

AU PAYS DU BONHEUR – Initiatives inspirantes en milieu de travail

Durée : 5 min

Transcription

La vidéo est disponible sur francolab.ca

TRANSCRIPTION

Ma quête sur le bonheur m'amène ici, au Québec, où je vais aller découvrir des initiatives inspirantes qui ont une influence sur le bien-être, le bonheur des gens.

Voici notre top 3 des initiatives bonheur en milieu de travail.

En troisième position :

Gsoft, une entreprise techno écoresponsable qui détient une certification B Corp et qui met le bonheur de son personnel au cœur de ses priorités. La compagnie laisse les employés gérer complètement leur horaire de travail, leur présence au bureau est optionnelle, un budget télétravail ainsi qu'un budget sportif est attribué aux employés. De plus, l'entreprise partage les profits avec l'ensemble de son équipe.

En deuxième position :

Marc-Olivier Lamothe. C'est un artiste visuel qui crée des murales ludiques et colorées qui font sourire. On peut voir ses œuvres sur les murs de plusieurs entreprises, dont Sid Lee, Zendesk ou le Café Pista. Sa mission : enjoliver l'environnement et créer du bonheur avec son art.

Et en première position :

Gabriel Campeau, un agent du bonheur. Ce métier fait doucement son apparition dans les entreprises du Québec. Gabriel est l'un des premiers à se lancer dans cette aventure.

– Bienvenue au Tableau blanc, l'espace de *coworking* que j'ai fondé en janvier 2016.

– Sur ta carte d'affaires, c'est écrit : *chief happiness officer*. On pourrait le traduire par « agent de bonheur en milieu de travail »?

– Ouais, « agent du bonheur au travail », c'est comme ça que je le traduis de façon libre.

– Pour les intimes, *CHO*.

– *CHO*. Puis tu sais, on est vraiment repartis d'un phénomène qui existait ailleurs dans le monde qu'au Québec. C'est né aux États-Unis, dans la Silicon Valley, essentiellement, chez Google et compagnie. Leur défi, c'était le recrutement des nouveaux employés au niveau technologique. Comment les attirer quand tu sais que dans la Silicon Valley, il y a beaucoup de compétition au niveau technologique.

– Et concrètement, qu'est-ce que ça fait, un *CHO*, finalement, dans le milieu de travail?

– C'est une super bonne question, parce que le nombre d'initiatives qu'un *CHO* peut prendre est presque illimité, mais la posture du *CHO*, c'est toujours celui qui va prendre soin des employés, qui va prendre des initiatives concrètes au sein de l'environnement de travail pour bonifier l'expérience des employés au travail. Et là, ça, ça peut se faire sur différents volets. Ça peut se faire au niveau du transport, ça peut se faire au niveau alimentaire, ça peut se faire au niveau de la cohésion sociale, ça peut être au niveau de l'engagement social de l'entreprise, pour la fierté des employés. Il y a différentes façons, différents angles. Nous, on en a trouvé une douzaine d'angles différents sur lesquels on peut venir intervenir.

– Qu'est-ce qu'on peut faire pour améliorer le bonheur, le bien-être des gens au travail?

– Quand on parle aux employés puis qu'on entend que le côté alimentaire est un défi, il y a pas de restaurant proche du travail, il y a pas de cafétéria au sein de l'espace de travail, quand ça devient plusieurs employés qui mentionnent la problématique, c'est un bon indice qu'il faut s'en occuper. Après ça, le nombre de solutions est presque infini : ça peut être des partenariats avec des commerces du quartier, ça peut être de mettre un comptoir pour les employés, ça peut être d'engager un chef qui vient faire de la nourriture pour eux de façon ponctuelle... Il faut être très créatif dans ce qu'on peut faire pour régler le problème, mais l'important, c'est d'être à l'écoute, comprendre qu'il y a un problème, mais surtout d'être proactif face au problème.

C'est un message très, très clair aux employés qu'il y a une volonté, qu'il y a une écoute, puis qu'il y a l'objectif d'améliorer la condition de travail pour eux aussi.

– Est-ce que c'est mesurable, en quelque sorte, le bonheur des employés sur un lieu de travail?

– On peut mesurer le taux d'absentéisme, il y a aussi le taux de départ des employés. Ça donne un indice s'ils sont contents d'être au travail ou pas. Si tu vois que la productivité, les gens se présentent au travail, mais le volume de travail abattu est pas assez grand, c'est que leur engagement au travail est pas assez grand. Ça fait qu'on peut travailler sur ce côté-là. Ça fait que oui, il y a quand même des métriques qu'on peut observer pour essayer de savoir est-ce que les actions qu'on porte vont dans le sens de satisfaire les employés.

– Pour toi, le bonheur, c'est quoi, la définition?

– Hum... Je prétends pas avoir la solution toute faite pour « qu'est-ce que le bonheur », mais pour moi, le bonheur, ça passe par différents trucs, mais entre autres, l'engagement. Ça fait que quand tu te commets à quelque chose, c'est une façon de se réaliser puis de se réaliser, c'est une façon d'être heureux.

– Il y a autant de définitions du bonheur que d'humains sur Terre. Puis la tienne, je l'aime beaucoup, alors...

– Merci. C'est gentil.

FIN.