



« Le bonheur au travail, c'est l'intersection de trois choses : ce que vous aimez faire, ce que vous faites bien et ce qui est utile à l'organisation ou à l'entreprise. »

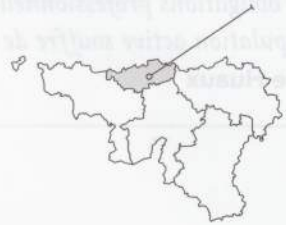
Laurence Vanhée

LAURENCE VANHÉE

Le bonheur est dans l'entreprise

WAVRE

Brabant wallon



Laurence Vanhée et Joëlle Huaux ne se connaissent pas. Elles ont pourtant un point commun dont elles se seraient bien passé : un *burn out*. Tirées d'affaire, elles incitent aujourd'hui employés et employeurs à capitaliser le bonheur dont le cours monte en flèche.

✎ Carole Depasse

« Je veux être heureuse au travail », déclare Laurence Vanhée. « Je ne parle pas de bien-être au travail ni de satisfaction, d'épanouissement ou d'engagement. Non, j'ai bien dit le mot bonheur. » Après un méchant *burn out* d'une année, Laurence Vanhée reprend du service, en 2010, comme Directrice des Ressources Humaines au SPF Sécurité sociale. Le contenu de ses cartes de visite ne lui plaît pas. Elle en fait imprimer de nouvelles sur lesquelles elle fait inscrire « Directrice Générale du Bonheur - Développeur de Patrimoine Humain ». Il fallait oser. À l'époque, soit considéré comme un tabou, soit comme une blague, le bonheur dans l'entreprise ne fait pas (encore) très sérieux. Mais elle y croit.

Happyformance

Quelques années plus tard, après le succès retentissant de la réorganisation de la politique des ressources humaines du SPF et la publication aux Éditions la Chartre du livre de *Happy RH - le bonheur au travail, rentable et durable* (2013), Laurence Vanhée savoure sa victoire. Elle démissionne pour lancer la société Happyformance, qui cartonne rapidement. La recherche du bonheur au travail, le sien et celui de ses collaborateurs, ne fait plus rire autant qu'avant. Surtout s'il est démontré qu'il « rapporte » aux organisations

beaucoup plus que l'exploitation irrespectueuse des ressources humaines. Chiffres à l'appui, le bonheur dans l'entreprise, à l'échelle d'un PIB, ce sont des milliards d'euros gagnés. Des études universitaires ont aussi prouvé qu'un employé ou salarié heureux est deux fois moins malade, six fois moins absent, neuf fois plus loyal, 31% plus productif et 55% plus créatif. De quoi faire réfléchir. Encore faut-il vouloir être heureux tant du côté de l'employé que de l'employeur. La responsabilité est, en effet, double. « Avant mon *burn out*, s'il m'avait été demandé de ralentir, je n'aurais pas écouté », avoue Laurence Vanhée. Poser ses limites, cela s'apprend aussi.

Be Happy Day

Happyformance aide aujourd'hui les entreprises à développer une politique du bonheur, plus spécialement au niveau du département des ressources humaines dont elle connaît les rouages et les défauts. Trois volets d'actions. Le premier est l'organisation de conférences au sein de l'entreprise. Il s'agit d'expliquer les nouveaux paradigmes du management en lien avec l'évolution du monde du travail. Qu'est-ce que le bonheur au travail et comment le cultiver ? C'est l'approche Happy RH. Second volet : l'implantation de projets concrets en entreprise en vue de corriger les

Depuis le 1^{er} septembre 2014, une nouvelle législation relative aux risques

psychosociaux au travail

entre en vigueur.

Les dispositions légales

développent

la prévention de

l'ensemble de

ces risques et ne

se focalisent plus

uniquement

sur la prévention de

la violence et du

harcèlement moral

ou sexuel au travail.

Les risques

psychosociaux au travail

doivent être pris en

compte dans la politique

de prévention de

l'entreprise comme tous

les autres risques

pouvant porter atteinte

à la santé et à la sécurité

des travailleurs.

