

Jusqu'à ce que le stress nous sépare : les problèmes conjugaux/relationnels et leur impact selon le PAE

Les constatations du Groupe recherche Shepell·fqi



Shepell·fqi^{MC}



travail. santé. vie.

Les problèmes conjugaux/relationnels : leur impact selon le PAE

SOMMAIRE

De bonnes relations de couple sont essentielles au bien-être et à la performance de l'employé et au rendement de l'organisation en général. Cependant, certains employés pourraient éprouver plus que d'autres des problèmes relationnels. C'est pourquoi le Groupe recherche Shepell-fgi a procédé à l'analyse de données du PAE réparties sur quatre ans dans le but d'identifier les segments d'employés plus à risque de souffrir de problèmes relationnels :

Les principales constatations :

- Les difficultés conjugales/relationnelles représentent à elles seules dix-neuf pour cent (19 %) de tous les problèmes présentés au PAE - vingt-cinq pour cent 25 % lorsqu'elles sont comparées à d'autres facteurs de stress de la vie.
- La séparation et le divorce représentent un quatre pour cent (4 %) supplémentaire de tous les problèmes présentés au PAE.
- L'âge et le sexe se sont avérés les plus importants facteurs démographiques de difficultés conjugales/relationnelles.
- Les personnes dans la trentaine (23 %) étaient plus nombreuses à signaler des difficultés conjugales/relationnelles que les autres groupes d'âge.
- Les hommes (23 %) étaient plus nombreux que les femmes (18 %) à signaler des difficultés conjugales/relationnelles.
- Les superviseurs et les gestionnaires (21 %) étaient plus nombreux que les autres employés (19 %) à signaler des difficultés conjugales/relationnelles.
- Les employés qui n'ont pas un emploi à plein temps accèdent au PAE pour des problèmes de violence familiale deux fois plus que les employés à plein temps.

Les groupes à risque :

- Les hommes de moins de 40 ans, comptant cinq ans et plus d'ancienneté, mais n'occupant pas un poste à plein temps signalent plus souvent un ensemble de difficultés conjugales/relationnelles et de problèmes de séparation/divorce (37 %, comparativement à 24 % chez la moyenne des employés).
- Les femmes superviseurs et gestionnaires, âgées de 30 à 49 ans, employées à plein temps, comptant moins d'années d'ancienneté, signalent aussi cet ensemble de problèmes relationnels (31 %, comparativement à 24 % chez la moyenne des employés).

Les secteurs d'industrie et les régions à risque :

- Les signalements de difficultés conjugales/relationnelles varient d'un secteur à l'autre (ils sont plus nombreux dans le secteur de la main-d'œuvre et les organismes sans but lucratif, moins nombreux dans le secteur des communications).
- Les personnes de l'Ouest canadien (de la Colombie-Britannique au Manitoba, 27 %) sont plus nombreuses que les Québécois (18 %) à signaler au PAE des difficultés conjugales/relationnelles.

Des interprétations et des recommandations sont présentées afin d'aider les employeurs et les PAE à élaborer des stratégies d'intervention et de prévention qui ciblent les groupes d'employés plus à risque d'être affectés par des problèmes relationnels.

Introduction

Les relations personnelles intimes sont essentielles au mieux-être psychologique. La qualité de nos relations a un effet déterminant sur notre développement personnel, notre bien-être et le sens que nous donnons à la vie. Les liens étroits que nous tissons avec d'autres personnes, y compris les groupes d'entraide sociale, nous rendent moins vulnérables aux problèmes de santé physique et à un décès prématuré. Des relations saines, en plus de nous procurer un sentiment de bien-être, nous aident à rester en santé et prolongent notre espérance de vie.

Nous savons depuis longtemps que le stress professionnel peut affecter la qualité de nos relations personnelles. Ceci prête à réflexion :

- Quarante-quatre pour cent des Canadiens signalent que leur travail empiète sur leur vie familiale, en termes de qualité de la relation avec leur conjoint.
- Quarante et un pour cent des Canadiens signalent que leur travail empiète sur leur vie familiale, en termes de temps consacré à leur conjoint.
- Un stress professionnel élevé a été associé aux conflits entre conjoints, au stress familial et à une mauvaise performance, tant dans le rôle professionnel que familial.
- Les personnes qui éprouvent une grande satisfaction au travail sont émotionnellement et physiquement plus près de leur famille.

