

Focus sur l'équilibre travail-vie privée

Hermina Van Coillie
Decembre 2016



SOMMAIRE

- 4 Pourquoi avez-vous intérêt à préserver l'équilibre travail-vie privée de vos travailleurs ?
- 5 Les travailleurs se sentent-ils soutenus en termes d'équilibre travail-vie privée ?
- 6 Cinq pistes pour optimiser l'équilibre travail-vie privée :
 - 1 Prévoyez où possible une flexibilité quant au lieu de travail, par ex. via le travail à domicile
 - 2 Prévoyez où possible une flexibilité quant au temps de travail
 - 3 Investissez dans le travail sur mesure
 - 4 Envisagez le travail à temps partiel
 - 5 Intéressez-vous au trajet domicile-lieu de travail
- 11 Comment Securex peut-il vous aider à améliorer l'équilibre travail-vie privée de vos travailleurs ?

Droits de propriété intellectuelle

L'utilisateur reconnaît que toutes les informations et données communiquées dans le présent document sont la propriété de Securex Corporate GEIE et s'engage à n'y apporter aucune modification.

La reproduction, la diffusion, la vente, la distribution ou la modification des fichiers, la mise à disposition du public et/ou la réutilisation sous quelque forme que ce soit, les adaptations et l'utilisation à des fins commerciales de toutes les informations et données, et ce, en tout ou en partie, sont interdites, sauf avec l'autorisation écrite préalable de Securex. Il est également interdit de sauvegarder électroniquement les données et de les utiliser à des fins illicites.

Les informations communiquées peuvent être reproduites dans des publications et représentations non commerciales à condition de satisfaire aux deux conditions suivantes :

1. une communication écrite préalable à l'adresse hrrresearch@securex.eu, mentionnant les données utilisées et le support sur lequel elles seront reproduites, et
2. la mention de source suivante lors de la reproduction : © Securex (www.securex.be/whitepapers).

Édit. resp. : Frank Vander Sijpe, Securex Corporate GEIE, avenue de Tervueren 43, 1040 Bruxelles
TVA BE 0877 510 104



INTRO

Réfléchissez-vous (en tant qu'organisation, directeur RH, manager RH, dirigeant) de façon proactive à l'équilibre travail-vie privée de vos travailleurs ?

- Si la réponse est oui : bravo !
- Si la réponse est non : L'équilibre travail-vie privée permet d'améliorer les performances de votre organisation. C'est donc un aspect très important à prendre en compte. Grâce à un bon équilibre travail-vie privée, vos travailleurs s'impliquent davantage, se sentent plus à l'aise, ils sont plus motivés et ressentent une relation plus forte avec l'organisation. Pas moins de 76 % des travailleurs de PME belges jugent l'équilibre entre travail et vie privée comme l'aspect le plus important de leur job. Actuellement, 65 % d'entre eux disent bénéficier d'un bon équilibre travail-vie privée¹. Pourtant, 4 travailleurs belges sur 10 estiment que leur équilibre travail-vie privée actuel ne leur permettra pas de travailler jusqu'à l'âge légal de la pension. De plus, 18 % des employés belges pointent un meilleur équilibre travail-vie privée comme étant le premier facteur de décision pour changer d'emploi². Entreprises et employeurs sont dès lors confrontés à un défi de taille.

L'ÉTUDE :



Janvier 2015



Enquête en ligne



1.671 travailleurs salariés issus du marché du travail belge



Échantillon représentatif pour le sexe, l'âge, la région et le statut



21 questions sur la relation travail-vie privée



Résultats : employabilité durable, satisfaction, engagement, stress

¹ Kersten, T. (2015). Deux Belges sur trois travaillent en dehors des heures de bureau.
² Half, R. (2015). Le salaire reste la principale motivation pour changer d'emploi.

POURQUOI AVEZ-VOUS INTÉRÊT À PRÉSERVER L'ÉQUILIBRE TRAVAIL-VIE PRIVÉE DE VOS TRAVAILLEURS ?



