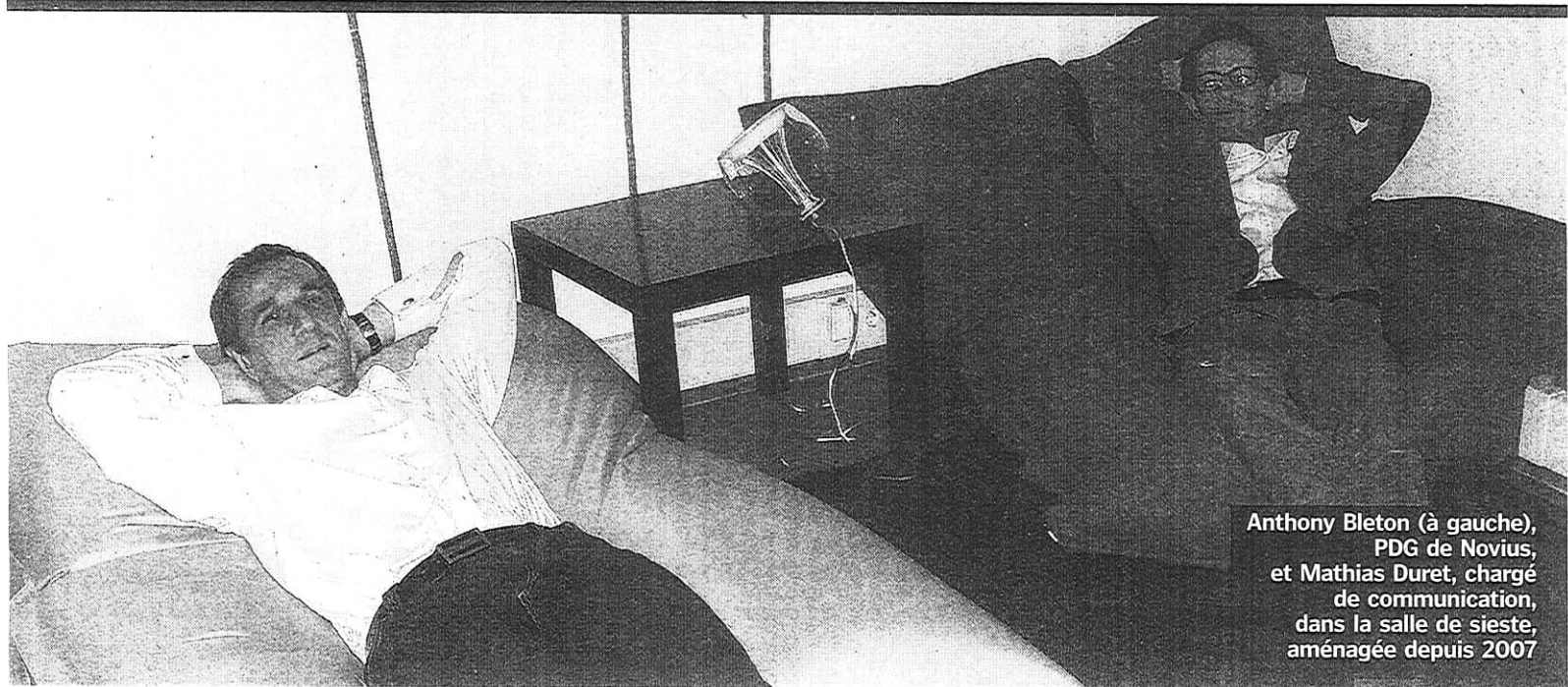


Vivre au travail



Anthony Bleton (à gauche), PDG de Novius, et Mathias Duret, chargé de communication, dans la salle de sieste, aménagée depuis 2007

/C.B.

Ces boîtes qui mettent leurs salariés... à la sieste

Insolite. Si la sieste est un droit inscrit dans la constitution chinoise, elle reste mal vue en France, a fortiori au travail... Mais certaines boîtes sautent le pas

Un sandwich tout juste avalé, nous voici devant notre ordinateur. Un coup d'œil sur le programme de l'après-midi... outrageusement chargé. Et pourtant, déjà, nos yeux clignent, nos paupières s'affaissent, notre esprit s'embrume... À cet instant précis, nous serions prêts à donner toutes nos primes et même notre job pour une sieste... Mais comme nous ne travaillons pas chez Novius, on se contentera d'un café.

Novius ? C'est une agence villeurbannaise spécialisée dans la communication digitale. Quinze ans d'existence, un bureau à Paris, 33 salariés dont 31 à Lyon, un chiffre d'affaires d'un million d'euros, un portefeuille de 400 clients, dont Panzani, Point S, le CNRS, les Francfolies de La Rochelle ou encore la Biennale d'art contemporain de Lyon. Mais surtout, dans ses locaux, un trésor, un éden, l'objet de toutes nos convoitises en ce début d'après-midi : une salle de sieste ! L'espace est intime, cloisonné, douillet. Il y trône trois vastes poufs colorés,

Bon À SAVOIR

>> À quoi sert la sieste ?

« La qualité de l'éveil dépend de la qualité du sommeil », lance Éric Mullens, médecin somnologue, « et la sieste est aussi importante que le sommeil de nuit. Quand il manque de sommeil, l'être humain multiplie les erreurs ». En France, 30 % des salariés sont en dette de sommeil. Par ailleurs, des études démontrent qu'une

veille continue de 18 heures équivaut, en termes de comportement, à une présence de 0,5 g d'alcool dans le sang. À 24 heures de veille, on monte à 1 g/L.

