

LES SYNDICATS ET LA GESTION DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE



QUEL EST LE RÔLE DU REPRÉSENTANT SYNDICAL DANS LA GESTION DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ?

Même si on n'attend pas des représentants syndicaux qu'ils se substituent aux professionnels de la médecine, cela ne doit pas nous empêcher d'examiner l'impact que nos politiques de travail ont sur les travailleurs de nos entreprises pour ensuite mettre à profit les compétences syndicales pour organiser les travailleurs et négocier de meilleures politiques et pratiques.

À titre d'exemple, la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée peut être liée à une campagne sur le "bien-être au travail" parce que, faute de pouvoir résoudre les conflits entre les exigences de leur travail, de la famille, du ménage et des loisirs, les membres seront davantage exposés à la maladie, ils seront moins à même de consacrer du temps à l'acquisition de nouvelles compétences et incapables de performer au mieux de leurs capacités. Les représentants syndicaux peuvent aider les membres à se projeter et à réclamer des changements permettant d'opter pour différents schémas de travail. Ils peuvent veiller à ce que soient mis en place des mécanismes qui empêchent la montée de la pression par la prise de pauses et de congés et faire en sorte que les membres soient informés sur les congés d'étude et sur les possibilités de demander un travail flexible.

NÉGOCIER DE NOUVELLES PRATIQUES ET DE NOUVELLES CONVENTIONS

En 2011, UNI Cadres a publié à l'intention des syndicats une série de recommandations pour la prise en charge, sur le lieu de travail, des questions liées à la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ces recommandations dressent un bilan convaincant

des mesures qui peuvent contribuer à changer les règles du jeu, pour les cadres notamment, dans bon nombre d'entreprises. De nombreuses pistes peuvent être suivies par les représentants syndicaux pour négocier et faire appliquer des pratiques et des accords, dont :

Liste de contrôle

- améliorer la santé et réduire le nombre des congés de maladie
- encourager les adaptations des schémas de travail pour cause de maladie ou de handicap
- laisser des plages d'exercice et de relaxation au personnel
- offrir plus de temps et de possibilités d'accès à l'apprentissage formel ou informel de nouvelles compétences, sans préjudice pour la carrière et avec de meilleurs incitants
- concevoir des possibilités de formation accessibles à l'ensemble du personnel
- améliorer la performance
- concevoir des charges de travail réalisables dans le temps imparti
- promouvoir une culture dans laquelle la contribution n'est pas jugée en fonction du temps passé au travail
- utiliser des systèmes d'évaluation basés sur la contribution et les réalisations plutôt que sur la présence
- encourager les employeurs à appliquer des normes communes cohérentes en matière d'horaires, de congé et d'absence pour raisons familiales
- assurer un soutien adéquat et des possibilités de garde des enfants
- préconiser une approche holistique prenant en compte le fait que concilier le travail avec d'autres éléments de la vie favorise la diversité et la santé
- former les cadres à gérer un personnel ayant des schémas de travail différents.

PROCÉDER À UN AUDIT DU TRAVAIL FLEXIBLE

Il est utile de savoir ce qui se passe dans votre organisation de sorte que les représentants syndicaux puissent se préparer en vue de leurs contacts avec la direction et le personnel. Il peut se produire qu'un travail flexible ait cours de manière informelle dans certains services, en fonction des besoins et avec l'assentiment du supérieur hiérarchique, mais sans que le département des ressources humaines en soit conscient, les contrats n'ayant fait l'objet d'aucune modification. Il peut arriver aussi que la convention en vigueur soit méconnue ou mal appliquée. Le tableau qui suit peut aider vos représentants à rassembler des informations

sur les formes de travail flexible ayant cours et à identifier les obstacles qui empêcheraient des membres ou membres potentiels à en bénéficier.

LISTE DE CONTRÔLE : AIDER UN MEMBRE DU PERSONNEL À INTRODUIRE UNE DEMANDE DE TRAVAIL FLEXIBLE

Le fait d'aider des salariés de réfléchir à la manière dont ils peuvent gérer leur charge de travail et à d'autres implications pourrait leur donner un atout dans la discussion sur des propositions de changement avec leur supérieur ou en équipe. Le représentant syndical peut aider les membres à réfléchir à tout ce qu'ils peuvent faire pour changer les règles du jeu.

