

Vision Morning du 7 février 2020

Développer une vie pro en complémentarité de sa vie perso



Aujourd'hui, nous sommes dans une société où on court après l'excellence et la performance à tous les niveaux.

On lutte entre les **injonctions sociétales et intimes** comme quoi il faut être épanoui et efficace dans tous les domaines : personnel, familial et professionnel.

Encore près de 50% des salariés estime manquer de temps. Transport, effectif, problèmes personnels, c'est un casse-tête sur lequel se penchent de plus en plus les entreprises et les dirigeants conscients que *"si la vie privée est compliquée, la vie professionnelle le sera. Partant de ce postulat, il est logique que l'entreprise, dans sa démarche d'amélioration du bien-être de ses salariés, se préoccupe de leur vie personnelle. »*

Dans un monde compétitif et parfois inhumain, paradoxalement, c'est la **prise en compte de l'Homme** dans toutes ses dimensions qui change la donne et devient le facteur clé de la réussite. Etrange paradoxe.

Notre ambition aujourd'hui grâce à ce cycle de conférences souhaité d'Harmonie Mutuelle c'est d'avoir une discussion ouverte sur cette nouvelle donne, un aperçu sur ce qui se fait et peut être aussi une réflexion plus sociologique sur le rôle de l'entreprise.

Dans une première partie, nous avons abordé avec nos invités les mesures et applications pratiques qu'ils connaissent, appliquent et recommandent, sans être exhaustif...

- le droit à la déconnexion
- l'accompagnement à la parentalité et les aidants, soutien des parents
- les aides à l'épanouissement personnel : prise en compte et développement des passions des collaborateurs
- formations soft skills et formation continue

Dans une deuxième partie, nous avons tenté de prendre un peu de recul pour se pencher sur le rôle social de l'entreprise dans le paysage professionnel de demain avec des réflexions sur

- les effets positifs et pervers de la transformation numérique sur cet équilibre
- le rôle social de l'entreprise
- comment préserver la confidentialité ?
- dans un monde professionnel qui se transforme, qu'en est-il des indépendants et professions libérales qui n'ont pas de structures les accompagnant ?

Pour nous aider à répondre et avoir un aperçu des best practices, voici nos 3 invités :

Magaly Simeon - Fondatrice - Lili Facilite la vie

Sarah Cruveillé - Directeur RH & Expérience Collaborateur - Xelya

Thomas Coutanceau - DRH Region Centre, Ile et Hauts de France - Harmonie Mutuelle

1ère partie

A la question "**Qu'est ce qu'un bon équilibre entre vie pro et vie perso** " ?, tous nos interlocuteurs répondent que c'est la possibilité d'avoir le **choix**.

Choix de pouvoir arbitrer ses priorités et choix de favoriser certains pans de sa vie et d'être aidé par son entreprise à le faire. Par des mesures spécifiques internes à l'entreprise ou par des services fournis par des start-ups comme "**Lili Facilite la Vie**", qui est un "facilitateur de vie" qui aide à "réparer les inégalités" . C'est à dire qui apporte de l'aide logistique et du conseil à ceux qui en sont dépourvus (pour hommes et femmes.. car la charge mentale de l'organisation pèse encore beaucoup sur les femmes....)

Les sujets ? Il sont soigneusement choisis : orientation scolaire des enfants, domicile, aide aux seniors / aînés, nutrition?

Lily n'est pas une conciergerie, mais trouve les réponses pour apporter le bon conseil, le bon service au bon moment.

L'idée des services de soutien c'est de soulager les collaborateurs de ce qui les tracasse.

Thomas, chez HM, mène une réflexion profonde justement sur le bien-être au travail et à ce titre mène un pilote sur les nouveaux modes de travail dans la région Centre.

Le télétravail permanent ou ponctuel, pour salariés et managers, voire le travail nomade apparaissent clairement comme des solutions modernes et adaptées. C'est l'item qui ressort toujours en premier dans les baromètres.

Chez Xelya, 37% des salariés sont hors du siège à plein temps ! Cela permet notamment l'optimisation du temps de transport et donc une meilleur utilisation du temps tout court !

Sarah et Thomas poussent en interne la réflexion et étendent le débat à bien d'autres initiatives qui aident à veiller à cet équilibre.

- Les horaires de réunion qui ne peuvent être avant 9h ou après 18h,
- Meilleure nutrition : les paniers maraîchers
- La création d'espace de convivialité
- Les bibliothèques participatives
- Les chorales
- Les petits déjeuners inspirationnels
- L'aide au développement des passions des collaborateurs notamment sportives
- Les aides à la formation continue et au développement des softs skills....

Tout cela n'est bien sûr possible que si les managers sont exemplaires eux-mêmes et s'autorisent aussi le droit de bénéficier de ces avantages et à la déconnexion ! Car ce ne sont pas les outils qui créent les mauvaises habitudes mais les hommes !

Cela n'est possible dit Thomas si on passe d'une logique de performance à une logique de dépassement.

2è partie

L'équilibre vie pro vie perso, nouvel eldorado de l'expérience collaborateur et facteur d'attraction et de rétention ?

Aujourd'hui, il n'y a plus de séparation entre le travail et le perso : tous les cadres emmènent leur job à l'extérieur ! L'excès de connection n'est positif pour personne.

Les entreprises évoluent et s'occupent de leurs employés ! De mieux en mieux ! Pour des raisons également pragmatiques :

- un intérêt financier direct
- réduction d'absentéisme

C'est à l'employeur de mettre en places des conditions d'épanouissements et d'aider sans être intrusif. Il doit ouvrir des possibilités, des passions, en ouvrant des portes et en créant les meilleures conditions d'aménagement de son temps de travail pour chacun.

C'est une responsabilité plus large de l'entreprise : environnementale et sociétale. Et il est intéressant de noter que c'est aussi une **mutation du métier de RH**. Ainsi on renforce l'attractivité et la fidélisation des collaborateurs mais cela devient un enjeu de performance d'entreprise "plus les gens sont heureux, plus ils sont engagés et plus ils sont performants"

Et les bénéfices sont loin d'être négligeables :

- diminution du taux d'absentéisme
- développement du sentiment d'appartenance
- interactions entre équipes qui ne se connaissent pas
- amélioration des relations d'équipes
- amélioration des relations au niveau national (5000 personnes chez HM par exemple)

Rien de tout cela n'est possible encore une fois sans l'exemplarité des dirigeants, la formation aux bonnes pratiques des managers afin par exemple de ré-expliquer que la culture du présentéisme est dépassé à l'heure du travail collaboratif facilité par les outils digitaux.

La congruence et la cohérence sont incarnées autant par des hommes que par des entreprises : "dire fais rire, faire fait taire ! "