



Université Abderrahmane mira de Bejaïa
Faculté des sciences humaines et sociales
Département des sciences sociales



Mémoire de fin de cycle sous le thème :

**Les défis de la conciliation famille-travail
et sa relation avec la souffrance au
travail.**

Terrain d'étude : RAMDY Bejaia

En vue d'obtention du diplôme de Master en psychologie

Option : Psychologie du travail et des organisations

Réalisé par :

_ ADOUANE CHAHINAZ

_ AZZOUG SAMIA

Encadré par :

_ YUCEF KHODJA Adil

Année universitaire 2017/2018

Remerciements

Je Remercie Dieu de m'avoir donné la force et la chance d'aboutir à ce stade de formation et sans lequel je n'aurais pu y arriver.

Au terme de ce travail, nous tenons à exprimer nous profonde gratitude et nous sincères remerciement à notre promoteur « Mr YOUSEF KHOUDJA Adil » pour la confiance qu'il nous a accordée en acceptant d'encadrer ce travail, pour ses multiples Conseils et ses qualités humaines.

Je remercie l'entreprise qui ma accueillir dans long période de stage ils ont donné des informations sur la vie de travail et la vie privé. pour nous avoirs donné envie de réaliser notre mémoire, nous les remercions également pour leur accueils chaleureux à chaque fois que nous sollicitons leurs aides.

Nous tenons à remercier Madame « Tizit Lynda » pour sa simplicité, sa Disponibilité et sa contribution à la réalisation de ce travail.

Nos remerciements s'adressent également au personnel de l'université de Bejaia, Merci à l'ensemble du corps enseignants toutes disciplines confondues, chacun, à sa manière de transmettre le goût d'apprendre et de chercher durant tout notre cursus universitaire, Merci aux enseignants de département Science humaines et sociales , Merci à toutes les personnes rencontrées durant notre expérience professionnelle.

Enfin notre reconnaissance va à ceux qui ont plus particulièrement assuré le soutien Affectif de ce travail. Samia & chahinaz

Samia, chahinaz

Dédicaces

Au nom de Dieu, le tout puissant, le très miséricordieux, sans qui ce travail ne serait pas réalisé, un travail modeste que je dédie à tout ce qui ont contribué de près ou de loin à son accomplissement, un projet de fin d'étude que je dédie à mes chers :

Parent :

Mon père et ma mère, mes prunelles, ma source de joie, de fierté et de confiance, qui m'ont toujours soutenue jusqu'à en arriver là.

Mes frères et sœurs :

Zahra (nana) pour son sourire rassurant et son humeur réconfortant, syma pour son encouragement, Karim, Ryad, Farid, et Njima, Arezki pour le bonne compagnie avec qui j'ai grandi et été aux anges. sans que j'oublie ma nièce Ikram, et ma petite délicieuse Meryem, et mes neveux: Adem, Abd rahim et mon petit mignon Oussama, que dieu me les bénisse.

Mon marie :

Billal pour leur amour, leur support continu et le soutien moral.

Mes amis(e) et collègues :

Lila, Charihan, Yamina, radia, sans exception a mon amie Chahinaz avant d'être mon binôme, pour les moment que nous avons partagé durant la réalisation de ce travail.

Mes professeurs :

Je remercie tous mes enseignants depuis le primaire à l'université qui ont contribué à me former, a m'instruire et à m'offrir noblement leurs connaissance et leur savoir.

samia

Dédicaces

Avec un cœur débordant d'amour et d'affection, je dédie le fruit de mes études à :

Mes parents qui étaient ma source de volonte et de courage, pour leurs sacrifices et leurs soutiens, aucun mot ne saurait exprime mon profond amour, que dieu les gardes pour nous.

A mes frères Kiki et Toufik et mes chers sœurs Nora, Salima, Faiza, Lynda, et leurs enfants

« Katia, rayane, ouali, ayman, arrys, taous, abdslam, wassim, ilyas, iyad, nourddine, maryam, youssef » et ainsi que leurs marie « mouloud, malek, belkacem, djamel, karima et fahima » qui m'ont assiste dans ces moment difficiles et m'ont servi d'exemple aucun dedicace ne serait leur exprime mes sentiments, je leurs souhaite tout le bonheur et le réussite dans leurs vie nchallah .

A mon chère mari « Massi » qui m'a fait réaliser mon rêve et qui ma beaucoup soutenue, que dieu le garde.

A mes cousines : « Hanane, Sihame ,Soumia ,Sghira ,Amel ,Manel , Wissam , inas ».

A mes amis : « Sabrina, Yamina, Lilia, Rima, Radia » .

A ma binôme « Samia »

A tout ce qui me connaisse de prés ou de loin

Dieu merci

CHAHINAZ

Table des matières

Introduction	1
<u>Chapitre I : le cadre générale de la recherche</u>	
Préambule.	
1. problématique.....	6
2. les hypothèses.....	10
3. Les raison de choix du thème.....	10
4. Les objectifs de la recherche.....	11
5. définition des Concepts d'étude.....	11
6. les études antérieures.....	14
Résumé de chapitre	

Partie théorique :

Chapitre II: la conciliation travail-famille.

Préambule.	
1. La définition de la conciliation.....	22
2..la définition de la conciliation travail-famille.....	22
3. la nature de phénomène.....	23
4. Les théories sur la relation famille- travail.....	24
5. La conception de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle de point de vue entreprises.....	25
5-1- Définition des politiques de conciliation dans l'Entreprise.....	25
5-2- L'importance de l'adoption d'une politique de conciliation dans l'Entreprise.....	26
6. Les formes et modalité de la conciliation.....	26
6-1- Le cadre économique.....	27
6-2- Aménagement du temps de travail et la conciliation.....	27
7. La signification de la conciliation pour les employés.....	28
8. Les mesures d'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.....	28
9. Le conflit famille-travail.....	36
9-1- Les types de conflits.....	37

9-2- Les impacts des conflits travail/famille	38
9-3- Les facteurs influençant le conflit travail-famille.....	42
9-4- Les dimensions du conflit travail-famille	45
10- La relation entre le travail et la famille	46
11- Les antécédents du conflit travail-famille.....	52
12. Les conséquences du conflit travail-famille.....	56
13- Quelques principes généraux sous-tendent la conciliation travail-famille	57
14-CTF- c'est aussi une question d'égalité.....	58
15- Les obstacles à la conciliation vie professionnelle et vie personnelle	60

Résumé de chapitre

Chapitre III : la souffrance au travail.

