

BONHEUR AU TRAVAIL : UNE NOTION QUI DEVIENT RÉALITÉ



Alexandra Farré, 26 ans, a été responsable du bonheur au sein de son entreprise. Aujourd'hui, elle partage cette casquette avec tous ses collègues.

Le bonheur au travail a convaincu nombres de sociétés dans le Monde. Le concept séduit désormais les chefs d'entreprises réunionnais. Alexandra Farré, responsable administratif et financier chez Run Concept, a été responsable du bonheur pendant un an avant de mettre en place une organisation partagée au sein de son équipe. Explications.

Propos recueillis par Laurène Mazier

Responsable bonheur, quel est votre rôle ?

Faire en sorte que les salariés ne soient plus em-
bêtés par différents freins et qu'ils soient réellement
dans la production. En clair : améliorer la qualité de
vie au travail.

Ça commence au niveau administratif où tout doit
rouler pour ne pas perdre de temps. Ensuite, on se
focalise sur le matériel : équipements adéquats,
salle de repos pour faire la sieste. On parle égale-
ment de motivation d'équipe à travers notamment
des sorties.

Une mesure phare mise en place chez Run Concept ?

La gouvernance partagée. Donner aux salariés, le
pouvoir de parole et oublier le schéma vertical tra-
ditionnel où le message vient d'en haut. Chez nous,
les décisions sont collégiales.

Le petit plus qui change tout : avant chaque réu-
nion, nous faisons des « tours de météo ». Chaque
membre de l'équipe annonce dans quel état il se
sent, s'il est bien présent, s'il est préoccupé, s'il est
en forme... On prend 10 minutes pour faire ça systé-
matiquement depuis un an.

**Depuis quelques mois, vous n'êtes plus
seule responsable du bonheur dans votre
entreprise, comment fonctionnez-vous au-
jourd'hui ?**

Nous avons décidé de faire tourner cette cas-
quette à tous les salariés et aux stagiaires. Deux
salariés par mois répondent à des tâches, à des do-
léances... Fêter les anniversaires, les arrivées, les
pots de départ des stagiaires, organiser des déjeu-
ners, l'arrosage des plantes, la vaisselle, le café etc
. Nous prenons donc une heure toutes les deux se-
maines pour parler et organiser tous les aspects qui
régissent la vie des salariés au sein de l'entreprise.

Le bonheur au travail devrait exister dans toutes les entreprises ...

À mon sens, être responsable du bonheur des sa-
lariés, c'est la vraie fonction de la DRH. Or, en réalité,
lorsque l'on a la tête dans le guidon, on oublie ces
aspects fondamentaux.

Donc, si vous posez noir sur blanc dans le contrat
de travail, « Bonheur au travail » comme point essen-
tiel, cela devient un mode de fonctionnement. Par
exemple, faire une fiche de paye devient synonyme
de « il faut que le salarié soit heureux ». Ça vaut pour
les RH mais aussi pour des personnes qui sont en
production aux côtés des autres salariés, qui re-
marquent des actions à faire sur le terrain.

C'est un concept marqueur des nouvelles générations ...

Je pense que les jeunes générations qui forment
aujourd'hui le monde du travail, ont besoin que leur
ambition collent avec celle de leur boîte. Leur épa-

nouissement personnel doit être lié à l'environne-
ment professionnel. Ils ressentent le besoin de don-
ner un sens au travail, avancer ensemble, se sentir
écouter et pris en compte... Et pour ça, la mise en
place de bonheur au travail passe par l'intelligence
collective. Les patrons doivent faire confiance à
leurs salariés.

Des conseils aux dirigeants plus tradition- nels ?

Pour que cela fonctionne il est important que le
chef d'entreprise ait véritablement envie d'investir
dans le bonheur au travail dans sa société et com-
prenne les enjeux d'entrer dans un cercle vertueux.
Après, tout dépend de la taille de l'entreprise. Dans
de petites sociétés, il est possible de personnaliser
les outils et de s'organiser ensemble en bonne in-
telligence. Dans de grosses structures comme Total
Réunion, par exemple, il y a des « pôles ».

Existe-t-il à La Réunion, des intervenants spécialisés dans le bonheur au travail ?

Il y a des coachs et des consultants, dont Run
Concept fait partie. Nous réalisons principalement
des diagnostics. Notre but n'est pas d'arriver et
de vendre une façon de procéder mais plutôt de ré-
aliser un état des lieux et d'identifier les axes sur
lesquels travailler dans l'objectif d'intégrer le bon-
heur au travail. Ensuite, il peut y avoir un accompa-
gnement.