

LUNDI ■ BIEN-ÊTRE

MARDI ■ MON JOB ET MOI

MERCREDI ■ FUTURS

JEUDI ■ OBJETS TECHNO

VENDREDI ■ WEEK-END

ÉTONNANT

Une confiance inégale dans la hiérarchie



60 % des salariés déclarent qu'ils font confiance à leur manager direct selon une étude récente réalisée aux États-Unis auprès d'un panel représentatif de 3.000 salariés par Career Builder et Robert Half International, mais seuls 4 sur 10 font confiance au top management. Si les salariés sont satisfaits à 52 % de leur manager direct, seuls 44 % sont contents des performances du top management et 34 % l'estiment efficace en termes de motivation des troupes. Toutefois les salariés n'exonèrent pas leur manager direct de critiques : un quart des salariés pensent qu'ils feraient un meilleur boulot que leur supérieur. Ils leur reconnaissent des qualités pour résoudre des problèmes quotidiens, mais ils sont nettement moins enthousiastes sur sa capacité à les aider à faire carrière : 45 % seulement estiment que leur manager direct les aide à développer de nouvelles aptitudes et à progresser.

RENDEZ-VOUS

Formation

« Les rencontres du DIF, trois ans après » : bilan et perspectives, enjeux et réalités dans les entreprises, les meilleures pratiques du droit individuel à la formation.

Journée de débat le jeudi 15 mars, organisée par Demos, à l'hôtel Saint-James, 202, rue de Rivoli, 75008 Paris.

Site : www.demos.fr

Contact : szunino@demos.fr

LIVRE

Les bonnes clés de l'expatriation



En cas de proposition de mobilité internationale, il est important de savoir peser le pour et le contre. Cet ouvrage propose un programme de coaching à l'expatriation. Un véritable guide, composé de quiz d'autoévaluation, de retour d'expériences, de conseils

pratiques et d'adresses utiles. Un code d'accès signalé dans ce livre permet au lecteur de trouver une foule de conseils sur le site Internet correspondant. S. C.

« *S'expatrier en toute connaissance de cause* », Jean-Luc Cerdin. Éditions Eyrolles (15 euros).

Faire carrière à deux

Concilier vie privée et vie professionnelle n'est pas toujours aisé. Qu'en est-il quand on travaille dans la même entreprise ? Témoignages.

Mathilde et Bertrand Cathiard Thomas se sont rencontrés en prépa HEC. Après des études studieuses, le jeune couple croise chez les parents de Mathilde, viticulteurs, un scientifique qui les sensibilise aux vertus antioxydantes des pépins de raisin. Bingo, c'est au cœur des vignes que naîtra leur élixir de jeunesse : la marque Caudalie. Aujourd'hui, 250 salariés, six spas vinothérapie dans le monde et une kyrielle de soins antirides à base de pépins de raisin. Entre-temps, ils se sont mariés et ont eu deux enfants. Comment fonctionne ce tandem de choc ? « *Nous sommes très complémentaires*, assure Mathilde Cathiard Thomas, *je m'occupe des formules des produits et Bertrand gère le quotidien de l'entreprise. On s'écoute, on se critique, mais on prend toutes les décisions à deux.* »

Si le duo ne partage pas le même bureau, il est un rituel auquel il déroge rarement, c'est la pause déjeuner : « *C'est le moment pour nous de faire le point. Nous ne sommes pas trop de deux pour gérer les problèmes autant que les périodes euphoriques* », souligne l'intéressée. Et le week-end, est-ce facile de décrocher quand on est marié à la ville comme à la scène ? « *Caudalie, c'est l'aventure de notre vie. Ça nous prend beaucoup de temps* », convient la jeune femme. Les deux cofondateurs de Caudalie ne sont pas les seuls à marier l'affectif au professionnel. C'est bien connu, l'entreprise est le creuset de nombreuses histoires d'amour.

