

Vous méritez une place au sommet

Pour réserver cet emplacement
Le Temps - publicité
Tél. Lausanne: +41 21 331 78 00
Tél. Zurich: +41 44 259 68 15
E-mail: lt_publicite@admeira.ch
www.letemps.ch/pub

Carrières Management

53%

Génération Y. En Suisse, 53% des Y interrogés lors d'un sondage envisagent leur carrière comme un ultramarathon. Ils s'attendent à rester actifs au-delà de 65 ans et 8% estiment qu'ils ne prendront jamais de retraite.



Logitech a annoncé qu'il allait proposer Patrick Aebischer comme nouveau membre de son conseil d'administration. L'élection du président de l'EPFL sur le départ se déroulera le 7 septembre.

19
Votre prochain rendez-vous formation: vendredi 26 août 2016

Le sport allie bien-être et productivité

MANAGEMENT Le sport au travail est considéré par de nombreux managers comme un outil utile pour régénérer la forme sur le plan mental et augmenter la productivité des employés. Décryptage

AMANDA CASTILLO
@Amanda_dePaulin

Pratiqué depuis la nuit des temps, l'exercice physique a revêtu de multiples fonctions au fil des siècles. Au temps de la préhistoire, il était intimement lié à la survie humaine, la vie de l'homme de Cro-Magnon dépendant de sa condition physique.

Plus tard, au Ve siècle avant Jésus-Christ, l'entraînement physique a occupé la moitié des systèmes d'éducation dans les Etats helléniques. Les Grecs étaient en effet d'avis qu'il ne pouvait y avoir d'intelligence saine et vigoureuse que dans un corps sain et en santé. Dans un discours recueilli par Xénophon, Socrate affirme ainsi qu'une mauvaise condition physique peut être à l'origine de la perte de la mémoire et même de la folie. Pour le philosophe grec, celui qui est faible sera incapable d'un effort intellectuel soutenu.

Un peu plus tard encore, dans le monde compétitif et féroce de la chevalerie, l'éducation physique était principalement enseignée pour répondre à des besoins militaires. Les jeunes pages et écuyers apprenaient donc à monter à cheval et à nager, mais aussi à se servir de l'arc, de la lance et de l'épée afin d'être en mesure de défendre la chrétienté contre les Turcs.



Le sport corporatif offre aux employés la possibilité de dévoiler une facette de leur personnalité et de décloisonner certains rapports hiérarchiques. (123RF)

Apprendre à vivre d'égal à égal

Avec Rousseau, le sport est devenu un outil pour apprendre à vivre comme citoyens d'une démocratie. L'auteur d'*Emile ou De l'éducation* explique ainsi que pour parvenir à un Etat démocratique, il faut utiliser les jeux et les exercices afin d'habituer les enfants dès leur plus jeune âge à la discipline, à vivre d'égal à égal, à fraterniser, à supporter la compétition et à savoir se comporter devant ses concitoyens.

De nos jours, plusieurs études scientifiques sont venues confirmer ce que les Grecs savaient empiriquement depuis des siècles: le sport rend intelligent. Ainsi, aux Etats-Unis, des études conduites sur des souris sportives et sédentaires ont démontré que le cerveau des sportives développait plus de cellules que celui des sédentaires.

Les analyses d'Alain Ehrenberg et de Christian Pociello, pour ne citer qu'elles, ont par ailleurs démontré que le sport est pourvoyeur de valeurs (culte de la performance, esprit d'équipe, courage, communication, abnégation, dépassement de soi) et qu'il favorise, dans certains cas, le vivre-ensemble.

Il n'est donc guère surprenant que les managers usent de métaphores sportives et utilisent le sport corporatif pour la cohésion des équipes de travail. «Le sport a un impact social, en facilitant l'intégration des employés et en permettant de tisser des liens et des réseaux de communication qui peuvent être exploités par la suite

dans les activités liées au travail, explique Julien Pierre et Isabelle Barth dans *Un esprit sain dans un corps sain: promouvoir le sport au travail*. Il offre également aux employés la possibilité de dévoiler une facette de leur personnalité et ainsi de décloisonner certains rapports hiérarchiques. Les rapprochements facilités par le sport peuvent parfois même donner une autre image des salariés, leur permettant de se découvrir sous un autre angle.»

De nombreuses études ont également démontré que le sport en entreprise peut améliorer la santé mentale des salariés en augmentant le goût de vivre, en limitant le stress, l'anxiété et la dépression légère, mais aussi en accroissant l'estime de soi et l'équilibre psychologique et émotionnel. A cet égard,

certaines travailleurs conçoivent l'activité sportive comme un soutien moral, voire un outil nécessaire à la réussite professionnelle dans la mesure où il sert d'exutoire aux tensions et aux frustrations.

Le taux d'absentéisme diminue en outre chez les individus qui pratiquent un sport de manière régulière. En s'appuyant sur l'enquête intitulée «Stress, pratiques sportives et monde du travail», conduite par un groupe de médecins du travail, la Fédération française du sport d'entreprise a par exemple démontré que les employés sportifs ont moins d'accidents du travail et moins d'arrêts maladie que les employés sédentaires. En outre, la durée moyenne de l'incapacité ou des absences est plus courte, et cela d'autant plus que l'activité physique est pratiquée régulièrement.

