien Jim Kwik, "Il ne s'agit pas d'être parfait. C'est une question de progrès". Pierre après pierre, employé ou employeur, vous avez tous la capacité de favoriser le bien-être au travail.

Développer l'écoute

Nous ne le répéterons jamais assez : il faut communiquer ! Ce conseil est valable pour vous les patrons, mais aussi pour vous, les salariés. Les efforts doivent venir des deux côtés. Il n'y a pas de raison que ce soit les mêmes qui travaillent.

Bien sûr, une bonne communication externe permet d'établir un lien durable avec les clients. Elle participe à la prospérité de l'entreprise. Mais là, nous parlons davantage de communication interne. L'échange entre collègues, l'interaction avec la direction et tout ce qui est découle.

Être à l'écoute des uns et des autres est un enjeu capital, un gage de rentabilité. Cela développe le sentiment d'appartenance à un groupe, mais participe aussi à l'élaboration des idées. L'enthousiasme motive et suscite l'intérêt du collaborateur.

Au-delà de la diffusion des informations, sachez qu'il est nécessaire d'établir une communication claire entre les patrons et les employés. Instaurer une relation de confiance et un esprit d'ouverture permet à la direction de mieux réagir face aux demandes des travailleurs.

Prendre le temps de s'écouter entre collègues se révèle également bénéfique, même à distance. Merci la technologie ! Partagez votre ressenti sur les canaux de discussion en ligne ou en direct par caméras interposées. Cela renforce le lien entre les travailleurs et accroît le bien-être psychologique.



Établir une bonne stratégie

Dans une entreprise, environ 79 % des salariés considèrent le bien-être au travail comme primordial. Cela vaut le coup de réfléchir à un système adéquat pour l'améliorer. Les patrons ont un véritable coup à jouer et les employés en sont les atouts.

Planter une culture d'entreprise saine et durable n'est pas insurmontable si vous élaborez des stratégies concrètes pour y parvenir :

- Proposez et participez à des programmes de sensibilisation.
- Lancez des sondages pour savoir quel type d'activités vos employés aimeraient faire.
- Brisez la routine en repensant l'environnement de travail.

Bien sûr, il est impossible d'obtenir un taux de productivité de l'ordre de 100 % instantanément. Mais si vous patientez suffisamment, vous constaterez une nette amélioration du bien-être général. Les bénéfices pour votre entreprise suivront et vous verrez votre retour sur investissement !

"To win the marketplace,, you must first win the workspace"

- Doug Conant

La parole des experts – Le truc pro de Logisco

Un “journal” hebdomadaire est un bon outil de communication à avoir dans son trousseau. Vous lisez bien entre les lignes, mais ce n’est pas suffisant ! Un journal interne est unidirectionnel et ne permet pas les échanges. C’est un excellent outil certes, mais qui ne permet pas de couvrir tous les besoins en communication interne.

Pensez aux éléments suivants pour identifier vos objectifs de communication qui mèneront ensuite à un plan de communication et aux outils pertinents pour favoriser le bien-être dans les équipes.

Comment pourriez-vous...

- Aligner davantage vos troupes ?
- Accroître le sens des opérations des collaborateurs en lien avec la stratégie d’affaires ?
- Écouter davantage les différents persona dans votre organisation ?
- Rendre accessible la direction et lever les barrières hiérarchiques ?

En manque d’inspiration ?

- Créez une communauté avec tous vos gestionnaires et co-créez avec eux
- AccroDéveloppez votre cercle d’ambassadeurs pour vous rapprocher du terrain
- Invitez les gens à des dîners dans le cadre d’une expérience employé-RH
- Mettez en place des sondages, des groupes de discussion ou tout autre méthode pour en savoir plus sur le ressenti des collaborateurs
- Instaurez des ateliers stratégiques interactifs, animés par le comité de direction

Vous pensez que c’est infaisable ? Chez Logisco, on fait pourtant tout ça... en plus du journal hebdo et de plein d’autres éléments dont je n’ai pas parlé ! N’hésitez pas à vous renseigner !



