



L'Aract a récemment rencontré l'entreprise Sygmatel, qui a entrepris depuis 2022 la transition vers la permaentreprise®. Cette rencontre a permis d'échanger avec le dirigeant de l'entreprise, M. Martin, ainsi qu'avec deux de ses collaborateurs : Yves Thibault, animateur permaentreprise, et Agathe Labrousse, animatrice HSE en alternance.

Services en électricité, en sûreté et en audiovisuel

330 collaborateurs

La Chapelle-sur-Erdre (44)

## « Nous avons, chez Sygmatel, le souci de mettre nos valeurs au cœur du management de l'entreprise. »

### Qu'est-ce que la permaentreprise® selon le modèle développé par Sylvain Breuzard ?

Selon Sylvain Breuzard, le modèle de la permaentreprise® s'inspire des principes de la permaculture® et repose sur trois éthiques fondamentales :

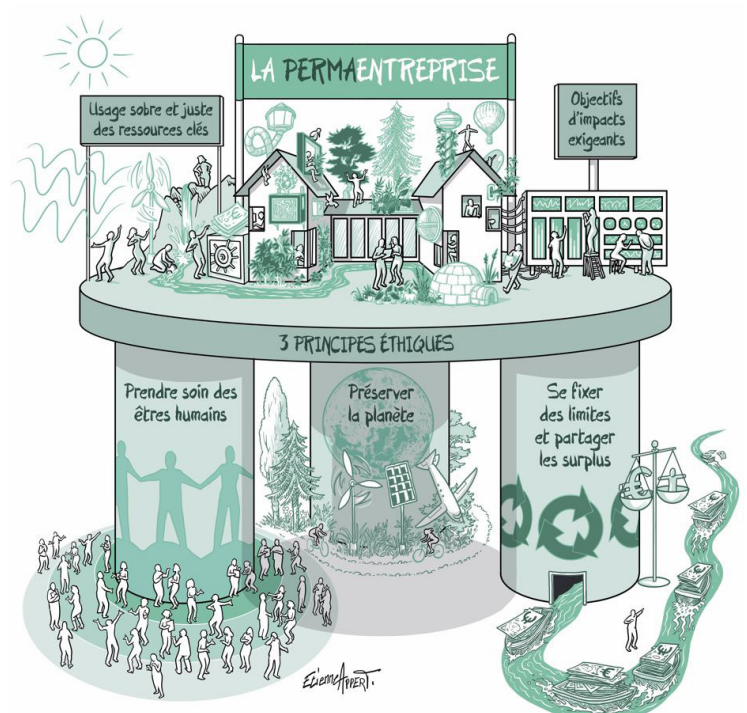
- ➔ « Prendre soin des humains,
- ➔ Préserver la terre,
- ➔ Fixer des limites et partager les surplus. »

Une **permaentreprise®** est une organisation qui prend en compte la gestion des ressources et l'impact de ses activités sur la nature et l'environnement. Ce modèle inclut des objectifs d'impact afin de suivre les progrès réalisés et garantir la viabilité à long terme de l'entreprise. L'idée est également de favoriser de bonnes relations avec les parties prenantes, afin de co-construire des solutions durables ensemble.

Source : <https://www.permaentreprise.fr/le-modele/>

### Qu'est-ce qui a motivé le passage à un modèle de permaentreprise® ?

En 2016, M. Martin rejoint l'entreprise et constate que la démarche RSE mise en place au sein de la structure manque de co-construction avec les salariés. Désireux d'impliquer davantage ses équipes dans les décisions, il cherche des solutions pour y parvenir. C'est lors d'un événement organisé par l'association des Dirigeants Responsables Nantes Atlantique qu'il rencontre Sylvain Breuzard, le fondateur du modèle de la permaentreprise®. Cette rencontre résonne profondément avec ses aspirations, car ce modèle favorise l'engagement des salariés, une approche que M. Martin souhaite adopter pour sa propre entreprise.



## Comment le changement a-t-il été concrétisé ?

Le Président a connu le concept de la permaentreprise via une intervention de Sylvain BREUZARD auprès des dirigeants responsables de l'Ouest en 2021. Il a ensuite proposé la démarche en Comité de Direction, puis l'animateur RSE s'est formé à ce sujet. Début 2022, une équipe de 8 personnes représentant les différents métiers et profils de Sygmatel (Responsable d'agence, techniciens, bureau d'études, fonction support...) a été mise en place. Ce groupe de travail a défini et proposé les enjeux de Sygmatel ainsi que des projets et actions qui serviront de socle pour la démarche.

