

FACILITER LA CONCILIATION TRAVAIL ET VIE PERSONNELLE

par Stéphane Simard, B.A., B.A.A.



53% des Canadiens affirment qu'ils travaillent d'une à trois heures par jour pendant leur congé d'été.

- Angus Reid, 2012.

À VOS MARQUES, PRÊTS, PARTEZ! QUITTER LE BUREAU EN VITESSE. RÉCUPÉRER LES ENFANTS AU SERVICE DE GARDE. PRÉPARER LE SOUPER. PASSER UN COUP DE FIL À SES PARENTS VIEILLISSANTS POUR S'ASSURER QUE TOUT VA BIEN. ENCADRER LES ENFANTS DURANT LA PÉRIODE DES DEVOIRS. FAIRE UN PEU D'EXERCICE. PRÉPARER LES LUNCHS DU LENDEMAIN. DOUCHE ET DODO. OUF!

N'avons-nous pas tous l'impression plus que jamais de courir constamment? Avec la participation accrue des femmes sur le marché du travail, le vieillissement de la population et la pénurie de main-d'œuvre spécialisée - le tout conjugué aux exigences sans cesse grandissantes du marché du travail - de plus en plus de gens se demandent avec raison: Est-ce possible de se développer professionnellement sans ruiner sa santé ou sa vie personnelle?

La part du patron

Dans ce contexte, il est évident que tout employeur a intérêt à favoriser une meilleure conciliation travail et vie personnelle chez leurs employés. Plusieurs études révèlent en effet une diminution des coûts reliés aux retards et à l'absentéisme, une réduction du temps consacré aux tâches personnelles durant les heures de travail, une amélioration du climat de travail, du rendement et de la productivité ainsi qu'une capacité accrue d'attraction et de fidélisation de la main-d'œuvre lorsque des mesures concrètes de conciliation sont mises en place.

Comme gestionnaire, on peut être tenté d'offrir simplement certains arrangements de manière officieuse, mais de telles décisions arbitraires peuvent créer une impression de favoritisme envers certains employés ou à l'inverse, une perception d'un manque de considération envers d'autres en plus de favoriser le développement potentiel de frustrations dues à l'absence de suivi des aménagements informels convenus à l'amiable. Afin de contrer ces effets, il est suggéré de créer un comité paritaire de conciliation travail - vie personnelle afin d'élaborer un programme officiel. À cet effet, le ministère de la Famille et des Aînés a élaboré des fiches et des outils destinés aux employeurs ainsi que la norme Conciliation travail-famille qui vise à encourager les milieux de travail à instaurer des pratiques de conciliation travail-famille.

40% des gens refuseraient une promotion si on leur demandait d'allonger leurs heures de travail.

- Ordre des conseillers en ressources humaines agréés du Québec, 2010.

QUELQUES EXEMPLES DE MESURES POUR FACILITER LA CONCILIATION TRAVAIL ET VIE PERSONNELLE

Les horaires

- Réunions durant les heures normales de travail
- Banque d'heures accumulées
- Horaire d'arrivée et de départ flexible
- Télétravail
- Possibilité de temps partiel (partage d'un poste à temps plein)

Les congés

- Congés de maladie pris en fraction de journées
- Congé personnel sans solde ou autofinancé par traitement différé
- Semaine comprimée (même nombre d'heures en 4 jours au lieu de 5)

Les autres services

- Services offerts en entreprise : nettoyeur, entretien du véhicule, bibliothèque, coursier...
- Services offerts au domicile : ménage, support informatique, service de garde, gardiennage d'animaux ou de plantes, surveillance du domicile...
- Service de traiteur pour les repas à prendre à la maison ou les boîtes à lunch
- Programme de soutien aux employés ayant des aînés à charge
- Gardiennage des enfants au travail après l'école (aide aux devoirs, activités culturelles ou sportives) ou salle de jeux pour enfants autonomes (journées pédagogiques)

La part de l'employé

Adoucir les tensions entre les responsabilités et les obligations reliées au travail et celles qui concernent la vie personnelle comporte évidemment des avantages pour les employés : une réduction du niveau de stress, une amélioration de la satisfaction au travail et une diminution de la culpabilité face à l'incapacité de tout faire.