TYPOLOGIE

Le travail en mode projet, les horaires extensibles ou la mobilité font bien souvent du lieu de travail un terrain de chasse privilégié. Pour autant, est-ce facile de grandir et de s'épanouir ensemble dans un univers extrêmement compétitif ? Comment gérer les temps de vie ? Sophie Pochic, chargée de recherche en sociologie des cadres au Centre Maurice-Halbwachs (CNRS) a découvert, suite à des travaux menés



chez Gaz de France, que 10 % des salariés y vivaient en couple. Avec deux grandes typologies de duos : les couples symétriques qui occupent à peu près la même position dans l'entreprise et les couples asymétriques, les plus fréquents, dans lesquels l'homme a souvent une fonction hiérarchique supérieure. D'après Sophie Pochic, le couple égalitaire recourt souvent à une stratégie basée sur l'alternance. « *Ce sont souvent des cadres supérieurs qui pratiquent un balancier permanent pour favoriser la carrière de l'un ou de l'autre, rythmé par la venue des enfants.* »

LES HORAIRES EXTENSIBLES OU LA MOBILITÉ FONT SOUVENT DE L'ENTREPRISE UN LIEU DE RENCONTRE PRIVILÉGIÉ.

Mais relève l'intéressée : « *À compétence égale, on bararrera plus facilement*

la route à une femme. »

Un tempo qui semble convenir pour l'heure à Aurélie Adam, contrôleur de gestion au sein du groupe de luxe Puig, qui a rencontré son conjoint sur son lieu de travail, il y a trois ans. Bureaux séparés, bâtiments distincts, ils se croisent dans la journée, y compris à la cantine. « *Dès le début, nous avons dissocié travail et vie personnelle. Pour le moment, j'y vois plutôt des avantages. On partage la même aventure, il n'y a pas de favoritisme* », souligne la jeune femme.

En revanche, les choses se corsent pour les couples asymétriques. « *C'est souvent la femme qui prendra en charge les enfants ou qui suivra son mari en cas de mutation* », observe Sophie Pochic. Le DRH de la SSII Sogeti, Dominique Duflo, a personnellement vécu cette situation. « *À l'époque, la mère de mes enfants était l'une de*

mes collaboratrices. Ce n'était pas toujours très facile pour son manager direct qui venait régulièrement vérifier s'il n'y avait pas de partialité dans mon jugement. On a dû mettre les choses au clair deux ou trois fois. » Car si tous les couples évoquent le lien rassurant qui les unit, fondé sur la solidarité et la confiance, le monde de l'entreprise est loin d'être un long fleuve tranquille. Une relation trop personnelle ou exclusive peut tout d'abord figer certaines promotions. Quand vient une proposition de job, il est difficile pour l'un ou l'autre de ne pas sacrifier sa carrière. « *Le couple ne doit pas devenir une contrainte pour l'entreprise*, explique Dominique Duflo, *quand l'un des deux a l'opportunité d'être muté en région. Nous faisons notre possible pour trouver un poste aux deux, mais on ne peut pas tout maîtriser.* »

SANG-FROID

Si l'entreprise favorise les rencontres, elle peut être aussi vecteur d'éloignement. Gérer une rupture dans un contexte professionnel relève du challenge. Comment garder sa concentration et son sang-froid quand on travaille au quotidien aux côtés de son ex-conjoint ? « *L'entreprise est un lieu où il y a des conflits, rappelle Dominique Duflo, ces conflits peuvent déteindre sur la vie personnelle et vice-versa.* » Si Mathilde Cathiard Thomas balaie d'un revers de main cette éventualité, certains en ont fait leur miel, à l'instar la société de conseil JM Partenaires qui propose trois jours de formation autour de la thématique « vivre et travailler en couple ». Au menu : communication interpersonnelle pour renouer le dialogue.

SANDRINE L'HERMINIER

DES « LOVE CONTRACTS » AUX USA

D'après Loïck Roche, auteur de *Cupidon au travail* (1), les relations intimes sur le lieu de travail peuvent être source de conflits interpersonnels et venir perturber la bonne marche de l'entreprise. Certaines sociétés américaines qui voient d'un fort mauvais œil ce type d'idylle poussent leurs salariés à démissionner ou à signer un « love contract » qui les couvre en cas de problème... En France, la tendance est au respect de la vie privée et les DRH préfèrent fermer les yeux. (1) Ed. d'Organisation.

DEMAIN : « Futurs »

Les supercalculateurs peuvent-ils changer l'humanité ?