

Les problématiques travail et vie personnelle :

leur impact, selon le PAE

Les constatations du Groupe recherche Shepell



Le Groupe Shepell



Les problématiques travail et vie personnelle : leur impact, selon le PAE

SOMMAIRE

Les changements et les interactions qui se produisent au niveau de leur vie professionnelle et de leur vie privée créent chez les canadiens des niveaux de stress sans précédent, tant à la maison qu'en milieu de travail. La nature du travail s'intensifie; les heures sont plus longues et le travail empiète de plus en plus sur la vie familiale. La vie familiale connaît aussi des changements en raison des pressions exercées conjointement par les soins aux enfants et aux aînés. Les coûts liés au conflit travail et vie personnelle sont en hausse et ils se manifestent sous forme d'absentéisme et de baisse du dévouement des employés. Même si certains employeurs réagissent en créant des environnements de travail favorables à la vie privée, de plus en plus d'organismes de recherche suggèrent que l'équilibre travail et vie personnelle peut aussi être rétabli si l'employeur offre des ressources permettant aux employés d'améliorer la qualité de leur vie au travail et hors du milieu de travail. Ce rapport établit le bien-fondé de l'usage des programmes travail et vie personnelle du PAE pour réaliser cet objectif.

En raison de l'importance croissante des programmes travail et vie personnelle, nous avons effectué une analyse empirique des données sur nos clients afin de comprendre la structure actuelle et les tendances au niveau de l'utilisation du programme. Voici nos constatations :

- L'usage des programmes travail et vie personnelle est en hausse, comparativement au counseling traditionnel de base du PAE.
- L'usage des programmes travail et vie personnelle est plus ou moins similaire chez les femmes et chez les hommes, ainsi que chez les travailleurs plus jeunes et plus âgés.
- Les hommes utilisent davantage les services juridiques et financiers; les femmes utilisent davantage les services de nutrition, de soins aux enfants et de soins de santé.
- Les jeunes travailleurs utilisent davantage les services de soins aux enfants, de soins de santé et de nutrition; les travailleurs plus âgés utilisent davantage les services financiers et les programmes de soins aux aînés.
- Les experts-conseils, l'hôtellerie et les gouvernements provinciaux sont ceux qui utilisent le plus les programmes travail et vie personnelle.
- La haute technologie/l'informatique, le secteur des soins de santé et les gouvernements municipaux sont ceux qui utilisent le moins les programmes travail et vie personnelle.

Le rapport se termine par une discussion sur les tendances sociales qui entraîneront vraisemblablement un plus grand intérêt et une plus grande utilisation des programmes travail et vie personnelle du PAE. L'âge et la nutrition sont des facteurs qui continueront d'affecter l'équilibre travail et vie personnelle. De plus, les valeurs des canadiens semblent changer car la famille, les loisirs et la collectivité prennent de plus en plus d'importance au détriment du travail et du déroulement de la carrière. Alors que surviennent tous ces changements, les programmes travail et vie personnelle du PAE deviennent l'un des éléments essentiels qui distinguent un employeur.

INTRODUCTION

Au cours de la dernière décennie, l'équilibre travail et vie personnelle a été le cri de ralliement des pontes du monde du travail, des employeurs bien intentionnés et des travailleurs. Le thème en soi a généré des milliers d'études dans les domaines de la psychologie, de la sociologie, de la famille et des relations industrielles. En Amérique du Nord, les instituts et les conseillers en recherche ne cessent d'évaluer sa prévalence et son impact sur les nations dans leur ensemble.

En dépit de tous les documents rédigés à ce sujet, l'équilibre travail et vie personnelle n'a toujours pas été clairement défini. Pensons aux nombreuses interprétations que nous lui donnons :

- L'équilibre entre le temps consacré au travail et celui alloué à des activités autres que le travail
- L'intrusion du travail et de ses gadgets dans notre vie familiale (par exemple, le cellulaire, le télécopieur)

- Les débordements de connaissances et d'émotions nuisibles liées au travail qui empiètent sur notre vie privée
- La « canalisation » de ressources limitées qui passent d'un domaine à l'autre (par exemple, l'énergie, l'attention)

Malgré l'absence de clarté à cet égard, l'équilibre travail et vie personnelle est devenu « le » thème de prédilection des penseurs dans les organisations et un point de repère en ce qui concerne le mieux-être au travail en général. Il a finalement cristallisé de nombreuses préoccupations concernant notre façon actuelle de travailler et les changements qui affectent le travail en raison de la concurrence sans cesse croissante dans une économie mondiale de plus en plus déréglementée.