Aussi, les solutions ne se trouvent pas seulement du côté de l'employeur. En effet, le support du conjoint joue un rôle capital dans la quête d'une meilleure conciliation travail et vie personnelle. Ainsi, favoriser un meilleur partage des tâches au sein de la famille, en prendre moins sur ses épaules en faisant appel à de l'aide externe ou apprendre simplement à dire non aux demandes superflues sont quelques pistes à explorer pour tendre vers un meilleur équilibre.

Plutôt que de compartimenter leur existence et d'essayer de retrouver ce fameux équilibre entre le travail et la vie personnelle, les gens désirent maintenant être en harmonie avec leurs valeurs profondes autant dans leur vie personnelle que professionnelle. Une façon simple de s'y préparer consiste à compléter le tableau ci-dessous.

Évidemment, toutes les solutions ne conviennent pas à tous. Ceci étant dit, la situation actuelle représente peut-être une opportunité à saisir autant par les employeurs que les employés pour évaluer sérieusement la mise en place de mesures facilitant la conciliation travail et vie personnelle.

Si vous désirez davantage de suggestions, je vous invite à télécharger gratuitement le document 40 façons de concilier travail et vie personnelle au www.StephaneSimard.com (Onglet Autres ressources section Publications).

PRATIQUE GÉNÉRATRICE D'ENGAGEMENT

	Temps actuellement alloué par semaine	Temps alloué souhaité par semaine	Une action qui pourrait réduire l'écart
Travail	%	%	
Famille	%	%	
Loisirs	%	%	
Société	%	%	

Source : *Les patrons sont-ils tous des menteurs ?*, 2010.



SUIVEZ-NOUS :  Stéphane Simard Conférencier  @ConneXionY

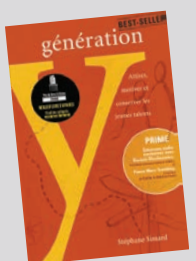


Stéphane Simard est conférencier international et auteur de 4 ouvrages dont le best-seller *Génération Y*, finaliste du Prix iGénie 2008 et du Prix du livre d'affaires 2008. Diplômé en administration des affaires et enseignement, il intervient régulièrement auprès des organisations qui désirent mobiliser davantage leurs employés et réduire leur taux de roulement de personnel.



Conversations déterminantes

6 experts partagent leurs pratiques gagnantes en gestion du capital humain pour générer davantage d'engagement. Leadership, relève, culture organisationnelle, médias sociaux, planification-stratégie, mobilisation et autres thèmes chauds de l'heure sont abordés. Aussi offert en e-book.



Génération Y

Profitez de l'expérience de gestionnaires d'entreprises récipiendaires de prix d'excellence en gestion des ressources humaines et voyez ce qu'ils font pour se démarquer et attiser l'envie dévorante de se dépasser chez leurs employés de la génération Y. Aussi offert en e-book.



Les patrons sont-ils tous des menteurs ?

Dans un style pragmatique et avec humour, Stéphane propose des pratiques génératrices d'engagement concrètes pour répondre aux nouvelles attentes des travailleurs et redonner un sens au travail. Aussi offert en livre-audio.

Stéphane Simard ■ www.StephaneSimard.com
 CONFÉRENCES – SERVICES-CONSEILS ■ 450 906-1427
 ■ info@StephaneSimard.com



CAPS 
 Fier d'être membre de l'Association des
 conférenciers & formateurs du Canada

FORMATEUR AGRÉÉ PAR LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL (LOI SUR LES COMPÉTENCES) – EMPLOI-QUÉBEC