Les coûts associés à de mauvaises relations personnelles sont loin d'être négligeables. Des études démontrent que les employeurs pourraient réduire l'absentéisme de 6,5 % et épargner 1 milliard de dollars par année en coûts directs s'ils éliminaient le haut niveau d'interférence qui existe entre le travail et la famille. Les employés chez qui cette interférence est élevée sont 6,7 fois plus sujets à dire qu'ils quitteraient leur emploi afin d'obtenir plus de temps pour eux et leur famille.

Il est clair que les employeurs doivent prendre les mesures qui s'imposent afin d'améliorer les relations personnelles de leurs employés. Cependant, les employeurs doivent d'abord comprendre quels sont leurs employés ayant un problème relationnel. Au départ, les groupes d'employés les plus vulnérables doivent être identifiés à des fins de prévention. À la lumière de ces faits, le Groupe recherche Shepell·fgi a effectué une étude dans le but d'analyser la fréquence des signalements de problèmes relationnels et d'isoler les facteurs démographiques pouvant identifier les clients du PAE les plus à risque d'en souffrir.

La méthode

L'échantillon se composait de 156 724 personnes ayant accédé au PAE de Shepell·fgi entre les années 2003 et 2006 (62 % étaient des femmes, 38 % des hommes). Dans le but d'exercer un contrôle sur les changements touchant la grandeur et la composition de la population, l'analyse a été restreinte aux organisations qui se sont jointes au PAE avant 2003.

À l'accueil du PAE, Shepell·fgi identifie près de 100 problèmes différents signalés par les clients. Trois d'entre eux, les difficultés conjugales/relationnelles, la séparation et le divorce ainsi que la violence familiale sont classés au rang des problèmes relationnels. Ils ont été analysés séparément. Parfois, nous avons regroupé les difficultés conjugales/relationnelles et les problèmes de séparation/divorce afin de les comparer à tous les autres problèmes en tant que données mixtes. Nous avons ensuite regroupé tous les autres problèmes et nous avons comparé les pourcentages des problèmes relationnels dans certains groupes démographiques par rapport à l'échantillon total. L'âge, le sexe, le niveau hiérarchique, les années de service, le statut d'emploi, le secteur d'industrie et la province étaient au nombre des variables démographiques. Nous avons aussi analysé le stress signalé par le client à l'accueil.

Aux fins de cette recherche, nous avons utilisé l'analyse du chi carré de Pearson, les arbres de

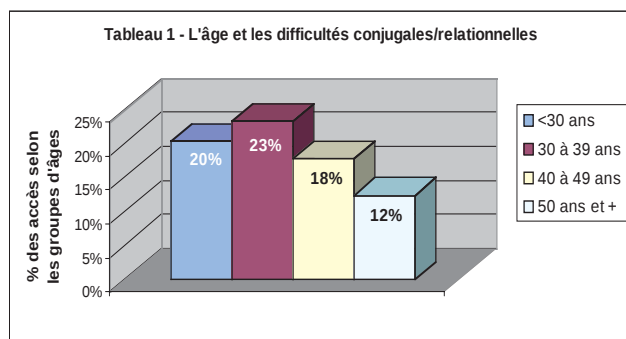
classification et de régression (ACR) et la détection automatique d'interactions du chi carré (DAICH). Notre discussion se veut un simple survol facile à comprendre.

CONSTATATIONS GÉNÉRALES

Les difficultés conjugales/relationnelles représentent à elles seules dix-neuf pour cent (19 %) de tous les problèmes présentés au PAE, vingt-cinq pour cent 25 % lorsqu'elles comparées à d'autres facteurs de stress de la vie. La séparation et le divorce représentent un quatre pour cent (4 %) supplémentaire de tous les problèmes présentés au PAE. La violence familiale représente 0,4 % de tous les problèmes présentés au PAE.

QUI ÉPROUVE DES PROBLÈMES RELATIONNELS?