Outre les conceptions mises de l'avant par les profanes, les psychologues organisationnels en arrivent à voir l'équilibre travail et vie personnelle sous une perspective de conflit de rôles. Le rôle social donne un sens et une structure à la vie des gens en établissant des barrières émotionnelles, cognitives, physiques et relationnelles. Un déséquilibre du rôle social est perçu comme un élément de stress dans tous les aspects de la vie qui en sont affectés et au niveau du bien-être en général. Même si nous jouons plusieurs rôles sociaux dans la vie, les deux qui retiennent l'attention dans cette recherche sont le travail et la famille. Un déséquilibre travail et famille se produit lorsque les pressions combinées qui s'exercent au travail et à la maison commencent à créer des conflits. Il devient difficile de répondre aux exigences de l'un ou de l'autre de ces rôles. Lorsqu'il existe un équilibre, l'impact que le travail et la famille exercent l'un sur l'autre peut être positif. La relation travail-famille peut être bidirectionnelle et elle peut être soit nuisible, soit favorable. Malgré son apparente simplicité, l'interface entre le travail et la famille est toujours complexe, car il met en cause les effets réciproques de plusieurs variables et mécanismes.

L'évolution du déséquilibre travail et vie personnelle

Comment l'équilibre travail et vie personnelle change-t-il au Canada? Voici plusieurs constatations :

- La semaine moyenne de travail est passée de 42 à 45 heures au cours des dix dernières années.
- Quarante pour cent des employés travaillent plus de 50 heures par semaine, comparativement à 25 % en 1990.
- Les canadiens ne consacrent qu'environ 17 heures par semaine à des activités non liées au travail.
- Cinquante-deux pour cent des employés apportent du travail à la maison, alors que ce chiffre était de 31 % en 1990.
- Dix-huit pour cent des employés effectuent à la maison du travail non rémunéré afin de se mettre à jour.
- Cinquante-neuf pour cent des employés vérifient leur boîte vocale après les heures de travail, 30 % reçoivent à la maison des télécopies liées au travail et 29 % gardent leur cellulaire ouvert.
- Quatre-vingt-un pour cent des cols blancs acceptent des communications d'affaires après les heures de travail; 65 % vérifient leurs courriels de la maison. Quarante-six pour cent sont d'avis que ces communications d'affaires représentant une intrusion dans leur vie privée.
- Depuis 1991, les signalements de conflits travail et vie personnelle sont en hausse dans tous les secteurs.
- Quarante-quatre pour cent des canadiens à l'emploi d'une grande compagnie signalent un empiètement négatif de leur travail sur leur vie familiale.
- Environ 28 % des travailleurs canadiens pensent que leur famille et leurs amis n'apprécient pas le nombre d'heures qu'ils consacrent au travail.

Le coût du déséquilibre travail et vie personnelle

Les employeurs sont de plus en plus conscients des coûts directs et indirects associés au conflit travail et vie personnelle. L'une des répercussions les plus significatives du conflit travail et vie personnelle sur les coûts se situe au niveau de l'absentéisme. Les employés qui sont confrontés à un niveau élevé de conflit travail et vie personnelle manquent deux fois plus de jours de travail comparativement à ceux dont le niveau de conflit est faible. Cela comprend les employés qui considèrent que leurs superviseurs ne tiennent pas compte de leurs besoins en matière de travail et de vie personnelle. On estime que les coûts de l'absentéisme lié au conflit travail et vie personnelle se situent entre 2,7 et 5 milliards de dollars. Le conflit travail et vie personnelle s'attaque aussi aux profits lorsqu'il se transforme en désengagement des employés et en roulement du personnel. Une étude récente effectuée par un cabinet-conseil spécialisé en capital humain a révélé que 75 % des employés envisageraient de quitter leur employeur si une entreprise leur offrait une plus grande flexibilité, y compris un horaire de travail flexible. Gallup et les Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques ont identifié « la liberté de choisir son horaire de travail » comme étant un élément important que les gens recherchent dans le travail. À l'échelle nationale, on estime que le conflit travail et vie personnelle ajoute chaque année 425 millions de dollars au coût des soins de santé.