1- Définition de la souffrance.....	62
2- Définition de la souffrance au travail.....	62
3- Les causes de la souffrance au travail	62
4- Les conséquences de la souffrance au travail	64
5- Les formes de la souffrance au travail	64
6- Les différents types de la souffrance au travail.....	66
7- Les approches théoriques, le travail, la souffrance au travail	68
8- Les modèles de la souffrance au travail	69
8-1- Le modèle de Christophe Dejours	72

Résumé de chapitre

Partie pratique

Chapitre IV : LA METHODOLOGIE SUIVIE SUR LE TERRAIN

Préambule

1- Présentation de l'organisme d'accueil	75
2- La pré-enquête	77
2-1- l'entretien.....	78

3- la méthode de recherche suivie	78
4- Population d'étude	78
5- échantillon de l'étude.....	78
5-1- Les caractéristiques de l'échantillon de l'étude.....	79
6- Les outils de collecte des données.....	84
6-1--Le questionnaire	84
6-2- Validité et fidélité du questionnaire.....	87
7 -Les difficultés rencontrés	91
8- Les outils statistiques utilisés.....	92
Résumé de chapitre	

Chapitre V : analyse et interprétation des résultantes

1-Analyse et interprétation des résultats des hypothèses	94
2- analyse et interprétation des résultats de L'hypothèse 01	98
3- analyse et interprétation des résultats de L'hypothèse 02.....	100
4- analyse et interprétation des résultats de l'hypothèse 03	100
5- Discussion et synthèse des résultats des hypothèses.....	101
Conclusion	106

La liste bibliographique

Annexes

LA LISTE DES ABREVIATIONS :

abréviation	signification
CTF	conciliation travail-Famille
INSPQ	Institut national de santé publique du Québec(2005).
ESG	Ecole supérieur de gestion
ORHRI	Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec
CCTM	Conseil consultatif du travail et de la main d'œuvre
TIF	Conflit qui émane du domaine du travail et qui interfère sur la famille
FIT	Conflit qui émane du domaine de la famille et qui interfère sur le travail
CSF	Concile scientifique de la faculté
CIAFT	Concile d'intervention pour l'accès des femmes au travail
RH	Ressources Humaines
CFE	Conseil de la famille et de l'enfance
INRS	Institut National de Recherche et Sécurité
RPS	Les risques psychosociaux.
AT-MP	Accidents du travail et maladies professionnelles

Liste des tableaux

N°	Tableaux	page
1	reprisent La répartition de la population d'étude selon le sexe	77
2	reprisent La répartition de la population d'étude par l'âge	78
3	répartition de la population d'étude selon le niveau d'instruction	79
4	La répartition de la population d'étude selon la situation Matrimoniale.	80
5	La répartition des enquêtés selon la catégorie socioprofessionnel	81
6	La répartition de la population d'étude selon l'ancienneté	81
7	présentation des items de conciliation famille-travail	83
8	présentation des items de la souffrance au travail	83
9	Représentation des notes attribuée pour les réponses des enquêtés	84
10	présentation le coefficient de corrélation de la conciliation famille-travail	86
11	présentation le coefficient de corrélation de la souffrance au travail	87
12	présentation de niveaux de conciliation famille-travail	92
13	présentation de niveaux de souffrance au travail	94
14	Vérification de la première hypothèse	96
15	le Anova de l'hypothèse 01	97
16	Vérification de la deuxième hypothèse	98
17	Vérification de la troisième hypothèse	98

Liste des figures :

N°	Figure	Page
1	reprisent La répartition de la population d'étude selon le sexe	77
2	reprisent La répartition de la population d'étude par l'âge	78
3	répartition de la population d'étude selon le niveau d'instruction	79
4	La répartition de la population d'étude selon la situation Matrimoniale.	80
5	La répartition des enquêtés selon la catégorie socioprofessionnel	81
6	La répartition de la population d'étude selon l'ancienneté	81

Résumé :

Notre recherche s'inscrit dans la préparation du diplôme de master en psychologie du travail et des organisations, effectué à la recherche des défis de la conciliation famille-travail et sa relation avec la souffrance au travail Afin d'atteindre les objectifs tracés dans la présente étude scientifique, des questions ont été émises au départ, ainsi des hypothèses souvent avancées pour justifier ces résultats reposent sur le classement en trois dimensions de la conciliation travail-famille. Dans le premier dimension, qualifié le conflit de temps , qui découle de la surcharge imputable aux multiples rôles et de la difficulté à coordonner les exigences concurrentielles de chacun, dans le second dimension qui consiste Le conflit de tension provient d'une tension vécue dans un rôle, laquelle s'insère dans sa participation à un autre rôle et vient interférer avec ce dernier.et En troisième dimension qualifier le conflit du comportement qui est a lieu lorsque le comportement spécifique à un rôle est incompatible avec le comportement attendu dans un autre rôle et que les ajustements nécessaires ne sont pas faits par la personne ; Ces trois formes de conflit peuvent survenir lorsque le travail «interfère» avec la famille (TIF) (conflit travail-famille) ou encore lorsque la famille interfère avec le travail (FIT) (conflit famille-travail) . Pour le premier, c'est lorsque les exigences au travail deviennent trop nombreuses pour être assumées adéquatement et dans un délai raisonnable. Par exemple, un employé qui travaille pendant de trop longues heures ne peut pas assister aux activités sportives de ses enfants.

De fait, le conflit augmente dans la sphère familiale. Inversement, il en est de même pour le conflit famille-travail (la sphère familiale). Par exemple: le fait qu'un employé qui doit s'occuper de son enfant malade peut nuire à sa concentration au travail. En troisième dimension d'écoule le mal-être au travail.

La deuxième étude sur la souffrance au travail qui vise comme objectif général de raffiner la compréhension de la relation entre la conciliation travail-famille et la souffrance au travail, On entend souvent dire que le travail est idéal pour l'intégration sociale, qu'il permet la réalisation de soi, mais au quotidien, il semble que ce n'est pas toujours une réalité. Souvent, le travail est synonyme de souffrance, ce dernier peut être considérée comme construit multidimensionnel. Dans cette perspective la souffrance au travail peut être abordé à travers cinq dimensions développées par le modèle de Krasko Christophe Dejours et

Dans la présente recherche, nous avons opté pour une approche multidimensionnelle qui décrit les dimensions de la souffrance au travail Dans la première dimension, qualifié le

stress, peut être défini comme l'ensemble des perturbations biologiques et psychiques provoquées par une agression quelconque sur un organisme. Il survient lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes imposées par son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. dans le second dimension qui consiste l'épuisement, c'est l'état d'une personne de métier dont les forces physique et le tonus nerveux se trouve réduit par suite d'une charge de travail, excessive ou de conditions d'exercice éprouvant, ce sentiment de découragement qui s'empare de beaucoup de travailleurs sociaux à un moment de leur carrière. le troisième dimension consiste le harcèlement morale considéré comme la situation de souffrance la plus destructrice et la plus traumatique. Elle est également la forme pour laquelle les sanctions sont les plus importantes pour l'auteur comme pour le travailleur, après on a le quatrième dimension qui consiste le mal-être qui désigne un état pénible et dans lequel ne sont pas, se profond le sentiment de malaise générale peut être d'origine physique ou psychique ,et le dernier dimension qui découle d'aliénation qui est désigne une altération des capacités mentale d'un individus et engendre dans certains cas des conséquence juridique comme l'irresponsabilité pénale ou le placement sous un régime de protection comme la tutelle.

