

LE MANAGEMENT EN MILIEU HOSPITALIER

"Toutes les grandes avancées viennent de l'audace et de l'imagination" John DEWEY (Philosophe et psychologue Américain, 1859-1952)



En collaboration avec **Chrystel ARTUS**, Conseillère en prévention des risques psychosociaux, IPRP



Chrystel ARTUS nous propose son expertise nos lecteurs du Blog MMH !!!



VIE PRIVEE/VIE PROFESSIONNELLE :
Concilier cet équilibre fragile quand on est un soignant...

Dans nos contextes de travail actuel, en pleine mutation sur bien des points, nous assistons de plus en plus à des glissements entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Cette problématique est de plus en plus médiatisée, et, sans le savoir vraiment, ce thème a été au centre de vos débats en salle de pause ou entre deux soins !! Mais qu'entend-on par concilier vie professionnelle et vie privée ?

VIE PROFESSIONNELLE/VIE PRIVEE : QUELLES FRONTIERES ?

La **vie professionnelle**, peut être définie comme l'existence menée par un individu résultant de l'accomplissement d'un métier, d'une activité exercée pour assurer ses besoins.

La **vie privée**, est tout ce qui est strictement intime, personnel. (méda, 2004).

L'article 12 de la [déclaration universelle des droits de l'homme](#) de 1948 fait état de la notion de vie privée dans lequel il est rappelé que chacun a droit au respect de sa vie privée. Par conséquent, la notion de vie privée est très vaste et ne se limite pas uniquement à la famille, mais s'étend également aux amis, aux activités extraprofessionnelles. Elle est également, hors du cadre de la relation entreprise/salarié, l'individu dispose de toute la liberté d'organisation de son temps et de ses activités.

« *Concilier activité professionnelle et famille équivaut, tant pour un homme que pour une femme, à assumer son engagement et ses responsabilités sur les deux fronts, sans être pour autant pénalisé-e sur le plan du salaire, de la carrière, de la formation continue et de l'attribution des tâches* ». **Bureau fédéral de l'égalité (2003)**.

Il s'agit, selon (Tremblay, 2004), de rendre compatibles les deux sphères professionnelle et privée. C'est un concept que tout le monde semble revendiquer, le terme équilibre fait référence à la perception des Soignants même si celle-ci est diverse et liée à leur situation personnelle, mais également à la représentation de leur rôle et des pratiques managériales des structures dans lesquelles ils évoluent. En effet pour ces dernières, il s'agit de créer une culture de société qui permettra au salarié d'être performant et opérationnel sur son lieu de travail. Pour le salarié, il s'agit de répondre aux besoins des deux sphères dont les demandes ou les disponibilités nécessaires peuvent être contradictoires, voire conflictuelles (Tremblay, 2006)

CONDITIONS DE TRAVAIL DES SOIGNANTS A L'HÔPITAL :

Un grand nombre de personnel du secteur de la santé se sont vu contraints de trouver et d'aménager des stratégies d'adaptation entre leur activité de travailleur et leur vie privée.

Les situations familiales, monoparentales ou famille recomposée conduisent les parents à répondre aux exigences organisationnelles et en même temps de satisfaire des dépendances sociales et familiales.

Le domaine de la santé implique une présence de personnel, essentiellement féminin, 365 jours par an, et ce, 24h/24. Les réductions de budget et les différents modes de fonctionnements infèrent des modifications sur le temps passé au



Est Conseillère en prévention des risques psychosociaux et modératrice sur le Blog MMH !!!



LE MANAGEMENT EN MILIEU HOSPITALIER

"Toutes les grandes avancées viennent de l'audace et de l'imagination" John DEWEY (Philosophe et psychologue Américain, 1859-1952)



En collaboration avec **Chrystel ARTUS, Conseillère en prévention des risques psychosociaux, IPRP**

travail : travail en 8, 10 et 12 heures, rotation jour/ nuit, parfois même en horaires coupés. Ces incontournables conduisent alors les individus à trouver des solutions alternatives en perpétuelle adaptation. A cela s'ajoute l'absentéisme, souvent accru, impliquant des modifications de planning du dernier moment, des remplacements imprévus où il devient alors indispensable de s'accommoder dans sa vie personnelle, de trouver des plans B voir des plans C. Il arrive parfois, que les salariés subissent un stress important lié à un tiraillement entre leur professionnalisme et leurs responsabilités personnelles, à de fortes pressions, si ce n'est pas des menaces ou du chantage insidieux. Les négociations peuvent alors avoir l'air de combat d'arène. Ces situations peuvent favoriser la détérioration des relations de travail entre l'encadrement et le personnel de terrain ainsi qu'entre les individus entre eux.

LES OUTILS NUMERIQUES S'INVITENT HORS DES FRONTIERES...DU LIEU DE TRAVAIL

Le développement massif des nouvelles technologies et des conduites d'hyper connectivité permettent de rester joignable en permanence et par là même d'avoir une disponibilité facilitée. Combien de médecin de garde ou d'astreinte consultent les divers résultats depuis leur tablette à leur domicile ou font des prescriptions par téléphone alors qu'ils ne sont pas sur place,

Ces phénomènes impactent sur les établissements de soin comme l'augmentation des coûts associés à l'absentéisme, la perte de productivité, le turn-over important et s'associe à une baisse de motivation, d'implication, la difficulté de recrutement et de fidélisation du personnel.

Selon une enquête de la SOFRES de 2014,

La majorité des salariés estime que peu de choses sont mises en place dans l'entreprise pour faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Près des ¾ d'entre-eux sont convaincus, un bon équilibre profite aussi bien aux salariés qu'aux entreprises. Les bénéfices envisagés sont de deux ordres et bénéficient à chacun :

1. **Une meilleure santé, avec un stress diminué**
 - 1^{er} rang des bénéfices pour les salariés : **53 %**,
 - 1^{er} rang des bénéfices pour les entreprises : **46 %**, (qui contribue à baisser le taux d'absentéisme)
2. **Une efficacité renforcée**, ce qui assure pour l'entreprise un gain en productivité et en qualité et pour le salarié, la satisfaction de réaliser son travail vite et bien
 - le 2^{ème} rang des bénéfices pour les salariés, 40 % et 37 % pour les entreprises.

Pour les salariés, le mot d'ordre est **l'aménagement du temps et des modalités de travail**.

- Pour **74 %**, ils estiment que cela aiderait à pouvoir quitter leur lieu de travail en cas d'impératif
- Pour **69 %**, de voir leur charge de travail ou leur rythme aménagé en cas de souci personnel ou encore de bénéficier d'horaires personnalisés.

Toutefois, ce constat semble concrètement difficile à mettre en place dans le domaine de la santé. ...

Ces thématiques deviennent prépondérantes pour l'employeur afin d'attirer, motiver et conserver ses salariés. Ils entraînent des répercussions non négligeables pour l'organisation générale et le bon fonctionnement des services. Il arrive dans certains secteurs géographiques où se manifeste une forte présence soignante que cela n'ait pas lieu de tout. Pourtant, le personnel a l'impression de n'être ni reconnu ni entendu sachant qu'un salarié de perdu, 10 de retrouvés...

Que faire pour trouver un juste équilibre ?

L'équilibre est propre à chacun, cependant il est bon de communiquer avec son entourage, déterminer ses priorités, gérer son temps au mieux et prendre du temps pour soi sans culpabiliser.

Chrystel ARTUS,



Est Conseillère en prévention des risques psychosociaux et modératrice sur le Blog MMH !!!

