

madame.lefigaro.fr/business

# madame

## FIGARO BUSINESS



COACHING  
FAIRE CARRIÈRE  
ET FINIR TÔT

PHÉNOMÈNE  
Gangs de filles  
ELLES RÉINVENTENT  
L'ESPRIT D'ÉQUIPE

ÉCOLOGIE DU TRAVAIL  
NOTRE MANUEL  
ANTISURCHAUFFE

COMMENT  
S'ENTOURENT  
CELLES QUI  
RÉUSSISSENT ?  
ON MISE SUR LA PUISSANCE  
DU COLLECTIF

BEL: 7,50 C - LUX: 7,50 C - CH: 11,90 FS

M 04962 - 7H - F: 6,90 € - RD



ENQUÊTE  
ATTITUDE

# POUR UNE ÉCOLOGIE DU COMPORTEMENT AU TRAVAIL

ÉCONOMISER SES FORCES ET CELLES DE SES ÉQUIPES : À L'IMAGE DES GESTES QUI SAUVENT LA PLANÈTE, IL EXISTE DES BONS RÉFLEXES POUR ÉVITER LA SURCHAUFFE.

PAR MARIE HURET / ILLUSTRATION ÉRIC GIRIAT

**U**n patron lui a lancé cette boutade : « Vous allez m'apprendre les bonnes manières comme la baronne de Rothschild ? » Confortablement installé dans son fauteuil, le chef d'entreprise feuilletait l'ouvrage *Moteurs d'engagement* que lui a adressé l'auteure, la multi-entrepreneuse Alexia de Bernardy. 365 actions pour mieux travailler ensemble, résume le sous-titre. Un pavé. Action n° 24, lit-il : faire les trajets avec ses équipes. Rien ne rompt plus le lien qu'un patron qui voyage en business quand son collaborateur bourlingue en classe éco ! Action n° 30 : Initier des moments de calme. Des *Quiet Time* comme chez Intel qui, une fois par mois, encourage ses salariés à couper toute sollicitation (mail ou téléphone) les quatre premières heures de la journée. Action n° 111 : Inventer son rituel d'équipe. Faire sonner une cloche à chaque bonne nouvelle, comme chez

Michel et Augustin, où elle est appelée « cloche de la grosse vache », en référence aux produits de la marque. Action n° 310 : proscrire les réunions après 18 heures, et se limiter à deux heures de réunion par jour (temps au-delà duquel le cerveau n'« imprime » plus) pour éviter au travail effectif de s'accumuler ou d'être traité après 19 heures... En refermant le manuel, le lecteur s'est montré plus réceptif : « Je suis pris dans une course à la productivité, a-t-il reconnu. Mais j'ai repéré des choses toutes simples à mettre en place. »

**L'anecdote racontée par Alexia de Bernardy**, qui évolue depuis vingt ans dans le monde des start-up, est révélatrice : « Avec l'optimisation des process, nous n'avons plus le temps d'être présents pour l'autre, souligne-t-elle. C'est ainsi que s'enclenche la spirale du chacun pour soi : une lassitude qui nourrit un manque de curiosité envers ses collègues et la vision de l'entreprise. » Des 250 témoignages recueillis auprès de DRH, membres de comités exécutifs, entrepreneurs ou salariés, elle a tiré un vade-mecum inspirant : « Le bien-être au travail n'est pas une notion moraliste bien-pensante, dit-elle. C'est un facteur de pérennité. » À l'instar des



petits gestes qui sauvent la planète, il existe des réflexes à adopter pour préserver son énergie. On ne se laisse pas polluer par les grincements – « Ça va comme un lundi ! » –, on trouve du sens à sa mission. Cette motivation durable se mesure, c'est l'indice de confiance (évalué à 7,07 sur 10 chez les salariés en 2018). Ancienne DRH, Sophie Vernay, créatrice du programme Confiance & Croissance, a identifié les quatre grands leviers boostant cet indicateur : « Une entreprise plus solidaire et citoyenne ; une entreprise plus collaborative ; une entreprise plus équitable et transparente ; et une entreprise qui partage la croissance. » Des chats pour inciter les PDG à répondre aux questions, même celles qui fâchent, des salariés ; une politique de croissance partagée (intérêt au résultat). Des journées portes ouvertes pour les enfants des collaborateurs ; des microdons solidaires (l'arrondi de quelques euros retenus sur la fiche de paie), ou du temps accordé à chaque salarié pour défendre une cause ou un projet qui lui tient à cœur. Tout compte.

Les programmes de formation aussi. « Aujourd'hui la promesse de l'emploi à vie n'est plus tenable, poursuit Sophie Vernay. Une entreprise qui se préoccupe de ses employés doit les aider à entretenir leur valeur sur le marché, leur employabilité. »

Près d'un Français sur trois estime que les entreprises ne se préoccupent pas assez de leur bien-être, selon le sondage 2019 de Good Place To Work. Afficher sa coolitude – shiatsu à midi, ping-pong à la cafétéria – ne suffit pas. « Ce qui fait la différence : l'exemplarité du patron, la convivialité, mais aussi le sentiment d'être écouté », assure Julien Brezun, patron de la branche française qui réalise ce palmarès annuel. Avec ses 46 salariés, le cabinet de conseil Utopies y a décroché en 2019 la première place chez les moins de 50 salariés. Citons parmi ses initiatives le remboursement à 100 % de l'abonnement Vélib, le « P'tit-déj d'équipe » le jeudi, les recrutements privilégiant l'engagement, la bienveillance, le fun (par exemple le goût des sports de glisse), etc. Ou encore la possibilité de travailler de chez soi, et le respect du droit à la déconnexion (plus de mails ou de SMS après 20 heures, ni le week-end).

**Ce qui nous mène à l'inélinquable critère** de l'écologie digitale. « La moindre requête informatique, le moindre like, consommation de l'électricité », relève Inès Leonarduzzi, fondatrice de Digital For The Planet, qui aide les entreprises à devenir écoresponsables. Ses préconisations : nettoyer sa boîte mail, désactiver les notifications, se désabonner des newsletters qu'on ne lit pas, éviter les mails en copie. Une centaine de boîtes mails pro représente 13,6 tonnes de CO<sub>2</sub> par an, soit l'équivalent de 14 vols aller-retour Paris-New York... Levons le pied ! ■

\* Éditions Marebour, juin 2019