

Comment Ecovadis gère l'organisation du travail hybride grâce à Semana

La startup qui simplifie l'organisation du travail accompagne la scaleup Ecovadis dans sa recherche de flexibilité pour ses salariés. Ces acteurs reviennent sur leur collaboration.

Temps de lecture : minute

17 mai 2022

En 2019, les entreprises ont dû se mettre à marche forcée et subitement au télétravail, entraînant souvent une série de complications d'organisation par manque d'agilité et de préparation. Depuis, la plupart d'entre elles se sont mises au pas, mais aimeraient pouvoir pérenniser ces nouveaux modes de travail, plus hybrides, choisis et flexibles pour leurs salariés.

C'est de ce constat qu'est partie Semana, une startup issue du programme Entrepreneur First. D'abord concentrée sur le sujet de la mobilité entre domicile et travail, la jeune pousse créée en 2020 a vite pivoté. " Quand nous étions confinés, nous nous sommes rendus compte que ce thème n'était pas un sujet d'avenir, mais qu'il fallait surtout adresser un vrai besoin face à la transformation de l'organisation du travail alors en cours, raconte Albert Reynaud, fondateur de la startup. Cette période a été un déclic, et nous avons décidé de créer un outil de flex office qui permette une organisation hybride, un travail distribué dans une multitude de localisations et une optimisation de l'allocation des espaces de l'entreprise ".

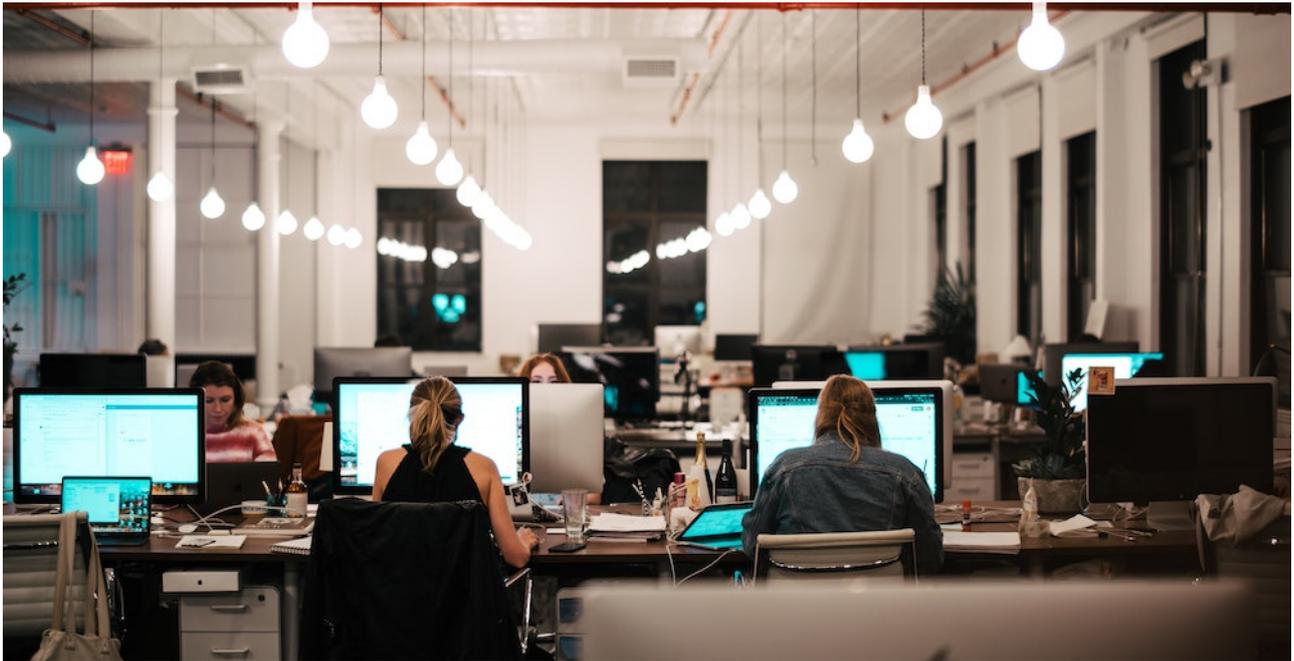
Un outil pour fonder sa politique de travail