Annick Paradis

Directrice de l’expérience employé chez Logisco

Quelques idées bien-être à suivre

De plus en plus de sociétés s'impliquent donc dans l'épanouissement de leur personnel. Celles qui négligent cet aspect fondamental risquent de voir partir leurs employés. Environ 58 % des salariés seraient prêts à quitter leur travail pour une compagnie ayant une meilleure culture d'entreprise.

En télétravail ou au bureau, il existe de nombreuses initiatives utiles et agréables pour améliorer le bien-être professionnel. Buddha-Station y a réfléchi et vous propose quelques idées bienfaitrices pour démarrer :

- ***Un environnement de travail agréable***

Que vous soyez un patron ou un employé, faites en sorte de personnaliser l'espace de travail. Des chaises de bureau confortables, une décoration attrayante, ce ne sont pas les idées qui manquent. Cela vaut pour le bureau et pour la maison.

Rappelez-vous aussi qu'un bureau bien rangé incite à la productivité ! Autrement dit, organisation = motivation !

- ***Quand l'appétit va tout va***

Pour la santé, y' a que ça ! Mais attention aux excès. Privilégiez une alimentation saine et équilibrée à base de fruits frais et de bonnes graisses oméga 3 et 6. En cas de fringale, buvez de l'eau, cela coupera votre sensation de faim.

Si vous en avez assez de courir partout pour aller chercher votre lunch, demandez à votre employeur d'installer un Buddha-Frigo dans l'entreprise. Vous aurez accès à des repas sains et délicieux chaque semaine, à un prix abordable !

Sachez que cette option est disponible en télétravail en référant une adresse privée ou via un dépôt facile pour le ramassage.

- ***Vive les espaces détente !***

Aménager un espace de détente pour les employés comporte des avantages. Cela leur permet de se dépenser et de revenir plus détendus. Il n'y a rien de mieux qu'une bonne séance de yoga ou une partie de ping-pong pour relaxer les travailleurs.

Si vous êtes un salarié travaillant à distance, n'hésitez pas à sortir de votre bureau pour aller méditer dans une autre pièce. Vous pouvez également prendre une marche pour une bonne dose d'air frais.

- ***Mettez-vous au vert***

Les plantes, ce n'est pas là que pour faire joli! Elles réduisent le stress et participent à la bonne humeur du personnel. Elles apportent aussi une meilleure oxygénation de l'espace de travail. Au bureau, choisissez des plantes faciles d'entretien comme la fougère, l'aloë vera ou le ficus. À la maison, vous avez l'embarras du choix.

Et pourquoi ne pas créer un potager collectif ? Cela peut resserrer les liens entre les collègues tout en permettant de profiter des récoltes. Utile et ludique !

- ***C'est l'heure de la pause***

La pause, c'est sacré ! Aussi bien en télétravail qu'au bureau, il est essentiel de s'octroyer des instants de repos.

Sur la pause du midi, accordez-vous une microsieste de 15 minutes. Pendant ce temps, votre corps et votre esprit se relâchent. Votre mémoire et vos défenses immunitaires reprennent leur souffle. Après une sieste, votre bien-être est renforcé et vous êtes prêt pour le reste de la journée.

Attention, comme le dit Yarledis Coneo, experte en conciliation des rôles de vie, "Les siestes ne sont pas faites pour tout le monde, pensez à un plan B comme une petite marche." L'essentiel est de s'éloigner des écrans pendant quelques minutes. Si la sieste n'est pas votre truc, allez vous prendre un café ou arrosez les plantes.

- ***Favoriser l'accès au sport et à la culture***

Si votre société n'a pas la place suffisante pour un espace détente digne de ce nom, ce n'est pas si grave. En tant qu'employeur, vous pouvez accorder des réductions pour faciliter l'accès aux centres sportifs ou même à la culture.

