



## LE BLEISURE, LA TENDANCE QUI MONTE

### PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

- Phénomène ancien, mais **fort développement** ces dernières années.
- Zone grise en matière de **responsabilité** pour l'entreprise.
- **Enjeux de sécurité et de maîtrise des données** très forts pour l'entreprise.
- Permet d'intégrer une **motivation supplémentaire** pour le voyageur.
- Opportunité d'inclure cette composante dans la PVE de l'entreprise.
- Généralisation sur l'ensemble des collaborateurs et en particulier les plus jeunes.



### CIBLES

Voyageurs  
 Travel manager  
 Direction générale  
 Service Assurances  
 RH  
 Service juridique  
 Service communication interne

### CE QU'IL FAUT SAVOIR

#### Contexte

Bien qu'ayant toujours existé, le « bleisure » est aujourd'hui particulièrement apprécié par les plus jeunes voyageurs de l'entreprise alors qu'auparavant il était principalement exercé par les décideurs et les dirigeants.

Ce sont les collaborateurs de moins de 30 ans qui ont démocratisé ce terme. Plus habitués à se déplacer et pas encore installés dans une vie de famille, ce sont eux qui disposent de plus d'autonomie dans leur agenda et vont se retrouver davantage tentés de prolonger leur déplacement professionnel à des fins privées.

Le « bleisure » n'est pas pour autant l'apanage des plus jeunes collaborateurs : il touche toutes les générations de voyageurs de l'entreprise.

Cette évolution des pratiques entraîne la prise en considération des risques inhérents.

**Définition :**

Le terme « bleisure » provient de la contraction des mots « leisure » et « business ». Il s'agit du prolongement d'un déplacement professionnel en séjour de loisir.

On rencontre également le terme « bluring » qui définit l'empiètement du temps privé sur le temps professionnel ou inversement par l'utilisation d'outils communs et connectés en permanence.

Le risque principal qu'entraîne le « bleisure » porte sur la sécurité des voyageurs et la responsabilité des entreprises.

L'entreprise est responsable de son voyageur en déplacement à partir du moment où il quitte son domicile, jusqu'au moment où il y retourne. Avec le « bleisure », la durée du déplacement est donc accrue et une partie de ce déplacement n'est plus maîtrisée par l'entreprise. Durant l'extension « bleisure » du collaborateur, ce dernier n'est plus soumis à la politique voyages ni à l'obligation de réserver les prestations via les canaux officiels de l'entreprise.

Il devient donc compliqué pour l'entreprise de savoir où son collaborateur se trouve en cas de problème. Ce manque de données rend encore plus difficile le suivi du collaborateur.

Le défi pour les entreprises est d'encadrer ces séjours hybrides et de clarifier les responsabilités de chacun.

La pratique du « bleisure » est donc associée à une zone « grise ». Cependant, si cette pratique est acceptée par l'entreprise, cette dernière semble devoir en assumer la responsabilité. Certaines entreprises qui autorisent cette pratique font signer des décharges à leurs collaborateurs pour la partie « loisir » du déplacement. Pour autant, la valeur juridique de ce type de document reste à valider.

**Le « bleisure » demain :**

Le « bleisure » offre une nouvelle opportunité à certains acteurs comme les OTA, qui redéfinissent leur rôle dans l'industrie du travel. Les ESN (éditeurs de solutions numériques) se penchent également sur la question pour proposer des solutions mobiles ou d'accompagnement au niveau du collaborateur.

Il faudra pour l'entreprise, intégrer la notion de « bleisure » dans la PVE, le collaborateur perdra sûrement un sentiment de liberté mais gagnera en sécurité concernant de sa prolongation de séjour.

Un phénomène inverse voit également le jour, lié au « bluring » : celui de la « déconnexion ». Certaines entreprises édictent des règles interdisant par exemple l'envoi de messages professionnels pendant les temps de repos. Alors que cette tendance avait plutôt disparu, on voit à nouveau les collaborateurs équipés de deux téléphones : un personnel et un professionnel... Mais parallèlement les directions informatiques mettent à disposition des passerelles de télétravail pour faciliter l'accès à l'environnement professionnel en toute sécurité depuis les équipements privés (tablettes, smartphones, ordinateurs). La confusion des genres n'est pas au stade de l'extinction !

**POINTS D'ATTENTION / FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS****Contraintes**

- Nécessité de traiter la dualité des dépenses : d'un côté les dépenses dans le cadre du déplacement professionnel, de l'autre celles du collaborateur dans le cadre de son prolongement de séjour.
- Nécessité pour l'entreprise de revoir sa politique voyages : ainsi, il va falloir « encadrer »

plutôt que de « réprimer » cette tendance pour pouvoir assurer de la sécurité à son collaborateur.

- Nécessité de revoir les contrats avec les partenaires assurantiers : étendre la couverture sur l'ensemble du séjour ou proposer au collaborateur une assurance complémentaire dans le cadre du bleisure, etc...
- Nécessité de vérifier avec l'assureur de l'entreprise la liste des sports ou loisirs considérés comme « à risque » et donc exclus.
- Nécessité de valider avec les juristes les décisions prises.
- Adapter les outils de gestion des voyages (ordres de missions, réservation, notes de frais) pour prendre en compte ces offres.