Politique ou programme	Y a-t-il une convention ? Si oui, est-elle nationale ou locale ?	La politique ou le programme sont-ils bien ou mal connus ?	Points d'action pour les représentants syndicaux
Politiques et pratiques de travail flexible			
Formation des cadres à une politique de travail flexible			
Formation en équipe sur le travail flexible			
Travail à temps partiel			
Partage des tâches			
Annualisation du temps de travail			
Travail en période scolaire			
Horaire hebdomadaire comprimé			
Travail à domicile			
Travail en période scolaire (congé payé ou non pendant les vacances scolaires)			
Travail en cours de déplacement			
Horaire souple			
Horaire réduit volontairement pour une période fixe			
Autre			

Questions que le représentant syndical pourrait utilement suggérer au personnel de se poser en rapport avec sa gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée :

Type de changement

- Est-ce que je veux changer ma journée de travail de manière permanente ?
- Est-ce seulement temporaire; combien de temps est-ce que je veux que ça dure ?

Finances

- Si je travaille à temps partiel, quel impact aura mon salaire réduit sur ma pension et sur mes plans de retraite ultérieurs ?
- Comment vais-je faire si je gagne moins ?

Avantages

- L'organisation va-t-elle bénéficier de ce changement ?
- Quel influence aura-t-il sur ma gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ? Cela m'aidera-t-il ?
- Est-ce que cela améliorera ma performance ?

Impact sur l'organisation

- Cela coûtera-t-il davantage à l'organisation ?
- Cela réduira-t-il les coûts de l'organisation ou devra-t-elle embaucher ?
- Cela aura-t-il une incidence positive ou négative sur l'espace de bureau disponible ?

L'équipe et les collègues

- Ai-je discuté des changements proposés avec les collègues ? Qu'en pensent-ils ?
- Y a-t-il quelqu'un travaillant déjà en régime flexible avec qui je pourrais discuter de la manière dont il a géré le changement avec l'équipe ?
- Vais-je accroître la pression sur les collègues ? La couverture sera-t-elle suffisante ?

Impact sur le service

- Si j'assure un service à des clients ou des usagers, pourrai-je continuer à le faire si je change d'horaire ou de lieu de travail ?
- Comment vais-je y arriver ?

Partage des tâches

- Serais-je heureux de partager un travail ? Comment transmettrai-je le travail ?
- Devrai-je partager un bureau ?

Travailler à domicile

- De quel équipement aurai-je besoin si je travaille à domicile ? Suis-je suffisamment motivé pour travailler seul ?
- Suis-je suffisamment organisé pour travailler à la maison ?
- Comment m'assurer de me tenir au courant de l'évolution au bureau ?

Aide additionnelle

- Si je change d'horaire, devrai-je m'organiser pour que d'autres m'aident dans mes tâches ?
- Ai-je déjà organisé quelque chose de semblable ?

Et si ça se passe mal ?

- Devrais-je demander une période d'essai pour le cas où ça ne marcherait pas ?

CONSEILS AUX TRAVAILLEURS FLEXIBLES

Les représentants syndicaux peuvent donner aux travailleurs qui ont ou souhaitent un travail flexible les conseils suivants :

- Lorsque vous avez un travail flexible ou à distance, vous devez gérer de manière plus proactive vos rapports avec votre supérieur hiérarchique.
- Assurez-vous que l'objet de votre travail est clairement défini – ce qu'on attend de vous et vos objectifs de performance doivent se fonder sur des résultats plutôt que sur des horaires.
- Convenez des paramètres dans les limites desquels vous pouvez travailler de manière flexible – pensez à vos objectifs ainsi qu'à ceux de l'équipe et soyez conscients des attentes des usagers et des ressources nécessaires au télétravail.
- Fixez des limites et des protocoles – par exemple, comptez-vous faire vos courses pendant la journée si vous travaillez à domicile ?
- Si vous comptez changer radicalement votre façon de travailler, parlez-en avec votre supérieur hiérarchique et obtenez son accord – expliquez comment vous atteindrez néanmoins vos objectifs et l'incidence que tout changement aura sur l'équipe.
- Demandez-vous de temps à autre s'il vous semble que votre supérieur hiérarchique a conscience de vos défis, vos problèmes et vos réalisations.
- Prévoyez des réunions régulières pour faire le point avec votre responsable hiérarchique – faites-en une priorité et assurez-vous de vous y tenir. Rassemblez des preuves de ce qui fonctionne bien et parlez avec votre responsable hiérarchique de ce qui ne pourrait pas fonctionner et des raisons pour cela.
- Donnez à votre responsable hiérarchique l'occasion de donner son point de vue sur la manière dont fonctionne cet arrangement.

