WORLD HAPPINESS FOUNDATION
bē CREATION

LETTRE D'ADHÉSION VOLONTAIRE
Signer en ligne · www.worldhappiness.foundation/fr/pact

PACTE MONDIAL POUR LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Pour des organisations où chacun puisse être libre, conscient et heureux

Engagement public et volontaire · Ce n'est pas une certification

> *« La Paix Fondamentale n'est pas l'absence de douleur… c'est la transmutation de son énergie en amour et en compassion. »*
>
> — Luis Miguel Gallardo

I. PRÉAMBULE

Le travail est le lieu où se déroule une grande partie de notre vie d'adulte ; c'est donc l'un des espaces où le bonheur humain se cultive ou s'érode chaque jour. La **Fondation mondiale du bonheur (World Happiness Foundation)** porte le **Pacte mondial pour le bien-être au travail** comme une porte d'entrée ouverte à toute organisation qui souhaite placer les personnes —leur bien-être, leur conscience et leur liberté— au cœur de son fonctionnement : une déclaration publique et volontaire de principes, soutenue par des engagements concrets et par un suivi régulier et honnête de ses progrès.

Le Pacte naît du **Happytalisme**, le paradigme selon lequel l'économie, les organisations et les politiques publiques existent pour servir l'épanouissement humain et planétaire, et non l'inverse. Dans une organisation happytaliste, le bien-être n'est ni un avantage ni une campagne : c'est un résultat que l'on conçoit, que l'on mesure et dont on rend compte, au même titre que les résultats financiers.

Le Pacte contribue à la mission de la Fondation **—10 milliards de personnes libres, conscientes et heureuses d'ici 2050—.** La Fondation dispose du statut consultatif spécial auprès du Conseil économique et social des Nations unies (ECOSOC) depuis juin 2025, a soutenu la création de la Journée internationale du bonheur (20 mars) et déploie sa mission à travers des programmes tels que la Certification du bien-être au travail (CBL, avec AENOR), Villes du bonheur, Écoles du bonheur —plus de 60 000 enseignants formés en Amérique latine—, l'Académie mondiale du bonheur, Heal the Healers, le programme de Bonheur Global Brut à l'Université pour la paix et le World Happiness Fest, entre autres.

II. NATURE ET PORTÉE DU PACTE

- Il s'agit d'une **adhésion volontaire, publique et gratuite**, ouverte à toute organisation quels que soient sa taille, son secteur ou son pays : entreprises, administrations publiques, organisations sociales et établissements d'enseignement.
- Elle **ne crée aucune obligation contractuelle, commerciale ou financière** entre l'organisation signataire et la Fondation.
- Elle repose sur l'engagement public de l'organisation et sur le suivi de ses propres progrès, tel que décrit à la section VI (Communication sur le progrès).
- **Ce n'est pas une certification** : l'adhésion n'atteste pas de résultats. Les organisations qui souhaitent une vérification externe peuvent se porter candidates à la Certification du bien-être au travail (CBL, avec AENOR).

- Chacune des parties peut mettre fin à l'adhésion par notification écrite. La Fondation peut suspendre l'usage du Sceau s'il est utilisé de manière trompeuse ou si la Communication sur le progrès n'est plus remise.

III. FONDEMENTS DU PACTE

Les articles du Pacte reposent sur trois idées que la Fondation a développées au fil de son travail avec des personnes, des organisations et des villes du monde entier :

HAPPYTALISME

Le bonheur comme finalité du système, et non comme sous-produit. Ce que l'on mesure oriente ce que l'on fait ; c'est pourquoi le Pacte demande de mesurer ce qui compte vraiment, aux côtés des résultats économiques.

PAIX FONDAMENTALE

Le bien-être durable commence à l'intérieur. La Paix Fondamentale est une capacité qui se mesure et s'entraîne : garder calme, clarté et empathie sous pression et dans le changement. L'organisation peut créer les conditions de sa croissance.

