



Homewood
Santé

Lignes de vie

Améliorer votre qualité de vie, une étape à la fois



Concilier travail-vie personnelle après la pandémie

Il n'y a pas si longtemps, la pandémie de COVID-19 bouleversait nos vies de manière inimaginable. Depuis, l'ampleur de cette crise mondiale nous semble lointaine. En pratique, la pandémie a forcé bon nombre de personnes à s'adapter rapidement à un bureau à la maison improvisé et à des réunions virtuelles, et à délaissier leurs déplacements quotidiens habituels vers les centres urbains¹. Nous avons dû revoir notre définition du travail et de la maison, car pendant un certain temps, nos vies professionnelle et personnelle se sont fusionnées. Les technologies ont assurément contribué à nous montrer que nous pouvions rester en contact et être productif·ve·s, même à distance.

À mesure que nous continuons à composer avec ce contexte d'après pandémie, il est de plus en plus évident que notre définition de la conciliation travail-vie personnelle a subi une profonde transformation. Une transformation qui affecte notre bien-être et notre productivité d'aujourd'hui et de demain.

Dans cet article, nous parcourons la situation actuelle de la conciliation travail-vie personnelle. Certain·e·s employeur·euse·s priorisent le retour des employé·e·s à des lieux de travail physiques quelques jours par semaine, alors que d'autres optent pour la flexibilité et adoptent des politiques de « travail n'importe où ». Il ne faut pas oublier qu'il incombe tant aux employeur·euse·s qu'aux

employé·e·s de mettre en place un climat de travail plus sain. Ainsi, notre perception du travail et de son rôle dans notre vie a aussi évoluée. Découvrons les nouveaux concepts associés à la conciliation travail-vie personnelle et les raisons pour lesquelles il est crucial de les adopter pour s'épanouir pleinement et améliorer son bien-être.

Redéfinir le travail et la conciliation travail-vie personnelle

La conciliation travail-vie personnelle a une signification différente d'une personne à l'autre. Pour certaines, c'est se fixer des limites entre le travail et ses temps libres qui offre le meilleur équilibre. Pour d'autres, c'est la capacité d'avoir un horaire de travail flexible ou de faire du télétravail. Considérant que de nombreuses personnes doivent d'occuper de jeunes enfants ou de personnes âgées ayant des besoins de santé grandissants, nous sommes conscient·e·s que la notion d'équilibre dépend largement des situations que nous vivons à un moment donné et de l'évolution des choses au fil du temps. Mais la conciliation travail-vie personnelle, c'est aussi déterminer la façon idéale de combiner harmonieusement la productivité et l'épanouissement dans sa vie personnelle pour les renforcer.

Comment reconnaître les signes d'une conciliation saine?

Voici les signes d'une conciliation saine :

- Se sentir moins stressé-e
- Avoir du temps pour les loisirs, la famille et les ami-e-s
- Ne pas se sentir submergé-e par le travail en dehors des heures normales de bureau

Essentiellement, vous êtes en mesure de répondre aux exigences professionnelles sans sacrifier votre bien-être.

Quelle était notre perception de la conciliation travail-vie personnelle avant la pandémie comparativement à aujourd'hui?

Avant la pandémie, plusieurs avaient de la difficulté à dissocier le travail de la vie personnelle. Les longs déplacements, les heures de bureau strictes et la pression d'être toujours disponible à n'importe quelle heure du jour compliquaient l'équilibre des priorités. Beaucoup se sentaient déchiré-e-s par l'inquiétude, la pression croissante et le stress.