Le conflit entre la vie personnelle et le travail : le conflit caché

Les statistiques citées précédemment sont un testament des effets pervers du conflit travail et vie personnelle. Mais qu'en est-il de la facilitation en matière de conflit *vie personnelle et travail*? Les employeurs ne devraient-ils pas accorder autant d'attention à ce dernier? Un employé a un

enfant de trois ans souffrant d'une bronchite. Un autre employé croule sous les soldes de ses cartes de crédit. Un troisième employé fait l'objet d'une poursuite intentée par son voisin. Dans des situations de ce genre, de nombreux employeurs réagissent en disant « laisse tes problèmes à la maison. » Voici quelques raisons pour lesquelles cette attitude devrait peut-être changer.

Premièrement, le conflit est bidirectionnel et réciproque. Lorsqu'un conflit travail et vie personnelle se *manifeste*, il se *répercute* souvent sous forme de conflit vie personnelle et travail et vice versa. En raison de ce phénomène de renvoi, il est souvent difficile d'identifier l'origine du stress, comme c'est le cas pour la *grande question* : « Qui est le premier, l'œuf ou la poule ? » Deuxièmement, les deux types de conflits ont une incidence néfaste semblable sur le bien-être d'une personne. Des études indiquent que le conflit dans les deux sens est associé aux troubles de l'humeur, aux troubles d'anxiété, à une mauvaise santé physique, à l'hypertension et à la dépendance à une substance. Troisièmement, il semblerait que le conflit travail et vie personnelle et le conflit vie personnelle et travail ont des répercussions distinctes sur la santé psychologique et physique. Alors que le conflit travail et vie familiale laisse entrevoir une insatisfaction liée à la famille, des retards, de l'absentéisme et une baisse au niveau du rendement, il semblerait que le conflit vie personnelle et travail laisse entrevoir une insatisfaction liée au travail, des retards, de l'absentéisme et une baisse au niveau du rendement.

Finalement, les coûts associés au conflit vie personnelle et travail ne sont pas dérisoires. Il est bien connu que la famille et d'autres éléments de stress liés à la vie personnelle peuvent entraîner des préoccupations qui réduisent l'énergie déployée au travail. Les coûts directs de ces stressés sont évalués légèrement sous le seuil de 0,5 milliard de dollars par années - et environ deux fois ce montant lorsque les coûts indirects sont compris.

Bref, les conflits travail et vie personnelle peuvent commencer au travail ou à la maison. Ses effets étant réciproques, il est difficile de l'isoler et d'en gérer les causes dans un seul domaine. De plus, endiguer le conflit qui se répercute d'un domaine à l'autre ne pourra que régler la moitié de problème, si l'on considère que le stress dans chaque domaine a des répercussions distinctes sur le bien-être.

Que peuvent faire les employeurs pour gérer les éléments de stress non liés au travail qui affectent la santé des employés et leur adaptation au travail? Ils peuvent adopter des politiques favorables à la famille; cependant, des études ont démontré qu'elles réduisent le conflit travail et vie personnelle, mais non le conflit vie familiale et travail. S'il existe des antécédents de conflit vie personnelle et travail ayant un lien avec le rôle d'une personne, ils se situent dans la vie personnelle. En d'autres mots, les causes des problèmes liés au travail, mais dont l'origine serait à la maison, ne peuvent être facilement gérées par le biais d'une

intervention directe de l'employeur, y compris les changements effectués en milieu de travail. Les éléments de stress ont différentes sources et les résultats seront meilleurs s'ils sont gérés directement à la source.

Les employeurs ne peuvent prendre soin des enfants des employés lorsque ces premiers sont malades, pas plus qu'ils ne peuvent consolider leurs dettes ou les défendre au tribunal. Cependant, ils peuvent offrir des programmes autonomes travail et vie personnelle qui s'intègrent à un programme d'aide aux employés - des programmes conçus pour gérer les éléments spécifiques du stress associé à la fois au travail et à la vie personnelle. Les programmes travail et vie personnelle intégrés au PAE ont pour effet de réduire le nombre d'heures que les employés consacrent aux problèmes non liés au travail - et il a été démontré que ce temps affecte le conflit vie personnelle et travail.

Les programmes travail et vie personnelle du PAE peuvent aussi s'avérer une alternative pour les employés qui hésitent à utiliser les programmes organisationnels internes pour réduire leur conflit travail et vie personnelle (par exemple, le temps partiel, l'horaire variable). Une étude canadienne effectuée à l'échelle nationale a constaté que les employés choisissent de ne pas utiliser les programmes internes par crainte que cette utilisation affecte leur cheminement de carrière. À titre de comparaison, les programmes travail et vie personnelle du PAE sont fournis par un tiers et ils sont confidentiels.