Pour atteindre les objectifs de notre recherche, nous avons opté pour une démarche méthodologique quantitative en utilisant la régression linéaire comme opération statistique Cette contribution cherche à démontrer les incidences que peuvent engendrer la conciliation travail- famille sur la souffrance au travail des travailleurs dans une société de production Alimentaire (**Ramdy**), Cette méthode nous a conduits à appliquer un questionnaire construit de 53 questions réparties en trois axes : données personnelles, conciliation travail-famille et souffrance ay travail. Ce questionnaire a été distribué auprès d'un échantillon stratifié proportionnel constitué de 76 travailleurs de toutes catégories socioprofessionnels confondues comme d'autres variables socioprofessionnelles. et ce, selon les résultats obtenus lors des calculs, pour l'hypothèse qui dit : « Il ya une relation entre une conciliation travail-famille et une diminution de la souffrance au travail », et cela vérifie par le coefficient de corrélation ($r=0,210$) et par une signification ($p= 0,068$) On peut remarquer d'après ces résultats que il ya une relation positive faible entre les deux variable cela veut dire que malgré les membre de notre échantillon arrive a faire l'équilibre entre leur vie familiale et leur vie professionnelle souffre encore au travail. Donc notre hypothèse est confirmée

Introduction

Introduction

Au cours des dernières décennies, le thème de la conciliation travail-famille s'est taillé une place importante, dans le discours populaire médiatique et politique.

L'expression désigne les défis que posent pour les individus, les couples, les familles, les milieux de travail et la société en générale la relation nouvelle qui s'est développée entre ces deux sphères de vie. Ces défis perçus, ressentis, identifiés et définis différemment par l'un ou l'autre des acteurs se sont traduits par l'inscription de cette question à l'agenda politique des gouvernements, ici comme ailleurs. Identifiés par certains chercheurs comme « un nouveau risque social », la conciliation travail-famille offre une porte d'entrée intéressante à l'observation de la transformation de l'état social.

La conciliation travail-famille est un objet complexe à analyser car elle ne représente pas un secteur politique en tant que tel. Elle est plutôt située à l'intersection de trois domaines de politiques publiques : celui de la famille, celui de l'emploi, celui de l'égalité entre les sexes, chacun comportant sa propre logique, ses réseaux d'acteurs, et ses institutions, (Revillard, 2006 ; Ballestri et Bonoli, 2003).

L'idée d'élaborer une politique spécifique sur ce thème à pourtant émerger vers les années 2000. Celle-ci ne s'est pas actualisée par ailleurs et depuis 2006, les mesures dites de conciliation travail-famille sont intégrées à la politique d'égalité entre les sexes. L'inscription des mesures de conciliation travail-famille dans la politique pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait.

La conciliation travail-famille touche aussi plusieurs personnes et elle ne concerne pas seulement le gestionnaire et son employé. Les parents établissent naturellement un réseau de contacts dans leur entourage et lorsqu'ils ont besoin d'aide pour s'occuper de leur enfant, ils vont chercher du soutien de la part d'une personne de cet entourage immédiat tel les grands-parents, la gardienne du quartier, les voisins, les frères et sœurs etc.

L'objectif de cette recherche est de comprendre la manière dont la conciliation est traitée dans le cadre du développement des politiques publiques.

Introduction

Elle s'inscrit dans le courant des recherches qui étudient l'état en action. Plus précisément la recherche tente d'éclairer le processus d'élaboration d'une politique publique dans le cas présent de conciliation travail-famille.

En plus d'être considérés comme des valeurs et des éléments constitutifs de l'identité des personnes, la famille et le travail sont également perçus comme deux activités aux exigences concurrentielles et consommatrices de temps, entre lesquelles il est nécessaire de pouvoir attribuer, particulièrement pour le public féminin (GARNER, et al, 2005 p25).

de nombreux écrits font état de la difficulté pour les individus à concilier famille et travail face aux mutations socio-économiques contemporaines. Cet état de fait est largement documenté. D'autre part, cette situation nouvelle entraîne des conséquences négatives à la fois sur les familles, sur le travail et sur la santé des individus. Ces impacts sont aussi abondamment analysés dans la littérature. Partant de ces deux constats, le comité d'orientation a choisi d'axer la recension d'écrits sur les moyens privilégiés par les autorités politiques et dans les milieux de travail pour faciliter l'harmonisation des différentes responsabilités propres à chacune des sphères de vie des individus.

Par ailleurs, la conciliation famille-travail renvoie non seulement à la dynamique entre les parents et leurs jeunes enfants mais aussi à la relation entre les adultes et un membre de leur famille (parents âgés, conjoint en perte d'autonomie, ...). Cependant, cette dernière dimension n'est pas abordée spécifiquement dans cette recension.

Pour certains individus, cette situation devient problématique, engendrant ce qui peut être désigné comme le conflit famille-travail, qui implique des conséquences négatives à plusieurs égards. Au niveau des familles et des individus, des impacts sur la santé mentale et physique, une diminution du temps passée en famille, une dégradation de la vie conjugale et familiale ainsi que des incidences négatives sur le développement des enfants représente quelques conséquences de ce phénomène conflictuel. Ces impacts ont des répercussions importantes sur les milieux de travail, notamment en regard de la dégradation des relations de travail et la perte de motivation des employés pour le travail.

De manière générale, ces impacts ont des incidences sociales sur le bien-être de la population et sur la démographie, dans la mesure les phénomènes socio-économiques

Introduction

défavorables à la conciliation famille-travail peuvent constituer un obstacle important dans le projet parental.

Plusieurs disciplines traditionnelles (sociologie, psychologie, anthropologie) et divers concepts (fatigue, dépression, stress, mal être ou épuisement professionnel) ont tenté de rendre compte des difficultés rencontrées par les travailleurs dans le cadre de leur travail.

En effet, un certain nombre de recherches en psychologie ont investigué la relation entre l'environnement de travail et la santé des travailleurs face à la conciliation.

La précarité des emplois et la surcharge de travail associées aux obligations familiales et domestique sont de plus en plus pointées comme responsable de la détresse psychologique et de l'épuisement professionnelle qui prennent des allures d'épidémies, seraient-ils la pointe de l'iceberg, se penche sur d'autres aspects de la problématique tels que le stress vécu par les enfants et les difficultés pour les familles vivant sous pression d'adopter de saines habitudes de vie,

La qualité de vie au travail, ses conséquences sur les individus, plus particulièrement le « Stress » et ses rapports directs avec le climat de travail sont des préoccupations présentes dans le monde professionnel. Les personnes actives connaissent une augmentation de stress lié au travail. Ces situations ne sont que la partie la plus visible et la plus douloureuse du mal être au travail marquée par ce phénomène. Il est sûr, que la vie sociale dans son ensemble est génératrice de tensions, mais dans le monde du travail, il semble que les tensions stressantes soient de plus en plus intenses, et entraînent le développement du stress, qui touche de plus en plus de salariés, et parfois de façon inquiétante.

Dans le cadre de notre recherche, nous nous sommes intéressés à la question de la conciliation travail-famille et la souffrance au travail des travailleurs dans l'entreprise Ramdy.

De manière à mieux présenter notre mémoire, nous l'avons divisé en trois parties : La partie méthodologique, la partie théorique et la partie pratique.

