

Plus viiiiiite !

"Le temps, c'est de l'argent" explique doctement le proverbe en manipulant avec habileté deux sujets centraux des entreprises. Son sens originel était de souligner la nécessité de savoir bien utiliser son temps pour faire du profit. A la lumière de l'urgence grandissante dans toutes les organisations, le terme "bien" semble avoir ouvert en grand la porte à l'illusion du multitâches.

Quelle que soit la déception que cela puisse provoquer, il faut le dire et le marteler : si la polyvalence est le signe extérieur d'une compétence large, le multitâche relève du fantasme. Concrètement, un individu peut lire un mail et téléphoner, mais pas simultanément. Son cerveau passe d'une activité à l'autre mais ne peut pas traiter les deux simultanément. Le volume croissant des sollicitations n'y change rien. Pire, le zapping a pour effet d'épuiser plus rapidement l'individu qu'un enchaînement de séquences longues. L'efficacité de "l'homme morcelé" est contestable bien qu'assez peu contestée.

Avez-vous une idée du nombre de mails que avez-vous réceptionnés ces cinq dernières années ? Au milieu de ce flot, combien d'entre eux stipulaient que le sujet était important mais non urgent ? Que vous pouviez prendre le temps de la réflexion et que votre interlocuteur préférerait la profondeur de l'analyse à un rendu approximatif pour hier ? Une enquête réalisée il y a cinq ans par Sciforma, éditeur d'un logiciel de gestion de projets, révélait que 70% des personnes ayant un ordinateur au bureau passaient plus de six heures par jour devant leur écran. Avec une moyenne de 40 messages; mails ou SMS chaque jour, il leur était impossible de rester concentrés plus de 12 minutes d'affilée.

Durant les trois derniers mois, combien de fois vous-êtes-vous offert le luxe de couper les mails, la messagerie instantanée, le fixe et le portable pour vous concentrer sur ce que vous aviez à faire ? Combien de fois vous êtes-vous donné une chance de préférer l'important à l'urgent ? A l'inverse, combien de fois avez-vous réalisé une tâche de fond chez vous, le soir où le week-end, laissant entendre implicitement à vos proches qu'ils étaient moins importants que votre travail ? L'urgence nourrit le présent et valorise les sauveurs, La parcellisation des temps de travail lui ouvre un boulevard puisque 71,4% des répondants de Sciforma admettaient privilégier et traiter la tâche urgente avant l'importante, et ce manière systématique. En poussant la tendance à son maximum et en la croisant avec l'augmentation de la complexité, on peut conclure aisément que l'avenir nous prépare une vie professionnelle semblable à un flot de crises successives à gérer.

Nos comportements individuels restent les premiers garde-fous dans cette course perdue. Alors que nombre d'individus s'acharne à dénoncer "le système" et son représentant, le fameux "on", personnage protéiforme capable d'être la direction, le management, la maison-mère, le siège, le back office pour les commerciaux, les commerciaux pour le back office,

l'évidence est difficile à reconnaître pour ceux que ce jeu satisfait sans qu'ils ne puissent l'admettre : chacun est maître de sa vie et de la manière dont il aborde les situations qu'il rencontre. Chacun est libre de s'isoler pour réfléchir, libre de préférer ses tâches importantes à l'urgence de son voisin ou à la sienne propre, de déléguer ce qui doit l'être, de prendre le temps du recul et du bon sens. La seule question qui se pose alors est de savoir s'il est possible d'être reconnu et valorisé dans une organisation parce que l'on a fait ce choix. La réponse n'est pas encourageante. Aujourd'hui, l'agitation paie. Au moins à court terme. La culture d'une organisation est tissée par les comportements de ceux qui la composent. Si chacun ralentit, elle ralentira, malgré les exigences du marché, le big data, les objets connectés, la 4G et tout ce que je ne sais pas imaginer aujourd'hui. Essayez de lever le pied en négligeant la culpabilité que cela pourrait provoquer. Essayez et insistez. La différence n'est pas perceptible immédiatement. Mais au final... Ce n'est qu'une question de temps !

