

JUIN  
2021

# WE CAN BE HEROES

Misez sur le capital  
psychologique pour booster  
la motivation





# LE HÉROS EN CHACUN DE NOUS

## SOMMAIRE

### I. LE BON CONTEXTE DE TRAVAIL

Les besoins psychologiques fondamentaux

### II. ALLER PLUS LOIN

Le capital psychologique

### III. MÉTHODE

Les conditions de l'étude

### IV. RÉSULTATS

Le lien entre la motivation et le PsyCap

### V. CALL-TO-ACTION

Renforcer immédiatement le PsyCap

### VI. MAKE YOUR SELF BETTER

Découvrez les outils Whip Up

La motivation est au centre de l'engagement des collaborateurs dans le long terme. Que ce soit l'atteinte d'objectifs ou la performance au quotidien, c'est la motivation qui prédit nos comportements et qui définit la force de notre engagement. Nous avons pu voir lors de l'année passée de nombreux changements sur la motivation, que ce soit le passage au télétravail ou la poursuite de nouveaux objectifs (cf. notre étude "(Re)onboarding & motivation des équipes publiée en septembre 2020").

De nombreux efforts sont déployés pour améliorer cette motivation, allant d'actions simples aux plus perfectionnées, parfois variant en prix et en coût de ressources individuelles. Il est souvent difficile de trouver la formule magique qui engagera tout le monde, car toute personne présente des caractéristiques individuelles et évalue son environnement différemment de son voisin. Toute personne vit des journées variables, a des entourages plus ou moins soutenant, aime travailler en équipe ou en solo, apprécie ou non le télétravail... Ce sont autant d'éléments qui vont à l'encontre d'une solution unique aux problématiques de motivation. Il convient alors de comprendre plus en détail comment optimiser la motivation et s'assurer que tout le monde y trouve son compte.

Dans cette étude, nous avons voulu construire un modèle de motivation, afin de mieux comprendre les liens entre l'individu, ses ressources, et son contexte de travail. Nous nous sommes basés sur un nombre important de variables afin d'obtenir un modèle authentique du lien entre motivation et performance.



# I. LE BON CONTEXTE DE TRAVAIL

Depuis les années 1970, les recherches sur la théorie de l'Autodétermination ont montré qu'il est nécessaire de satisfaire trois besoins psychologiques fondamentaux pour atteindre un bien-être psychologique. Ces trois besoins sont innés et agissent comme des nutriments pour l'organisme.

## COMPÉTENCE

Se sentir efficace et utile dans ce que l'on fait.

Évoluer dans un contexte propice à l'expression de ses compétences.

## AUTONOMIE

Se sentir à l'origine de ses actions.

Être au centre du contrôle de ses comportements.

## AFFILIATION

Se sentir connecté à son environnement.

Appartenir à un groupe et être proche des gens.

Si je comprends bien, plus les besoins psychologiques de mon équipe sont satisfaits et plus ils sont motivés et heureux ?



*Oui et l'équipe sera sûrement plus performante... Mais parfois, le contexte au travail ne permet pas de satisfaire ces trois besoins. L'absence de feedback ou des feedbacks négatifs peuvent ne pas satisfaire le besoin de compétence, voire le frustrer. Il en résulte une diminution du bien-être psychologique. Or, il est parfois difficile d'agir directement sur le contexte de travail, il devient important que la personne active ses propres leviers de motivation.*



## II. ALLER PLUS LOIN

### HAPPY PRODUCTIVE ?

La théorie Happy Productive suggère que le bien-être au travail est synonyme d'une performance optimale. Bien évidemment, le bien-être peut être défini selon différentes formes et nous connaissons tous des exemples variés de mises en place d'efforts ou d'outils pour l'améliorer.

Sommes-nous heureux car un baby-foot a été installé en salle de pause alors que nous n'aimons pas les jeux compétitifs ? Apprécie-t-on de réaliser une réunion en faisant un jogging alors que nous ne sommes pas à l'aise ? Une prime est-elle la solution à tous les maux ?



### DES RESSOURCES INDIVIDUELLES

Nous sommes tous différents au travail et nous mettons de l'importance sur des éléments qui varient, que ce soit les feedbacks reçus, l'ambiance positive au travail, les relations avec les collègues, l'autonomie laissée dans nos tâches ou le sentiment de se sentir utile. Il est aussi possible d'être bien au travail, car nous sommes bien dans la vie. Et inversement ! Ce sont autant d'éléments qui nécessitent une réponse individualisée, mais aussi complexe de l'analyse de la motivation, en fonction du contexte du travail et de nos caractéristiques personnelles. Car être motivé ne suffit pas, il faut être **BIEN** motivé. Nous vous proposons ici la description d'un réservoir de ressources individuelles de motivation. C'est un réservoir qui peut se tarir à certains moments, mais sur lequel il est aussi possible d'agir. On l'appelle le capital psychologique.

