

La réussite passe par l'écoute des employés

PAR CHANTAL DE SENGER

La crise du coronavirus a engendré de nombreux bouleversements dans les méthodes de travail. Une startup propose des solutions pour optimiser la performance des collaborateurs.

UN COLLABORATEUR engagé serait 17% plus productif, 24% plus loyal et 41% moins absent que celui qui ne se sent pas concerné par la réussite de la société dans laquelle il travaille. C'est le constat mené par Nadia Verlyck et Gautier Huppe: «En Suisse, moins d'un salarié sur cinq serait engagé activement dans son entreprise», expliquent les deux fondateurs d'Happiness Agency. Cette nouvelle startup propose des études digitales qui mesurent l'épanouissement des employés afin de savoir s'ils tiennent le rôle d'ambassadeurs ou plutôt de détracteurs. Selon eux, l'engagement et l'épanouissement des salariés sont depuis toujours un facteur clé du succès d'une entreprise.

«Une politique davantage tournée vers l'humain et vers la qualité de vie au



Le consultant Henri Balladur et les fondateurs d'Happiness Agency, Nadia Verlyck et Gautier Huppe.

travail augmente concrètement la productivité et la rentabilité de l'entreprise», appuie Henri Balladur, de la société de conseil en stratégie re-sourcing. Ce dernier collabore avec Happiness Agency pour la mise en place de sessions de coaching, de workshops, de team buildings et, plus largement, d'événements «Happy Moments» afin de générer plus d'émotions positives au travail.

Ces prochaines semaines, de nom-

breuses entreprises vont devoir gérer le déconfinement et le retour progressif au bureau, expliquent les trois partenaires. Des questions se poseront comme de savoir si les employés seront contents de retrouver leurs habitudes. Ou s'ils se réhabitueront facilement au bruit et à l'open space. Ou encore aux distances sociales et au port éventuel d'un masque. Les employés seront-ils sur la retenue, car ils auront peur de la contamination? De nombreuses interrogations se posent, mais il sera toutefois important d'être à l'écoute de ses employés qui ont su, pour la grande majorité d'entre eux, être

résilients et solidaires durant cette crise.

«Les managers devront être reconnaissants et valoriser cette implication», estime Henri Balladur. Il faudra laisser les collaborateurs reprendre petit à petit leurs marques, voire leur proposer le télétravail pour ceux qui le peuvent. Les managers devront être à l'écoute de leurs équipes, car certaines personnes ont été déstabilisées pendant le confinement,

notamment par le stress, l'isolement, la charge mentale, voire le deuil.

A l'inverse, certains employés auront découvert les bénéfices que peut apporter le home office. Ainsi, un outil informatique développé par la startup permet d'analyser comment les collaborateurs ont vécu et vivent cette période et dans quelle mesure l'entrepreneur pourrait en tirer des conclusions pour optimiser leur travail. ■