



Concilier vie pro - vie perso, une question d'équilibre(s)

Hors-série #6

PERSO



Concilier, un sport d'équipe !

Il y a quelques années encore, je mettais, comme beaucoup de gens, 1h15 pour aller au bureau. Idem pour rentrer chez moi le soir. Et ça, c'était quand tout allait bien dans les transports ! Ce temps de trajet était pour moi source de nombreuses frustrations. Aujourd'hui, travailler à mon compte me permet d'aménager mon agenda comme bon me semble. Et c'est un vrai luxe. Cela n'est pas facile pour autant. J'ai notamment dû apprendre à trouver du temps pour MOI. Un travail qui vous passionne déborde en effet facilement sur vos soirées et vos week-ends. Avec, en ligne de mire, le risque de vous épuiser. Faire du télétravail plusieurs jours par semaine me permet de passer plus de temps avec mes enfants au quotidien. Mais, bien concilier ses temps de vie, c'est aussi réussir à se reposer, faire du sport (ou toute autre activité qui vous permet de décompresser), prendre des pauses... Sans culpabiliser !

LE MERCREDI, TOUT EST PERMIS (OU PRESQUE !)

Depuis un peu plus d'un an, je ne travaille plus les mercredis. Au départ, j'ai pris cette décision suite aux changements des rythmes de scolaire pour que mes enfants puissent profiter d'un vrai jour off. Je m'interrogeais beaucoup sur l'impact de ce choix sur mon travail. Est-ce que je ne sacrifiais pas un peu mon job pour eux ? Au bout de quelques semaines, je me suis rendue compte que c'était un cadeau pour eux, mais aussi pour moi. Ce mercredi est un peu un deuxième dimanche. Une journée où on l'on change de rythme, où l'on peut faire des sorties, ou lézarder à la mai-

son. Et cela fait un bien fou. Fini le tunnel du lundi au vendredi ! J'ai gagné en sérénité, sans pour autant que mes projets professionnels en pâtissent.

LA VIE N'EST PAS UN LONG FLEUVE TRANQUILLE

Concilier est ainsi indéniablement un sport d'équipe. C'est trouver un bon équilibre avec son entreprise, son manager, ses collègues, ses clients. Mais aussi, le cas échéant, avec sa moitié. Bravo aux entreprises qui ont récemment signé le Parental Act, une charte proposant un mois de congé entièrement rémunéré au deuxième parent à la naissance d'un enfant. Un engagement fort pour progresser en matière d'égalité homme-femme. Une vraie réflexion doit également se poursuivre pour faciliter la vie des aidants. Quand un de vos proches rencontre des problèmes de santé importants, c'est votre équilibre qui bascule et qu'il faut alors réinventer. Ce genre d'épreuves, aussi douloureuses soient-elles, vous fait prendre conscience de vos priorités. Et revenir à l'essentiel. Comme une boussole qui vous rappellerait à quoi vous devriez (vraiment) consacrer votre précieux temps.

**FABIENNE
BROUCARET,
FONDATRICE DE
MY HAPPY JOB.**



« Avant, je divisais le temps entre période de travail et période sans travail, et je cherchais toujours à maximiser mon temps de travail. Aujourd'hui, j'ai compris que les deux sont indissociables - le temps passé en pause, à se promener, à se détendre, à méditer : tout ça, c'est du temps de travail dans le sens où le temps passé à décompresser et à recharger mes batteries me rend meilleure, plus efficace, plus heureuse dans mon travail et dans ma vie. »

- Arianna Huffington, dans La Tribu des mentors de Timothy Ferriss (Adisio)

Sommaire



8. **Témoignage.** « Osons être des entrepreneurs de nos vies ! »

PARTIE I : ET SI ON REPENSAIT NOTRE RAPPORT AU TEMPS ?

- 10. Les 3 règles Mogwai de la stress-défense
- 11. A la recherche du temps perdu !
- 14. S'inspirer de la permaculture pour trouver un meilleur équilibre de vie
- 16. Marre de courir après votre temps ? Les 5 conseils de Petit BamBou
- 18. Je pimpe ma to-do-list
- 20. Apprendre à déconnecter pour avoir une vie équilibrée
- 22. Digital Detox Challenge : êtes-vous prêts à relever le défi de la déconnexion ?
- 24. L'apport de la relaxation et de la méditation pour un meilleur équilibre de vie
- 26. 5 règles pour une bonne organisation
- 28. **Témoignage.** Aucun travail ne mérite de tout sacrifier pour lui !
- 30. **Témoignage.** Consultant : ma vie de nomade
- 32. **Témoignage.** Et si votre pouvoir était dans votre équilibre ?

PARTIE II : LES NOUVELLES MANIÈRES DE TRAVAILLER

- 36. Les clés du nomadisme en entreprise
- 38. L'entreprise flexible : clé de l'efficacité et de l'engagement
- 42. Vers des espaces de travail mieux pensés ?



44. Concilier Vie Pro - Vie Perso passe aussi par l'aménagement !

46. Entreprendre slow : une voie alternative pour bâtir une réussite écologique et durable

50. Entreprendre comme un yogi

52. Slasher pour mieux concilier ?

54. L'ikigai pour (re)trouver du sens dans votre quotidien

56. Mal-être au travail : et si on libérait la parole ?

58. **Témoignage.** A la découverte de deux métiers

60. **Témoignage.** Les bonnes pratiques de Paris La Défense

PARTIE III : MANAGERS, CHEFS D'ENTREPRISE... VOUS AVEZ UN RÔLE À JOUER !

66. Les 6 profils du manager qui aident à la conciliation vie pro / vie perso de leur équipe

70. Manager le temps et les équilibres

72. Le rôle du manager dans une start-up en croissance

74. 10 bonnes pratiques de manager pour booster la conciliation des temps de vie de son équipe

76. Droit à la déconnexion : de la théorie à la pratique collective !

80. Pourquoi adopter une organisation flexible au travail ?

84. Le sport en entreprise, ça change la vie !



Partie 1 :
Et si on repensait
notre rapport au temps ?

« Osons être des entrepreneurs de nos vies ! »

Par Pascal Van Hoorne, fondateur du blog www.histoiresdepapas.com



Ce quadragénaire a quitté l'entreprise dans laquelle il travaillait depuis 13 ans peu avant la naissance de ses jumeaux. Aujourd'hui, consultant en communication et en management, il a créé le blog www.histoiresdepapas.com pour mettre la lumière sur les papas d'aujourd'hui et contribuer à plus d'égalité femme/homme.

EN QUOI LA CONCILIATION DES TEMPS DE VIE EST IMPORTANTE POUR VOUS ?

Plus qu'importante, la conciliation des temps de vie est essentielle selon moi ! Je crois fondamentalement que pour être heureux, il est clé d'essayer de

l'être dans les différents moments de sa vie. Tout d'abord car nous sommes une seule et unique personne. Comment être performant au travail si c'est la galère à la maison ? Et vice et versa. Les temps de vis sont interconnectés et influent sur ce que nous sommes. Mieux les équilibrer permet d'éviter de la frustration et de passer à côté de riches moments..

QUEL EST VOTRE CONVICTION PAR RAPPORT À L'ALLONGEMENT DU CONGÉ PATERNITÉ ?

Allonger le congé paternité et mieux le rémunérer est une 1ere marche et un symbole fort car cela signifie que la parentalité n'est pas uniquement une histoire de maman mais aussi une histoire de papa. Et cela impactera sur la discrimination des femmes à l'embauche, sur l'écart de rémunération, l'évolution professionnelle... L'allongement du congé paternité aura aussi un impact culturel et sociétal. N'oublions pas que nous sortons à peine de plusieurs siècles de schéma patriarcal comme norme quasi unique.

Mais comme je l'indiquais, allonger le congé paternité n'est, selon moi, qu'une première marche. Le modèle scandinave du congé fractionné à se partager entre parents est intéressant et encore plus fort. Et surtout, il y a tant à faire au niveau de l'intégration d'une politique parentalité au sein de l'entreprise pour justement permettre un meilleur équilibre des temps de vie : sensibiliser les managers au sujet, développer le télétravail, proposer la

flexibilité des horaires, éviter les réunions tardives, proposer des entretiens de retour de congé parental (maternité et paternité), intégrer la parentalité dans les entretiens annuels pour mieux anticiper...

Je suis persuadé que toutes ces actions sont des besoins et des attentes spécifiques des générations de 20 à 40 ans. Intégrer la parentalité dans sa marque employeur est un formidable moyen d'attractivité et de fidélité des talents !

AURIEZ-VOUS DES PISTES ET DES CONSEILS POUR AIDER LES PAPAS À MIEUX CONCILIER ?

Tout d'abord, se dire qu'il n'existe pas de vérité universelle mais seulement sa propre vérité. Cela semble tellement évident qu'on l'oublie parfois... pourtant l'appréhender permet de se débarrasser des injonctions et ainsi de se créer son propre modèle et ses propres actions pour mieux concilier les temps de vie. J'entends beaucoup de papa qui ont envie mais qui n'osent pas... Dans leur job, il FAUT rester tard au boulot et il n'y a pas d'autres solutions. Un de mes conseils, c'est justement de dédramatiser. Et oser se dire que c'est possible (en fonction de la typologie de métier bien sûr). C'est oser changer le regard sur la situation.

Et puis une autre piste réside dans le fait de réfléchir avec son employeur et pas contre son employeur. Pour réussir à concilier ses temps de vie, il est important de garder en tête les besoins de l'entreprise et de son job. Quelles solutions existent pour que chaque partie prenante soit gagnante ? Parlez-en avec votre boss. Peut-être que partir tous les jours à 16h pour récupérer vos enfants à l'école n'est pas réaliste. Mais peut être que de partir 2 jours par semaine à 17h fonctionnerait et ne déstabiliserait pas pour autant l'équilibre du service. Et de votre côté, soyez prêt à

concilier en proposant de venir 1h plus tôt 2 jours dans la semaine par exemple.

AURIEZ-VOUS UN EXERCICE PRATIQUE POUR NOUS AIDER TOUS À MIEUX CONCILIER ?

Oui, j'aime beaucoup celui de la roue du temps. En synthèse, l'exercice fonctionne en 3 étapes :

- Indiquez spontanément le temps passé sur une semaine pour le boulot, la famille, les amis, le sport, ...
- Refaites l'exercice durant une semaine mais cette fois-ci en notant précisément, jour après jour, le temps passé pour chaque catégorie. Il y a parfois une forte différence entre le temps perçu et le temps réel
- Passez en mode action et déployez des mesures correctives (pas de grandes révolutions, adoptez la technique des petits pas) : pouvez-vous enlever 1h par semaine de temps passé sur votre smartphone et le transformer en 1h de jeu avec les enfants ? Pouvez-vous partir 30mn plus tôt une fois dans la semaine et en profiter pour faire 30mn de balade avec votre/vos enfant(s) ?

Parfois, la conciliation des temps de vie passe par de petits ajustements. Tout ne peut ou n'a pas envie de transformer sa vie en profondeur (même si de plus en plus de parents sautent le pas de l'indépendance pour justement gagner en équilibre de vie et de temps). Interrogeons-nous sur ce que nous souhaitons vraiment. En s'affranchissant des référentiels existants. Osons être des entrepreneurs de nos vies ! Osons concilier nos temps de vie pour qu'ils soient à l'image de ce que souhaitons pleinement de notre vie... En somme, osons vivre en travaillant oui, mais aussi, et peut être surtout, en consacrant du temps à notre famille car au fond, existe-t-il quelque chose de plus important.

LES RÈGLES MOGWAÏ DE LA STRESS-DÉFENSE

3 RÈGLES POUR NE PAS TE TRANSFORMER EN GREMLINS

Les ingrédients d'une journée de stress-défense épanouissante et ressourçante personnalisée pour (re)mettre du Je(u) et échapper au burn-out :



EN DOUCEUR TU DÉMARRERAS

Ton premier rendez-vous c'est avec toi !
Commence ta journée avec tes rituels matinaux,
ton best of boosters de motivAction !

InspirAction : yoga, méditAction, fitness, musique, affirmations...



DES PAUSES TU PRENDRAS

Au dej & en journée, prends le temps de t'arrêter.
Plus productive tu seras, plus zen tu vivras,
et ton cerveau efferveScient te remerciera !



AFTERWORK TU DÉCONNECTERAS

Ta messagerie tu oublieras, vie pro et perso
tu sépareras, et de ta soirée tu profiteras.
Missions : inspirAction & récupérAction !

Bonus : des écrans tu t'éloigneras, mieux tu dormiras



Une journée à parsemer de S.T.O.P.s réguliers
pour évaluer ta fatigue, ton humeur et ton niveau de stress.
S.T.O.P. c'est Se Taire & Observer Patiemment.



JÉ SUIS OK!



PAS TROP STRESSÉ,
MAIS FATIGUÉ



STRESS
NIVEAU 1



STRESS
NIVEAU 2



STRESS
NIVEAU 3



COMPLÈTEMENT
CRÂME



BURN-OUT EN COURS,
MODE RECHARGE



BURN-OUT TERMINÉ
PEUR DE RECHÛTER



EFFERVE SCIENCE
BOUILLON D'IDÉES @ INFUSER & DIFFUSER
TÉLÉCHARGE TON GUIDE SUR WWW.EFFERVE SCIENCE.FR

A la recherche du temps perdu !

Par Nathalie Le Clerc Lardiez et Virginie Mathieu Delcuse, coachs professionnelles et co-fondatrices de Oser sa Chance, www.osersachance.com

Dans nos vies bien remplies et ultra connectées, chaque jour, chaque heure, chaque minute est désormais comptée, décortiquée, comptabilisée, facturée... Mieux vaut donc passer maître dans l'art de la gestion du temps si vous ne voulez pas perdre le contrôle.

Celui qui serait tenté de ne pas en tenir compte se verrait bien vite rattrapé par l'horloge, le calendrier ou encore un agenda rempli de multiples rappels à l'ordre... Car s'il est tentant et délicieux d'oublier un peu le concept de temps pendant les vacances, il en est bien autrement dans la vie professionnelle où tous les protagonistes courent après des délais de plus en plus serrés.

« Je n'ai pas le temps » est une phrase que vous et nous prononçons ou entendons tous les jours. Vos agendas débordent ! Avons-nous moins de temps qu'avant ? Faisons-nous de plus en plus de tâches, répondons-nous à tous les appels, les mails, les alertes des réseaux sociaux ? Serions-nous plus sollicités ? Eh oui, ce « temps » mesuré par votre montre est votre vie ! Pourtant Michel-Ange, Claude Monet, Marie Curie et bien d'autres, comme chacun d'entre nous, avait chaque jour un temps déterminé de 24 heures pour accomplir leurs objectifs !

Nous vous proposons d'approfondir ensemble cette notion de temps. Mieux assumer le fait de faire des choix est déjà une première bonne étape pour récupérer la

maîtrise de son temps. D'un point de vue neurologique, notre cerveau est bombardé en permanence d'informations : heureusement, il ne peut traiter consciemment et efficacement qu'une partie de celles-ci à la fois. Il devient utile, si l'on souhaite améliorer son efficacité et sa gestion du temps, de mettre en place une sorte d'anti-spams, de filtres antiparasites.

En se dispersant dans une multitude de tâches quotidiennes et en traitant de front les dossiers de différents niveaux d'importances, certaines personnes se rendent compte, étonnées en fin de journée qu'elles sont fatiguées, mais surtout que l'essentiel (l'important) n'a pas été fait.

LES 2 TYPES DE DÉVOREURS DE TEMPS

Les causes du manque de temps sont à la fois externes et internes :

- **Les causes externes :** nos téléphones, mails, réseaux sociaux, réunions, trajets, visites non prévues. Un cadre en France est dérangé toutes les 16 minutes.
- **Les causes internes :** elles sont moins connues et pourtant propres à soi-même : les tâches jamais terminées, la procrastination, le désordre, le manque de décision, ne pas savoir dire non.

Nous vous proposons de réfléchir à votre liste des « dévoreurs de temps » et de les éliminer petit à petit. Sur un petit carnet qui vous accompagne pour

des prises de conscience par exemple.

Nous n'oublions pas les particularités face à la gestion du temps influencée par nos cultures :

- Les latins sont multitâches. C'est l'évènement de l'instant T qui prime, qui attire leur attention, ils voient le temps comme une succession d'évènements sans rapport les uns avec les autres. C'est par exemple un commerçant qui est en train de vous servir et qui répond sur une demande d'un prix à un autre client, il est multitâche.

- Les tâches par tâche, comme le sont la plupart des Anglo-Saxons, ont une vision globale du temps avec un début et une fin bien déterminée. Pour les cadres en particulier, l'agenda est une véritable bible qui organise l'emploi du temps d'une journée à l'autre. Ici, le commerçant fera patienter le client qui lui demande un prix.

Nous attirons votre attention sur l'importance de faire du « tâche par tâche ».

Concentrez-vous sur une tâche unique. Apprenez à votre cerveau à faire des choix, à définir ses priorités. Osez dire non. Qui un jour ne s'est pas senti valorisé d'être sans arrêt sollicité, et s'est senti coupable de dire non ?

1) L'objectif important du moment :

2) Les différentes tâches ou sous objectifs et dates butoirs

EN PRATIQUE

Nous vous proposons un outil pour apprendre à gérer son temps : prioriser pour gagner du temps

Le manque de temps est souvent lié à un manque de visibilité sur la priorité du moment. Comme il n'est pas possible de tout faire en même temps, nous sommes souvent amenés à choisir de réaliser une tâche à la fois.

C'EST AINSI QUE LA PRIORISATION ENTRE EN JEU !

- 1/ Quel est l'objectif le plus important du moment ? Écrivez-le en haut du tableau.
- 2/ Quelles sont les tâches qui sont directement rattachées à cet objectif ?
- 3/ Fixez- vous une date butoir pour chacune des tâches listées en priorisant les tâches les plus urgentes et à haute valeur ajoutée.

Si vous avez accumulé beaucoup de « petites tâches » encore non traitées, et qui mobilisent votre mental. Faites- vous une liste des tâches en les classant par ordre de priorité et la liste des tâches courtes mobilisé vous un temps pour avancer sur cette liste.

HISTOIRE À MÉDITER SUR L'URGENT ET L'IMPORTANT DANS NOS CHOIX DE VIE

Un jour, un vieux professeur fut engagé pour animer une conférence intitulée « Gestion efficace de son temps », à un groupe de dirigeants de grosses entreprises. Le vieux professeur n'avait qu'une heure pour « passer sa matière » Debout devant ce groupe d'élite, il les regarda un par un lentement puis leur dit : « Nous allons réaliser une expérience ». De dessous la table, il sortit un grand pot en verre qu'il posa délicatement en face de lui. Ensuite il sortit environ une douzaine de cailloux gros comme des balles de tennis et les plaça délicatement, un par un dans le grand pot. Lorsque le pot fut rempli jusqu'au bord et qu'il fut impossible d'en ajouter un de plus, il leva les yeux vers ses élèves et leur demanda :

« Est-ce que ce pot est plein ? »

Tous répondirent :

- Oui !

- Vraiment ?

Alors, il se pencha de nouveau et sortit de sous la table un sac rempli de gravier. Avec minutie, il versa le gravier sur les gros cailloux puis brassa légèrement le pot. Les morceaux de gravier s'infiltrèrent entre les cailloux jusqu'au fond du pot il leva à nouveau les yeux vers son auditoire et redemanda :

« Est-ce que ce pot est plein ? »

Cette fois, ses brillants élèves commençaient à comprendre son manège. L'un d'eux répondit :

- Probablement pas.

- Bien ! répondit le vieux professeur.

Il se pencha de nouveau et cette fois, sortit de sous la table un sac de sable. Avec attention, il versa le sable dans le pot. Le sable alla remplir les espaces entre les cailloux et le gravier. Encore une fois, il demanda :

« Est-ce que ce pot est plein ? »

Cette fois, sans hésiter et en chœur, les brillants élèves répondirent :

- Non !

- Bien ! répondit le vieux prof. Et il prit le pichet d'eau qui était sur la table et remplit le pot jusqu'à ras bord. Le vieux prof leva alors les yeux vers son groupe et demanda :

« Quelle grande vérité nous démontre cette expérience ? »

Le plus audacieux des élèves, songeant au sujet de ce cours, répondit :

« Cela démontre que même lorsque l'on croit que notre agenda est complètement rempli, si on le veut vraiment on peut y ajouter encore d'autres rendez-vous.

- Non, répondit-il. La grande vérité que démontre cette expérience est la suivante : si on ne met pas les gros cailloux en premier dans le pot, on ne pourra jamais les faire entrer tout. Ensuite il y eut un profond silence, chacun prenant conscience de l'évidence de ces propos. Le vieux prof leur dit alors : « Quels sont les gros cailloux dans votre vie ? Votre santé ? Votre famille ? Vos ami(e)s ? Réaliser vos rêves ? Faire ce que vous aimez ? Apprendre ? Défendre une cause ? Vous relaxer ? Prendre le temps ? Ou tout autre chose ? ».

Puis, d'un geste amical de la main, il salua son auditoire et quitta lentement la salle.