# LE CAPITAL PSYCHOLOGIQUE

Hope - Espoir

Efficacy - Efficacité

Resilience - Résilience

Optimism - Optimisme






# CAPITAL PSYCHOLOGIQUE

## REMETTRE DE L'ESSENCE DANS LE RÉSERVOIR

Le capital psychologique ou PsyCap est issu des recherches sur la psychologie dite « positive ». Il a été élaboré dans le cadre de la psychologie du travail par des chercheurs américains Luthans et Avolio, dans les années 2000. Le PsyCap constitue des ressources psychologiques positives pour atteindre un état de bien-être. Avoir un PsyCap élevé est synonyme d'une atteinte plus probable d'objectifs grâce à la mise en place d'efforts personnels et motivés. Les conséquences sont donc nombreuses: développement personnel, performance améliorée, diminution du stress, meilleur engagement et fréquence plus élevée d'émotions positives.

Le PsyCap est un élément participant à la motivation et au lien avec la performance. Ces ressources sont individuelles et il est possible de les travailler pour les booster. Plus précisément, le capital psychologique est composé de quatre dimensions dont l'acronyme anglais forme le mot « **HERO** » (« héros »). C'est d'ailleurs en ce sens que plusieurs articles scientifiques ont été publiés sous l'appellation « the HERO within », autrement dit « le héros en chacun de nous », ce qui montre l'aspect individuel du développement possible de ces ressources psychologiques. On fait aussi souvent l'allusion au réservoir d'essence d'une voiture. Parfois, le contexte professionnel implique un épuisement de ces ressources (par exemple pendant le confinement), ce qui va miner la motivation et ses conséquences sur le bien-être et la performance. Il s'agit alors de remettre de l'essence dans le réservoir, de rebâtir sur les quatre dimensions du capital psychologique, de (re)devenir un **HERO**.



## H

ope - Espoir

Je me sens capable de rediriger et d'optimiser les options pour atteindre un objectif.

## E

fficacy - Efficacité

J'ai confiance en l'action d'efforts personnels pour atteindre mes objectifs.

## R


esilience - Résilience

Je peux rebondir face à l'adversité, les conflits et les échecs grâce à des plans plus réalistes et des étapes pour les mener à bien.

## O

ptimism - Optimisme

Je m'attribue les causes des événements positifs par des raisons personnelles et les causes des événements négatifs par des raisons externes et temporaires.



Donc il y a quatre piliers sur lesquels chacun peut construire son capital psychologique ?

*Oui c'est ça. Il est possible de travailler sur chaque pilier, car cela renforcera l'ensemble du capital psychologique.*

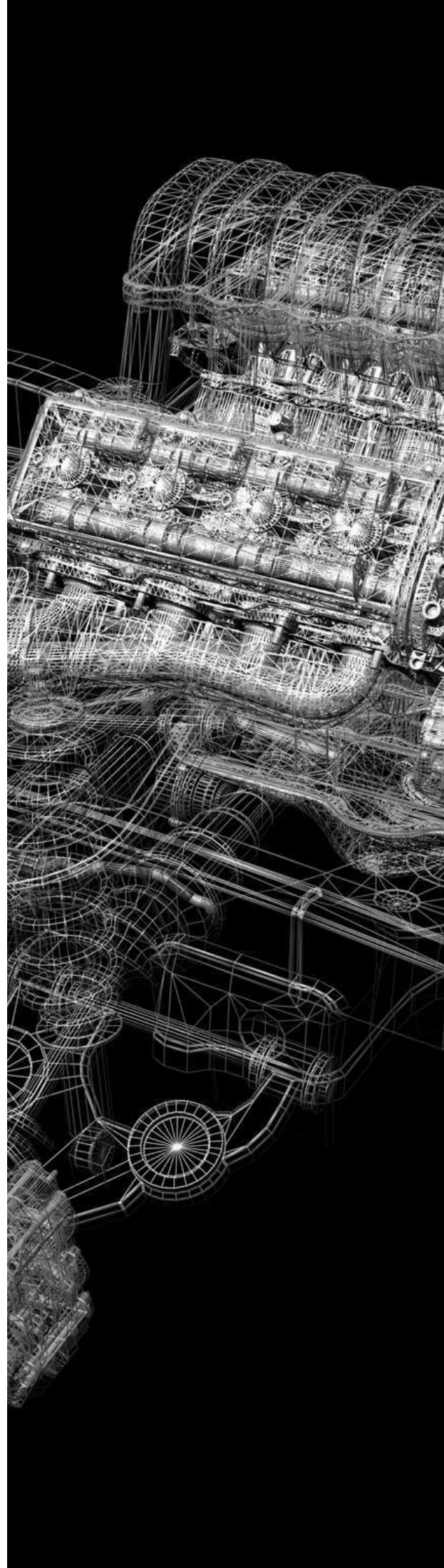
*On vous donne quelques astuces plus loin !*

# III. MÉTHODE

Whip Up Labs a réalisé une étude en ligne sur un échantillon de 250 personnes durant l'année 2020. Tous les participants ont passé le questionnaire *AssessMot*, basé sur les 14 forces motivationnelles du modèle Whip Up. Ces forces motivationnelles correspondent à tous les éléments entrant en compte dans la motivation, son maintien à travers le capital psychologique et les stratégies pour gérer l'adversité, ainsi que des facteurs de bien-être comme la fréquence des émotions positives, la vitalité et l'estime de soi. Nous vous présentons ici les résultats concernant le capital psychologique et les besoins psychologiques fondamentaux.