Les villes regorgent d'activités sportives ou culturelles. Profiter d'un abonnement à la salle ou d'une carte Musée à prix réduit participe radicalement à l'augmentation du bien-être.

- ***Arrêtez d'encourager. Organisez ! – Pier-Luc Bordeleau***

On dit souvent : "y'a pas d'hiver froid, y'a juste du monde mal habillé ". Même chose pour les organisations de travail : il n'y a pas d'entreprises plates, il y a juste des employeurs mal organisés.

Combien de fois entendons-nous les responsables de la culture d'entreprise dire qu'ils encouragent leurs employés à bouger et adopter un mode de vie sain ? Mais combien mettent en place des mesures pour que cela puisse se concrétiser ? Et je ne parle pas de participer à un marathon une fois par an. Je parle d'une mesure adaptée et durable.

Il y a une grande différence entre dire que c'est important et mettre sur pied des actions en ce sens. Prenons exemple sur l'entreprise de marketing japonaise Pinala. Cette agence offre six jours de congés payés par année à ses employés non-fumeurs. Un incitatif pour encourager les fumeurs à stopper et une récompense pour les employés qui ont de saines habitudes de vie et qui ne prennent pas 15 minutes par jour pour aller fumer.

Vous voulez un autre exemple ? L'entreprise internationale Michelin offre à chacun de ses employés 500\$ par année dans le cadre d'une dépense liée aux activités physiques. Tout ce dont vous avez besoin, c'est d'une facture comme preuve à l'appui. Pas mal, non ?

- ***Journée et ateliers bien-être***

Pour renforcer la cohésion de vos équipes ou pour récompenser leur bon travail, optez pour des journées ou des ateliers bien-être. Suivant votre budget, il est possible d'accéder à maintes activités.

Une journée zen en spa est une excellente idée pour se relaxer dans un espace convivial et tranquille. Pour une journée plus sportive, organisez votre propre chasse aux trésors à travers la ville avec une récompense en fin de journée.

En fonction des préférences des salariés, vous pouvez proposer des ateliers cuisine, jardinage, théâtre ou même danse. Un atelier apprentissage des massages est idéal pour lutter contre la fatigue et la surcharge émotionnelle.

- ***Activités sociales – réelles ou virtuelles***

Il n'y a rien de tel qu'un petit 5 à 7 entre collègues après le travail. Bien sûr, en ce moment, se retrouver dans un café ou un bar est un peu compromis. Mais ça ne vous empêche pas de passer un bon moment en ligne, bien au chaud chez vous.

Le logiciel de voix sur réseaux Discord est parfait pour converser, tout en jouant à distance avec les collègues. Si vous manquez d'idées de jeux, en quelques-unes :

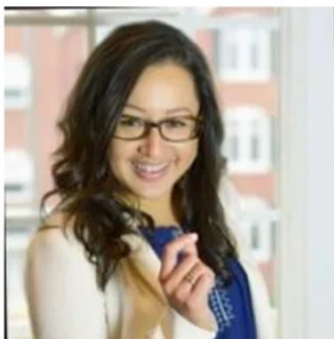
- ***Tabletop Simulator*** – plateforme en ligne reprenant vos jeux de tables favoris. Poker, mah-jong, backgammon, il y a de tout !
- ***Skribbl*** – exercez vos talents de dessinateurs et essayez de faire deviner vos scribouillis aux autres.
- ***Among Us*** – vous aurez l'occasion de poignarder sournoisement vos collègues et de jouer les innocents.
- ***Minecraft*** – pour les admirateurs de construction et de cubes.

Le but ici est de vous amuser et de discuter avec vos collègues en dehors du travail. Vous apprenez à mieux vous connaître et à relâcher la pression de manière ludique.

- ***Gardez l'équilibre – Yarledis Coneo***

Votre organisation n'est pas prête à s'engager dans une démarche globale d'harmonisation travail-vie personnelle ? J'ai peut-être la solution.