S'inspirer de la permaculture pour trouver un meilleur équilibre de vie

Par Sylvain Boutet cofondateur de l'Académie Spinoza et facilitateur de transformations durables, <http://academiespinoza.fr/>



Selon la définition donnée par Steve Read, « la permaculture est une science et un art qui visent à aménager des écosystèmes humains éthiques, durables et robustes et qui s'intègrent harmonieusement avec la nature ».

La permaculture propose donc à la fois :

- une philosophie qui invite à « penser un système » répondant à 4 caractéristiques précises : productif, économe, résilient, pensé en cycles.

- une méthodologie rigoureuse pour imaginer, dessiner et créer ce système.

Cette démarche a été réfléchi au départ par ses fondateurs Bill Mollison et David Holmgren pour créer **des écosystèmes agricoles durables**.

Quand je me suis formé à la conception en permaculture il y a 2 ans, j'ai perçu immédiatement la puissance de cette approche systémique et la possibilité de la transposer dans d'autres champs d'application. C'est donc tout naturellement que nous l'avons testée, en famille, pour réfléchir à nos équilibres de vie et pour les transformer.

Déclinons d'abord les caractéristiques d'un système conçu selon les principes de la permaculture pour voir à quoi pourrait ressembler une vie équilibrée et permacole :

Productive

Dans la permaculture, l'objectif premier de l'agriculteur ou du maraîcher est de pro-

duire en abondance (car la nature est généreuse).

Appliquée dans notre réflexion « vie pro-vie perso », je traduis cela par l'invitation à rechercher une vie qui soit riche, heureuse, épanouie et pleine de sens.

Econome :

Dans la permaculture ce sont les intrants que l'on cherche à supprimer ou à limiter : l'eau, l'énergie fossile, les engrais, les pesticides,

Dans nos vies, nous pouvons veiller à la juste utilisation de notre énergie, de notre temps, de notre consommation,...

Résiliente :

La vie d'une exploitation agricole est soumise à de nombreux aléas (climat, insectes, maladies, ...), il est donc crucial d'avoir un système qui soit conçu de façon à ne pas être mis en péril par le premier imprévu (dans la Drôme où nous habitons, un épisode de grêle violent en juin dernier a conduit certains agriculteurs en monoculture d'abricots à la faillite).

Dans nos vies, il est important d'identifier les éléments clés qui contribuent à notre équilibre (faire du sport, passer du temps avec nos enfants, assurer un revenu stable à la famille, ...) et de chercher à s'assurer que ces différents éléments pourront être nourris quels que soient les aléas et les imprévus de l'existence.

Pensée en cycles :

Cette idée fondamentale de conception en permaculture invite à appliquer ce principe de Lavoisier « Rien ne se perd, tout se transforme » à l'intérieur de son système. L'objectif est à la fois de rendre la notion de déchet caduque mais aussi d'organi-

ser les interactions entre les différents éléments pour que le système se maintienne de façon autonome et sans effort.

Dans nos vies, j'y vois une invitation créer une dynamique connectée et fertile avec ce qui nous entoure (famille, amis, lieux de vie, réseaux locaux, ...). J'y vois aussi une invitation à repenser notre quotidien pour aller vers plus de simplicité et de fluidité.

La permaculture a la sagesse d'encadrer sa démarche de conception par 3 éthiques :

- prendre soin de la Terre,
- prendre soin de l'Homme,
- partager équitablement ressources et productions.

Ces 3 éthiques sont un excellent cadre pour définir les valeurs que l'on choisit comme boussole pour orienter nos décisions et nos actions dans cette démarche de réflexion et de transformation personnelle.

Quant à la méthode de design de la permaculture, elle propose un cheminement et une liste de principes de conception pour petit à petit clarifier nos intentions, dessiner la vie que l'on souhaite et prendre les décisions de transformation qui en découlent.

La permaculture a permis à notre famille d'engager de grands changements : nous avons déménagé dans la Drôme, nous avons lancé chacun notre activité d'indépendant, nous habitons désormais dans une maison où nous avons aménagé un potager en permaculture... Nous essayons de vivre cela comme un chemin où nous continuons de progresser et de découvrir chaque jour.

Marre de courir après votre temps ? Les 5 conseils de Petit BamBou

Par l'équipe de Petit BamBou, www.petitbambou.com

Le manque de temps est aujourd'hui un facteur de stress largement partagé : 71% des salariés disent manquer régulièrement de temps et près d'1 Français sur 3 se dit insatisfait de la manière dont il équilibre son temps de vie.

Nous avons le sentiment que tout s'accélère autour de nous... Cependant, cela n'est qu'un ressenti puisque le temps que nous disposons réellement chaque jour, lui, ne change pas : 86400 secondes exactement !

«Pendant l'année, nous avons tendance à oublier ce que nous aimons faire. C'est pourquoi il est important de se rappeler ce qui est bon pour nous, et de ne pas se perdre dans le labyrinthe du travail et des obligations», nous rappelle Benjamin Blasco, co-fondateur de Petit BamBou. La clé, est donc bien de devenir conscients de notre propre temps. Voici quelques petits conseils de mindfulness pour mieux appréhender le temps dont nous disposons afin de mieux gérer notre équilibre vie pro/vie perso :

1. COMPRENDRE SA RELATION AU TEMPS : Posez-vous pour observer votre vie quotidienne pendant une semaine : Sans vous blâmer ni vous juger, relevez du matin au coucher chacune de vos actions ainsi que leur durée. Vous aurez ainsi un aperçu fidèle de ce qu'il advient réellement de votre temps... Cela est un exercice intéressant afin de déterminer ce qui relève des contraintes avec lesquelles nous devons tous composer, et ce qui relève vraiment de notre responsabilité...

2. IDENTIFIER SES CROYANCES SUR LE TEMPS Chacun de nous a forgé, au fil des expériences vécues et de l'éducation reçue, une série de croyances, tantôt positives, tantôt négatives. Elles sont si profondément ancrées que nous n'en pas toujours conscience. Laissez-les donc venir à l'esprit, sans autocensure, tout ce qui vous vient à propos du temps, et de ce qu'il vous semble possible... ou non. Et remettez tout cela en question : est-ce vraiment la réalité ?

3. DÉFINIR SES PRIORITÉS

Votre temps disponible sera souvent insuffisant pour couvrir toutes vos tâches en cours. Il vous faut donc faire le tri, évaluer et trancher ! Vous pouvez peut-être chaque matin, essayer de reprendre votre To-Do List et de prendre le temps, posément, d'identifier les 3 à 5 grandes priorités de votre journée. Ce sera en quelque sorte une feuille de route pour les heures à venir!

4. PROTÉGER SES ESPACES PRO ET PERSO

Poser des limites, cela s'apprend ! En respectant notre temps, nous nous respectons nous-même. Essayez donc, autant que possible, de vous déconnecter du travail à des horaires précis, et de savoir dire « non ». Et surtout, ne vous en voulez pas si votre équilibre n'est pas toujours optimal : c'est bien notre imperfection qui fait notre humanité, rassurez-vous, vous n'êtes pas le seul dans ce cas ;-) !

5. S'AUTORISER À PRENDRE DU TEMPS POUR SOI

Certains considèrent le temps pour soi comme un luxe, voire comme une lubie accessoire. Pourtant, ce temps est nécessaire à chacun, parce qu'il nous reconnecte à nous-même. Autorisez-vous donc à prendre ce temps pour vous, c'est-à-dire à accepter d'en libérer sur votre agenda, mais également à en profiter pleinement sans culpabiliser de « perdre votre temps » ou bien d'être « moins productif ». Vous remplacez ainsi votre bien-être au centre de vos priorités.



PROGRAMME DE GESTION CONSCIENTE DU TEMPS DE PETIT BAMBOU

Destiné à tous les méditants, qu'ils soient débutants ou avancés, le programme de gestion du temps de l'application Petit BamBou a été conçu par Diane Ballonad Rolland, consultante et formatrice en gestion et organisation du temps, et coach certifiée. Il vous aide à vous approprier votre temps et à (re)trouver l'équilibre malgré l'accablement, la fatigue ou le stress de la vie quotidienne. Au total, 18 séances de 15 minutes sont conçues pour vous remettre au centre de vos priorités et améliorer votre rapport au temps, qui définit une grande partie de notre qualité de vie, personnelle et professionnelle.

JE PIMPE MA TO-DO LIST

Le mind mapping, c'est un outil ludique et créatif pour organiser visuellement sa pensée.

1. Je dessine un petit nuage au centre d'une feuille blanche (en format paysage).
2. J'y inscris le sujet concerné. Cela peut-être ma to-do list de la semaine ou un thème précis, comme le boulot.

3. Je fais partir des branches de celui-ci pour les idées ou les tâches principales, et je les ramifie pour les idées et les tâches secondaires.

4. J'utilise des mots-clés pour ne pas surcharger ma feuille.

5. Je joue avec les couleurs (ou les formes) pour organiser et prioriser tout cela !

— — → pas urgent → assez urgent ⇒ urgent



Apprendre à déconnecter pour avoir une vie équilibrée

Par l'équipe de Nap&Up, www.napandup.com

Aujourd'hui, la frontière entre la vie professionnelle et personnelle semble se raccourcir. Ce phénomène, appelé "blurring", touche de plus en plus de salariés français. Soyons honnêtes.

Qui n'a jamais jeté un oeil à ses mails pendant les vacances, juste "au cas où" ? Nous sommes en permanence connectés et la notion de temps de travail devient floue. Cette hyperconnexion ou "blurring", qui nous fait sentir efficace et productif, procure en fait tous les effets inverses de l'efficacité. Ce phénomène touche principalement les managers (78% selon l'enquête d'Edenred) mais il s'agit souvent de personnes qui sont dans le contrôle : les perfectionnistes, ceux qui ont du mal à déléguer, ceux qui au contraire, manquent de confiance en eux. Il donne une illusion de contrôle mais au fil du temps, un salarié qui s'empêche de déconnecter de son travail pense devoir être disponible tout le temps et s'épuise à vouloir être le plus réactif possible.

En effet, le blurring a un impact néfaste sur la santé des salariés et peut même entraîner un burn-out.

Il est important de dissocier vie professionnelle et vie personnelle. Répondre à ses collaborateurs tard le soir alors qu'ils ne vont sûrement pas consulter leurs emails avant le lendemain matin ne vous rendra pas plus productif. Être très réactif à n'importe quelle demande entrante de la part de vos collègues ou de vos supérieurs leur fera penser qu'ils peuvent vous demander de plus en plus de tâches et ils n'hésiteront

pas à vous presser pour les terminer. Pourquoi ne pas plutôt profiter de votre temps libre pour souffler un peu et vous aérer l'esprit ?

Déconnecter du jour au lendemain n'est pas une chose aisée et pour se faire, nous vous avons concocté quelques astuces pour vous entraîner et apprendre à le faire petit à petit :

- **LAISSEZ VOS OUTILS PROFESSIONNELS AU BUREAU** pour résister à la tentation de consulter vos emails. Cette pratique, si elle est effectuée avant d'aller se coucher, peut provoquer des troubles du sommeil.

- **ACCORDEZ-VOUS UN TEMPS CALME** dans votre journée de travail pour vous entraîner à faire le vide en faisant par exemple une micro-sieste.

- **PRATIQUEZ UNE ACTIVITÉ D'AIDE À LA DÉCONNEXION** : yoga, sophrologie, exercices de respiration,...etc. ou toute autre activité sportive qui vous plaira au moins une fois par semaine.

- **COUPEZ VOS NOTIFICATIONS OU LIMITEZ L'ACCÈS À CERTAINES APPLICATIONS DE VOTRE SMARTPHONE.** Il est désormais possible de bloquer des applications selon l'heure de la journée où le temps passé dessus. Pour finir, n'hésitez pas à instaurer ces bonnes pratiques dans votre vie quotidienne comme au bureau pour retrouver les avantages de ce précieux temps libre. Pourquoi ne pas mettre en place une charte de bonnes pratiques avec vos collaborateurs ?



Digital Detox Challenge : êtes-vous prêts à relever le défi de la déconnexion ?

Par Stéphane Yaïch, sophrologue, alias Chasseur de stress, www.chasseurdestress.com

Lorsque les sujets de conversation viennent à manquer, vous sentez-vous magnétiquement attiré(e) par l'écran de votre portable ? Votre capacité de concentration est-elle régulièrement mise à l'épreuve par des interruptions qui rallongent sans cesse vos journées de travail et vous donnent l'impression d'être en zapping cérébral permanent ? En d'autres mots, comment vivez-vous le Digital dans votre quotidien ? Et surtout, avez-vous déjà franchi la ligne virtuelle qui peut mener à l'épuisement numérique ? Que vous soyez déjà dans le rouge, ou que vous sentiez seulement des difficultés pour répondre aux différentes sollicitations d'une journée, vous pouvez reprendre la main !

© Aline Rollin



Je vous propose de tester votre capacité à changer votre relation au numérique, en relevant les 5 défis d'un Digital Detox Challenge dont vous pourrez apprécier les bénéfices immédiats.

Alors, soyez prêt(e) à relever le challenge !

DÉFI N°1 :

JE ME METS EN MODE « DÉTOX »

Êtes-vous accro à votre téléphone au point de faire abstraction des personnes qui vous entourent et qui tentent vainement d'attirer votre attention avec des gestes empreints de désespoir ? Pour commencer, prenez la décision de passer 30 mn loin de votre téléphone ! Et progressivement, rallongez ce temps de sevrage à 60 mn, à une matinée, et enfin à une journée. Profitez de ce temps pour repasser de la relation digitale à la relation humaine.

DÉFI N°2 :

JE PASSE DU CÔTÉ OBSCUR

« Aie confiance ! ». Voilà le message hypnotique que vous envoie votre téléphone chaque fois qu'une notification le fait sortir du mode « veille ». Votre regard est alors magnétiquement attiré par l'écran qui semble reprendre vie et vous invite à venir jeter un œil à l'activité de votre téléphone. Passez du côté « obscur », tout en puisant en vous la force d'assombrir la luminosité de votre écran, voire de le basculer en noir et blanc. Mettez vos tentations à l'ombre et votre esprit dans la lumière !

DÉFI N°3 :

JE ME PROTÈGE DES IMPREVUS

Comment réagissez-vous à la distraction permanente que constituent les notifications sonores et visuelles qui vous assaillent au fil de la journée ? Progressivement, la clochette signalant l'arrivée d'une nouvelle donnée résonne plus en vous comme Big Ben et vient sournoisement interrompre votre tâche en cours. Désactivez totalement les notifications de votre ordinateur et de votre téléphone, et accueillez le lâcher prise

en vous détachant de tout ce qui peut perturber votre journée. Votre cerveau gagnera autant en efficacité et en autonomie que votre batterie de téléphone.

DÉFI N°4 :

JE METS MA CHAMBRE HORS RÉSEAU

Vous avez laissé votre téléphone faire irruption dans votre chambre à coucher et vous ne résistez pas à la tentation de le garder près de vous, comme ce doudou que vous seriez contre vous, lorsque vous étiez enfant. Cependant, votre ours en peluche ne vous réveillait pas en pleine nuit en émettant des micro-flashes qui vous font sortir du sommeil profond, même les yeux fermés. Faites de votre chambre à coucher une zone « Hors réseau » et, pour favoriser votre endormissement, bannissez toute activité numérique 1 heure avant votre coucher.

DÉFI N°5 :

JE MANGE EN TOUTE LIBERTÉ

Êtes-vous capable de tenir tout un repas en tête à tête les yeux dans les yeux sans détacher votre regard de votre face à face et vous laisser distraire par l'écran de votre portable ? Résistez-vous à l'appel du SMS qui vient de faire vibrer la table, les assiettes et les couverts qui attirent soudainement l'attention de tous les convives ? Adoptez la « no phone attitude » ! Mettez votre téléphone en mode avion, ou laissez-le dans une autre pièce, avant de vous mettre à table. Appréciez votre repas, les émotions gustatives, les plaisirs partagés, les échanges entre convives. Et si les sujets de conversation venaient à manquer, dites que vous participez à un Digital Detox Challenge. Vous pouvez être certain(e) que la discussion sera animée !

L'apport de la relaxation et de la méditation pour un meilleur équilibre de vie

Par Danièle Simon, auteure de *Relaxation et Méditation*, éditions ESF

Dans un monde d'agitation et de bousculade tel que le monde actuel, l'être humain a besoin de se recentrer, d'arrêter de courir, d'arrêter le mouvement infernal qui, à notre époque, est plus mental que physique. Quand l'individu a trop de sollicitations, **la surcharge mentale** donne en effet à son cerveau une impression de « surchauffe » et ralentit le fonctionnement de ce dernier, empêchant un travail de bonne qualité et contribuant à une baisse de l'estime de soi. La relaxation et la méditation permettent de faire baisser cette surcharge mentale. Elles permettent de **relâcher** régulièrement la pression au lieu de l'accumuler et, du fait de la paix et de la liberté intérieure qu'elles apportent, elles rendent possible un état d'être grâce auquel on se sent moins affecté par les situations qui se présentent. Les sportifs de haut niveau ont d'ailleurs bien compris que, pour résister à la pression de la **compétition** (que l'on peut comparer parfois à celle de l'entreprise), les techniques de relaxation et de méditation permettent une préparation mentale et constituent un gage de progression lorsqu'elles viennent s'ajouter aux aspects physiques ou techniques.

La « respiration » que constituent relaxation et méditation permet d'éviter les maux liés au mal-être que peuvent ressentir certaines personnes et, dans les entreprises où on les pratique, l'efficacité règne parallèlement au bien-être... Grâce à la qualité de présence développée par ces pratiques, les personnes y sont plus at-

tentives aux tâches comme aux collègues. L'homme pressé n'y règne plus en maître, remplacé par un homme vigilant, qui sait que les priorités ne sont pas définies par un seul adjectif mais qu'elles dépendent à la fois de l'importance de la tâche et de son urgence. L'attention accordée aux personnes permet une meilleure écoute, les erreurs devenant ainsi moins fréquentes et les relations plus apaisées. Par ailleurs, les émotions étant mieux acceptées et mieux gérées chez les personnes qui pratiquent, les conflits et les rancœurs sont moins nombreux et l'intelligence collective se met en place. Le regard sur les choses et sur les événements changeant au fur et à mesure de la pratique, les personnes ont un mode de pensée plus positif et perdent moins de temps en critiques et regrets, ce qui permet une progression plus rapide vers la créativité et la recherche de solutions.

Comme l'explique la métaphore utilisée dans le zen, à la surface de l'océan, il y a de grandes vagues et de petites vaguelettes, mais à quelques mètres sous la surface, c'est calme en permanence... Dans le corps, c'est pareil ! La rencontre de ce calme permet de préserver l'équilibre.

Allongé ou assis, le pratiquant est, comme le disait Carl Gustav Jung, « dans une attention soigneuse », à l'écoute de tout ce qui se passe en lui, entre autres ses émotions. C'est un moment pour prendre soin de son émotion, pour la bercer afin de l'apaiser.

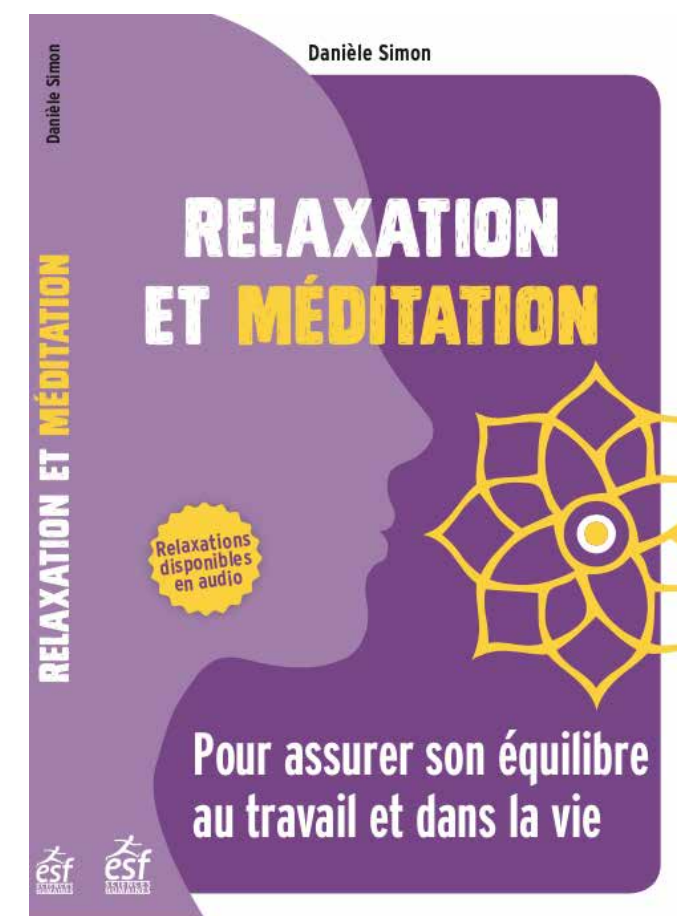
Le fait de se tourner vers l'intérieur et le retour à la respiration abdominale permettent de calmer le jeu, de pacifier les états intérieurs, d'observer ses idées préconçues, ses pensées culpabilisantes ou dramatisantes, de bien différencier la situation (le réel) et l'idée qu'on se fait de la situation (la représentation du réel), puis de prendre du recul en se dissociant de son émotion, de localiser l'émotion et la façon dont elle agit dans son corps, de la comprendre et de l'accueillir au lieu de la fuir. L'émotion ainsi gérée permet à la personne de sortir beaucoup plus sereine du bureau, cela augurant très certainement d'une meilleure soirée... En effet, si elle s'accroche à l'idée de son émotion et la « triture » dans tous les sens dans sa tête pendant la journée, s'accrochant ainsi à ce qui lui fait mal, elle court le risque de rentrer énervée et de faire passer cet énervement sur sa famille !