Les différences démographiques au niveau des problèmes relationnels



L'ÂGE :

En général, l'âge joue clairement un rôle, car les jeunes Canadiens ont davantage de problèmes relationnels. Lorsque des clients dans la trentaine accèdent au PAE, 23 % d'entre eux signalent des difficultés conjugales et/ou relationnelles (comparativement à 20 % chez les clients de moins de 30 ans, 18 % chez les clients dans la quarantaine et 12 % chez ceux de 50 ans et plus). Ce groupe, tout comme les clients dans la quarantaine, était aussi plus sujet à signaler des problèmes de séparation et/ou de divorce (5 %

dans le premier cas et 3 % chez les clients dans la quarantaine).

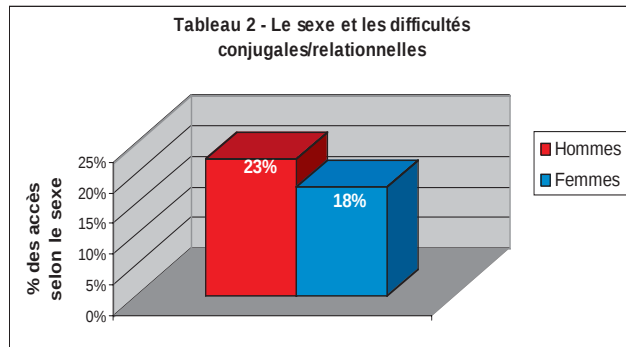
Comment expliquer que l'âge entre en ligne de compte? Il est possible que les clients du PAE âgés de moins de 30 ans soient moins sérieusement engagés dans leur relation de couple. En outre, chez les clients de 50 ans et plus, la relation de couple s'est probablement stabilisée au cours des ans. Dans la plupart des mariages, la séparation et le divorce se présentent habituellement plus tôt que plus tard. En ce qui concerne les clients dans la trentaine, la plus grande prévalence de problèmes relationnels pourrait avoir un lien avec les enfants et le travail. De plus en plus de Canadiens attendent d'être dans la trentaine pour avoir des enfants. Cet élément, associé à leurs responsabilités professionnelles croissantes, pourrait placer un stress excessif sur les personnes de ce groupe d'âge.

En ce qui concerne les signalements de violence familiale, l'écart entre les groupes d'âge était infime; les trois plus jeunes groupes signalaient plus souvent ce type de problème (0,4 % de tous les problèmes signalés), comparativement à 0,2 % chez les clients de 50 ans et plus.

Néanmoins, ces petites différences suggèrent que la violence familiale est un problème qui touche tous les groupes d'âge. Dans leurs démarches de prévention et d'intervention, les employeurs et les PAE devraient tenir compte de cet élément (par ex., identifier les signes précurseurs, mettre en œuvre des politiques).

LE SEXE :

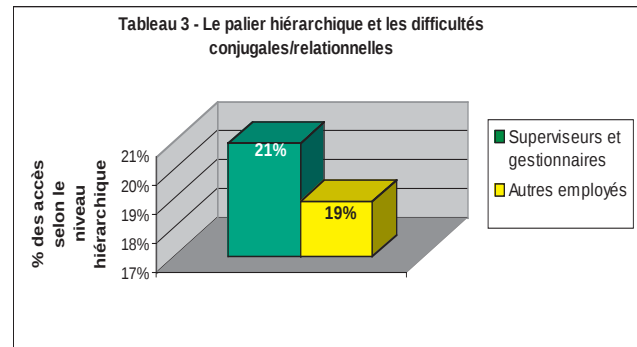
En ce qui concerne les problèmes relationnels, les différences trouvées dans les rapports n'allaient pas dans le sens prévu. Bien que les femmes soient plus nombreuses à accéder au PAE pour des difficultés conjugales/relationnelles (56 %), elles sont aussi plus nombreuses à accéder au PAE en général (62 %). Cette disparité entre les sexes au niveau de l'utilisation du PAE a été limitée afin que les liens entre le sexe et les problèmes relationnels puissent être analysés avec plus de précision.¹ En réalité, les hommes



ont accédé au PAE pour des difficultés conjugales et/ou relationnelles plus souvent que les femmes (23 % chez les hommes, comparativement à 18 % chez les femmes). Ces résultats sont appuyés par une recherche antérieure. Par exemple, dans une étude, 83 % des hommes signalaient que leur stress professionnel avait un effet dévastateur sur leurs relations personnelles. Si les employeurs ont l'intention de soutenir leurs employés de sexe masculin d'une façon qui favorise de saines relations personnelles, ils pourraient devoir modifier les hypothèses qu'ils entretiennent à ce sujet.

