

S'informer

Concilier vie professionnelle et vie privée de ses collaborateurs

De plus en plus, la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle se réduit. Avec le bouleversement des modèles familiaux, les attentes des nouvelles générations vis-à-vis de l'entreprise, l'émergence de nouvelles organisations ou les technologies à disposition, les salariés peuvent "travailler" de chez eux ou encore avoir une vie privée résiduelle au travail. Tout l'enjeu pour l'entreprise est de gérer l'articulation entre les deux.

? de quoi parle-t-on ?

Pour que le travail devienne un élément à part entière du développement individuel et que chacun puisse s'engager au mieux dans son projet professionnel, l'entreprise a tout intérêt à se préoccuper de l'articulation harmonieuse entre intérêts personnels et professionnels de ses salariés. Pour aider les employeurs à promouvoir une meilleure conciliation de la vie professionnelle et vie personnelle, l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise (OPE) a identifié quatre grandes catégories d'actions possibles :

- les services facilitant le quotidien des salariés (aide à la garde des enfants, conciergerie, etc.)
- le soutien financier (mutuelles, Chèque Emploi Service Universel ou CESU, etc.)
- l'organisation du travail (télétravail, temps partiel, etc.)
- la sensibilisation des managers (libérer la parole, laisser une place aux émotions, etc.)

Cependant, il n'existe pas de solution "clé en main" et l'entreprise doit trouver ses propres pistes en fonction de ses enjeux, de son organisation et de ses moyens.

👍 quels avantages ?

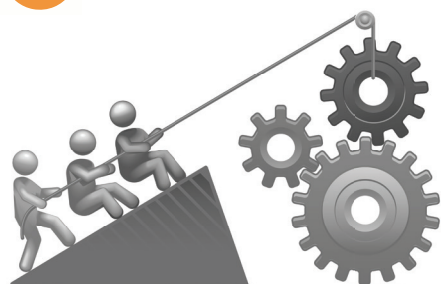
Pour l'entreprise :

- améliorer le rendement et la productivité
- diminuer l'absentéisme
- fidéliser le personnel
- promouvoir les talents à l'interne et en attirer d'autres
- réduire les coûts
- réduire les risques pénaux

Pour les salariés :

- améliorer les conditions et la qualité de vie au travail (moins de stress)
- s'engager plus sereinement dans son projet professionnel
- gérer ses intérêts personnels (responsabilités familiales, engagements associatifs, politiques, aspirations personnelles) sans pénaliser l'entreprise

🔧 par où commencer ?



1. Analyser les enjeux et identifier les attentes. Le dirigeant doit mener une réflexion préalable afin d'identifier les enjeux liés à une meilleure conciliation vie privée et vie professionnelle pour lui-même et ses collaborateurs : attirer de nouvelles recrues, fidéliser les compétences, promouvoir l'égalité hommes/femmes, etc.

Puis, il s'agit de connaître et d'intégrer les attentes ou suggestions de chacun des salariés concernant le temps privé : temps personnel (loisirs, engagements associatifs, etc.) comme temps familial (enfants, parents, couples). De manière transparente, l'entreprise publie les conclusions de cette phase de l'enquête grâce à ses outils de communication interne (intranet, tableaux d'affichage, etc.).

S'informer

2. Définir les activités à réaliser. L'entreprise définit les initiatives à mettre en œuvre en fonction du niveau des attentes exprimées par le plus grand nombre des salariés et en fonction de ses moyens (estimation du coût, temps, etc.). L'écueil à éviter est de promettre des actions qui ne pourront être satisfaites.

Plusieurs catégories d'actions peuvent être mises en place :

- offrir des services pour faciliter le quotidien des salariés : les services de garde d'enfants, les services de conciergerie, les crèches inter-entreprises, etc.
- intégrer le "hors travail" dans l'organisation de travail : faciliter la flexibilité du temps de travail et le temps partiel, le télétravail, prohiber les réunions après 18h, favoriser le mécénat de compétences (dispositif encadré par la Loi Aillagon d'août 2003 sur le mécénat, et permet à une entreprise de déléguer gracieusement et ponctuellement, pendant leur temps de travail, un ou plusieurs collaborateurs auprès d'associations d'intérêt général), etc.
- la relation avec le management : favoriser une relation de proximité, un dialogue et une écoute attentive des salariés afin d'intégrer leurs contraintes personnelles

3. Mesurer les résultats et communiquer. S'assurer de la pertinence des actions par la mise en place d'indicateurs d'efficacité (ratio entre budget investi et nombre de bénéficiaires, taux d'absentéisme, etc.). Enfin, l'entreprise peut communiquer sur ses actions en interne (pour valoriser le travail effectué par l'équipe) et en externe (valoriser son engagement). Par exemple, l'entreprise peut formaliser son engagement par la signature de la Charte de la parentalité en entreprise.

 pour aller plus loin

www.observatoire-parentalite.com

Site de l'Observatoire de la parentalité en entreprise qui regroupe des ressources (fiches pratiques, actions, informations sur la charte de la parentalité en entreprise).

www.cesu.urssaf.fr/cesweb/home.jsp

Site de l'URSSAF pour obtenir des informations sur les Chèque Emploi Service Universel (CESU).

AlpCoRe est un projet cofinancé par l'Union européenne. L'Europe s'engage en Savoie, Haute-Savoie et Région Piémont avec le Fonds européen de développement régional.