Véronique Thiel

LA TRANSFORMATION ET LE CHANGEMENT

7 secrets pour assurer le bonheur au travail dans votre entreprise

Pourquoi nous soucier du bonheur au travail de nos employés ? Les ventes, le marketing, la finance et les opérations ne sont-ils pas plus importants ? La réponse est simple : ces enjeux ne seront optimisés que si les employés qui occupent ces fonctions sont heureux dans leur travail.

Voici 7 clés de bonheur dans l'entreprise :

- 1 : Sera heureux celui qui fait le choix de l'être !
- 2 : Formation, mentorat et coaching sont d'excellents outils pour cultiver le bonheur.
- 3 : Pour aider les employés à reprendre le contrôle de leur bonheur, il faut éliminer tout ce qui les empêche de le percevoir.
- 4 : Cultiver l'optimisme pour le favoriser.
- 5 : Le bonheur au travail est dans le moment présent
- 6 : Prendre les autres en compte.
- 7 : Un individu est plus heureux dans un poste lui permettant de miser sur ses talents naturels.

ÉQUITÉ DES POLITIQUES RH

Recrutement et réseaux sociaux : où en sommes nous ?

Selon l'enquête annuelle RegionsJob relative aux pratiques de recrutement, les sites emplois restent le premier outil pour recruter, 87% des recruteurs les utilisent, une proportion à peu près équivalente à celle des candidats qui sont plus de 90% à chercher leur emploi sur les jobboards. Suivent ensuite le service public de l'emploi (Pôle emploi et

l'Apec) utilisé par 77% des recruteurs. Les réseaux sociaux arrivent en 3e position. Ils sont utilisés par 53% des recruteurs, une proportion en légère augmentation depuis 2010 (47%).

Moins de 10% des postes sont pourvus grâce à un recrutement via les réseaux sociaux, au même niveau que les autres modes de recrutement secondaires (cooptation, site carrières de l'entreprise...)

Après une phase de découverte et d'expérimentation, les recruteurs ont adopté ces nouveaux canaux sans qu'ils remplacent leurs outils de prédilection. Les professionnels des RH ont encore un peu de travail pour trouver les usages véritablement adaptés à ces nouveaux canaux.

DÉVELOPPEMENT DES INDIVIDUS ET DES ÉQUIPES

Gérer les générations en entreprise

Trois générations cohabitent actuellement dans les organisations : Les baby-boomers, la génération X et la génération Y.

Attentes, valeurs, perceptions, priorités et expériences peuvent être sources d'incompréhensions intergénérationnelles. Mais ce n'est pas une fatalité.

Dans un premier temps, il est nécessaire d'identifier les différentes générations présentes au sein de l'entreprise, mais aussi les individus qui réussissent à s'adapter aux collègues d'une autre génération. Sensibiliser les managers aux particularités de ces différentes générations, via des modules adaptés, avec mises en situation et prise de conscience de chacun de ses attachements générationnels. L'essentiel est de faire en sorte que chacun apprenne à s'enrichir de l'autre, et puisse s'adapter à l'autre. Enfin, il s'agit de communiquer et de valoriser cette stratégie lors des recrutements, pour attirer les plus jeunes et renouveler les effectifs sans trop de conflits. L'enjeu est de taille puisque d'ici 2020, plus de 30% des actifs seront de nouveaux entrants.

AU FIL DE LA VEILLE

Ciel mon radis : un potager dans l'open space

Les plantes dans un bureau feraient pousser la productivité de 15%. C'est pourquoi certaines entreprises optent pour les « bureaux fertiles ».

Ciel mon radis propose un « bar-radis » aux organisations en mal de verdure. Il s'agit d'un module permettant d'installer un jardin d'intérieur dans des bureaux et de cultiver des fruits et légumes entre collègues. La jeune entreprise à l'origine de ce concept installe et loue des potagers de bureau, tout en assurant le suivi et l'animation autour du projet, avec des ateliers pour semer et jardiner ainsi que des dégustations des produits cultivés sur place. Le but est en effet de récolter les fruits de son travail et d'inviter les employés à « remplacer les pauses cigarettes par des pauses vertes ».

Une approche qui illustre la tendance du retour à la nature dans les entreprises. Entre les ruches sur leurs toits, et les jardins favorisant le

bien-être de leurs salariés, la reconnexion à la terre est en marche... Une envie générale « de se mettre au vert » ?

Revue de presse : Julie Husser.

Crédit photo : Michel Christen.