

PLUS FORT  
AVEC VOUS

# Bibliographie

## ÉQUILIBRE PERSONNEL AU TRAVAIL

### LES BIBLIOTHÈQUES ET LES CENTRES DE DOCUMENTATION DU CIUSSS CENTRE-SUD-DE-L'ÎLE-DE-MONTRÉAL

*Direction de l'enseignement universitaire et de la recherche*

#### BIBLIOGRAPHIE SUR ÉQUILIBRE PERSONNEL AU TRAVAIL

Cette bibliographie a été préparée pour la rencontre des cadres du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal du 13 décembre 2018 dont le sujet porte sur l'équilibre personnel au travail. Les responsabilités des gestionnaires peuvent parfois apporter beaucoup de pression pour y répondre le plus rapidement possible. Avec la facilité de communiquer en tout temps, obtenue par les téléphones intelligents et autres technologies, le sentiment d'urgence ne fait que s'accroître... parfois au détriment de la vie personnelle. Comment trouver l'équilibre entre les demandes du travail et la gestion du temps personnel ?

Ces suggestions de lecture vous sont proposées par l'équipe des bibliothèques et centres de documentation du CCSMTL, en collaboration avec le Service aux cadres, dans le but de sensibiliser les gestionnaires à l'importance de se déconnecter volontairement et ainsi harmoniser toutes les sphères de leur vie.

Bonne lecture !



Vous souhaitez obtenir un de ces documents? Communiquez avec votre bibliothèque ou centre de documentation de proximité. La liste des coordonnées est disponible dans l'Intranet, section [Enseignement et recherche > Bibliothèques et centres de documentation](#).

Centre intégré  
universitaire de santé  
et de services sociaux  
du Centre-Sud-  
de-l'Île-de-Montréal

Québec



Bélorgey, P. (2018). **La boîte à outils de la gestion du temps** (2 ed.). Paris, France: DUNOD.

**RÉSUMÉ :** Par où commencer ? Comment bien s'organiser ? Comment gagner du temps et être plus productif ? Comment clarifier les priorités ? Comment gérer la surcharge de travail, les sollicitations et les urgences ? Comment optimiser le temps passé en réunion ? Comment trouver un fonctionnement efficace qui convienne à sa propre personnalité ?

Découvrez 71 outils et méthodes de gestion du temps pour savoir anticiper, s'adapter et être réactif. Chaque outil est traité de manière visuelle et pragmatique sur 2 ou 4 pages. L'essentiel en anglais et en français, l'objectif et le contexte d'utilisation vous permettent de repérer rapidement les outils qui correspondent à vos besoins actuels. Les étapes de mise en oeuvre, les conseils méthodologiques, les avantages et limites facilitent leur appropriation. Plusieurs outils sont enrichis d'exemples concrets, de témoignages vidéo ou de fiches pratiques à télécharger.

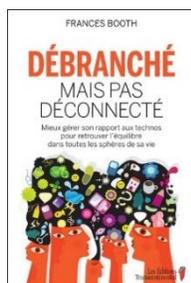
Les dossiers sont introduits par des contes originaux de l'auteur.

La gestion du temps est une spirale vertueuse : le fil que vous choisirez de tirer vous mènera là où vous aurez choisi d'aller. [Tiré de DUNOD]



Bidet, A., Datchary, C., Gaglio, G. (2017). **Quand travailler, c'est s'organiser : la multi-activité à l'ère numérique**. Paris, France: Presses des Mines.

**RÉSUMÉ :** La multi-activité est une caractéristique anthropologique, propre à l'Homme, mais elle devient aussi son défi à l'ère numérique. Quand les espaces de vie et de travail sont de plus en plus riches en écrans, en applications, en messages, en notifications parallèles et simultanées, nous sommes incités à mener plusieurs activités en même temps. Loin des visions idylliques d'un travailleur créatif et flexible ou des dénonciations critiques sur l'intensification du travail, ce livre propose, pour la première fois, une analyse de terrain solide sur l'impact de cette transformation et les formes d'organisation qui en découlent. Appuyé sur un dispositif d'enquête collectif, il examine les compétences mobilisées par le travail en situation de multi-activité dans différents contextes : auprès d'employés et de cadres du privé comme du public, de responsables de communication interne, de médecins de services d'urgence pédiatrique, des techniciens de l'assainissement, etc. Il associe des méthodologies d'enquête et des champs disciplinaires complémentaires : la sociologie, l'anthropologie, les Workplace Studies, l'ethnométhodologie et l'analyse de discours. Ce livre s'adresse aux chercheurs et aux citoyens intéressés par le travail et les technologies de l'information et de la communication, ou souhaitant mieux comprendre comment s'opère au quotidien l'articulation entre de multiples engagements dans un environnement mouvant. [Tiré des Presses des Mines]



Booth, F. (2014). **Débranché, mais pas déconnecté : mieux gérer son rapport aux technos pour retrouver l'équilibre dans toutes les sphères de sa vie**. Montréal, Québec: Les Éditions Transcontinental.