On constate que les **bienfaits des moments de relaxation et de méditation** sont nombreux : la diminution des tensions musculaires laisse la place au ressenti des sensations, la production d'endorphines est synonyme de plaisir et de bien-être, et on est plus productif dans le plaisir, l'amélioration de la qualité et de la capacité respiratoire entraîne une amélioration parallèle de la circulation de l'énergie, laquelle permet une meilleure régulation du fonctionnement des organes internes. Tous ces effets ont des répercussions d'une part dans les domaines émotionnel, affectif et relationnel, en permettant de ne pas réagir trop vite aux stimuli de l'environnement et de prendre des temps de recul nécessaires pour trouver l'action adaptée... mais aussi dans le domaine mental et intellectuel, permettant une meilleure centration et une plus grande concentration. Ces moments de pause permettent en fait de mettre en résonance, en cohérence, sensations corporelles, pensées et émotions.

L'espace intérieur devient ainsi plus serein et l'esprit plus clair, permettant de prendre les bonnes décisions au bon moment et rendant accessible un équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

JE VOUS PROPOSE, ASSIS OU DEBOUT, DE PRENDRE ENTRE 3 ET 5 MINUTES TOUTES LES HEURES POUR PRATIQUER UN « CHECKING CORPOREL ». CETTE MICRO-PAUSE PERMET DE REPRENDRE CONSCIENCE QUE L'ON A UN CORPS !

- Mes pieds sont-ils bien ancrés, enracinés au sol ?
 - Mes genoux sont-ils souples ?
- Mon bassin est-il déverrouillé ? Est-ce que je suis bien dans mon poids ?
- Est-ce que ma respiration est bien ventrale ?
- Suis-je bien relâché dans les épaules et les bras ?
 - Mon cou est-il souple ?
- Ma tête est-elle bien dans l'axe, prolongement logique de mon corps ?
- Mon visage est-il détendu (mâchoires, sourcils) ?
- Est-ce que je suis bien dans ma verticalité, dans la sensation de ma taille ?



5 règles pour une bonne organisation

Par Chantal Baudouin, auteure de *Ca y est ! Je sais comment rester zen en toutes circonstances* (Editions Vie)

REGLE N°1 : PLANIFIEZ

Notez tous vos rendez-vous dans votre agenda : personnels, professionnels, même ceux avec vous-même (détente, sport, repas/café entre amis...) ! Vous pouvez les noter dans un agenda papier ou électronique (au choix ou les deux) sur votre smartphone, tablette ou ordinateur avec des alertes (facilement programmables). Pour les agendas électroniques, n'hésitez pas à ajouter un code de couleurs par plage horaire pour les grandes thématiques (par exemple : bleu pour la famille/les proches, orange pour le travail et rose pour vous, peu importe) afin que le planning soit bien clair, convivial et les plages de temps bien identifiées. Pour les agendas au format papier, il existe des tas de modèles et il y en a forcément un qui sera à votre goût. Quelque soit le format, choisissez un agenda qui vous permette une vision à la fois hebdomadaire (dans les grandes lignes) et journalière.

REGLE N°2 : ANTICIPEZ

Préparez un maximum de chose la veille : ayez en tête votre planning du lendemain afin de préparer les vêtements, les repas, les goûters ou le petit déjeuner pour votre famille ou pour vous-même, vos trajets pour vos rendez-vous et vos déplacements (évaluer le temps de trajet, repérer les lieux en avance afin d'éviter tout stress, surtout si vous ne les connaissez pas), éventuellement la liste des 3-4 choses indispensables à faire (et pas une « To do list » trop longue où, de toute façon, vous n'arriverez pas à tout faire) : que ce soit la veille ou le matin-même, prenez 5 à 10 minutes pour définir les priorités du jour avant de démarrer votre journée et vous y tenir. Si les choses sont claires dans votre esprit, vous n'en serez que plus efficace.

REGLE N°3 : PREVOYEZ DE LA SOUPLESSE

A contrario, ne remplissez pas votre emploi du temps au maximum pour justement absorber les imprévus, ces fameux « petits grains de sable » qui font vite déraiper votre planning du jour, et évitez de vous surmener et de courir partout ! Laissez-vous dans votre emploi du temps des petites plages libres pour les « marges de manœuvre » : entre 15 à 30 minutes.

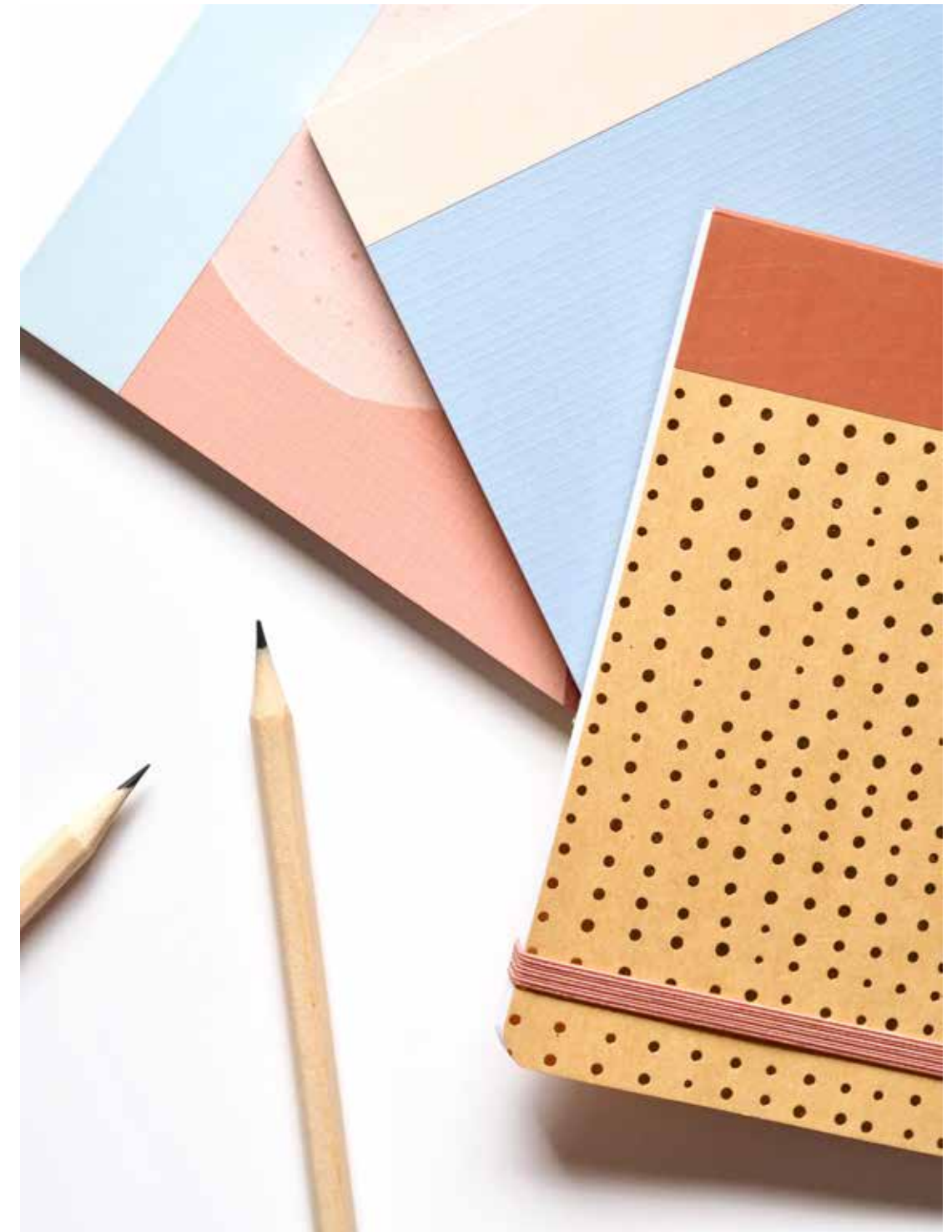
3

REGLE N°4 : REPOSEZ-VOUS SUFFISAMMENT

Ne vous couchez pas trop tard, au risque d'être épuisée avant d'avoir commencé votre journée. Idéalement, pour que le corps récupère suffisamment, il est recommandé de tout éteindre avant 22h30. Le sommeil est de meilleure qualité. La récupération est plus efficace que de se coucher au-delà.

REGLE N°5 : FIXEZ LES REGLES

Définissez des règles de fonctionnement pour vos proches et vos collègues et faites-les appliquer. Et cela vaut aussi pour vous. Donnez des consignes claires et explicites et fournissez un maximum d'informations pour être sûre que les personnes concernées aient bien compris le message ou la tâche à faire. Exemples : temps de travail sans être dérangée, temps pour soi à respecter, temps sans téléphone ou messagerie (ou toutes distractions technologiques), porte fermée pour éviter d'être dérangée (et donc le visiteur doit frapper à votre porte et entrer quand vous l'y inviter), prise de message, horaires à respecter, etc.



Aucun travail ne mérite de tout sacrifier pour lui !

Par Stéphane Nau, fondateur de « Comment ça va ? », <https://commentcava.org/>

Lorsque j'étais consultant en communication, chef d'entreprise et manager de 5 personnes, je consacrais énormément de temps à vivre l'aventure de l'entrepreneuriat et de monter des projets créatifs et porteurs de sens pour mes clients. Jusqu'au moment où...

Je me rappelle le démarrage de mon entreprise. Cela ne me demandait que quelques heures par jour : organisation, premiers contacts de prospection, écriture de projets, et je travaillais chez moi, dans la chambre de ma fille face au jardin. Excitation, joie d'avancer, énergie de l'engagement.

Lorsque les premiers projets se sont concrétisés, les heures de travail ont augmenté. Est arrivé le temps de la croissance, la location de bureaux, le recrutement de l'équipe... Après 3 ou 4 ans, je me levais vers 5h30 le matin : écriture d'un article sur mon blog, puis préparation de la journée, puis lever des enfants, petit dej' rapide (avec en tête le travail après les avoir déposés à l'école – quand je le pouvais), puis travail, travail, et retour à la maison au mieux vers 19h30 ou 20h. Lorsque j'étais en famille, je ne pensais qu'à la journée passée et surtout à celle à venir. J'ai commencé à boire. Il n'était pas rare de reporter l'heure du coucher pour finaliser un

dossier ou répondre à des mails. Ensuite... la vie est devenue plus difficile en famille. Le travail prenant ajouté aux difficultés de la vie m'a incité à partir plus tôt travailler et résister à rentrer le soir. Pour terminer par l'épuisement physique, la séparation, le dépôt de bilan, la dépression et l'hôpital. Le temps passant, je me suis rendu compte que je ne prenais plus de temps pour moi. Une spirale infernale qui m'a fait perdre le sens de ma vie de famille et progressivement celui de travailler. Épuisement, culpabilité, frustration et colère.

Me vient aujourd'hui cette réflexion : qu'est ce qui m'a poussé à me sacrifier au travail ? Car il s'agit pour la plupart d'entre nous d'une forme souvent inconsciente de sacrifice. Entre chercher à exister quelque part et fuir le reste, je ne pouvais pas trouver la voie de la joie ni celle de l'épanouissement. Depuis que je pratique la méditation, et surtout depuis 2014 que je propose des pratiques de pleine conscience, je me rends compte combien il est facile de se laisser « happer » par les activités.

Lorsque nous constatons cela, plusieurs possibilités s'ouvrent à nous : continuer et prendre l'habitude de travailler plus et plus encore, autrement dit épuiser la partie de nous qui pourrait au contraire grandir, ou bien, à un moment donné, prendre

conscience de notre état et de l'équilibre douloureux dans lequel nous sommes.

Dans cette seconde voie se trouve une réponse à toute notre vie : c'est la même personne qui travaille et qui vit en famille, avec des amis, en société. Lorsque nous sentons que nous sommes perdus, démunis, fragiles, notre esprit nous raconte de belles histoires ! Comme par exemple que c'est mieux ailleurs, ou que c'est demain que ce nous trouverons le bonheur.

Ce processus de fuite ou de lutte est profondément destructeur : lorsqu'il devient la règle de notre vie, l'illusion se transforme en vérité. Alors, nous ne savons plus faire la différence entre les différents moments, entre le passé, le futur, le présent, plus rien ne compte que la quête de la sérénité et du bonheur... quête vaine tant que nous refusons ce qui se présente à nous.

Pour avancer dans la voie de la paix, je ne connais pas d'autre moyen que de s'ancrer dans le présent, qu'il soit doux ou dur, joyeux ou plein de crainte. C'est en reconnaissant mes difficultés, mes peurs, mes colères, mes frustrations que j'aurais pu sortir de la spirale du rejet de ce qui était difficile. Cela demande du courage mais je n'ai pas trouvé de voie plus nourrissante que celle-ci. Dans ces moments de conscience claire se trouve un équilibre plus harmonieux entre la vie personnelle et professionnelle et permet de jouir pleinement des deux.

La première étape pourrait être de prendre une pause dans notre vie effrénée : un programme de pleine conscience (le MBSR est une bonne option) est une belle opportunité de prendre rendez-vous avec soi et de mieux discerner nos besoins : ma vie actuelle nourrit-elle ce dont j'ai réellement besoin ? Puis de faire des choix clairs sur notre chemin de joie et de bonheur.



Concilier vie pro / vie perso en étant consultant, c'est possible !

Par Alice Pérot, Murano Conseil, <https://muranconseil.com/>

La vie de nomade ? « Nomadisme rime avec cyclisme » répond Julie sans hésiter. Tous les jours sur son vélo, elle ne se déplace jamais sans sa maison sur son dos. Pour tous les membres du cabinet de conseil Murano, la vie nomade est une vie de rencontres et de partages avec nos clients qui sont une source d'inspiration.

POURQUOI CHEZ MURANO, ON AIME LE NOMADISME ?

Pour nos consultants, cela permet d'éviter la routine, de donner un dynamisme, un rythme aux journées de travail. « En tant que nomade, je rencontre chaque jour de nouvelles personnes avec qui partager, de nouveaux clients qui ont chacun leur façon de fonctionner, leurs méthodes et leurs idées. C'est très enrichissant pour moi », en témoigne Marie. En bref, le nomade bénéficie d'une ouverture et s'enrichit au fil de rencontres inspirantes.

LES 8 TIPS À SAVOIR POUR MENER SEREINEMENT SA VIE DE CONSULTANT NOMADE

1. L'ANTICIPATION : une nécessité pour le consultant nomade qui ne veut pas se laisser déborder ! Toujours vérifier son agenda la veille pour le lendemain et prévoir ses trajets (Citymapper, Waze, ...)

2. L'ORGANISATION : le PC est notre meilleur ami, il nous suit P-A-R-T-O-U-T. Et il faut avoir accès à tous ses documents même hors-connexion car il peut arriver de ne pas réussir à se connecter au Wi-fi chez le client. Il faut aussi se débrouiller pour avoir tous

les badges d'accès nécessaires pour chez le client afin de ne pas perdre de temps à chaque visite.

3. LA CAPACITE D'ADAPTATION : Il faut pouvoir travailler partout, voire même dans les transports comme le fait Marie ! Chez le client, repérer les potentiels lieux de travail (salle de réunion, cafétéria, coffre) pour s'installer.

4. RENTABILISER LES TRAJETS : avoir un écran de confidentialité est indispensable pour optimiser les trajets et travailler même dans les transports. On peut y être très productif !

5. SE DEPLACER RAPIDEMENT : avoir un moyen de mobilité efficace pour gagner du temps. Pour Alexandre, le scooter lui sauve ses journées ! Pour Julie, c'est le vélo, elle bat souvent la Fiat 500 de Johann avec !

6. LIMITER LE NOMBRE DE RENDEZ-VOUS se fixer un maximum par exemple de 2 rendez-vous par jour chez le client pour ne pas se laisser déborder et perdre trop de temps dans les transports.

7. PASSER AU MOINS UNE JOURNEE AU BUREAU pour conserver le lien avec l'équipe, communiquer et faire des points réguliers.

8. ENTRETENIR DE BONNES RELATIONS CLIENTS : connaître les personnes à l'accueil pour gagner en rapidité à l'arrivée chez le client.



Et si votre « pouvoir » était dans votre équilibre ?

Par Perrine Lhote, fondatrice et activatrice de possibles chez Hisse & Haut @Lyon, www.hisse-et-haut.fr

Lors d'un accompagnement individuel, Maxime* me partage la puissance de ce que lui apporte son changement de rythme, ainsi qu'une multitude de prises de conscience et de réajustements depuis notre dernier échange.

LES PRINCIPAUX BÉNÉFICES POUR LUI D'IMPULSER UN MEILLEUR ÉQUILIBRE PRO / PERSO ?

- Plus de clairvoyance dans ses priorités, ses besoins, sa manière de fonctionner
- Davantage d'alignement et de sérénité, et donc la diminution progressive de sa forte charge mentale, source de stress et de souffrance au travail pour lui

Quelle puissance effectivement que de réaliser l'importance de designer et prendre soin de ce cadre mouvant !

Il y a 2 ans, j'avais la chance de m'exprimer sur cette thématique passionnante via le TedX « Et si votre « pouvoir » était dans votre équilibre ? ». Plus le temps passe, plus ma conviction grandit sur cette nécessité de trouver et d'entretenir chaque jour ce fameux équilibre vie pro / vie perso. Finalement, est-ce que ce phénomène actuel de la quête de sens au travail ne rejoindrait-il pas une certaine quête d'équilibre dans nos vies plus globalement ?

Seulement, pour identifier cet équilibre – qui va inévitablement évoluer au fil du

temps – nous avons besoin de prendre un peu de recul. Faire un pas de côté pour identifier et se rapprocher de ce qui nous importe, nous fait du bien dans l'ensemble des domaines de notre vie, afin de prendre notre vraie place au quotidien dans nos activités professionnelles & personnelles. Car nous sommes multi-facettes, multi-casquettes, multi-intérêts, et chaque domaine de notre vie peut interagir et impacter les autres, de manière positive ou non. Et si on le voyait plutôt comme une richesse ?

Nous sommes en quelque sorte des funambules tirillés de part et d'autre du fil, et chacun de nos pas peut modifier notre équilibre selon leur intensité, et nos réactions. D'ailleurs, dans tout changement – individuel ou organisationnel – le déséquilibre est inévitable pour (re)construire, créer du neuf, faire bouger les lignes.

L'enjeu réside dans le fait de trouver les bons outils, ancrages et ressources pour accompagner ce processus vers un nouvel équilibre – avec agilité, jusqu'au prochain grain de sable. Tout en prenant également en compte le respect des besoins de ceux qui nous entourent. Et pour perdurer au mieux et évoluer dans le « bon » sens, cet équilibre reste à cultiver avec vigilance et bienveillance, car chaque jour est une petite vie.

ET SI VOTRE « POUVOIR » ÉTAIT DANS VOTRE ÉQUILIBRE ?

Je crois profondément à la puissance de cet équilibre et son impact dans nos transformations individuelles & organisationnelles, comme par exemple :

- Clarifier et savoir mieux prioriser selon ce qui fait sens pour nous
- Être pleinement acteur / leader de notre vie : développer une posture plus affirmée, positive et coopérative dans nos relations, dans nos échanges, à force d'itérations
- Être capable de savoir dire « non » dans certaines situations, en sachant pourquoi et en proposant des alternatives. Cette posture qui pourrait faire peur de prime abord au management, doit être plutôt considérée comme un levier d'échanges, dans le respect mutuel des besoins / limites de chacun.e, ceci afin de trouver des solutions qui soient sources de motivation, d'intérêts et d'épanouissement..

En prenant soin de ce qui est important pour nous (besoins / valeurs), pour les autres, et pour notre société, nous impulsions de nouvelles dynamiques, au service du vivant et des transformations en cours. Et quel impact sur notre bien-être, nos relations, nos actions !

ET SI NOTRE « POUVOIR » ÉTAIT DANS NOTRE ÉQUILIBRE INDIVIDUEL & COLLECTIF ?

Et vous, en faisant un arrêt sur image sur votre situation : quel est votre niveau de satisfaction dans les différents domaines de votre vie (professionnelle, familiale, sociale, loisirs, santé, spirituelle, etc.) ? Qu'est-ce qui serait à réajuster ? Pourquoi ? Par quoi commenceriez-vous ?

