

accrédités IACBE
28 ans

**Bachelor
Master
Doctorat**

ESM
ÉCOLE DE
MANAGEMENT ET DE COMMUNICATION
SÉRIEUSE

esm.ch

| | | | |
|---------------------------------------|-------|--|-------|
| Cadres | 2 à 4 | Vente/Représentation | 8 à 9 |
| Finance/Comptabilité | 3 | Emplois divers | 9 |
| Informatique/Télécoms | 3 | Restauration/Hôtellerie | 11 |
| Banque/Assurance | 4 | Arts et métiers | 11 |
| Marketing/Communication | 4 | Petites annonces | 11 |
| Enseignement | 4 | | |
| Industrie/Ingénierie | 5 | Formation | |
| Bâtiment/Construction | 5 à 6 | Les chômeurs malades peuvent désormais obtenir leur assurance perte de gain maladie via le net. | 12 |
| Médical, paramédical et social | 6 à 7 | | |
| Commerce/Administration | 8 | | |

+ 2'200
employeurs
sur tablette
et mobile

N°1 en Suisse romande jobup.ch

24 Emploi

112 OFFRES

Smartphones et ordinateurs sont autant des outils de liberté que de servitude

Les outils informatiques peuvent asservir les employés qui se laissent absorber par les nouvelles technologies

Christine Werlé

Dans un monde où l'intercommunication règne en maîtresse, les nouvelles technologies ont-elles contribué à l'équilibre de vie ou à le détruire? C'est ce qu'ont cherché à savoir les participants à la table ronde «Nouvelles technologies, travail et vie privée: quel équilibre?» organisée à Paudex, le 9 octobre dernier par le Centre patronal vaudois et l'association Pacte, qui a pour objectif de promouvoir les femmes dans l'économie et de les accompagner dans le développement de leur carrière.

Rendons à César ce qui appartient à César: les nouvelles technologies ont largement contribué à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. A l'ouverture de la table ronde, les participants ont d'abord tenu à reconnaître les mérites des smartphones, réseaux sociaux et autres visioconférences avant d'entamer leur procès.

Depuis sa création il y a trente ans, le téléphone portable est devenu léger et accessible à tous les budgets. Des progrès qui ont eu des répercussions énormes sur la société. «Cette nouvelle technolo-



Certains employés se sentent obligés d'être disponibles pour leur travail à n'importe quelle heure. Ce qui favorise les burn-out. CORBIS

«Aujourd'hui, les gens reçoivent des SMS professionnels même le week-end»



Françoise Piron
fondatrice
et directrice
de Pacte

gie a permis souplesse et flexibilité chez les femmes pour organiser leur vie», explique Françoise Piron, directrice de l'association Pacte.

«Je gère mieux ma vie de famille grâce aux nouvelles technologies. Par exemple, je peux rester à la maison pour m'occuper de mon enfant malade tout en restant en contact avec mes collègues», illustre à son tour Stéphanie Lacour, professeure en technologie neuroprothétique à l'EPFL. Si les téléphones portables, les SMS et les courriels sont autant de liens fondamentaux aux

autres, ils permettent aussi la distribution rapide de l'information.

Revers de la médaille

Pourtant, les nouvelles technologies peuvent tout aussi bien contribuer à l'équilibre de vie que le détruire. «Aujourd'hui, les gens reçoivent des SMS professionnels même le week-end», relève Françoise Piron. Cette accessibilité à tout moment a une part de responsabilité dans l'épuisement professionnel qu'on appelle aussi communément le «burn-out».

«Les gens sont soumis à une espèce d'obligation au bonheur: il

faut être heureux, être rentable...

Aujourd'hui, ils ne se sentent plus capables d'être ce qu'on attend d'eux, d'où le nombre croissant de burn-out», explique Lise Schild-Paccaud, psychologue-psychothérapeute FSP à Lausanne.

Cette pression, qu'elle vienne de l'employeur ou de la peur de perdre son emploi, empêche certaines personnes de se déconnecter. «Elles se sentent obligées d'être disponibles à toute heure pour répondre au téléphone et aux courriels», explique Lise Schild-Paccaud. Parfois aussi, les employés se mettent eux-mêmes la pression dans le cadre d'un plan de carrière. «Certains jouent le jeu de la disponibilité à toute heure pour obtenir de l'avancement. Ils ont la certitude qu'ils seront aimés s'ils ne disent jamais non.» Pour la psychologue, il faut alors se poser la question de l'implication dans le travail. «Est-ce une passion ou une réponse à ce que l'entreprise attend?»

Pour Gérald Brandt, directeur des ressources humaines chez BG Ingénieurs Conseils, les employés ne sont pas les seuls responsables de leur épuisement professionnel. C'est aussi à l'employeur de donner l'exemple. «Est-ce que j'envoie encore un courriel à minuit? C'est une question qu'un patron doit se poser», dit-il.

Les employeurs ont d'ailleurs tout intérêt à ce que leurs employés ne se laissent pas absorber par les nouvelles technologies. Pour des questions évidentes de productivité au travail. «Mais comment poser des limites?»