Malgré les avantages importants associés aux programmes travail et vie personnelle intégrés au PAE, de nombreux employeurs ne les offrent pas. Le Families and Work Institute a constaté récemment que seulement 25 % des organisations offrent des séminaires et des ateliers sur le rôle parental, le développement des enfants, les soins aux aînés ou les problèmes travail et vie familiale. Seulement trente-six pour cent des organisations offraient des renseignements sur les emplacements des services en soins aux enfants. Seulement 23 % des organisations offraient des ressources en soins aux aînés et orientaient les gens en conséquence. Pourtant, un étude effectuée en 2003 par Buffet Taylor évaluait à près de 57 % le nombre d'entreprises moyennes et grandes offrant un programme d'aide aux employés.

Les programmes travail et vie personnelle du PAE

Les programmes travail et vie personnelle peuvent être conçus pour aider les employés à gérer un vaste éventail d'éléments de stress non associés au travail. Par exemple, Le Groupe Shepell offre une série de programmes pouvant aider les employés à gérer des problèmes juridiques, financiers, médicaux, nutritionnels, de soins à domicile ainsi que les préoccupations d'ordre familial. Ce dernier programme englobe les sous-programmes de soins aux enfants et aux aînés. Les données suivantes proviennent de ces programmes.

LES TENDANCES AU NIVEAU DE L'UTILISATION DES PROGRAMMES TRAVAIL ET VIE PERSONNELLE

Afin de trouver des réponses aux questions sur les modèles et les tendances dans l'utilisation des programmes travail et vie personnelle, une étude empirique a été effectuée sur des données recueillies de 2000 à 2003 et appartenant au Groupe Shepell. Voici quelques-unes des questions que nous avons posées :

- Comparativement à l'utilisation globale du PAE, quel est le pourcentage d'utilisation des programmes travail et vie personnelle et comment ce pourcentage change-t-il au fil du temps?
- Comment ces résultats se traduisent-ils en ce qui concerne les hommes et les femmes, les différents groupes d'âge et les différents secteurs?
- Comment ces modèles changent-ils au fil du temps?

L'utilisation moyenne des programmes travail et vie personnelle

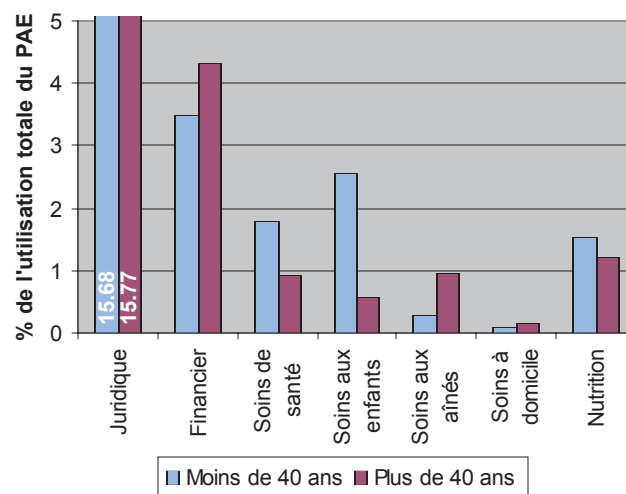
De 2000 à 2003, l'utilisation moyenne des programmes travail et vie personnelle représente 24,34 % de tous les services du PAE. Bien que la majeure partie des accès soit pour le counseling de base, le rapport entre les services de base et les programmes travail et vie personnelle a subi des changements. L'utilisation de ces programmes augmente de façon constante; elle est passée de 23,41 % en 2000 à 25,41 % en 2003. Les raisons à l'origine de cette augmentation sont complexes; elles comprennent, entre autres, une plus grande sensibilisation des employés à l'existence de tels programmes et une plus grande couverture médiatique des problèmes travail et vie personnelle.

Les différences en ce qui concerne l'âge des utilisateurs des programmes travail et vie personnelle

Nous avons réparti les utilisateurs selon deux groupes d'âge afin de comparer les tendances au niveau de l'utilisation. Sur une période de quatre ans, l'utilisation des programmes travail et vie personnelle par les clients de moins et de plus de 40 ans ne présentait pas de différences remarquables (25,47 % pour le premier groupe et 23,94 % pour l'autre). L'utilisation de ces programmes a également augmenté de façon similaire dans les deux groupes. Même si les différences sont peut-être plus évidentes chez les travailleurs beaucoup plus jeunes et beaucoup plus âgés, les résultats suggèrent que les programmes travail et vie personnelle sont pertinents, quel que soit l'âge de l'utilisateur.

