

Dépêche n°192695

Sophie Esposito

Paris, mardi 21 janvier 2014, 18:10:34



Reproduction et diffusion interdites sans autorisation écrite de AEF

Équilibre vie professionnelle-vie personnelle : Quintivium, un dispositif pour « prendre le pouls » des salariés

Le cabinet de conseil en stratégie de transformation « 1762 Consultants » lance, mardi 21 janvier 2014, un dispositif dénommé Quintivium, permettant d'évaluer la satisfaction et les attentes des salariés quant à leur situation professionnelle et la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. L'outil repose sur un questionnaire d'une soixantaine de questions, dont les réponses sont soumises à un moteur d'analyse qui permet d'obtenir un rapport individuel. Un retour en présentiel est réalisé pour chaque salarié, auquel s'ajoute une restitution collective. Ce dispositif repose sur trois principes : volontariat, confidentialité et coresponsabilité. Des retours d'expériences ont été détaillés lors de la conférence de lancement, par les entreprises pilotes.

Le dispositif Quintivium, lancé mardi 21 janvier 2014 par le cabinet de conseil en stratégie RH « 1762 Consultants », correspond, d'après son appellation, aux « cinq sphères d'épanouissement de l'individu : affective, corporelle, culturelle, éthique, professionnelle », explique Jérôme Ballarin, président du cabinet et par ailleurs président de l'Observatoire de la parentalité en entreprise.

« LA PHASE LA PLUS IMPORTANTE ÉTAIT LE DÉBRIEF » (SFR)

Trois entreprises pilotes et partenaires pour Quintivium, de secteurs différents et de profils divers, ont témoigné de leur expérience. « Ce qui nous intriguait était l'aspect innovant du projet », explique Yolaine von Barczy, vice-présidente RH France chez Bristol-Myers Squibb. « Nous étions dans une phase de réorganisation, ce sont des phases compliquées où l'on s'occupe des gens qui partent, mais il faut aussi s'occuper des gens qui restent », poursuit-elle. Tout d'abord, le dispositif a été testé sur trois groupes de salariés : les partenaires sociaux, un groupe « premium » de personnes choisies et enfin un troisième groupe constitué de personnes volontaires. 60 personnes ont ainsi participé à l'expérience. « Le retour a été plutôt bon, cela répondait à un vrai besoin. Des salariés nous ont dit qu'il y a un vrai engagement pour l'accueil des jeunes, pour les fins de carrière, et ce qui se passe entre les deux, il ne faut pas l'oublier », souligne Yolaine von Barczy.

Chez SFR, « nous travaillons depuis deux ans sur le bien-être des collaborateurs au sens large », relate Cécile Guillois-Bouillet, directrice du développement RH et de l'innovation sociale dans le groupe. « Tout cela s'inscrit dans nos dispositifs actuels : nous avons connu une phase de réorganisation et de déménagement, et lors de la création du nouveau campus, nous avons créé un site qui s'appelle 'Bien ici, bien ensemble'. Quand nous avons travaillé sur le nouveau campus, nous avons travaillé sur l'environnement de travail, et notamment sur la luminosité, la salle de sport, des conférences sur le sommeil... Il y a eu une vigilance sur les collaborateurs, leur vécu, et ils ont été accompagnés. Il y a eu une vraie prise de conscience », détaille-t-elle. Ainsi, c'est dans ce cadre que le dispositif a été mis en place : une vingtaine de collaborateurs ont testé l'outil Quintivium, et il est apparu que « la phase la plus importante était le débrief, car cela passe par un échange et une discussion avec quelqu'un de l'extérieur », indique la directrice du développement RH. De plus, cette restitution permet aux salariés de repartir avec une feuille de route précise sur les actions à mener

pour un meilleur équilibre vie personnelle-vie professionnelle. « Il y a une réflexion sur comment déployer ce dispositif au plus grand nombre », indique Cécile Guillois-Bouillet.

UN PROJET « TRÈS CONCRET, TRÈS PRATIQUE »

Richard Cuif, directeur général ressources humaines chez Devanlay-Lacoste, explique le contexte historique dans lequel s'inscrit l'expérience de Quintivium au sein de ce groupe : une « transformation de l'industriel au commerçant » a eu lieu, ensuite le groupe est devenu propriétaire de la marque, ce qui signifie que la gestion de cette dernière lui incombait. Dans un marché concurrentiel, l'agilité est de mise, ainsi l'objectif des responsables RH est de « mettre en place un processus pour permettre à l'entreprise d'être agile ».

Richard Cuif a trouvé le projet Quintivium, « très concret, très pratique ». Une vingtaine de personnes ont pu y participer : « J'ai d'abord voulu que mes équipes RH comprennent le projet et donnent leur feedback, et c'est une première partie de l'équipe pilote. Ensuite, les managers de grandes équipes ou des managers à qui on veut donner un rôle dans l'entreprise, et enfin les partenaires sociaux », explique-t-il. Selon lui, la cible de ce dispositif sont les personnes fragilisées ou à risque, ou dans le cas d'enjeux d'équipe, mais aussi les jeunes et futurs managers, sans que le déploiement devienne systématique, « pour leur mettre à l'idée que c'est une composante fondamentale de leur rôle ».

Dépêche n°192695 © Copyright AEF - 1998/2014

Conformément au code sur la propriété intellectuelle, toute reproduction ou transmission, de cette dépêche est strictement interdite, sauf accord formel de AEF.

NE PAS REDIFFUSER