>> Quel est le temps de sieste idéal ?

« Pour une personne n'ayant pas de dette de sommeil, quinze minutes suffisent. Si la dette de sommeil n'excède pas deux heures, il faut faire une sieste d'une vingtaine de minutes. Au-delà, il est recommandé de dormir un cycle de sommeil entier, soit une heure trente », détaille

Éric Mullens. Veillez toutefois à ne pas dormir trop longtemps : le temps de sommeil, la nuit, s'en verrait perturbé.

>> Et si je ne parviens pas à dormir ?

« S'endormir n'est pas le plus important », assure Éric Mullens, « ce qui compte, c'est de se reposer. Alors on s'assoit ou, bien mieux, on s'allonge, et on se détend. L'organisme va sans doute prendre une, deux, voire trois minutes de sommeil, sans même que le salarié ne s'en aperçoive... ».

littéralement pris d'assaut pendant le temps du déjeuner. « Il n'est pas rare qu'il y ait la queue devant la salle », assure Mathias Duret, chargé de com'. Il n'est pas rare non plus d'y piquer un roupillon aux côtés du PDG, Anthony Bleton. « Je suis un grand sies-

tophile », explique-t-il, « avant que la salle n'existe, après le déjeuner, j'allais parfois sombrer un peu dans ma voiture, dans le garage. Physiquement, on ne tient plus, mais on se cache pour dormir, parce que l'on ressent une culpabilité abominable... Un jour, je me

suis dit : « Allez, assumons ! » et j'ai décidé de créer cet espace de sieste. J'ai également décidé de donner l'exemple en devenant un utilisateur régulier... ». Ici, il n'y a pas de règle. Les salariés peuvent « siester » à tout moment de la journée. « On ne pointe pas chez nous : les salariés travaillent en mode projet, ils gèrent leur emploi du temps comme ils le souhaitent, l'essentiel étant de remplir leurs objectifs », détaille Anthony Bleton. Vous ne croiserez pourtant jamais un salarié lové dans l'un des poufs durant la matinée. « La déculpabilisation est totale entre 12 et 14 heures, mais plus relative aux horaires traditionnels de travail », estime le PDG, qui poursuit : « Lorsque nous recevons un client, ou lorsque nous procédons à un recrutement, nous faisons toujours visiter notre salle de sieste... C'est un moment amusant, et c'est très valorisant en termes d'image ». « Après une sieste de trente minutes, on se sent tellement mieux, on est vraiment plus productif », renchérit Mathias Duret.

« Évidemment », lance Éric Mullens, médecin somnologue. « La sieste est essentielle à tout être humain. Elle est aussi capitale que le temps de sommeil la nuit. Les courbes d'accidentologie le prouvent : les pics se produisent pendant la nuit... et en début d'après-midi ».

Et l'on se dit alors, la main sur la tasse à café, en ce début d'après-midi brumeux : voilà le genre d'articles qu'il serait bon, pour notre santé et surtout, notre productivité, de faire suivre à nos PDG...

Céline Boff

Bien manager une équipe : capitalisez sur les valeurs de vos collaborateurs

Aujourd'hui, lorsque les équipes sont soudées et engagées, l'entreprise fonctionne bien. Si elles sont soudées et engagées, c'est sans aucun doute parce qu'elles trouvent du « sens » à ce qu'elles font et que chacun se retrouve dans les valeurs véhiculées et transmises par l'entreprise.

1 Adhérer à des valeurs communes

Les collaborateurs peuvent être motivés grâce à un bon salaire, un large bonus, des avantages divers, et des signes de reconnaissance. Mais cela est souvent insuffisant. Leur fidélité est générée par les valeurs. Sans valeur, le travail serait bien sûr accompli mais sans le puissant ressort qu'est l'engagement.

2 S'épanouir dans son travail

Les valeurs définissent ce qui prime pour nous. Elles sont, en quelque sorte, des tamis par lesquels passent toutes nos prises de décisions. C'est ainsi que les personnes qui se sentent bien dans leur travail, qui s'y épanouissent et y trouvent un sens ont réussi à accorder leurs valeurs à celles de l'entreprise. Dans le cas contraire, et malgré certains avantages, il est possible de souffrir émotionnellement en restant dans un travail que « l'on ne sent pas ».

3 Augmenter le taux de satisfaction de vos collaborateurs

La connaissance des valeurs de vos collaborateurs va donc vous permettre d'aligner celles-ci aux besoins de votre entreprise. Donc posez-vous ces quelques questions :

Quelles sont les valeurs de chacun, celles qui sont partagées par l'ensemble et celles qui restent personnelles ? Qu'est-ce que mes collaborateurs attendent le plus de leur travail ? Comment ces différences de valeurs peuvent-elles favoriser l'équipe ou au contraire la défavoriser ? Que peut-on apprendre de ceux dont les valeurs diffèrent des nôtres ? Comment intégrer les valeurs de chacun comme levier dans l'organisation de l'équipe ?

Mais vous pouvez aussi augmenter le taux de satisfaction de vos collaborateurs en adaptant leur travail aux valeurs qui leur sont propres.

MON COACH
M'A DIT...

Envoyez vos questions à :
economie@leprogres.fr

Corinne Moret-
dirigeante de
Coaching &
Communication



<http://coaching-et-communication.over-blog.com>

« Il faut réussir à accorder ses valeurs à celles de l'entreprise »