JBessero
Coaching & Formation

Intelligence émotionnelle au travail : pourquoi poser une limite ne suffit pas

Clarifier ses disponibilités pour mieux concilier engagement et vie personnelle.

TEMPS DE LECTURE · 6 MINUTES

> Terminer sa journée ne suffit pas toujours à décrocher. Dans nos accompagnements, nous partageons des repères d'intelligence émotionnelle pour échanger sur les besoins et les attentes dans l'équipe, sans imposer la même organisation à tout le monde.

Vous avez terminé votre travail. Il continue dans votre tête.

Dans nos accompagnements, cette difficulté à décrocher revient souvent. Nous partageons ces repères comme un outil d'échange, plutôt qu'une règle à suivre : ils aident à parler de situations concrètes, sans rien mesurer ni diagnostiquer.

Un dossier revient pendant le repas. Vous hésitez à répondre à un message. Pourtant, vous aviez décidé de décrocher.

Ce décalage ne signifie pas nécessairement que vous manquez de discipline. Peut-être aimez-vous séparer nettement le travail du reste de votre vie. Peut-être préférez-vous circuler entre les deux, avec une course personnelle entre deux tâches et un travail repris plus tard.

Selon les métiers, les horaires diffèrent : fixes, en équipes tournantes, le soir, le week-end ou la nuit ; le télétravail s'inscrit aussi dans des rythmes variés. Deux personnes peuvent travailler le samedi ou de nuit : la question de la limite se pose différemment, mais elle se pose.

Dans une équipe, ces habitudes peuvent coexister. Elles deviennent plus difficiles à vivre lorsque chacun doit deviner les attentes des autres.

Une limite tient mieux lorsqu'elle correspond à votre façon de fonctionner et à ce que votre environnement permet. L'intelligence émotionnelle aide à rendre cet ajustement

discutable, sans tout raconter de votre vie personnelle.

La limite compte. L'accord autour compte aussi.

Fixer une heure de fin donne un repère simple. Mais cette règle ne répond pas à toutes les situations.

Pour une personne qui préfère des frontières nettes, recevoir des sollicitations pendant son repos peut entretenir une tension. Une autre apprécie la souplesse de reprendre une tâche plus tard, à condition de pouvoir adapter son organisation.

En Suisse, près d'un quart des personnes actives se déclaraient stressées au travail la plupart du temps ou toujours. Ce constat ne se limite pas à la déconnexion, mais il invite à clarifier ensemble les attentes de disponibilité.

Une étude suisse menée dans le cadre du programme national de recherche sur la transformation numérique éclaire cette tension. Travailler hors horaires et rester joignable est associé à une meilleure performance, mais à un équilibre travail-vie privée plus faible. Les tactiques de séparation améliorent le détachement mental, et les dispositifs testés favorisent leur utilisation. Certains outils sont librement accessibles.

La souplesse peut aussi être appréciée : dans une enquête représentative menée en Suisse romande, 62 % des personnes interrogées perçoivent le télétravail comme favorable à l'équilibre entre vie professionnelle et familiale. Ces résultats ne définissent pas une organisation universelle. Ils invitent à chercher des repères adaptés à la personne et aux possibilités de son activité.

Les travaux d'Unisanté à Lausanne, auprès d'une cohorte suisse de professionnels de la santé, soulignent l'importance de cet équilibre. Il est le facteur le plus fortement associé à l'intention de rester dans la profession, devant le revenu, la charge de travail et la reconnaissance. Une raison supplémentaire d'en parler, sans en déduire une solution identique pour tous.

Segmenter signifie préférer une séparation nette. Intégrer signifie accepter davantage de passages entre les deux sphères. Votre préférence peut aussi dépendre de votre situation.

Le point à examiner devient donc concret : quelle organisation vous convient, et quelle marge existe pour la discuter ?

01 Cinq repères pour en parler

Les cinq composantes de l’intelligence émotionnelle décrites par Daniel Goleman donnent un cadre pour préparer cette conversation. Elles ne fixent ni vos horaires ni ceux de l’équipe.

La conscience de soi consiste à reconnaître vos émotions et leurs effets. Si un message reçu pendant votre repos vous tend, cherchez ce qui vous gêne : l’interruption, l’incertitude sur le délai ou la crainte de décevoir. Vous pourrez nommer un besoin plus précis.