Lorsque nous analysons les programmes individuellement, nous constatons que les travailleurs plus jeunes utilisent davantage les programmes de soins aux enfants, de soins de santé et de nutrition (voir le Tableau 1). Les travailleurs plus jeunes sont souvent de nouveaux parents qui commencent à composer avec de nouveaux éléments de stress au travail et dans leur vie personnelle. Les travailleurs plus âgés utilisent davantage les programmes financier et de soins aux aînés, suggérant qu'ils se préoccupent surtout de leur retraite et des soins à donner à leurs parents qui vieillissent.

Tableau 1 - L'utilisation des programmes travail et vie personnelle selon l'âge (sur 4 ans)



Parmi les problèmes juridiques présentés, les jeunes travailleurs avaient plus souvent des difficultés au niveau de la garde et des droits de visite que les travailleurs plus âgés (respectivement 7,80 % et 3,71 % des problèmes juridiques présentés). Ces chiffres ont du sens, étant donné que le divorce se produit habituellement plus tôt que plus tard dans la vie du couple. Les problèmes présentés par les travailleurs plus âgés concernaient davantage les testaments (5,27 % chez les plus âgés et 2,85 % chez les plus jeunes). Parmi les problèmes financiers présentés par les jeunes travailleurs, la dette et le crédit avaient une forte prévalence (69,60 % chez les jeunes et 54,54 % chez les travailleurs plus âgés) - une différence de 15 %. Naturellement, les travailleurs plus âgés présentaient des problèmes surtout liés à la retraite (16,68 %, comparativement à 2,33 % chez les plus jeunes). En matière de nutrition, les travailleurs plus jeunes présentaient plus de problèmes liés à une saine alimentation (33,54 % comparativement à 21,68 % chez les travailleurs plus âgés) - une différence de près de 12 %. Les

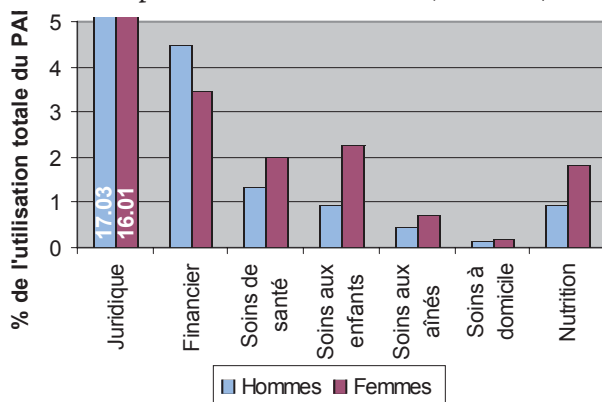
clients plus âgés présentait un plus grand nombre de problèmes liés à la gestion de la santé (21,03 % comparativement à 11,79 % chez les travailleurs plus jeunes). À mesure que les travailleurs plus jeunes vieillissent et que leurs responsabilités augmentent, ils peuvent s'efforcer d'améliorer leur régime alimentaire afin d'être en meilleure santé et d'accroître leur énergie. Les travailleurs plus âgés pourraient être confrontés à l'apparition de maladies chroniques liées à l'âge. Les tendances au niveau des problèmes présentés étaient analogues chez les jeunes travailleurs et chez les plus âgés.

Les différences en ce qui concerne le sexe des utilisateurs des programmes travail et vie personnelle

Les différences en ce qui concerne le sexe des utilisateurs de ces programmes ont aussi fait l'objet d'une analyse. En général, comparativement à l'ensemble des programmes du PAE, les hommes et les femmes utilisent les programmes travail et vie personnelle dans une proportion analogue (sur quatre ans, la moyenne annuelle est de 25,23 % chez les hommes et de 26,39 % chez les femmes). L'utilisation de ces programmes augmente de façon similaire chez les hommes et chez les femmes.

Lorsque nous analysons les programmes individuellement, nous constatons que les hommes accèdent davantage aux services juridiques et financiers. Les femmes utilisent davantage les services de nutrition, de soins aux enfants et de soins de santé (voir le Tableau 2). Ces deux derniers services reflètent le fait que la femme continue d'être la principale personne à prendre soin de la famille.