La partie méthodologique, nous avons évoqué les différentes parties à savoir la problématique, les hypothèses, la définition des concepts clés, les études antérieures,

Introduction

La partie théorique quant à elle, comporte deux chapitres :

- le premier chapitre intitulé :les défis de la conciliation famille-travail,
- Le deuxième chapitre s'intitule la souffrance au travail

La partie pratique, cette partie contient deux chapitres :

- Le quatrième chapitre : porte essentiellement sur la présentation de l'entreprise, lieu de réalisation de l'enquête et les étapes de la recherche sur le terrain.
- Le cinquième chapitre : port sur l'analyse et l'interprétation des hypothèse.

Et nous terminons avec une conclusion.

Préambule :

Ce premier chapitre est d'ordre théorique, il est consacré pour le cadre méthodologique de la recherche qui illustre : les raisons et objectifs de la recherche, La problématique, les hypothèses, définition des concepts, et les études antérieures.

I- Problématique :

L'endroit et la région du travail des parents et la gestion de leur temps entre la famille et le travail. Ainsi que la satisfaction de ceux-ci au regard de l'équilibre entre leur vie professionnelles et vie familiales font l'objet de ce phénomène pour les données reliées à la garde d'enfants.

Le problème de la conciliation fait l'objet de nombreuses études, c'est que les incidences pour son entourage et pour le monde des entreprises sont réelles et nombreuses, ces répercussions portent sur la vie professionnelle de l'individu, également sur sa vie privée.

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 quelque 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. (TREMBLAY, 2012)

Une multitude de recherches démontrent qu'un bon nombre de parents professionnellement actifs éprouvent une souffrance important, quant au fait qu'ils ne parviennent pas facilement à trouver un équilibre entre leurs obligations familiales et leurs contraintes professionnelles. Cette observation est d'autant plus vraie au vu de l'intensification du travail ainsi que de la diversification actuelle des formes d'emploi et d'horaires (TREMBLAY, 2003 P33)

Les travailleurs sont aujourd'hui plus souffrants au travail, surchargés fatigués ils n'arrivent plus à terminer les heurs normales de travail et ont de la difficulté à concilier le travail et leur vie personnelle.

Chez de nombreuses personnes, la souffrance professionnelle procède principalement de leur inaptitude à trouver le juste équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

Les travailleurs qui vivent des difficultés à concilier leurs obligations professionnelles avec leur vie familiale sont moins satisfaits de leur emploi que ceux qui n'éprouvent pas de difficulté à équilibrer ces deux sphères de leurs vies. une étude de Duxbury et Higgins (1998) soulève une différence significative du degré de satisfaction au travail de ces deux groupes ceux qui vivent un conflit travail-famille important sont 27% à se dire satisfaits de leur travail alors que les employés de second group le sont à 80% l'insatisfaction professionnelle des employés provoque, des couts supplémentaires pour les employeurs et pour le système de santé, car elle est associée à un absentéisme accru, à un problème de santé des travailleurs, les employés satisfaits de leur emploi vivent plus long temps et sont moins susceptibles d'être malades (Robbins, 1993 dans Duxbury et Higgins 1999).

Les difficultés ressenties quant à cette adéquation travail/famille peuvent être liées, d'une part, à la catégorie socioprofessionnelle de l'individu mais également aux particularités familiales (TREMBLAY.2008 GUERIN et al. 1997) et à la présence ou non, au sein de l'entreprise, de mesures d'aide à la personne employée (GURIN et al. 1994 P10)

La conciliation travail/famille est cœur de légalité et de l'équité entre les femmes et les hommes, elle est aussi un enjeu majeur de la division sexuée à la CTF doit être analysée avec une approche fondée sur le respect de la personne et de la famille. Elle doit reconnaître que des inégalités persistent entre les sexes, non seulement dans le partage des taches et des responsabilités familiales et domestiques, mais aussi a l'échelle sociétale bien que les hommes participent davantage à la vie familiale qu'il ya quelques décennies, les femmes demeurent encore, plus souvent qu'autrement, les premiers à assumer la plus grande part de responsabilité des soins aux enfants et aux parents âgés. (CSF, 2010).

La transformation des modèles familiaux, Du coté des familles monoparentales, on se doute que les responsabilités sont encore plus lourdes et constituent un obstacle majeur à la conciliation travail-famille et c'est une réalité de plus en plus important, puisque les familles comportant un seul parent plus nombreuses que jamais, mais leurs souffrances au travail sont proportionnelles et relatives à d'autres variables sociodémographiques.

La thématique de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle est devenue un enjeu très important à discuter et une problématique de taille universelle qui représente non seulement un défi majeur pour la santé, l'organisation du travail mais aussi un véritable enjeu démocratique et d'égalité entre les femmes et les hommes qui cumulent des rôles multiples dans la vie ; Ils sont à la fois parents, conjoints, travailleurs, citoyens, où ils prennent soin de

leurs parents ou proches âgés ,ou même, ils font du bénévolat dans leur collectivité et doivent trouver de temps pour s'occuper de leur propre bien-être physique et mental et aient des loisirs intéressants A cet effet, il est bien évident de se heurter à de nombreuses difficultés notamment celles liées à l'harmonisation dans toutes ces priorités. Pour cela les travailleurs adoptent de nouvelles politiques de gestion de temps pour s'adapter à l'ère du multitâches.

De plus en plus à l'ordre du jour, ce sujet s'agit d'un défi primordial qui interpelle plusieurs acteurs : les travailleurs, syndicats, municipalités, pouvoirs publics et surtout l'entreprise qui est un acteur incontournable car c'est bien au niveau de l'organisation que se joue dans le détail l'articulation entre les deux vies, mais ainsi que la société de manière plus globale, en raison de son fort impact sur l'équilibre social et économique du pays.

L'arrivée massive des femmes sur le marché du travail (ménages à deux revenus) et l'apparition de nouvelles structures familiales, les rôles des deux sexes (femme et homme) se sont vus d'une autre optique voire redéfinis, notons même qu'avec le développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication, lesquelles permettent maintenant le contact en tout temps et exige une disponibilité accrue : L'utilisation grandissante des ordinateurs portables, Smartphones, et tablettes. Ces changements majeurs au niveau de la société ont entraîné une émergence de nouvelle revendication de la part des Salariés.

De nos jours, très peu d'informations et les recherches en sciences sociales restent très timides sur l'articulation vie professionnelle/vie privée, hors des enjeux économiques importants se cachent derrière ce délicat problème, En revanche, on trouve un certain nombre d'études sur cette thématique mais très centrées sur la situation des travailleurs de nuit ou bien des femmes algériennes travailleuses à trouver l'équilibre entre leur vie domestique et vie professionnelle, donc dans notre pays, ce sujet est encore abordé de manière assez superficielle dans des sondages destinés au grand public.

Au fur et à mesure que les femmes arrivent sur le marché du travail et que les rôles entre hommes et femmes se redéfinissent, les deux sphères de la vie privée et de la vie professionnelle deviennent des vases communicant : la vie familiale encaisse les contrecoups des bouleversements qui surviennent dans le monde du travail ; et inversement, le monde du travail subit de plus en plus directement les aléas qui déstabilisent la famille.

