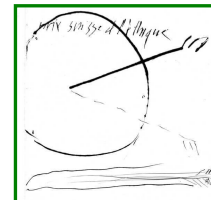


## 6-Ecoservices SA



### 1. Contexte organisationnel

- a) Type d'organisation : Société anonyme
- b) Taille de l'organisation : Ecoservices SA dénombre 19 collaborateurs répartis sur 2 sites en Suisse. Chiffre d'affaires : CHF 2'300'000.
- c) Domaine d'activité : Ingénierie de la construction et de l'industrie
- d) Site internet de l'organisation : [www.ecoservices.ch](http://www.ecoservices.ch)

### 2. Objectifs

- a) Situation de départ : Le projet décrit le fonctionnement et l'organisation d'Ecoservices SA dans sa globalité. En effet, il s'agit de mettre en avant le fait que l'innovation peut se trouver également au cœur du fonctionnement d'une entreprise qui évolue dans un système commercial et concurrentiel « classique ».
- b) Objectifs visés : Ecoservices offre une gestion d'entreprise en accord avec les principes du développement durable (par exemple un suivi santé par un pool d'infirmières) tout en garantissant une rentabilité économique. Son fonctionnement est le reflet d'une volonté de mettre l'humain au centre et que la sphère professionnelle soit un lieu de valorisation, d'échange et de développement.

### 3. Déroulement

- a) Début du projet : 1998 : Fondation d'Ecodéchets Sàrl : tri à la source des déchets sur les chantiers genevois.
- b) Principales étapes :
  - 1999 : Introduction du temps de travail à 80% (4 jours/semaine).
  - 2000 : Engagement du premier collaborateur (à 80%).
  - 2003 : Transformation de la société en Ecoservices SA, intégration d'une directrice administrative, prestations offertes en santé et sécurité du travail.
  - 2004 : Partenariat avec la société PMSE (Prévention et Maintient de la Santé en Entreprise) pour un suivi santé dans l'entreprise, ouverture du secteur de l'amiante.
  - 2006 : Acquisition d'un véhicule à gaz naturel, mise sur pied de formation dans le domaine de l'amiante (unique lieu de formation en Suisse romande).
  - 2007 : Introduction d'un système qualité interne.
  - 2008 : Acquisition d'un scooter électrique, partenariat financier principal avec La Banque Alternative.
  - 2009 : Introduction de 2 jours de congé paternité supplémentaires ainsi que de jours de vacances supplémentaires en fonction de l'ancienneté.
  - 2010 : Utilisation d'une voiture Mobility au lieu d'acheter un véhicule supplémentaire, fondation de l'Association Suisse des Consultants Amiante, certification Eduqua en cours pour les formations.
- c) Fin du projet : Néant.

### 4. Moyens mis en œuvre

- a) Moyens financiers investis : Néant.
- b) Moyens non financiers investis : Néant.

### 5. Résultats obtenus et résultats attendus

- a) Bénéficiaires : Les principaux bénéficiaires du projet sont les collaborateurs. Selon la personne responsable du dossier, il règne un esprit positif que le temps partiel, ainsi que la prise en charge d'une grande partie des assurances sociales favorisent dans l'entreprise. De plus, les collaborateurs disposent de plusieurs compétences métier acquises en formation continue, ce qui sécurise le maintien de leur poste en cas de glissement du chiffre d'affaires d'un secteur à un autre. Ceci améliore leur employabilité.
- b) Effets positifs/négatifs constatés : Les chantiers fonctionnant du lundi au vendredi, il y a un grand partage des connaissances induit par les temps partiels. Ainsi, les vacances peuvent être prises sans devoir être en liaison permanente avec le bureau, tant pour les employés que pour la direction. N'ayant reçu aucune plainte de clients induite par le temps partiel, Ecoservices se félicite du fonctionnement de son organisation.

Enfin, la motivation au travail est le constat le plus positif. La perte de salaire due au temps partiel est compensée par une qualité de vie supérieure selon l'entreprise. Cela se traduit par une faible rotation du personnel et une valorisation des compétences extra-professionnelles. Les indicateurs sur la santé des employés fournis par le bureau d'infirmières vont également dans ce sens. En effet, ces indicateurs sont bons, les absences sont en-dessous de la moyenne nationale et l'organisation de l'entreprise est ressentie comme positive par les familles des collaborateurs selon les informations contenues dans le dossier.

Le principal effet négatif se trouve dans l'organisation pratique quotidienne. Ecoservices dispose d'un secrétariat important qui joue le rôle de tour de contrôle et suit rigoureusement les dossiers pour aiguiller les demandes et faciliter la transmission d'information. Des processus ont été introduits afin de maîtriser la gestion des quelques 50 chantiers assurés en parallèle.

Le coût par collaborateur est supérieur à une organisation où le personnel est à temps plein. En effet, chacun dispose d'une place de travail équipée, la direction ayant renoncé à introduire un système tournant. D'autre part, le temps consacré aux tâches administratives liées aux ressources humaines est aussi plus important.

c) Effets positifs/négatifs attendus : Néant.

d) Caractère réitérable/pérenne du projet : Ecoservices s'inscrit dans une démarche évolutive, confirmée par la progression du nombre de collaborateurs et du chiffre d'affaires entre 2003 et 2009. Un des objectifs est que cette forme d'organisation puisse être à la base d'une réflexion pour d'autres entreprises. A cette fin, les engagements des associés d'Ecoservices dans les cercles professionnels, comme la chambre de commerce et d'industrie de Genève ou l'office de promotion industrielle, permettent de faire connaître son fonctionnement.

e) Autres étapes prévues : Néant.