L'étude a permis de mettre en avant les liens entre les variables grâce à des méthodes d'inférence statistique. Pour ce faire, des tests suivant des lois mathématiques sont réalisés sur les données recueillies. Ces lois répondent à différents seuils de significativité admis par la science. Les résultats que nous vous présentons sont acceptés en considérant ces seuils de significativité et ils peuvent être élargis à la population générale.

Le chercheur à l'origine de cette étude n'avait aucune connaissance sur des éléments pouvant lever l'anonymat des participants. Toutes les personnes ont validé un consentement éclairé sur la participation à cette étude, en prenant compte de l'exploitation des données anonymisées à des fins de recherche. L'ensemble des participants a pu bénéficier d'un débriefing de ses résultats, réalisé par les certifiés de Whip Up (hors porteur de cette étude), au vu de la synthèse des données et des recommandations élaborées par Whip Up.

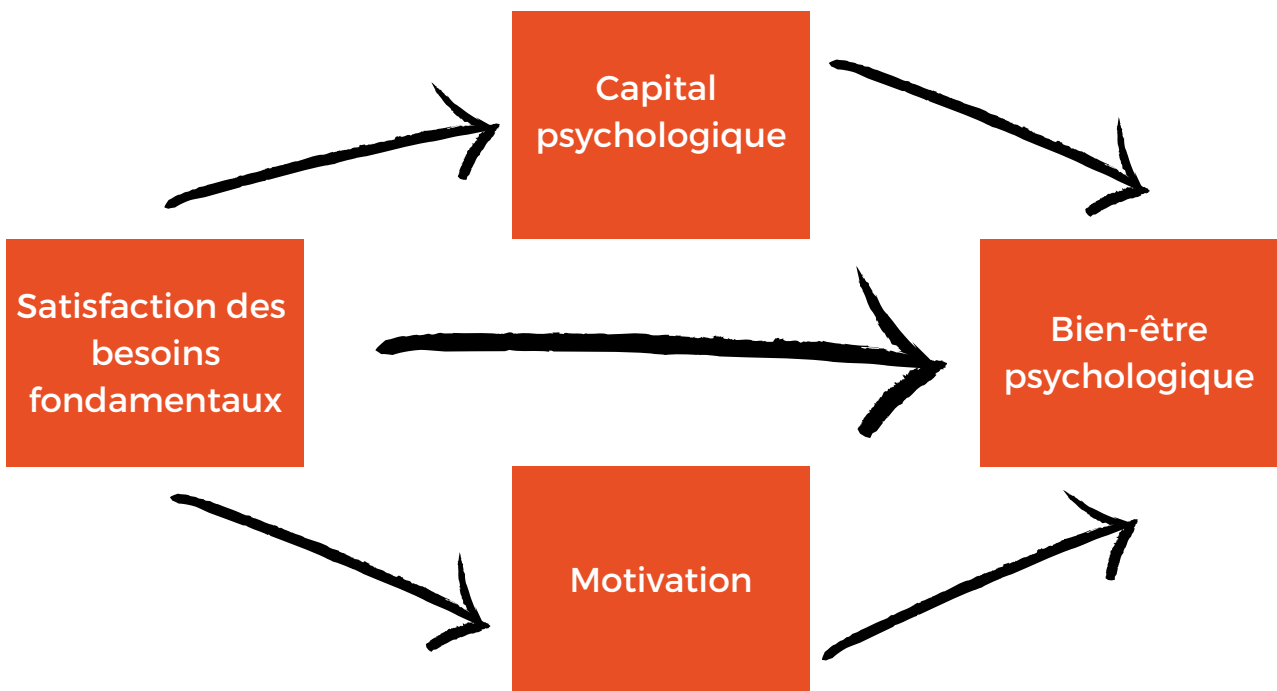




# IV. RÉSULTATS

## LE PSYCAP BOOSTE LA MOTIVATION

Nous avons réalisé une régression linéaire, ainsi que des équations structurelles multiples entre nos variables. Sans entrer dans le détail, ces tests montrent quelle part du PsyCap et des besoins fondamentaux participe à la motivation et au bien-être psychologique, selon le schéma suivant :



Ce schéma présente une double médiation. Une médiation peut indiquer une causalité entre deux variables, c'est-à-dire qu'une variable va en influencer une autre. Dans le schéma, on comprend qu'un niveau élevé de satisfaction de l'autonomie, de la compétence et de l'affiliation (besoins fondamentaux) amène à un meilleur bien-être psychologique. Mais cette relation est mieux expliquée par l'introduction du lien avec le capital psychologique (PsyCap) et de la qualité de la motivation (évaluée par les niveaux de motivation intrinsèque et extrinsèque).

*Ce schéma ne présente qu'une partie de notre modèle entier détaillé au fil des études ultérieures. Le modèle complet présente des indices statistiques satisfaisants et dans les normes acceptables pour définir un bon ajustement. Les détails des résultats peuvent être discutés en contactant Whip Up Labs à des fins de recherche.*



**76,7 %**


La part de participation  
du capital psychologique  
à la motivation

# AMÉLIORER LE PSYCAP POUR MAINTENIR LA MOTIVATION

La motivation ET le capital psychologique expliquent une majeure partie des variations du bien-être psychologique.



Ce résultat confirme la nécessité d'engager une stratégie managériale tournée vers le développement continu du PsyCap



La motivation est en effet très complexe.... Est-ce que le capital psychologique suffit pour maintenir l'engagement ?

