

Promotion - Santé / Bien-être / Questions psychosociales

Conciliation travail-vie personnelle

Sur cette page

[Qu'entend-on par « conciliation travail-vie personnelle »?](#)

[Pourquoi est-ce important de maintenir un bon équilibre entre le travail et la vie personnelle?](#)

[En quoi consistent les initiatives de conciliation travail-vie?](#)

[Pourquoi l'employeur devrait-il s'intéresser à ces programmes?](#)

[Comment mettre en pratique des initiatives de conciliation travail-vie dans le milieu de travail?](#)

[Quelle est la marche à suivre pour établir un programme de conciliation travail-vie?](#)

Qu'entend-on par « conciliation travail-vie personnelle »?

La conciliation travail-vie comporte habituellement deux volets : le premier concerne le manque de temps et les conflits d'horaire, et le deuxième, le sentiment d'être dépassé, surchargé et stressé en raison des multiples rôles à jouer. La conciliation ne consiste pas nécessairement à partager le temps de façon égale, mais plutôt à ce que la personne se sente comblée et satisfaite des deux aspects de sa vie. Un conflit entre le travail et la vie personnelle se manifeste lorsque les exigences globales du travail et des responsabilités personnelles sont incompatibles à certains égards, ce qui fait que la participation à un rôle rend la participation à l'autre rôle plus difficile.

Santé Canada estime qu'il existe quatre grandes catégories associées à la conciliation travail-vie :

- **La surcharge de rôles** : Cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle survient quand les exigences totales en matière de temps et d'énergie associées aux activités à entreprendre sont trop importantes pour qu'une personne remplisse ses obligations adéquatement ou sans inquiétude.

- **L'interférence du travail dans la famille** : Ce type d'interférence survient quand les exigences et les responsabilités professionnelles rendent difficile l'exécution des responsabilités familiales (p. ex. de longues heures de travail rémunéré qui empêchent d'assister à une activité sportive d'un enfant, des préoccupations liées au travail qui ne permettent pas de participer pleinement à la vie familiale, les retombées du stress au travail sur le foyer, qui augmentent les conflits avec les membres de la famille).
- **L'interférence de la famille dans le travail** : Ce type d'interférence entre les rôles se produit quand les exigences et les responsabilités familiales rendent difficile l'exercice des responsabilités professionnelles (p. ex. absence en raison de la maladie d'un enfant ou conflits familiaux nuisant à la concentration au travail).
- **La pression sur le fournisseur de soins** : Concept à plusieurs dimensions qui est défini du point de vue des « fardeaux » pesant sur le quotidien du fournisseur de soins et découlant de la nécessité de donner des soins à une personne.

Source : [Réduire le conflit entre le travail et la vie personnelle : Quoi faire? Quoi éviter?](#).
Santé Canada, (2008)

L'équilibre est également l'un des facteurs de risque psychosociaux reconnus comme pouvant influencer sur la [santé mentale](#) d'une personne.

Pourquoi est-ce important de maintenir un bon équilibre entre le travail et la vie personnelle?

La conciliation travail-vie personnelle touche chaque personne différemment en fonction de certains facteurs comme la fréquence et la durée du travail, la nature de l'emploi ou des responsabilités, les rôles en dehors du travail, etc.

Lorsqu'une personne doit passer plus de temps au travail, on peut observer chez elle une combinaison des éléments suivants :

- [troubles musculo-squelettiques liés au travail](#), y compris les répercussions des [facteurs psychosociaux](#);
- blessures professionnelles;
- [fatigue](#);
- [épuisement](#);
- effets négatifs sur la [santé mentale](#) tels que le [stress](#), la dépression, l'anxiété, etc.;
- insatisfaction professionnelle;
- absentéisme;
- baisse de la qualité du travail.

Lorsqu'une personne doit consacrer plus de temps à d'autres rôles, on peut observer chez elle une combinaison des éléments suivants :

- absence du travail ou baisse de la qualité du travail;
- insatisfaction professionnelle;
- perte de revenu;
- ennui.

En quoi consistent les initiatives de conciliation travail-vie?

En bref, ces initiatives de conciliation englobent tout avantage, toute politique ou tout programme contribuant à trouver un meilleur équilibre entre les exigences du travail et le mieux-être (ou la pleine jouissance de la vie) en dehors du travail.

Les initiatives de conciliation travail-vie peuvent prendre plusieurs formes, par exemple :

- [déconnexion du travail](#),
- services à l'enfance sur place,
- services de garde d'urgence,
- programmes saisonniers de soins aux enfants (p. ex. durant la période de relâche ou les vacances),
- [initiatives favorables aux aidants](#), notamment une aide à un enfant, à un parent, à un ami proche ou à un partenaire qui a besoin d'assistance parce qu'il est atteint de troubles physiques, mentaux ou cognitifs,
- programme d'orientation vers des services de soins, des organisations locales, etc.,
- [conditions de travail souples](#),
- congé parental ou familial,
- politiques différentes en matière de congés (congés pour études ou service communautaire, congés autofinancés, congés sabbatiques, etc.),
- [programmes d'aide aux employés \(PAE\)](#),
- tenue, en milieu de travail, de conférences et d'ateliers portant sur des sujets comme le [stress](#), l'alimentation, le [tabagisme](#), la communication, etc.,
- services internes et/ou externes d'éducation ou de formation, ou
- installations de conditionnement physique ou aide (financière) à la participation à des programmes de conditionnement.

