

Pour l'organisation

Certaines mesures permettent la conciliation vie personnelle-travail, telles que :

- L'aménagement du temps de travail et la mise en place d'horaires variables
- L'aide d'urgence
- Les régimes de travail souple
- La possibilité d'effectuer du télétravail
- Les services d'information et de références
- le programme d'aide aux employéEs

Elles ont un effet positif sur :

- la satisfaction au travail
- le taux d'absentéisme et vos retards
- le stress
- l'engagement et le rendement

L'Alliance for Work - Life Progress a publié en 2005 les résultats d'une trentaine d'études portant sur l'efficacité des mesures organisationnelles de conciliation travail - famille.

Il en est notamment ressorti que :

- L'implantation de l'horaire comprimé permet de réduire les heures supplémentaires de 50 % et de doubler le nombre de transactions faites quotidiennement.
- Les personnes utilisatrices du service de garde en milieu de travail sont plus engagées envers leur organisation et plus positives envers leurs supérieurEs que les personnes non utilisatrices.
- L'horaire flexible et le service de garde en milieu de travail ont permis de réduire le taux d'absentéisme.

La Professeure américaine Ellen Kossek, a montré en 2008 que lorsque les superviseurEs sont forméEs à offrir un meilleur soutien en matière de conciliation travail - famille, **les employéEs se perçoivent en meilleure santé physique et mentale et les avantages pour l'entreprise sont nombreux :**

- Augmentation du rendement
- Réduction de l'absentéisme
- Amélioration des capacités de recrutement
- Maintien des effectifs
- Hausse du niveau de satisfaction des employés
- Augmentation de la compétitivité de l'entreprise

Références :

Alliance for Work-Life Progress (AWLP), (2005), Business Impact Matrix, WorldatWork, www.awlp.org/pub/businessmatrix.pdf

Guérin, G., St-Onge, S., Chevalier, L., Deneault, K. et Deschamps, M. (1997). Le conflit emploi-famille : ses causes et ses conséquences. Résultats d'enquête, Montréal, Université de Montréal, École des relations industrielles, 23 p.

Kossek, E.E., et L. Van Dyne (2008). « Face-time matters: A cross-level model of how work-life flexibility influences work performance of individuals and groups », dans K. Korabik, D.S. Lero et D.L. Whitehead (éd.), Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory, and Best Practices San Diego, Elsevier, p.305-330.