Malgré ces constatations, il est bien documenté que, dans une relation conjugale, la dynamique du pouvoir joue en défaveur des femmes en ce qui concerne une répartition équitable des soins aux enfants et des responsabilités familiales. En outre, lors de leur cheminement de carrière, les femmes sont moins bien appuyées par le conjoint. Chez la femme, ces éléments pourraient accroître la surcharge au niveau du rôle, le stress professionnel et la dépression. Les femmes sont peut-être également affectées par les difficultés conjugales; cependant, elles accèdent au PAE davantage en raison de problèmes émotionnels.

En ce qui concerne les problèmes de séparation et de divorce, il n'y avait pas de différences entre les hommes et les femmes (4 % de tous les accès chez les uns comme chez les autres). Cependant, comme on pourrait s'y attendre, les femmes sont cinq fois plus nombreuses à accéder au PAE pour des problèmes de violence familiale (0,1 % chez les hommes et 0,5 % chez les femmes).



LE PALIER HIÉRARCHIQUE :

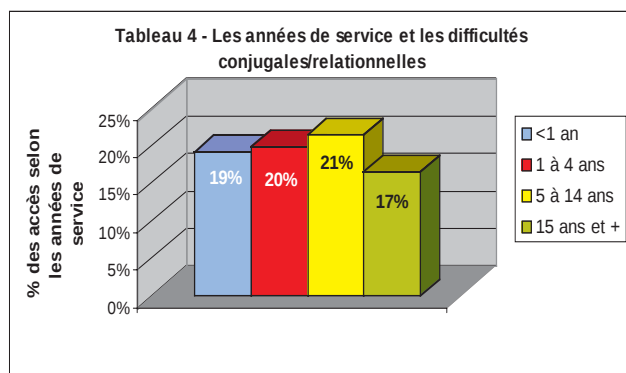
À cet égard, les superviseurs et les gestionnaires étaient plus nombreux que les autres employés à accéder au PAE pour des difficultés conjugales et/ou relationnelles (21 %, comparativement à 19 % chez les autres employés). Les superviseurs et les gestionnaires ont souvent de plus longues heures de travail, apportent à la maison plus de travail non rémunéré et signalent un niveau de stress plus élevé. Ils consacrent donc moins de temps à la qualité de leur vie familiale. Par opposition, les employés dont la charge de travail est moins grande sont plus enclins à signaler une grande satisfaction familiale et parentale et une meilleure adaptation à la vie familiale. De plus, il s'est avéré que la satisfaction conjugale s'accroît lorsque les conjoints ne travaillent pas de façon compulsive. Les superviseurs et les gestionnaires sont aussi responsables de la gestion de leurs employés. Un contact social constant (surtout la gestion d'un mauvais rendement) peut entraîner l'épuisement professionnel. Lorsqu'ils se retrouvent à la maison où ils doivent composer avec des relations plus personnelles, certains superviseurs et gestionnaires ont peut-être déjà épuisé les ressources de leur réservoir social. En raison de leur sphère d'influence et de leur salaire plus élevé, il est particulièrement important de mettre en œuvre des outils de soutien afin de s'assurer que les superviseurs et les gestionnaires fonctionnent bien au travail et à la maison.

LE STATUT D'EMPLOI :

Il existe peu de différences entre les employés à temps plein ou à temps partiel accédant au PAE

pour des difficultés conjugales et/ou relationnelles (19 % dans les deux groupes) ou des problèmes de séparation et de divorce (4 % et 5 % respectivement). Cependant, les employés n'occupant pas un emploi à temps plein ont accédé au PAE pour des raisons de violence familiale près de deux fois plus souvent que les employés à temps plein (0,7 % et 0,4 % respectivement). Bien que certains employés à temps partiel fassent partie d'une famille à double revenu, pour les autres, les gains tirés d'un emploi à temps partiel pourraient être la seule source de revenu de la famille. Une sécurité d'emploi et un statut socioéconomique inférieurs pourraient compliquer les relations personnelles de certains employés à temps partiel. Un écart de 0,3 % pourrait ne pas paraître significatif; cependant, si l'échantillon du PAE était représentatif de la population canadienne, nous aurions près de 6 000 employés à temps partiel de plus demandant de l'aide au PAE pour des problèmes de violence familiale. Si les employeurs sont dans l'impossibilité d'offrir à certains d'entre eux un travail à temps plein, ils pourraient devoir trouver des moyens novateurs afin de soutenir leurs employés et leur assurer une vie familiale plus stable.