*Nom changé pour l'article





Partie 2 :

*Les nouvelles manières
de travailler*

Les clés du nomadisme en entreprise

Par Philippe Morel, co-fondateur de Dynamic Workplace, www.mydynamic-workplace.com

Flex-office, télétravail, coworking... **Sur fond d'une véritable démocratisation des modes de travail, le nomadisme gagne drastiquement du terrain. D'ailleurs, le baromètre #QVT 2019 de Dynamic Workplace et Speak & Act révèle que seuls 56% des collaborateurs de grandes entreprises sont présents au bureau 5 jours par semaine. Lumière sur les leviers et prérequis de l'entreprise « nomado-compatible ».**

UNE ENTREPRISE DIGITALISÉE

En entreprise, le nomadisme s'opère par le biais d'outils collaboratifs : messagerie instantanée, agenda partagé, vidéoconférences, outils de gestion de tâches ou d'équipes... Cette tendance à la digitalisation a pour vocation d'apporter plus de mobilité aux collaborateurs. Pour ce faire, les locaux de l'entreprise doivent bénéficier d'une connectivité optimale afin de faciliter le travail à distance. Il convient ensuite au management d'adopter et de mettre en place les outils digitaux adéquats pour leur équipe... et les former à cela !

UN MANAGEMENT Tourné vers l'innovation

Le nomadisme révolutionne aussi le management. Toujours à l'affût de méthodes de travail innovantes, les nouveaux managers appliquent le principe du test & learn et n'hésitent pas à expérimenter différents outils et techniques avec leurs équipes pour obtenir les meilleurs résultats. Ce type de management est basé sur la confiance, il offre plus de liberté, privilégie l'autonomie et l'épanouissement du salarié ce qui profite directement à son expérience collaborateur.

UNE COMMUNICATION OPTIMALE

Communication et nomadisme vont de pair ! Pour conserver une certaine cohésion et maintenir le lien avec l'entreprise, la communication est primordiale, et ce, que les collaborateurs soient présents physiquement ou non. Le nomadisme doit s'effectuer progressivement, en prenant en considération les besoins de chacun et les ajustements nécessaires. Le partage de l'information permet d'ancrer le nomadisme dans la culture d'entreprise ce qui est indispensable pour qu'il soit accueilli positivement.

COMPRENDRE LE NOMADISME EN ENTREPRISE

Bien qu'attrayant, le nomadisme ne convient pas à tout le monde et l'intégrer de façon égalitariste ou uniquement parce que c'est une pratique courante serait une erreur ! Pour entrer dans l'ère du nomadisme sereinement, il est fondamental de sensibiliser le management, mais aussi les collaborateurs à ses causes et conséquences. La mise en place d'un mode de travail nomade doit se faire en bonne intelligence et pour cela il est nécessaire d'identifier en amont à qui il s'adresse ainsi que comment et pourquoi mettre en place un tel système.

L'émergence des nouveaux modes de travail présente de nombreuses opportunités pour l'entreprise. Le nomadisme permet notamment de faire baisser la charge mentale des collaborateurs, mais aussi des managers. Utilisé à bon escient, il contribuera à cultiver l'épanouissement individuel et collectif et à améliorer significativement la qualité de vie au travail des salariés et ainsi leur performance durable !



L'entreprise flexible : clé de l'efficacité et de l'engagement

Par l'équipe de Bloom at work, www.bloom-at-work.com



Dans quelle mesure la flexibilité en entreprise permet-elle d'augmenter l'engagement des collaborateurs ? Découvrez comment les nouvelles formes de travail comme le télétravail ou les espaces de coworking peuvent inspirer la créativité, de quelle manière l'emploi du temps modulable peut être un moyen de fidéliser les talents et pourquoi la transparence totale peut limiter le turn-over des salariés.

**TÉLÉTRAVAIL, COWORKING :
DES LIEUX DE TRAVAIL POUR LA CRÉATIVITÉ**
**LE TÉLÉTRAVAIL POUR RÉPONDRE
AU BESOIN D'AUTONOMIE**

Le télétravail permet aux salariés de choisir de travailler de chez eux s'ils le préfèrent. Ils sont ainsi libre de s'organiser comme bon leur semble tant que leurs travaux sont

rendus à temps et qu'ils peuvent attester d'une bonne évolution de leurs objectifs. Attention à ne pas confondre téléprésentiel et télétravail. Si le premier demande au collaborateur d'être connecté et disponible en temps réel à toute heure de la journée, le télétravail quant à lui fait le pari de l'autonomie. Et contrairement aux idées reçues, les employés ne sont pas moins efficaces parce qu'ils travaillent de la maison. On constate même une hausse de productivité de 5 à 30% pour les salariés en télétravail.

Les avantages ? Permettre à vos employés de faire du télétravail démontre une vraie confiance en vos équipes. C'est une aussi un bon levier de rétention des talents. En effet, vous permettez à chacun d'organiser son temps comme il le souhaite et d'être valorisé en tant qu'individu.

Les inconvénients ? Difficile de mainte-

nir le lien avec son équipe au bureau lorsqu'on est entièrement en télétravail. C'est pourquoi la plupart des entreprises ont tendance à l'encadrer (ne l'accorder que quelques jours par mois par exemple). Mais pas toutes ! O'Clock, entreprise de formation, propose par exemple à ses employés des postes 100% en télétravail.

**LES ESPACES DE COWORKING,
POUR SORTIR DE SON QUOTIDIEN**

Repenser les espaces de travail est aussi une merveilleuse façon de permettre à ses équipes d'être plus créatives. Aussi, l'environnement de travail a un impact sur la productivité de l'entreprise. 85 % des salariés qui trouvent que leurs bureaux sont efficaces expliquent que ces derniers jouent un rôle important dans le développement d'un sentiment de communauté. Certaines structures ont donc opté pour un réaménagement complet de l'espace. Leroy Merlin par exemple, propose volontiers à ses

équipes de travailler dans des fablabs. Plus de bureau fermé et place à l'open desk et au pool sitting. Chacun est libre de se balader dans l'espace à sa guise. On se rend ainsi compte que l'espace libéré peut être aménagé pour créer des lieux de vies et des espaces de coworkings.

Les avantages ? Etre dans un lieu qui offre de nombreuses possibilités d'espace de travail stimule la créativité des équipes. Faire une session de brainstorming dans une salle de projet, profiter du pool sitting pour aller travailler près d'un collègue qui a des compétences transversales etc...

Les inconvénients ? Ce type de repositionnement de l'espace ne convient pas à tout le monde et peut impacter la cohésion de l'équipe. Prenez garde à ce que personne ne se sente isolé et à maintenir des sessions de travail classiques en collectivité.



UN EMPLOI DU TEMPS MODULABLE POUR FIDÉLISER LES TALENTS

9h à 18h. Une pause-café à 10h35 et une pause déjeuner de 45 min + 10 min au coin café vers 13h... Ce rythme, très ca-

dré, est l'adage dans bien des structures. Ces dernières années, on remarque que la plupart des talents sont à la recherche de plus de flexibilité sur leurs horaires de travail. En moyenne, 1 salarié sur 2 pense que le flexi-travail augmente l'efficacité

et la fidélisation.

TEMPS PARTIEL :

DÉCIDER DE GARDER DU TEMPS POUR UN PROJET

A l'heure actuelle, certains trouveront énormément d'avantages à avoir un temps partiel avec un volume de 4/5ème. 4 jours à travailler sur les projets de l'entreprise. Et un jour de libre pour évoluer sur ses projets personnels. Un salaire certes moins grand mais plus de liberté qui convient de mieux en mieux à la génération Y.

Proposer un emploi à temps partiel n'est pas forcément adapté à tout type d'entreprise, de poste et de collaborateur. Aussi, pour le mettre en place, n'hésitez pas à procéder par étapes et à vous poser les bonnes questions.

- Quel poste dans votre entreprise pourrait être aménagé ainsi ?

- Quel collaborateur avec un peu d'ancienneté et en qui vous avez bonne confiance pourrait en bénéficier en premier ?

TEMPS PARTAGÉ :

COLLABORER À DEUX SUR UN MÊME POSTE

D'autres entreprises misent sur le temps partagé dans la gestion de leurs talents. Les slasheurs comme on les appelle, sont des profils qui aiment combiner plusieurs activités et qui y trouvent une réelle réponse à la quête de sens qui crée du bien-être au travail. L'idée est de donner le même poste à deux personnes en temps partiel pour qu'elles puissent compléter leurs horaires. Léa et Raphaël peuvent ainsi assurer une continuité dans le support de maintenance de leurs boîtes. Léa travaille du lundi au mercredi matin et consacre le reste du temps à son activité de styliste. Raphaël prend le relai

le reste de la semaine et profite de son congé parental le reste du temps.

UNE TRANSPARENCE TOTALE POUR LIMITER LE TURN-OVER DES SALARIÉS

L'adage des nouveaux arrivants sur le marché du travail : la transparence. On le sait, les millennials ont des attentes qui sont bien différentes des générations précédentes. En démontre les nouvelles mesures qui se sont mises en place ces dernières années. A présent, au sein des entreprises, la transparence qu'elle soit externe ou interne est perçue comme un vecteur de confiance et un gage de sécurité.

LA TRANSPARENCE EXTERNE :

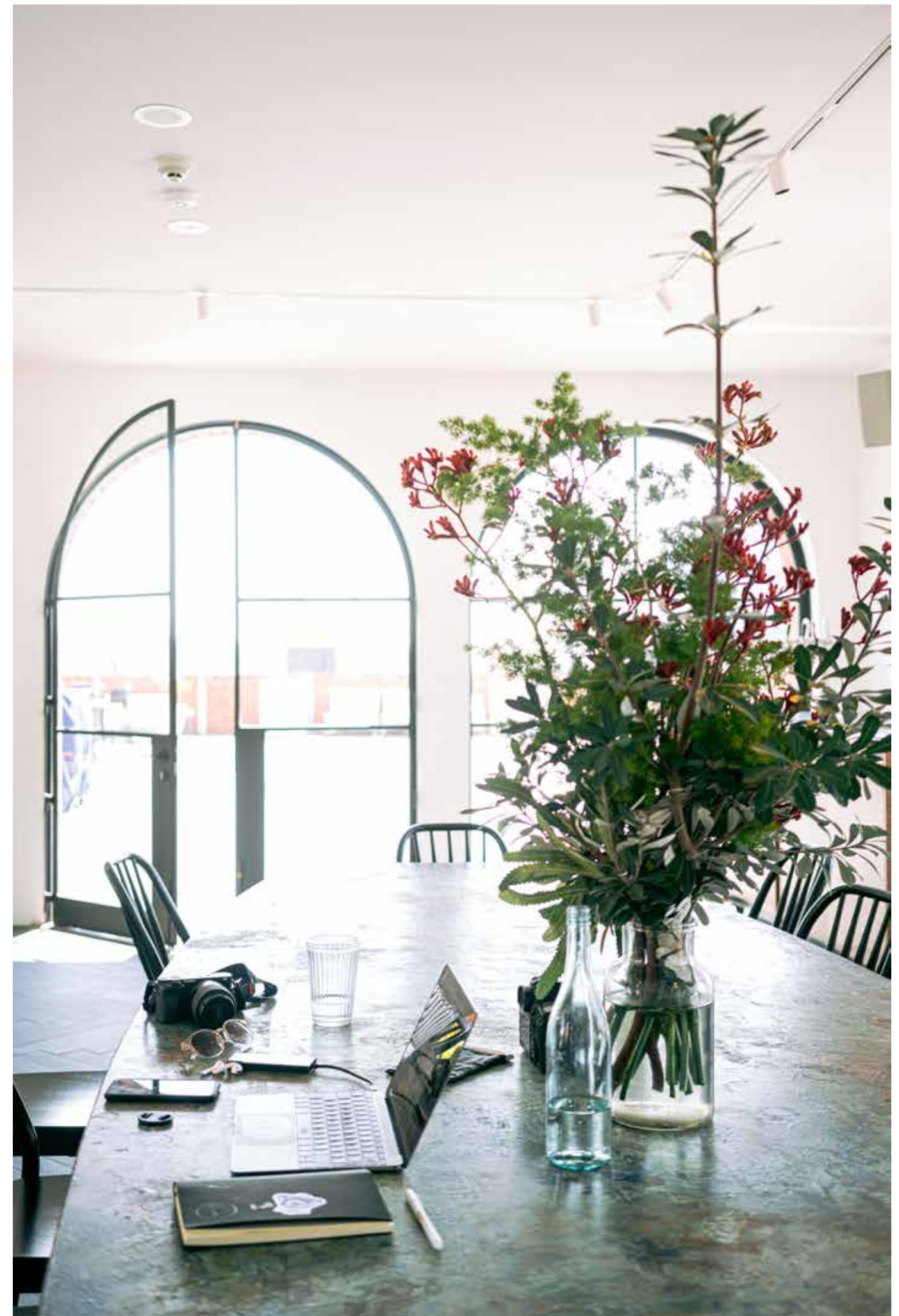
MIEUX COMPRENDRE LE QUOTIDIEN DE L'ENTREPRISE

L'émergence de sites spécialisés comme Glassdoor a engendré de nouvelles tendances. Les salariés veulent à présent plus d'informations sur leurs entreprises avant d'accepter un contrat. Evolution salariale, mais également dynamique d'équipe jusqu'aux questions types posées à l'entretien d'embauche : ces informations peuvent être disponibles en libre accès et permettent d'évaluer de façon plus fine à quoi ressemble la vie dans une entreprise une fois le contrat signé. Certains corps de métiers, comme les développeurs, n'hésitent pas à faire des Slack spécialisés sur lesquels s'échangent des informations au sujet des entreprises qui les démarchent.

••

Le mieux à faire ?

Ne pas prendre ces commentaires à la légère et miser sur la transparence d'entrée de jeu pour rassurer les futurs salariés sur les qualités de l'entreprise.



Vers des espaces de travail mieux pensés ?

Par Béatrice Le Clanche, fondatrice d'AWEN-styles, www.awen-styles.com

D'

Face à cette mutation fondamentale du monde salarial, de nouveaux modes de travail émergent, plus flexibles et mieux adaptés aux nouvelles générations. La demande d'une solution « télé-travail » résulte du fait que les salariés aspirent, lorsqu'ils n'ont pas le souhait de créer leur propre emploi, à pouvoir gérer leur agenda et gagner du temps de transport. Ce qui est en général profitable à l'entreprise.

Une récente étude réalisée par Steelcase WorkSpace Futures met en lumière l'influence de l'environnement de travail sur les performances cérébrales des salariés. Ses principaux enseignements proviennent des neurosciences : pour être efficace, le cerveau d'un collaborateur doit pouvoir se concentrer en continu. Ce qui est loin d'être toujours le cas aujourd'hui, car un employé de bureau est en moyenne distrait ou interrompu toutes les... 3 minutes ! Il lui faudra en moyenne 23 minutes pour se reconcentrer. La performance provient aussi d'une capacité à se régénérer grâce à de courtes pauses, puis à réactiver à nouveau le cerveau en travaillant dans des contextes ou des positions variées.

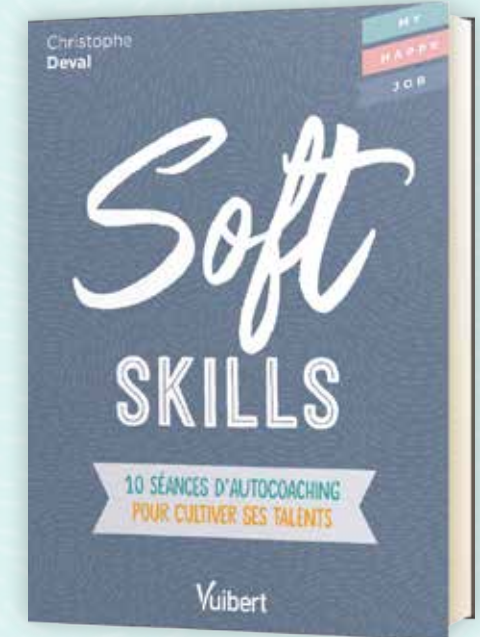
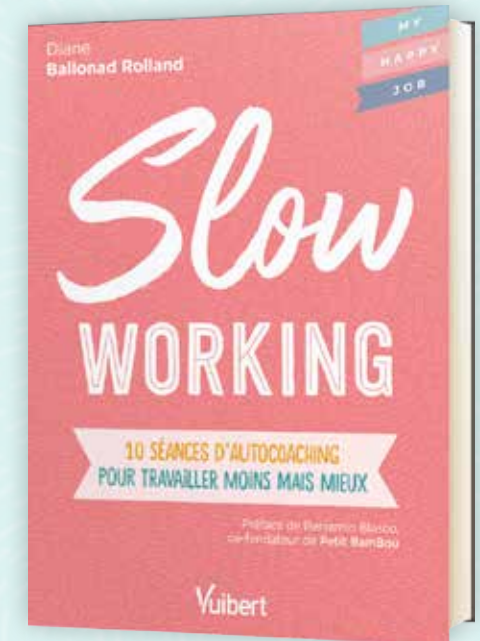
Malgré tout, il semble que le télé travail s'il dépasse 2 jours par semaine peut nuire au sentiment d'appartenance à l'entreprise. La prise en compte de ces nouveaux rythmes imprègne progressivement les espaces de travail. Les projets qui voient le jour incluent désormais des espaces de silence, des espaces déjeuner type loft, des espaces détente, des espaces de réunion, etc. Certaines entreprises misent sur un environnement non stressant, plus convivial, mais aussi et surtout modulaire.



MY HAPPY JOB
LA COLLECTION DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL, EN PARTENARIAT AVEC LE WEBZINE MY HAPPY JOB

EN LIBRAIRIE LE 24 MARS

14,90€



www.Vuibert.fr

Concilier Vie Pro/Vie Perso passe aussi par l'aménagement !

Par Céline Tixier, fondatrice de de C-Coherent, www.c-coherent.com

Quand on évoque la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, vient rapidement en tête le télétravail. De plus en plus de Français le pratiquent chez eux ou dans des tiers-lieux.

Un des facteurs clés de succès de cette nouvelle manière de travailler consiste à anticiper et/ou à concevoir un aménagement de l'espace de travail propice à son activité. En effet, travailler régulièrement depuis chez soi est un concept séduisant sur le papier mais cela ne peut se faire régulièrement sur le coin de la table de la cuisine encore encombrée des couverts sales et des bols à moitié remplis du petit-déjeuner de la tribu familiale ! Ni d'ailleurs allongé(e) sur son lit toute la journée sous réserve d'une consultation quotidienne auprès de son ostéopathe ! Et puis à moins que vous ne viviez seul(e), le télétravail à la maison a un impact sur la vie de toute la famille, c'est donc une décision collective qui doit être prise en toute connaissance des obligations des uns et des autres. En effet, ce n'est pas parce que vous restez à la maison, que les tâches ménagères vous incombent davantage ! Chacun doit comprendre que vous travaillez au même titre que n'importe quelle autre personne qui exerce son métier à l'extérieur de son domicile.

Mais revenons à l'aménagement. Il est important de l'anticiper et pour cela de bien analyser ses besoins. De quels outils et supports informatiques avez-vous besoin ? Quelles sont les moyens de communication

et de connexion indispensables à votre activité ? Avez-vous des réunions fréquentes en présentiel ou à distance ? Votre travail nécessite-t-il la consultation de nombreux documents ? Ces documents sont-ils numérisés ou numérisables ? Les réponses à ces questions vont permettre d'identifier vos besoins indispensables en matière d'outils de travail à distance : ordinateur portable, type de connexion internet, téléphone portable, accessibilité au réseau de l'entreprise, sécurisation des données, installation de logiciel de réunion à distance, etc.

Qu'en est-il ensuite de l'aménagement de son espace de travail à domicile ? Un espace voire une pièce dédiée au temps de travail est une solution idéale. Cela permet de créer une véritable séparation entre les temps de vie professionnelle et les moments personnels. Ainsi, il est fortement déconseillé d'installer sa table de bureau, son ordinateur avec imprimante ainsi que ses piles de dossiers dans sa chambre ou alors faire en sorte que tout ceci ne soit pas visible lorsqu'on est allongé depuis son lit. Installer son bureau dans son salon est une alternative sous réserve de l'aménager tel un espace dédié qui saura se faire discret voire s'effacer à la fin de la journée et les week-ends (table escamotable, cloison coulissante, paravent, etc.).

Positionner son bureau à proximité d'une source de lumière naturelle est source de bien-être sous réserve que cela n'éblouisse pas l'écran d'ordinateur. Avoir une vue sur l'extérieur permet aussi de réduire la sen-



sation de solitude entre quatre murs. Disposer de plantes vertes visibles depuis son espace de travail permet de se sentir bien tout simplement et d'assainir son espace.

Enfin, il est important de consacrer du temps au mobilier car travailler plusieurs heures assis sur le tabouret de la cuisine ou le fauteuil du salon n'est pas une solution viable au quotidien ! La chaise est un élément capital du bien-être et doit être choisie avec attention d'autant plus si le télétravail à domicile est une solution régulière. A chacun de trouver la table de travail (réglable ou non) qui conviendra à son activité (besoin d'espace pour son ordinateur, pour écrire, dessiner, poser sa tasse à café, etc.) et à l'espace disponible. Les dossiers papier s'il y en a, doivent idéalement être rangés dans un mobilier fermé toujours dans un souci d'effacement lors des temps de vie personnelle.

