

À propos du facteur RPS11 : Équilibre

Qu'est-ce que Protégeons la santé mentale au travail?

Protégeons la santé mentale au travail (PSMT) est une stratégie fondée sur des preuves qui aide les employeurs à protéger et à promouvoir la santé et la sécurité psychologiques dans leur milieu de travail. PSMT met à la disposition des employeurs un éventail complet de ressources faciles à utiliser pour remédier efficacement à l'impact de 12 facteurs de risque psychosociaux (RPS) connus pour avoir une forte incidence sur la santé organisationnelle, la santé individuelle des employés et les résultats financiers. Des chercheurs du Consortium for Organizational Mental Healthcare (COMH) de la Faculté des sciences de la santé de l'Université Simon Fraser ont défini ces 12 facteurs de risque psychosociaux en s'appuyant sur d'imposants travaux de recherche et sur un examen approfondi des données empiriques découlant des pratiques exemplaires suivies à l'échelle nationale et internationale. On a également tenu compte, pour définir ces facteurs, des lois et de la jurisprudence existantes et émergentes au Canada.

En quoi consiste le facteur RPS11 – équilibre?

Selon la définition du facteur RPS11 de Protégeons la santé mentale au travail, l'équilibre est présent dans un milieu de travail où l'on reconnaît la nécessité de concilier harmonieusement les exigences liées au travail, à la famille et à la vie personnelle. Ce facteur tient compte des rôles multiples de chaque personne : par exemple, celui de professeur, de parent, de conjoint, etc. Cette complexité est enrichissante et permet à chaque personne de réaliser son plein potentiel et de s'acquitter de ses responsabilités; cependant, s'il y a contradiction entre certaines responsabilités, il peut s'ensuivre un conflit de rôles ou une surcharge.

Pourquoi accorder de l'importance au facteur RPS11 – équilibre?

Dans un milieu de travail où l'employeur reconnaît la nécessité de concilier travail et vie personnelle, les employés se sentent appréciés et sont plus heureux, tant au travail qu'à la maison. L'employeur qui reconnaît l'importance de cet équilibre prend du même coup conscience de la nécessité d'assurer davantage de souplesse au travail, ce qui contribue à réduire les conflits en permettant aux employés d'effectuer les tâches de leur vie quotidienne. L'équilibre réduit le stress ainsi que la probabilité que les problèmes vécus à la maison se répercutent sur le travail, et que les problèmes professionnels nuisent à la vie personnelle. L'équilibre aide à maintenir la concentration, la confiance, le sens des responsabilités et le sentiment de contrôle des employés. Pour l'organisation, ces bienfaits se traduisent par un engagement accru de la part des employés, une plus grande satisfaction au travail, des comportements de citoyenneté organisationnelle (des comportements que les employés adoptent de leur propre chef et qui sont bénéfiques à l'organisation) et un meilleur rendement. En retour, cet équilibre procure un bien-être accru aux employés et contribue à réduire leur niveau de stress. Ces effets ont été prouvés au fil du temps, en démontrant un lien causal direct entre l'équilibre et la santé physique et psychologique.

Qu'arrive-t-il quand l'équilibre est compromis?

L'incidence du stress professionnel est à la hausse; il est passé de 20 % en 1990 à 33 % en 2000. Les employés qui vivent plus de stress au travail ont plus tendance à être insatisfaits de leur emploi et sont plus souvent absents, physiquement ou mentalement. L'incompatibilité des responsabilités professionnelles et familiales est une des sources de stress. Lorsque survient un conflit travail-famille, c'est la santé et le bien-être de la personne qui en souffrent. Ce déséquilibre peut se traduire par une fatigue chronique, des troubles de l'humeur et une incapacité à progresser, problèmes qui peuvent à leur tour occasionner des maladies liées au stress, un taux de cholestérol plus élevé, des symptômes dépressifs et une détérioration générale de l'état de santé. Il en résulte pour l'organisation des coûts supplémentaires attribuables aux prestations payées, à l'absentéisme, aux congés pour invalidité et au taux de roulement.

Comment peut-on améliorer l'équilibre dans le milieu de travail?

Commencez par effectuer l'évaluation proposée par Protégeons la santé mentale au travail (Audit organisationnel, Exploration initiale et/ou Enquête RPS-12 auprès du personnel) au sein de votre organisation ou de l'équipe de travail et par examiner les résultats obtenus. Si l'équilibre ressort comme un sujet de préoccupation, reportez-vous aux outils d'action pertinents afin de trouver des suggestions efficaces, basées sur des preuves, et d'établir une stratégie pratique en vue d'améliorer cet aspect dans votre organisation. Il est également important de discuter des conclusions de l'exercice avec les employés concernés pour mieux comprendre ces résultats, et pour obtenir leur avis et leur aide dans le choix de mesures correctives utiles. Nous recommandons aussi de prendre connaissance de l'information contenue dans les ressources proposées ci-dessous. Enfin, consultez le site Web de PSMT périodiquement pour y trouver de nouvelles suggestions sur la façon d'améliorer l'équilibre en milieu de travail.

Vous trouverez plus d'information sur l'équilibre en milieu de travail dans les documents suivants:

- Harter, J. K., Schmidt, F. et Keyes, C. L. M. (novembre 2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. http://www.arnoldbakker.com/fileLib/Engagement%20Gallup_Harter.pdf
- Gallup Management Journal. (2006). Unhappy workers are unhealthy too. <http://gmj.gallup.com/content/14545/gallup-study-unhappy-workers-unhealthy-too.aspx>
- Kahn, W. A. (1990). « Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work », Academy of Management Journal, 33, 692-724. <http://www.jstor.org/stable/256287?cookieSet=1>
- Great-West, compagnie d'assurance-vie. (2009). « RPS11 : Équilibre », dans Ressources du Centre par facteur de risque. <http://www.gwcentrepourlasantementale.com/slides.asp?lc=1&l1=3&l2=157&l3=159&l4=171&d=159&scroll=11>
- Great-West, compagnie d'assurance-vie. (2009). « Horaire de travail », dans Créer un milieu de travail plus sain. <http://www.gwcentrepourlasantementale.com/display.asp?lc=1&l1=4&l2=43&l3=46&d=46>
- Health and Safety Executive. (sans date). Work related stress: Health and safety in the workplace. <http://www.hse.gov.uk/stress/index.htm>
- Byrne, U. (2005). « Work-life balance: Why are we talking about it at all? », Business Information Review, 22(1), 53-59. <http://bir.sagepub.com/cgi/reprint/22/1/53>
- Casey, P. et Grzywacz, J. (2008). « Employee health and well-being: The role of flexibility and work-family balance », Psychologist-Manager Journal, 11(10), 31-47. http://pdfserve.informaworld.com/841191_770885140_792434166.pdf
- Grzywacz, J. et Carlson, D. (2007). « Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research », Advances in Developing Human Resources, 9(4), 455-471. <http://adh.sagepub.com/cgi/reprint/9/4/455>
- Higgins, C. et Duxbury, L. (2005). « Saying "no" in a culture of hours, money and non-support », Ivey Business Journal, 69(6), 1-5. <http://www.ivey.com.hk/executive/Saying%20No%20in%20a%20Culture%20of%20Hours,%20Money%20and%20Non-support.pdf>

www.psm.ca