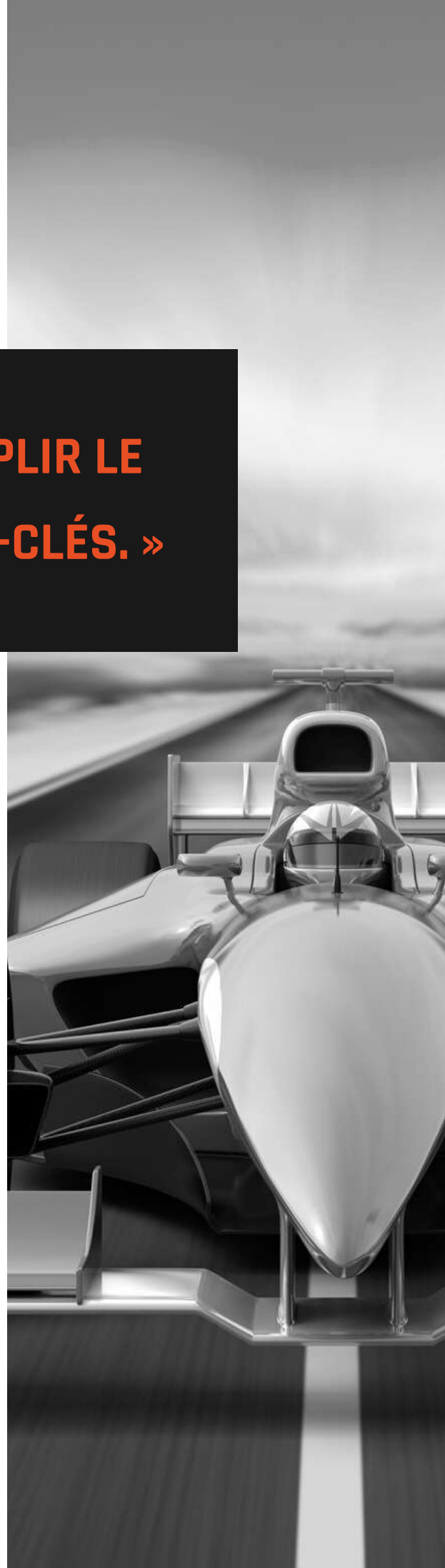
*Le chiffre indiqué montre que le capital psychologique participe beaucoup à la motivation, mais il existe d'autres éléments qui peuvent entrer en compte telles que la mise en place de stratégies de résolution de problème (coping) adaptées ou la gestion des pensées automatiques...*

# MIEUX COMPRENDRE LES RÉSULTATS

**« IL EST IMPORTANT DE REMPLIR LE  
RÉSERVOIR À DES MOMENTS-CLÉS. »**

Grâce à la théorie de l'Autodétermination, nous savons qu'une motivation de qualité participe à l'engagement et au bien-être psychologique (et donc peut-être à la performance). Les nombreux tests statistiques effectués montrent que ce lien est assez complexe, puisque le capital psychologique participe de façon importante à celui-ci.

Nous avons tous entendu ou participé à des outils ou formations permettant de booster la motivation avec des effets plus moins constants dans le temps. Les résultats de cette étude montrent qu'il faut se poser la question de maintenir cette motivation dans le temps grâce à des niveaux importants de capital psychologique. Comme nous le disions au début de cette étude, il est important de remplir le réservoir de carburant à des moments-clés, car il est inévitable que l'adversité aille puiser dans nos ressources à vitesse grand V.



# V. CALL-TO-ACTION

De façon générale, il est important de commencer par faire le point sur ses propres compétences et ressources. Est-ce que je peux me former à un élément en particulier ? Quel réseau développer pour m'aider sur une problématique donnée ? Ai-je bien anticipé tous les facteurs de risque pour bien poursuivre mon objectif ? Bien que le travail sur le capital psychologique soit synonyme d'ajout de carburant pour avancer, il s'agit de ne pas tout brûler dès le début !

## LE BON CARBURANT

Puisque que le PsyCap est lié à la motivation et au bien-être psychologique, l'appropriation des actions entreprises sera forcément liée à l'autodétermination des comportements. S'approprier ses décisions et actions, c'est d'abord vouloir réussir pour réussir. On sous-estime souvent le contrôle que l'on a sur une situation et tous les mécanismes à activer pour avancer. L'appropriation nous permet d'augmenter le contrôle que nous avons sur nos actions, de renforcer le capital psychologique et donc d'améliorer la motivation et l'engagement.

Nous allons maintenant vous proposer plusieurs pistes pour générer des ressources psychologiques, selon chacun des axes du PsyCap. Le travail peut se focaliser sur une seule de ces dimensions, car on sait que les conséquences atteindront les trois autres. S'approprier les actions et comprendre le contrôle que l'on a sur celles-ci est central quand il s'agit de mettre de l'essence dans le réservoir de la motivation. Ceci passe par un cadrage efficace et réfléchi de nos compétences et de comment les appliquer à nos objectifs.





