



Manifesto - Planifio :

Le Problème

Les organisations dépensent des milliards chaque année en initiatives d'expérience employé. Des tables de ping-pong. Des applications de bien-être. Des politiques de flexibilité. Et pourtant, la source la plus récurrente de désengagement, de burnout et de départs silencieux reste presque toujours intacte.

Le planning.

Pas parce que les organisations s'en moquent. Parce qu'elles ne peuvent pas le voir.

28% des départs volontaires et 30% des cas de burnout sont directement attribuables à de mauvaises pratiques de planification. Un planning stable et équitable peut augmenter la productivité jusqu'à 20%. Ces chiffres existent. Ils sont documentés. Ils sont précis. Et pourtant, dans la quasi-totalité des organisations qui les concernent, personne ne mesure rien.

Le même employé absorbe cinq samedis consécutifs en silence. Les charges s'accumulent d'une façon que personne n'a cartographiée. Une préférence déclarée il y a trois mois est ignorée, pas par mauvaise foi, mais parce qu'il n'existe aucun système pour la retenir et agir en conséquence. Ni le manager ni l'employé n'a les données pour nommer ce qui se passe. Le problème s'aggrave en silence, jusqu'à ce que quelqu'un parte, s'effondre, ou arrête de s'investir.

Le planning est l'angle mort le plus coûteux de la vie organisationnelle. Et personne ne le mesure.

Ce que nous croyons

Nous croyons que la justice, dans une organisation, peut être mesurée.

Pas estimée. Pas ressentie. **Mesurée.** Avec la même rigueur qu'on applique à une empreinte carbone ou à un ratio financier.

Nous croyons que l'injustice dans un planning n'est presque jamais intentionnelle. Elle est structurelle. Elle naît de l'accumulation invisible de petites décisions raisonnables prises sans

vue d'ensemble. Un manager qui fait de son mieux avec des outils qui ne lui montrent pas ce que ses décisions produisent, semaine après semaine, sur les mêmes personnes.

Le problème n'est pas le manager. C'est l'absence d'outil.

Nous croyons que les biais les plus dangereux dans un planning ne sont pas délibérés. Ils sont des habitudes. La proximité. La facilité. L'inconscient. Le même profil se retrouve systématiquement sur les fermetures, les jours fériés, les nuits, pas parce que quelqu'un l'a décidé, mais parce que personne n'a jamais regardé le pattern d'ensemble. Ces structures se calcifient en injustice perçue. La confiance s'érode. Les plus compétents, ceux qui ont le plus d'options, partent en premier.

Et nous croyons que ce qui reste invisible finit toujours par coûter. En confiance. En engagement. En personnes qui partent sans vraiment expliquer pourquoi.

L'angle mort de l'ESG

Il y a quelques années, en analysant les rapports extra-financiers de dizaines d'entreprises européennes, un constat s'imposait avec une clarté troublante.

Les volets environnementaux étaient devenus sophistiqués. Des méthodologies rigoureuses. Des indicateurs précis. Des trajectoires documentées et comparables. Des organisations capables de modéliser leur empreinte carbone au gramme près.

Le volet social, lui, restait pauvre. Approximatif. Rempli de formules sans substance ni mesure. *"Nous nous engageons à traiter nos collaborateurs avec respect." "L'équité est une valeur fondamentale."* Des intentions. Jamais des données.

Les mêmes organisations qui trackent leur CO₂ avec une précision scientifique ne savent pas si leurs plannings sont justes.

Ce n'est pas un choix. C'est une absence d'outil.

La réglementation européenne sur le reporting extra-financier devient chaque année plus exigeante. Le volet S de l'ESG ne peut plus rester le parent pauvre de la durabilité. Les organisations qui n'auront pas construit les fondations méthodologiques de leur reporting social seront exposées, réglementairement, réputationnellement, structurellement.

Planifio est la réponse à cet angle mort.

Ce que nous avons construit

Au cœur de Planifio : le **Fairness Score**.

