

Le bonheur au travail – l'Equilibre vie privée et vie professionnelle

>> Quand Christian Brunier reprend la Direction générale de SIG en avril 2014, l'entreprise sort d'une crise importante, celle dites des «éoliennes». Il estime nécessaire et important de retravailler les valeurs de l'entreprise.



Sur la pyramide de Maslow, le salaire correspond aux deux premiers niveaux relatifs aux besoins physiologiques et de sécurité et, selon une étude menée en 2017 en Europe, à 47% de la motivation des collaborateur-trice-s. Lorsque ces besoins sont assurés, d'autres besoins apparaissent comme le besoin de reconnaissance ou d'appartenance. Il y a donc des possibilités intéressantes pour agir sur les éléments de motiva-

tion constituant les 53% restants en donnant du sens au travail, en privilégiant la cocréation et le partage des valeurs.

En général, au sein des entreprises, la méfiance prédomine et induit des contrôles et des règles coûteuses, comme d'exiger le retour des véhicules chaque soir. Il est pourtant préjudiciable de compliquer la vie de tous les collaborateur-trice-s pour quelques mauvais exemples. Il s'agit également de s'intéresser au

travail des collaborateur-trice-s plutôt qu'à leurs horaires. Christian Brunier souligne: «Les collaborateur-trice-s sont de plus en plus compétent-e-s. En échange, nous devons leur proposer plus de flexibilité, d'autonomie, de responsabilités et de confiance».

Forts de ces constats et grâce à l'évolution des technologies, SIG a mis en place un mode d'organisation du travail dans lequel le collaborateur-trice adopte le meilleur lieu (entreprise, domicile ou ailleurs), le meilleur moment et la meilleure façon de travailler. Ils se sont inspirés d'exemples déjà fonctionnels dans d'autres entreprises, ont sélectionné les solutions les plus adaptées à SIG puis testées sur une équipe pilote dès 2012. Trois ans plus tard, le programme EquiLibre était né.

Des solutions telles que l'auto-organisation et l'auto-évaluation du travail, le management et les horaires à la confiance, une politique de promotion favorisant tout autant

l'expertise que la filière du management, des lieux dédiés à certaines activités, l'abolition de la place individuelle au profit d'espaces dynamiques et plus ouverts et la mutualisation des ressources ont été mis en place.

Isabelle Dupont Zamperini et Nicolas Schwab, employés SIG, témoignent des changements apportés par cette nouvelle culture de travail «Au lancement du projet, de nombreuses voix se sont élevées pour faire part de craintes face au réaménagement des places de travail ou encore à la gestion de l'horaire à la confiance». Le programme EquiLibre est adopté volontairement par 800 collaborateurs de SIG et le déploiement continue.

Les horaires à la confiance ont modifié la relation au travail. Les collaborateurs sont plus responsabilisés, plus autonomes, leurs objectifs ayant été révisés afin de correspondre à des mesures de performance plus qualitatives liées à la création de valeur, l'équilibre vie privée, vie professionnelle est privilégié.

Des aspects économiques, sociaux et environnementaux sont également à souligner, comme la diminution des transports (de 7000 à 10'000 km/an rien que sur les véhicules professionnels), la mutualisation du m² (-8% de charges d'exploitation en 5 ans), une production accrue (10-15%), l'optimisation des processus, une diminution de la hiérarchie, une culture de la création de valeur!

L'atteinte des objectifs est mesurée, mais également ressentie par tous. SIG est très heureuse de pouvoir faire bénéficier d'autres entreprises de cette expérience très positive.



Texte et photos:
Laurence Gilardi