Les tiers-lieux tels que les espaces de co-working sont une autre alternative au télétravail qui permet de rompre l'isolement ou tout simplement de bénéficier

d'un espace de travail à proximité de son domicile. Mais leur aménagement doit aussi être appréhendé avec attention car tous ne conviendront pas à son activité. Certains privilégient les espaces ouverts disposant d'une ou plusieurs grandes tables de bureaux partagés, d'autres favorisent la convivialité et l'échange au travers d'espaces informels de détente joliment aménagés, etc. Si besoin, vérifier la possibilité de réserver une salle de réunion ou un bureau fermé pour un entretien plus confidentiel. La plupart de ces espaces proposent de faire un essai sur un temps donné ce qui permet de vérifier quelques points essentiels : niveau de nuisance sonore, confort du mobilier (table et chaise), performance de la connexion internet, possibilités de s'isoler pour un appel téléphonique, utilisation réelle des espaces conviviaux, etc.

Des solutions existent en matière d'espace de travail permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle sous réserve que leur aménagement soit réellement étudié et conçu pour convenir à l'exercice spécifique de son activité.

« Entreprendre slow : une voie alternative pour bâtir une réussite écologique et durable »

Par Diane Ballonad Rolland, fondatrice de Temps et Equilibre
<https://tempsetequilibre.com>



À l'heure des succès fulgurants, le mythe de l'entrepreneur « habité » par son projet, prêt à consacrer tout son temps et toute son énergie au développement de son entreprise, a la vie dure...

Le modèle « start-up », avec ses levées de fonds d'une autre galaxie, alimente dans l'inconscient collectif l'image d'un entrepreneuriat fondé sur la promotion de valeurs fortes : dépassement de soi, abnégation de ses propres besoins, tra-

vail acharné, obsession du résultat. Avec pour objectif principal la croissance, très rapide si possible. Pour réussir, l'entrepreneur doit ainsi, aux yeux de beaucoup, travailler sans relâche, ne pas compter ses heures et faire passer les besoins de son entreprise avant les siens ou ceux de sa famille. D'ailleurs, il ne s'en cache pas : son entreprise est sa priorité et il a renoncé à son équilibre personnel depuis l'instant où il s'est engagé dans son projet.

Ce modèle, bien qu'il inspire encore de nombreux aspirants (et aspirantes) à l'entrepreneuriat, a pourtant ses limites. Le slow entrepreneur, lui, a compris que pour aller loin, il lui fallait ménager sa monture. Et donc se garder des temps précieux et indispensables pour la récupération et le ressourcement, mais aussi d'autres moments d'échanges et de partages, par exemple, tout aussi essentiels à son équilibre et au bon développement de son entreprise, tel un écosystème vivant qui a besoin de respirer et d'être abondamment nourri pour s'épanouir et prospérer.

POUR EN FINIR AVEC LE MYTHE DES ENTREPRENEURS SUPER HÉROS !

Il est souvent question dans les médias du burn-out des salariés, mais on le sait moins, le burn-out fait aussi des ravages chez les entrepreneurs. Les chiffres sont éloquentes ! D'après une étude du cabinet Technologia (2013), les chefs d'entreprises, artisans et commerçants font partie des actifs les plus exposés à l'épuisement professionnel : 10 à 20 % d'entre eux présenteraient des signes de « pré burn-out » et 20 % se disent soumis à un travail excessif et compulsif. Parmi les symptômes d'épuisement qui guette,

une qualité de sommeil dégradée et une irritabilité, non sans risques pour les petites entreprises, le chef d'entreprise étant souvent le commercial numéro 1. Ariane Huffington, fondatrice du Huffington Post et considérée par le magazine américain Forbes comme l'une des femmes les plus puissantes au monde, a été l'une des premières à oser parler publiquement de l'épuisement professionnel qu'elle a vécu en 2007. Dans La Tribu des mentors de Timothy Ferriss, elle fait part des réajustements qu'elle a dû faire pour trouver un meilleur équilibre de vie : « L'un de mes meilleurs investissements a été, comme on nous le dit en avion, de mettre mon masque à oxygène en premier – dormir, méditer, marcher, faire du sport, etc. Ensuite, j'ai procédé à des changements dans ma vie et je me suis intéressée de plus en plus au lien entre le bien-être et la productivité.

Beaucoup de personnes pensent ne pas avoir le temps de prendre soin d'elles, mais c'est un investissement rentable de plein de façons différentes. J'ai reformulé la façon d'envisager mon temps. Avant, je divisais le temps entre période de travail et période sans travail, et je cherchais toujours à maximiser mon temps de travail. Aujourd'hui, j'ai compris que les deux sont indissociables – le temps passé en pause, à se promener, à se détendre, à méditer : tout ça, c'est du temps de travail dans le sens où le temps passé à décompresser et à recharger mes batteries me rend meilleure, plus efficace, plus heureuse dans mon travail et dans ma vie. »

Un témoignage qui fait écho à la position défendue par Phil Drolet, multi-entrepreneur : dans sa conférence TEDxMileHigh intitulée « Pourquoi la plupart des entrepreneurs se tuent eux-mêmes à petit feu



», il invite en effet à en finir avec la corrélation entre le nombre d'heures passées au travail et les résultats obtenus.

LA « SLOW START-UP », UN MODÈLE DE CROISSANCE MAÎTRISÉE

Force est de constater que le modèle start-up, construit sur un principe de rapidité, ne fonctionne pas à tous les coups. Seules quelques start-up parviennent à tirer leur épingle du jeu et à pérenniser leur modèle économique : selon une étude Wydden (2019), le taux d'échec des start-up françaises est de 90 %. Ainsi, seules 10 % d'entre elles parviennent à survivre. Si leur longévité a augmenté en France ces dernières années, elle demeure très basse : quatre ans, c'est la durée de vie de 60 % de ces start-up.

C'est la « business loterie » ! D'ailleurs, l'enjeu n'a jamais été de pérenniser mais bien de valoriser l'entreprise le plus rapidement possible avant de repartir bille en tête sur un autre projet.

Face aux limites de ce modèle, certains fondateurs choisissent de renoncer à une croissance éclair pour se concentrer sur une croissance stable, « maîtrisée », en développant cette fois une vision à long terme : croître doucement (mais sûrement), minimiser les financements externes, ne pas travailler (ni faire travailler ses salariés) avec excès.

À l'image de Petit BamBou ou encore Superprof, ces « slow startups » choisissent de développer leur projet au rythme de leurs possibilités de financement, et de dépenser seulement l'argent qu'elles gagnent. Cette approche plus raisonnée leur permet d'affiner, voire de faire évoluer leur modèle économique, de tester

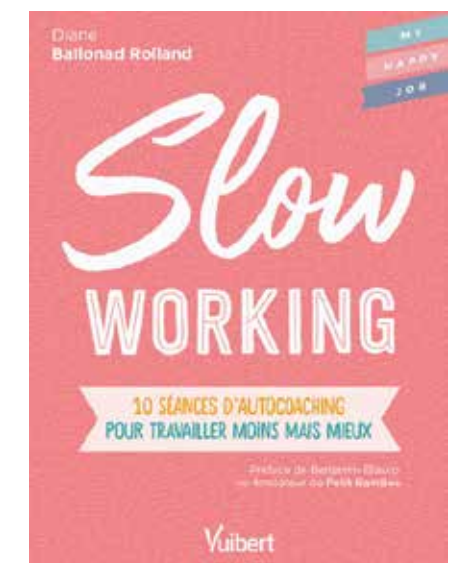
leurs offres grandeur nature et de s'enrichir en temps réel des retours clients.

À contre-courant des valeurs qui motivent le fondateur de start-up, le slow entrepreneur s'attache à bâtir une réussite « écologique » qui privilégie d'autres valeurs : la durabilité, la constance, le lien à l'autre, le temps long, la patience, la détermination, le respect et la bienveillance.

En faisant dès le départ un autre choix, celui d'entreprendre ET de préserver son équilibre, le slow entrepreneur choisit un modèle de réussite différent : il se donne la possibilité de réussir durablement, écologiquement, sans sacrifier l'essentiel. Il fixe de nouvelles règles du jeu : un cadre de travail structurant qui intègre dès le départ les nécessaires temps de récupération et de ressourcement et n'exclut pas d'autres paramètres, moins chiffrables mais tout aussi précieux, que sont le plaisir, la joie et le bonheur de créer.

●●●●●

«DIANE BALLONAD ROLLAND EST L'AUTEURE DE SLOW WORKING, 10 SÉANCES D'AUTOCOACHING POUR TRAVAILLER MOINS MAIS MIEUX (À PARAÎTRE LE 24 MARS 2020 AUX ÉDITIONS VUIBERT, DANS LA COLLECTION MY HAPPY JOB).»



LARA HAPPY YOGA

"SÈME UN ACTE, TU RÉCOLTERAS UNE HABITUDE ; SÈME UNE HABITUDE, TU RÉCOLTERAS UN CARACTÈRE ; SÈME UN CARACTÈRE, TU RÉCOLTERAS UNE DESTINÉE." DALAI LAMA.

ENTREPRENDRE COMME UN/E YOGI

Pensez vous que le yoga se résume à des postures-asanas- et des exercices de respiration -pranayama ?

Pour maîtriser le mental, le yoga propose de focaliser son attention. Avez vous remarqué comme quelqu'un de passionné par ce qu'il fait semble au-delà de tout soucis ? Je vous propose d'entreprendre en appliquant 3 règles inspirées des Yogas Sutras de Patanjali :

AHIMSA - LA NON VIOLENCE



Aimer ce qui est. L'objectif est de traverser les difficultés avec plus de lâcher-prise.

Concentrer l'attention quelques minutes sur la sensation de l'air un peu plus frais au bord des narines et du souffle un peu plus tiède.

Activer le système nerveux parasympathique qui permet de se calmer et de prendre du recul.



SATYA - L'AUTHENTICITÉ



Dans la représentation permanente, nous nous soucions de montrer nos talents, nos capacités, et de cacher nos fragilités.

En étudiant ce qui se passe en nous lorsque nous parlons ou agissons : est-ce que cela nous nourrit ou pas ?

ne pas chercher une vérité absolue mais essayer de cerner sa propre authenticité

ASPARIGRAHA - LE NON ATTACHEMENT



adopter une posture de détachement à l'égard de ses pensées, de ses émotions, des choses...c'est savoir les lâcher après les avoir acquises. Inspirer, c'est être prêt à tout perdre, à se nourrir de tout, expirer, c'est être prêt à tout rendre, à tout donner.

Le yoga part du principe que le bonheur s'atteint par la maîtrise du mental. D'un état habituel dispersé, soumis aux diktats du mental, le yogi cherche à atteindre un état d'union.

"Yoga citta vritti nirodhha » : Le yoga est l'arrêt de l'activité automatique du mental.

Instagram [larahappyyoga](#)

Larahistelbarontini.com

Slasher pour mieux concilier ?

Par Angelika Mleczo, alias L'étincelle CHO, <https://letincellecho.com/>

Le multi-emplois, aussi appelé «slashing», est une nouvelle forme de travail, qui semble s'enraciner. C'est ce que font aujourd'hui 2,3 Millions de Français, en mêlant 2 ou 3 activités en parallèle. Ces personnes, qui cumulent plusieurs emplois, parfois très éloignés les uns des autres, parfois très complémentaires, sont appelés des «slasheurs». Cet anglicisme fait référence à la barre oblique du clavier (slash en anglais), qui permet de séparer les éléments.



Mais alors, s'agit-il d'une situation subie ou volontaire ?

Alors oui, le «Slashing» est parfois une situation subie, notamment pour des raisons financières. Mais c'est aussi, et de plus en plus, notamment chez les jeunes générations, un choix assumé : le «multi-métiers» est en effet aussi perçu comme un moyen de s'épanouir en tant qu'individu au cours d'une carrière, de casser une routine ou de naviguer dans des mondes différents...

AUJOURD'HUI UNE MINORITÉ, DEMAIN, UN MODÈLE GÉNÉRALISÉ ?

J'aimerais tenter de répondre à cette question : « suis-je une Slasheuse, qui a la bougeotte ? » au travers de mon activité de consultante et vous partager quelques astuces et conseils pour franchir le pas.

Après 20 années d'expérience dans le Tourisme d'Affaires, j'ai développé mon activité en auto-entrepreneur dans la Qualité de Vie au Travail, pour aborder l'organisation dans les entreprises, la confiance et la collaboration entre collaborateurs, créer plus de relations, m'adapter aux nouveaux environnements de travail... au final, une continuité de mon précédent job !

Après une longue période de chômage, passé la 40aine, j'ai créé mon activité comme consultante QVT, en prenant le parti de diversifier mon activité, pour multiplier les opportunités et me révéler à moi-même, en développant de multiples compétences : conférencière pour sensibiliser sur la démarche QVT, formatrice pour transmettre les bonnes pratiques QVT & le métier de CHO, ou encore facilitatrice pour développer l'intelligence collective dans les équipes, au travers d'ateliers participatifs et collectifs.

Au final, toutes mes missions sont complémentaires, cumulant des interventions en table ronde, des formations et des projets

d'accompagnement en entreprise, dont le récent événement des professionnels du bien-être au travail, avec le Forum de la QVT à Deauville : chacune de mes occupations nourrissant les autres.

Mais attention, être Slasheuse par choix, ce n'est pas m'abandonner au surmenage, bien au contraire ! Il s'agit plutôt de me réapproprier mon temps et mes envies, et de les organiser au mieux, pour rester en phase avec mes besoins fondamentaux. La réussite de cette posture de travail dépend bien de l'équilibre des temps de vie et le secret du bon Slashing, c'est avant tout, de veiller à ma santé, en restant vigilant sur la gestion du stress et l'organisation de mon temps, en priorisant ce qui est important. Il est question ici de m'autoriser des moments à moi, pour me ressourcer dans la nature, prendre rdv avec moi-même pour une séance de sport, un massage ou autre loisir, pour me détendre et passer du temps avec les miens. Concilier ma vie professionnelle et ma vie privée est possible, mais nécessite de la flexibilité dans mon agenda. J'observe aussi une aspiration et une capacité croissante à l'autonomie, à condition de travailler dans un climat de confiance avec mes clients et mon réseau.

Alors, est-ce un contexte économique qui m'a poussé à devenir Slasheuse ou tout simplement un potentiel, qui attendait d'émerger et révéler ma personnalité multi-casquettes ? Une chose est sûre, lorsque l'on a goûté à la formule « Slashing », seule notre imagination est notre limite !

Aujourd'hui, je suis auto-entrepreneur avec différentes activités complémentaires, demain je passerai certainement à une autre forme de statut avec le groupement d'employeurs, une nouvelle tendance des travailleurs à réinventer le CDI, privilégiant ma liberté au travail et la conciliation entre ma vie privée et ma vie professionnelle.

L'ikigai pour (re)trouver du sens dans votre quotidien

Par Valérie Bogaert et Carole Cesareo, fondatrices de Art for me, www.artforme.fr

Art for Me s'appuie sur l'association de l'art et du coaching pour remettre l'humain au cœur des organisations, favoriser la cohésion et la créativité, bref améliorer la qualité de vie.

Après en avoir saisi toute la portée au moment où nous nous sommes lancées nous-mêmes dans la création d'entreprise, l'ikigai est l'un des outils que nous utilisons désormais dans nos accompagnements. Il met l'accent sur la dimension émotionnelle, stimule la créativité intuitive et ouvre ainsi des portes parfois surprenantes pour permettre à chacun d'identifier ce qui fait sens. Nous avons eu envie de partager avec vous ce que nous aimons dans cette approche.

LA MÉTHODE IKIGAI

Vous avez déjà rencontré ce sentiment désagréable de ne pas savoir quoi faire de votre vie ? Quelle voie prendre ? Quelles études choisir ? D'avoir besoin de prendre du recul par rapport à une situation qui ne vous satisfait plus ?

Vous avez des envies de création d'entreprise, mais n'osez pas vous lancer ? Ou bien vous venez de démarrer et souhaitez capitaliser sur votre valeur ajoutée ?

Ou simplement vous souhaitez travailler tout en étant plus épanoui, plus accompli, en vous sentant utile. Vous savez que vous avez du potentiel, mais vous ne savez pas comment l'utiliser ?

BREF, VOUS AIMERIEZ TROUVER LA RAISON DE VOUS LEVER LE MATIN, ET SI POSSIBLE HEUREUX ET MOTIVÉ !

C'est là une question que l'on se pose au moins une fois dans sa vie... L'ikigai, terme japonais qui n'a pas d'équivalent en français, désigne à la fois, la « joie de vivre »

et la « raison d'être ». Pour les japonais, individualistes de nature, avoir trouvé son ikigai est la clé pour vivre plus heureux et plus longtemps. Savoir qu'ils contribuent à plus grand que soi, donne de l'énergie et du courage au quotidien pour traverser les difficultés.

Votre ikigai est à l'intersection entre votre **PASSION**, votre **MISSION**, votre **VOCATION** et votre **PROFESSION**.

Pour cela, prenez un peu de hauteur, décollez de votre quotidien et de ce que vous faites aujourd'hui. Repartez d'une feuille blanche et posez-vous ces 4 questions :

Qu'est-ce que vous aimez ? Qu'est-ce qui vous motive, même lorsque vous n'avez envie de rien d'autre ? Quels aspects de votre vie vous font vraiment vous sentir vivant ? Qu'est-ce que vous aimeriez faire tous les jours ? Ou faire plus ? Quelle activité exercez-vous le week-end et durant laquelle vous ne voyez pas le temps passer ? Quel genre de vie voulez-vous ? Quelles sont vos passions, vos valeurs (famille, amis, argent, titre...). Replongez-vous aussi en enfance : que rêviez-vous de faire ? Qu'est-ce que vous avez envie de faire en 2020, en 2021 ?

Quel est votre talent ? Demandez-vous dans quoi vous vous sentez à l'aise ? Dans quoi vous êtes doué ? Qu'est-ce que vous réussissez naturellement, sans grand effort ? Dans quel type de situation recevez-vous régulièrement des compliments ? En France, nous avons la culture de l'effort : ce n'est pas toujours évident de raisonner ainsi... Pensez à une chose que les autres font



difficilement, ou pour laquelle ils viennent vous chercher.

De quoi le monde a besoin ? Quelle cause défendez-vous ? Vous sentez-vous lié à l'environnement, aux animaux, aux enfants, à la cause des femmes ? Quelles sont les injustices qui vous rendent tristes et vous donnent envie de réagir ? Dans quelles associations êtes-vous engagé ou aimeriez-vous être engagé ? Pour quoi donneriez-vous votre vie ? Quel changement voudriez-vous apporter dans le monde ? De quoi le monde a besoin ?

Que pouvez-vous apporter aux autres ? Quel talent mettez-vous ou aimeriez-vous mettre à la disposition des autres ? Quel service pourriez-vous apporter qui amène une valeur réelle aux autres ? Qui vous permettrait éventuellement de gagner de l'argent ?

COMMENT CULTIVER SON IKIGAI ?

Vous commencez à y voir plus clair et maintenant se pose la question de comment utiliser son ikigai au quotidien... Essayez

de trouver une activité liée à votre ikigai. Par exemple si vous aimez écrire, pourquoi ne pas écrire un blog et partager vos articles au plus grand nombre... Réservez à votre ikigai du temps pour retrouver la joie de vivre. Ainsi vous pouvez décider d'une plage hebdomadaire voire quotidienne dédiée à votre ikigai comme aller courir dans un parc. Et qui sait, peut-être aurez-vous envie de faire de votre ikigai votre travail et de passer de l'écriture de blog à journaliste par exemple.

LA PUISSANCE DES APPROCHES MÉTAPHORIQUES...

S'en tenir au langage verbal, au mental, ne sollicite qu'une partie de notre cerveau et risque de nous faire passer à côté de nous-même. Les approches par l'image, la visualisation créatrice, la métaphore permettent d'utiliser TOUT notre cerveau. Se reconnecter à cette partie créatrice, permet de rencontrer son vrai MOI, cette partie en nous qui sait ce qui est juste et bon pour nous, mais aussi ce que nous pouvons apporter au monde. Là sont les raisons de se lever le matin !

Mal-être au travail : et si on libérait la parole ?

Analyse de Gérard Vandermersch, psychologue du travail et intervenant Pros-Consulte,
www.pros-consulte.com

Dans le 3e baromètre sur le stress au travail établi par la plateforme d'écoute Pros-Consulte, il apparaît que les changements de contexte et d'organisation au travail sont devenus une forte cause de souffrance des salariés, et que la part de ceux qui sont concernés par ce mal-être est en augmentation.

Pour beaucoup de Français le travail est une priorité, à tel point que certains sont parfois prêts à tout accepter pour conserver leur emploi. Paradoxalement, les enquêtes s'accordent à montrer que les conditions de travail continuent de se dégrader, sous l'effet des mutations du monde du travail d'une part (complexité des tâches, réduction des temps de repos, individualisation du travail, exigences de la clientèle, ...), mais aussi à cause de dysfonctionnements au sein même des entreprises et des administrations (pression hiérarchique excessive, objectifs irréalistes, horaires et rythmes de travail, conflits internes, ...).