# ESPOIR

Définissez clairement vos objectifs, mais aussi ceux de votre équipe. La première chose à faire est de spécifier les ressources mobilisables pour l'atteindre, ceci passe par faire l'état des lieux de ce qui est faisable dès maintenant. Il devient alors plus simple pour vous d'élaborer des sous-objectifs, plus facilement atteignables, en mobilisant moins de ressources. Cela permet de maintenir un niveau d'engagement optimal, sans s'épuiser dès le début dans la poursuite de l'objectif.

N'hésitez pas à lier ces sous-objectifs à leur réussite, renforcez leur atteinte par des feedbacks positifs. Par exemple, si vous avez un objectif à accomplir dans un mois, autorisez-vous un objectif intermédiaire à la fin de cette semaine. Il en va de même pour votre équipe. La perspective d'atteindre ce sous-objectif et de partir en week-end le cœur léger améliorera nettement la motivation.



Plutôt que d'engager mon équipe sur des objectifs lointains et difficiles à réaliser, je les engage sur des petits objectifs plus atteignables. Chaque petit pas accompli permet d'avancer !



# EFFICACITÉ

Autorisez-vous à réussir. En effet, l'efficacité est intimement liée à la motivation, car les perceptions de compétences dans différentes tâches vont directement alimenter le réservoir de capital psychologique. En se plaçant dans un état d'esprit de réussite, vous ressentirez une efficacité grandissante, au fur et à mesure que vous vous approchez de l'atteinte de l'objectif. Grâce à cette posture, vous imaginez réussir et donc profitez déjà des conséquences sur votre motivation et votre bien-être.

De même, les réussites passées ne doivent pas être abandonnées. Essayez de vous remettre dans un état d'esprit passé, lors de la progression d'un projet important... Qu'avez-vous ressenti à ce moment ? Qu'aviez-vous mis en place alors ?

Vouloir réussir, c'est déjà résoudre une partie du problème. Comment puis-je transmettre cet état d'esprit à mon équipe ?

*Les chercheurs sur l'auto-efficacité (Bandura par exemple) nous ont appris que l'apprentissage vicariant, c'est-à-dire apprendre des autres, est un élément très important.*

*Plutôt que de créer de la compétition, faites en sorte que chacun puisse apprendre des réussites d'autrui. Créez une émulation au sein de l'équipe.*





# RÉSILIENCE

Après un échec, vous devez essayer de rebondir le plus rapidement possible afin de ne pas épuiser la motivation que vous aviez au début. Commencez par rendre vos idées claires. vous pouvez travailler sur les pensées automatiques négatives qui vous viennent à l'esprit. Ou alors, vous pouvez appliquer sur des stratégies adaptées pour gérer l'adversité (centrées sur le problème plutôt que sur le soulagement des émotions négatives).

Autorisez vous de dire « et si... ? ». Et si j'avais en fait plus de contrôle sur la situation ? Et si j'avais simplement manqué de ressources ou de compétences à ce moment ? Et si j'avais choisi une autre voie pour avancer ? En vous appropriant la situation, vous internalisez vos actions et augmentez le contrôle sur celles-ci. Cela permet de trouver des solutions plus adaptées aux différents problèmes.



Mes collègues ont été minés par l'échec d'un projet dans lequel nous avons mis beaucoup d'énergie... Comment retrouver de la motivation ?

*Faire preuve de résilience, c'est être réaliste et vivre avec l'échec. Plutôt que de l'oublier et de passer à autre chose, essayez de faire preuve d'objectivité et de bien comprendre ce qui a pu manquer.*

*Manquait-il une personne ? Avez-vous mobilisé toutes les ressources possibles ? Comment allait-vous réussir la prochaine fois ?*





# OPTIMISME

L'optimisme n'est pas si loin de la définition courante de « voir la vie en rose ». Face à l'adversité, essayez de vous focaliser sur les aspects positifs d'une situation. Appropriiez-vous les réussites et prenez du plaisir dans la fierté de ce que vous avez accompli.

Systematiser l'appropriation des émotions positives vous permettra de profiter de conséquences sur le bien-être. À l'inverse, ne vous focalisez pas sur les aspects négatifs d'une situation, surtout si vous n'avez pas de contrôle dessus. À quoi bon souffrir de quelque chose sur lequel vous ne pouvez rien faire ?



L'optimisme est une affaire de posture.  
Je gagnerai à changer mon focus et  
promouvoir autour de moi tous les succès  
obtenus, même les petits.



