

# DÉFINIR UNE FRONTIÈRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE.

La numérisation, la mondialisation et l'accroissement des connaissances nous permettent de réaliser un grand nombre de tâches sans contrainte de lieu ni de temps<sup>1</sup>. Il s'ensuit inévitablement une disparition partielle de la frontière entre vie professionnelle et vie privée. Selon notre personnalité, nous aurons tendance à distinguer ou intégrer ces deux domaines de la vie, ou opter pour une voie médiane. La théorie des frontières travail-famille s'intéresse à cette problématique.

La théorie des frontières travail-famille distingue trois catégories d'individus: les segmenteurs, les intégrateurs et ceux appartenant à un type mixte<sup>2</sup>. Selon la catégorie, des stratégies différentes seront appliquées en home office. Les collaborateurs doivent se demander s'ils ont une personnalité compatible avec le travail à domicile.

La perméabilité de la frontière entre la vie professionnelle et la vie privée n'est pas apparue avec le home office, mais avec l'augmentation de l'importance du numérique dans le travail. Dans de nombreux métiers, il n'y a plus de séparation spatiale nette entre le travail et la vie privée. L'atteignabilité permanente et le déluge d'informations peuvent induire chez les collaborateurs une focalisation sur le travail y compris lorsque la journée de travail est terminée, des problèmes de sommeil, des problèmes de santé ou des tensions dans leur environnement social<sup>3</sup>. D'où l'importance de stratégies individuelles pour permettre à chacun de définir ses limites et permettre une meilleure conciliation des différents domaines de la vie.

## FAITS

- › La théorie des frontières travail-famille distingue trois catégories d'individus: les segmenteurs, les intégrateurs et ceux appartenant à un type mixte.
- › Chaque catégorie a des besoins spécifiques.
- › Une gestion réussie de la frontière entre vie professionnelle et vie privée implique une autoréflexion et une autoanalyse.
- › Les rituels, les structures, les règles et une communication ouverte avec la famille facilitent la délimitation d'une frontière.
- › Les cadres doivent apprendre à identifier à quelle catégorie leurs collaborateurs appartiennent.
- › Ils doivent prendre en compte les besoins de chacun.

## OPPORTUNITÉS

Pour pouvoir définir la frontière entre la vie professionnelle et la vie privée, il faut connaître ses besoins. Le home office offre l'opportunité d'approfondir la question pour savoir quelle stratégie adopter pour concilier les différents domaines de la vie. La Haute école de Lucerne a développé un [autotest](#) pour déterminer à quelle catégorie de la théorie des frontières on appartient<sup>2</sup>. Les personnes qui examinent de près leurs souhaits, leurs besoins et leurs obligations sont mieux à même de définir une frontière entre travail et vie privée, également en home office, et par-là même à réduire le stress. La mise en place d'horaires de travail flexibles peut aider à concilier vie professionnelle et vie privée. Cette solution est idéale pour les intégrateurs.

## RISQUES

Chez les segmenteurs, le home office peut contribuer à une plus grande sensation de stress dans la mesure où il n'y a pas de séparation spatiale nette entre le travail et la vie privée. Or les personnes qui appartiennent à cette catégorie ont besoin de limites claires. Il peut ici être judicieux d'aménager un bureau dans une pièce spécifique, d'instaurer des rituels au début de la journée de travail et de bien signaler aux membres de sa famille que l'on ne souhaite pas être dérangé à certains horaires<sup>4</sup>. Les segmenteurs risquent sinon d'être malheureux en home office. À l'inverse, la structuration claire du quotidien de travail risque d'avoir un impact négatif sur les intégrateurs à long terme, qui ont besoin de plus de flexibilité. Par un encadrement adapté et individualisé, il est possible de motiver et de solliciter à la fois les intégrateurs et les segmenteurs.

### OFFRES DE GSE

- › Résilience
- › Stress
- › Détox numérique
- › Sommeil
- › Système immunitaire sain

#### Sources

- <sup>1</sup> Organisator 2019
- <sup>2</sup> Ashforth et al. 2000
- <sup>3</sup> Grebner et al. 2011
- <sup>4</sup> Wharton University 2020

#### A VOTRE SERVICE.

praeventionsmanagement@swica.ch / [swica.ch/praeventionsmanagement](https://swica.ch/praeventionsmanagement)