Ce n'est pas un sondage de satisfaction. Ce n'est pas une auto-évaluation managériale. C'est une architecture mathématique qui évalue chaque planning selon quatre dimensions fondamentales : la conformité légale, le respect des préférences individuelles, l'équité inter-employés, et la distribution de la charge de travail.

Le modèle s'appuie sur sept piliers théoriques issus de la littérature scientifique. La théorie de l'utilité multi-attributs de Keeney et Raiffa pour la pondération dimensionnelle. Le coefficient de Gini pour mesurer l'inégalité distributive au sein des équipes. Le cadre hiérarchique des contraintes de Borning, qui distingue les exigences légales dures des préférences individuelles plus souples. L'apprentissage par différence temporelle de Sutton, qui donne plus de poids à une violation récurrente qu'à un incident isolé. La loi de Weber-Fechner, qui reflète la façon non linéaire dont les employés perçoivent l'injustice. Les valeurs de Shapley pour l'attribution causale, qui identifient précisément quelles décisions ont produit quelles violations. Et les algorithmes d'optimisation de Burke et al., qui permettent au score de fonctionner comme fonction objectif dans la planification algorithmique.

Ce n'est pas de la sophistication pour elle-même. C'est la rigueur que le problème mérite.

Le résultat : une métrique unique, continue, exprimée entre 0 et 100. Un score de 85 signifie 15% d'iniquité mesurable. Il peut être suivi dans le temps, comparé entre équipes, intégré dans le reporting ESG social avec la même exigence appliquée aux indicateurs environnementaux.

Un artefact opérationnel opaque devient un signal lisible, comparable, améliorable.

Comment ça fonctionne

Téléchargez un planning. Recevez un Fairness Score. Comprenez exactement où sont les risques et ce qu'il faut faire.

Pas d'implémentation complexe. Pas d'onboarding interminable. Une interface web propre qui produit une intelligence immédiate et actionnable.

La plateforme génère également des rapports ESG audit-ready sur la dimension sociale, le composant qui reste, à travers le reporting européen, le plus creux et le moins substantié. Planifio le rend mesurable.

Pour qui nous construisons ça

Pour les organisations de dix employés ou plus. Avec une profondeur particulière dans l'horeca, le retail, la logistique, la santé et l'événementiel, les secteurs où le travail posté est la baseline opérationnelle et où la pression de planification est constante.

Pour les managers qui font de leur mieux avec des outils insuffisants et qui méritent enfin une vue claire de ce que leurs décisions produisent.

Pour les directions RH et RSE qui savent que leur reporting social manque de substance et qui cherchent une réponse à la hauteur des exigences qui arrivent.

Pour les organisations qui veulent être à la hauteur de ce qu'elles disent.

Planifio n'est pas fait pour cocher une case. Il est fait pour construire quelque chose de réel.

Ce que nous ne ferons pas

Nous ne construirons pas un outil de conformité de plus. Un score qui rassure sans informer. Une métrique creuse habillée en rigoureuse.

Nous ne prétendrons pas que la mesure remplace le jugement. Le Fairness Score éclaire. La décision reste humaine.

Nous ne livrerons pas de chiffres sans explication. Chaque score s'accompagne d'une attribution causale précise, quelles décisions ont produit quels résultats, et pourquoi.

Et nous ne considérerons pas le problème résolu tant que les managers n'auront pas les moyens de voir ce qu'ils font vraiment.

L'essentiel

Il y a une feuille A4. Scotchée entre deux distributeurs automatiques. Elle contient les noms de vingt personnes et elle décide de leur semaine, de leur week-end, de leur équilibre. Elle a toujours existé. Dans chaque café, chaque hôpital, chaque entrepôt, chaque commerce.

La différence, maintenant, c'est qu'elle peut être lue. Vraiment lue. Vue pour ce qu'elle dit sur une organisation, ses choix, et la façon dont elle traite les gens qui la font tourner.

Planifio. L'équité de planning, mesurée et rendue visible.

Made in Brussels.