**RÉSUMÉ :** Débranché mais pas déconnecté vous permet de reprendre le contrôle de votre consommation technologique. Une famille qui s'est reconnectée en débranchant, une entreprise qui a augmenté sa productivité en coupant dans les courriels, et d'autres exemples motivants vous feront réaliser ce que vous pourriez gagner à mieux maîtriser les écrans qui vous entourent. Puis, vous passerez à travers 9 étapes concrètes pour y parvenir, remplies de suggestions d'outils informatiques pour vous aider, de tableaux pour vous évaluer et de listes pratiques pour vous guider. Finalement vous obtiendrez des trucs et astuces pour convaincre les autres de vous suivre dans cette aventure. Vous accomplirez des exploits, comme persuader un accro de prendre une pause techno. [Tiré de Renaud-Bray]





Boudokhane, F., Carayol, V., Felio, C., Soubiale, N. (2016). **La laisse électronique : Les cadres débordés par les TIC**. Pessac, France : Maison des sciences de l'homme d'Aquitaine.

**RÉSUMÉ :** L'activité numérique des cadres sur leurs différents terminaux électroniques mobiles s'intensifie au rythme des nouvelles injonctions à communiquer des organisations contemporaines. Connectés, hyper connectés, débordés, comment les cadres vivent-ils leurs pratiques des outils de communication mobiles ? Comment font-ils face à ce qui est parfois évoqué comme une « laisse électronique » ? À travers plusieurs enquêtes qualitatives et quantitatives, auprès de cadres, de directeurs des Ressources Humaines et de responsables syndicaux, cet ouvrage dresse un panorama nuancé des pratiques et des usages numériques dans les entreprises contemporaines. À la veille de l'édification du Droit à la Déconnexion (issue de l'article 55 de la Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016), ce livre apporte un double éclairage : d'une part, il rend compte du sens des pratiques numériques mises en oeuvre par les individus et collectifs de travail pour mener à bien leur activités quotidiennes, et, d'autre part il pointe les écueils d'une forte prescription des usages technologiques, en termes d'appropriation, de liberté et d'autonomie dans le travail. [Tiré de la Maison des sciences de l'homme d'Aquitaine]



Chagnon, L. (2013). **Les atouts des services favorables à la conciliation travail-famille : une expérience menée auprès du personnel de soins**. *Gestion*, 37(4), 45-48

**RÉSUMÉ :** De nos jours, il existe de plus en plus de mesures destinées à améliorer et à faciliter l'harmonie entre la vie personnelle et la vie professionnelle des employés. Parmi les mesures les plus connues, mentionnons les politiques d'aménagement du temps de travail, les services de garde et les congés parentaux. Depuis quelques temps, on observe la mise en place d'un nouveau type de mesures où l'employeur s'adresse à une société externe qui fournit aux salariés des services visant à favoriser la conciliation travail-famille. Ces services viennent compléter d'autres avantages sociaux qu'offrent des employeurs en vue d'attirer, de fidéliser et de motiver le personnel et d'encourager l'assiduité au travail. Cet article examine le cas du CSSS des Sommets, qui a fait appel à une société externe fournissant à son personnel de soins tout un éventail de services favorisant la conciliation travail-famille, ce qui lui a permis en même temps de résoudre des problèmes liés notamment à l'absentéisme, au nombre accru d'heures supplémentaires ou aux coûts élevés du recours à des agences privées. [Tiré de *Gestion*]



Chevallet, R., Moatty, F. (2012). **L'impact des TIC sur les conditions de travail**. Paris, France: La Documentation française. Repéré à :

[http://archives.strategie.gouv.fr/cas/system/files/raptic\\_web\\_light\\_final28022012.pdf.pdf.pdf](http://archives.strategie.gouv.fr/cas/system/files/raptic_web_light_final28022012.pdf.pdf.pdf)

**RÉSUMÉ :** Regroupant les techniques utilisées dans l'informatique, Internet ou les télécommunications, les TIC ou technologies de l'information et de la communication ont investi le monde du travail depuis plusieurs décennies et l'ont transformé. La plupart des domaines d'activité les ont adoptées. La proportion des salariés qui n'y ont pas accès se réduit régulièrement. [Tiré de l'introduction]



Chrétien, L. (2010). **La conciliation travail-famille : au-delà des mesures à offrir, une culture à mettre en place**. *Gestion*, 35(3), 53-61.

**RÉSUMÉ :** Les répercussions du conflit travail-famille sur la santé mentale des employés sont considérables : troubles de l'humeur, anxiété, stress, dépression, épuisement professionnel, etc. Que peuvent faire les organisations pour mieux soutenir leur personnel en matière de conciliation travail-famille? Offrir des mesures organisationnelles de conciliation travail-famille est un pas dans la bonne direction. Il s'agit alors de revoir les pratiques en matière de congés, d'aménagements du temps et du lieu de travail, de soutien à la famille, d'avantages sociaux et de mesures de santé et de bien-être. Mais ces mesures ne seront efficaces que si elles sont intégrées à une véritable culture de gestion favorable à la conciliation travail-famille. Cet article décrit des types de culture



organisationnelle qui nuit à la conciliation travail-famille. Il propose en outre une liste de questions visant à apprécier jusqu'à quel point la culture d'une organisation va dans le sens de la conciliation travail-famille. Puis, il présente les sept étapes d'une démarche organisationnelle visant à faciliter l'éclosion d'une culture permettant la conciliation travail-famille : reconnaître la nécessité d'un changement culturel en matière de conciliation travail-famille; poser un diagnostic culturel en cette matière; établir des objectifs de changement culturel; explorer des solutions possibles et déterminer celles qui seront testées; établir un plan d'action; passer à l'action; évaluer les résultats. [Tiré de Gestion]



Deschênes, G. (2013). **Comment mieux concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle?**. Gestion , 37(4), 49-56.

