

## À propos du FP 11 : Équilibre

### Que sont les facteurs psychosociaux?

Les facteurs psychosociaux sont des éléments qui influent sur la réponse psychologique des employés à leur travail et à leurs conditions de travail, et qui peuvent entraîner des problèmes de santé psychologique. Ces facteurs englobent la façon dont le travail est exécuté (échéances, charge de travail, méthodes de travail) ainsi que le contexte dans lequel il se déroule (notamment les rapports et les interactions avec les supérieurs hiérarchiques, les collègues et les clients).

### En quoi consiste le FP : ?

Selon la définition de PSMT, le FP 11 : 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 psychosocial tient compte des rôles multiples de chaque personne : par exemple, celui de professeur, de parent et de conjoint. 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 à l'?

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 possibilité 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'?

Commencez par effectuer l'Examen organisationnel de PSMT et/ou l'Enquête de PSMT et par examiner les résultats obtenus. Si l' ressort comme un sujet d'inquiétude ou un point relativement fort, reportez-vous aux Ressources d'action de PSMT 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 sur les interventions possibles. Par ailleurs, il est primordial d'évaluer les interventions entreprises au fil du temps pour en assurer l'efficacité et pour prendre des mesures correctives, au besoin. Songez à consulter les ressources ci-après. Enfin, consultez le site Web de PSMT périodiquement pour y trouver de nouvelles suggestions sur la façon d'améliorer l'.

## Plus d'information sur l' :

- Byrne, U. (2005). « Work-life balance: Why are we talking about it at all? », *Business Information Review*, 22(1), 53-59. doi: [10.1177/0266382105052268](https://doi.org/10.1177/0266382105052268)
- Casey, P. et Grzywacz, J. (2008). « Employee health and well-being: The role of flexibility and work-family balance », dans *Psychologist-Manager Journal*, 11(10), 31-47. doi: [10.1080/10887150801963885](https://doi.org/10.1080/10887150801963885)
- Gallup Management Journal. (2006). « Unhappy workers are unhealthy too », Extrait de <http://gmj.gallup.com/content/14545/gallup-study-unhappy-workers-unhealthy-too.aspx>
- Gilbert, M. et Bilsker, D. (2012). *Santé et sécurité psychologiques : Guide de l'employeur*. Extrait de [http://www.mentalhealthcommission.ca/SITECollectionDocuments/Workforce/Workforce\\_Employers\\_Guide\\_FRE.pdf](http://www.mentalhealthcommission.ca/SITECollectionDocuments/Workforce/Workforce_Employers_Guide_FRE.pdf)
- Great-West, compagnie d'assurance-vie. (2012). « FP 11 : Équilibre », dans *Ressources du centre par facteur de PSMT et Au programme*. Extrait de <http://www.strategiesdesantementale.com/index.asp?lc=1&>
- Grzywacz, J. et Carlson, D. (2007). « Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research », dans *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455-471. doi: [10.1177/1523422307305487](https://doi.org/10.1177/1523422307305487)
- Harter, J. K., Schmidt, F. et Keyes, C. L. M. (2003). *Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies*. Extrait de <http://media.gallup.com/documents/whitePaper--Well-BeingInTheWorkplace.pdf>
- Health and Safety Executive. (2012). *Work related stress: Health and safety in the workplace*. Extrait de <http://www.hse.gov.uk/stress/index.htm>
- Higgins, C. et Duxbury, L. (2005). « Saying "no" in a culture of hours, money and non-support », dans *Ivey Business Journal*, 69(6), 1-5. Extrait de <http://www.ivey.com/hk/executive/Saying%20No%20in%20a%20Culture%20of%20Hours,%20Money%20and%20Non-support.pdf>
- Kahn, W. A. (1990). « Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work », dans *Academy of Management Journal*, 33, 692-724. Extrait de <http://www.jstor.org/stable/256287>

[www.psm.ca](http://www.psm.ca)