Très souvent considéré comme une conséquence de dérives au sein des entreprises, le mal-être au travail peut aussi être abordé du point de vue de l'individu et de sa ca-

pacité à faire face ou à réagir aux situations dans lesquelles il ne se sent pas bien.

Il est courant d'observer que dans des contextes similaires, certains salariés déclenchent stress et/ou mal-être, alors que d'autres vivent les choses sans difficulté particulière. De fait, la capacité d'un individu à s'adapter à un environnement dépend de facteurs personnels (son histoire de vie, son éducation familiale, sociale, culturelle, ...) qui façonnent sa personnalité, ses croyances, ses valeurs.

Que ce soit dans la sphère personnelle ou dans la sphère professionnelle, quand notre réalité entre en conflit avec nos croyances et nos valeurs, il y a déstabilisation et potentiellement stress et/ou mal-être. S'impose alors la nécessité d'agir sur les circonstances pour modifier cette réalité et retrouver un certain équilibre.

C'est par exemple le cas du salarié en surcharge de travail, qui va aller voir son responsable pour lui faire part de ce qu'il vit et lui demander de l'aider à définir ses priorités ou l'alléger de certaines tâches. C'est le cas également du père ou de la mère de

famille qui souhaite passer davantage de temps avec ses enfants et qui va demander un temps partiel.

Mais ce n'est pas toujours aussi simple de poser les actes qui permettent de sortir de situations difficiles à vivre. En particulier quand nos croyances limitantes s'en mêlent ! Le salarié en surcharge de travail peut ne pas oser aller voir son responsable de peur d'être perçu incompetent ou de perdre son emploi. De même, le père ou la mère de famille peut ne pas oser demander un temps partiel, de peur de voir son évolution professionnelle mise à mal. La personne se retrouve alors comme pris au piège d'une situation dans laquelle elle ne voit aucune issue positive. La résignation, le stress, le mal-être, les frustrations deviennent alors le lot quotidien de celui ou celle qui ne prend pas le risque de chercher à faire évoluer les choses par peur des conséquences !

Ce phénomène est d'autant plus répandu en France que la législation du travail est très protectrice de l'emploi et des employés, ce qui amène les salariés à s'accrocher à leur sécurité de l'emploi ou à leur ancienneté dans l'entreprise, et à faire profil bas par crainte de se retrouver au chômage ou de perdre certains avantages acquis.

Ce faisant, ils contribuent d'ailleurs à laisser les pratiques dysfonctionnelles perdurer au sein des entreprises, en quête permanente de productivité et de rentabilité, qui réussissent toujours à trouver des salariés dociles troquant leur santé mentale et leur estime d'eux-mêmes contre une stabilité rassurante.

En tant que psychologue à l'écoute des salariés en souffrance, notre rôle consiste alors à aider celui ou celle qui consulte à identifier les leviers lui permettant d'agir face à une situation qui ne lui convient pas et dans le même temps à repérer les croyances limi-

tantes qui le freinent ou l'empêchent d'agir, le maintenant dans une forme d'impuissance psychologiquement néfaste.

Bien sûr, chaque cas est particulier et certains ont davantage de marge de manœuvre et de ressources que d'autres, pour agir et tenter de faire évoluer les situations compliquées dans lesquelles ils se retrouvent. Encore faut-il accepter de transformer certains de ses fonctionnements habituels, de ses croyances voir même certaines de ses valeurs, devenues obsolètes et inadaptées aux circonstances.

La qualité de vie au travail est certainement autant l'affaire des entreprises et administrations, que des salariés eux-mêmes, en tant qu'individus responsables de leur destinée. Il ne s'agit pas de dédouaner l'entreprise de s'interroger sur son organisation du travail et ses pratiques managériales. Cette démarche deviendra d'autant plus nécessaire que les salariés eux-mêmes, individuellement, en fonction de leurs possibilités, oseront remettre en cause leur faux confort d'employés résignés, pour respecter davantage leurs vrais besoins d'être humains, poussant ainsi les entreprises dans des démarches actives de prévention des RPS sous peine de voir leur fonctionnement impacté négativement (absentéisme, turnover, conflits, démotivation, ...).

La mise en place d'une plateforme d'écoute téléphonique au sein de l'entreprise est une manière de répondre à ces 2 objectifs, d'une part en offrant aux salariés en souffrance un espace de parole libérateur (confidentiel et gratuit), rendant possible la prise de recul et l'émergence de solutions nouvelles, et d'autre part, en permettant aux entreprises en retour d'obtenir un aperçu général du climat social interne et d'identifier certains facteurs de risques psychosociaux, leur offrant, le cas échéant, la possibilité de prendre des mesures correctives adaptées.

A la découverte de deux métiers !

L'assistant social du travail, un métier pour aider les autres à tout concilier

Par Perin Guvenc, co-fondatrice de Nivalis-Conseil, www.nivalis-conseil.fr

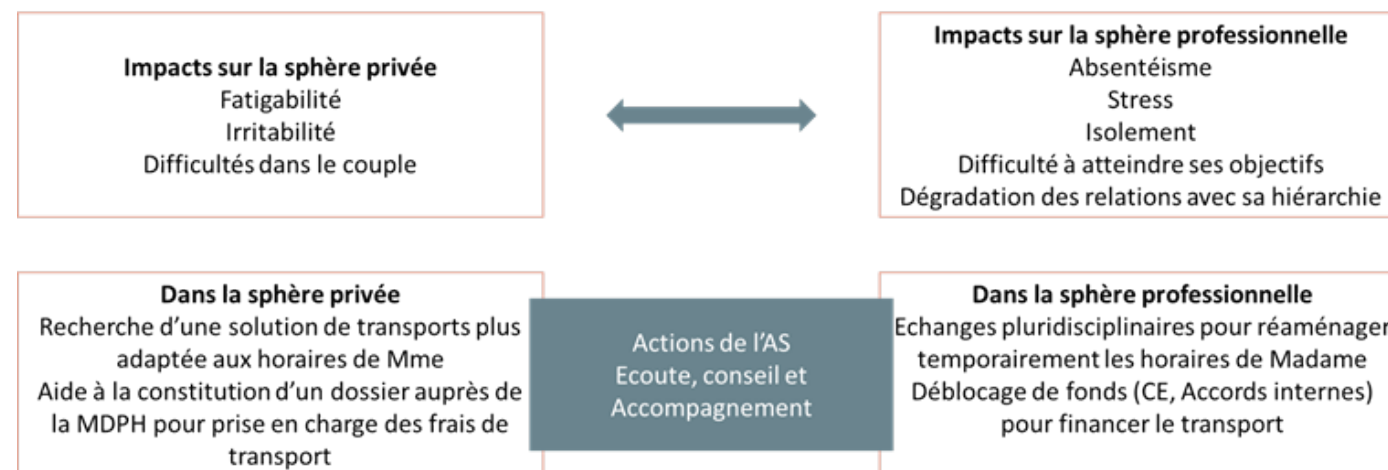
EN QUOI CONSISTE LE MÉTIER D'AST ?

L'assistant social du travail accompagne à la fois, les collaborateurs dans les périodes de transition et les responsables dans la prise en compte des situations de leurs collaborateurs. Il utilise des modes d'intervention individuels (accompagnement individuel) ou collectifs (Actions de sensibilisation, Workshops...). Son intervention préventive ou curative englobe à la fois la vie personnelle, familiale et professionnelle, les trois dimensions étant intimement liées. Ses domaines d'intervention :

Vie personnelle et familiale : isolement, maladie, dépendance, handicap, conjugalité, parentalité, difficultés budgétaires, logement....

Vie professionnelle : fin de carrière, mobilité, accompagnement au retour à l'emploi après une longue période d'absence, difficultés relationnelles, intégration des collaborateurs en situation de handicap, mobilité, reconversion/reclassement, restructuration/fermeture de service).

Mme D, comptable, a un enfant handicapé qui va chaque jour dans un centre adapté. Elle rencontre des difficultés pour concilier ses horaires de travail avec ceux liés aux horaires de transport de son enfant.



Son accompagnement permet la mise en place de solutions en collaboration avec les acteurs internes et externes de l'entreprise. Il contribue également à la politique sociale de l'entreprise et participe à des groupes de travail (QVT, Handicap, RPS...)

EN QUOI FAVORISE-T-IL LA CONCILIATION VIE PRO- VIE PERSO DES SALARIÉS ?

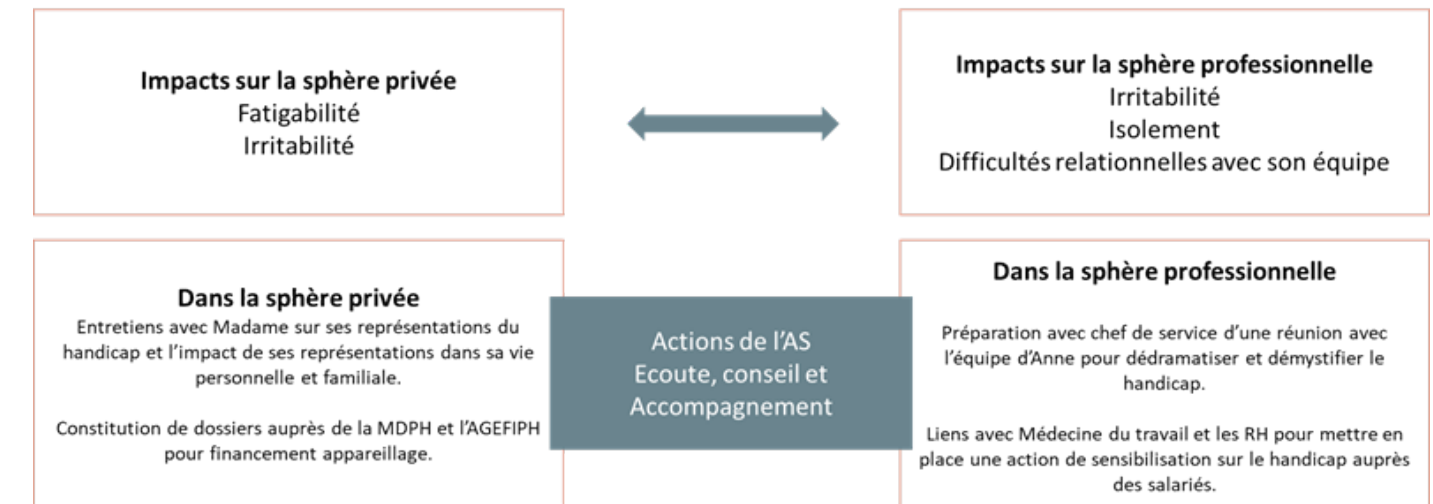
Par la finalité de sa fonction qui est de prévenir, limiter, réduire, les impacts de la vie personnelle sur la vie professionnelle et inversement. De là s'en suivent :

Une analyse globale de chaque situation qui permet d'en identifier les interactions avec les autres

Une recherche de solutions prenant en considération les contraintes professionnelles et familiales du collaborateur.

Une remontée des problématiques récurrentes des salariés auprès des décideurs / RH dans le but d'accompagner la politique sociale de l'entreprise.

Anne travaille dans un Open Space. Elle a des troubles de l'audition venant répercuter son travail, mais ne souhaite pas en parler.



Conseillère à domicile, une activité permettant de tout concilier

Par Caroline Anselin, chargée de communication, Laboratoire Science et Nature

EN QUOI CONSISTE LE MÉTIER DE CONSEILLÈRE ?

Le métier de conseillère consiste à animer des ateliers de vente à domicile sur des thématiques liées au bien-être en général et à conseiller les clientes sur la gamme de produits développée par une marque, en l'occurrence Body Nature en ce qui me concerne. Les conseillères assurent également la prise de commandes et la distribution des produits.

EN QUOI CE MÉTIER PERMET UN BON ÉQUILIBRE VIE PRO - VIE PERSO ?

L'équilibre vie pro – vie perso est respecté dans la mesure où les conseillères sont libres de s'organiser comme elles le souhaitent : il n'y a pas de contrainte d'agenda. Donc pour toutes celles qui ont des enfants par exemple, cela leur permet de définir elles-mêmes les moments où elles souhaitent être avec leurs enfants, et les moments où elles se consacrent à leur activité.

QUEL EST LE PROFIL, S'IL Y EN A UN, DE VOS CONSEILLÈRES ?

Il n'y a pas de profil type, car tout le monde peut devenir conseillère. En général, nos conseillères cumulent avec une autre activité : un temps partiel, une activité indépendante (comme assistante maternelle, aide-soignante, etc.), un complément de retraite... Leur temps de travail hebdomadaire est très variable, puisqu'elles se consacrent à cette activité à la hauteur de leurs besoins : quelques heures ou plusieurs jours par semaine.

L'équilibre vie pro - vie perso, une préoccupation au cœur de la démarche qualité de vie au travail de Paris La Défense

Par Céline Roncière, Responsable du Pôle Workplace Experience, <https://parisladefense.com>



Paris La Défense est la plus grande destination économique, financière et commerciale d'Europe. C'est un territoire chargé d'histoire, créé il y a près de 60 ans, qui ne cesse de se renouveler et d'être redessiné. Depuis le 1er janvier 2018 un nouvel établissement public réunit les compétences d'aménagement, de gestion, de promotion et d'animation du quartier d'affaires. Cet établissement ambitionne de donner au premier quartier d'affaires d'Europe, un nouveau visage : celui d'un quartier encore plus moderne, attractif et convivial, offrant toujours plus

de services à ses utilisateurs.

L'établissement, résolument tourné vers des modes de travail innovants, a mis en place des espaces de travail ouverts en flex office et a choisi de faire de la qualité de vie au travail de ses collaborateurs un enjeu majeur de sa politique ressources humaines.

En 2019, conscient que l'épanouissement professionnel de ses collaborateurs repose avant tout sur une bonne qualité de vie au travail, Paris La Défense a signé

un accord d'entreprise qui formalise l'ensemble des bonnes pratiques déployées au sein de l'établissement. Parmi elles, on retrouve bon nombre de dispositifs qui favorisent un bon équilibre vie professionnelle / vie personnelle, et notamment :

1/ UNE ORGANISATION FLEXIBLE DU TEMPS DE TRAVAIL

Parce que l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle passe par plus de flexibilité dans les modes de travail, Paris La Défense a signé un accord de télétravail permettant à chaque collaborateur dont la fonction le permet, de disposer d'une journée de travail à distance par semaine. Cette démarche s'inscrit dans la continuité des principes de flexibilité initiés dès la création de l'établissement (bureaux dynamiques, outils technologiques et innovants, modes de travail agiles et créatifs...).

2/ LE DROIT À LA DÉCONNEXION

Pour favoriser la bonne application du droit à la déconnexion pour tous ses collaborateurs, Paris La Défense a choisi de les sensibiliser à la bonne utilisation des outils numériques, en optant pour la solution développée par Mailoop, start-up incubée dans ses locaux.

Concrètement, cette application favorise les bonnes pratiques de l'e-mail et des réunions, en proposant notamment de désactiver sur sa messagerie toutes

les notifications en dehors des horaires habituels de bureau.

3/ LES HORAIRES DE PROGRAMMATION DES RÉUNIONS

Aucune réunion ne doit être programmée avant 8h30 le matin, et après 18h00 le soir. Par ailleurs, chaque collaborateur qui organise une réunion doit veiller à tenir compte des contraintes horaires de ses collègues liées à leurs fonctions (agents de maîtrise et ouvriers par exemple ne fonctionnent pas sur les mêmes créneaux horaires que les cadres de bureau ou les agents de sécurité).

4/ DES MESURES RELATIVES À LA PARENTALITÉ

Conséquence des évolutions de la société, le nombre de familles au sein desquelles les deux parents travaillent et le nombre de familles monoparentales sont en constante augmentation. Cela induit des contraintes et difficultés particulières que Paris La Défense a souhaité prendre en compte en instaurant :

- Le maintien de salaire durant le congé paternité
- Des mesures pour favoriser le retour à l'emploi suite à un congé maternité, ou parental
- L'aménagement des horaires lors des rentrées scolaires

Et parce que l'environnement de travail joue un rôle majeur dans le bien-être de chacun, Paris La Défense attache une importance particulière à ce que chaque journée passée au bureau soit la plus agréable possible.

En termes d'aménagement, l'établissement met ainsi à disposition plusieurs espaces permettant aux collaborateurs de se retrouver pour des moments de convivialité et de partage ou se détendre en dehors de leur temps de travail (salle de sieste, bibliothèque, espace jeux de société et jeux vidéo, cuisine, salle polyvalente pour des tournois de ping-pong ou cours de yoga par ex...).

Par ailleurs, dans le cadre de sa politique RSE, Paris La Défense veille également à rendre ses espaces de travail plus responsables : réduction des déchets avec la suppression du plastique et la limitation de la vaisselle jetable à usage unique, mise en place d'un frigo partagé, diffusion des éco-gestes à adopter sur son lieu de travail, installation de distributeurs de boissons chaudes écoresponsables.

Enfin, pour que les collaborateurs puissent prendre du plaisir à travailler et s'épanouir avec leurs collègues, Paris La Défense organise des événements de convivialité, plébiscités dans le baromètre annuel.

Ces événements favorisent le mieux-vivre ensemble et la cohésion d'équipe (family day, potager d'intérieur, création d'un jardin partagé en extérieur, potluck, expos des talents des collaborateurs, ...).





Partie 3 :
Managers, chefs d'entreprise...
Vous avez un rôle à jouer !

Les 6 profils de managers qui aident à la conciliation vie pro / vie perso de leur équipe

Par Aurélia Du Pasquier, co-fondatrice de Nova Vitam, www.novavitam.fr

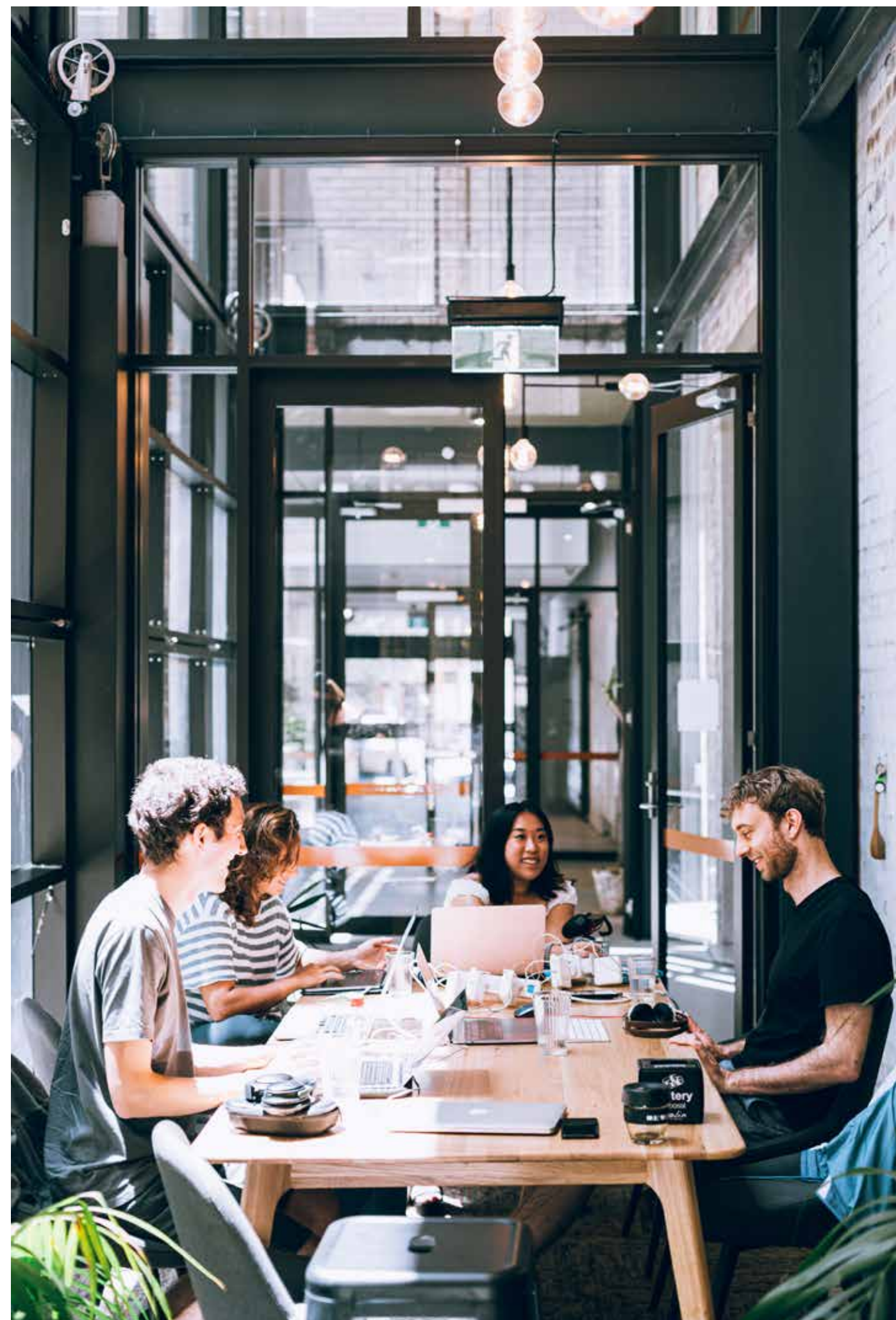


Manager l'équilibre vie pro / vie perso d'une équipe est loin d'être évident. Rythmes, situations de famille, âges différents, contraintes horaires non alignées, l'organisation collective peut vite devenir un casse-tête. Sans compter la fameuse productivité et l'efficacité qui en prennent un coup ! Voici quelques attitudes / comportements / solutions qu'un manager de proximité peut adopter pour optimiser cet équilibre, amener un peu de sérénité et retrouver de l'efficacité.