**RÉSUMÉ :** Malgré tous les efforts déployés par les gouvernements et les organisations, la conciliation entre les exigences du travail et celles de la vie personnelle reste un défi quotidien pour la majorité des gens qui se situent dans un contexte contraignant associé aux familles monoparentales, éclatées ou reconstituées, au vieillissement de la population, à la précarité de l'emploi, aux exigences relatives à la performance, etc. Cet article vise à aider les personnes à mieux concilier les différentes sphères de leur vie en leur donnant des conseils rattachés aux six principes fondamentaux suivants : déterminer ses valeurs et gérer ses priorités en conséquence; cultiver des attitudes de vie gagnantes; savoir gérer son temps dans sa vie professionnelle et sa vie personnelle; savoir s'organiser dans ces deux domaines ; savoir bien s'entourer et demander de l'aide; enfin, savoir gérer son stress. [Tiré de Gestion]

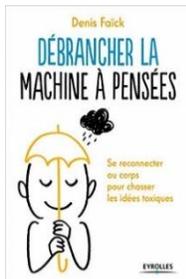


Deschênes, G. (2013). **L'art de concilier le travail et la vie personnelle : harmoniser sa vie.** Montréal, Québec: Éditions Québec-Livres.

**RÉSUMÉ :** Vous sentez-vous préoccupé par les exigences de votre emploi et par celles de votre vie personnelle et familiale? Avez-vous constamment l'impression de courir? Craignez-vous de perdre votre vie à la gagner? Si oui, rassurez-vous, vous n'êtes pas seul. En effet, la plupart des gens sont mécontents du rythme de leurs journées, mais ils n'ont aucune idée des étapes à suivre pour y changer quelque chose.

Ce livre, ponctué d'humour, agréable à lire et dans lequel vous trouverez des exercices rafraîchissants, vous aidera à mieux équilibrer votre vie. L'auteure y traite de la connaissance de soi, de la gestion du temps, du stress, des émotions et de la communication interpersonnelle. Elle vous invite à préciser votre propre plan d'action pour un quotidien plus satisfaisant.

Sans conteste, voici un guide qui vous donne tous les moyens pour concilier à la fois votre vie professionnelle et votre vie personnelle. [Tiré des Éditions Québec-Livres]



Faïck, D. (2017). **Débrancher la machine à pensées : se reconnecter au corps pour chasser les idées toxiques.** Paris, France : Eyrolles.

**RÉSUMÉ :** Vous arrive-t-il d'être focalisé sur une idée insistante ou envahi par un flot de pensées ? De vous perdre en anticipations anxieuses à propos d'un projet ? De rater un examen à cause du trac ? De ruminer des situations dans lesquelles vous "auriez dû dire cela, faire cela" ?

Si oui, vous êtes victime de votre machine à pensées qui tourne trop souvent à plein régime ! Ce que vous vivez est alors parasité par un mental toxique ingérable. Comment reprendre le contrôle de sa vie ? Comment apaiser ce mental épuisé ? [Tiré d'Eyrolles]





Felio, C. (2015). **Les stratégies de déconnexion des cadres équipés en TIC mobiles.** Nouvelle revue de psychosociologie, 19,(1), 241-254.

**RÉSUMÉ :** Cet article s'intéresse au vécu expérientiel d'une population de cadres équipés en TIC. En s'appuyant sur le lien entre risques psychosociaux au travail et usages des dispositifs communicationnels, son contenu met en évidence les capacités mobilisatrices des individus pour contourner les effets insatisfaisants de la mise en usage des TIC (mésusages du mail, caractéristiques disruptives, porosité entre les sphères de vie). Les stratégies développées par les cadres pour faire face aux problématiques organisationnelles, collectives et individuelles médiées par les TIC constituent différentes formes de déconnexion (du filtrage à la préservation, de la connexion maîtrisée à la déconnexion totale). L'objectif sous-jacent au déploiement de ces régulations est celui de la structuration des temporalités : à travers ces arts de faire, les cadres cherchent à orienter la dynamique de connexion en fonction de leurs besoins personnels et professionnels, autrement dit à adapter leurs usages à leur propre rythme. [Tiré de Cairn]



Genin, É. (2014). **Travailler n'importe où, n'importe quand? Pas si sûr...** Gestion, 39(2), 20-27.