Face à ces transformations, un nombre croissant de travailleurs et de travailleuses Éprouvent des difficultés à harmoniser leur vie personnelle et familiale avec les obligations

liées à leur emploi. Le manque de temps et le stress dans la conjugaison des exigences des différentes sphères de vie représente un défi important pour plusieurs.

Pour certains individus, cette situation devient problématique, engendrant ce qui peut être désigné comme le conflit famille-travail, qui implique des conséquences négatives à plusieurs égards. Au niveau des familles et des individus, des impacts sur la santé mentale et physique, une diminution du temps passée en famille, une dégradation de la vie conjugale et familiale ainsi que des incidences négatives sur le développement des enfants représente quelques conséquences de ce phénomène conflictuel. Ces impacts ont des répercussions importantes sur les milieux de travail, notamment en regard de la dégradation des relations de travail, l'augmentation de l'absentéisme et la perte de motivation des employés pour le travail.

La conciliation travail-famille est d'ailleurs un enjeu au cœur des préoccupations sociales, politiques et économiques depuis quelques années. Cela n'est pas sans lien avec les nombreuses transformations qu'ont connu la famille et le monde du travail au cours des dernières décennies. Parmi les nombreux changements observés, soulignons l'entrée massive des femmes sur le marché du travail, la diversification des modèles familiaux, l'augmentation des familles à deux revenus ainsi que la diversification des formes d'emploi.

L'équilibre entre les responsabilités professionnelles et personnelles, il s'agit donc de la capacité des personnes à concilier ces deux sphères, avec le bien être du personnel et l'amélioration du climat du travail, le degré de satisfaction du personnel vécue au travail renvoie à la qualité de vie, cette dernière dépend de la mesure dans laquelle l'employeur se sent valorisé, récompenser, consulté et le pouvoir.

La souffrance au travail et ses conséquences physiques et psychologiques sur les employés et les gestionnaires, ainsi que la motivation et la productivité, incitent depuis plusieurs années l'intérêt de chercheurs. Les couts personnels, sociaux et organisationnels importants de divers maux psychologiques et physiques liés au travail, tels que le stress, épuisement professionnel, harcèlement moral, trouble anxieux, dépression, et accidents cardiovasculaires sans antécédents médicaux, font par ailleurs l'objet d'une préoccupation grandissante, notamment chez les professionnels de la santé et les responsables de la gestion des ressources humaines dans les organisations.

Pour notre étude, nous avons basés sur deux variables principales la conciliation travail famille et la souffrance au travail des travailleurs.

De ce fait, nous sommes orienté curieusement à poser les questions suivant qui font véritablement l'objet principal de notre étude :

- Est-ce que Les salariés qui arrivent à faire l'équilibre entre leur vie familiale et leur vie professionnelle sont moins souffrants au travail par rapport aux salariés qui n'arrivent pas à faire un équilibre entre vie familiale et vie professionnelle ?
- y a-t-il une différence significative entre les hommes et les femmes quant à la souffrance au travail ?
- Y a-t-il une relation entre une conciliation travail-famille et une diminution de la souffrance au travail ?

II-Les hypothèses :

- Les travailleurs qui arrivent à faire l'équilibre entre vie familiale et la vie professionnelle sont moins souffrants au travail par rapport aux salariés qui n'arrivent pas à faire un équilibre entre vie familiale et vie professionnelle.
- Il y a une différence significative entre les hommes et les femmes quant à la souffrance au travail.
- Il y a une relation entre une conciliation travail-famille et une diminution de la souffrance au travail.

III-Les raisons du choix du thème :

Les raisons qui nous ont principalement motivés par un ensemble de motifs personnels et objectifs qui se synthétisent comme suit :

1-Les raisons objectives :

- l'actualité du sujet équilibre vie familiale et vie professionnelle
- Déterminer l'obstacle que les travailleurs peuvent rencontrer à la question dans la vie professionnelle et la vie familiale
- Accumuler l'ensemble des informations satisfaisantes pour mieux cerner ce thème
- Démontrer comment arriver à concilier entre vie familiale et vie professionnelle, et les prétentions a étudié la relation entre la conciliation et la souffrance au travail

2-Les raisons subjectives :

- les prétentions personnelles à étudier la situation professionnelle des cadre hommes et femmes dans leur vie professionnelle, afin d'approfondir nos connaissances dans les domaines de la psychologie du travail
- Emettant le désir de créer une association, pour aider les salarés en difficulté à trouver l'équilibre entre leurs deux vies
- la curiosité et la volonté de découvrir la réalité professionnels des salarés, dans le but de nous préparer a la vie active

IV-Les objectifs de la recherche :

Dans chaque étude scientifique, le chercheur vise des objectifs à atteindre. A travers notre recherche sur la «les défis de la conciliation travail-famille et son incidence sur la souffrance au travail.» nous visons :

- analysé la relation existante entre conciliation de travail-famille et souffrance au travail.
- Examiner La déférence entre les hommes et les femmes quand a la conciliation entre ces deux sphère et au niveau de la souffrance au travail.
- interpréter si les parents salarie s'organisent ils et gèrent leurs temps afin de mieux articuler entre la vie prive et la vie professionnelle.
- décrire les contraintes rencontrées par les salarés au travail et hors travail
- montrer l'importance des conditions de travail et leur impact sur la souffrance des salarie.

V-Définition des concepts clés:

Chaque recherche scientifique ou académique est caractérisée par un ensemble de concepts importants et propre à elle, (la conceptualisation est plus qu'une simple définition ou convention terminologique, Elle constitue une construction abstraite qui vise à rendre compte du réel...) Et notre recherche est loin d'être différente des autres puisque elle comporte plusieurs concepts que nous jugeons indispensables de s'arrêter devant eux pour porter les définitions suivantes :

1- les définitions théoriques des concepts :**a- La définition théorique de la vie professionnelle:**

La vie professionnelle : peut être définie comme l'existence menée par un individu résultant de l'accomplissement d'un métier, d'une activité exercée pour assurer son besoin.

En effet, la vie professionnelle s'entend du temps passé dans ou hors de l'entreprise dans le cadre de l'exercice d'un emploi, ce temps professionnelle est régi par des règles définies par l'employeur, la marge d'autonomie du salarié et relativement faible et dépend principalement du monde d'organisation de l'entreprise et de l'autonomie liée à ses fonctions, ce terme concerne la partie d'une existence humaine dans laquelle une activité rémunérée est exercée, les éventuelles heures supplémentaires non payées et les temps de déplacement vers le lieu de travail (CHAITE, M.A, 1989)

b-La définition théorique de la vie familiale:

Le travail domestique est défini comme étant un ensemble d'activités non marchandes ou hors marché du travail qui s'effectue spécialement, par les femmes dans la sphère domestique. Ici, il s'agit de la préparation des repas, les soins et la garde apportée aux personnes âgées ainsi que l'entretien de l'espace domestique, tâches ménagères : lessive, ménageEtc.