1

Inciter les travailleurs à mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie privée offre de nombreux avantages.

Par exemple, vos travailleurs

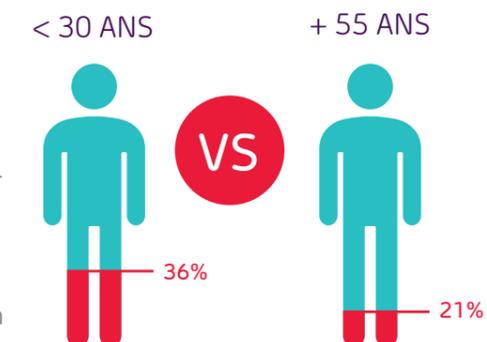
- ✓ afficheront une plus grande implication dans leur travail (94 % contre 81 %)
- ✓ se sentiront plus motivés (90 % contre 61 %)
- ✓ se sentiront plus à l'aise au travail (93 % contre 64 %)
- ✓ développeront une relation plus forte avec leur organisation (89 % contre 62 %)

En outre, les travailleurs qui maintiennent un bon équilibre entre le travail et la vie privée affirment atteindre plus souvent leurs objectifs (88 % contre 77 %), bénéficier plus souvent d'une liberté suffisante dans leurs fonctions (89 % contre 60 %) et garder un meilleur contrôle sur le travail (86 % contre 55 %). Conclusion : les travailleurs dont l'employeur se préoccupe de leur équilibre travail-vie privée bénéficient effectivement d'un meilleur équilibre en la matière (90 %, contre 60 % des travailleurs qui ne sont pas encouragés dans cette voie).

Un meilleur équilibre travail-vie privée booste les performances collectives des organisations. Les travailleurs profitent d'une meilleure qualité de vie et d'un bien-être psychologique accru, ce qui réduit la rotation du personnel et les absences pour cause de maladie. Une diminution des conflits sur le lieu de travail et dans la sphère privée génère une plus grande satisfaction professionnelle et de meilleures relations avec la direction. Les travailleurs se sentent aussi plus proches émotionnellement de leur organisation. Ils se montrent de ce fait plus disposés à contribuer aux objectifs de l'organisation et dépassent le cadre strict des exigences minimales liées à leurs fonctions.

2

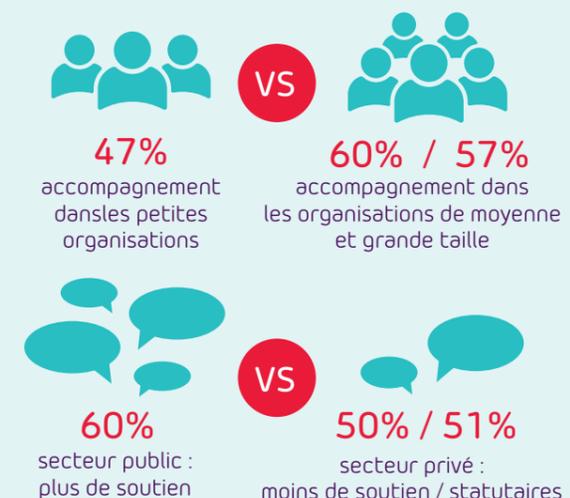
Plus de 30 % des travailleurs indiquent avoir besoin de conseils et de soutien dans la recherche d'un bon équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée. Ce besoin se fait d'autant plus sentir lorsque le travailleur est jeune (36 % chez les moins de 30 ans contre 21 % chez les plus de 55 ans). Seule la moitié des travailleurs (52 %) se sentent soutenus par leur organisation dans leur recherche d'un bon équilibre entre travail et vie privée.