**RÉSUMÉ :** S'il est aujourd'hui possible de travailler n'importe où, n'importe quand, grâce aux technologies mobiles, cette recherche qualitative menée auprès d'une vingtaine de cadres et de professionnels québécois montre que ces derniers ont des attitudes ambivalentes en la matière. En effet, d'un côté, ils sont soucieux de ne pas laisser le travail envahir leur vie personnelle; d'un autre côté, ils aimeraient profiter pleinement de la flexibilité offerte par les technologies mobiles, mais celle-ci n'est pas toujours permise par l'organisation du travail. [Tiré de Gestion]



Genin, É. (2017). **Le débordement du travail sur le temps personnel des cadres français.** Relations Industrielles, 72(4), 658-681.

**RÉSUMÉ :** Cet article présente un portrait du phénomène de débordement du travail sur le temps personnel (c'est-à-dire le travail exécuté en dehors des lieux et des horaires de travail habituels) à partir d'une enquête quantitative menée par un syndicat français auprès de plus de mille cadres (des gestionnaires et des professionnels au sens nord-américain). Les données permettent de cerner l'étendue du phénomène, ainsi que certains de ses déterminants. [Tiré d'Érudit]



Groysberg, B., Abrahams, R. (2014, 03). **Manage your work, manage your life.** Harvard Business Review, 2-10. Repéré à : <http://mccarthymentoring.com/wp-content/uploads/2014/05/Manage-Your-Work-Manage-Your-Life-HBR-March-2014.pdf>

**RÉSUMÉ :** Senior executives have discovered through hard experience that prospering at their level is a matter of carefully combining work and home so as not to lose themselves, their loved ones, or their foothold on success. To learn how they reconcile their professional and personal lives, the authors drew on five years' worth of interviews with almost 4,000 executives worldwide, conducted by students at Harvard Business School, and a survey of 82 executives in an HBS leadership course. The stories and advice of these leaders reflect five main themes: defining success for yourself, managing technology, building support networks at work and at home, traveling or relocating selectively, and collaborating with your partner.

Some intriguing gender differences emerged in the survey data. For example, men still think of their family responsibilities in terms of breadwinning, whereas women often see theirs as role modeling for their children. And male executives tend to praise their partners for making positive contributions to their careers, whereas women praise theirs for not interfering. Executives of both sexes consider the tension between work and family to be primarily a woman's problem, and most



of them believe that one can't compete in the global marketplace while leading a "balanced" life. "Earnestly trying to focus," the authors conclude, "is what will see them through." [Tiré d'Harvard Business Review]

## DROIT-INC

Guilmain, A. (2018, 09). **Et si la «déconnexion» ne passait pas par le «droit»?** Droit inc. Récupérée 12, 2018, Repéré à : <http://www.droit-inc.com/article23385-Et-si-la-deconnexion-ne-passait-pas-par-le-droit>

**RÉSUMÉ :** Dans le récent rapport «Ce que nous avons entendu», la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail, évalue les enjeux de la modernisation des normes du travail fédéral notamment sous l'angle du «droit de déconnexion». Que voilà un sujet sérieux, un titre racoleur, une idée géniale: envisager un droit pour les employés de «tirer la plogue» en dehors des heures de travail.

De prime abord, impossible d'être contre, un peu comme la tarte aux pommes. Oui, mais voilà, comme toute bonne chose, il ne faut pas en abuser au risque de ne jamais en remanger.

En l'occurrence, si la déconnexion est une vraie question, qui doit être discutée et surmontée dans tous les milieux de travail, lui donner un «droit» n'est ni la seule réponse ni (peut-être même) la bonne réponse...[Tiré de l'introduction]

Hesselberth, P. (2018). **Discourses on disconnectivity and the right to disconnect.** *New Media & Society*, 20(5), 1994-2010.

**RÉSUMÉ :** Taking the "right to disconnect" discussion as a starting point, this article considers how the im/possibility of "opting out" is ruminated in scholarly discourses on technology non-use, media resistance, and media disruption. I argue that while very different in scope, these discourses converge in that they all revolve around a structuring paradox. On one hand, this paradox is set in place by the paradox of dis/connectivity itself (no disconnectivity without connectivity). On the other hand, I argue, it is incited and reinforced by the use of scholarly methods that appear to be at odds with the gesture of disconnectivity itself, whether they be empirical, discursive, or technical (or legislative). This article stakes a claim for the importance looking at these discourses on dis/connectivity from the point of view of this structuring paradox, for it is here, I argue, that the limits of our current "culture of connectivity" are most forcefully negotiated. [Tiré de Sage publications]

Hutchinson, D. (2016). **Lead with balance : how to master work-life balance in an imbalanced culture.** Charleston, SC: Presses de l'Université Laval.

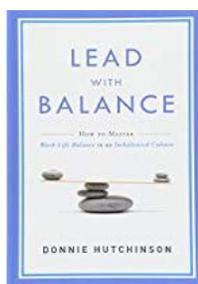
**RÉSUMÉ :** Has your « regular » workday started to last over nine hours? Have you been missing important family events to satisfy the boss ? Are you regularly skipping healthy meals and trips to the gym just to squeeze more into your day ? If so, you're not the only one. Countless individuals struggle with maintaining steady personal and work lives.