La fonction du sport est par conséquent aussi bien préventive que curative.

Des salariés fiers d'appartenir à l'entreprise

Dernier point, mais non des moindres, le sport corporatif favorise l'identification à l'entreprise. «Les salariés - qu'ils pratiquent ou non des sports - se déclarent «fiers» d'appartenir à une entreprise qui «prend soin» d'eux», disent Julien Pierre et Isabelle Barth. Et nombreux sont ceux qui parlent de «chance» lorsqu'ils évoquent leur environnement de travail.

Considérés de nombreux bienfaits du sport sur la santé psychique et la performance des employés, la plupart des sièges sociaux des grandes entreprises

disposent aujourd'hui d'infrastructures sportives modernes. Ainsi, au siège social de Generali France, les employés ont la possibilité de se détendre au sauna ou au hammam. Les cadres et ingénieurs de Ferrari, en Italie, dis-

De nombreuses études sont venues confirmer ce que les Grecs savaient empiriquement depuis des siècles: le sport rend intelligent

posent d'une salle équipée de multiples appareils de musculation. Mais l'emblème de cette offre plurielle de services sportifs reste le Googleplex en Californie. Les salariés peuvent y jouer au volley de plage, se détendre dans deux piscines privées et profiter des espaces de remise en forme mis à leur disposition.

Plus près de chez nous, à Genève, la société Procter & Gamble propose des équipements sportifs variés à ses employés dans ses deux fitness. Ses locaux possèdent une salle d'entraînement et une salle dédiée à différents cours (cwork, bodypump, circuit training, etc.). Pas moins de 30 postes de musculation et d'entraînement cardiovasculaire sont mis à la disposition des salariés. Les vestiaires sont de plus équipés de douches afin de faciliter la pratique du sport à toute heure de la journée.

Pour encourager les employés à améliorer leur pratique régulière du sport, les murs de l'entreprise affichent enfin des messages incitatifs: «There are 1440 minutes in every day. Schedule 30 for physical fitness!» ou «Exercise increases energy levels and serotonin in the brain, which leads to improved mental clarity.»

L'EXPERT

Stop à l'acharnement contre le service public



ALAIN SALAMINI
EXPERT EN RÉMUNÉRATION
ET CHARGÉ DE COURS
À HEC LAUSANNE

Seulement quelques jours après l'échec indiscutable de l'initiative Pro service public, des voix se sont élevées pour limiter le salaire des dirigeants des entreprises publiques. Un tel acharnement compulsif contre ces salaires est incompréhensible pour plusieurs raisons.

Tout d'abord, l'affirmation que les patrons des CFF ou de La Poste gagnent trop est infondée. Toutes les enquêtes

salariales comparant les présidents-directeurs généraux d'entreprises équivalentes concluent à l'inverse à des salaires 25 à 50% inférieurs aux pratiques du privé.

Vient ensuite l'argument visant à déterminer ce que gagner trop signifie. Par exemple 500000 francs, chiffre évoqué actuellement. Tous les systèmes de rémunération sont basés sur le principe d'un salaire fixé en fonction des exigences et des responsabilités du poste. Vouloir décapiter ainsi tout ce qui dépasse 500000 francs nie les réalités d'entreprise et ne fait aucun sens économiquement. Pire, il aboutit à des absurdités déjà testées en France: le

salaire du patron de la SNCF est limité artificiellement à 450000 euros (environ 490000), alors que son vis-à-vis de chez Engie est proche de 1,7 million d'euros. La seule raison? La SNCF est détenue à plus de 50% par l'Etat français, mais pas Engie. Le qualificatif le plus approprié pour désigner cette disparité de traitement est simple: discrimination!

Pourtant, l'impact principal d'une telle mesure est occulté: toute la structure salariale des cadres de ces entreprises va devoir être ajustée à la baisse. Une diminution du salaire du président-directeur général va forcer une adaptation du salaire des cadres également, et ce pour maintenir une attractivité mini-

male de tout le système de promotion. A moins que l'on soit prêt à contempler des managers gagnants plus que leur patron, ce qui serait encore plus saugrenu.

Mis à part les présidents-directeurs généraux, où se situent donc exactement les salaires des employés du secteur public par rapport au privé? Voici les derniers chiffres de l'Office fédéral de la statistique pour 2014: un collaborateur non-cadre gagne en moyenne 7874 francs par mois dans le secteur public, contre 6412 francs dans le privé, soit 22% de plus. Pour les cadres inférieurs, on reçoit 9561 francs dans le public et 9575 francs dans le privé, et pour les cadres moyens,

1185 francs versus 13430,00 francs soit 17% de moins. En conclusion, ces chiffres nous le prouvent: le public dispose déjà d'un écart salarial entre employés et management bien inférieur au privé. Les collaborateurs gagnent plus, les cadres moyens et les présidents-directeurs généraux clairement moins que le privé. Toute contribution mérite une reconnaissance financière équitable, y compris dans le public, et il ne fait aucun sens de vouloir pénaliser le management de ces organisations. Reconnaissons le privilège de bénéficier d'un secteur public exceptionnel sur bien des points et arrêtons cette déplorable et futile chasse aux sorcières salariale. ■