Tableau 2 - L'utilisation moyenne des programmes travail et vie personnelle selon le sexe (sur 4 ans)



Parmi les problèmes juridiques présentés, les hommes ont présenté au PAE plus de problèmes criminels (par exemple, des condamnations mineures) que les femmes (5,90 % des problèmes juridiques chez les hommes comparativement à 1,90 % chez les femmes), reflétant ainsi chez les hommes en général une plus haute incidence de

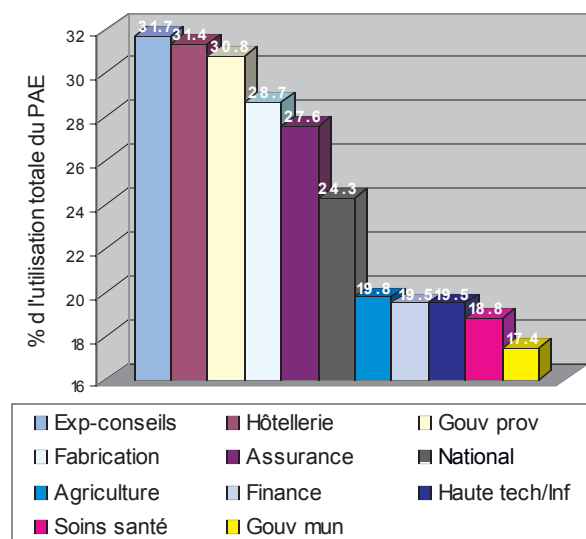
ces problèmes. Les problèmes présentés par les femmes étaient surtout liés aux testaments (4,54 % comparativement à 2,68 %). Parmi les problèmes financiers présentés, les hommes avaient plus souvent des problèmes de dettes ou de crédit (63,78 % comparativement à 60,55 %). Finalement, parmi les problèmes de nutrition présentés, les hommes avaient surtout des problèmes liés à une saine alimentation (31,84 % comparativement à 28,83 %), tandis que les femmes présentaient surtout des problèmes de gestion du poids (50,20 % comparativement à 47,37 %). Les tendances au niveau des problèmes présentés par les utilisateurs étaient similaires chez les hommes et chez les femmes.

Les différences au niveau de l'utilisation des programmes travail et vie personnelle, selon le secteur d'industrie

Les styles d'utilisation des programmes travail et vie personnelle ont aussi été étudiés dans tous les secteurs d'industrie, de 2000 à 2003. Nous mentionnerons ici les différences le plus pratiquement significatives.

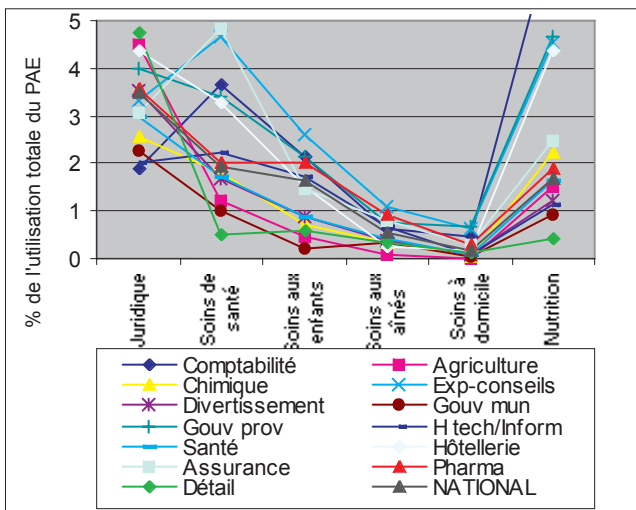
Le Tableau 3 illustre les différences au niveau de l'utilisation moyenne sur quatre ans des programmes travail et vie personnelle, comparativement à l'utilisation complète des services de PAE (de 2000 à 2003). Les experts-conseils (31,7 %), l'hôtellerie (31,4 %) et les gouvernements provinciaux (30,8 %) avaient le plus haut taux d'utilisation des programmes travail et vie personnelle, comparativement à la norme nationale. Les soins de santé (18,8 %) et les gouvernements municipaux (17,4 %) avaient l'utilisation la plus faible. La différence entre les secteurs de gouvernements est particulièrement curieuse.