Exprimez la pleine  
puissance du HERO en  
toutes occasions



# MESURER LE PSYCAP

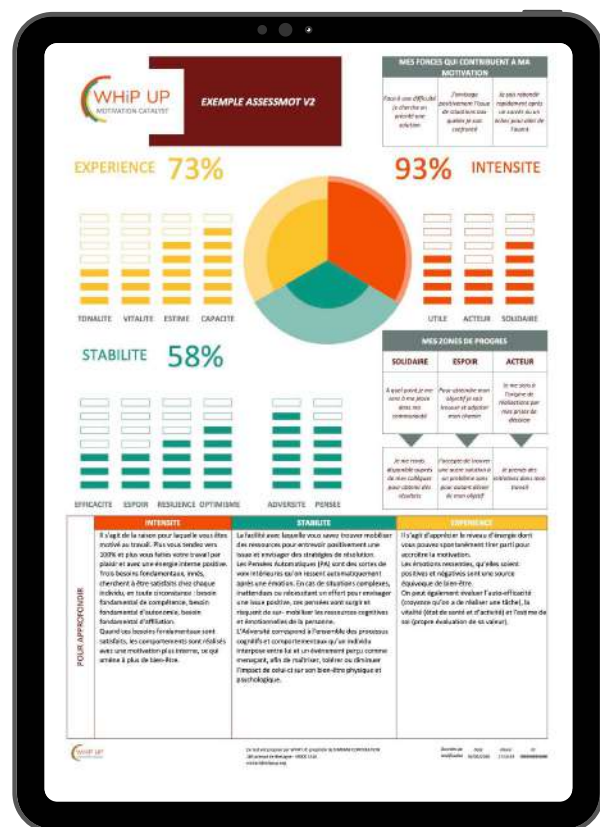
R RESILIENCE OPTIMISME

AssessMot est un bilan prédictif complet des leviers de motivation au travail. Les résultats vous apportent des recommandations précises sur les points de progression pour relever **les challenges professionnels avec succès**.

Avec AssessMot vous bénéficiez d'un bilan précis du PsyCap ET des besoins psychologiques d'une équipe pour mettre en place le programme de développement adapté.

Les scores indiquent la direction et l'intensité des actions à mettre en place pour accroître la motivation des équipes en développant leur **HERO**.

Les ateliers et outils de développement Whip Up Labs servent à mettre en oeuvre les recommandations pour obtenir des résultats visibles et stables dans la durée.



Scores précis et exhaustifs



Plan d'action spécifique



Amélioration de l'engagement



Augmentation de la valeur ajoutée (jusqu'à 25%)

# DEVENIR UN HERO DE L'ANTICIPATION

**"JE DOIS GÉRER UN CONTEXTE DE TRANSFORMATION AU NIVEAU DE MON ÉQUIPE. DOIS-JE ANTICIPER UNE BAISSSE DE MOTIVATION ?"**

La transformation du contexte de travail amène forcément une nouvelle adversité. Il faudra faire avec de nouvelles personnes et un nouveau fonctionnement.

Sans faire table rase du passé, prenez le temps de redéfinir les objectifs de votre équipe. Interrogez chacun sur les alternatives possibles et les actions à réaliser pour les atteindre.

Qu'est-ce qui pourrait stresser votre équipe dans les échéances à venir ? Pourquoi ? Pouvez-vous trouver une autre solution moins stressante ? Si oui, alors foncez ! Sinon, que faut-il faire pour réduire le stress ?

Clarifiez les objectifs en élaborant des étapes faciles à atteindre et proches dans le temps afin de fluidifier la transition et de maintenir l'espoir.



# DEVENIR UN HERO DE L'ENGAGEMENT

**"JE DOIS MOBILISER EN CONTINU MON  
ÉQUIPE POUR UN GROS PROJET QUI SE  
FINIT DANS 6 MOIS..."**

Plus un objectif se rapproche, plus les ressources de motivation s'épuisent pour maintenir le cap vers l'objectif.

Anticipez cette baisse de régime en mobilisant le capital psychologique : instaurez un climat plus optimiste dans l'équipe.

Incitez chaque membre de votre équipe à spécifier comment ils ont contribué à la réalisation d'un résultat et quelles sont les actions entreprises. N'hésitez pas à reformuler en valorisant les compétences ou ressources que chacun peut apporter pour créer un contexte permanent d'expression des talents.

Facilitez vous la tâche en préparant des objectifs précis et cadrés dans le temps, ce qui optimisera votre efficacité et celle de vos collaborateurs.



# DEVENIR UN HERO DU TÉLÉTRAVAIL

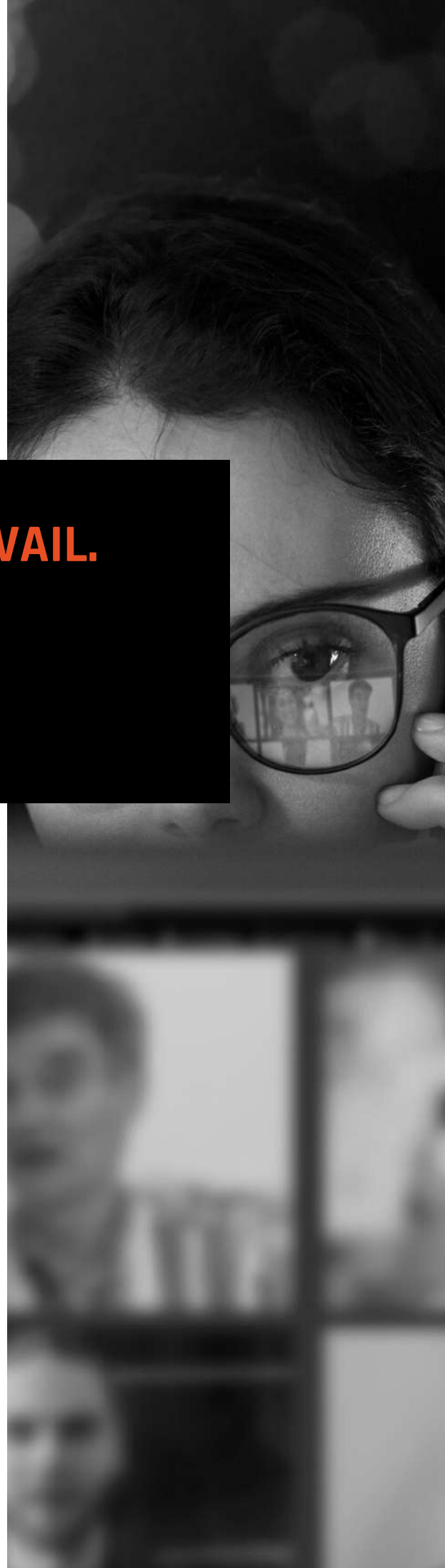
## "MON ÉQUIPE EST EN TÉLÉTRAVAIL. COMMENT S'ASSURER QUE LA MOTIVATION SOIT AU TOP ?"