La pandémie a changé la donne. Étant donné que le télétravail est devenu la norme dans bien des cas, certaines personnes ont remarqué une augmentation de leur productivité tant sur le plan professionnel que sur le plan personnel. Aujourd'hui, nous devons relever d'autres défis après avoir prouvé que les priorités peuvent prendre un virage positif et que nous pouvons en faire plus sans avoir à nous inquiéter d'arriver à l'heure au match de soccer des enfants. Nous avons inversé la tendance; nous nous attardons à intégrer le travail à notre vie de manière à maximiser les deux. « Pour réussir, presque tous-tes les employé-e-s finissent par avoir besoin de soutien pour concilier travail-vie personnelle.²»

Nous constatons l'influence d'entreprises comme Google où les « semaines de travail flexibles » permettent aux employé-e-s à travailler à la maison deux jours par semaine, ce qui leur donne plus de contrôle sur leur emploi du temps et améliore leur bien-être en général. Une grande partie des initiatives actuelles en matière de bien-être comprennent la mise en œuvre de « programmes qui soutiennent la conciliation travail-vie personnelle. Ils favorisent la productivité et la réduction du roulement du personnel, et améliorent la santé mentale et physique des employé-e-s », tout en « stimulant la diversité de l'organisation »³.

La grande vague de démissions : la quête de l'épanouissement à la place du revenu

La pandémie a entraîné une quantité énorme « d'incertitudes et de bouleversements » qui ont à leur tour causé « une vaste perturbation de l'économie ». Un tel déséquilibre a poussé les gens

à « se concentrer à nouveau » sur ce qui compte le plus⁴. Bon nombre d'employé-e-s qui étaient insatisfait-e-s de leur milieu de travail, de leur rémunération et du manque de conciliation travail-vie personnelle ont abandonné « leur travail et leur carrière qu'elles ou ils ne voulaient plus poursuivre » après avoir réévalué leurs priorités⁵. Cette quête d'occasions plus épanouissantes a eu des répercussions importantes sur la notion de travail. Les employé-e-s étaient à la recherche de postes qui apportent plus de bonheur et de satisfaction au travail. Les employeur-euse-s devaient revoir leurs stratégies pour retenir les personnes talentueuses.

Changer ses priorités

Plutôt que de s'en tenir à un travail frustrant, les employé-e-s ont commencé à chercher des fonctions qui leur apportent :

- Un travail valorisant
- De la flexibilité
- Des milieux de travail positifs et bienveillants
- Des possibilités de perfectionnement personnel et professionnel

Cette réorientation des priorités vers des fonctions offrant plus de bonheur et de flexibilité a été l'un des principaux facteurs de la grande vague de démissions. Les entreprises qui l'ont compris ont commencé à proposer des formules de travail plus flexibles, tout en mettant l'accent sur le bien-être des employé-e-s et en créant une culture de travail positive. Par exemple, certaines d'entre elles ont intégré des journées de santé mentale et des horaires de travail flexibles pour mieux soutenir leur personnel. Les employé-e-s qui se sentent valorisé-e-s et qui obtiennent un soutien concret sont plus susceptibles d'être fidèles à leur employeur-euse.

L'importance de la raison d'être et des associations positives au travail

Les tâches doivent être une source de motivation et de dynamisme pour que le personnel soit heureux et productif. On constate une augmentation de l'engagement et de la stimulation des employé-e-s lorsqu'elles ou ils trouvent leur travail pertinent et constatent les retombées de leurs efforts. Les expériences positives créent des associations avec ce qui donne le sentiment d'être utile. Pour y parvenir, les entreprises doivent favoriser un milieu de travail collaboratif, d'excellentes interactions entre collègues, l'alignement du travail sur les objectifs atteignables de l'organisation et l'augmentation de la productivité. Ces mesures peuvent améliorer considérablement l'attitude et le bien-être mental des employé-e-s.

Voici quelques manières essentielles de faire en sorte que le personnel se sente valorisé : faire participer les employé·e·s aux prises de décisions, donner des occasions de reconnaître leurs contributions au succès de l'organisation et proposer des occasions d'apprentissage et de perfectionnement.