- ➔ « **Proposer un cadre & des conditions de travail propices** au développement et au bien-être,
- ➔ **Faire émerger des idées** créatives dans les agences et entre agence,
- ➔ Rendre les **salariés acteurs** de leurs agences & du groupe,
- ➔ **Agir localement** & participer à rendre nos territoires durables,
- ➔ Participer à la **prise de conscience écologique** & diminuer nos impacts. »

L'objectif est de **proposer des solutions plutôt que de les imposer**. Chaque agence reste autonome, mais bénéficie du soutien d'un membre de la permaéquipe, en collaboration avec son responsable. L'idée est d'impliquer les équipes dans la mise en place des actions, tout en favorisant une communication régulière entre agences pour promouvoir les initiatives et susciter l'engagement.

## Des exemples concrets d'actions autour de la permaentreprise®?

- ➔ **Révision de l'organisation du travail** avec une modulation individuelle et non plus un agencement des horaires et des jours de travail en fonction des besoins. « Nous avons désormais des salariés qui font la semaine de quatre jours, d'autres celle de cinq jours » ;
- ➔ **Implication dans les formations**, montée en compétences avec la *Sygmatel Academy* et formations spécifiques pour les managers pour les accompagner dans leurs pratiques ;
- ➔ **Utilisation de l'application POPLEE** dans les cadre des entretiens professionnels pour une meilleure efficacité ;
- ➔ **Mise en place d'actions pour mieux se connaître** : « *Nos salariés ont du talent* » et utilisation du réseau social *Steeple* pour échanger, partager des actions et demander de l'aide ;
- ➔ **Au plus proche de ses équipes** : le président organise tous les deux mois des petits-déjeuners en groupe, offrant ainsi un moment d'échange sur les actualités et permettant aux salariés de s'exprimer ;
- ➔ **Instauration d'un baromètre social annuel**, incluant un critère clé : l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, qui a été fortement identifié chez Sygmatel comme un élément essentiel ;
- ➔ **Mise en place d'une flotte de véhicules** électriques pour les salariés volontaires, avec possibilité d'installer une borne de recharge à domicile, et révision des tournées pour optimiser les déplacements ;
- ➔ **Mise à disposition de vélos électriques « de fonction »** ;
- ➔ **Installation de panneaux solaires, d'éclairages LED** et mise en place d'un **système de régulation de la température** dans les bâtiments ;
- ➔ **Obtention du label QualiRépar**, témoignant de l'engagement de l'entreprise à privilégier la réparation plutôt que le gaspillage et la consommation excessive ;
- ➔ **Intégration des salariés** : plantation d'arbuste à chaque embauche ;
- ➔ Etc.

## Quelles sont les difficultés rencontrées ?

- 1 **Le temps** : Il apparaît parfois qu'il existe une réelle volonté de faire avancer les choses, mais que le manque de temps freine cette dynamique.
- 2 **La motivation** : Certaines personnes éprouvent des difficultés à trouver de la motivation au sein des équipes, chacun ayant des priorités qui diffèrent. C'est le cas des élus au CSE par exemple ;
- 3 **L'offre** : le reconditionné n'est pas forcément moins cher ce qui n'est pas toujours simple pour argumenter auprès des clients qui recherchent un bon rapport qualité/prix.

## Quels leviers pour faciliter le projet ?

L'entreprise dispose d'une équipe engagée et motivée, qui propulse les actions et cherche constamment de nouveaux leviers, malgré les difficultés qui peuvent surgir. Elle met l'accent sur la valorisation des réussites et des points forts, plutôt que sur les faiblesses.

De plus, l'entreprise bénéficie d'un accompagnement continu de la part de Norsys, avec des réunions régulières réunissant toutes les entreprises ayant adopté ce modèle économique, permettant ainsi un échange mutuel d'expérience et de soutien au quotidien.



## Des exemples concrets des bénéfices de la permaentreprise®?

- ➔ **Diminution du turnover**
- ➔ **Diminution des accidents de travail**
- ➔ **Mise en place d'actions concrètes** par les agences et visibles sur le réseau d'entreprise Steeple. Cela donne du sens aux salariés et une impulsion entre agences.
- ➔ **Optimisation des déplacements** et **réduction des gazs à effet de serre** grâce à l'éco-conduite et aux véhicules électriques.
- ➔ **Réduction de la consommation d'électricité** grâce aux panneaux solaires, à la révision des chauffages et à l'optimisation de l'éclairage.
- ➔ **Diminution des déchets**
- ➔ **Sensibilisation des clients à l'achat responsable** pour prolonger la durée de vie des matériaux.

## DES CONSEILS A PARTAGER ?

Il faut y croire, être convaincu qu'un shift est nécessaire pour l'entreprise.

*M. Martin*

Ne pas imposer et ne pas faire à leur place mais engager les salariés pour une meilleure implication durable ensuite.

*Yves Thibault et Agathe Labrousse*

Bien s'appuyer sur la méthode proposée par le modèle de la permaentreprise® qui marche.

*Yves Thibault et Agathe Labrousse*

Il faut prendre le temps, pas à pas, commencer simple.

*Yves Thibault et Agathe Labrousse*