“ Pour bon nombre de travailleurs, travail et vie privée sont entremêlés. Et selon une étude récente, cette tendance est à la hausse ¹. En exploitant ce phénomène en tant qu'organisation, on obtient des travailleurs avec un meilleur équilibre, et l'organisation en tant que telle en profite également. Il s'avère que tous les travailleurs ne sont pas satisfaits de la pression qui pèse sur leur vie privée ni de leur équilibre travail-vie privée. Agir sur ces aspects peut réduire le niveau de stress au sein de votre entreprise.⁴ Par ailleurs, si un bon équilibre est positif, un équilibre travail-vie privée perturbé peut conduire à une implication moins forte ainsi qu'à davantage d'absences pour maladie de longue durée (burn-out).



- Ce sont les travailleurs au sein de **petites organisations** (47 %) qui se sentent le moins soutenus dans ce cadre. Les travailleurs **d'organisations de taille moyenne** (60 %) ou **grande** (57 %) peuvent compter sur davantage de conseils.
- Les travailleurs contractuels du **secteur public** bénéficient d'un **soutien plus marqué** de la part de leur organisation par rapport à leurs collègues du **secteur privé** et à leurs collègues **statutaires** du secteur public (60 %, contre 50 % dans le privé et 51 % pour les statutaires).



CINQ PISTES POUR OPTIMISER L'ÉQUILIBRE TRAVAIL-VIE PRIVÉE

1

PRÉVOYEZ LORSQUE C'EST POSSIBLE UNE FLEXIBILITÉ QUANT AU LIEU DE TRAVAIL, PAR EX. VIA LE TRAVAIL À DOMICILE

= travailler d'un endroit différent du lieu de travail standard^{5,6}



AVANTAGES

- Meilleur équilibre travail-vie privée
- Plus grande implication dans l'organisation
- Plus de satisfaction au travail
- Plus d'autonomie
- Plus d'esprit d'entreprise
- Plus de motivation
- Plus de plaisir au travail
- Plus de loyauté
- Plus de productivité
- Des carrières plus longues (souhait et capacité)
- Rotation plus faible du personnel
- Moins de trajets domicile-travail
- Moins de symptômes de stress
- Moins de frais pour l'employeur (transport et bureau)



RISQUES

- Estompement de la limite entre travail et vie privée (si à domicile)
- Ingérence du travail dans la sphère privée (si à domicile)
- Risque pour la sécurité et la confidentialité du réseau
- Besoin d'un « autre » type de dirigeants
- Ne convient pas à tous les travailleurs
- Investissements nécessaires en technologie et bâtiments (postes de travail)
- Moins de cohésion
- Communication moins efficace
- Moins de contacts informels au sein de l'équipe

SAVOIR – POUVOIR – VOULOIR : 3 CONDITIONS-CADRES ESSENTIELLES POUR LE TRAVAIL À DOMICILE



1. Tout le monde ne « sait » pas travailler à domicile.

Certains emplois ne s'y prêtent pas (par ex. les infirmières, les professeurs, etc.).

2. Tout le monde ne « peut » pas travailler à domicile.

Les travailleurs doivent démontrer un certain degré de « maturité » et d'engagement afin de pouvoir gérer cette liberté.

3. Tout le monde ne « veut » pas travailler à domicile.

Certains travailleurs préfèrent venir tous les jours au bureau, près de leurs collègues (ou n'ont tout simplement pas de lieu de travail agréable chez eux).

“ C'est le résultat qui compte.

Les dirigeants envisagent souvent le 'contrôle du travail' sur la base du nombre d'heures prestées. Ils n'effectuent donc le contrôle du 'travail' que quand cela s'avère possible, lorsque leurs travailleurs sont 'physiquement' au bureau. Pourtant, un travailleur au bureau ne signifie pas forcément qu'il y travaille effectivement. Il en va de même quand il se trouve devant son ordinateur ou quand il téléphone. Dans certains emplois, il est très difficile de vérifier si quelqu'un est en train de travailler. C'est pourquoi il est bien plus judicieux de s'intéresser au résultat plutôt qu'au nombre d'heures prestées. Du coup, les heures qu'il ne faut plus consacrer au 'contrôle' peuvent aussi être exploitées à meilleur escient.