Sensibilisation accrue à la santé mentale : plus grande acceptation et meilleure prise de conscience

Depuis la pandémie, nous parlons plus ouvertement de santé mentale et sommes plus sensibles à l'importance de prioriser notre bien-être mental, des saines habitudes de vie et la gestion du stress. La pandémie nous a poussé·e·s à revoir la manière dont les milieux de travail soutiennent la santé mentale. De nombreuses entreprises proposent plus de ressources en santé mentale, comme des services de counseling, des programmes de gestion du stress et des journées de santé mentale pour favoriser un environnement de travail plus sain et plus productif.

Que peuvent faire les employeur·euse·s pour soutenir la santé mentale et la conciliation travail-vie personnelle?

Les employé·e·s et les employeur·euse·s doivent faire des efforts pour parvenir à cette conciliation. Sans un milieu de travail favorable, c'est impossible d'y arriver. Les employeur·euse·s peuvent prendre certaines mesures pour aller dans la bonne direction :

- **Reconnaître l'importance d'avoir des employé·e·s heureux·euses**

Les employeur·euse·s doivent cultiver un milieu de travail positif où les employé·e·s se sentent heureux·euses. Il faut aider les employé·e·s à trouver un sens à leur travail en reconnaissant leurs réalisations, en leur offrant des occasions de croissance et en instaurant une culture bienveillante.

- **Établir des limites et les respecter**

Invitez les employé·e·s à se fixer des limites et à avoir des attentes raisonnables au travail. C'est-à-dire qu'il faut respecter leurs temps libres plutôt que s'attendre à ce qu'elles ou ils soient à disposition tous les jours 24 heures sur 24.

- **Offrir un soutien concret**

Les employeur·euse·s peuvent cultiver des milieux de travail bienveillants en proposant des formules de travail flexibles, des ressources en santé mentale et des occasions de rencontre.

- **Être ouvert·e à des horaires de travail flexibles**

En offrant des formules de travail hybrides, flexibles et à distance, les employeur·euse·s permettent aux employé·e·s de concilier plus efficacement leur vie professionnelle et personnelle.

- **Parler aux employé·e·s**

Les employeur·euse·s doivent avoir une meilleure compréhension et faire preuve d'une plus grande ouverture afin de connaître les facteurs qui nuisent aux employé·e·s et qui les empêchent de concilier travail-vie personnelle. Une communication ouverte axée sur la sensibilité à la réalité d'autrui et sur la quête de résolutions aux préoccupations des employé·e·s permet de trouver en commun des solutions pertinentes qui répondent aux besoins du personnel.

Quels moyens pouvez-vous prendre pour améliorer la conciliation travail-vie personnelle?

Vous pouvez commencer par une autoréflexion, puis faire un plan pour remédier aux problèmes.

- **Déterminer les sources de stress qui entraînent un déséquilibre entre la vie professionnelle et personnelle**

Le stress vient peut-être d'une grande charge de travail, d'échéances serrées ou de difficultés à se détacher du travail. Faites-vous régulièrement des pauses pendant votre journée de travail? Si ce n'est pas le cas, sachez qu'il peut être bénéfique de rafraîchir ses idées et de se sentir plus productif·ve.

- **Avoir une discussion franche avec sa ou son superviseur·euse**

Discutez de votre situation actuelle en matière de conciliation travail-vie personnelle. Collaborez pour trouver des solutions qui vous aideront à mieux gérer votre travail. Vous aurez peut-être à revoir la priorité de vos tâches, à en déléguer ou profiter du télétravail ou d'un horaire flexible pour alléger votre fardeau, au besoin.

Faites preuve d'audace et parlez de la manière avec laquelle vous devez élaborer un horaire qui intègre des activités personnelles. Cela aidera à redéfinir les attentes autant pour vous que pour votre employeur·euse.

- **Être ouvert·e à un changement d'attitude**

À défaut de changer de milieu, vous pouvez changer la manière d'aborder votre travail. Vous devrez peut-être ajuster vos priorités. Vous seriez surpris·e de voir à quel point votre attitude pourrait s'améliorer. À la maison, pouvez-vous déléguer certaines tâches?

- Y a-t-il d'autres personnes avec qui vous pourriez discuter du partage des responsabilités, comme pour le covoiturage des enfants?