Tandis que, le bureau international du travail (B.L.T), dans une enquête ; emploi du temps ou budget-temps, en 2000, définit, l'activité domestique comme toute activité de production hors marché pour l'autoconsommation des ménages, précisant que ce travail peut être confié à une tierce personne contre un salaire, ce qui rend susceptible d'être marchand. C'est à cause de ce critère de la tierce personne auquel répond le travail domestique que ce dernier a été inclus dans ce qu'il convenu d'appeler le travail sens large. (KELKOUL M Souad, 2001)

c-La définition théorique de la conciliation :

Le concept de conciliation est le concept clé qui articule entre deux vies différentes : la vie professionnelle et la vie familiale. Il est d'origine biologique. Il fait allusion aux mécanismes d'adaptation d'un système social quelque soit sa taille allant de la famille comme microcosme à la société en général. Selon la théorie structuro-fonctionnaliste, le processus d'adaptation est des moyens que l'emploi chaque ordre social afin d'affronter les conflits fonctionnels liés à la résistance partielle ou totale de l'ordre social. La conciliation est

aussi un moyen d'interrogation des membres et des groupes adresses en freinant les désaccords à travers une égalité répendant aux buts communs.

d- la définition théorique de la souffrance au travail :

La souffrance au travail a pour origine l'organisation du travail et les outils de gestion des ressources humaines mis en œuvre. Dans les organisations, l'évaluation individuelle et les pressions sur les salariés gènèrent la disparition des solidarités qui leur permettaient de surmonter la souffrance au travail (notamment Dejours, 1998 ,2006). La lutte contre ce mal-être est une question très discutée. Pour certains c'est une affaire de management, pour d'autres un problème lié aux salaires (en réalité, à la pression qu'il sont en mesure d'exercer face au management).

2- Les définitions opérationnelles des concepts :

a- Définition opérationnelle de la vie professionnelle :

Quant à la vie professionnelle des salariés ou on va étudier la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, ce dernier concept est utilisé dans notre recherche pour déterminer le travail des salariés en dehors du cercle familial, ceci dit de ses activités professionnelle, sa fonction, sa carrière dans les entreprises, ou dans le secteur libéral.

b- Définition opérationnelle de la vie familiale :

La vie familiale est l'ensemble des activités d'une personne qui relève de son intimité par opposition à la vie publique. Le droit au respect de la vie familiale est proclamé par la loi.

c- Définition opérationnelle de La conciliation travail-familiale :

Concilier activité professionnelle et familiale équivaut, tant pour un homme que pour une femme, à assumer son engagement et ses responsabilité sur les deux fronts sans être pour autant pénalisée sur le plan du salaire, de la carrière, de la formation continue et de l'attribution des tâches. Il s'agit de rendre compatibles les sphères professionnelle et familiale.

d- La définition opérationnelle de la souffrance au travail :

Une dépression réactionnelle professionnelle en lien avec les contraintes organisationnelles et sociales de l'entreprise, souvent déclenché en réaction à des comportements identifiables de

collègues ou de supérieurs hiérarchiques ; la conviction que le niveau atteint de dégradation ne peut plus évoluer positivement marque l'entrée dans la souffrance

VI- Les études antérieures :

1- L'étude de patrice vivant, olivier la victoire, l'aune peluso, christelle vullien : (ANACT, paris,16-20 Juin 2014).

Dans un mémoire de managements et ressources humaines réalisé en 2004/2005 sur le thème : « L'égalité professionnelles hommes-femmes », ces chercheurs ont étudié les carrières féminines, la sous représentation des femmes aux postes de pouvoir, le plafond de verre et les freins à l'évolution des carrières féminines et la conciliation de la femme active et mère entre la vie professionnelle et la maternité, et l'inégalité des destins professionnels différents selon le genre, carrières inégales, différences de rémunération malgré la législation. Ils ont étudié aussi les approches pragmatiques de la loi pour les entreprises, les politiques de féminisation au service de la performance et l'impact de ces politiques sur les performances financières des entreprises et sur leur rentabilité.

À la fin de leur travail, ils ont conclu qu'il faut prendre en considération les femmes qui cherchent à trouver une place égale à celle des hommes, et que l'égalité ne se décrète pas mais elle s'organise

2- Étude annuelle « Famille et Entreprises » pour La Maison Bleue et Le Figaro économie : (Béatrice Philip part, Paris, 2013.)

Une étude annuelle sur la thématique de « Famille et Entreprises », réalisée par le cabinet d'Études et conseil pour la stratégie, la communication, le marketing et les relations humaines Viavoice pour la Maison Bleue et le Figaro Economie. Interviews réalisées par téléphone du 20 septembre au 03 octobre 2013. Auprès d'un échantillon de 404 décisionnaires en matière de ressources humaines (dirigeants d'entreprise, directeurs des ressources humaines), représentatif des entreprises françaises de cinq salariés et plus. Représentativité assurée par la méthode des quotas appliquée aux critères suivants : secteur d'activité de l'entreprise, taille de l'entreprise et région.

Concilier sa vie professionnelle et sa vie privée résultats du sondage TNS Sofres :

Dans le cadre de la 11^{ème} édition de la semaine pour la qualité de vie au travail (SQVT), le réseau Anact-Aract a réalisé avec l'institut TNS Sofres, un sondage sur la thématique de l'équilibre vie privée et vie professionnelle. Étude réalisée online du 09 au 16 avril 2014,

1026 travailleurs ont été interrogés pour l'anact, et ces salariés sont actifs occupés, âgés de 18 ans et plus, échantillon issu du panel TNS Sofres, 267 000 adresses en France la représentativité de cet échantillon est assurée par la méthode des quotas : âge, sexe, profession de l'interviewé, secteur d'activité échantillon stratifié par région.

1- Une étude menée en 1999 par le Conférence Board du Canada auprès de travailleurs canadiens :

Faisait état du fait que 46 % d'entre eux trouvaient moyennement ou très difficile de concilier ces deux sphères de leur vie. Chez les femmes, cette proportion s'élevait à 52 %. Ces chiffres représentent une hausse considérable comparativement à une enquête menée dix ans plus tôt, qui indiquait que 27 % des travailleurs éprouvaient cette difficulté (Mcbride-King et Bachmann, 1999) in Développement des ressources humaines du Canada, 2000).

L'étude de Tremblay et Amherdt (2003) auprès d'organisations membres du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), a révélé que 61 % des 567

Répondants éprouvent de la difficulté à concilier le travail et la famille, alors que ce pourcentage était de 55 % et de 42 % respectivement pour les 1 045 femmes et hommes des secteurs de la santé, de l'éducation, du gouvernement et des entreprises privées au Québec. Ces données indiquent, sans l'ombre d'un doute, que la conciliation travail-famille représente une préoccupation actuelle fort importante pour les parents en emploi.

Le manque de temps : une source importante de stress pour les parents

Cette difficulté à concilier la vie familiale et le travail se manifeste aussi par un degré élevé de stress relié, entre autres, au sentiment de manquer de temps. Cette réalité est particulièrement vraie pour les parents et les mères monoparentales, âgés de 25 à 44 ans, qui occupent un emploi à temps complet. Selon l'Enquête sociale générale (ESG) de 1998 (Statistique Canada, 1999), ces derniers signalent le plus haut taux de stress relié au temps.