⁵ Des conseils pour travailler efficacement à domicile sont disponibles sur le blog de Securex. 5 conseils sur le travail à domicile pour les employeurs, Hermina Van Coillie (avril 2016) & 5 conseils sur le travail à domicile pour les travailleurs, Hermina Van Coillie (mars 2016)

⁶ White paper Securex. Flexibilité du temps et du lieu de travail : une formule viable ?



Parenthèse : les open offices fonctionnent surtout pour les tâches routinières simples

De plus en plus d'entreprises travaillent avec des « open offices » (bureaux ouverts), qui s'accompagnent souvent d'une politique « clean desk » (bureau ordonné) et « flex desk » (bureau flexible). Les open offices présentent assurément plusieurs avantages, mais ceux-ci se rapportent surtout aux tâches routinières simples ou dans un environnement « hands on » (hautement opérationnel) nécessitant une concertation instantanée entre membres experts d'une équipe (par ex. pour la rédaction d'un journal ou dans un centre de crise). Il s'agit donc plutôt d'exceptions à la règle.

Le grand avantage est la possibilité d'exploiter l'aménagement du bureau de façon optimale, et la flexibilité pour l'adapter rapidement et à peu de frais à une nouvelle composition d'équipe ou organisation du travail.

Mais... les open offices sont très préjudiciables pour l'exécution d'un travail d'ordre cognitif

Les open offices sont résolument un mauvais choix pour du travail intellectuel. Le bruit et les interruptions constantes constituent alors une source de nuisances considérable.⁷ Le problème est que, souvent, les travailleurs ne perçoivent pas toujours la situation comme dérangeante. Beaucoup de ces « heures supplémentaires mentales » se font de manière inconsciente. Les travailleurs peuvent essayer de rattraper cette perte de productivité en travaillant « plus », mais dans ce cas les open offices se traduisent précisément par une perturbation de l'équilibre travail-vie privée. Heureusement, les open offices vont souvent de pair avec le travail à domicile. Nous conseillons donc de laisser aux travailleurs, effectuant un travail plus cognitif sur un open space, l'opportunité de travailler à domicile ou dans un bureau séparé, quand ils doivent se concentrer – l'opportunité de travailler à domicile ou malgré tout dans un bureau séparé.



AVANTAGES

- Plus grande flexibilité
- Plus d'interactions
- Plus de communication
- Plus de contrôle social (ou est-ce un inconvénient ?)
- Plus d'échanges d'informations, si de bonne qualité
- Rempart contre la monotonie
- Distraction
- Utilisation optimale de l'espace



RISQUES

- Plus de tensions entre collègues et à cause des collègues
- Plus de contrôle social (ou est-ce un avantage ?)
- Plus de jours de maladie⁸ (bactéries, mobilier mal réglé)
- Trop de communication
- Mise en danger de la confidentialité
- Perte de productivité
- Perturbation de l'équilibre travail-vie privée
- Concentration réduite
- Moins d'intimité
- Parfois moins de communication (à cause des nuisances)

⁷ Compennolle, T., The Fifth BrainChain: Brain-Hostile Open Offices., Bruxelles : Lannoo, 2014

⁸ Dossier d'information STIA, 2014, « Wat als we nieuw gaan werken? »

2

PRÉVOYEZ LORSQUE C'EST POSSIBLE UNE FLEXIBILITÉ QUANT AU TEMPS DE TRAVAIL

= flexibilité au niveau des heures de travail (par ex. les heures de début et de fin, les pauses la répartition des heures de travail pendant la journée, la semaine, le mois ou l'année)



AVANTAGES

- Meilleur équilibre travail-vie privée
- Plus grande satisfaction au travail
- Plus grande capacité de travail
- Plus grande motivation
- Meilleur mode de vie
- Plus de satisfaction à l'égard de l'organisation
- Plus de plaisir au travail
- Plus d'esprit d'entreprise
- Plus d'implication dans l'organisation
- Actif plus longtemps (souhait et capacité)
- Réduction des intentions de départ
- Moins de symptômes de stress
- Rotation plus faible du personnel
- Moins de stress (grâce à une plus grande « capacité de contrôle »)
- Voir l'encadré sur Karasek
- Plus de productivité (réduction du temps de trajet domicile-travail, travail selon les heures adaptées à son propre rythme)