LES ANNÉES DE SERVICE :



Les signalements de problèmes relationnels étaient différents selon le nombre d'années de service des employés. Ceux ayant de 5 à 14 ans de service avaient le plus haut taux de difficultés conjugales et/ou relationnelles (21 % de tous les accès), comparativement à 17 % chez les

employés ayant 15 ans de service ou plus. Il se pourrait que les années de service masquent les autres variables pouvant affecter une relation de couple, telles que l'âge (maturité, relation stable) et le revenu.

LES GROUPES D'EMPLOYÉS ET LES PROBLÈMES RELATIONNELS : UNE ANALYSE PLUS POUSSÉE

Jusqu'ici, le lien entre les données démographiques et les problèmes relationnels semble minime. Il faut donc peaufiner l'analyse afin de voir de quelle façon la combinaison de plusieurs variables démographiques peut affecter la santé des relations de couple. L'être humain est complexe. Il ne suffit pas de savoir que les femmes signalent un moins grand nombre de problèmes relationnels. Il est plus important de comprendre les circonstances qui les incitent à signaler ces problèmes relationnels (par exemple, un âge plus jeune, un poste de superviseur ou de gestionnaire). Ces éléments permettent aux employeurs et aux PAE d'identifier les *groupes d'employés* plus susceptibles d'avoir des problèmes relationnels et d'élaborer des programmes de prévention qui ciblent ces groupes.

L'utilisation des algorithmes statistiques DAICH et ACR a permis au Groupe recherche Shepell·fgi d'isoler des groupes complexes d'employés susceptibles d'éprouver des problèmes relationnels. Ces analyses nous ont aussi permis de donner un rang aux principaux facteurs démographiques qui différencient ces groupes en nous fondant sur les accès au PAE pour des problèmes relationnels.

Aux fins de ces analyses, les difficultés conjugales et/ou relationnelles ainsi que la séparation et le divorce ont été regroupés.² Vingt-quatre pour cent (24 %) des accès au PAE étaient associés à cet ensemble de problèmes relationnels. Voici un résumé condensé de nos constatations.

2. Pour des raisons théoriques et méthodologiques, la violence familiale a été exclue de cet ensemble de problèmes.

Quels sont les employés les plus à risque de souffrir d'un problème relationnel?

Par rapport à l'échantillon total, les groupes d'employés suivants signalent un taux **plus élevé** de problèmes relationnels (c.-à-d., plus de 24 % des accès) :

- **Les hommes de moins de 30 ans ayant cinq ans de service ou plus** (31 % de leurs accès au PAE), et...
- **Les hommes de moins de 40 ans, ayant cinq ans de service et plus mais n'occupant pas un poste à temps plein** (37 % de leurs accès au PAE). Dans ces deux groupes, certains hommes plus jeunes pourraient avoir l'impression que leur cheminement de carrière ne s'effectue pas assez rapidement, soit en obtenant une promotion au sein de leur organisation ou chez un nouvel employeur. Cette situation pourrait entraîner des problèmes d'estime de soi et de la détresse, lesquels pourraient avoir des répercussions sur leurs relations de couple.
- **Les femmes de 30 à 49 ans, occupant un poste à temps plein de superviseure ou gestionnaire et ayant moins de cinq ans de service** (31 % de leurs accès au PAE). Les femmes demeurent les premières interpellées par les soucis domestiques. Un travail de supervision à temps plein peut entraîner un épuisement émotionnel et drainer l'énergie requise pour ses rôles sociaux dans sa vie privée. Il est intéressant de noter que les femmes dans des situations similaires ayant 1) moins d'un an de service ou 2) plus de cinq ans de service signalent un moins grand nombre de problèmes relationnels. Dans le cadre de leurs fonctions de superviseures et/ou de gestionnaires, les premières sont peut-être toujours en lune de miel avec leur employeur. Il est possible que les deuxièmes, quant à elles, soient tout à fait acclimatées à leur rôle et à leur organisation et qu'elles aient accès à des services de soutien fournis par l'organisation. Ceci indique aux employeurs qu'ils doivent créer des outils additionnels de soutien à l'intention des femmes qui décident de faire carrière dans la supervision.