## LE POUR ET LE CONTRE

### FORCES

- Permet le cas échéant à l'entreprise de bénéficier de tarifs « loisirs », plus avantageux qu'un tarif « affaires » (week end sur place, départ samedi,...).
- Volet social : collaborateur heureux → augmente la performance de l'entreprise
- Permet d'approfondir une reconnaissance vis-à-vis de l'entreprise. Le collaborateur va inscrire les moments agréables passés dans le cadre du prolongement d'un déplacement professionnel sur le même plan que le déplacement lui-même → rayonnement de la marque de l'entreprise.
- Intégrer le « bleisure » dans la politique voyages de l'entreprise, ce qui développerait de nouvelles interfaces, de nouveaux services et outils travel.
- Le voyage « d'affaires-agrément » apporte une valeur ajoutée en augmentant les avantages pour toutes les parties impliquées : le voyageur d'affaires, son organisation, les entreprises touristiques et les communautés locales.

### FAIBLESSES

- Assurance : jusqu'où l'entreprise couvre-t-elle son collaborateur ? Se pose immédiatement la question de négocier avec l'assureur, notamment l'extension de la couverture à l'ensemble du séjour du collaborateur. Il n'existe à ce jour pas de jurisprudence claire concernant le bleisure dans le cadre du voyage d'affaires.
- Tracking et suivi du collaborateur.
- Répondre aux problématiques de duty of care
- L'encadrement strict du « bleisure » aura peut-être tendance à lasser le collaborateur.
- Si le « bleisure » rentre dans la PVE de l'entreprise → perte du sentiment de liberté du collaborateur ?

## ET EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ ?

- Sécurité du collaborateur : bien délimiter jusqu'où l'entreprise prend en charge son voyageur et quelles sont les zones où il n'est pas pris en charge.
- Sécurité de l'entreprise : faire diffuser l'information à son collaborateur et communiquer sur les limites de la responsabilité de l'entreprise.

Il apparaît cependant que la responsabilité de l'employeur peut toujours être mise en cause. La jurisprudence est claire et constante depuis 2001 : *« le salarié, effectuant une mission, a droit à la protection prévue par l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale pendant tout le temps de la mission qu'il accomplit pour son employeur, peu important que l'accident survienne à l'occasion d'un acte professionnel ou d'un acte de la vie courante, sauf la possibilité pour l'employeur ou la caisse de rapporter la preuve que le salarié avait interrompu sa mission pour un motif personnel ».*

A vous de gérer l'ambiguïté de cette dernière précision...

**DÉGAGEMENT DE RESPONSABILITÉ POUR L'ENTREPRISE**

Afin de se dégager de toute responsabilité en cas de pratique du « bleisure », la jurisprudence a statué sur le processus suivant pour chaque déplacement professionnel :

- Le salarié doit signifier par écrit son souhait d'étendre le déplacement pour des raisons personnelles (spécifier les dates).
- L'entreprise doit accuser réception et répondre par écrit pour préciser qu'elle se dégage de sa responsabilité pour la partie privée du séjour
- Le salarié doit accepter par écrit le fait que l'entreprise est dégagée de ses responsabilités pour l'extension du déplacement.

Il s'agit là d'un formalisme important à respecter !

**ATTENTION :**

*Ne pas confondre « bleisure » et « blurring » ! C'est une confusion qui est souvent faite dans les tables-rondes consacrées aux « nouvelles tendances » du voyage d'affaires. Au risque de se répéter : le bleisure désigne uniquement la prolongation d'un séjour « affaires » par un séjour d'agrément (ou l'inverse), tandis que le blurring (de l'anglais « blur » : flou) désigne le phénomène d'effacement des frontières entre les usages et les outils utilisés dans la vie privée et la vie professionnelle. Un phénomène que l'on doit notamment à la généralisation des équipements professionnels utilisables à distance (ordinateurs, smartphones, etc).*

**LES CITATIONS UTILES**

« Le spécialiste de l'hébergement long séjour Bridgestreet souligne qu'une majorité des professionnels (60%) prolonge plus ou moins régulièrement un voyage d'affaire en séjour touristique. »

Source : voyages-d-affaires.com

« Les Français associent le voyage d'affaires aux notions de motivation et de plaisir, tandis que les Britanniques y voient surtout du stress et de la fatigue, ce qui explique pourquoi ces derniers souhaitent rentrer chez eux aussi plus vite. »

(Jerôme Fouque, vice-président d'Egencia)

Source : voyages-d-affaires.com

« Le Bleisure attire les voyageuses d'affaires »

« Prolonger son séjour durant le week-end ? Les femmes semblent plus sensibles que leurs homologues masculins à cet argument. En effet, elles sont 46% à déclarer que cette perspective les motive à partir plus souvent en déplacement professionnel contre 31,5% pour les hommes. Toutefois, seulement 21% d'entre elles déclarent le faire régulièrement (15,5% pour les hommes). Elles sont cependant 30% à avouer avoir déjà été tentées de sauter le pas, contre 21% des voyageurs.

Les hommes qui restent plus longtemps sont davantage motivés par des raisons professionnelles. Pour 48% d'entre eux, c'est une occasion de nouer de meilleurs liens avec leurs homologues et leurs contacts sur place. »

Source : déplacementspros.com