

#GuidePratique

5 clés
pour aider vos collaborateurs
à trouver le juste équilibre
entre vie pro et vie perso

Un **guide pratique**, pourquoi ?

Faire progresser l'**égalité** professionnelle entre **hommes et femmes** est un **enjeu sociétal, social et économique** important depuis plusieurs années.

En tant que responsable des ressources humaines, vous savez que cette égalité touche aussi à l'**équilibre vie professionnelle et vie personnelle** de vos équipes.

Ce guide pratique vise un double objectif

- **Souligner les enjeux** liés à l'impact des charges familiales sur le temps disponible de vos collaborateurs.
- **Proposer 5 clés** pour satisfaire au mieux l'équilibre vie pro et vie perso de vos équipes.

La démarche proposée

- Prendre en compte l'**équilibre vie professionnelle et vie personnelle** procède d'une démarche simple, pouvant se résumer par la formule "**connaître, comprendre, agir !**"
- Partir d'un **constat** ou d'un contexte actuel
- Être au fait des **chiffres-clés pertinents**
- **Rester à l'écoute** d'idées ciblées et actionnables
- Identifier les **bénéfices** et **atouts** pour chacun et chacune

C'est parti ! ●●●➤

Clé 1

Améliorer les conditions de travail hybride



Les collaborateurs sont largement de retour au bureau, après la fin de la crise sanitaire. Leurs **trajets quotidiens** entre le domicile et le lieu de travail représentent à nouveau une part non négligeable de leur journée et potentiellement une **source de stress**. L'équilibre vie professionnelle et vie personnelle peut facilement être bousculé.



Bonnes idées

- Mettre en place les **solutions numériques** telles que les plateformes collaboratives
- **Déployer le télétravail** partiel, occasionnel ou complet
- **Utiliser les CESU** pour financer le retour d'école des enfants les jours où le télétravail n'est pas possible ou leur garde pendant que le salarié fait du télétravail



Chiffres-clés

- ▶ **6 salariés sur 10** souhaitent pouvoir bénéficier d'un soutien technologique et d'une aide financière pour leurs dépenses liées au télétravail.
Source ⁽¹⁾ : JLL
- ▶ **Moins de 4 sur 10** bénéficient actuellement de ce type d'initiative.
Source ⁽¹⁾ : JLL

Les bénéfices pour les collaborateurs, le DRH, l'entreprise



Pour le DRH

- **Montrer l'attention** portée aux collaborateurs
- **Répondre aux tendances** et attentes actuelles des salariés et des candidats en matière de travail hybride
- **Renouveler les pratiques** de l'entreprise



Pour les collaborateurs

- **Soulager son quotidien** d'un point de vue organisationnel et financier

Clé 2

Fluidifier l'organisation quotidienne du travail



Le **quotidien** des collaborateurs est rythmé par les **réunions**, le travail (collectif ou seul), les pauses, les repas et les trajets.

Selon les périodes de l'année, l'intensité et la charge de travail varient.

Faciliter le plus possible l'**organisation du travail**, tout en répondant aux exigences de flexibilité et de réactivité du marché, s'impose.

L'équilibre vie professionnelle et vie personnelle en sera conforté.



Bonnes idées

- Proposer des **horaires aménagés** à certaines occasions ou à certaines périodes.
- **Former les managers** pour optimiser la gestion des réunions (durée, fréquence, format, participants, ordre du jour et compte-rendu) et pour mieux appréhender le management hybride (animation d'équipe, outils de travail collaboratifs, infrastructure IT, sécurité des données...).
- **Faciliter l'organisation des journées** des collaborateurs grâce aux CESU : garde d'enfant, cours à domicile, soutien scolaire, entretien de la maison, etc.



Chiffres-clés

- ▶ **50% des salariés** sont prêts à accepter une baisse de salaire contre des horaires aménagés
Source (2) : People At Work
- ▶ **82% des dirigeants de TPE** (contre 55% de ceux des entreprises de toute taille) sont conscients des exigences de flexibilité et des besoins de leurs équipes
Source (3) : Mieux

Les bénéfices pour les collaborateurs, le DRH, l'entreprise



Pour le **DRH**

- **Prendre en compte les coûts** liés aux obligations familiales ou personnelles
- **Répondre aux attentes** des équipes



Pour les **collaborateurs**

- **Mobiliser ses capacités** d'attention et son engagement tout au long de la journée avec l'esprit tranquille

Clé 3

Déployer une politique d'expérience collaborateur



L'**expérience collaborateur** commence dès la phase de recrutement jusqu'à la prochaine étape de leur carrière au sein de votre organisation voire... ailleurs. Elle tient compte d'aspects très variés de la **qualité de vie au travail** : le **processus de recrutement**, la mission, les valeurs, la politique de rémunération et des avantages sociaux, l'intégration au sein de l'entreprise, l'environnement de travail, le temps de travail, la culture de l'entreprise et la culture du feed-back, le plan de développement des collaborateurs mais aussi la **politique de bien-être au travail**, les solutions d'**aide au quotidien** dont la garde d'enfants...

L'équilibre **vie pro et vie perso** est ainsi grandement affecté tout au long de la vie du collaborateur au sein de l'entreprise.