RISQUES

- Perturbation de l'équilibre travail-vie privée
- Durée de travail excessive (burn-out ?)
- Charge cognitive accrue
- Plus de stress dû aux choix
- Besoin accru de planification au sein de l'équipe
- Plus difficile pour les réunions



KARASEK :

Dans son modèle intitulé « Demand-Control », Karasek⁹ met l'accent sur deux aspects du travail : les **exigences professionnelles** ou « **demandes** », et la **capacité de contrôle** ou « **contrôle** ». Les exigences professionnelles sont celles que l'on peut attribuer au travail, comme la pression des délais, la charge de travail, etc. La capacité de contrôle se réfère à la possibilité de gérer et d'organiser ses propres tâches, comme la planification, les pauses, le soutien social, etc. Selon ce modèle, le stress professionnel résulte d'une combinaison d'exigences professionnelles élevées et d'une faible capacité de contrôle dans le cadre de l'emploi.

⁹ Karasek, R.a. Jr. (1979). Job demands, job control and mental strain: Implications for job redesign. Administrative Science Quarterly, 24, 285-308



3

INVESTISSEZ DANS LE TRAVAIL SUR MESURE

Pour rendre les emplois supportables, le travail sur mesure est indispensable.

Le travail sur mesure doit s'inspirer des souhaits et des capacités de la personne : du travail taillé à la mesure de chacun, en supposant que chacun ait du talent et que, moyennant la création des conditions adéquates, il soit capable de trouver un sens à son travail.

Les employeurs qui proposent des emplois personnalisés et qui osent se distancier de l'approche dominante de « l'emploi universel », via des fonctions élaborées sur la base de compétences avérées, sont plus à même d'instaurer un lien chargé de sens et engagé entre leurs collaborateurs et l'organisation. Les travailleurs ont ainsi l'occasion de créer – dans une large mesure eux-mêmes – le contexte dans lequel ils s'épanouiront, et de façonner leur propre travail en fonction de leurs forces et de leurs ambitions¹⁰.



AVANTAGES

- Plus grande employabilité
- Plus grande implication
- Meilleures performances
- Meilleure intégration travail-vie privée
- Rotation plus faible du personnel
- Moins de problèmes de santé
- Recrutement de profils spécifiques
- Chaque individu est unique



RISQUES

- Chronophage
- Administration lourde
- Sentiment d'« injustice » si processus non transparent
- Le travail « moins » agréable doit aussi être fait



¹⁰ Job crafting, de quoi s'agit-il ? Frank Vander Sijpe (février 2016)

ENVISAGEZ LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

4

Le travail à temps partiel gagne en popularité auprès des travailleurs, surtout auprès des femmes.^{11,12,13} Mais s'il peut avoir un effet positif sur l'équilibre travail-vie privée, il peut aussi, pour vous en tant qu'employeur, compliquer considérablement l'organisation du travail. Pour cette raison, il ne fonctionnera que si les trois conditions suivantes sont respectées :

- Il doit répondre à une demande libre et consciente du travailleur (c'est donc du temps partiel sur une base volontaire).
- Il doit recevoir l'assentiment « volontaire » de l'employeur (et non parce que ce dernier doit atteindre le quota de 5 %).
- Il doit s'intégrer dans l'organisation du travail et ne peut pas nuire au fonctionnement ni à l'efficacité de l'équipe.

Pourtant, même dans ce cas, le travail à temps partiel peut encore accroître la pression du temps et le niveau de stress, car le risque est alors de placer la barre trop haut pour soi-même (à la maison)¹⁴ et de souvent devoir accomplir les mêmes tâches en moins de temps.