EcoVadis, scaleup spécialiste de l'évaluation des performances RSE des entreprises, avait justement besoin d'être accompagnée pour franchir ce pas. " Avant le Covid, nous étions déjà ouverts au télétravail, mais avec un nombre limité de jours par mois, se souvient Laurianne Le Chalony, Chief People Officer d'EcoVadis. Mais, dès 2021, nous avons décidé de nous concentrer en profondeur sur la question de notre politique de travail pour les salariés. On voulait leur garantir un maximum d'agilité tout en accompagnant notre croissance ", poursuit-elle, en rappelant que cet effort représente un argument de poids pour la rétention des talents et la perspective d'en attirer de nouveaux. EcoVadis a donc décidé de laisser une entière liberté aux employés, les laissant travailler d'où ils veulent dans leur pays, mais aussi à l'étranger pour une durée de trois mois maximum par an.

Après avoir rencontré plusieurs prestataires proposant ce type de services, la scaleup a finalement porté son choix sur Semana. " Afin de garantir une efficacité collective, nous avons besoin d'une base pour savoir d'où travaillent chacun de nos collègues, explique Laurianne Le Chalony. Semana propose un outil très utile de planification pour les managers et collaborateurs, entre équipes et inter-équipes. Avoir des données concrètes permet de remonter des informations d'organisation précieuses et d'éviter de fonder sa politique de travail sur des commentaires épars uniquement. Cela permet aussi de pouvoir planifier les venues de salariés d'autres bureaux, mais aussi des moments de collaboration ", ajoute celle qui affirme que l'usage de cet outil est " devenu un réflexe pour les salariés chaque matin ".

Pour Laurianne Le Chalony, Semana représente aussi un outil clé dans la gestion de la santé mentale des salariés : " on peut jauger qui vient ou pas, et donc les personnes potentiellement isolées, ce qui aide les managers à détecter des signaux faibles qu'on ne voit pas forcément

quand on a la tête dans le guidon au quotidien ".



À lire aussi

Les Français restent attachés à leurs bureaux en entreprise

Disposer d'un outil qui permet d'objectiver ces informations est enfin un bon moyen d'optimiser les espaces de travail alloués aux bureaux de chaque entreprise. " Chez EcoVadis, ça nous a permis d'ajuster la taille des espaces de travail en fonction des équipes qui étaient plus ou moins présentes au bureau par exemple, précise la DRH. Cela nous a aussi permis de voir quelles journées étaient les plus propices pour les différentes réunions de groupe ".

Mais le fondateur de Semana insiste sur le fait qu'il n'existe pas une bonne ou une mauvaise organisation hybride, et que la proposition de valeur de sa startup se situe justement dans une réponse adaptée aux besoins de chaque entreprise. " Si des clients comme EcoVadis, qui recrute 600 personnes par an, ne sont pas dans une perspective de réduction de leurs bureaux mais plutôt d'optimisation des espaces de rassemblement et de création, d'autres cherchent à rendre des mètres carré pour rationaliser leurs espaces de travail ", précise Albert Reynaud.

Et la startup affirme avoir su le faire en réduisant d'environ 40% les surfaces de ses clients, comme EDF, Foncia, Galerie Lafayette, Le Monde ou encore SeLoger.

