FICHE PROGRAMME

Cultiver son bonheur au travail : 5 leviers concrets et 3 courages

Module adaptatif · ~20 min

On a longtemps parlé de stress et de burn-out, rarement de ce qui rend heureux — et la santé mentale, l'hybride et l'IA rendent la question incontournable. Le « bonheur au travail » a souvent été un slogan d'entreprise, ou réduit aux conditions matérielles. Ce module va plus en profondeur : il en fait une posture personnelle qui se cultive, avec des cadres éprouvés, cinq leviers concrets et le courage d'agir sur ce qui dépend de soi.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

01 Comprendre le bonheur au travail comme une posture personnelle qui se cultive, distincte du slogan d'organisation.

02 Repérer ses sources de bonheur avec deux cadres : les cinq dimensions PERMA et le trio motivation, plaisir, satisfaction.

03 Agir sur cinq leviers concrets : le sens, les relations, l'autonomie, la reconnaissance et l'équilibre de vie.

04 Oser les trois courages qui nourrissent ce bonheur : exprimer ses besoins, poser ses limites, et parfois s'ouvrir à un autre horizon.

PUBLIC CONCERNÉ

Toute personne pour qui une bonne journée de travail commence avec de l'élan, se vit avec plaisir et se termine avec fierté.

- **Prérequis :** aucun

DÉROULÉ DU MODULE

En autonomie, avec un entraînement adapté à l'apprenant.

1 **Autodiagnostic** : sur 9 dimensions pour situer ses pratiques et orienter l'entraînement.

2 **Vidéo d'expert** : de 10 minutes, ponctuée de 3 pauses de réflexion.

3 **Mises en situation** : 2 premières situations sélectionnées à partir de l'autodiagnostic, puis 16 autres facultatives. Chaque réponse reçoit un retour pédagogique : ses effets et une piste pour progresser.

4 **Engagement daté** : une action à essayer, rédigée par l'apprenant ou choisie parmi les propositions.

5 **Fiche mémo à télécharger** : repères clés, questions, engagement, notes personnelles et check-lists.

ÉVALUATION ET VALIDATION

Seuil : 80 %

Le score prend en compte les réponses aux mises en situation, l'engagement formulé et, le cas échéant, les activités d'apprentissage complémentaires. La validation requiert un engagement et un score d'au moins 80 %.

MÉTHODES & MODÈLES

- Modèle PERMA — Martin Seligman, psychologie positive (Université de Pennsylvanie)
- 5 leviers sens–relations–autonomie–reconnaissance–équilibre — Catherine Testa ; volet autonomie/relations/sens inspiré de la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan)
- Le flow — inspiré de Mihály Csíkszentmihályi
- Les 3 courages (exprimer ses besoins, poser des limites, partir) — méthode Afthonios

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Harvard Study of Adult Development (Robert Waldinger) : les relations, meilleur prédicteur du bien-être que le contenu des missions
- Microsoft — « Work Trend Index » : 55 % des salariés hybrides se sentent plus seuls, 59 % ont moins d'amitiés au travail
- Martin Seligman (Université de Pennsylvanie) — modèle PERMA, « Flourish » (2011)
- Gallup — item Q12 : la reconnaissance hebdomadaire est liée à un engagement nettement supérieur

Module créé par Afthonios.com.

Contenu vérifié le 13/10/2026