Précisément, 26 % des pères et 38 % des mères, qu'ils ou qu'elles soient en couple ou en situation de monoparentalité, affirment souffrir de ce stress.

Les incidences sur la santé mentale physique :

Un grand nombre de personnes vivent quotidiennement les tensions qui émanent du cumul de leurs rôles de parent, de conjoint, de travailleur et de membre d'une collectivité.

L'étendue de cette problématique interpelle les intervenants et décideurs préoccupés par la santé de la population, car les chercheurs ont démontré les effets négatifs de la tentative d'articuler les différentes sphères de la vie d'un individu sur sa santé et son bien-être, sa vie conjugale et familiale.

La prochaine section fait état des études qui se sont intéressées aux incidences du conflit travail-famille sur la santé et le bien-être des individus.

Précisément, les études recensées se sont penchées sur l'impact de la conciliation travail-famille sur la satisfaction face à la vie en général et face à la vie de famille, sur la santé mentale et physique des parents ainsi que sur la qualité de leurs relations avec le conjoint et les enfants.

L'insatisfaction face à la vie en général et à la vie familiale

Une première façon de saisir l'impact de la conciliation travail-famille consiste à mesurer le degré de satisfaction des individus face à leur vie et à leur travail. Selon la méta-analyse de Kossek et Ozeki (1998).

Les personnes qui ressentent un degré élevé de conflit travail-famille ont tendance à être moins satisfaites de leur emploi et de leur vie en général. La méta-analyse d'Allen et coll., (2000) démontre que le conflit travail-famille est également relié à une insatisfaction face à la vie familiale. Dans une étude québécoise auprès de 1 306 syndiqués de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), observent les mêmes conclusions.

Leur recherche démontre que les employés qui estiment que leurs exigences professionnelles sont en conflit avec leurs exigences familiales, sont moins Satisfaites de leur vie en général et de leur vie familiale. La difficulté à concilier vie familiale et vie professionnelle amène également une insatisfaction face aux activités de loisir (Rice, et al, 1992).

Les incidences sur la santé mentale

Les demandes, parfois contradictoires, entre l'univers du travail et la vie familiale suscitent des insatisfactions qui se répercutent au plan des différentes sphères de la vie des individus.

Des chercheurs se sont intéressés à comprendre l'incidence de la conciliation travail-famille sur la santé mentale des individus. Un des constats les plus alarmants est soulevé par la méta-analyse d'Allen et coll., (2000) où est illustrée la corrélation élevée entre ce phénomène social et la dépression. Plusieurs études démontrent en effet qu'un degré élevé de conflit entre les responsabilités professionnelles et familiales augmente le risque de dépression chez l'individu.

Des liens ont également été établis entre le conflit travail-famille et un degré élevé d'anxiété et d'irritabilité de même qu'à un stress général face à la vie, stress se traduisant par le sentiment de se sentir frustré et tendu. Dans une étude auprès de 2 700 travailleurs, Frone (2000) démontre que les individus qui rapportent vivre des conflits entre leur vie familiale et leur travail sont plus susceptibles d'obtenir un diagnostic clinique de trouble de l'humeur, de

vivre de l'anxiété, de présenter une dépendance à l'alcool ou aux drogues comparativement aux individus qui ne vivent pas ce type de conflit. Par ailleurs, les résultats révèlent des différences sexuelles quant au type de problèmes vécus, les femmes ayant davantage tendance à obtenir un diagnostic de trouble de l'humeur ou de vivre de l'anxiété alors que les hommes ont davantage tendance à rapporter une dépendance à l'alcool ou aux drogues. De façon préoccupante, une étude longitudinale de 4 ans confirme que la dépression et la consommation abusive d'alcool se prolongent dans le temps (Frone, Russell et Cooper, 1997). Sur l'impact du conflit travail-famille sur la santé mentale voir également : Frone, Russell et Barnes, 1996 et Frone, Russell et Cooper, 1992 et 1993.

Les incidences sur la santé physique

Le poids du difficile équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle se traduit par des problèmes de santé mentale chez les parents/travailleurs mais son impact va au-delà de ces troubles. En effet, les individus qui vivent un conflit entre ces deux sphères de leur vie évaluent leur santé physique comme étant moins bonne que les personnes du même groupe d'âge. Cette évaluation subjective est corroborée par d'autres études qui démontrent que le conflit travail-famille est associé à l'hypertension, à des taux de cholestérol sériques élevés, à des troubles cardio-vasculaires et gastro-intestinaux, à des allergies et à des migraines (Russell et al, 1996).

La difficulté de concilier les responsabilités professionnelles et familiales a également été associée à l'augmentation de symptômes psychosomatiques comme la fatigue, le manque d'appétit et la tension nerveuse (Allen et al 2000).

2- La souffrance au travail est un enjeu de santé publique majeur de ces vingt dernières années.

En 2003, l'enquête SUMER montrait que 34% des salariés estimaient leur travail « très stressant » et 28% jugeaient leur travail mauvais pour leur santé. En 2010, selon un sondage IPSOS, 62% des salariés interrogés affirmaient ressentir un niveau de stress élevé au travail et un tiers estimait que leur travail était susceptible de leur causer de graves problèmes psychologiques. On estime que 300 à 400 suicides seraient liés chaque année au travail. Le coût du stress professionnel en France en 2007 s'élevait entre 2 et 3 milliards d'euros.

Depuis 2007 les consultations pour troubles liés aux risques psychosociaux sont devenues la première cause de consultation pour pathologies professionnelles. Au niveau Européen, 28% des travailleurs « seraient exposés à au moins un facteur susceptible d'affecter leur bien être mental ».

La question de la souffrance au travail et des risques psychosociaux a été très largement étudiée.

En France du point de vue épidémiologique à l'aide de questionnaires validés et un lien a été établi entre l'organisation du travail et certaines pathologies (coronaropathie, HTA, lombalgies, dépression...).

Quelques études ont exploré la prise en charge de cette souffrance par le médecin généraliste, dont les principaux outils en matière de souffrance au travail semblent être la prescription de psychotropes et/ou d'arrêts maladie et le recours au médecin du travail (11,12). En revanche, le point de vue du patient sur sa prise en charge, qu'elle soit médicale ou non, ne semble pas abordé.

L'objectif principal de cette étude était de recueillir rétrospectivement le ressenti de patients ayant été en situation de souffrance au travail, concernant leur prise en charge. L'objectif secondaire était d'identifier les différents acteurs rencontrés ainsi que leurs rôles respectifs.

L'étude de Dares et l'Insee distinguera en 2012 sur les conditions de travail « Elles soulèvent plus rarement que les hommes des grosses charges, utilisent moins d'outils vibrants et sont moins exposées aux bruits nocifs ou aux émanations toxiques de produits chimiques. Pourtant, les femmes sont de plus en plus souvent confrontées à la souffrance au travail, qu'elle soit physique ou psychologique.

«Même s'il reste moitié moindre pour les femmes, le nombre d'accidents de travail enregistré entre 2000 et 2010 par le régime général de la sécurité sociale a baissé de 21,3% pour les hommes mais augmenté de 23,4% pour les femmes. Le nombre d'accidents de trajets, et, surtout, celui des maladies professionnelles, sont, eux, désormais supérieurs pour la gent féminine», constate Florence Chappert, responsable du projet égalité professionnelle et mixité à l'Anact (agence pour l'amélioration des conditions de travail).

