

L'OBSERVATOIRE ACTINÉO

LES RENCONTRES

MON BUREAU, C'EST MA MAISON

17 MARS 2010

SISEG

LE SALON DE L'ENVIRONNEMENT DE
TRAVAIL

Vie personnelle et vie professionnelle : vers un nouvel équilibre dans l'entreprise?

Marc Dumas

Université de Bretagne Occidentale



[Passer à la
première page](#)



Plan

- 1. L'articulation vie personnelle et vie professionnelle: du conflit à l'enrichissement
- 2. Quelles sont les attentes des salariés?
- 3. Que peuvent faire les employeurs et managers?



- Le travail, source d'épanouissement et mieux articulé aux autres temps sociaux
- Disposer d'une vie à côté du travail et du temps à investir pour d'autres activités
- Des sphères qui se décroissent : brouillage des frontières
 - ◆ La vie professionnelle s'invite dans la vie privée
 - ◆ Le lieu de travail de travail se transforme en lieu de vie
- **Evolution dans l'entreprise, attentes et craintes des salariés.**



1. L'articulation vie personnelle et vie professionnelle : du conflit à l'enrichissement

■ Réduire le conflit

◆ Temporel

- ☞ Des horaires de travail incompatibles avec la vie de famille
- ☞ Manquer de temps pour ses occupations personnelles

◆ Lié au stress

- ☞ Penser au travail à la maison
- ☞ Apporter les problèmes du travail à la maison

- Près de 39% des actifs occupés interrogés trouvent la conciliation VF/VP difficile; 15% la trouvent tout à fait difficile et 24% un peu difficile (Insee, 2003)

■ Favoriser l'enrichissement

- ◆ Le soutien émotionnel, informationnel et les compétences acquises dans le cadre familial servent aussi dans le cadre professionnel.



- Sources de conflit et difficultés d'articulation (Alis, Dumas, 2010) :
 - ◆ La distance entre le lieu de travail et la résidence (éloignement),
 - ◆ Les horaires de travail, le travail le week-end et les horaires dits atypiques (à l'extérieur ou chez soi),
 - ◆ Le stress lié à l'activité professionnelle,
 - ◆ Les déplacements professionnels,
 - ◆ Un travail sans intérêt et peu reconnu,
 - ◆ Les problèmes relationnels dans l'équipe, avec les collègues.



Séparation vie personnelle et vie professionnelle? Frontières, transitions

- **Les frontières délimitent un rôle**
 - ◆ Trois formes de frontières : spatiales, temporelles et psychologiques
 - ◆ Idiosyncrasique
- **Perméabilité et transitions**
 - ◆ Micro transition : *appeler son époux(se) du travail ; consulter ses courriels professionnels à la maison*
 - ◆ Macro transition : *avoir un enfant, avoir une promotion*
- **L'influence des entreprises sur les frontières des employés?**



2. Les attentes des salariés? Des souhaits nourris de craintes

- Une prise en compte par les entreprises des difficultés pratiques rencontrées dans l'organisation de leur vie en dehors du travail (2/3 des salariés interrogés); à 63% à la qualité de la vie et au bien-être au travail. (Baromètre Accor Service / Ipsos 2007)
- Les appréhensions des salariés :
 - ◆ Une intrusion de l'entreprise dans la sphère privée
 - ◆ Du renforcement des exigences professionnelles de l'employeur (risque de manipulation)
- Volonté de séparer vie professionnelle et vie privée.
 - ◆ Un droit à l'intrusion de l'entreprise dans la vie privée
 - ☞ à la demande du salarié ou lorsque les problèmes personnels agissent sur la qualité du travail
 - ◆ « L'entreprise ne prend pas en compte la vie personnelle et familiale... c'est inhérent au supérieur hiérarchique »



3. Que peuvent faire les employeurs et managers?

- Développement des « family-friendly policies »
 - ◆ pour favoriser l'harmonisation vie familiale / vie professionnelle
 - ◆ pour manifester le soutien de l'entreprise au bien-être du salarié
- Philanthropie ou intérêt bien compris ?



- **Ressources relatives au hors travail pour prendre en compte la personne**
 - ◆ Vie quotidienne
 - ☞ Restauration, conciergerie, commerces (alimentation, coiffeur, entretien automobile)
 - ☞ « Journée des familles »
 - ◆ Enfants et personnes à charge
 - ☞ Crèche, Préparation à l'accouchement, Conseil pédiatrique
 - ◆ Bien-être
 - ☞ Environnement de travail de qualité (lieux de rencontre, d'échange et de détente)
 - ☞ Salle de gym, Conseil en santé et hygiène alimentaire
 - ◆ Projets personnels
 - ☞ Aide
 - ☞ Volontariat pour des projets humanitaires ou culturels



- **Flexibilité des temps et des lieux**
 - ◆ Organisation du travail
 - ☞ Télétravail
 - ☞ Réunions, déplacements
 - ◆ Aménagement du temps de travail
 - ☞ Temps partiel, binôme
 - ☞ Horaires variables, CET
 - ◆ Gestion de la carrière : congés, mobilité
 - ☞ Entretiens préalable au retour de congé maternité
 - ☞ Allongement des durées des congés familiaux
 - ☞ Amélioration de la couverture santé durant le congé parental
 - ☞ Aide à la mobilité



- **L'entreprise, espace de vie**
- Une philosophie, le salarié doit se sentir comme chez lui au travail, il doit être fier, productif et heureux.
- La qualité des espaces de travail avorise le sentiment de bien être et un nouvel art de travailler ensemble.
- Des activités privées réalisées en toute discrétion via l'informatique .



Apaiser les craintes et se fixer des limites

■ Lever les freins :

- ◆ Recourir à un organisme extérieur pour l'étude des besoins et le montage du projet.
- ◆ Offrir aux salariés et aux managers des outils et de la formation appropriés, en diffusant de l'information et en leur donnant accès à des services et des réseaux (garde d'enfants, assistante sociale...)

■ Les limites :

- ◆ Aider mais pas « chouchouter »
- ◆ L'entreprise n'est pas une famille...



Conclusion

- Mix d'avantages les plus pertinents entre intégration et segmentation
- Le besoin de cohérence
- Impliquer le management
- Nécessité d'évaluer les pratiques
- L'espace de travail, fierté, implication et performance