LE MANAGER #CHEFDORCHESTRE

TEL UN GROUPE DE MUSICIENS AUX JEUX PARFOIS CACOPHONIQUES, VOTRE ÉQUIPE A BESOIN D'UN CHEF POUR TROUVER L'HARMONIE ET LA COORDINATION

Certaines équipes, qu'elles soient nombreuses ou non, comptent parmi leurs membres des profils très divers, avec chacun une conciliation vie pro / vie perso différente. Jeunes diplômés, jeunes parents, parents d'enfant handicapé, proches de personne malade, sportifs de haut niveau ou artistes en dehors du travail ... tous ont des besoins et rythmes personnels différents qui peuvent impacter leur rythme professionnel. En tant que manager, cela peut être compliqué à gérer et à organiser. Votre rôle sera principalement celui d'un coordonnateur et d'un planificateur ; comme un chef d'orchestre, vous devez écouter chacun des musiciens, afin de trouver l'harmonie la plus juste possible. Pour cela, vous pouvez récolter les besoins, les analyser et réfléchir à la meilleure façon de les concilier, en faisant participer votre équipe pour mettre en place des solutions. Une fois celles-ci validées, communiquez-les à l'ensemble de vos collaborateurs pour que tout le monde soit au même diapason !



LE MANAGER #GYMNASTE

LES DEMANDES DE TÉLÉTRAVAIL AU SEIN DE VOTRE ÉQUIPE SE SUCCÈDENT ... ET VOUS DEMANDENT DE RÉAGIR TEL UN GYMNASTE, AVEC SOUPLESSE ET AGILITÉ

Dans votre équipe, tous ont demandé du télétravail. En moyenne une journée par semaine, pour des raisons diverses liées à leur équilibre vie pro / vie familiale, aux trajets, etc. Sans cadre ni règles, cela peut vite virer au chaos ! Pour autant, il vous faudra de la souplesse et de l'écoute. Votre rôle est alors encore une fois de coordonner l'organisation de ces temps de travail à domicile en fixant des règles. Mais attention, la souplesse est de mise pour que tout fonctionne sans encombres ! L'important est la confiance que vous mettez dans vos collaborateurs et leurs capacités à travailler à distance.

Des exemples de cadres qui peuvent être mis en place ; présence obligatoire dans les locaux de l'entreprise un jour minimum par semaine (le même pour tous) pour lutter contre l'isolement et favoriser les échanges avec toute l'équipe, imposer une plage horaire quotidienne où tout le monde est présent ou connecté, limiter le travail à domicile à deux ou trois jours maximum par semaine ... À vous ensuite d'instaurer cela en accord avec ton équipe !

LE MANAGER #SANDWICH

ENTRE LES BESOINS DE VOTRE ÉQUIPE ET LES EXIGENCES DE VOTRE HIÉRARCHIE, COMMENT TROUVER LE JUSTE MILIEU ?

Ils ont chacun leurs horaires d'arrivée, de pause déjeuner et de départ, et au bout de quelques mois, les effets délétères se font ressentir ; perte d'efficacité, d'esprit d'équipe, réunions incomplètes, échanges moins fréquents ... Il faut agir ! C'est le moment pour vous de vous poser,

seul puis avec votre équipe pour recadrer et trouver des solutions avant que cela ne dégénère trop. Vous avez en tête les exigences de ta hiérarchie mais aussi les besoins de vos collaborateurs.

Quelques clés pour concilier les rythmes quotidiens de chacun sans perdre de vue vos objectifs ; flexibilité autorisée sauf exception d'une plage horaire où rester joignable, privilégier le travail fait plutôt que la présence, éviter les réunions tôt le matin ou tard l'après-midi ... ces règles doivent être éditées en concertation avec tous les membres de l'équipe - après leur avoir rappelé les objectifs professionnels - et écrites afin que chacun y ait accès.

LE MANAGER #COUTEAUSUISSE

FACE À UNE SITUATION PERSONNELLE GRAVE, VOTRE ÉQUIPE A BESOIN DE L'ENSEMBLE DE VOS COMPÉTENCES HUMAINES ET PROFESSIONNELLES

L'un des membres de votre équipe se retrouve confronté à un drame personnel. Il est absent plusieurs temps mais doit bientôt revenir. Vous sentez au sein des autres membres une appréhension voire une tension à l'idée de son retour.

C'est l'une des situations les plus délicates auxquelles vous pouvez faire face en tant que manager ; gérer l'affect et les sentiments de votre équipe sans oublier l'intimité de la personne concernée, rester à l'écoute de leurs craintes, faire face aux vôtres, tout en devant maintenir le cap de l'efficacité et être le garant du cadre professionnel. Tout se mélange et se superpose, vous allez devoir user de compétences et d'approches très diverses, à la manière d'un couteau suisse.

Tout d'abord, ne restez pas seul et entourez-vous de professionnels qualifiés, en interne ou en externe ; RH, médecin du travail, psychologues ... chacun doit

pouvoir s'exprimer (vous y compris) et trouver ses propres ressources pour faire face à cette situation.

Puis, vous pouvez convoquer vos collaborateurs pour préparer ensemble le retour du membre affecté. Gardez bien en tête que vous ne pouvez anticiper ses réactions à lui, et qu'il faudra être dans un premier temps à l'écoute totale de ses besoins et de ses comportements. Ne jugez de rien, écoutez et observez.

LE MANAGER #FUNAMBULE

ACCORDER LES DEMANDES DE UNS SANS FROISSER LES AUTRES PEUT SE RÉVÉLER UN VÉRITABLE EXERCICE D'ÉQUILIBRISTE

L'une de vos collaboratrice part tous les soirs à 17h pour récupérer son fils à la crèche, un autre est absent tous les mercredis matin car, joueur d'échec assidu, c'est le jour des tournois. Enfin, un troisième arrive à 10h30 le matin car doit passer rendre visite à son père dépendant. Comment faire pour que les autres membres de votre équipe ne se sentent pas lésés et que ne se développe pas un sentiment d'injustice qui pourrait nuire aux relations ?

Il est important de communiquer sur le "pourquoi" certains ont des horaires décalés ; rien de pire que les non-dits pour que chacun s'imagine des contre-vérités. Souvent, une explication simple et factuelle permet de désamorcer une situation qui pourrait devenir délicate. Prenez les devants !

Pour ce qui est de l'égalité de traitements et si vous ressentez que c'est nécessaire, vous pouvez réfléchir à proposer également un aménagement d'horaires aux collaborateurs qui n'ont pas de besoins spécifiques.

LE MANAGER #INTERRUPTEUR

QUAND AUTORISER ET INSTAURER LA DÉCONNEXION NUMÉRIQUE DEVIENT UNE URGENCE POUR TOUTE L'ÉQUIPE

Plusieurs membres de votre équipe se plaignent de travailler trop tard le soir, le week-ends ou pendant leurs congés. La question de la déconnexion est au cœur des discussions et préoccupations. Alors, que faire ?

L'instauration de nouvelles règles pour permettre à chacun de se déconnecter aura plusieurs avantages ; vos collaborateurs se sentiront écoutés et respectés dans leurs besoins, sentiront que leurs revendications ont du poids, qu'ils participent eux-aussi à l'évolution de la QVT dans leur entreprise. Tout cela rétablira une confiance parfois étioyée entre eux et la hiérarchie.

Exemples d'actions à privilégier : pas d'envoi de mails le soir après 19h30 et le week-end, mise en place d'un outil de hiérarchisation des mails, rétention par le manager du portable pro lorsque le collaborateur part en vacances, demande de blocage des serveurs d'envoi et de réception des mails le soir et le week-ends, réalisation d'un guide de bonnes pratiques, proposition de messages d'absences ou de non-disponibilités, envois différés de mails ...

Soyez également vigilant à votre propre gestion de la déconnexion, en tant que manager, vous serez le meilleur exemple à suivre !



« Manager le temps et les équilibres » : sensibiliser et former les managers aux enjeux de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

Par Diane Ballonad Rolland, fondatrice de Temps et Equilibre, <https://tempsetequilibre.com>

Comment être sensibilisé aux questions, pourtant cruciales, de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle si on ne parvient pas soi-même à manager son propre temps et son propre équilibre. L'un des premiers leviers pour mieux manager le temps et l'équilibre de ses collaborateurs est d'abord de lever les idées reçues sur ce que doit être ou ce que doit faire un bon manager. Et pour cause !

On n'attend pas du manager qu'il fasse feu de tout bois et qu'il travaille 16 heures par jour, quitte à sacrifier temps de sommeil et jours de repos. On attend de lui qu'il sache discerner, dans le flot ininterrompu des tâches à faire, ce qui est prioritaire de ce qu'il ne l'est pas. On n'attend pas de lui qu'il travaille trois fois plus que les autres, on attend de lui qu'il travaille trois fois mieux, avec la hauteur de vue qui devrait être la sienne désormais, par rapport aux équipes opérationnelles. Manager est un travail à part entière, qui s'apprend, qui ne s'improvise pas et qui nécessite de s'organiser et de gérer son temps différemment, en plaçant la stratégie et la réflexion au cœur de son écosystème. Un bon manager sait s'extraire de l'agitation ambiante pour

prendre de la distance avec les diktats de l'urgence et cibler son action sur les vraies priorités.

Qu'il s'agisse d'apprendre à manager à distance pour s'adapter à l'essor du télétravail ou de modifier son regard sur l'efficacité pour comprendre une fois pour toutes que la performance d'un collaborateur ne se mesure pas à l'aune des heures qu'il passe dans les murs de l'entreprise, le manager, par son exemple d'abord et les valeurs qu'il incarne, est celui qui peut impulser, à son niveau, un vrai changement dans les mentalités.

Comment bien manager ses collaborateurs sans être attentif à leur écosystème ? Les managers ont plus que jamais un vrai rôle à jouer dans l'accompagnement de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle de leurs collaborateurs, à commencer par une vigilance accrue sur les signes de déséquilibres, voire de vulnérabilité, et sur la prévention de l'épuisement professionnel.

Au travail, nous sommes, certes, des « travailleurs » qui endossons un, voire plusieurs rôles bien définis, mais nous sommes



d'abord des êtres sociaux, qui avons besoin d'exister dans le regard de l'autre et d'être reconnus comme des individus à part entière. Et cette reconnaissance passe d'abord par un simple bonjour ! Evident ? Pas tant que cela. Il n'est pas rare de voir des salariés d'une même entreprise se croiser en attendant l'ascenseur sans s'adresser le moindre regard. Et plus la structure est grande, plus les services sont cloisonnés et étanches.

La vulnérabilité au travail est un sujet tabou, qu'il est encore difficile d'aborder. Quel regard portons-nous, portez-vous, sur la fragilité d'un collègue ou d'un collaborateur, fusse-t-elle passagère ? Existe-t-il une place dans l'entreprise pour la vulnérabilité, qu'elle prenne la forme d'un handicap, d'un épuisement professionnel, d'une dépression, d'une maladie chronique, d'une séparation, ou qu'elle s'incarne de façon plus concrète dans la nécessité d'un reclassement professionnel, d'un aménagement de poste ou d'un mi-temps thérapeutique ?

Chacun peut, à son niveau, être **un maillon de la prévention** et prendre le temps de

s'intéresser vraiment à l'autre. Prendre sincèrement de ses nouvelles, lui demander tout simplement s'il va bien, s'il a besoin d'aide, si vous pouvez faire quelque chose pour lui ... Bref, lui proposer votre aide sincèrement, et ce même si vous n'avez pas le temps et que vos priorités sont ailleurs. C'est encore plus vrai quand on est en position de manager : s'intéresser à l'autre en tant qu'acteur de l'organisation (missions, rôles), mais aussi en tant qu'individu (convivialité, écoute, soutien, etc.) !

La bienveillance au travail n'est pas un vain mot, et bien plus qu'un effet de mode. Elle n'exclue pas, bien au contraire, l'efficacité des individus comme d'une organisation toute entière. Pratiquer la bienveillance au travail implique de s'autoriser à être réellement soi-même, quitte à dévoiler une part de sa vulnérabilité, et à oser exprimer ses émotions, y compris (a fortiori ?) quand on est manager. Confiance, bienveillance, écoute, respect, authenticité, simplicité, honnêteté sont les ingrédients d'une alchimie qui a maintes fois fait ses preuves et qui continuera à le faire, n'en déplaise aux désabusés et aux cyniques au travail !

Le rôle du manager dans une Start-up en croissance

Par Nathalie Le Clerc Lardiez et Virginie Mathieu Delcuse, coachs professionnelles et co-fondatrices de Oser sa Chance, www.osersachance.com



À la naissance d'une Start-up, le ou les fondateurs (trices) se développent avec passion, les associé (es) sont souvent complémentaires et partagent une vision commune puis petit à petit des stagiaires puis un ou deux salariés rejoignent l'équipe...

Puis vient la deuxième phase, grâce à une croissance de chiffre d'affaire et des effectifs, l'heure est à la nouvelle organisation nécessitant de l'anticipation et une vision stratégique solide. Le début de l'aventure qui a éveillé passion, partage chez les pre-

miers hommes et femmes ayant rejoint le projet, va vite se transformer en frustration, en conflit interne, démotivation, si l'équipe ne se structure pas pour gérer la croissance.

« 20% DES START-UP AURAIENT DES PROBLÈMES À CAUSE D'UN RYTHME DE CROISSANCE TROP ÉLEVÉ »

COMMENT ÉVITER L'ÉCUEIL :

1) Mettre en place des règles de fonctionnement

2) Un des fondateurs (trices) va revêtir la posture de leader ou recruter un manager externe.

3) Le top management va devoir plus que jamais, définir et insuffler les valeurs de l'entreprise. Même si le management à l'horizontal et la démocratie participative sont l'ADN de la culture Start-up, il est nécessaire de poser un cadre pour les équipes qui ont eu loisir au début « de faire ce qu'ils aimaient faire et qui vont devoir faire ce qu'ils doivent faire »

D'où l'importance du manager pour cette étape qui se doit de formuler à l'oral et à l'écrit, les exigences précises pour chaque collaborateur, en valorisant les résultats déjà atteints ainsi que les efforts consentis. Et bien sûr en respectant les valeurs, en écoutant et valorisant chaque individu.

Le rôle du manager est aussi de communiquer, de motiver, de favoriser la coopération, de faire confiance en fait manager par l'envie. Lorsque l'on parvient à aligner l'intérêt de l'entreprise sur les aspirations des salariés, l'énergie que chacun exerce dans le même sens décuple l'engagement individuel, alors on parvient à générer une dynamique insoupçonnée.

En ayant toujours à l'esprit la vision première de la Start-up et en impliquant à la prise de décision les premiers collaborateurs.

« UNE VISION SANS ACTION EST SIMPLEMENT UN RÊVE, L'ACTION SANS VISION FAIT SEULEMENT PASSER LE TEMPS. LA VISION AVEC L'ACTION PEUT CHANGER LE MONDE »

NELSON MANDELA

Se faire accompagner par des coachs certifiés, professionnels pour identifier et développer les compétences comportementales peut faciliter la transition.

4) Valoriser les premiers collaborateurs, faire monter en compétences ces derniers, investir dans la formation (Savoir-faire et Savoir-être) pour permettre à chacun d'incarner les valeurs de l'entreprise et de donner du sens à leurs nouvelles missions.

5) Intégrer au plus tôt de nouveaux talents, en s'assurant qu'ils adhèrent et incarnent eux aussi les valeurs et la culture de la Start-up élargie. Le rôle du manager est d'exprimer clairement les exigences du poste lors de la formation et en ayant préalablement identifié lors du recrutement les différentes compétences comportementales des candidats comme par exemple l'intelligence émotionnelle (encore trop souvent sous-estimée !) et la capacité d'apprendre à apprendre.

« LA RAISON D'ÊTRE DE L'ENTREPRISE DOIT ÊTRE L'ÉPANOUISSEMENT HUMAIN, LE GRAAL DU XXIÈME SIÈCLE EST DE DONNER AU TRAVAIL UNE DIMENSION DE PLAISIR »

NICOLAS HULOT

L'intégration et le management seront alors beaucoup plus faciles.

Pour que les nouveaux challenges à relever pour une Start-up en croissance soient synonymes de nouvelles réussites, celle-ci va devoir définir des règles, trouver des solutions innovantes et apprendre à manager avec confiance et reconnaissance !



10 BONNES PRATIQUES DE MANAGER POUR BOOSTER LA CONCILIATION DES TEMPS DE VIE DE SON ÉQUIPE

laWEbox.com



<p>1 -Et si chacun plaçait son smartphone dans une corbeille à l'entrée des prochaines réunions ? Tu proposes à ta prochaine réunion ? Gare aux petits malins qui gardent leurs montres connectées...</p>	
<p>2- Qui sait demandeur de l'aide ? Qui le fait ? Qui en parle avec son équipe ?</p>	
<p>3- Aujourd'hui, tu as perdu la capacité à faire deux choses en même temps ! Préviens les autres quand ils te parlent car, toute la journée, tu dois arrêter ce que tu fais pour les écouter... As-tu réussi à faire face à cette "pénalité" ?</p>	
<p>4- Un peu d'introspection : demande toi ce que tu fais pour ta propre qualité de vie au travail et ta conciliation des temps de vie.</p>	
<p>5- Organiser une réunion promenade, le cerveau adore. On est plus efficace. Qui le fait ?</p>	
<p>6- LA WE BOX te propose de garder le silence pendant les deux premières minutes de ta prochaine réunion, sauf si c'est toi qui l'anime biensûr. Ça permet d'arriver plus serein. Tu testes ?</p>	
<p>7- Quelle est selon toi la soft skill la plus importante pour ton entité dans les prochaines années ? Imprime cette compétence non technique et affiche-la sur ton bureau, ton carnet de travail ou ton casier.</p>	
<p>8- Les techniques du manager-coach pour faire grandir son équipe, qu'en penses-tu ? Trouve l'occasion de partager avec d'autres managers des livres, contenus, sites, applications, newsletters, groupes LinkedIn évènements, intéressants sur le sujet.</p>	
<p>9- Demande à tes collaborateurs quelle est ton habitude de manager qui les aide le plus pour accomplir leur mission. Qu'ont-ils dit ? Que faire de cette information ?</p>	
<p>10- Avoir un rituel d'échauffement de 8 minutes tous ensemble démarre la journée par un moment de bien-être collectif. L'enchaînement de mouvements du corps rapproche, casse les codes formels de l'entreprise tout le monde est gagnant Partant ?</p>	

Droit à la déconnexion : de la théorie à la pratique collective !

Par Noémie Martin Pascual, co-fondatrice de Bloomr et de Bloomr Impulse, www.bloomr.org

A l'heure des smartphones, des APC portables et autres bijoux de technologie capables de nous maintenir 24h/24 à portée de mails, d'appels ou de messages, un nouveau concept a fait son entrée dans le monde du travail : le blurring.

De l'anglais « blur » qui signifie flouter/ brouiller, ce terme désigne la perméabilité de plus en plus forte entre nos vies professionnelles et nos vies personnelles. Porosité à double sens, chacune s'invitant régulièrement dans la sphère de l'autre : on répond à ses messages privés au bureau, on intercale une course à faire dans sa matinée de travail, on prend un appel d'un client le soir...

Ainsi, près de la moitié des Français se connectent le soir et weekend pour travailler (et 80% des cadres) et plus d'un tiers pendant leurs vacances (sondage Opinion Way pour Eléas, 2018). Des chiffres encore plus élevés chez les femmes : 54% de femmes déclarent travailler le weekend contre une moyenne de 45% chez les hommes (étude Cadréo).

A quoi est-ce dû ? D'abord à l'impératif de rapidité et de productivité imposé par les entreprises à leurs salariés, qui les incitent de façon plus ou moins explicite à rester disponibles et réactifs à tout moment. Ensuite, au fait que ce blurring fait écho à la réalité de notre quotidien et de nos modes de vie et de travail actuels.

Le risque de cette tendance, évidemment, est de tomber dans l'hyperconnexion, au point que la vie personnelle et le bien-être des individus en pâtissent. C'est pour limiter ce risque et tenter d'accompagner ces nouveaux usages que le droit à la déconnexion est entré en vigueur le 1er janvier 2017.

Son objectif est de garantir «la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale ». Concrètement, il impose aux entreprises d'élaborer a minima une charte précisant les règles et les actions de formation, de prévention et de sensibilisation en place, et pour celles de plus de 50 salariés d'inclure le droit à la déconnexion dans la négociation annuelle afin de tenter de trouver un accord sur le sujet. Précisons que la loi ne prévoit aucune sanction pour les entreprises sans charte ni accord.