En général, ces constatations suggèrent que les

employeurs pourraient s'assurer que leurs employés ont une compréhension plus réaliste de leurs tâches avant leur entrée en fonction et mettre en œuvre de meilleurs programmes d'initiation. Bien que 15 années dans un poste donnent amplement le temps de s'acclimater, les employeurs pourraient peut-être identifier des facteurs de protection associés à l'ancienneté et trouver des moyens d'en accélérer l'acquisition chez les nouveaux employés.

Quels sont les employés les moins susceptibles de souffrir d'un problème relationnel?

Comparativement à l'échantillon total, ces groupes d'employés signalent un plus **faible** taux de problèmes relationnels (c.-à-d., moins de 24 % des accès) :

- **Les femmes de 50 ans et plus occupant un poste à temps plein** (13 % de leurs accès).
- **Les hommes de 50 ans et plus occupant un poste à temps plein** (19 % de leurs accès).

L'âge et la maturité professionnelle sont des facteurs de protection contre les problèmes de bien-être en général. En ce qui concerne les femmes, la présente recherche indique que leur bien-être est plus élevé lorsqu'elles assument de multiples rôles dans la vie, y compris une carrière à temps plein. Même les femmes de cet âge qui n'occupent pas un poste à temps plein signalent un plus faible pourcentage de problèmes relationnels (18 % de tous les accès de ce groupe).

Il peut être intéressant de noter que lors de l'analyse indépendante du problème de séparation-divorce, les signalements à l'égard de ce problème étaient similaires à l'échantillon total chez une variété de groupes complexes d'employés (répartis selon l'âge, le sexe, les années de service, etc.). Nous constatons ici que les problèmes de séparation et de divorce semblent affecter chacun de la même façon. Tout moyen de soutien mis en œuvre par les employeurs et les PAE devrait tenir compte de ces problèmes.

Quels sont les plus importants facteurs de problèmes relationnels?

Toutes ces analyses nous ont permis de classer les variables démographiques par ordre d'importance quant à leur impact sur l'apparition de problèmes relationnels, comparativement à d'autres facteurs d'influence. Les variables démographiques ont été classées selon une mise en rang standardisée sur une échelle de 100 % :³

1. L'âge (100 %)
2. Le sexe (32 %)
3. Les années de service (7 %)

Quels sont les secteurs d'industrie signalant le plus et le moins de problèmes relationnels?

Comment différents types d'industries peuvent-ils se comparer en termes de problèmes relationnels chez leurs employés? Puisque Shepell·fgi regroupe ses données d'accès au PAE en fonction de plus de 40 secteurs d'activités, l'algorithme DAICH (détection automatique d'interactions du chi carré) a été utilisé pour classer ces secteurs en groupes plus petits ayant des similarités au niveau du signalement des problèmes relationnels chez les employés. Une fois de plus, pour l'échantillon total, vingt-quatre pour cent (24 %) de tous les accès au PAE ont été associés à une combinaison de problèmes relationnels.

- Les secteurs où les employés avaient **le taux le plus élevé** de problèmes relationnels étaient les associations, l'automobile, l'huile et le gaz, les syndicats et l'Internet (31 % de tous leurs accès).
- Les secteurs où les employés avaient **le deuxième taux le plus élevé** de problèmes relationnels étaient l'aérospatial et l'avionnerie, l'agriculture, l'éducation, le

divertissement, les gouvernements municipaux, le secteur public, l'immobilier et les services publics/l'électricité (28 % de tous leurs accès).

- Les secteurs où les employés avaient **le plus faible taux** de problèmes relationnels étaient la publicité, les communications et les médias, les cosmétiques, le domaine juridique et les organisations religieuses (20 % de tous leurs accès).

Dans certains de ces secteurs, il existe des similarités (les métiers dans le premier, les organismes sans but lucratif dans le deuxième et les communications dans le troisième). Ceci suggère donc qu'il existe des facteurs individuels (attrait, sélection) et/ou organisationnels (nature du travail, culture) fiables qui favorisent la qualité des relations personnelles des employés, permettant ainsi aux PAE de personnaliser leurs services en fonction de ces caractéristiques. Ces constatations suggèrent aussi la possibilité que le personnel des ressources humaines chez les clients de PAE participent à des rencontres leur permettant d'échanger des idées sur la façon de promouvoir de saines relations chez leurs employés.