DITES-NOUS EN PLUS SUR VOTRE ACTIVITÉ

Nous rendrons compte des activités de nos affiliés qui font campagne pour que tous les travailleurs, partout dans le monde, bénéficient d'une bonne gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Veuillez nous faire savoir quelles activités vous avez prévues. Vous pouvez envoyer vos informations et photos par courriel à pav.akhtar@uniglobalunion.org.

FOIRE AUX QUESTIONS (FAQ)



QU'EST-CE QUE LA GESTION DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ?

Pour UNI Cadres, la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée veut dire que les gens peuvent, dans une certaine mesure, décider quand, où et comment ils travaillent. Elle se concrétise lorsque le droit de l'individu à l'épanouissement personnel dans et hors de l'emploi rémunéré est reconnu et respecté comme étant la norme, dans l'intérêt mutuel de l'individu, de l'employeur et de la société. La clé de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est le sentiment d'avoir de l'influence, de l'autonomie.

POURQUOI LA GESTION DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE EST UNE QUESTION D'ACTUALITÉ

Pour de nombreux syndicats et employeurs soucieux de responsabilité sociale, il est essentiel de mettre l'accent sur la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Il appartient non seulement aux employeurs de veiller à ce que leurs salariés soient traités de manière équitable et respectés sur le lieu de travail, mais aussi de reconnaître les salariés comme des personnes qui ont aussi des responsabilités en dehors du travail. Quoi qu'il en soit, la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée n'est pas uniquement une question de responsabilité sociale. Les salariés attendent de plus en plus des aménagements du travail flexibles et raisonnables, surtout la nouvelle génération qui fait son entrée sur le marché du travail. Il est donc important pour son image que le syndicat ou l'employeur s'attaque à cette problématique, surtout si l'employeur veut renforcer son attrait.

QU'EST-CE QUI PROUVE QUE LA GESTION DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE EST UNE QUESTION MAJEURE ?

Des études réalisées dans le monde entier témoignent d'un intérêt constant des entreprises pour la promotion de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Plus que jamais, les employeurs ont besoin que leurs salariés donnent le meilleur d'eux-mêmes et aillent "au-delà de ce qu'on attend d'eux". Il ne s'agit pas de travailler plus longtemps; il est question de la qualité du travail fourni. Tout indique qu'un personnel en bonne santé, motivé consent plus d'efforts, est plus loyal, fier et créatif, ce qui a pour effet de relever le niveau de performance de l'entreprise et de service à la clientèle.

POURQUOI LA GESTION DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE CONCERNE LE MONDE DE L'ENTREPRISE

La gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est un impératif pour les entreprises parce qu'elle a une incidence directe sur la gestion des talents et leur développement, sur la productivité, le recrutement et la rétention et la performance de l'entreprise. Une mauvaise gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée a un impact négatif à la fois sur les salariés et sur les résultats de l'entreprise. Le fait de consacrer trop de temps au travail peut occasionner du stress, des affections physiologiques, de la dépression et des troubles mentaux; il menace la sécurité et dégrade les rapports entre salariés. Pour l'entreprise, la productivité peut se trouver compromise par l'absentéisme, le présentéisme, la baisse de performance, les lésions physiques, le manque de motivation ou d'engagement, la multiplication des fautes et erreurs.

Cette réalité est confirmée par les résultats de travaux de recherche, notamment la Community Business Annual Survey réalisée à Hong-Kong, qui conclut qu'une mauvaise gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée a un impact négatif sur la productivité des salariés, sur la qualité de leur travail et leur niveau d'engagement dans l'entreprise :

- 43 pour cent de la population active de Hong-Kong admettent faire des erreurs évitables en raison d'une surcharge de travail.
- 40 pour cent déclarent avoir dû, en conséquence, reporter des échéances professionnelles.
- 33 pour cent ont dit passer du temps à des activités sans rapport avec leur travail, comme par exemple surfer sur l'Internet et consulter des sites de réseaux sociaux, pour évacuer le stress pendant leurs horaires de travail.
- 29 pour cent des personnes interrogées ont déclaré avoir le sentiment d'être moins efficaces pendant la journée, sachant qu'elles devront travailler tard.
- 26 pour cent ont dû prendre des congés de maladie l'année précédente parce que le travail les fatiguait trop.
- 25 pour cent ont indiqué que leurs rapports avec leurs collègues se sont dégradés à cause d'une surcharge de travail.

