

# FRANCE TÉLÉVISIONS

## Hortense Noiret

RESPONSABLE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

---

« C'est en faisant attention à soi que nous sommes en mesure d'être davantage attentifs aux autres »

Depuis une décennie, France Télévisions se trouve aux avant-postes de la qualité de vie au travail. En juillet 2017, la signature d'un accord sur la QVT a accru l'attention portée à l'équilibre des temps de vie au sein du groupe audiovisuel. Hortense Noiret nous livre ses convictions et nous dévoile quelques actions emblématiques, en particulier celles qui visent à soutenir les 8500 collaboratrices et collaborateurs de l'entreprise durant la crise du Covid-19.

PAR **JÉRÔME BALLARIN**, PRÉSIDENT DE L'OBSERVATOIRE DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET DE LA SOCIÉTÉ DE CONSEIL 1762 CONSULTANTS

## Quelles convictions guident votre action au quotidien ?

À mes yeux, la prise en compte de la qualité de vie au travail en général et celle de l'équilibre des temps de vie en particulier constituent des leviers majeurs de performance pour l'entreprise. Si un employeur s'en désintéresse, il déstabilise la relation de confiance avec les gens qu'il emploie. *A contrario*, un manager à l'écoute des personnes et respectueux de leur équilibre de vie a toutes les chances de bénéficier, en retour, de leur confiance et de leur engagement.

Cependant, on ne doit pas tout attendre de son employeur : il appartient à chaque collaboratrice et à chaque collaborateur de prendre soin de son propre équilibre. Une culture de la QVT passe par ce principe de coresponsabilité. C'est en faisant attention à soi que nous sommes en mesure d'être davantage attentifs aux autres.

### La Direction santé et qualité de vie au travail de France Télévisions a impulsé de nombreuses mesures en faveur de l'équilibre des temps de vie. Lesquelles vous inspirent le plus de fierté ?

C'est d'avoir permis à l'entreprise de disposer d'un coup d'avance sur le télétravail et la déconnexion. Avec la signature de la Charte de la parentalité en juin 2014 et le lancement d'un jeu pédagogique, @ttitudes, destiné à sensibiliser les collaborateurs de l'entreprise sur leurs pratiques numériques. En effet, de nombreuses personnes ne percevaient pas les dangers de l'hyperconnexion sur leur santé. France Télévisions a été également l'une des premières entreprises françaises encourageant les jours non fixes télétravaillés.

Toutes ces avancées ont renforcé la capacité d'adaptation de l'entreprise face à la crise du Covid-19.

### Cette crise a-t-elle eu un impact important sur l'équilibre de vie des personnes travaillant pour France Télévisions ?

Oui, faire entrer le travail à la maison a bouleversé l'équilibre de vie de beaucoup de gens.



Les managers du groupe audiovisuel ont été incités à prendre en considération la vie personnelle de leurs coéquipiers.

Pour les salariés également parents, télétravailler toute la semaine à la maison n'a pas été simple. Les personnes sans charges familiales ont parfois eu du mal à se déconnecter. Pour les managers également, exercer à distance n'a pas été toujours facile. Celles et ceux qui savaient déjà concilier vie professionnelle →

## LE SOUTIEN À L'ÉQUILIBRE DE VIE AU SEIN DE FRANCE TÉLÉVISIONS EN QUELQUES ACTIONS

- Lancement d'une conciergerie digitale
- Sensibilisation à la déconnexion
- Accompagnement des collaborateurs dans leur recherche de logement pour réduire la fatigabilité due aux transports ou dynamiser une mobilité géographique
- Négociation de deux accords, l'un portant sur la qualité de vie au travail et la qualité du travail, l'autre en faveur de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, accords dans lesquels l'organisation et les conditions de travail dans le cadre de l'équilibre des temps et des droits nouveaux liés à l'exercice de la parentalité ont été intégrés
- Organisation de conférences, de journées autour des thèmes « mieux concilier vie pro et vie perso », « préserver sa santé (sommeil, accompagnement physique en milieu professionnel...) »
- Lancement de la cohabitation intergénérationnelle

→ et vie personnelle se sont plus facilement adaptés à la situation. Au sein de la Direction santé et qualité de vie au travail, nous avons très vite senti qu'il fallait agir. Tout d'abord en rappelant les bonnes pratiques de déconnexion, que nous diffusons depuis des années, en incitant les personnes à se donner des règles du type « *je ne travaille pas sur ordinateur avant 8 h 30 et je finis sur ordinateur au plus tard à 19 heures* », « *je fais un break à midi* », etc. Nous avons aussi lancé plusieurs initiatives afin de prévenir l'apparition de risques liés à la sédentarité et au travail sur écran (troubles musculo-squelettiques, fatigue visuelle) via des exercices d'étirement conseillés par un ergonome. La DRH a également lancé *Interludes*, une pastille de ressources digitales visant à offrir des moments de respiration à nos collaboratrices et collaborateurs.

Durant ces derniers mois, les managers ont été incités à prendre en considération la vie personnelle de leurs coéquipiers : « *Je comprends tes difficultés... Ce n'est pas grave si tu ne peux participer à cette réunion... Je vais prendre des notes et te débrieferai ensuite.* » L'enfant d'untel ou untel qui restait « virtuel » dans l'esprit du manager est devenu réel en passant devant la caméra durant une réunion en visioconférence. Les personnes se sont davantage confiées, même si cela n'a pas été toujours aisé. L'écoute managériale et la proximité y ont peut-être gagné.

### **Indépendamment de la crise du Covid-19, quelles actions sont aujourd'hui plébiscitées par les collaboratrices et collaborateurs de France Télévisions en matière d'équilibre de vie ?**

Nous avons organisé des groupes de travail avec des managers et des représentants du personnel. Ces groupes ont mis en lumière deux enjeux sur lesquels nous souhaitons agir.

Le premier concerne les salariés en situation d'aidants familiaux. La moyenne d'âge étant de 48 ans au sein de nos équipes, bon nombre de personnes ont des parents âgés. Au-delà de ce que nous faisons déjà pour aider les salariés aidants, une idée nouvelle a émergé, celle de favoriser la cohabitation intergénérationnelle en matière de logement. À cet effet, un dispositif original a été expérimenté pour permettre à

## Les managers ont été incités à prendre en considération la vie personnelle de leurs coéquipiers.

des parents d'héberger un jeune à leur domicile et de bénéficier ainsi d'une présence rassurante. Le jeune peut être un enfant, un étudiant ou un jeune actif. Le dispositif a débuté pendant la crise sanitaire, et nous espérons qu'il répondra aux besoins de tous.

Le deuxième enjeu concerne la conciergerie d'entreprise, fort précieuse en matière d'équilibre des temps de vie, par exemple pour trouver en urgence une nounou ou une personne compétente pour de l'aide ménagère ou du jardinage. Nous avons lancé une conciergerie digitale en 2015 et n'avons cessé de l'améliorer depuis. Grâce au reporting régulier concernant les prestations souscrites par les collaborateurs, nous pouvons en effet identifier les services les plus demandés et les étoffer. ●

### **BIO EXPRESS : HORTENSE NOIRET**



Avocate de formation, titulaire d'un DESS de droit et administration de la communication audiovisuelle, Hortense Noiret a travaillé durant trois ans dans un cabinet spécialisé en droit du travail avant de rejoindre la DRH de France 2 en juin 2000. Au sein de France Télévisions, après avoir exercé les fonctions de juriste en droit social, elle s'est occupée du service action

sociale, avant d'être responsable du service santé et conditions de travail. Depuis mars 2011, elle est responsable qualité de vie au travail.