Bonnes idées

- **Cartographier** les dispositifs mis en place en matière d'expérience collaborateur et les annoncer dès l'entretien d'embauche
- Formaliser votre stratégie de communication interne
- Mettre en place les **solutions à la garde d'enfant** (CESU, places en crèche...)
- Initier et mettre en place la culture de l'impact auprès des collaborateurs (formation sur les sujets RSE/ à impact, numérique responsable, social, climat, ressources et déchets...)



Chiffres-clés

- ▶ **74% des experts et des professionnels RH** déclarent bien connaître ou très bien connaître le concept d'expérience collaborateur

Source : <https://videosh.fr/marque-employeur/experience-collaborateur>

- ▶ Pourtant, seuls **25%** d'entre eux ont déployé ou initié une politique RH d'expérience employeur

Source : <https://videosh.fr/marque-employeur/experience-collaborateur>

Les bénéfices pour les collaborateurs, le DRH, l'entreprise



Pour le DRH

- **Attirer les talents** en exposant les points différenciants et répondant aux attentes des candidats
- **Limiter l'absentéisme**
- Permettre aux collaborateurs d'être plus motivés, plus talentueux, plus efficaces, par leur travail



Pour les collaborateurs

- Trouver des **recruteurs à l'écoute** et ayant de la **considération** tout au long du parcours
- Trouver un travail ayant du sens, en ligne avec les préoccupations sociétales actuelles

Clé 4

Améliorer l'attractivité de l'entreprise



Après la crise sanitaire, les entreprises ont une opportunité inédite de **réinventer leur promesse employeur**.

L'ensemble des mesures, des actions et des dispositifs mis en place par l'entreprise est à **valoriser pour attirer les nouveaux talents** et **fidéliser** les équipes.

L'**équilibre vie professionnelle et vie personnelle** a toute sa place dans ce panorama.



Bonnes idées

- Communiquer sur les **dispositifs existants** comme par exemple : CESU, programme santé dynamique, plan de développement des compétences attractif...
- Développer la **marque employeur**



Chiffres-clés

- ▶ **60% des entreprises** font face à des problèmes pour recruter

Source ⁽¹⁾ : Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion

- ▶ Seuls **41% des travailleurs français** pensent que leur entreprise est un endroit où il fait bon travailler

Source ⁽¹⁾ : JLL

Les bénéfices pour les collaborateurs, le DRH, l'entreprise



Pour le **DRH**

- **Limiter l'absentéisme** et le turn over
- **Favoriser l'engagement** des collaborateurs



Pour les **collaborateurs**

- S'impliquer, **se motiver, se sentir bien**
- **Choisir son employeur** et se sentir reconnu et à sa place

Clé 5

Manager par le "Care"



Manager par le "Care" signifie prendre en compte les besoins des collaborateurs, leurs aspirations et leur bien-être.

Ce type de management prend en compte les incertitudes, les paradoxes, les accélérations et le désengagement de certains collaborateurs. Il permet d'atteindre la **performance** souhaitée et de **développer le plein potentiel** des salariés qui, ainsi, s'épanouissent mieux au travail. La bonne santé physique, mentale, émotionnelle et professionnelle passe par un bon **équilibre vie professionnelle et vie personnelle**.



Bonnes idées

- **Valoriser les actions de prévention** et de promotion de la santé : programme sportif, atelier nutrition, formation sur la gestion du stress et la gestion du temps...
- **Former les manager** à développer le "Care" en mettant en place et en incarnant une posture liée au centrage.



Chiffres-clés

- ▶ **7 causes de fatigue et de mal-être** ont été identifiées chez les managers

Source ⁽¹⁾ : Learning Lab Human Change / Cornerstone / Julhiet Sterwen

- ▶ **Seuls 36% des managers** déclarent avoir revu leurs pratiques managériales après la crise sanitaire

Source ⁽²⁾ : Malakoff Humanis

Les bénéfices pour les collaborateurs, le DRH, l'entreprise



Pour le DRH

- **Limiter l'absentéisme** et le turn over
- **Se montrer à l'écoute** des collaborateurs pour favoriser leur engagement et la motivation
- **Réengager les équipes**



Pour les collaborateurs

- S'impliquer et se sentir **motivé(e) au quotidien**
- **Réduire ou adapter** la charge attentionnelle, informationnelle, physique et mentale

Ces **cinq clés** présentées dans ce **guide pratique** concernent des aspects différents de l'**équilibre vie professionnelle** et **vie personnelle** de vos collègues :

- **les conditions de travail hybride**
- **la fluidité de l'organisation quotidienne du travail**
- **la politique d'expérience collaborateur**
- **l'attractivité de l'entreprise**
- **le management par le "care"**

En tant que DRH, vous abordez et façonnez ces dimensions à travers votre politique RH, tout en observant la façon dont elles impactent cet **équilibre vie professionnelle** et **vie personnelle.**

Veiller à le maintenir est une nécessité à double titre : cet équilibre se positionne désormais comme première **"priorité-post-crise"** pour 59% des salariés (*source JLL*) ; et il est intégré dans la loi dite **"santé au travail"** du 2 août 2021 qui renforce la **prévention en santé au travail.**

Avec vos équipes, **diffusez ces bonnes pratiques** pour que tous y gagnent : les collaborateurs, les managers, les entreprises, la qualité de vie au travail... et **l'égalité homme-femme.**

A vous de prendre soin de vos salariés !