Dans une autre étude, intitulée "L'impact de la dépression dans les lieux de travail en Europe", des chercheurs italiens ont interrogé 7.000 personnes dans sept pays d'Europe et constaté que :

- Un travailleur sur dix a pris des congés pour cause de dépression.
- Parmi les travailleurs souffrant de dépression, les Allemands (61 pour cent), les Danois (60 pour cent) et les Britanniques (58 pour cent) sont les plus susceptibles de prendre des congés, tandis que les Turcs (25 pour cent) sont ceux qui ont le moins tendance à en prendre.
- En moyenne, 36 jours ont été pris pendant la dernière phase de dépression, mais ces chiffres vont de 41 jours en Grande-Bretagne à 23 en Italie.
- Un travailleur sur quatre souffrant de dépression a déclaré ne pas en avoir parlé à son employeur.
- Un sur trois s'est dit inquiet que cela puisse menacer son emploi.
- Un tiers des 792 cadres interrogés ont déclaré n'avoir à leur disposition aucun moyen de soutien formel pour venir en aide aux salariés souffrant de dépression.

- C'est en Turquie que les cadres sont les plus nombreux à préconiser une meilleure législation (55 pour cent) et une formation pour tous les salariés (63 pour cent).

QUELS SONT LES PRINCIPAUX ENJEUX ?

Le rapport "De l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée à la gestion de cet équilibre", publié par UNI Cadres en 2010, définit ainsi les enjeux majeurs auxquels sont confrontés de nombreux cadres en matière de gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée :

- **Durée de travail excessive** : Les salariés ont de longs horaires (ils travaillent en moyenne 50 heures par semaine), ce qui veut dire que leur gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est loin d'être idéale.
- **Perte de talents** : Une mauvaise gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée a un impact négatif sur le bien-être des salariés et les entreprises courent ainsi le risque de perdre des talents.
- **Flexibilité** : Le travail flexible, avec des options telles que la possibilité de prendre congé, le travail à domicile ou à distance, l'horaire hebdomadaire comprimé, peut être une solution pour améliorer la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, en particulier pour ceux effectuant des horaires longs.

Beaucoup de ces enjeux se retrouvent aussi, différemment peut-être, dans tous les secteurs d'UNI, des ICTS à la Finance, de la Poste & Logistique au Secteur graphique, au Commerce et au Nettoyage/sécurité. De même, ils concernent différentes catégories de personnel cadre dans le monde entier.

QUE PEUVENT FAIRE LES EMPLOYEURS ET LES SYNDICATS DANS LE DOMAINE DE LA GESTION DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ?

Beaucoup peut être fait par les employeurs et les syndicats pour s'attaquer à cette question et nous pouvons citer une série d'activités qui sont autant de sources d'inspiration. D'une manière générale, la promotion de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée doit reposer sur quatre piliers :

- **Leadership** : donner le ton au sommet et avoir une vue claire de l'argument commercial.
- **Gestion et planification** : intégrer la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie

- privée dans la culture de votre organisation.
- Formation et communication : amener vos salariés et vos membres à voir où est leur intérêt, arrêter des lignes directrices claires et donner à tout le personnel les moyens de mettre les politiques en pratique.
- Mesure et évaluation : contrôler en permanence l'impact des initiatives en matière de gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et évaluer les progrès réalisés et les étapes suivantes.

LES POLITIQUES DE GESTION DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE NE CONCERNENT-ELLES PAS QUE LES GROS EMPLOYEURS ?

La gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est victime d'une erreur d'interprétation très répandue. Du côté des entreprises, la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée doit s'appliquer à tous les niveaux et concerne toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. Le fait de mettre par écrit sa politique de gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est un moyen simple et clair pour l'entreprise d'affirmer son engagement en tant qu'employeur responsable. De fait, les petites organisations peuvent se permettre plus de flexibilité lorsqu'il s'agit d'aménager le travail pour répondre aux besoins d'une personne en particulier. Plutôt que de considérer les initiatives de gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée comme un coût, les entreprises progressistes s'intéressent au bénéfice qu'elles pourraient en tirer, notamment une meilleure capacité à retenir les talents, davantage d'engagement du personnel, une productivité accrue, un travail de meilleure qualité et un meilleur service à la clientèle.

COMMENT TRAITER LA QUESTION DE LA GESTION DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE EN DEUX SEMAINES ?