Bilan 2 ans plus tard : seules 16 % des grandes entreprises ont instauré des règles de déconnexion, 23 % ont rédigé des chartes de bonnes pratiques...et 41% n'ont entamé aucune action (Opinion Way de 2018). Pas fameux, donc.

Parmi les initiatives notables des entreprises bonnes élèves on retrouve quelques idées récurrentes : inaccessibilité des serveurs les soirs et weekend, popup d'alerte lors de l'envoi d'un mail en



dehors des horaires de bureau, journée de travail sans courriel...

Ces mesures, pour beaucoup coercitives, ne semblent pas toujours pertinentes. Elles s'attaquent avant tout aux **symptômes de l'hyperconnexion** et peuvent s'avérer contre productives si les restrictions sont décrétées sans prise en compte de la réalité des collaborateurs. Par exemple, cela n'a pas de sens de fermer les serveurs le soir et le weekend si en parallèle les collaborateurs continuent de faire face à des charges de travail déraisonnables, ou que l'activité exige régulièrement de traiter des urgences en dehors des horaires normaux.

D'autre part, ce type de mesure risque d'apporter de la **rigidité** dans l'organisation du travail et de déresponsabiliser les collaborateurs là où c'est de souplesse, de flexibilité et d'autonomie dont les salariés ont besoin.

Bien maîtrisé, le blurring peut **favoriser l'harmonie entre vie pro et vie perso**. Certains collaborateurs trouvent par exemple fort pratique de pouvoir reporter 2h de travail dans l'après-midi au bureau à 2h plus tard, chez eux. D'autres apprécient de traiter leurs mails tôt le matin avant de se programmer une séance de sport pour arriver plus tard au travail. D'autres encore prennent plaisir à se tenir au courant de certaines choses en vacances, au gré de leurs envies, sans que cela ne leur ajoute du stress pour autant.

Pour éviter les dérives, la priorité n'est pas d'interdire, mais de donner aux collaborateurs les clés pour s'organiser en fonction de leurs besoins tout en préservant l'efficacité collective et la fluidité dans l'organisation.

PRIORITÉ #1 : CLARIFIER LES ATTENTES

Les comportements liés à l'hyperconnexion sont bien souvent basés sur des croyances, des suppositions et des règles tacites perçues par les salariés. Les collaborateurs pensent qu'on attend d'eux qu'ils répondent aux mails le week-end, ils le font parce que les autres collègues le font et se sentent obligés, ou en réponse au comportement d'un manager qui les bombarde de mails soir et weekend parce qu'il ressent lui-même la pression de le faire...

La priorité pour un rapport sain au numérique est de clarifier les attentes au sein de l'organisation ou, a minima, de l'équipe :

- **Quel délai de réponse est attendu des collaborateurs pour les différents canaux ?**

- **Qu'est-il attendu d'eux en dehors des horaires de travail ? Que se passe-t-il pendant les congés et vacances ?**

- **De quelle autonomie disposent-ils dans la gestion de leurs horaires ?**

Il est essentiel de communiquer noir sur blanc aux collaborateurs qu'ils ne sont pas tenus de prendre connaissance ni de répondre aux communications entre telle et telle heure.

Bien entendu, les attentes peuvent varier d'une fonction à l'autre.

Des règles peuvent ensuite être établies – avec la participation des collaborateurs – à partir de ces attentes, en prenant en compte les besoins individuels et ceux liés à l'activité, de sorte que ces règles protègent à la fois l'équilibre des collaborateurs tout en assurant un maximum de souplesse et de fluidité



dans l'organisation.

PRIORITÉ #2 : EXEMPLARITÉ À TOUS LES ÉTAGES

On le sait, l'hyperconnexion est souvent le résultat d'un effet boule de neige : les top managers communiquent avec leurs équipes de managers le soir, le weekend ou en vacances, ces managers se sentent obligés (ou sont incités à) traiter les communications et faire suivre à leurs propres équipes, qui elles-mêmes se sentent obligées d'y répondre, etc.

Il ne s'agit avant tout d'être clair sur le fait qu'aucune lecture ou réponse n'est attendue sur le moment pour éviter que les collaborateurs se sentent pressés à rester connectés.

PRIORITÉ #3 : ACCOMPAGNER

Peu d'entreprises ont accompagné la transition numérique d'une formation adaptée pour les collaborateurs, afin de les aider à en comprendre les enjeux, les impacts et à en faire bon usage. Pourtant, l'impact est considérable et à plusieurs niveaux - sur la communication, la gestion du temps, les relations, l'énergie mentale...

A mesure que les nouveaux outils ont émergé, chacun les a pris en main du mieux qu'il pouvait, ce qui a pu créer des systèmes à plusieurs vitesses et entraver la bonne marche de l'organisation.

Face à de tels enjeux et transformations, il est normal que les organisations accompagnent les collaborateurs vers cette nouvelle "méta compétence" qu'est la maîtrise du numérique en général.

Pourquoi adopter une organisation flexible au travail ?

Par l'équipe de Bloom at work, www.bloom-at-work.com



Notre façon de diriger les organisations est à bout de souffle. De plus en plus, on voit émerger une nouvelle vision de l'environnement de travail. Un lieu de développement à la fois individuel et collectif, où l'erreur est perçue comme une opportunité à prendre plutôt qu'un objet de colère et de peur, un univers où les critères intérieurs sont privilégiés aux normes extérieures que sont l'opinion des autres et l'atteinte d'objectif. Les bienfaits des organisations flexibles sont nombreux : la prise de décisions y représente l'intelligence collective, un système où chacun est libre d'exprimer son individualité se crée le chemin des valeurs de l'entreprise est suivi. Alors comment mettre en place une organisation flexible du travail ?

PRENDRE DES DÉCISIONS QUI REPRÉSENTENT L'INTELLIGENCE COLLECTIVE

On a tendance à se dire que l'absence de hiérarchie est potentiellement envisageable dans des petites structures. On accepte plus volontiers l'idée d'une prise de décision horizontale dans les jeunes startups flexibles. Mais dès que l'entreprise commence à prendre du volume, on voit le besoin de hiérarchie comme indispensable. Ce qui était possible à 4 ou 5 n'est plus imaginable lorsqu'on devient une dizaine ou une centaine de personnes. Il y a là une nuance fondamentale à comprendre. **Toute entreprise a besoin de structure. Mais la structure n'est pas obligatoirement un management hiérarchique.**

Prenons l'exemple de la gestion économique globale. Un management hiérarchique rigide ressemblerait aux dictatures imposées dans les régions communistes. L'Union Soviétique avait ainsi un comité de plan de gestion qui décidait l'économie de tout le pays. Personne n'a envie de voir cette règle s'appliquer à l'échelle de la planète. Et on constate qu'une économie décentralisée avec des millions de collaborateurs qui se coordonnent par eux-mêmes fonctionne bien mieux.

EN PRATIQUE, COMMENT ON FAIT ?

Prendre des décisions qui concernent l'intelligence collective, l'idée est belle. Mais comment la rendre réaliste dans une organisation ? Il s'agit de trouver un bon équilibre entre le consensus et la prise de décision individuelle.

Tous les individus d'une entreprise sont considérés comme responsables et oeuvrant pour un projet commun. Par conséquent, leurs volontés individuelles sont écoutées à leur juste valeur. Prenons l'exemple d'un ouvrier sur un chantier qui aimerait acheter une nouvelle machine pour accroître sa productivité.

- **Consensus** : Il lui est indispensable d'exposer son projet à toutes les personnes qui pourraient être concernées par l'arrivée de cette nouvelle machine. Il n'est pas obligé de respecter leur avis mais il doit les écouter afin de pouvoir moduler sa prise de décision en cas de besoin.

- **Prise de décision** : A la fin de sa prise d'avis, l'ouvrier est la seule personne apte à décider si oui ou non il lui paraît toujours cohérent d'investir dans une nouvelle machine.

La décision est ainsi prise par un individuel tout en représentant l'intelligence collec-

tive, l'un des nombreux bienfaits d'une organisation flexible au travail.

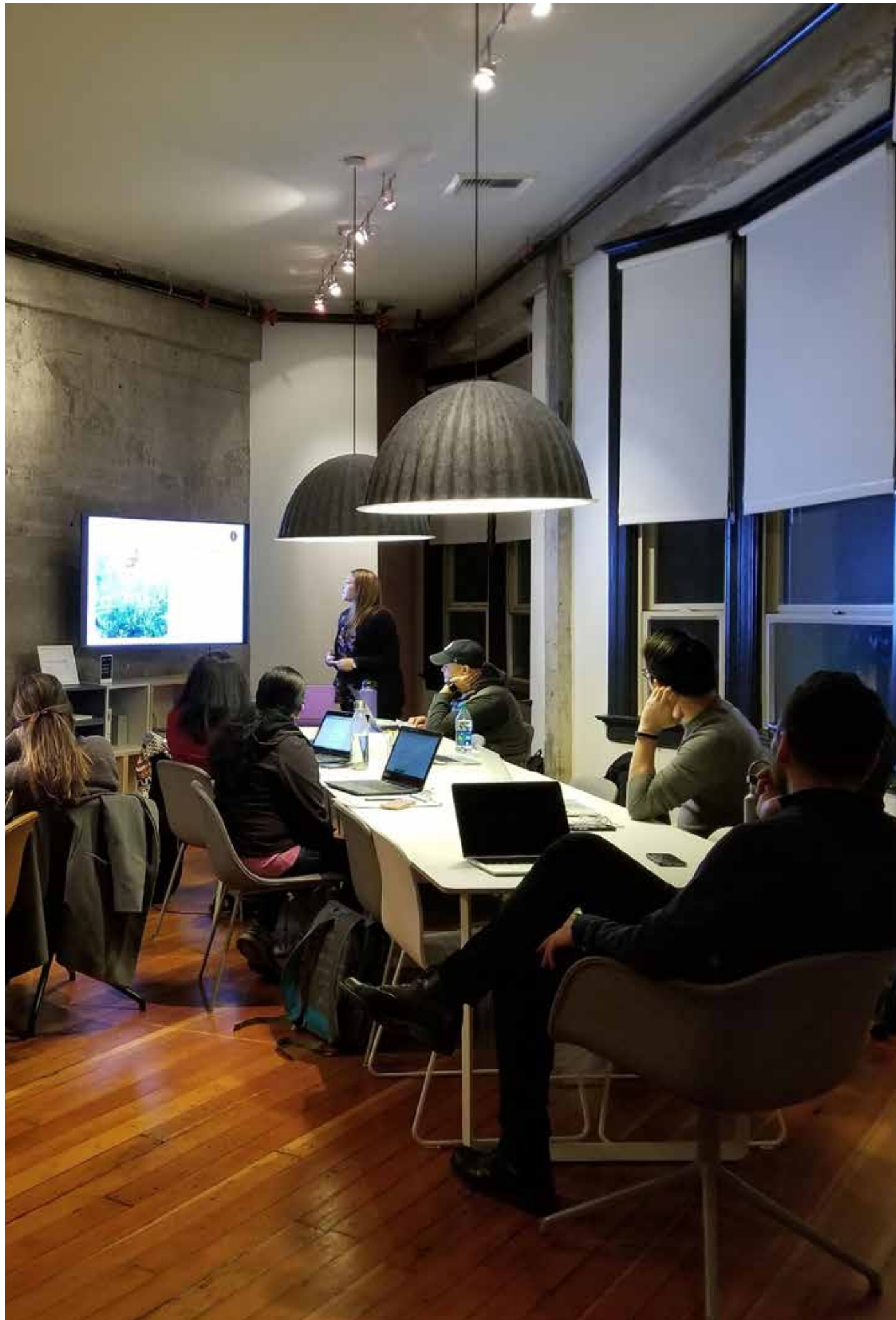
CRÉER SYSTÈME OÙ CHACUN EST LIBRE DE MONTRER SON INDIVIDUALITÉ

Qui ne s'est jamais trouvé surpris à devoir renier ses convictions personnelles une fois arrivé dans un environnement professionnel ? On a cette tendance à privilégier le pouvoir décisionnel, la force d'action, les réussites individuelles, la place de l'égo. En revanche, les valeurs profondes des individus ne trouvent souvent pas leur place.

Connaissez-vous l'histoire de Buurtzorg ? Cette entreprise néerlandaise de soins infirmiers disposait d'un mode de fonctionnement centralisé avant d'opter pour une organisation flexible au travail. Les soignants étaient obligés de tenir des délais de rentabilité et de vendre des produits aux patients vulnérables. L'entreprise aurait pu sombrer si elle n'avait pas opté pour un autre mode d'organisation. En laissant chacun exprimer sa personnalité, elle s'est rendue compte que le cœur de métier des soignants résidait dans un meilleur accompagnement global.

Ce dernier permettait de bien connaître la personne malade et de la prendre en charge avant même qu'il ne lui arrive quelque chose de grave. En ravivant la confiance, elle a créé un mouvement économiquement efficace et humainement engageant. En 10 ans plus de 10 000 infirmières et infirmiers ont quitté leurs emplois pour rejoindre la structure d'organisation flexible au travail de Buurtzorg.

Laisser chacun exprimer sa nature profonde est une belle occasion de révéler des talents et des potentiels. L'entreprise grandit du terreau des expériences de chacun pour évoluer vers un but commun. Certes, tout le monde ne gagne pas la même chose et



n'a pas les mêmes responsabilités. Mais il est possible d'opter pour un système transparent, loin de la pyramide hiérarchique qui fait habituellement entonnoir. En pratique, comment on fait ?

En pratique, il est possible de créer des safe space en entreprise où chacun aura appris l'écoute active et la communication non violente. Il ne s'agit pas de prôner un idéal de bien pensée mais de créer une culture commune, une charte d'aspiration. Par exemple, on peut proposer d'interdire l'ironie ou le sarcasme en réunion de manière verbale ou non verbale en invitant à ne pas lever les yeux au ciel ou soupirer ostensiblement.

- **Faire un round de check-in :** certaines structures mettent en place un petit tour de prise de température au début d'une réunion. Il s'agit de quelques minutes où tous les intervenants sont invités à dire comment ils se sentent en ce moment même et s'ils ont des soucis personnels qui pourraient impacter leur conduite du jour.

- **Repérer l'égo :** d'autres structures proposent à leurs collaborateurs d'avoir des cymbales en réunion. Quelqu'un est chargé de les sonner dès qu'il sent que la tournure de la réunion est tournée vers un égo individuel. Chacun est alors amené à se demander "Est-ce que mon attitude sert mon égo ou la collectivité ?" Suivre le chemin des valeurs de l'entreprise

Une entreprise n'est pas nécessairement un ensemble de plan d'action, de budgétisation, de stratégies pour le futur. C'est aussi un organisme vivant, un navire qui suit son propre chemin. Lui permettre d'aller selon ses propres valeurs, même si cela fait gagner moins d'argent, renforce la culture de l'entreprise et l'implication des collaborateurs. Dans ce genre de schéma il devient alors non nécessaire de faire trop

de prévisions en avance ou de déterminer où on veut être dans six mois. On peut avoir l'impression qu'une entreprise sans objectif est vouée à sa perte. Cependant, si tous ses individus sont réellement engagés et impliqués dans leurs projets, ils vont créer de façon spontanée de nouveaux systèmes de valeurs plus adaptés à leurs contextes et environnements actuels.

EN PRATIQUE, COMMENT ON FAIT ?

Offrez à vos collaborateurs l'occasion d'aller faire ce que l'entreprise doit faire sans chercher à remplir des cases pré-établies. Les gens ne sont pas fainéants, bien au contraire, leur implication individuelle donnera une nouvelle dynamique au projet de l'entreprise.

- **Permettre les itérations successives :** des membres d'une équipe ont une idée pour un projet ? Laissez-leur l'opportunité de le mettre en place rapidement, à petite échelle. Mieux vaut expérimenter petit et agrandir au besoin. Optez donc pour un MVP - Minimum Valuable Project -, un projet qui demande peu de ressources et qui peut être confronté au terrain afin de confirmer son utilité.

•••

POUR ALLER PLUS LOIN :
LIVRE DE FRÉDÉRIQUE LALOUX, *REINVENTING ORGANIZATIONS*

Le sport en entreprise, ça change la vie !

Par Vincent Mussard, co-fondateur de Coach Me Happy, www.coachmehappy.fr



Comment concilier plusieurs vies en une ? Être performant(e) au bureau du matin au soir, garder du temps pour sa famille, le ménage et la vaisselle, la révision de la voiture, etc. ? Tout en continuant à se ménager des instants pour soi ? Sachant qu'il est également conseillé de garder quelques heures pour dormir...

Rassurez-vous, nous n'allons pas vous vendre de séminaire sur la gestion du temps ou sur les 7 clés des leaders efficaces ici. Nous allons plutôt vous parler de quelques entreprises qui ont mis en place de bonnes pratiques.

En matière de qualité de vie au travail (notre dada ou si on veut être un peu plus

business « notre cœur de métier »), nous accordons une place importante au sport en entreprise chez Coach Me Happy. Il y a plein de bonnes raisons pour cela bien sûr (la santé, la cohésion entre salariés, parce que ça fait vivre nos coachs...).

Mais restons dans le thème de ce hors-série : « La conciliation vie pro-vie perso ». Si on veut faire du sport le soir en rentrant du travail, en général, il faut choisir parmi les options suivantes :

- mettre en place une organisation militaire
- confier la gestion de la maison et des enfants à son conjoint

- passer la moitié de son salaire en baby-sitters et renoncer à l'éducation de ses enfants

A contrario les entreprises qui permettent à leurs salariés de faire du sport sur leur temps de travail ont tout compris. Enfin au moins trois choses.

La première, c'est que ce faisant, elles libèrent du temps de vie à leurs salariés. Ils sont plus détendus et moins sujets au stress (dont l'origine n'est pas uniquement professionnelle). Ils seront aussi plus fidèles. Ensuite, elles incitent ainsi des collaborateurs qui ne faisaient pas de sport car ils n'en avaient pas l'occasion à s'y mettre, vu que l'offre existe. Surtout lorsqu'elles mettent en place une pratique conviviale et ludique où chacun prend du plaisir (comme notre Team Booster par exemple). Dernier point, méconnu mais non moins réel : une pause sportive adaptée (le midi de préférence) coupe la journée en deux et rebooste : on est plus performant l'après-midi et on rentre chez soi le soir plus serein.

Attention cependant : l'objectif n'est pas que les salariés restent plus longtemps parce qu'ils ont « perdu du temps » avec le sport ou sous prétexte qu'ils ne sont plus tenus par un horaire de session sportive le soir.

Une fois l'entreprise convaincue de l'intérêt de mettre en place de séances de sport en son sein, il reste à choisir une ou plusieurs activités qui vont au mieux répondre à ses objectifs et plaisir aux salariés.

Pour ce faire, rien de mieux que d'essayer. Au mois de février, nous avons ainsi proposé à une entreprise de logistique de la région de Lyon de tester chaque semaine une activité différente (yoga, renforcement musculaire, boxe, self défense). Car même si on comprend à peu près ce qu'il y a der-

rière ces appellations, on ne sait vraiment si on aime qu'après avoir testé en conditions réelles.

A l'issue de ces 4 séances, aux salariés de choisir leur activité préférée en votant. Ou de décider de maintenir une alternance d'activités pour ne pas se lasser et plaire au plus grand nombre.

Parmi nos clients, personne jamais ne nous a dit : « Nous n'aurions jamais dû mettre en place ces séances. » En revanche, des « On aurait dû le faire plus tôt », « ça nous change la vie », on en a souvent. Alors quelle sera la prochaine entreprise à « changer » la vie de ses salariés ?

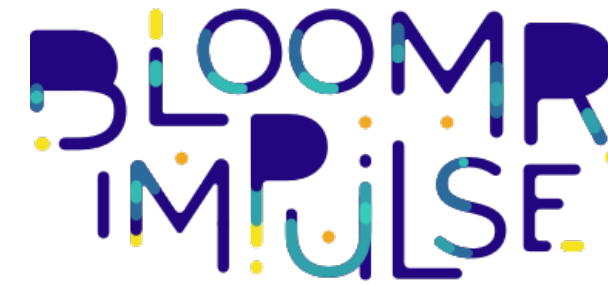
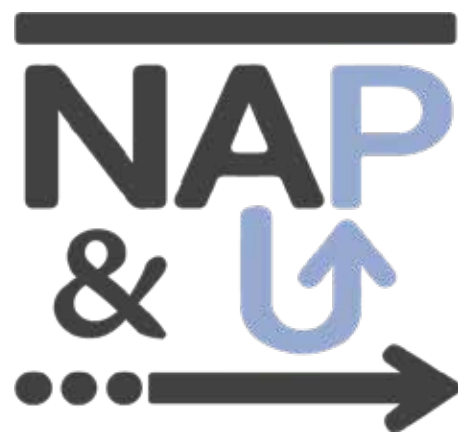


Merci à tous nos Happy Contributeurs !

MERCI À FLORINE CAUCHIE, MAQUETTISTE ET GRAPHISTE, À ALBANE DEVOUGE, ILLUSTRATRICE.



Petit BamBou



DYNAMIC
— WORK
PLACE *

* make property
match with you(th)



We are **Happy Workers**
La newsletter qui défie vos collaborateurs

