

Comment rendre la gestion du personnel plus durable

La durabilité désigne le principe selon lequel il faut agir aujourd'hui de manière à ne pas limiter les possibilités des générations futures. Elle repose sur les trois piliers que sont l'économie, l'environnement et la société. Cet article se penche sur la dimension sociale du développement durable et ses répercussions sur la gestion du personnel.

Pourquoi la durabilité sociale concerne-t-elle aussi les PME ?

Le respect des exigences économiques, écologiques et sociales en matière de durabilité est d'ores et déjà un critère de décision important lorsque les pouvoirs publics ou les grandes entreprises attribuent des mandats. Les fournisseurs doivent rendre compte de leurs efforts en matière de durabilité économique, écologique et sociale dans des rapports dits ESG (Environmental Social Governance). Dans la pratique, il s'avère difficile de lister et quantifier ces efforts en raison de l'absence de normes et de méthodes uniformes. Mais avant de pouvoir attester de la durabilité sociale dans un rapport, il faut commencer par la vivre au sein de l'entreprise.

Une gestion durable du personnel comme base

La science parle de durabilité sociale lorsque les institutions et leurs processus se concentrent sur la santé et le bien-être des personnes qui y travaillent. Il s'agit donc de permettre à chaque personne au sein d'une organisation de satisfaire ses besoins dans son travail, de rester en bonne santé, de bénéficier d'une protection sociale et d'être traitée équitablement. Pour y parvenir, il faut une gestion durable du personnel.

Objectifs principaux: recruter et fidéliser le personnel

Une gestion durable du personnel doit permettre à l'entreprise de trouver son futur personnel et de retenir les bons collaborateurs et collaboratrices au sein de l'entreprise. Ce type de gestion devient particulièrement important lorsque les ressources en personnel sont limitées dans la qualité requise et/ou lorsque des problèmes internes à l'entreprise, p. ex. une mauvaise ambiance de travail ou une surcharge de travail constante, compromettent l'ar-

rivée de nouveaux collaborateurs et collaboratrices. Au cœur de la gestion durable du personnel se trouvent les éléments suivants :

- Développement et maintien des compétences stratégiques contribuant à la création de valeur de l'entreprise
- Aptitude à l'emploi garantie des collaborateurs et collaboratrices
- Prise en compte des valeurs sociales

La science souligne qu'une gestion durable du personnel favorise la flexibilité de l'entreprise et la création de connaissances, ce qui permet à l'entreprise de réagir aux changements. En revanche, le manque de durabilité sociale a des conséquences négatives. Une charge de travail trop élevée, la pression des responsabilités, le surmenage, le manque d'estime ou les conflits au travail peuvent être source de stress et même de problèmes de santé.

Mesures concrètes pour une gestion durable du personnel

Pour mettre en œuvre une gestion durable du personnel, il faut adopter une attitude fondamentale vis-à-vis de l'être humain, à savoir « l'estime vécue des personnes au sein de l'entreprise, avec leurs propres besoins et points de vue ». Différentes études ont mis en évidence des facteurs de réussite identiques :

▪ Formuler et communiquer des objectifs clairs

Il est judicieux de définir sous forme de charte l'attitude fondamentale de l'entreprise vis-à-vis des collaborateurs et collaboratrices ainsi que les attentes à leur égard. Il est important que les objectifs soient compréhensibles et clairement communiqués.

▪ Remettre en question l'existant

Il faut remettre en question les procédures et comportements existants qui ont été « affinés » pendant de nombreuses années. Souvent, l'impli-

cation d'apprentis, de clients, de fournisseurs et d'autres partenaires permet de penser hors du cadre usuel.

▪ Montrer de l'intérêt pour le sujet

Pour les collaborateurs et collaboratrices, la durabilité sociale n'est perçue comme importante que si les cadres s'y intéressent de manière crédible et y consacrent du temps.

▪ Faire participer les collaborateurs et collaboratrices aux décisions et au succès de l'entreprise

Des études montrent que les collaborateurs et collaboratrices qui peuvent participer aux processus de décision sont plus enclins à agir dans le sens des objectifs de l'entreprise. Il en va de même lorsqu'ils participent au succès de l'entreprise.

▪ Relations valorisantes et confiance mutuelle

La confiance mutuelle entre cadres et personnel accroît l'efficacité et améliore la capacité de développement de l'entreprise.

▪ Récompenser les performances

Les systèmes de rémunération et de récompense axés sur les résultats, la qualité et la performance sont motivants et améliorent l'efficacité s'ils sont compréhensibles et perçus comme équitables.

▪ Investir dans la formation

L'orientation sur les compétences et les connaissances est essentielle. Notre branche en est le reflet positif. Des collaborateurs et collaboratrices bien formés améliorent non seulement le rendement, mais jouent également un rôle social important au sein de l'entreprise.

▪ Engager consciemment du personnel d'un certain âge

Grâce à des postes de travail adaptés

à l'âge et à des exigences de performances individuelles, les collaborateurs et collaboratrices plus âgés restent performants et motivés, parfois même au-delà de l'âge officiel de la retraite.

• Santé des collaborateurs et prévention des accidents

Postes de travail ergonomiques, prévention des accidents sur le lieu de travail et pendant les loisirs, offres alimentaires saines, offres sportives et de prévention, événements d'équipe ... De telles offres préservent non seulement la santé et réduisent les absences, mais renforcent aussi la fidélisation du personnel à l'entreprise.

• Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Aujourd'hui, les collaborateurs et collaboratrices attachent une grande importance à la conciliation entre travail, famille et loisirs. Les entreprises qui font preuve de flexibilité et d'ouverture dans ce domaine sont avantagées dans le recrutement de personnel et parviennent plus facilement à retenir les bons collaborateurs.

• Offrir des emplois attrayants

L'environnement de travail immédiat a une grande influence sur la performance et le bien-être. Le personnel apprécie les espaces suffisamment grands et lumineux et une infrastructure de travail moderne.

• Contrôler, évaluer et corriger les résultats

Toutes les bonnes résolutions et les belles lignes directrices ne servent à rien si elles ne sont pas tangibles et vécues au quotidien. Des inventaires réguliers sont nécessaires et des mesures doivent être corrigées ou complétées si besoin.

De nombreuses entreprises de notre branche mettent activement en œuvre la durabilité sociale

Vivre tous les jours la durabilité sociale aux niveaux susmentionnés est un défi aussi bien pour les cadres que pour le personnel. Il est réjouissant de constater que de nombreux acteurs de notre branche ont déjà relevé ces défis. Cela est certainement dû aux exigences ESG accrues et à la lutte pour attirer les talents, mais pas seulement. Car être traité et encouragé de manière équitable, avoir des perspectives de déve-

loppement, avoir des rapports ouverts et honnêtes les uns avec les autres et atteindre des objectifs en équipe sont en fin de compte des besoins fondamentaux de l'être humain.

Conseil: le 24 avril 2024, AM Suisse a organisé une réunion d'information hybride passionnante sur le thème de l'ESG et de la durabilité au sein de l'entreprise. Un enregistrement vidéo des exposés et un dossier d'information peuvent être téléchargés sur le site Internet d'AM Suisse (www.amsuisse.ch). ■

Emanuel Scheidegger



www.amsuisse.ch
→ news → erfolgreiche-esg-infoveranstaltung

Source : Rapport de recherche sur la durabilité sociale, Département de psychologie appliquée de la Haute école des sciences appliquées de Zurich (zhaw) et les sources qui y sont indiquées

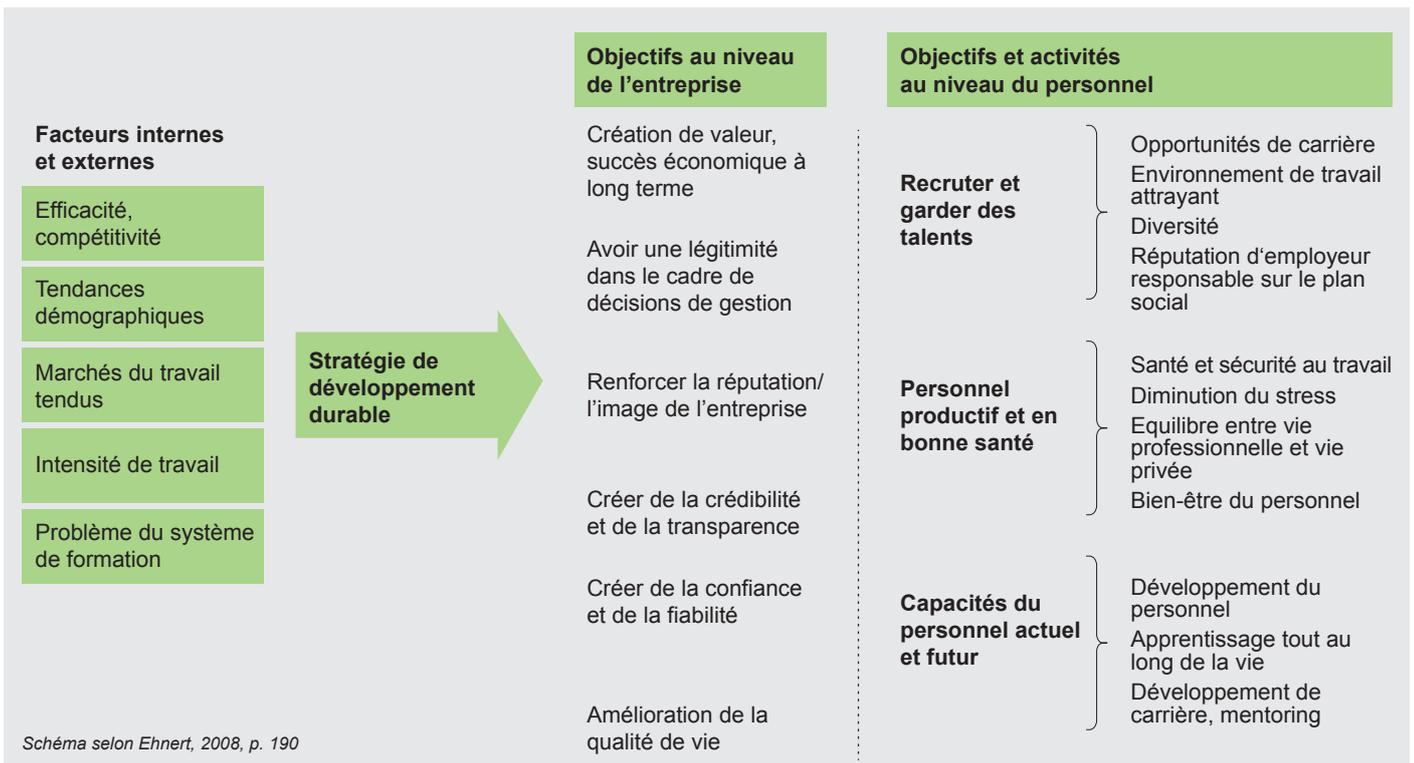


Schéma selon Ehnert, 2008, p. 190