C'est impossible. La Quinzaine UNI de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée a été conçue comme une action de sensibilisation censée fournir aux employeurs et aux organisations syndicales du monde entier une plateforme qui leur permettra de témoigner publiquement de leur engagement en faveur de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée de leurs travailleurs et leurs membres. Il s'agit d'une étape importante pour amener les particuliers comme les dirigeants à revoir leur approche de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et à faire évoluer

la culture d'entreprise partout dans le monde. Ce sera un processus long et difficile, mais qui mérite pourtant l'attention des employeurs et des syndicats et des efforts quotidiens de leur part.

POURQUOI MON ORGANISATION DEVRAIT-ELLE PARTICIPER À LA QUINZAINE UNI DE LA GESTION DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ?

La Quinzaine UNI de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est l'occasion pour votre organisation de faire savoir clairement – tant au grand public qu'à vos salariés ou vos membres – qu'elle est consciente de l'importance de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, à la fois pour le bien-être de l'entreprise et celui de la personne. Votre participation contribuera à donner de l'ampleur au mouvement et à changer l'état d'esprit des membres, des salariés et des dirigeants face à la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

COMMENT MON ORGANISATION PEUT-ELLE PARTICIPER À LA QUINZAINE UNI DE LA GESTION DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ?

Ce peut être tout simplement en envoyant à tout le personnel un courriel soulignant l'importance de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ou en lui donnant une formation sur le thème du travail flexible. Vous pouvez aussi envisager un programme plus élaboré qui associe vos fournisseurs et les usagers pour leur faire prendre conscience que vous êtes un employeur socialement responsable. Ce pourrait être l'occasion de lancer une nouvelle politique de gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ou d'attirer l'attention sur celle que vous avez déjà adoptée. L'essentiel est de cibler une ou plusieurs initiatives que votre organisation prendra pour promouvoir la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée à un moment ou l'autre entre le 7 et le 20 octobre. Pour des idées pratiques, [cliquez ici](#) pour en savoir plus sur les activités proposées par UNI Cadres.

JE SUIS UN SALARIÉ ET JE VOUDRAIS QUE MON ORGANISATION PARTICIPE À LA QUINZAINES UNI DE LA GESTION DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE. QUE DOIS-JE FAIRE ?

La Quinzaine UNI de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est une initiative syndicale; c'est pourquoi nous invitons à la fois les employeurs et les syndicats à s'y associer au nom de tous les salariés. Au cas où vous auriez besoin d'aide pour faire approuver votre démarche, nous sommes prêts à contacter votre organisation pour lui exposer les avantages de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les buts poursuivis par cette campagne et pour lui fournir des exemples de ce que font d'autres organisations pour s'impliquer. Pour plus d'information, veuillez contacter Pav Akhtar chez UNI Global Union, à l'adresse pav.akhtar@uniglobalunion.org.

QUE FAIRE POUR PROMOUVOIR UNE ACTIVITÉ LIÉE À LA GESTION DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ?

Avant et pendant la quinzaine, utilisez tous vos systèmes de communication interne pour faire savoir ce qui se passe : tableaux d'affichage, Intranet, briefings d'équipe, bulletins d'information. Envoyez des bulletins hebdomadaires dans un but de sensibilisation et de publicité pour le programme, ensuite des notices d'information quotidiennes pendant la quinzaine. Pensez aussi à contacter la presse locale si vous faites quelque chose susceptible d'intéresser la communauté locale – quelque chose d'inhabituel, qui profitera aux familles ou à toute la communauté. Faites savoir que vous participez à une initiative internationale et reprenez dans les bulletins d'information et sur les pages Web des articles expliquant ce que fait l'organisation et dans quel but.

N'oubliez pas de signaler à UNI les activités de gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée que vous organisez; communiquez-nous le nom de votre organisation, votre logo et les détails de cette manifestation, de sorte que vous soyez ajouté à la liste des organisations partenaires qui sera publiée dans nos documents promotionnels.

DITES-NOUS EN PLUS SUR VOTRE ACTIVITÉ

Nous rendrons compte des activités de nos affiliés qui font campagne pour que tous les travailleurs, partout dans le monde, bénéficient d'une bonne gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Veuillez nous faire savoir quelles activités vous avez prévues. Vous pouvez envoyer vos informations et photos par courriel à pav.akhtar@uniglobalunion.org.

Impliquez-vous dans la Quinzaine UNI de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée !