

Le bonheur au travail, un investissement humain et rentable

VIE PROFESSIONNELLE

Tout le monde veut être heureux, y compris au travail. Mais pourquoi ça coince tant? Réponse cette semaine dédiée au bonheur au travail.

Déjà que l'équation bonheur et travail était ardue à résoudre... Voici qu'une donnée de poids s'y ajoute: la crise du coronavirus. "Ce n'est pas facile de se sentir bien au boulot, admet Griet Deca, Chief Happiness chez Tryangle, une société de consultance de bien-être et bonheur au travail. La majorité des travailleurs ressent qu'il y a trop de choses à

faire en trop peu de temps." L'étude HIP-Consult menée chaque année montre que depuis trois ans en Belgique, le sentiment de bonheur au travail baisse, "et c'est devenu plus sensible encore en mars". Quatre travailleurs sur dix seulement sont "résolument optimistes quant à leur travail" d'après le baromètre Jobtimisme de Tempo-Team. Dans le même ordre d'idée, un quart des tra-

vailleurs se sent moins énergique au travail et un cinquième dit avoir perdu en sécurité d'emploi.

Quatre travailleurs sur dix seulement sont résolument optimistes quant à leur travail.

Et si le télétravail a pu aider à gagner en sentiment de liberté avec moins d'embouteillages notamment, cela a mené aussi à un gros sentiment de solitude personnelle. "Les réunions en ligne, quand elles avaient lieu, étaient utiles à l'organisation du travail mais

tous les moments informels n'existent plus: parler de la pluie et du beau temps, faire un aparté avant de commencer... Tout cela n'existe plus en visioconférence", argumente Griet. Or, cela joue sur le sentiment de bien-être et d'appartenance. Chez Tryangle, la demande de team-building en ligne a fait un bond. "Pour resserrer les liens, parler de son ressenti, savoir qu'on n'est pas seul à avoir un mal-être, pour parler de ses doutes", décrit la Chief Happiness: autant d'émotions qu'il est bon de verbaliser pour que le bonheur au travail "devienne la chose la plus normale au monde", d'après Mme Deca. Corollaire: moins de stress,

moins de maladies, moins d'absentéisme...

L'employeur bien sûr a un rôle à jouer: "en formant les RH et le management à déléguer, à écouter plutôt que rester dans les compétences techniques, en changeant le leading by control par le leading by trust (confiance)".

Mais l'employé aussi peut agir: "en étant dans la positivité, en n'hésitant pas à parler, à être honnête avec son N+1, avec ses collègues. Choisir d'être positif c'est encore différent qu'être heureux mais ça peut y mener".

E. W.

■ Du 21 au 25/09. www.semainedubonheurautravail.be

Le bonheur en trois lettres

Le bonheur au travail, ce n'est pas des salles de repos, des jeux, des cafétérias, des garderies ou des corbeilles de fruits. Ça c'est du bien-être, même si ça y contribue. Non, le bonheur durable en entreprise a été étudié de près par des scientifiques et il en ressort qu'il tient en trois lettres!

A comme "Autonomie": poser des directives claires, avoir une organisation solide mais laisser la possibilité d'explorer, de proposer. Apporter/ressentir de la confiance. "Encore trop souvent l'autonomie est moindre que la recherche de contrôle."

B comme "Belonging", soit

"Appartenance": faire partie de quelque chose de plus grand que sa personne ou son service, adhérer aux valeurs développées par l'entreprise, être en connexion avec les autres. Apporter/ressentir de la fierté. "Ce n'est pas facile, elle est noyée dans une course à la productivité."

C comme "Compétence": Être capable de faire ce que l'on attend mais lorsque l'on sent qu'on arrive à des limites, avoir la possibilité de demander de l'aide, des formations. Apporter/ressentir du soutien. "Les formations tombent davantage pendant les crises."

E. W.



■ "Beaucoup pensent encore que le bonheur au travail... ça coûte trop cher. Mais ce ne sont pas des frais, c'est un investissement", explique la Chief Happiness Griet Deca. © D.R.

"Le pouvoir d'un merci"

Jean-François Herremans est co-CEO de Easi, une société qui aligne les trophées "Best Work Place" en même temps que "Société la plus performante".

Easi est une entreprise douée pour le bonheur, c'est inscrit dans son ADN depuis que son fondateur, Salvatore Curaba, a créé sa société de services

cloud et applications de gestion.

Désormais, ce n'est plus lui mais deux CEO qui travaillent avec 250 employés et qui font perdurer la phi-

losophie du bonheur au travail. "Ce n'est pas un slogan, c'est un état d'esprit au quotidien", explique Jean-François Herremans, depuis 15 ans dans la boîte.

À l'écouter parler, on comprend que l'entreprise met l'humain au cœur d'une organisation claire.

Les mots-clés d'Easi? "La reconnaissance: les managers, les employés, tout le

monde a besoin d'être reconnu. On ne comprend pas encore assez le pouvoir d'un merci! L'amour aussi, c'est bizarre à entendre dans un milieu professionnel mais tout ça ce n'est pas de la poudre aux yeux. Les décisions sont prises en vue d'une meilleure performance mais en tenant compte des individus, des équipes. La liberté est importante aussi,

elle vient de l'autonomie et de la confiance qui est établie en interne. Enfin, le partage des informations, des connaissances, des décisions, des idées est essentiel au bonheur. Tout garder pour soi, ça enferme tellement."

Bientôt un employé sur trois sera actionnaire d'Easi.

E. W.