- Quels types de limites pouvez-vous vous fixer au travail?

- Par exemple, s'engager à ne pas ouvrir ou envoyer des courriels après les heures normales de bureau?

• Réfléchir à ses traits de personnalité et à sa santé mentale

Êtes-vous perfectionniste? Êtes-vous atteint-e d'un trouble, comme le trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH), et avez-vous du mal à vous concentrer? Vous sentez-vous anxieux-euse dans des situations stressantes, que ce soit au travail ou à la maison? Il faut reconnaître que ces émotions peuvent influencer sur votre niveau de conciliation travail-vie personnelle.

Vous avez peut-être besoin de temps pour demander de l'aide. Les services de counseling offrent plusieurs options de prestations flexibles qui s'intègrent plus facilement à votre journée. Par exemple, Homewood Santé propose des séances à distance, que ce soit par téléphone ou vidéo, s'il vous est compliqué d'y assister.

• Laisser sa journée de travail derrière soi

Trouvez des moyens de vous détacher mentalement de votre travail, une fois la journée terminée.

- Écoutez un livre ou un balado pendant le trajet du retour.
- Consacrez du temps en famille pour partager des responsabilités, comme préparer les repas, mangez ensemble et posez des questions sur le déroulement de la journée de chacun-e.
- Joignez-vous à une équipe sportive ou faites de l'exercice.
- Trouvez-vous une passion en dehors du travail pour vous aider à vous détendre.
 - Pratiquez un loisir dont vous avez toujours rêvé.
 - Participez à la vie sociale de votre communauté en rejoignant des clubs ou en faisant du bénévolat.

• Envisager de changer de poste ou d'emploi

Vous devrez peut-être changer d'emploi ou d'employeur-euse si votre poste actuel n'appuie pas vos efforts pour favoriser une saine conciliation travail-vie personnelle.

La seule constante dans la vie, c'est le changement. Pour cela, nous devons apprendre à nous adapter et à être flexibles, car nos besoins évoluent au fil du temps. Le travail doit être axé sur le bien-être et l'épanouissement professionnels pour se sentir assez à l'aise de prendre des mesures pratiques pour concilier travail-vie personnelle plus efficacement, et cela vaut tant pour les employeur-euse-s que pour les employé-e-s.

Références :

1. McKinsey Global Institute (13 juillet 2023). How hybrid work has changed the way people work, live, and shop. McKinsey Report. Article consulté le 28 juin 2024 sur le site <https://www.mckinsey.com/mgi/our-research/empty-spaces-and-hybrid-places-chapter-1#> (seulement en anglais).
2. Kalev A. et Dobbin F. (septembre-octobre 2022). The Surprising Benefits of Work/Life Support. Harvard Business Review. Article consulté le 28 juin 2024 sur le site <https://hbr.org/2022/09/the-surprising-benefits-of-work-life-support> (seulement en anglais).
3. Ibid.
4. Hetler, A. (3 juillet 2023). The Great Resignation: Everything you need to know. TechTarget. Article consulté le 28 juin 2024 sur le site <https://www.techtarget.com/whatis/feature/The-Great-Resignation-Everything-you-need-to-know> (seulement en anglais).
5. Ibid.



Nous attendons vos questions, commentaires ou suggestions. N'hésitez pas à nous écrire à l'adresse : lignesdevie@homewoodsante.com

Pour obtenir plus d'information, veuillez vous adresser à nos représentants des Services aux clients, à votre disposition 24 heures sur 24, sept jours par semaine, en français ou en anglais. Tous les appels sont strictement confidentiels.

1 866 398-9505

1 800 663-1142 (Toll-Free English)

1 866 433-3305 (ATS)

514 875-0720 Appels internationaux (frais virés acceptés)

Suivez-nous sur :  

Monhomeweb.ca

© Homewood Santé^{MC} 2024 | * Dans ce document, le masculin est employé comme genre neutre.