

De l'effacement de la frontière entre vie privée et professionnelle

La question de la frontière entre vie privée et professionnelle et surtout de sa porosité n'a pas la même portée d'une culture à l'autre; si le débat est plus prégnant dans certains pays européens qu'aux Etats-Unis par exemple, cela tient à une certaine idéologie de l'accomplissement personnel, une histoire sociale du travail et des rapports parfois conflictuels qui l'entourent.

Depuis 20 ans, la diffusion à grande échelle de nouvelles technologies de communication, en rendant possible ce qui n'est pas souhaitable, remet en question les limites jusqu'ici convenues;

«Si nous partageons tous la même conception de l'acceptable, parce que précisément nous évoluons dans un système de valeurs dont les contours nous sont spontanément clairs, tout enchâssement de notre relation dans un système normatif est inutile; pire: contreproductif.»

consultation d'emails professionnels depuis la maison, depuis son téléphone portable, le soir au-delà des heures de bureau... Mais cette remise en question a pour corollaire un débordement du privé dans le professionnel; consultation d'internet pour des motifs personnels, utilisation des réseaux sociaux – et ce, dans des proportions qui excèdent parfois l'acceptable...

«Ce qui est acceptable», dans un sens comme dans l'autre, voici en l'occurrence l'objet des discussions actuelles. Vie privée et professionnelle devraient-elles former une sorte de continuum dont la gestion serait laissée à la discrétion de chacun? Serait-il rétrograde, inversement, de

vouloir revendiquer un raffermissement de cette frontière?

Souvent réduites à des conflits de posture autour de l'intérêt ou non d'une frontière étanche, la facilité d'accès et la banalisation des nouvelles technologies, en donnant le don d'ubiquité, fait cependant qu'il s'agit là d'une réalité débordante, impossible à maîtriser en dépit des velléités de supervision et contrôle qui émanent çà et là.

Dans ce contexte de progrès technologique, ne faudrait-il pas revenir aux sous-jacents et à la finalité que nous devrions poursuivre, celle du

bien-être des collaborateurs et d'une harmonie entre ce que l'on fait et ce que l'on est?

A bien des égards, les dépassements mutuels que nous constatons aujourd'hui ne nous apparaissent pourtant pas nécessairement comme le signe d'un progrès. Le débordement du travail en dehors des heures qui doivent lui être consacrées n'est-il pas l'aveu d'une certaine désorganisation ou inefficacité? Et le débordement du privé pendant les heures de travail la preuve d'un désenchantement de la vie professionnelle?

Trouver le juste équilibre, seul à même de garantir la satisfaction conjointe de l'entreprise et de ses collaborateurs, voilà nécessairement le fruit d'un apprentissage qui se joue dans le quotidien. Mais pour que cet équilibre des rapports puisse naître – dans et hors des murs de l'entreprise – un certain «cadre» doit être fixé.

Si les rapports de travail sont au demeurant «encadrés» par un ensemble complexe de normes, règlements, lois et conventions, force est de constater que ceux-ci peinent à réguler des interactions qui, trop souvent, aboutissent à des frustrations ou des incompréhensions (présentisme ou absentéisme; surinvestissement comme désinvestissement personnel, etc.). Dès lors, ce cadre, quel peut-il être?

Probablement le système de valeurs de l'entreprise. Si nous partageons tous la même conception de l'acceptable, parce que précisément nous évoluons dans un système de valeurs dont les contours nous sont spontanément clairs, tout enchâssement de notre relation dans un système normatif est inutile; pire: contreproductif.

On touche là à l'essence et la vocation des RH: véhiculer et rendre explicite ce système de valeurs de façon à ce que l'entreprise devienne un terreau favorable à l'épanouissement et à l'équilibre des individus qui la composent, plutôt que l'inverse. ■

4HumanBeing



4HumanBeing est un think tank (sans visées commerciales) constitué en 2013 par un groupe d'entrepreneurs de PME romandes autour d'un axe principal de réflexion: la meilleure promotion de l'humain dans l'entreprise et la proposition d'une alternative à la pensée RH dominante.

Membres fondateurs: Penda Coulibaly (Ampersand World SA), Claire Matias (Expert'Eyes), Pascal Mino (Mino SA), Damien Gentilhomme (GR Creative SA), Cyrill Borgeaud (Metrisis SA), David Gerosa (Rhônalia SA) et Raphaël Bennour (Rhônalia SA). En partenariat avec HR Today, 4HumanBeing souhaite diffuser ses idées et stimuler le débat dans la communauté RH de Suisse romande.