Pourquoi l'employeur devrait-il s'intéresser à ces programmes?

L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle est primordial. Des études ont montré que les programmes de conciliation travail-vie offrent de nombreux avantages; par exemple, ces programmes peuvent :

- Attirer de nouveaux employés.
- Contribuer à maintenir le personnel en poste.
- Diversifier les compétences et le personnel.
- Améliorer le moral des employés.
- Réduire les cas de blessures, de maladies et d'absentéisme.
- Améliorer les rapports entre collègues.
- Favoriser le travail d'équipe et les initiatives.
- Accroître les niveaux de production et le degré de satisfaction.
- Faire diminuer le stress et les cas d'épuisement professionnel.

Comment mettre en pratique des initiatives de conciliation travail-vie dans le milieu de travail?

Les modèles uniques de plans de conciliation travail-vie ne permettent pas de s'adapter à toutes les situations. Il existe de nombreux facteurs dont il faut tenir compte, notamment les différentes générations au travail, l'âge, la culture, les besoins familiaux et le statut socioéconomique.

Les initiatives de conciliation travail-vie peuvent faire partie d'un programme global de santé et de sécurité ou d'un programme de promotion de la santé en milieu de travail. Les initiatives peuvent s'inscrire dans une politique existante de santé et de sécurité ou elles peuvent prendre la forme de lignes directrices particulières auxquelles il est fait référence dans la politique globale de l'entreprise en matière de ressources humaines ou dans la convention collective, selon le cas.

Afin de répondre à la fois aux besoins des travailleurs et aux impératifs de l'entreprise, la haute direction doit prendre des engagements significatifs. Les politiques de conciliation travail-vie doivent être adaptées aux besoins particuliers et à la culture de l'entreprise. On obtiendra de meilleurs résultats en consultant fréquemment les travailleurs. Tout comme pour les autres programmes de santé et de sécurité, le succès et la viabilité de telles initiatives reposeront sur la responsabilité de l'employeur et des travailleurs vis-à-vis de l'efficacité du programme adopté. De plus, le programme devrait prévoir un système d'évaluation et de rétroaction.

Quelle est la marche à suivre pour établir un programme de conciliation travail-vie?

On commence par nommer une personne responsable ou un comité conjoint de conciliation travail-vie. Voici la marche à suivre recommandée pour définir les besoins du programme et pour le mettre en pratique :

1. Évaluer la situation courante du lieu de travail ainsi que les objectifs souhaités du programme.

- Tenir un sondage auprès des travailleurs, des surveillants et de la direction.
- Demander quels sont les besoins, les inquiétudes, etc. Tenter de connaître les problèmes de fond ou les problèmes sous-jacents (si les travailleurs se plaignent de ne pouvoir surmonter le stress au travail, il faut en trouver la cause véritable).

2. Obtenir de l'aide auprès des membres de tous les niveaux de l'organisation. Sensibiliser tous les membres du milieu de travail aux avantages de ces programmes et aux défis qu'ils présentent. Définir clairement l'intention et les objectifs du programme. Fournir toute la formation et/ou l'instruction nécessaires pour aider à régler les problèmes.

Parmi les problèmes ou les défis que posent un tel programme, on compte entre autres les idées fausses suivantes :

- Les gens devraient laisser leur vie privée à la maison.
- Être présent équivaut à être productif ou le nombre d'heures passées au travail est synonyme d'un niveau élevé de productivité.
- Les programme d'avantages ou de prestations peuvent rendre les gens plus heureux mais pas plus productifs.
- Les politiques favorables à la famille sont des mesures souples, mises en place surtout pour les femmes.
- La direction perdra le contrôle.
- Ces mesures sont destinées seulement au personnel non cadre.
- Un seul programme suffit pour tous.
- Y participer risque de réduire les chances d'avancement.

3. Il faut être clair sur la façon dont les heures de travail, la productivité et les délais seront contrôlés. Discuter des craintes et des appréhensions exprimées par la gestion et par les employés. Prendre soin de définir clairement la nouvelle répartition des tâches et de fixer des objectifs réalistes.

4. Établir une politique ou une ligne directrice exhaustive :

- Énoncer clairement les modalités d'application et le but du programme.
- Être clair quant à ses conséquences sur les vacances, sur la rémunération et sur les autres avantages.

5. Définir d'abord une période d'essai ou un groupe-pilote.

6. Contrôler les résultats; tenir un autre sondage et faire tous les ajustements nécessaires.

- Mettre en pratique les recommandations de modifications ou d'améliorations ainsi recueillies.

Veuillez vous référer à la fiche d'information Réponses SST intitulée [Promotion de la santé et du mieux-être en milieu de travail - Point de départ](#) pour apprendre comment élaborer un programme de santé et mieux-être au travail.

(Adapté du [Guide de santé et mieux-être en milieu de travail](#), CCHST.)

Date de la dernière modification de la fiche d'information : 2022-10-26

Avertissement

Bien que le CCHST s'efforce d'assurer l'exactitude, la mise à jour et l'exhaustivité de l'information, il ne peut garantir, déclarer ou promettre que les renseignements fournis sont valables, exacts ou à jour. Le CCHST ne saurait être tenu responsable d'une perte ou d'une revendication quelconque pouvant découler directement ou indirectement de l'utilisation de cette information.