In *Lead with Balance*, university professor, speaker, and executive consultant Donnie Hutchison addresses this issue head-on explains how leaders, employees, and students can properly manage all the important facets of life. A balanced life leads to increased well-being, happiness, satisfaction, and productivity – a win-win for everyone.

Through proper time management and focus, anyone can find their life's balance. Don't lose sight of the most significant moments in life. We can all learn from the Millennials. It's time to take action and enjoy living! [Tiré d'Advantage Media Group]

Jauréguiberry, F. (2014). **La déconnexion aux technologies de communication.** *Réseaux*, 186 (4), 15-49.

**RÉSUMÉ :** Les conduites de déconnexion apparaissent comme une volonté de maîtrise des technologies de communication. Elles sont toujours ponctuelles et la plupart du temps partielles. Il s'agit de ne pas se laisser envahir par trop d'informations non désirées, d'échapper à un mode d'interpellations incessantes, à l'urgence et à la pression managériale, au contrôle hiérarchique ou à l'impression d'être surveillé. La déconnexion équivaut alors à reprendre souffle et distance, à retrouver son rythme et un temps à soi. Mais elle est aussi parfaitement révélatrice de la figure de



l'homme hypermoderne qui ne se contente pas de suivre l'accélération du mouvement moderne (capacité instrumentale à agir rationnellement sur le réel et soif d'inédit et de changement), mais l'interroge au contraire par une réflexivité accrue sur ses choix et dans l'inquiétude qui en résulte. [Tiré de Cairn]



Jauréguiberry, F. (2018). **Technologies de la communication, pression temporelle et droit à la déconnexion.** Revue de l'infirmière, 244, 32-34.

**RÉSUMÉ :** Outils indispensables à la chronocompétition à laquelle se livrent les entreprises, les technologies de la communication sont aussi les vecteurs d'une nouvelle pression temporelle, de situations d'urgences et de surcharges informationnelles porteuses de dysfonctionnements inédits, de stress et parfois de souffrance au travail. Une des façons d'échapper à ces conséquences négatives passe par la mise en oeuvre de pratiques soutenables de l'environnement télécommunicationnel, en particulier par l'instauration de sas temporel et de déconnexion partielle. [Tiré de Repères]



Kirouac, L. (2015). **L'individu face au travail-sans-fin : sociologie de l'épuisement professionnel.** Québec, Québec: Presses de l'Université Laval.

**RÉSUMÉ :** Au Québec, comme ailleurs en Occident, divers indicateurs sonnent depuis quelque temps l'alarme devant l'ampleur prise par les problèmes de santé mentale en milieu de travail, un phénomène qui préoccupe tant les instances de santé publique que les associations patronales et syndicales.

Une telle croissance des problèmes de santé mentale est étroitement associée à une transformation du mode de régulation fordiste et à une redéfinition contemporaine du travail selon laquelle il serait de plus en plus une expérience propice à l'accomplissement de soi. Dès lors, se pose la question suivante : comment expliquer que les individus se mobilisent aujourd'hui autant au travail au nom de ses rétributions expressives (reconnaissance, accomplissement personnel, etc.) et, simultanément, que le travail livre un nombre si considérable d'entre eux à l'expérience des troubles de santé mentale (épuisement professionnel, dépression, etc.) ? Cette interrogation se trouve au cœur du présent ouvrage. [Tiré des Presses de l'Université Laval]

## TRAVAIL ET SANTÉ

Laberge, M. (2017). **Le droit à la déconnexion.** Travail et santé, 33(2), 34-36.

**RÉSUMÉ :** La prestation de travail se déroule de moins en moins dans un milieu défini comme tel grâce au fait que les outils connectés sont à la portée de plus en plus de personnes. Certes, cette métamorphose contribue positivement à un meilleur équilibre vie professionnelles et vie personnelle, mais peut, à certains égards, augmenter la pression en regard à la disponibilité et à l'exigence de réactivité de la part de la personne en dehors des heures habituelles de travail. [Tiré de Travail et santé]

## TRAVAIL ET SANTÉ

Lafleur, J. (2011, 01). **Êtes-vous capable de décrocher?** Travail et santé, 27, 18-23.

**RÉSUMÉ :** Propos sur l'installation du stress chronique chez le travailleur conduisant à l'incapacité de décrocher; attitudes, techniques et trucs à adopter pour y arriver; l'aide extérieure à demander. [Tiré de Repère]

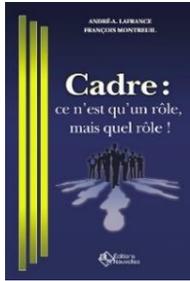
## TRAVAIL ET SANTÉ

Lafleur, J. (2017). **Prioriser et planifier pour dire non!** Travail et santé, 33(1), 10-13.

**RÉSUMÉ :** Même lorsque ce serait très légitime, certaines personnes n'arrivent pas à dire non à des gens qui leur adressent des demandes. Ensuite, elles se débrouillent avec leur oui, mais pas toujours de gaieté de coeur.

Au travail, ce type de oui qui n'est pas vraiment consenti signifie souvent une acceptation tacite d'une surcharge de travail, laquelle mène à un sentiment de pression créant un stress indu. Voici quelques suggestions pour aider à opposer une saine résistance aux demandes auxquelles on voudrait dire non. [Tiré de Travail et santé]





LaFrance, A.-A. et Montreuil, F. (2011). **Cadre : ce n'est qu'un rôle, mais quel rôle !**. Montréal, Québec : Editions Nouvelles.

**RÉSUMÉ :** C'est un dur métier. Vous vous sentirez parfois inconfortable devant les attentes de vos employés... ou même temporairement dépassé par les demandes de vos supérieurs. Comment conserver ou retrouver la passion ressentie lors de votre nomination ? Comment éviter le malaise ou l'épuisement professionnel dont sont frappés plusieurs de vos collègues ? Ce livre vous propose une solution simple et efficace : Ce n'est qu'un rôle parmi d'autres qui composent votre vie. Jouez-le à fond. Sachez l'interpréter selon le scénario mis en place par les dirigeants. Ce que votre rôle doit oser entreprendre, ce qu'il doit accepter d'assumer, ce qu'il doit s'assurer d'accomplir, c'est votre façon d'être, de dire et de faire comme cadre. C'est le prix à payer pour les applaudissements que vous espérez. Quand vous sortez de scène, n'oubliez pas de changer de rôle. Vous n'êtes plus un cadre; vous êtes un conjoint, un parent, un voisin, un citoyen... Et ces rôles sont tout aussi importants que celui de cadre. Ne les confondez pas et... vivez ! Ce livre s'adresse au débutant autant qu'au cadre le plus expérimenté. L'un trouvera l'inspiration pour confronter des situations bien réelles; l'autre des façons différentes de consolider son rôle dans l'entreprise. [Tiré des Éditions Nouvelles]



Latrobe, D. (2013). **Gérer votre temps... pour en gagner ! : acquérir les bons réflexes, retrouver énergie et efficacité, équilibrer travail et vie personnelle** (4e éd.). Paris, Éditions sociales françaises.

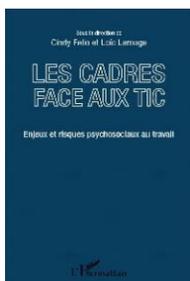
**RÉSUMÉ :** Ce guide aide à concilier rythmes, performance, sécurité et bien-être grâce à une optimisation sereine et efficace du temps. Il contient des apports méthodiques synthétiques, des outils immédiatement réexploitables, des tests et des autoévaluations pour progresser. [Tiré de Renaud-Bray]



Lejealle, C. (2009). **Le mobile professionnel : un outil de conciliation ou de confinement dans la charge du care pour les femmes cadres ?**. Temporalités - Revue de sciences sociales et humaines , (9). Repéré à

<https://journals.openedition.org/temporalites/1010#quotation>

**RÉSUMÉ :** Obligatoire, le mobile professionnel transforme tout en urgence et constitue pour les cadres une source de stress car son intégration n'est pas prévue dans les processus de travail. De plus, il constitue pour les cadres hommes et femmes en charge de famille une porte ouverte à toutes les sollicitations d'ordre privé (crèche, maison de retraite des parents) sur leur lieu de travail. La charge du care incombant davantage aux femmes, le mobile constitue pour elles un risque alors que les appels privés valorisent au contraire les hommes, quel que soit leur statut familial. [Tiré de Temporalités]



Lerouge, L., Felio, C. (2015). **Les cadres face aux TIC : enjeux et risques psychosociaux au travail**. Paris, France: Harmattan.

**RÉSUMÉ :** L'usage massif des technologies de l'information et de la communication a profondément métamorphosé la sphère professionnelle. Quels problèmes posent l'introduction des TIC dans l'environnement de travail (droit du travail, risques psychosociaux et évolution de l'activité des cadres) ? Quelles sont les attitudes et comportements des cadres, des équipes de travail et des entreprises face à ces dispositifs techniques ? Un dossier sur l'évolution du secteur de la santé depuis l'intégration des TIC complète ce volume. [Tiré de l'Harmattan]





Metzger, J.-L., Cléach, O. (2004). **Le télétravail des cadres : entre suractivité et apprentissage de nouvelles temporalités.** *Sociologie du travail*, 46(4), 433-450. Repéré à : <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00456379/document>

**RÉSUMÉ :** Le télétravail est souvent considéré comme un moyen d'améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie privée. Toutefois, pourquoi certains salariés, et singulièrement des cadres, en viennent-ils à choisir cette modalité ? S'agit-il d'ailleurs bien d'un choix ou de l'adoption d'une solution « faute de mieux », dans un contexte organisationnel contraignant ? Et dans ce cas, à quels arbitrages temporels procèdent-ils ? Par ailleurs, dès lors qu'ils ont opté pour le télétravail, comment les cadres parviennent-ils à accommoder les contraintes professionnelles et familiales ? Leurs aspirations à une meilleure conciliation sont-elles satisfaites ou rencontrent-ils des difficultés insoupçonnées ? Le présent article apporte des réponses à ces différentes questions, en s'appuyant sur deux études menées auprès de cadres pratiquant différentes formes de télétravail. Il souligne, finalement, que l'absence d'une régulation institutionnelle de l'articulation entre vies privée et professionnelle loin d'assurer une existence plus équilibrée, présente des risques sur l'efficacité collective. [Tiré de ScienceDirect]



Morel, L. (2017). **Le droit à la déconnexion en droit français : La question de l'effectivité du droit au repos à l'ère du numérique.** *Labour & Law Issues*, 3(2), 1-16. Repéré à <https://labourlaw.unibo.it/article/download/7570/7273>

**RÉSUMÉ :** Un droit « connecté » à l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail. Un droit déconnecté de la question de la charge de travail. [Tiré de l'introduction]



Oliveira, M. (2018, 03). **Le «droit à la déconnexion» s'intensifie en Amérique du Nord.** *La Presse Canadienne*. Repéré à :

<https://www.lapresse.ca/affaires/entreprises/201803/31/01-5159378-le-droit-a-la-deconnexion-sintensifie-en-amerique-du-nord.php>

**RÉSUMÉ :** On discute de plus en plus en Amérique du Nord de l'adoption d'éventuelles lois qui accorderaient aux employés le « droit à la déconnexion » une fois qu'ils ont quitté le bureau, afin de les empêcher d'être à la merci de leur téléphone 24 heures par jour, sept jours par semaine. [Tiré de l'introduction]



Pirmez, C. (2018). **Avant, j'étais débordée ! : trouver l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.** Paris, France : Marie-Claire Éditions.

**RÉSUMÉ :** Des astuces pour mieux s'organiser et ainsi limiter le stress, la fatigue et l'anxiété : apprendre à se faire du bien, trouver du temps pour soi, comprendre les fondements de l'organisation, etc. [Tiré de Renaud-Bray]



Prost, M. (2015). **De l'hyper-connexion à la déconnexion : quand les entreprises tentent de réguler l'usage professionnel des e-mails.** *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 17(1). Repéré à : <https://journals.openedition.org/pistes/4454>

**RÉSUMÉ :** L'usage permanent des TIC en contexte professionnel suscite de fortes inquiétudes sur les risques d'atteinte à la santé et à la vie privée des salariés, en particulier des cadres. Devant ce problème, certaines entreprises cherchent à mettre en place des initiatives de « déconnexion » pour enrayer cette connexion permanente, notamment à la messagerie électronique professionnelle. Cet article porte sur l'étude exploratoire d'un système expérimental de déconnexion mis en place au sein d'une grande entreprise française de télécommunications. Ce système déconnecte la



messagerie électronique en heures non ouvrables, tout en permettant à l'utilisateur de se connecter s'il le souhaite. Les objectifs de l'étude sont d'étudier la genèse de cette initiative, d'appréhender l'opinion qu'en ont les cadres concernés et d'explorer les conséquences de l'usage du système sur l'activité de travail des cadres. L'étude montre que ce type d'initiative se heurte à différentes réalités du travail des cadres qui rendent difficile la transformation des usages professionnels de la messagerie électronique. [Tiré de Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé]

Ragault, M., Ménard, J. (2009, 09). **Décrocher du travail, un défi de taille**. La Presse. Repéré à : [http://www.portailrh.org/votre\\_emploi/fiche\\_lapresse.aspx?f=61542](http://www.portailrh.org/votre_emploi/fiche_lapresse.aspx?f=61542)

**RÉSUMÉ :** La difficulté à décrocher du travail est une problématique dont on entend de plus en plus parler. Les divers modes de communication étant désormais omniprésents, il peut devenir ardu pour certains de se distancier de leur travail. [Tiré de l'introduction]

Ray, J-E. (2016, 11). **Grande accélération et droit à la déconnexion**. Droit Social, 11, 912-920.

**RÉSUMÉ :** Le « droit à la déconnexion » peut sembler paradoxal. Car hors temps de travail, et donc sur son temps de repos selon la directive de 2003, le salarié n'est plus subordonné : il n'a donc pas à répondre aux sollicitations de son employeur, comme l'avait déjà affirmé la Cour de cassation le 17 février 2004. Et il existe un bouton « off ». Mais au temps du Cloud et des « portables », cette question d'avenir mérite mieux qu'un regard amusé. [Tiré de Proquest]

**Société : le droit à la déconnexion : le gros bon sens**. (2017, 07). Ordre des conseillers en ressources humaines agréés. Repéré à :

<https://ordrechrha.org/ressources/revue-rh/volume-20-no-2/societe-le-droit-a-la-deconnexion-le-gros-bon-sens>

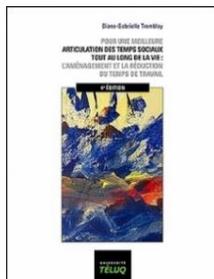
**RÉSUMÉ :** Le 1er janvier 2017, la France est devenue le premier pays à inscrire le « droit à la déconnexion » dans sa loi du travail. Chaque année, les entreprises comptant plus de cinquante employés devront donc négocier les « modalités [...] du droit à la déconnexion ». En vertu de ces modalités, les salariés pourraient jouir, en toute légalité, du droit de ne pas recevoir ce texto envoyé par un superviseur à minuit... un samedi. [Tiré de l'introduction]

Tremblay, D. (2016). **Conciliation travail-famille : encore et toujours un défi**. Gestion, 41, 22-25.