Même si le confinement est en train de s'arrêter, les habitudes de travail ont été profondément changées.

Si le travail ne se fait pas en présentiel, il est toujours possible de bénéficier des enseignements du capital psychologique.

Ne négligez pas les apprentissages du confinement. Qu'est-ce qui a été mis en place et qui continue de fonctionner ? Qui a pris cette initiative et pourquoi ? Comment le reste de l'équipe s'est-elle comportée et pourquoi l'action a-t-elle été suivie ?

Même si nous revenons au bureau en ce moment, ne revenez pas complètement en arrière et prenez le temps d'accepter les enseignements de l'année passée, ce qui boostera la résilience.



# DEVENIR UN HERO DU (RÉ)ENGAGEMENT

**"MON ÉQUIPE SEMBLE DÉMOTIVÉE EN  
CE MOMENT... "**

Posez vous la question de ce que vous pouvez faire et ne pas faire, des choses sur lesquelles vous avez du contrôle et de celles qui y échappent.

C'est le moment d'activer le capital psychologique et de trouver le bon levier. Vous développerez l'autonomie à trouver rapidement les solutions adaptées qui s'avèreront durables...

Est-ce un manque d'efficacité ? Avez-vous omis les ressources d'une personne, d'une formation, d'une autre équipe ? Identifiez les échéances à venir et laissez chaque membre de votre équipe proposer des solutions alternatives, peut-être plus adaptées à leurs compétences et leur niveau d'énergie actuel.

Si le climat est tendu, que pouvez-vous changer dans le contexte de travail. Comment, avec qui ?



# VI. WHIP UP LABS

Découvrez nos  
solutions prédictives  
d'assessment de  
l'engagement au travail

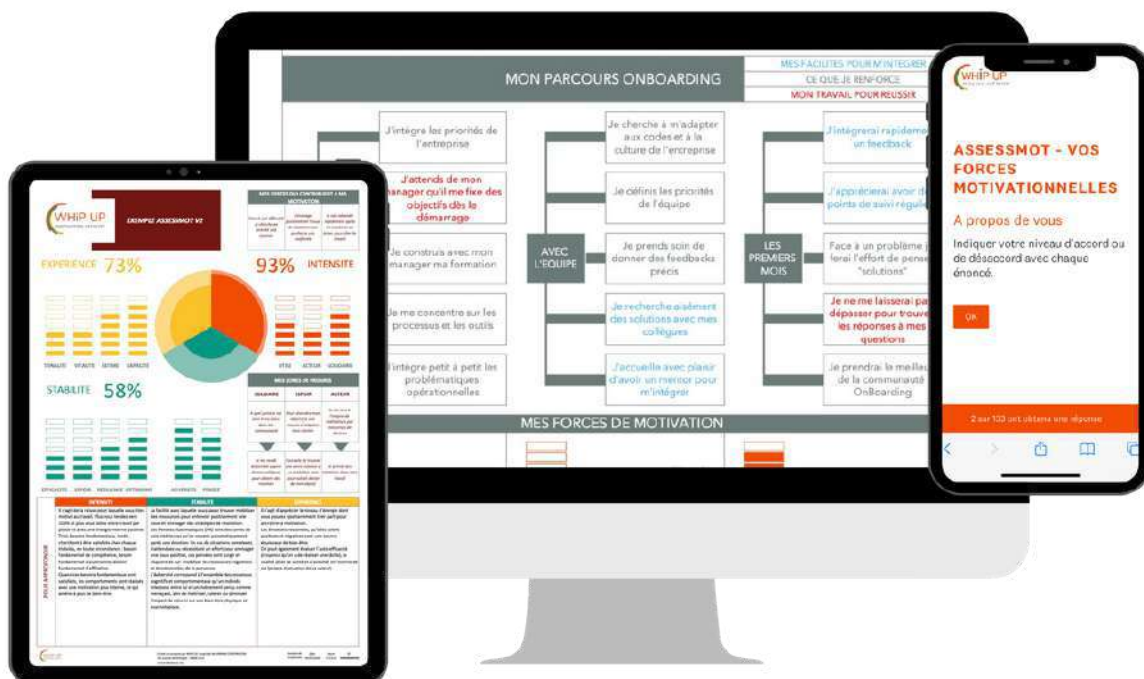




# MAKE YOUR SELF BETTER

Fondé à Lille en 2018, Whip Up Labs propose une solution prédictive d'évaluation des leviers de motivation pour accéder à l'emploi et y performer durablement. Les scores obtenus apportent des éléments consistants pour faire grandir une personne et développer une stratégie managériale performante.