LEADERSHIP CONSCIENT

Diriger, c'est servir la croissance des autres. Le modèle ROUSER —Relations, Ouverture (Openness), Compréhension (Understanding), Conscience de soi (Self-awareness), Empowerment et Réflexion— oriente un leadership qui inspire plutôt qu'il n'impose.

IV. ARTICLES DU PACTE

L'organisation signataire reconnaît et souscrit aux douze articles suivants, organisés en quatre sphères, de la personne à la planète :

SPHÈRE 1
LA PERSONNE

1
Sens et raison d'être
Relier le travail quotidien de chaque personne à une raison d'être qui dépasse le résultat économique et crée de la valeur pour les membres de l'organisation, pour la société et pour la planète.

2
Santé globale et prévention de l'épuisement
Reconnaître que l'exigence et la tension font partie de toute activité professionnelle et les gérer de façon saine : prévenir l'épuisement chronique et le burn-out, et faciliter l'accès à un soutien psychologique en cas de besoin, y compris pour celles et ceux qui prennent soin des autres.

3
Paix intérieure et durabilité personnelle
Protéger le repos, la déconnexion numérique et des rythmes soutenables, et faire place à de courtes pratiques de pause consciente, de respiration et d'attention qui aident à retrouver calme et concentration.

SPHÈRE 2
LES RELATIONS

4
Sécurité psychologique et littératie émotionnelle
Créer des environnements où chacun se sent valorisé, respecté et en sécurité pour s'exprimer, se tromper et créer, et où les émotions —y compris les plus difficiles— sont reconnues comme une information précieuse et non comme une faiblesse.

5
Équité, diversité, inclusion et appartenance
Construire des milieux de travail diversifiés, équitables et inclusifs, exempts de discrimination et de harcèlement, où chaque personne sent qu'elle a sa place.

6
Coexistence pacifique et transformation des conflits
Aborder les conflits par le dialogue, l'écoute et la réparation, en remplaçant la logique de la punition ou de la revanche par celle de la compréhension, de la responsabilité et du pardon.

SPHÈRE 3
L'ORGANISATION

7
Leadership conscient
Promouvoir des modes de direction fondés sur la transparence, l'écoute active et la proximité, inspirés du modèle ROUSER, et évaluer les dirigeants aussi au regard du bien-être et de la croissance de leurs équipes.

8
Développement intégral des talents
Favoriser la croissance professionnelle, personnelle et humaine de chaque membre de l'organisation, afin qu'il puisse donner le meilleur de lui-même.

9
Conciliation, flexibilité et coresponsabilité
Soutenir activement l'équilibre entre vie professionnelle, personnelle et familiale grâce à des modes de travail flexibles, orientés résultats et respectueux des responsabilités de soin.

SPHÈRE 4

LA SOCIÉTÉ ET LA PLANÈTE

10

Mesurer ce qui compte

Intégrer des indicateurs de bien-être, de climat de travail et de compétences socio-émotionnelles dans le tableau de bord de l'organisation, aux côtés des indicateurs financiers, et s'en servir pour décider.

11

Intégrité et amélioration continue

Rendre compte des progrès de manière régulière et véridique, étayer chaque affirmation sur le bien-être par des actions et des données —sans « happywashing »— et utiliser les résultats pour réviser les politiques, conformément à la section VI.

12

Valeur partagée avec la communauté et la planète

Étendre le bien-être au-delà de l'organisation —aux familles, fournisseurs, communautés et écosystèmes—, en collaborant si possible avec des initiatives comme Villes du bonheur ou Écoles du bonheur.