AVANTAGES

- Meilleur équilibre travail-vie privée
- Meilleur mode de vie
- Motivation et implication identiques
- Moins souvent et moins longtemps absent
- Moins de pression due au travail
- Moins d'heures supplémentaires
- Moins de stress



RISICO'S

- Plus de pression du temps
- Besoin accru de planification au sein de l'équipe
- Plus de travail pour les autres membres de l'équipe
- Moins d'esprit d'entreprise
- Moins d'opportunités de progression professionnelle
- Moins d'accès à la formation
- Moins de satisfaction liée à la carrière
- Pas de diminution du stress privé
- Plus difficile de définir ses ambitions
- Difficile d'organiser des réunions
- Qu'advient-il des jours fort prisés (le mercredi ?)

INTÉRESSEZ-VOUS AU TRAJET DOMICILE-LIEU DE TRAVAIL

5

Nos routes sont de plus en plus congestionnées. Les embouteillages nous font perdre de plus en plus de temps. Et pas seulement pendant les heures de pointe traditionnelles, mais aussi à des moments inattendus. Ces temps de trajet plus longs et, surtout, leur imprévisibilité peuvent fortement perturber l'équilibre travail-vie privée de vos collaborateurs¹⁵.

Il importe donc que vos travailleurs puissent se rendre de manière « optimale » à leur lieu de travail.

LE SAVIEZ-VOUS ?¹⁶

- La Belgique détient le record européen en matière d'embouteillages.
- Le Belge passe en moyenne 51 heures par an dans les embouteillages.
- Le coût des embouteillages est estimé à 8 milliards d'euros, soit 1 à 2 % du produit intérieur brut.
- Un travailleur sur quatre veut changer d'emploi pour travailler plus près de chez lui.
- Le temps de trajet est plus important que la distance.
- L'imprévisibilité du trajet engendre plus de stress que le trajet en soi.
- Le Belge en voiture perd chaque jour près d'une heure pour effectuer son trajet domicile-lieu de travail.
- Avec les transports en commun, cela peut même monter à une heure et demie.
- Parmi les personnes passant plus d'une heure sur le chemin du travail, 43 % souhaitent changer de lieu de travail pour en trouver un plus proche de chez elles.
- Le stress causé par le trajet augmente aussi le niveau de stress général.

¹¹ Dans cette étude, le travail à temps partiel est le travail à 20 %, 30 %, ... voire à 99 %. Seul le travail à 100 % est considéré comme du travail à temps plein.

¹² Les prestations du travailleur à temps partiel sont aussi bonnes que celles d'un travailleur temps plein à moins qu'il ne travaille moins de 50 % (juin 2016).

¹³ Les crédits-temps, la solution au « Oh désolé, j'étais bien trop débordé » ? Hermina Van Coillie (février 2016).

¹⁴ Maerevoet, E. (14 septembre 2016). « Deeltijds werken verhoogt vaak tijdsdruk bij vrouwen ».

¹⁵ <http://www.securex.be/fr/detail-page/Focus-report---Tendances-du-marche-du-travail-en-2016/>

¹⁶ <https://press.securex.be/l'imprevisibilite-du-trajet-domicile-travail-engendre-plus-de-stress-que-la-distance-et-la-duree-de-celui-ci#>, <http://www.securex.be/fr/detail-page/Usqu-1h30-de-trajet-quand-on-travaille-en-ville-00001/>

POSSIBILITÉS

- Laissez à vos travailleurs la plus grande liberté possible pour leur trajet domicile-lieu de travail. Montrez-vous flexible et inventif.
- Octroyez une indemnité vélo (même aux travailleurs disposant d'une voiture de société).
- Encouragez le covoiturage. C'est une solution agréable qui renforce la solidarité entre collègues. FSTR et Commuty sont des entreprises actives dans ce domaine en Belgique.
- Collaborez avec Blue-bike (pour permettre aux travailleurs de combiner facilement train et vélo).

