

# Café RH du 12 Mars 2020

« Conciliation vie professionnelle / vie personnelle : un équilibre délicat à trouver ? »

## Introduction

Animateurs : Anna Mosset et Armelle Fichou, étudiantes du Master 1 GRH.

Depuis quelques années, la question de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle est le sujet de nombreux débats. Une frontière entre les deux est difficile à définir, en raison des évolutions du monde du travail, des technologies, mais aussi des mentalités quant à l'organisation familiale. En effet, nous avons pu noter le progrès du travail féminin depuis quelques décennies et simultanément, l'émergence de nouvelles structures familiales.

On constate également l'impact des nouvelles technologies dans la dissolution de la frontière entre la sphère privée et professionnelle. Tous ces changements sociétaux et technologiques impliquent également le développement de nouvelles singularités, voire de nouvelles fragilités vécues par les collaborateurs en entreprise. Ces changements justifient nécessairement une adaptation des managers et de la Gestion des Ressources Humaines.

De nouvelles problématiques doivent être traitées par le management : la prévention des risques psychosociaux (charge mentale, surmenage, burn-out, etc), l'adaptation des emplois du temps en fonction de la sphère privée des collaborateurs (en cas de divorce, d'enfants malades, d'obligations familiales, etc), ou encore l'adoption de nouvelles formes de travail (télétravail, temps partagé, etc).

L'objet de cette matinée était donc d'échanger autour de cette thématique afin de déterminer les meilleures manières de concilier la vie professionnelle avec la vie personnelle.

## Brainstorming

Animateurs : Margot Boissinot & Paul Leboutellier, Manon Goethal & Robin Mendiburu, Juliette Brien & Maxime Chemineau.

Lors de ce quatrième café RH, il a été demandé aux participants de réagir face à des situations mettant en scène la difficulté de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.



Diverses situations ont été évoquées. Prenons tout d'abord le cas des afterworks. Ces derniers sont vus de manière positive par les participants, mais à la condition qu'ils ne soient pas imposés par l'employeur. Il est nécessaire que l'organisation des afterworks émane de la volonté des salariés, afin qu'aucun d'entre eux ne se sente obligé d'y participer et que ce soit réellement un moment de partage et de détente entre collaborateurs.

Ensuite, dans la situation où l'employé reçoit un mail tard le soir, et en dehors des horaires de travail, la majorité des participants, qui sont connectés à leur téléphone professionnels, avouent lire le mail. Dans la plupart des cas, ils rédigent une réponse mais programment l'envoi au lendemain, si cela est urgent. Néanmoins, certains participants ont interdiction d'envoyer des mails en dehors des horaires, car leur accès aux mails est bloqué.

Le sujet de la multiplication des réunions empiétant sur le temps hors travail a été abordé, souvent appelée "réunionite". Nous avons fait le constat avec la majorité des participants que le temps des réunions n'était pas optimisé. Il est nécessaire d'avoir un ordre du jour pour aborder les points cités à la réunions et se donner un temps imparti. A la fin de la réunion, il faut mettre au clair les réponses données à l'ordre du jour, pour ne pas y revenir dessus.

Pour concilier vie professionnelle et vie personnelle, la solution de la flexibilité des horaires semble s'imposer. Pour que cette solution fonctionne, il est nécessaire d'avoir des plages horaires variables, mais aussi des plages horaires fixes, des relations de confiance dans l'équipe et il faut que cela reste juste pour toute l'équipe. Ces plages horaires flexibles permettent une meilleure optimisation vie pro/vie perso : afin d'organiser des rendez-vous personnels, de limiter le temps de trajets domicile-travail... Néanmoins, cette solution n'est pas applicable à tous les métiers.

Par la suite, nous avons proposé aux participants de répondre à la question suivante : "en quoi le télétravail peut-il lutter contre le présentisme?". Selon les participants, le télétravail ne convient pas à tout le monde et dépend de chaque personne, notamment du rythme de travail de chacun. Il est important de mettre en place des règles, afin d'éviter certaines difficultés (notamment l'absence de réelle déconnexion du salarié, ou encore l'isolement). Il semble que le télétravail puisse permettre de lutter contre le présentisme, et notamment contre la peur de quitter son lieu de travail avant une certaine heure, par peur d'être mal vu. Toutefois, ces problématiques dépendent avant tout de la culture d'entreprise. De plus, le télétravail ne devrait, selon nos participants, pas dépasser un certain nombre de jours chaque semaine, afin d'éviter un total éloignement de l'entreprise par les salariés en télétravail.

## Conclusion

Animateurs : Laurine Connan & Paul Leboutteiller

Aujourd'hui, seulement 9% des jeunes entrants sur le marché du travail se disent satisfaits de l'équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle. Ce chiffre ne diffère pas énormément selon les tranches d'âge, avec une satisfaction à hauteur de seulement 14% pour les plus de 55 ans.

Dans un contexte plus qu'actuel avec la propagation du Covid-19, de nombreux salariés vont commencer peut-être pour la première fois à se mettre à faire du télétravail. Le télétravail comporte énormément de spécificités, c'est pourquoi il peut être intéressant de dresser une liste d'attitudes à adopter afin de concilier au mieux sa vie privée et sa vie professionnelle durant les périodes de télétravail.

Tout d'abord, il conviendrait de hiérarchiser les tâches, de réfléchir à long terme, mais aussi de savoir déléguer. Pour finir, il faut savoir poser un cadre afin de fixer soi-même ses limites. En effet, là où la limite entre vie professionnelle et vie personnelle s'arrête pour nous, cette limite nous est propre. Il faut donc établir des limites personnelles.

## Le mot de la fin

Toute l'équipe Ressources Plus tient à vous remercier chaleureusement pour vos participations aux cafés RH tout au long de cette année, ainsi que vos agréables retours.

Le thème du prochain café, qui se déroulera en octobre prochain, a été soumis aux votes des participants. Celui-ci portera sur : « Le management intergénérationnel : quels leviers d'intervention pour les managers ? ». Il sera animé par la prochaine promotion RH, à laquelle nous souhaitons de prendre autant de plaisir que nous dans la préparation et l'animation des ces cafés.

En espérant vous retrouver lors de notre prochain événement,

L'équipe Ressources Plus



Retrouvez nous également sur : [Notre site](#), [LinkedIn](#), [Facebook](#) et [Twitter](#).