Quels sont les provinces ayant signalé le plus grand nombre de problèmes relationnels?

Comment les provinces se comparent-elles en ce qui concerne les accès au PAE pour des problèmes relationnels? Une fois de plus, l'algorithme DAICH a été utilisé pour classer les provinces en segments fondés sur des signalements similaires de problèmes relationnels.

Les problèmes relationnels étaient à l'origine d'un plus grand nombre d'accès dans les provinces de l'Ouest (de la Colombie-Britannique au Manitoba, 27 % de tous les

3. Notre analyse a porté uniquement sur les variables démographiques recueillies par le PAE de Shepell·fgi.

accès) alors qu'ils étaient moins nombreux au Québec (18 % de tous les accès). De nombreux facteurs pourraient expliquer cette constatation. Il se pourrait que la croissance économique dans les régions riches en ressources entraîne un déséquilibre travail et vie personnelle affectant la qualité de leurs relations. Ceci pourrait être particulièrement le cas des travailleurs migrants.

LES PROBLÈMES RELATIONNELS ET LE STRESS

Certains groupes d'employés signalent des taux plus élevés de problèmes relationnels. Cependant, ces employés sont-ils davantage stressés par leurs problèmes relationnels? Voici ce que nos données indiquent :

- Parmi les clients ayant accédé au PAE pour des problèmes autres que relationnels, 79 % ont signalé souffrir d'un stress de modéré à élevé.

En comparaison...

- Dans les cas de difficultés conjugales et/ou relationnelles, 81 % ont signalé des niveaux de stress similaires.
- Dans les cas de séparation et/ou de divorce, 85 % ont signalé des niveaux de stress similaires.
- Dans les cas de violence familiale, 91 % ont signalé des niveaux de stress similaires.

Donc, les problèmes relationnels sont associés à un niveau de stress plus élevé. Une recherche antérieure l'avait démontré. Une étude indiquait que les hommes s'éloignent de leurs conjointes lorsqu'ils ont eu une journée de travail très stressante. Tant les hommes que les femmes réagissent vraisemblablement à des émotions professionnelles négatives en déchargeant leur colère sur leur conjoint, et ce comportement sera plus marqué si le conjoint a lui-même vécu une journée de travail similaire.

Comment s'effectue ce changement?

Les clients du PAE signalant un problème relationnel mentionnent aussi d'une année à l'autre de plus faibles niveaux de stress. Plus précisément :

- Chez les clients ayant signalé des difficultés conjugales et/ou relationnelles, le pourcentage ayant aussi mentionné un niveau de stress élevé est passé de 45 % à 34 % sur une période de quatre ans.
- Chez les clients ayant signalé des problèmes de séparation et/ou de divorce, le pourcentage ayant aussi mentionné un niveau de stress élevé est passé de 53 % à 40 % sur une période de quatre ans.
- Chez les clients ayant signalé de la violence familiale, le pourcentage ayant aussi mentionné un niveau de stress élevé est passé de 69 % à 55 % sur une période de quatre ans.

Comment expliquer ce résultat? Un nombre croissant de clients accèdent au PAE en raison de problèmes relationnels de façon préventive, bien avant que ceux-ci se transforment en problèmes physiques et psychologiques plus sérieux. En accédant au PAE alors que leur niveau de stress est peu élevé, ils sont plus aptes à se concentrer de manière constructive à la recherche d'une solution.

En général, nos constatations ne suggèrent pas que les signalements de problèmes relationnels ou les niveaux de stress qui y sont associés s'accroissent avec le temps. Cependant, ces analyses ont été effectuées sur notre échantillon total (c'est-à-dire, toutes les organisations clientes). Nos analyses pourraient toutefois révéler l'émergence de difficultés relationnelles et de problèmes liés au stress dans des secteurs d'activités précis, chez des organisations clientes et chez des groupes spécifiques d'employés.