La régulation émotionnelle permet de choisir votre réponse plutôt que de suivre votre première impulsion. Prendre le temps de reformuler, ou de reprendre un échange plus tard, peut poser un repère sans transformer un désaccord en confrontation.

La motivation aide à comprendre ce qui soutient votre engagement. Un projet peut vous donner envie de prolonger ponctuellement votre temps de travail. Distinguer ce choix d’une habitude devenue pesante permet d’en parler plus clairement.

L’empathie consiste à comprendre la situation de l’autre, sans supposer que vous devez tout prendre en charge. Un collègue peut envoyer un message pendant ses heures de travail, différentes des vôtres, sans attendre votre réponse immédiate.

Les compétences relationnelles rendent vos intentions compréhensibles. Préciser votre disponibilité et convenir d’un délai évite de laisser chacun interpréter un silence. Pour une direction ou un service RH, ces échanges renseignent aussi sur les ajustements possibles dans l’équipe.

02 Votre rôle ne résume pas votre identité

Lorsque le travail compte beaucoup pour vous, une remarque sur un dossier peut toucher votre estime de vous-même. Reconnaître cette réaction aide à distinguer le contenu du retour et ce qu’il déclenche.

Vous gardez le choix de ce que vous partagez. Quelques mots sur ce qui a une incidence sur votre organisation peuvent suffire, sans entrer dans le détail de votre situation.

En reconversion, cette distinction mérite aussi votre attention. Au-delà du métier visé, demandez-vous quel fonctionnement quotidien vous souhaitez retrouver. Les horaires annoncés ne disent pas toujours comment les disponibilités se discutent.

03 Et selon votre couleur DISC ?

La méthode Arc-en-Ciel DISC propose un langage pour explorer des préférences comportementales. Ses quatre couleurs sont des repères, pas des cases. Elles ne permettent pas de déduire votre besoin de segmentation ou d'intégration.

🔴 Rouge. Si vous vous reconnaissez dans une manière directe et rapide d'agir, vérifiez votre disponibilité avant d'annoncer un délai. Une réponse courte peut rester précise.

🟡 Jaune. Si vous appréciez les échanges spontanés, préciser vos plages de disponibilité donne un cadre à cette souplesse. Votre envie de répondre ne devient pas automatiquement une attente pour les autres.

🟢 Vert. Si vous privilégiez la continuité et l'écoute, exprimer une réserve assez tôt laisse du temps pour chercher un arrangement. Vous pouvez rester attentif·ve sans accepter chaque demande.

🔵 Bleu. Si vous aimez vérifier et détailler, convenir du niveau de précision attendu aide à délimiter une tâche. Tous les échanges ne demandent pas la même profondeur.

Rendre ses disponibilités lisibles pour l'autre relève de ces compétences relationnelles, sans qu'il soit nécessaire de fixer une heure pour tout le monde.

04 Des repères partagés, dans le contexte suisse

En Suisse, ces arrangements doivent respecter les règles applicables au temps de travail, au repos et à la protection de la santé. Une préférence personnelle ne remplace pas ce cadre.

Le Parlement discute d'un droit de ne pas être joignable pendant le repos quotidien et le dimanche, pour tous les travailleurs, pas seulement ceux qui télétravaillent. Adopté par le Conseil national, le projet est devant le Conseil des États et n'est pas en vigueur. Il prévoit aussi un assouplissement des horaires et du repos.

Les entreprises agissent également. À Neuchâtel, 77 % des entreprises répondant à une enquête déclarent avoir pris des mesures de conciliation ces dernières années. La flexibilité des horaires et le travail à domicile figurent parmi les mesures jugées utiles.

Préciser les urgences et les délais de réponse donne un cadre à cette souplesse. Ces accords peuvent être réexaminés lorsque la situation change.

05 En conclusion

La bonne question dépasse le moment où vous terminez votre travail : vos limites correspondent-elles à vos préférences et sont-elles comprises dans votre environnement ?

L'intelligence émotionnelle aide à préparer cet échange. Elle laisse une place à votre engagement comme à vos besoins.

Chez JBessero, à Lausanne, la méthode Arc-en-Ciel DISC offre des repères pour explorer votre fonctionnement et ouvrir cette discussion. Vous souhaitez clarifier votre organisation ou celle de votre équipe ? Parlons-en.



JBessero Coaching

Lausanne · jbessero.ch