Voici un geste facile à intégrer dans votre routine professionnelle : répertoriez et communiquez ces "petits plus" que vous offrez à vos troupes. Par exemple, un horaire adapté pour les réunions, entente avec un traiteur, ou des horaires de travail connus à l'avance. Vous verrez rapidement la différence !



Yarledis Coneo

M. Sc – Spécialiste en conciliation travail-famille chez CRHA

Boostez votre bien-être psychologique

En tant qu'habitant de la planète Terre, vous avez certainement entendu parler de la « dépression ». Vous savez... cette petite bête qui vous fait voir tout en noir. Au travail, elle est responsable d'une grande partie de la morosité ambiante. C'est pour cela qu'il est important de préserver la santé mentale en adoptant des mesures propices au bien-être psychologique.

- ***Développer la communication***

L'être humain est un animal social. Il a besoin de communiquer pour exprimer son ressenti ou simplement pour avoir des liens sociaux avec autrui. Garder les choses pour soi n'est pas toujours une bonne idée et la communication agit comme une soupape de sécurité.

Parlez entre vous ou même avec votre employeur. Beaucoup de situations se règlent grâce à cela, notamment la perception qu'un individu peut avoir de lui-même.

- ***Communication ou connexion ? – Pier-Luc Bordeleau***

Je me suis déjà confié à ma grand-mère au sujet d'un échec amoureux et je me souviens lui avoir dit : "Je ne la comprends pas !". J'entends encore ma grand-mère me répondre dans un élan de sagesse simple : « Tu sais Pier-Luc, les hommes et les femmes ne sont pas faits pour se comprendre. Ils sont faits pour s'aimer ».

Bam ! Dans ta face, mon Pier-Luc. Et c'est tellement vrai. Pas seulement dans les relations amoureuses d'ailleurs, dans le travail, également.

Peut-on vraiment comprendre les autres ? Leur réalité ? Leur passé ? Leurs pensées ? Non, mais on peut apprendre à les apprécier par contre.

Au-delà de la communication, nous devons aussi apprendre la connexion. Nous pouvons connecter avec une personne avec qui ce n'est pas si évident de communiquer. Au-delà des mots justes, du ton parfaitement employé et de la verve qui vient nous sauver de nos opinions tranchées, la capacité de connaître une personne, de la respecter même avec ses différences et de créer un lien unique avec elle nous offre le passeport de bien de défauts de communication.

Un clin d'œil au bon moment suffit à créer un univers de connexions simples, efficaces qu'aucun mot ne pourrait remplacer.

- ***Reconnaître la valeur***

Se sentir compétent et voir son travail reconnu par ses pairs est un levier psychologique appréciable dans le monde professionnel. Un employé qui parvient à atteindre cela voit sa confiance en lui et sa motivation décuplées. Son attachement envers l'entreprise n'en devient que plus fort. Il participe ainsi à son développement et son rayonnement.

Patron ou collègue, n'hésitez pas à exprimer votre contentement envers un salarié lorsque vous remarquez une bonne performance.

- ***Être un game changer – Pier-Luc Bordeleau***

Nous ne sommes pas tous propriétaires de l'entreprise, mais nous sommes tous copropriétaires de notre culture d'entreprise. Cette notion de copropriété doit être vécue et implantée dans nos organisations plus que jamais.

À l'heure où la culture intrapreneuriale est aussi importante sinon plus que la culture entrepreneuriale, les employés qui joignent toute organisation doivent sentir qu'ils sont des joueurs clés dans l'accomplissement de la mission d'entreprise.

Faites-vous sentir à vos employés qu'ils ont les mains sur le volant de temps en temps ? Est-ce qu'en tant qu'employé, vous prenez soin de l'entreprise comme si c'était la vôtre ? Chacun doit jouer son rôle pour devenir un game changer de l'organisation.

J'aime beaucoup Disney d'ailleurs qui n'utilise pas le mot "employé". Il emploie le terme "cast member". Tout le monde est membre de la distribution pour jouer son rôle sur la scène de Disney. Cela va de la jeune femme qui interprète Cendrillon jusqu'à l'homme qui passe le balai en fin de prise.

- ***Réussir à s'organiser***

Il est également essentiel de s'organiser afin d'éviter le surmenage psychologique. Si vous vous mettez trop de pression ou que votre patron vous en demande trop, essayez de compartimenter vos tâches. Ainsi, vous aurez moins l'impression d'être surchargé. Votre routine professionnelle et votre vie personnelle en pâtiront moins... surtout si vous êtes parent.

Résistez à la pression sociale qui vous affirme qu'il est difficile de concilier les deux. N'écoutez pas les sirènes du dictat sociétal qui vous assène à coup de stakhanovisme. Si vous en discutez avec votre patron, vous trouverez sûrement un terrain d'entente.

- ***Adopter une attitude positive***

Peu importe votre poste, si vous réussissez à bannir la négativité autour de vous, votre bien-être psychologique fera un bond considérable. Pas qu'au travail d'ailleurs ! La positive-attitude est recommandée à tous instants de la vie.

Pour ce faire, vous avez plusieurs options. Écrivez des phrases positives pour vous motiver, faites preuve de gentillesse envers les autres, ou entraînez-vous à sourire davantage. Cet état esprit envoie de la dopamine à votre cerveau et favorise le bien-être psychologique.

- ***Reculer sa caméra – Pier-Luc Bordeleau***

Au travail comme dans toute autre relation, l'effet ravageur le plus répandu c'est sans contredit la routine. Vous savez, cette vilaine impression qu'on est en mode repeat, qu'on a perdu le sens de ce qu'on fait et de ce qu'on est dans l'organisation pour laquelle on travaille.

Zoom out! Reculez votre caméra en trois zooms cruciaux. Prenez le temps de le faire, c'est important.

Zoom 1 : réalisez l'impact que vous avez dans la société, même si c'est minime. Votre contribution est importante. Chères entreprises, mettez sur pied dès maintenant des pratiques pour valoriser vos joueurs clés à l'interne. Ils en ont tous besoin, surtout après 5 ou 10 ans...

Zoom 2 : réalisez le rêve et la mission de l'organisation. Chaque groupe souhaite accomplir une chose importante et pour cela il a besoin de tous ses joueurs sur le terrain.

Plongez dans le rêve et la mission de votre organisation. Si vous voulez une Dream team, trouvez d'abord un Team dream. Faites rêver vos employés, ils réaliseront votre mission.

Zoom 3 : réalisez votre rêve et votre mission personnelle. Soyons honnête, le travail est un prétexte pour réaliser ses rêves et accomplir sa mission. À condition qu'on se dote de rêves et qu'on identifie clairement quelle est notre fameuse mission.

Cela donne le carburant nécessaire pour s'accomplir tous les jours peu importe ce qu'on fait. Et tant mieux si les deux se croisent. Mon rêve, c'est ma mission personnelle. À la fin, certains employés ou patrons finissent même par affirmer avec sérénité : « Je peux pas croire que je suis payé pour faire ça ».

Plus souvent qu'autrement, nous avons seulement à changer notre regard sur les choses, plus que les choses en soi. S'il faut changer, et bien changeons. Bon zoom à tous !

- ***Avoir accès aux dispositifs de santé***

La santé est un facteur indispensable pour le bien-être d'un individu. Grâce à la technologie moderne, la télémédecine s'impose de plus en plus dans les entreprises. Il est aujourd'hui possible d'accéder à divers services de santé à distance. Des plateformes telles que CoreHealth ou Akira permettent des consultations avec des spécialistes en tout temps et sur tout le territoire.

En proposant ce type de service, les employeurs encouragent les salariés à adopter un mode de vie sain. Les travailleurs sont pris en charge et peuvent améliorer leur santé physique et psychologique plus sereinement.

- ***Rester actif***

Enfin, même si c'est plus facile à dire qu'à faire, pratiquez des activités physiques. Elles réduisent efficacement l'anxiété et libèrent des endorphines dans votre corps. Même si vous êtes au travail, essayez de bouger au minimum pour réveiller les molécules du bonheur.

Couplez cela à une alimentation équilibrée et vous obtenez un combo gagnant à la fois pour votre corps et pour votre mental !

La parole des experts – Les valeurs comme ingrédients essentiels

Avez-vous déjà pris conscience que vos valeurs influencent votre bien-être et participent à votre épanouissement au quotidien ? En tant qu'individu, nous avons tout intérêt à choisir une entreprise et une équipe qui partagent nos valeurs. Parallèlement en tant qu'employeur, nous devons faire en sorte de recruter des individus qui incarnent nos valeurs organisationnelles.

Maintenant que cela est bien établi, je vous invite à faire cet exercice éclairant et valorisant :

- 1:** Commencez par mettre par écrit vos valeurs (4 à 7 maximum)
- 2:** Décrivez en une seule phrase votre propre définition de chacune de ces valeurs (dans vos mots à vous)
- 3:** Échangez en équipe sur les gestes et les comportements qui vous permettent de vivre et partager chacune de ces valeurs au quotidien

Vous prendrez ainsi conscience des attitudes à privilégier (#reconnaissance), ainsi que ceux à éviter. Vous pourrez ensuite vous entraider à choisir les actions qui feront vibrer vos valeurs ! Tout changement positif part d'une prise de conscience. Plus vous injecterez de vos valeurs dans votre quotidien, plus votre bonheur s'élèvera !

Amusez-vous à faire cet exercice en équipe dès à présent. Vous m'en donnerez des nouvelles !



Sophie Brochu

Coach certifié en programmation neuro-linguistique
et fondatrice de Happy Moments

#ensemblepourunmondeplusheureux

Chapitre 05

L'IMPORTANCE DE LA MARQUE EMPLOYEUR PAR VINCENT MAZROU

Il est où le bonheur, il est où ? comme le chante Christophe Maé. On fait parfois du bien, parfois des fautes. Mais surtout, on fait comme on peut.

En entreprise, c'est pareil. C'est un pas de danse qui se fait à 2.

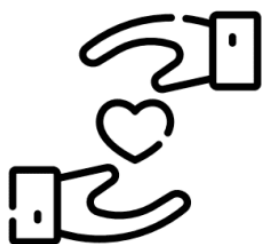


Le concept de sécurité psychologique, ou l'art de pouvoir être soi-même au travail, a été trouvé disons par accident chez Google. C'est dans le cadre du projet Aristote qu'il a été découvert après 200 entrevues et après avoir suivi 180 équipes pendant plusieurs mois.

Au terme de cette étude, les résultats ont révélé pourquoi certaines équipes performaient mieux que d'autres. Il s'agissait entre autres de pouvoir :

- 1:** Faire confiance à ses collègues et son patron
- 2:** Dire ce qu'on pense réellement sans avoir peur de représailles

Vous me direz sûrement que cela devrait être la base de nos relations au travail. Et pourtant, il y a fort à parier que ça n'a pas toujours été le cas dans votre carrière, n'est-ce pas ?



Que faire dans ce cas ?

Pour que cette danse soit synchronisée mais surtout harmonieuse, l'entreprise a la responsabilité de mettre un cadre sain encourageant des relations courtoises et respectueuses. Autrement dit, vivre ses valeurs au quotidien. Mais surtout, avoir le courage d'intervenir quand celles-ci ne sont pas respectées.

Ça implique d'être intentionnel avec notre expérience de candidat et d'employé. Cela nécessite de réfléchir à sa culture en amont et la gérer plutôt que la subir.

Cela veut dire aussi de prendre le temps de transformer ce code en verbes d'action suivi d'une définition. Par exemple, au lieu de dire que l'une de vos valeurs est l'honnêteté, dites plutôt "dire vrai". Chez nous, il n'y a pas de faux-semblants. Nous disons les choses de manière bienveillante même quand la vérité est inconfortable.