CONCLUSIONS

Puisque le bien-être de l'employé a un impact significatif sur son rendement et la performance de l'organisation, les employeurs feraient bien d'explorer des moyens d'aider les employés à bâtir et à maintenir des relations personnelles hors des lieux de travail. Si les employeurs ne prennent pas de mesures concrètes pour créer des structures favorisant ces relations, les effets négatifs du déséquilibre travail et vie personnelle peuvent se répercuter au travail et nuire à la fois au bien-être de l'employé et de l'organisation.

Que peuvent faire les employeurs?

Voici des mesures que pourraient prendre les employeurs afin de favoriser de bonnes relations personnelles entre les employés et les membres de leur famille et/ou les êtres chers :

Redéfinir les emplois

- Analyser avec les employés leur rôle, leurs tâches et leurs responsabilités. Trouver des moyens de réduire la charge de travail et le temps supplémentaire (surtout chez les superviseurs et les gestionnaires).

Offrir des possibilités de formation et de perfectionnement

- Alors que la redéfinition de l'emploi prend en considération l'impact du poste sur les relations personnelles hors des lieux de travail, la formation et le perfectionnement tiennent compte de ce que les employés peuvent faire différemment pour effectuer leur travail avec plus d'efficacité.

Offrir d'autres possibilités de travail

- La disponibilité d'horaires de travail variables est associée à un meilleur engagement envers l'organisation, à une satisfaction professionnelle et à une productivité supérieures, ainsi qu'à une baisse de l'absentéisme, des retards et du roulement de personnel.
- Le travail à distance peut entraîner une plus grande autonomie, des heures de travail plus flexibles et plus de temps passé avec le

partenaire de vie, si ce dernier est lui aussi à la maison.

Créer des programmes souples de perfectionnement professionnel

- Travailler de concert avec les employés à la création de cheminements de carrière souples et correspondant mieux à leurs valeurs et/ou à leurs relations personnelles.

Former les superviseurs et les gestionnaires en les sensibilisant aux besoins des employés en matière de relations personnelles

- Les employés dont le superviseur est plus sensible à leurs besoins personnels éprouvent une plus grande satisfaction à l'égard de leur travail et s'absentent moins que les employés qui ne sont pas soutenus par leur superviseur.

Organiser des événements qui contribuent à solidifier les relations personnelles des employés

- Ayez un calendrier de rencontres sociales afin de donner aux employés l'occasion de tisser au travail des liens vraiment serrés. La qualité des relations entre les employés se mesure au niveau de la satisfaction des clients, de la rentabilité et de la productivité.

Offrir des services de PAE

- Les PAE offrent plusieurs formes de soutien spécialement conçues pour aborder les problèmes relationnels. Les PAE peuvent aussi présenter des séminaires sur le mieux-être, ciblant des facteurs qui affectent les relations personnelles des employés, tels que le travail par quarts ou composer avec un adolescent difficile. Il s'agit d'un moyen économique de rejoindre un grand nombre d'employés et de prévenir l'apparition de problèmes relationnels. En général, les PAE sont reconnus par les psychologues du travail comme des initiatives appropriées pour la promotion d'un équilibre travail et vie personnelle.

LE GROUPE RECHERCHE SHEPELL FGI

Le Groupe recherche Shepell·fgi, une filiale de Shepell·fgi, a pour mandat de renseigner les employeurs et chefs d'entreprise sur les problèmes de santé physique, mentale et sociale qui affectent leurs clients, leurs employés et leurs familles, ainsi que les milieux de travail. En partenariat avec certains chercheurs et instituts de recherche les mieux cotés et riche d'une expertise acquise au cours de 25 années au service des entreprises, le Groupe recherche effectue des analyses et fournit des commentaires sur les tendances les plus importantes dans le domaine de la santé. Les résultats que contient ce rapport sont fondés sur des données exclusives de Shepell·fgi et appuyées par une documentation provenant de diverses sources de recherche académiques, gouvernementales et privées. Les sources documentaires ayant été omises en raison de leur ampleur, elles peuvent être fournies sur demande. Cette étude de recherche a été effectuée par Paul Fairlie, directeur de recherche du Groupe recherche Shepell·fgi. Le Groupe recherche Shepell est dirigé par Paula Allen, vice-présidente, Solutions santé et Groupe recherche Shepell·fgi. Veuillez transmettre vos questions ou vos commentaires à Paula Allen, au 1 800 461-9722. © Shepell·fgi, 2007.