Tableau 3 - L'utilisation moyenne par secteur (sur 4 ans)



Les résultats mentionnés précédemment ont été analysés individuellement dans chacun des programmes travail et vie personnelle. Le Tableau 4 illustre les différences le plus pratiquement significatives dans chaque secteur. Les services juridiques, dont l'utilisation est la plus élevée dans toutes les organisations, ont été omis afin de mieux refléter les différences dans chaque secteur entre les programmes moins utilisés. La fabrication montre l'utilisation la plus élevée des services juridiques (19,17 %), suivie par les hôpitaux (17,70 %, qui n'apparaît pas sur le graphique) et le commerce de détail (17,61 %). Le secteur financier est celui où l'utilisation des services juridiques était la moins élevée (7,41 %).

Tableau 4 - L'utilisation moyenne par secteur (sur 4 ans)

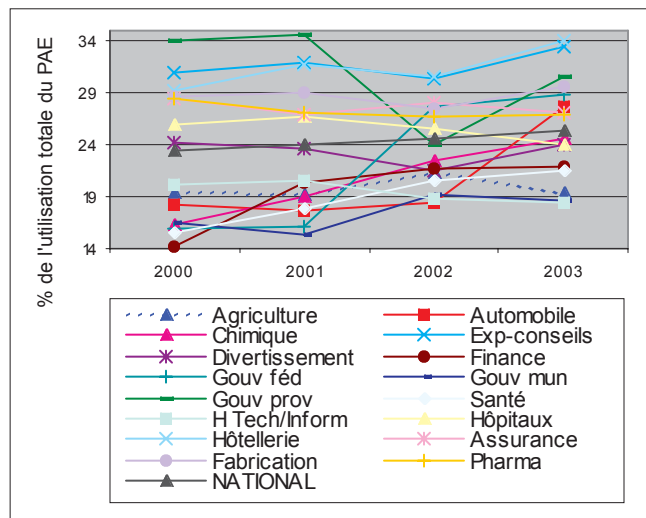


Le Tableau 4 permet de constater que la plus grande différence d'utilisation se situe entre le programme de soins de santé et le programme de nutrition. L'assurance (4,84 %) et les experts-conseils (4,67 %) ont la plus haute utilisation du programme de soins de santé. Le commerce de détail (0,50 %) et les gouvernements municipaux (1,00 %) ont la plus faible utilisation. Les services comptables ont eu la plus haute utilisation du programme de nutrition (6,83 %), suivis par les gouvernements provinciaux (4,65 %), les experts-conseils (4,55 %) et l'hôtellerie (4,36 %). Le commerce de détail (0,42 %) et les gouvernements municipaux (0,92 %) ont, une fois de plus, la plus faible utilisation. En ce qui concerne les soins aux

aînés et les soins à domicile, les différences entre les secteurs étaient très faibles. Ces données reflètent la faible utilisation générale de ces services. De plus, le commerce de détail et l'agriculture montrent une utilisation très supérieure des services financiers, comparativement aux autres services. Ce résultat pourrait refléter le salaire habituellement inférieur des employés du commerce de détail et les difficultés qui ont affecté l'agriculture au cours des quatre dernières années (par exemple, la maladie de la vache folle, les litiges commerciaux).

Les plus grandes différences entre les secteurs, en ce qui concerne les tendances dans l'utilisation des programmes travail et vie personnelle, sont illustrées au Tableau 5 (en tant que pourcentage de l'utilisation totale du PAE). Les gouvernements provinciaux sont le secteur où l'on retrouve le moins de constance, l'utilisation des programmes travail et vie personnelle étant fortement à la baisse de 2001 à 2002. La tendance se situait à l'inverse au gouvernement fédéral. Le secteur de l'automobile a montré une forte augmentation de l'utilisation des programmes travail et vie personnelle de 2002 à 2003. Même si la tendance est à la hausse dans de nombreux secteurs, elle est plus ou moins à la baisse dans les hôpitaux, la haute technologie/l'informatique et dans le secteur pharmaceutique. Dans le secteur des produits chimiques, la tendance est à la hausse à un pourcentage toujours plus élevé que la norme nationale.

