

Bien-être au travail : pourquoi et comment trouver son ikigai

vendredi 30 août 2019, par Fabien Soyez

http://courriercadres.com/entreprise/vie-au-travail/bien-etre-au-travail-pourquoi-et-comment-trouver-son-ikigai-30082019?utm_source=welcom&utm_medium=newsletter&utm_campaign=040919

Concept philosophique japonais, l'ikigai consiste à trouver l'équilibre entre ce que l'on aime faire, ce dans quoi on est bon, ce pour quoi l'on pourrait être payé et "ce dont le monde a besoin". Un outil de QVT puissant pour les salariés, comme pour leurs entreprises.

Alors que les cas de bore out et de brown out se multiplient, une méthode de développement personnel promet à quiconque s'y essaie de trouver un sens à son travail. Il s'agit de l'ikigai, un concept philosophique japonais, qui peut se traduire par "raison d'être", ou "joie de vivre".

Cet "art de bien mener sa vie", qui remonte au XIVe siècle à la cour de l'Empereur nippon, expliquerait pourquoi l'île d'Okinawa présente actuellement l'une des plus importantes concentrations de centaines au monde. "Les habitants de l'archipel sont heureux de se lever le matin et n'arrêtent jamais vraiment de travailler même quand ils sont âgés, car ils ont adopté un état d'esprit bien particulier, qui consiste à bien se connaître soi-même et à détecter ce qui fait sens dans sa vie – qui l'on est et ce que l'on cherche", explique Christie Vanbremeersch, consultante et formatrice en créativité (1).

Ce concept, transposé dans le monde du travail, a actuellement le vent en poupe dans les entreprises occidentales. Les coachs en développement personnel appliquent l'ikigai à la carrière professionnelle en le plaçant au carrefour de 4 axes, selon la nouvelle définition donnée en 2001 par le chercheur en psychologie clinique Akihiro Hasegawa : "ce que j'aime faire", "ce pour quoi je suis doué", "ce dont le monde a besoin", et "ce pour quoi je suis payé". En effet, avoir un poste qui nous plaît et pour lequel nous sommes doués, mais qui est mal payé et/ou qui ne rend pas service à la société peut générer un sentiment de vide ou de l'incertitude. "Mais trouver un job que l'on aime, qui fait sens, que l'on fait bien et pour lequel on reçoit une contribution convenable permet de se sentir pleinement vivant et satisfait au travail", indique la coach.



Un travail intérieur

Afin de trouver son ikigai, l'idée est de se lancer dans une réelle démarche d'introspection (quasi-quotidienne, puisqu'un projet de vie évolue au fil du temps). Au salarié de se questionner sur ses objectifs, ses passions, ses envies, ses compétences et la réalité de son travail (si besoin, via des tests en ligne), afin d'effectuer ensuite les ajustements nécessaires pour être davantage épanoui.

Mais pas besoin, pour cela, de changer aussi sec d'entreprise – du moins, quand la question financière ne se pose pas sérieusement et que le reste l'emporte sur le salaire. "Tout comme dans un couple qui bat de l'aile, il est possible de changer des choses plutôt que de divorcer précipitamment, le salarié peut améliorer ce qu'il fait, voir comment il peut donner davantage de place à ce qui l'intéresse dans son boulot. Pour rendre son travail plus intéressant, il peut rencontrer des collègues ou des confrères pour s'inspirer de leurs pratiques, lire, écouter des podcasts, se former sur Internet, se nourrir de différents univers", décrit Christie Vanbremeersch. Et de constater que les travailleurs qui trouvent leur ikigai, quand ils ne sont pas indépendants, ont aussi tendance à exercer d'autres activités en parallèle, en vertu du "slashing".

Faire bouger les lignes de l'entreprise

Si les choses ne bougent pas assez malgré tout ce travail personnel, il est aussi possible d'en parler à sa hiérarchie, afin de faire bouger quelques lignes. Car pour les entreprises, permettre aux collaborateurs d'atteindre leur ikigai peut s'avérer un outil de RH très utile pour motiver les talents, booster leur enthousiasme et leur envie d'innover, et in fine, pour les garder. "Mais l'idée centrale de l'ikigai, c'est que le patron et mon organisation ne sont pas responsables de ma carrière : c'est moi. Je peux très bien rendre mon poste actuel plus intéressant et enrichissant, sans attendre que mon boss me donne la becquée", nuance encore la consultante.

Selon Christie Vanbremeersch, si la "pensée ikigai" fait actuellement l'objet de nombreux débats dans les entreprises (qui font appel à ses services, ainsi qu'à de nombreux coachs pour animer des conférences sur le sujet), c'est parce que ces dernières ont conscience de l'importance de la QVT (qualité de vie au travail). "L'ikigai s'inscrit en faux contre les bullshit jobs : je veux que mon boulot serve à quelque chose, j'ai droit au bien-être. Mais beaucoup d'organisations ont encore peur de se lancer pleinement dans ce domaine, car elles craignent d'être trop remises en cause", observe-t-elle. Pourtant, "pour un patron, l'ikigai peut aussi être une façon de changer son entreprise et d'améliorer l'engagement de ses salariés". Comment ? En sondant régulièrement les collaborateurs sur leurs envies, leurs passions, leurs vocations et leur ressenti, au travers des RH et des managers de proximité.

(1) Christie Vanbremeersch, "[Trouver son ikigai](#)", First, 2018.