À VÉRIFIER

- Savez-vous comment vos travailleurs se rendent au bureau ? « Securex a étudié la question avec *Wijs op Weg*. Il s'avère que seulement 50 % des collaborateurs connaissent le trajet optimal entre leur domicile et leur lieu de travail. »
- Savez-vous combien de temps ils passent sur la route ?
- Le trajet est-il pour eux une source de stress ?
- Votre bureau est-il accessible en transports en commun ?
- Y a-t-il suffisamment de places de parking ?
- Vos collaborateurs ont-ils le choix ou imposez-vous un moyen de transport précis ?

4

COMMENT SECUREX PEUT-IL VOUS AIDER À AMÉLIORER L'ÉQUILIBRE TRAVAIL-VIE PRIVÉE DE VOS TRAVAILLEURS ?

1

Organisation

Securex vous accompagne lors de l'élaboration d'une politique du bien-être globale voire d'une politique d'employabilité durable, en accordant une attention particulière au travail flexible et à l'équilibre travail-vie privée. Soulignons que cette démarche va au-delà d'une politique strictement relative au stress. Securex possède une riche expertise dans toutes les étapes d'une approche axée sur des processus : depuis l'audit sur la définition de la vision et la rédaction d'un plan d'action jusqu'à la description des processus.

2

Management et dirigeants

La vision, les connaissances et l'attitude de vos dirigeants revêtent une importance capitale pour la réussite d'une politique misant sur l'incitation à un bon équilibre travail-vie privée. Ils doivent en percevoir l'intérêt, savoir quel rôle ils peuvent y jouer et comment donner le bon exemple. Securex organise à l'intention des dirigeants différents ateliers et formations en vue d'encourager cette attitude.

3

Individus

Les actions en faveur de l'équilibre travail-vie privée touchent naturellement aussi aux connaissances, aux idées et aux compétences de l'individu. Le respect de soi-même et les techniques de gestion du stress jouent un rôle central. C'est pourquoi Securex a développé pour vos collaborateurs (dirigeants inclus) différentes formations et ateliers pratiques. Nous offrons également un accompagnement individuel en cas de symptômes de stress ainsi que des séances de sensibilisation individuelles pour les travailleurs qui traversent une période difficile au travail. Lors de ces séances, nous examinons, à l'échelle de l'individu, si un meilleur équilibre travail-vie privée est nécessaire, et/ou si celui-ci peut être atteint.

.....
Afin de garder plus longtemps les gens au travail, non seulement les emplois devront rester supportables physiquement et mentalement, mais les travailleurs devront aussi les percevoir comme intrinsèquement porteurs de sens. Une diminution du stress et un équilibre travail-vie privée sain. Ce n'est que comme ça que les travailleurs « pourront » mais aussi « voudront » travailler plus longtemps.

Le fait de trouver son emploi supportable ou non dépend de différents facteurs liés à l'environnement et à la personne. Il n'y a pas de remède miracle universel. Le travail supportable n'est finalement qu'une expérience individuelle qui évolue au fil du temps, généralement en fonction de la période que l'on traverse dans sa vie (enfants, parents malades, maison vide, etc.). Il est donc difficile de donner une définition générique du bon équilibre travail-vie privée. Le travail sur mesure et le travail à temps partiel (s'ils sont correctement appliqués) peuvent générer, pour certains travailleurs, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

.....

Vous souhaitez de plus amples informations sur nos études relatives à l'équilibre travail-vie privée, à l'employabilité et au bien-être mental ?



Contactez :

Hermina Van Coillie
HR research expert
hermina.van.coillie@securex.be
+32 478 40 29 32



Eva Praet
Health & Safety consultant
eva.praet@securex.be
+32 472 77 75 69



Caroline Băini
HR Consultant
caroline.baini@securex.be
+32 476 52 86 84

Consultez notre site web et/ou parcourez nos « white papers » :

www.securex.eu/whitepapers

www.securexblog.be

www.securex.be/presse

Vous souhaitez être automatiquement informé(e) à propos des nouveaux white papers de Securex ? Rendez-vous à l'adresse www.securex.be et inscrivez-vous à notre e-zine.

Suivez-nous via  **Twitter** @Securex_BE et  **LinkedIn** /securex.be