

QVT : les startups, en panne de flexibilité ?

Après la RSE, c'est la qualité de vie au travail, QVT pour les habitués, qui galvanise aujourd'hui les RH des entreprises. Dans un marché du travail volatile où les pépites n'hésitent plus à changer d'entreprise en cas de désaccord, chouchouter ses salariés n'est plus un luxe.

Temps de lecture : minute

28 novembre 2019

En octobre dernier, Dynamic Workplace, spécialiste de la transformation des espaces de travail, et Speak&Act, plateforme d'évaluation des marques, ont récolté l'avis de 1500 salariés, cadres et décideurs sur la QVT dans les startups. 3 principaux leviers de satisfaction ou d'insatisfaction ont été soulevés : l'environnement de travail, le management et les services. *“Loin de se limiter au simple re-design de l'espace, le bien-être au travail s'inscrit dans une vraie stratégie d'expérience collaborateur”* explique Hélène de Campourcy, fondatrice d'Umantex.

L'humain placé au centre des attentions

Globalement, les startups ont compris l'importance du bien-être de leurs salariés. Et ces derniers en sont satisfaits : 88% d'entre eux reconnaissent l'impact positif sur leur vie des actions menées par leurs dirigeants dans le cadre de la QVT. Au sein des grandes entreprises, la tendance n'est pas la même, 53% des employés estimant inutiles la politique de leur entreprise en la matière. La preuve pour Philippe Morel, fondateur de Dynamic Workplace, que les *“startups sont bel et bien en ordre de*

marche lorsqu'il s'agit d'agir pour l'épanouissement individuel et collectif de leurs collaborateurs". Elles tentent, en tout cas, de prendre leurs avis en considération. Dans le cadre d'un réaménagement, elles sont 65% à solliciter leurs employés sur leurs envies et leurs besoins contre 29% pour les grandes entreprises. Si l'idée peut paraître anodine, elle permet pourtant d'inclure les salariés dans l'entreprise et de leur donner le sentiment *"d'appartenir à une tribu"* poursuit Philippe Morel.

Autre point positif, les services octroyés dans les petites structures (conciergerie, cours de sport, envoi et réception de colis...) sont appréciés par près de 3 salariés sur 4. Loin d'être superflus, ces avantages permettent d'alléger la charge mentale des collaborateurs, alors plus à même de se concentrer sur leur travail.

Mais malgré ces points positifs, des progrès restent encore à faire, surtout au niveau du cadre de travail et du management.

Une flexibilité à développer pour coller aux contraintes des collaborateurs

Jugées plutôt agiles, les startups peinent pourtant à répondre aux besoins de leurs employés concernant le cadre de travail.

Un employé sur deux n'est pas satisfait de son environnement, notamment à cause de l'impossibilité de s'isoler (47%). Rien de vraiment étonnant puisque la majorité des startups travaille dans des open-spaces, réputés pour la cacophonie et la difficulté de concentration qui y règnent. L'autre critique vient principalement du manque d'espace dédié au bien-être (zones d'échanges informels, zones de pause, espaces pour des activités, salle de sieste ou de méditation, salle de sport..) qui crispe 69% des salariés. Du côté des entreprises de plus grande ampleur, les chiffres sont quasiment identiques. Les uns comme les autres peinent à répondre à cet appel, faute d'espace pour accorder à chacun un peu d'intimité professionnel.

Dernier point décevant, les techniques de management qui ne reflètent

pas la startup “agile” et “flexible” tant louée. Si plus d’un salarié sur deux reconnaît la mise en place de nouveaux modes de travail, ils sont 71% d’entre eux sont présents à leurs bureaux toute la semaine contre 56% en entreprise. Le télétravail est pourtant un atout pour attirer les talents et alléger la charge mentale des parents.

“Faciliter et simplifier le quotidien, préserver l’équilibre, contribuer à l’épanouissement et à la sérénité des salariés est un vrai levier de performance. Celles qui l’ont compris, sont celles qui attirent les talents” conclut parfaitement Hélène Campourcy.

Article écrit par Anne Taffin