Tableau 5 - Tendances au niveau de l'utilisation moyenne par secteur (sur 4 ans)



LES TENDANCES EN CE QUI CONCERNE L'ÉQUILIBRE ET LES PROGRAMMES TRAVAIL ET VIE PERSONNELLE

Un ensemble de facteurs démographiques, politiques et sociaux affectent les comportements à l'égard des

programmes travail et vie personnelle et favorisent leur utilisation. Premièrement, les besoins de l'employé moyen

évoluent au même rythme que la démographie. Les femmes qui occupent un emploi tout en continuant d'être le principal pourvoyeur de soins dans leur famille sont de plus en plus nombreuses. De plus, la population vieillit, ce qui occasionne des tensions sur les plus jeunes pourvoyeurs de soins. À cela s'ajoute le fait que la situation financière des canadiens est de plus en plus complexe en raison des taux plus élevés d'investissement, d'accession à la propriété et d'endettement. La famille continue à se redéfinir dans l'union de fait ou d'autres formes de mariage. Finalement, l'obésité et les problèmes de nutrition ont été cités comme étant des épidémies en puissance au Canada. Ces changements démographiques continueront d'affecter le bien-être des canadiens et d'accroître le besoin de programmes travail et vie personnelle pertinents.

Deuxièmement, les entreprises ont fait la promotion des programmes travail et vie personnelle, ce qui devrait accroître leur utilisation. Même si la promotion des programmes peut expliquer en partie la hausse de leur utilisation, on ne peut nier l'existence d'un réel besoin pour ces services. Comme c'est le cas pour de nombreux problèmes psychologiques, la prévalence d'un grand nombre de problèmes travail et vie personnelle n'est probablement déclarée qu'en partie et, par conséquent, les programmes travail et vie personnelle ne sont pas aussi utilisés qu'ils le devraient.

Finalement, l'augmentation des besoins en matière de programmes travail et vie pourrait refléter un changement au niveau des valeurs dans le monde du travail au Canada. La recherche suggère qu'un nombre sans cesse croissant de

personnes prennent une distance psychologique et comportementale face à leur travail. La satisfaction au travail et l'éthique du travail ont diminué au cours des trente dernières années. Les observateurs remarquent qu'un nombre sans cesse croissant de personnes révisent leur niveau de vie à la baisse, acceptent une indemnité pour départ volontaire et modifient leur style de vie afin de passer moins de temps au travail, plus de temps avec leur famille, et de participer davantage à des activités de loisirs et communautaires. Ces tendances ont été popularisées par les médias qui ne cessent de parler de l'importance que les parents accordent à leurs enfants aux dépens de leurs carrières. Les canadiens accordent de plus en plus d'importance à la famille et à d'autres aspects de la vie privée.

En même temps, le volume de travail ne cesse de croître dans la plupart des secteurs, ce qui se traduit par de plus longues heures de travail et un débordement négatif du travail dans la vie personnelle. Les employeurs peuvent continuer de prospérer et rester compétitifs malgré tous ces changements sociaux en offrant à leurs employés des programmes travail et vie personnelle qui leur permettront de s'épanouir dans leur vie privée. La disponibilité de programmes travail et vie personnelle peut s'avérer un avantage concurrentiel pour les organisations qui désirent intéresser et recruter un personnel de choix. L'utilisation de ces programmes aura pour effet d'améliorer la qualité de vie des employés, ce qui en retour améliorera le rendement des employés et de l'organisation, grâce à une facilitation au niveau du travail et de la vie personnelle.

LE GROUPE RECHERCHE SHEPELL

Le Groupe recherche Shepell a été formé pour recueillir, analyser et fournir des observations sur les tendances qui affectent, dans le domaine de la santé organisationnelle, nos clients, leurs employés et leurs familles. Le Groupe recherche a pour mandat d'aider nos clients et le monde des affaires à mieux comprendre les subtilités d'une mauvaise santé mentale, d'un déséquilibre travail et vie personnelle et des problèmes qui y sont liés, ainsi que leur impact sur nos milieux de travail et nos communautés. Pour ce faire, le Groupe recherche collecte et diffuse des données sur les problèmes de santé mentale, établit des liens avec certains chercheurs et instituts de recherche les mieux cotés et puise dans notre expertise acquise au cours de 25 années au service des entreprises.

Les résultats indiqués dans ce rapport sont fondés sur des données exclusives au Groupe Shepell. Ces données sont corroborées par de l'information provenant recherches effectuées par des organismes universitaires, gouvernementaux et privés. Les références ont été omises en raison de leur ampleur. Elles peuvent être fournies sur demande.

Cette étude de recherche a été effectuée par Paul Fairlie, MA, du Groupe recherche Shepell. Le Groupe recherche Shepell est dirigé par Karen Seward, vice-présidente à la recherche et au développement. Veuillez soumettre vos questions ou vos commentaires à Karen Seward, au 1 800 461-9722.