Faut-il restreindre dans une certaine mesure l'accès à internet?» s'interroge Gérald Brandt.

Toujours au rayon des désavantages, les nouvelles technologies ont également eu une conséquence inattendue, notamment chez les jeunes: la paresse intellectuelle. «Que ce soit à l'université ou au gymnase, les étudiants surfent pour leurs travaux. Grâce à l'ordinateur, ils rendent des dissertations parfaitement mises en page mais qui n'ont aucun contenu. C'est problématique!» raconte Lise Schild-Paccaud. «L'information facile rend les gens fainéants», renchérit Stéphanie Lacour. «Il y a une différence entre lire et intégrer le savoir. Et les professeurs sont là pour apprendre aux étudiants à raisonner», affirme-t-elle.

Quel remède?

Alors, que faire pour contrer les effets pervers qu'entraînent les nouvelles technologies? Le seul remède efficace, au fond, c'est le bon sens. En clôture de la table ronde, les participants s'accordent tous à dire que, au final, c'est bien la responsabilité de la personne qui est engagée.

«Qui se laisse envahir ou pas? C'est une question de personnalité. On oublie souvent que ces appareils s'entraînent!», sourit Lise Schild-Paccaud. Il faut savoir se déconnecter. Et l'intervention de l'entourage peut aider à poser des limites. «Une conclusion que partage Françoise Piron. «Nous sommes livrés à nous-mêmes. C'est à nous de décider à un moment donné que c'est fini.»

Un manager pour nous rendre heureux au travail

L'œil du pro

Franck Le Vallois
Senior
consultant



Avez-vous entendu parler du nouveau métier de «feel good manager», qui nous arrive, bien sûr, d'outre-Atlantique? Veiller au bien-être des travailleurs et travailleuses favoriserait la performance de l'entreprise. Certains services RH recherchent ce profil de cadre. Est-ce vraiment sérieux, ou même original?

Le travail a toujours été présenté et vécu de façon ambivalente: soit comme œuvre de création, soit comme malédiction. La tradition biblique rapporte les deux visions et prouve à quel

point la question est ancienne. Etymologiquement, le mot travail vient de *tripalium*, instrument de torture utilisé par les Romains de l'Antiquité. Travailler signifiait alors tourmenter. Dans la Grèce ancienne, le travail relevait d'abord de la condition d'esclave.

La notion d'épanouissement au travail est une invention récente de notre modernité, depuis que la démocratie, l'individualisme et l'hédonisme ont envahi nos esprits.

Management participatif, discours séduisants sur «l'humain au centre des préoccupations» d'un côté et, de l'autre, terreux managériale, conditions de travail de plus en plus oppressantes, qui conduiraient chaque année environ 400 personnes au suicide en France*. A coups d'études, on nous dit qu'être heureux et satis-

fait au travail bénéficie aux résultats de l'entreprise et à son succès: pour des secteurs d'activité

La notion d'épanouissement au travail est une invention récente de notre modernité

équivalents, les résultats en bourse progressent significativement mieux dans les entreprises qui attachent de l'importance au bien-être de leurs collaborateurs**. Les conditions de ce bonheur méritent pourtant un questionnement: qui de la poule ou de

l'œuf produit l'autre? Est-ce le bonheur des employés qui favorise la réussite ou le contraire? Le sentiment du bonheur est bien subjectif. N'est-il pas qu'un effet collatéral à la capacité de créer librement et fièrement son existence sociale?

«Nagez, c'est bon pour la santé!» nous proposent les préventologues. «Nagez dans la vaste et opaque mare de paradoxes *and be happy!*» pourrait nous dire le «feel good manager». C'est à y perdre ses palmes, son latin et... des plumes parfois aussi.

* Selon une étude du Conseil économique et social.
** <http://finance.yahoo.com/news/why-firms-with-happy-employees-beat-the-competition-184904050.html>

www.gouvernances.ch

Une minorité de femmes veulent travailler plus

Seule une minorité de personnes ayant des enfants ou des adultes à charge voudrait un taux d'occupation supérieur

En Suisse, 353 000 personnes ayant des enfants ou des adultes à charge doivent limiter leurs activités professionnelles. Mais seule une minorité des femmes actives voudrait organiser sa carrière autrement si son problème de garde était résolu. Environ un tiers des mères et un cinquième des femmes encadrant des adultes chez elles aspirent à un tel changement, a révélé jeudi dernier l'Office fédéral de la statistique dans le volet «conciliation de la vie pro-

fessionnelle et de la vie familiale» de l'enquête suisse sur la population active 2012.

Ce souhait est bien plus rarement exprimé par des hommes. Ces derniers sont aussi moins souvent restreints dans leur carrière. Seuls 11% des hommes âgés de 15 à 64 ans ont indiqué l'être alors que le problème concerne une femme sur quatre. Celles qui s'occupent de leurs enfants y sont plus souvent confrontées (31%) que celles qui prennent soin d'adultes (17%). Si elle le pouvait, une femme sur cinq voudrait travailler davantage. Les hommes dans la même situation préféreraient plus souvent travailler moins (9%) que plus (4,7%).

ATS