« En Belgique, 19% des cadres se trouvent dans une situation de risque élevé de burn out ; 10% des salariés ingurgitent des boosters (drogues, anxiolytiques, somnifères, antidépresseurs) pour assumer leurs obligations professionnelles ; 1% de la population active souffre de burn out. »

Joëlle Huaux

stratégies des ressources humaines et, à terme, transformer l'organisation. L'entreprise comprend qu'elle est arrivée au bout de sa démarche classique de fonctionnement, basée sur la performance à outrance. Elle comprend également qu'elle détruit de la valeur plutôt que d'en créer. Elle demande alors de l'aide pour changer. C'est l'Happy RH. Troisième volet : l'événementiel. « Avec Jean-Paul Erhard, CEO de Peoplesphere, le magazine des managers RH en Belgique, nous avons cofondé la communauté des "Happy Organisations" à l'occasion de la célébration de la première Journée internationale du Bonheur (20 mars). Nous rassemblons pour ce jour symbolique toutes les organisations qui pensent que le bonheur au travail est un levier de performance pérenne. Comme c'est un peu long d'attendre chaque 20 mars, nous avons aussi lancé les "Happy lunch", moments privilégiés pendant lesquels, une fois par trimestre, dans un lieu d'exception, nous invitons un responsable politique, académique et entrepreneurial à s'exprimer sur la notion de bonheur au travail. »

Enfin – et c'est une première mondiale – Laurence Vanhée, en association avec la Business School (HEC) de Liège, lance l'Executive Master Class Program sur le bonheur au travail, destiné aux dirigeants d'entreprise, à raison d'un jour par mois. De septembre 2015 à mars 2016, les CEO retournent sur les bancs d'école pour apprendre le bonheur !

RENSEIGNEMENTS

Happyformance
Laurence Vanhée
+32 (0)475 50 06 04
laurence@happyformance.com

www.happyformance.com



© Michaël Briot

LE BURN OUT, UNE PERTE SÈCHE POUR L'ENTREPRISE

Coach spécialisée dans le burn out, Joëlle Huaux a elle aussi été victime d'un épuisement professionnel. Elle a commencé sa vie de publiciste sur les chapeaux de roue, ne comptant pas ses heures. Avec ses associés, elle cumulait deux journées de travail en une : la première pour préparer les compétitions auxquelles son agence participait, la deuxième pour faire avancer les dossiers de ses clients... Soit entre 13 et 16 heures de travail sédentaire par jour, cinq voire six jours par semaine. Bref, un itinéraire, sinon banal, au moins très courant chez les entrepreneurs et les intrapreneurs, les moteurs internes de l'entreprise. Après des années de challenge, le diagnostic est clair. Burn out ! Comme aujourd'hui tant d'autres. Et ce sont les collaborateurs les plus performants, les plus impliqués et engagés dans leur travail qui courent le risque le plus élevé. Et l'entreprise, elle, risque de perdre ses meilleurs éléments. À double titre. Perte évidente d'efficacité durant la période de « gestation » et absence pure et simple à terme. La rentabilité en prend un coup !

Mais le burn out est-il devenu une mode ? Certainement pas. C'est une profonde perturbation physiologique et non pas un simple état d'esprit. Véritable fléau, c'est un processus long, insidieux qui est encore souvent repéré trop tard. Aujourd'hui, Joëlle offre son expérience et ses connaissances dans ses activités de Business & Life coaching. Elle se met au service des « experts bien-être » des sociétés et propose un programme « Stop burn out » ventilé sur trois axes : sensibiliser, détecter et enrayer le burn out. Son outil Strat'nGo™ permet d'évaluer les risques organisationnels et relationnels de burn out dans l'entreprise et d'y remédier, notamment en favorisant le développement d'un « leadership co-créatif ». Joëlle accompagne aussi pas à pas les personnes dans leur processus « chrysalide » de guérison, les guidant dans la transformation de leurs comportements propices à l'épuisement pour retrouver à nouveau du sens, un mieux-être et être à nouveau – mais autrement – performant. En ce sens, le burn out peut être... une opportunité.

Joëlle Huaux Coaching
+32 (0)476 67 16 16 — jh@joellehuaux.be
www.joellehuaux.be