Que ce soit pour établir un parcours Onboarding personnalisé ou détecter les leviers de performance d'une équipe, les outils Whip Up Labs vous procurent les analyses dont vous avez besoin pour établir la stratégie managériale adaptée à votre contexte.





# PRÉDICTIF

**0,9**

VALIDITÉ SCIENTIFIQUE  
DU QUESTIONNAIRE  
(ALPHA DE CRONBACH)

**99%**

TAUX DE VALIDATION  
DES ANALYSES

**6**

PERSPECTIVE DES  
SCORES EN MOIS

Les scores Whip Up Labs restituent le niveau des forces motivationnelles sur 7 niveaux. Cela apporte une lecture homogène des résultats et aussi un confort de l'analyse.

Au-delà de connaître son niveau d'engagement, les scores servent à détecter les leviers à travailler pour résoudre les challenges à venir.

Les scores apportent une perspective valide jusqu'à 6 mois sur la manière avec laquelle une équipe réagira face à un challenge et comment mobiliser l'ensemble des talents pour y faire face.

Pour effectuer un bilan, construire un plan d'engagement ou réussir votre prochain recrutement, les scores Whip Up Labs vous aideront à prendre les bonnes décisions et à révéler le meilleur de chacun.

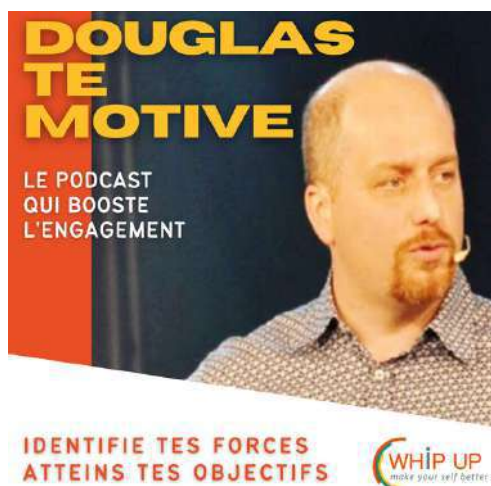
# ENEZ NOUS ÉCOUTER

ON  
AIR

Depuis plus d'un an, Whip Up Labs publie régulièrement des podcasts sur la motivation.

**#DouglasTeMotive** vous propose d'entendre des débriefs individuels ou collectifs en direct de bilans effectués avec les outils Whip Up Labs. Vous y découvrirez comment les scores sont utilisés pour détecter les leviers de motivation - et notamment le **HERO**.

**#LesClésDeLaMotivation** est une plongée interactive dans le fonctionnement de la motivation. Chaque émission traite d'un sujet en lien avec la construction de la motivation. Cédric vous emmène dans une exploration passionnante de la science de la motivation avec des invités témoins et des éclairages issus de grands speechs de la motivation.



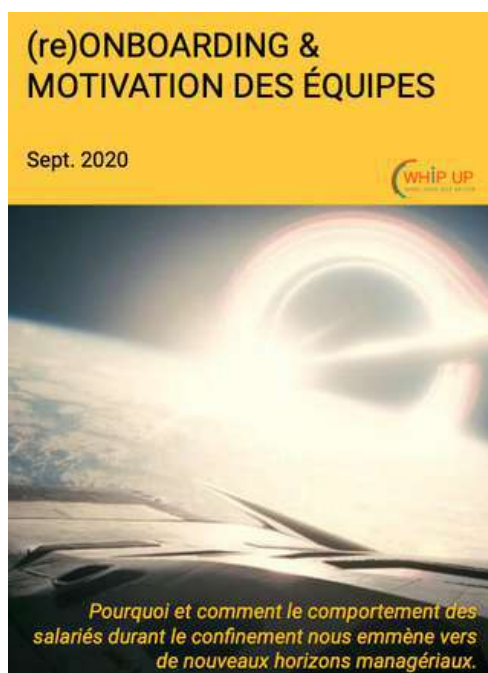
<https://www.whiplabs.com/podcasts/>

# VENEZ NOUS LIRE

Whip Up Labs propose des publications utiles sur la motivation.

**(re)ONBOARDING** vous apporte des solutions concrètes pour créer un contexte managérial propice à l'engagement de vos collaborateurs. Les résultats sont tirés d'une étude menée pendant le confinement sur la motivation des salariés.

**(re)ONBOARDING ET PANDÉMIE** est un focus sur l'utilisation de l'autonomie en télétravail et le retour au présentiel.



<https://www.whipuplabs.com/magazine/>

# ENGAGÉ À VOS CÔTÉS



Print for Business®



**DOUGLAS BERTRAND**

CEO Whip Up



**CÉDRIC PLESSIS**

Directeur de la recherche



Whip Up Labs impulse une dynamique de recherche sur les facteurs de performance et d'engagement. Incarnation d'une collaboration réussie entre le monde universitaire et l'entreprise, Whip Up Labs fait le lien entre la recherche scientifique et les besoins du terrain.

**CONTACT@WHIPUP.ORG**  
**WWW.WHIPUPLABS.COM**  
**+33-(0)6-60-11-46-23**

**165 AVENUE DE BRETAGNE**  
**59000 LILLE**