**RÉSUMÉ :** Le Centre hospitalier de Saint-Amand-les-Eaux (59) se mobilise en faveur de la qualité de vie au travail de ses agents. En 2014, à l'occasion de la Semaine nationale de la qualité de vie au travail, cet établissement a mis en place un programme pour promouvoir un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. [Tiré d'Elsevier-Masson]

Tremblay, D. G. (2018). **Pour une meilleure articulation des temps sociaux tout au long de la vie : l'aménagement et la réduction du temps de travail** (4 ed.). Québec, Québec: Presses de l'Université du Québec.

**RÉSUMÉ :** Cette nouvelle édition de l'ouvrage porte sur la thématique de l'articulation du temps de travail et des temps sociaux (temps parental, familial, personnel, de travail, de loisir, etc.) tout au long de la vie et présente des données à jour sur l'emploi, les formes d'emploi, la durée et les horaires de travail. Nous y abordons l'évolution historique du temps de travail, l'évolution des heures et horaires de travail, les motifs pour lesquels les gens souhaitent aménager ou réduire leur temps de travail, dont la conciliation entre les responsabilités professionnelles et parentales, familiales ou personnelles. Nous présentons également les programmes d'aménagement ou de réduction du temps de travail existant au Canada, au Québec et ailleurs, ainsi que les programmes



de conciliation emploi-famille développés dans certaines organisations, et plaidons pour une réorganisation des temps sociaux sur l'ensemble de la vie. [Tiré des Presses de l'Université du Québec]



Tremblay, D. G., Larivière, M. (2009). **L'articulation emploi-famille dans le secteur infirmier au Québec : une conciliation possible?**. *Éthique publique*, 11(2), 43-51. Repéré à : <https://journals.openedition.org/ethiquepublique/100>

**RÉSUMÉ :** Les organisations sont de plus en plus appelées à favoriser une meilleure articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle de leurs employés, à défaut de quoi ils souffrent souvent de stress. Toutefois, il semble que les milieux de travail ne se soient pas tous adaptés également à ces nouvelles réalités. Cet article présente les résultats d'une enquête menée en 2007 auprès des infirmières affiliées à la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec. Il s'intéresse au soutien qu'apportent les organisations à la conciliation entre vie personnelle-familiale et vie professionnelle. Confronté à des pénuries importantes et à l'obligation des heures supplémentaires, il est clair que le secteur public de la santé n'a pas encore mis en place toutes les mesures nécessaires pour soutenir ses membres sur le plan de la conciliation emploi-famille et que les gestionnaires ne sont pas particulièrement compréhensifs à cet égard, comparativement à d'autres secteurs étudiés. [Tiré d'Éthique publique]



Tremblay, D-G. (2016). **Conciliation travail-famille : encore et toujours un défi.** *Gestion*, 41(1), 22-25.

**RÉSUMÉ :** La conciliation travail-famille est-elle encore, de nos jours, une « histoire de femmes » ? La situation des travailleurs s'est-elle améliorée ou détériorée à ce chapitre ? Les technologies mobiles leur facilitent-elles ou non la vie ? Quels sont les principaux obstacles à franchir et les mesures à mettre en œuvre pour mieux soutenir son personnel ? [Tiré de Gestion]



Tremblay, R. (2009). **J'ai perdu ma montre au fond du lac.** Montréal, Québec: Les Éditions Transcontinental.

**RÉSUMÉ :** Que se passe-t-il lorsque votre montre glisse de votre poignet et tombe au fond d'un lac ? Vous vous agitez. Vous amutez vos amis. Vous réclamez de l'aide. Mais l'eau se brouille de plus en plus. Votre montre demeure introuvable. Et vous tombez sur les nerfs de tout le monde.

Il existe une autre approche. Ne rien faire. Respirer un grand coup. Ne plus bouger. Attendre que l'eau redevienne limpide pour y voir plus clair. Les meilleurs leaders ne remuent pas constamment ciel et terre. Ils savent ralentir. Ils cultivent leur tranquillité intérieure. Et plus ils sont tranquilles, plus ils sont performants.

Des leaders tranquilles et performants, Rémi Tremblay en a croisé beaucoup au fil de sa carrière. Il vous en présente des dizaines dans cet ouvrage. Leur histoire vous le confirmera : on ne naît pas tranquille, on le devient au prix d'efforts. Ce livre donne des pistes pour y arriver.

En vous invitant à explorer les voies du courage, de l'humilité et de l'amour, *J'ai perdu ma montre au fond du lac* vous aide à réduire la distance entre ce que vous êtes et ce que vous voudriez être ; entre ce que vous faites et ce que vous voudriez faire ; entre ce que vous avez et ce que vous voudriez avoir. Car pour devenir un meilleur patron, il faut d'abord devenir un meilleur humain. [Tiré de les Éditions Transcontinental]