"Good teams become great ones when the members trust each other enough to surrender the ME for the WE"

- Phil Jackson

Assumons nos responsabilités

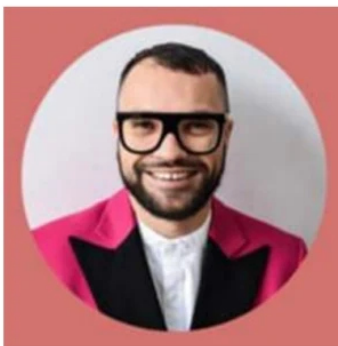
Finalement, cela implique que vos gestionnaires ou vos patrons assument leurs responsabilités. C'est-à-dire la tolérance zéro face aux manquements à ce code que vous aurez co-construit avec vos équipes.

Il en va de même pour vos employés. En ayant des gardiens de votre culture, tout le monde en devient co-responsable. Concrètement, cela signifie que dès l'embauche, vous ne sélectionnerez que des gens qui partagent vos valeurs.

- Quand votre guide est à vous.
- Que votre différence est connue et assumée.
- Et que tout est clair et incarné.
- Vous ne pouvez alors que vivre et récolter du bon et du beau.

Quand on vit mais surtout quand on agit en fonction de nos valeurs, on ne peut qu'être heureux. Ce sont ces histoires-là que vous devrez récolter dans le but de les faire briller à l'externe.

Cette cohérence est porteuse de sens et permet de fidéliser. Mais par-dessus tout, elle vous aide à attirer les talents qui partagent vos idéaux. C'est ainsi que vous pourrez utiliser votre expression du bonheur afin de faire rayonner votre marque employeur et ainsi faire découvrir votre organisation.



Vincent Mazrou

fondateur de la marque employeur humaine Attribu.

Chapitre Ultime

CE QU'IL FAUT RETENIR

Au regard de ce que nous venons d'énoncer, vous possédez désormais les clés principales pour accéder au bien-être professionnel. Il va de soi que nous ne prétendons pas détenir la recette miracle du bonheur au travail. Par contre, ce dont nous venons de parler y contribue fortement.

Ce guide ultime a pour fonction de vous aiguiller. Si vous êtes un salarié, pensez à vous et à ce que vous désirez dans la vie. Réfléchissez à ce qui vous manque dans votre travail et parlez-en à vos collègues, votre patron ou votre CHO.



Si vous êtes un employeur, vous savez à présent que l'écoute et la satisfaction des travailleurs sont importantes. Favoriser le bien-être est crucial pour faire prospérer votre entreprise.

Pour résumer, voici ce qu'il faut retenir absolument :

- Le bonheur au travail est essentiel à la vie d'une entreprise, tant au niveau de la rentabilité qu'au niveau humain.
- Chaque effort doit venir à la fois des employés et des entreprises.
- Investir dans le bien-être des travailleurs est une excellente stratégie pour les fidéliser et optimiser la productivité d'une compagnie.
- Il est important de consulter régulièrement les employés afin d'établir leur niveau de bien-être.
- Il existe de nombreux programmes bien-être pour vous aider à promouvoir le bonheur au travail.
- L'écoute et la communication vous sauveront du temps et de l'argent.

"Choose a job you love, and you'll never have to work a day in your life."

- Confucious

Vous savez à présent ce qu'il vous reste à faire! Bon voyage vers le bien-être professionnel. Nous espérons que ce guide vous sera utile et qu'il vous apportera la motivation. Ce contenu vous est proposé par Buddha-Station, grand défenseur du bonheur au travail !



Par **Christian Gen**
grand ninja de Buddha-Station

Coécrit par Marine Guion, Pier-Luc Bordeleau, Annick Paradis, Yarledis Coneo, Sophie Brochu et Vincent Mazrou, fervents défenseurs du bonheur professionnel. Un grand merci pour votre implication et vos précieux témoignages.



**BUDHA
STATION**