V. ENGAGEMENTS DE L'ORGANISATION ADHÉRENTE

En adhérant volontairement au Pacte, l'organisation signataire s'engage à :

Promotion active	Diffuser en interne les articles du Pacte auprès de sa direction, de ses collaborateurs et de ses fournisseurs.
Responsable du bien-être	Désigner une personne ou une équipe responsable du bien-être —par exemple un Chief Well-Being Officer ou une fonction équivalente— chargée de coordonner la mise en œuvre du Pacte.
Voix des personnes	Construire le plan de bien-être avec la participation de celles et ceux qui travaillent dans l'organisation, et pas seulement pour eux.
Formation continue	Soutenir la formation de ses dirigeants et de ses équipes de gestion des personnes au bien-être organisationnel et au leadership conscient.
Action à impact	Concevoir et mettre en œuvre au moins une initiative par an alignée sur les articles du Pacte.
Mesure régulière	Établir une situation de référence au cours des douze premiers mois, puis participer à des mesures ou diagnostics périodiques du bien-être et du climat de travail permettant d'objectiver ses progrès.
Communication sur le progrès	Faire vivre l'adhésion par une déclaration annuelle de progrès, conformément à la section VI.

VI. COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS

L'organisation adhérente fait vivre son engagement par une déclaration légère et périodique, qui comprend :

- Une **déclaration initiale d'adhésion** au moment de la signature, puis une **déclaration annuelle de renouvellement** de l'engagement à chaque date anniversaire ;
- Une **description des actions concrètes** menées au cours de l'exercice, que l'organisation peut partager dans son rapport annuel ou par une déclaration publique ;
- Les **résultats ou indicateurs de suivi** disponibles —quantitatifs ou qualitatifs—, à partir de la situation de référence, permettant d'apprécier les progrès accomplis ;
- Les **enseignements et prochaines étapes** : ce qui a fonctionné, ce qui n'a pas fonctionné et ce que l'organisation entend améliorer.

La Fondation pourra donner de la visibilité à ces déclarations par le biais du Registre international des organisations adhérentes. Si deux cycles annuels s'écoulent sans Communication sur le progrès, l'organisation figurera comme « inactive » jusqu'à son renouvellement.

VII. RECONNAISSANCE DES ORGANISATIONS ADHÉRENTES

L'adhésion au Pacte n'implique aucune contrepartie financière et donne droit à :

Reconnaissance	L'usage du Sceau d'organisation adhérente au Pacte mondial pour le bien-être au travail et l'inscription au Registre international des organisations adhérentes.
Réseau et communauté	La participation au réseau des Agoras de leadership d'entreprise, pour l'échange de bonnes pratiques entre professionnels des RH et dirigeants.
Visibilité	La possibilité de partager ses bonnes pratiques lors de rencontres de la Fondation, comme le World Happiness Fest ou les activités de la Journée internationale du bonheur (20 mars).
Parcours de progression	Le Pacte est la première étape d'un chemin qui peut se poursuivre, si l'organisation le souhaite, avec la Certification du bien-être au travail (CBL, avec AENOR) et les formations de l'Académie mondiale du bonheur.

VIII. SIGNATURE ET MANIFESTE D'ADHÉSION

« Nous croyons qu'une organisation prospère est une organisation où chacun peut être libre, conscient et heureux. Nous nous engageons à mesurer ce qui compte vraiment, à prendre soin de celles et ceux qui rendent notre travail possible et à rendre compte de nos progrès en toute honnêteté. »

En foi de leur accord et de leur engagement envers les articles énoncés dans le présent document, les parties signent la présente Lettre d'adhésion.

POUR LA FONDATION MONDIALE DU BONHEUR

Signature :

Luis Miguel Gallardo
Fondateur et Président
World Happiness Foundation

POUR L'ORGANISATION SIGNATAIRE

Signature :

Nom :

Fonction :

Organisation :

Fait à _____, le _____ / _____ / 20____

SIGNER EN LIGNE

Scannez le QR code ou ouvrez le lien pour lire le Pacte en six langues, le signer en quelques minutes et rejoindre le Registre international.

www.worldhappiness.foundation/fr/pact