



Par Saphia Larabi

DIRECTRICE DES PUBLICATIONS DE LA FABRIQUE SPINOZA, EXPERTE AUPRÈS D'ACADÉMIE SPINOZA, COAUTEURE DE *LA BOÎTE À OUTILS DU CHIEF HAPPINESS OFFICER* (DUNOD, 2018).



Les chemins de l'épanouissement



sécurité de l'emploi, rémunération et avantages, conditions de travail, organisation de travail, nature du travail, formations et perspectives, gouvernance, management, relations sociales, relation à la vie privée, relation au temps, éthique et valeurs.

Le bien-être au travail ne relève pas d'un chemin prédéterminé, il s'agit d'une démarche constitutive d'un processus.

La méthode innovante d'Action Spinoza s'articule autour de : écouter les collaborateurs lors d'une phase d'enquête ; s'aligner sur la vision du bonheur au travail via un plan d'action ; impulser une démarche par un événement stimulant ; ancrer la

L'OCDE, dans son Guide de 2013 pour mesurer le bien-être subjectif, propose une définition tridimensionnelle du bonheur.

La dimension émotionnelle, le bonheur hédonique, renvoie à la prédominance des affects positifs : dans mon quotidien professionnel, est-ce que je vis plus affects positifs (joie, sérénité...) que négatifs (stress, colère...)?

La dimension évaluative, le bonheur cognitif, renvoie à la satisfaction relative à l'atteinte des objectifs : suis-je satisfait de mon travail, de ses conditions, etc. ?

La dimension aspirationnelle, le bonheur eudémonique, renvoie pour sa part à l'appréciation du sens et de son utilité sociale : est-ce que je trouve du sens à mon travail, une contribution personnelle, un accomplissement, une appartenance ?

Par ailleurs, s'appuyant sur la revue de littérature et la variété d'outils de mesure existants, la Fabrique Spinoza a conceptualisé un cadre global d'analyse du bonheur au travail autour de 12 déterminants qui permettent aux organisations et aux collaborateurs de se positionner :

transformation en faisant émerger des volontaires désirant agir.

La qualité de vie au travail est l'affaire de tous : une coresponsabilité de l'organisation et du collaborateur à mettre en place les conditions nécessaires, le cadre et les process de nature à favoriser l'épanouissement.

Ainsi, mon vœu est qu'un jour prochain il n'y ait plus besoin d'un CHO, Chief Happiness Officer, tant ses missions seront portées par chacun, intégrées au Cœur des Humains et des Organisations. À ce jour, ce sont déjà des centaines de volontaires actifs qui, sur tout le territoire, apportent leur contribution individuelle à la transformation des organisations. Les Passeurs du Bonheur de la Fabrique Spinoza se rassemblent, animent des événements, créent des rencontres... L'initiative du Challenge #les1001 vise à recenser 1001 pratiques pour réenchanter le travail : un mur de Polaroids, une cloche des succès, un jeu pour commencer les réunions, une plate-forme d'entraide des dirigeants, une salle de sieste, des balades pour les entretiens annuels... Les chemins sont multiples et invitent à l'action. Une communauté active et bien vivante est bien présente. ●