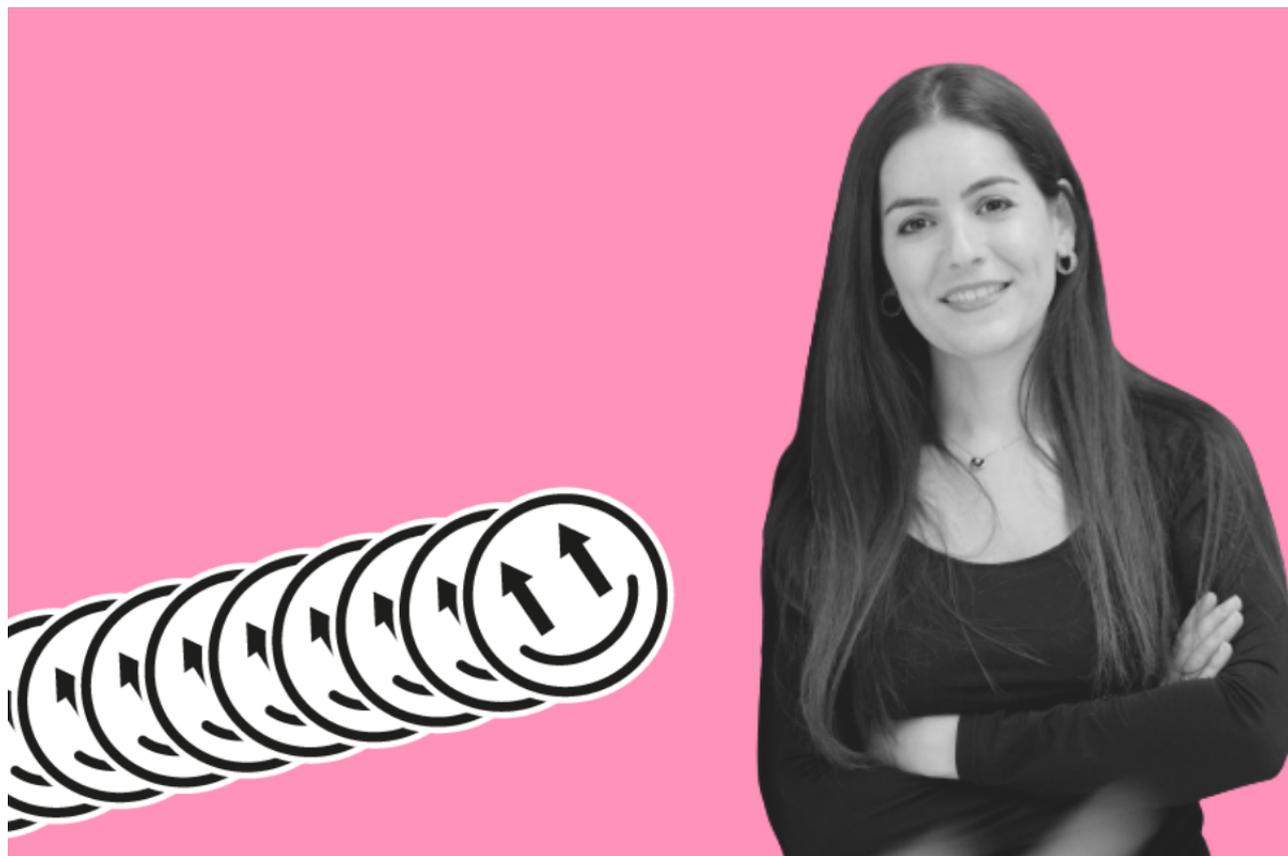
S'adapter à des besoins hétérogènes

" Le rapport au télétravail est très hétérogène, et notre enjeu, la recette de notre succès est justement d'arriver à appréhender la diversité des cas entre les entreprises, et au sein même de ces dernières, poursuit Albert Reynaud. Un grand groupe n'a pas les mêmes besoins qu'une scaleup, comme un expert IT n'a pas les mêmes besoins qu'un RH ". C'est pour cette raison que Semana propose une grande flexibilité de paramétrage de son outil, qui doit résulter d'un travail en amont de diagnostic sur l'ADN, la politique et la vision de l'entreprise.

Côté EcoVadis, ce travail a d'ailleurs duré six mois : étude de marché sur les tendances en matière d'organisation du travail, groupes de réflexion avec le comité exécutif, prise en compte des législations locales selon les pays, débat sur les propositions entre collaborateurs et enquête auprès des salariés pour recueillir leurs besoins. " Semana agit en colonne vertébrale de cette nouvelle organisation, mais il ne faut pas oublier de définir ce que l'on veut que cette structure diffuse dans l'entreprise ", insiste la DRH. Pour ne pas perdre cela de vue, l'entreprise envoie des enquêtes aux salariés tous les mois pour adapter son paramétrage en fonction de remontées. " Face à d'autres prestataires trop rigides et structurés, l'avantage de Semana réside vraiment dans sa flexibilité et son évolutivité ".

" Il ne faut pas diaboliser ou stéréotyper des entreprises qui ont une approche top-down ou moins flexibles sur leur politique de télétravail, conclut Albert Reynaud. Mais, dans cette perspective de réflexion sur le futur du travail, notre mission consiste à montrer aux sociétés l'importance de la notion de confiance, qui est une clé de voute quand on

permet à ses salariés de travailler d'où ils veulent. Mais il y a encore un vrai besoin de changement des mentalités ".



À lire aussi

Comment gérer une nouvelle équipe à l'ère du travail hybride

Article écrit par Heloïse Pons