On n'en sait pas beaucoup plus, car personne ne s'était pas, jusqu'à présent, préoccupé de faire le tri entre maladies professionnelles masculines et féminines. Les études sur les conditions de travail n'étaient pas non plus pour l'instant «genrées». Et seul le cas des femmes enceintes fait véritablement l'objet de mesures de prévention spécifiques.

Une organisation du travail sexuée

Et pourtant. «Chausser les lunettes du genre permet de mieux diagnostiquer et prévenir certains problèmes de santé et de conditions de travail. Pour les femmes, comme pour les

hommes», assure Florence Chappert. Car les problèmes de santé des hommes et des femmes au travail trouvent souvent leur origine dans des organisations encore très «sexuées».

Un exemple: intervenant à la demande d'une entreprise de l'agroalimentaire spécialisée dans l'abattage de viande, inquiète de la progression du nombre de maladies professionnelles parmi ses salariés, l'Anact s'était rendue compte que les premières touchées étaient les femmes.

Quand les hommes étaient chargés de l'abattage des bêtes, de leur expédition et de la maintenance des machines, les femmes s'occupaient de la découpe fine de la viande et de son conditionnement. La pénibilité de l'abattage, et la pression temporelle, est bien connue, et donc surveillée. Personne en revanche n'avait pris conscience que la tâche des femmes impliquait un nombre très élevé de gestes par minute (entre 50 et 60) , créateurs de troubles musculo-squelettiques importants.

L'agilité des femmes, souvent louée (à tort ou à raison) par leurs employeurs, a donc son revers dans la multiplication de petits gestes qui, à la longue, favorise le développement de TMS. Une pénibilité pourtant qui, parce qu'elle n'est pas directement visible, passe donc plus souvent inaperçue.

Horaires fractionnés, contact avec le public

La pénibilité du travail féminin révèle aussi, parfois, des organisations du travail très sexuées. Dans une imprimerie, les spécialistes de l'Anact ont ainsi constaté que les femmes, à nouveau, se plaignaient plus de douleurs que les hommes. En réalité, les femmes de l'atelier concerné étaient spécialisées sur seulement cinq postes différents, où elles passaient toute leur carrière, tandis que les hommes évoluaient bien plus souvent et rapidement dans l'entreprise. Ils quittaient donc les postes pénibles avant que ne se déclarent des troubles chroniques. La pénibilité du travail féminin résultait donc, tout simplement, d'une organisation leur laissant peu de possibilités de promotion.

Les métiers des femmes les exposent aussi fréquemment à des risques jusqu'à présents peu connus par la médecine du travail. Plus souvent que les hommes, par exemple, elles sont en contact avec le public et ses sollicitations, parfois porteuses d'importantes tensions: plateforme d'appel téléphonique, services sociaux et de santé, les femmes sont, dans ces secteurs, toujours en majorité. Et si les hommes travaillent plus longtemps, les femmes, elles, sont plus fréquemment soumises à des horaires fractionnés, et irréguliers, également difficiles à gérer.

Enfin, quand les femmes exercent des métiers d'hommes, bien souvent, les normes et les postes de travail ont été mis au point pour l'autre sexe. L'inverse, bien entendu, est également vrai pour les métiers féminins exercé par des hommes.

Résumé de chapitre :

On conclusion a ce chapitre, il apparait clairement qu'on a cerné notre sujet et posé le problème, est nous avons répondu provisoirement a ce problème en suite nous avons présenté les deux variable utilisé dans notre recherche conciliation famille-travail et souffrance au travail.

Préambule

Dans ce chapitre nous allons présenter, tous les éléments qui concernent la conciliation travail-famille

I- la définition de la conciliation :

La conciliation désigne l'arrangement amiable auquel parviennent des personnes en conflit, au besoin avec l'aide d'un tiers. Il s'agit d'un mode alternatif, rapide et gratuit de règlement des litiges dont la nature ne nécessite pas l'engagement d'une procédure judiciaire.

« Sens action de concilier des personnes, des intérêts synonyme accommodement anglais conciliation »

Le concept de conciliation est le concept clé qui articule entre deux vies différentes : la vie professionnelle et la vie familiale il est d'origine biologique.

« Il fait allusion au mécanisme d'adaptation d'un système sociale quelque soit sa taille allant de la famille comme microcosme a la société en général. Selon la théorie structuro-fonctionnaliste le processus d'adaptation est des moyens que l'emploie chaque ordre sociale afin d'affronter les conflits fonctionnelles liés a la résistance partielle ou total de l'ordre sociale, la conciliation est aussi un moyen d'interrogation des membres et des groupes adverses en freinant les désaccordes a travers une égalité répondant aux buts communs ».

Le conciliateur est chargé de rencontrer les parties, de les écouter et de les inviter à adopter une solution de compromis. À l'inverse du médiateur, qui possède un rôle actif dans l'adoption d'un l'accord entre les parties, le conciliateur est davantage chargé de garantir un terrain d'entente minimal sans définir lui-même les termes d'un éventuel accord.

La conciliation peut concerner divers litiges de la vie quotidienne : conflit de voisinage, difficulté de recouvrement d'une créance, contestation d'une facture, problèmes entre le propriétaire et le locataire d'un immeuble. En revanche, le recours à la conciliation est expressément exclu dans les conflits opposant des particuliers à l'administration, ainsi que dans certaines matières d'ordre public (filiation, autorité parentale).

En cas de compromis, le conciliateur dresse un constat, signé par les parties, qu'il dépose auprès du tribunal d'instance. Le juge peut alors lui donner force exécutoire. Précisons que le recours à un conciliateur constitue une démarche gratuite et sans effet sur les délais relatifs à l'action judiciaire. (Alise D. Dumas harmonisation vie familiale/vie professionnelle », (Grenoble, 2003)

II-la définition de la conciliation travail-famille :

Conciliation travail famille : se définit par l'équilibre entre les responsabilités professionnelles et personnelles, il s'agit donc de la capacité d'une personne à combiner ces deux sphères, les mesures de conciliation travail famille aident à diminuer les impacts lorsqu'un conflit survient entre les exigences professionnelles et personnelles, en ce sens les mesures visent le mieux-être du personnel et l'amélioration du climat de travail.

Concilier activité professionnelle et famille équitante tant pour un homme que pour une femme à assumer son engagement et ses responsabilités sur les deux fronts, sans être pour autant pénalisé sur le plan du salaire de la carrière de la formation continue et de l'attribution des tâches. (Mohemed kolsi et dorra jamoussi, 2007)

Greenhaus et beutell défini la thématique travail-famille comme une forme de conflit entre les différents rôles occupés par une même personne ce conflit se présente sous trois formes : le conflit de temps, le conflit de tension entre les rôles et le conflit de comportement. (TREMBLAY ET Diane-gabrielle, 2012)

III- La nature de phénomène :

La problématique de travail- famille est cause de multiples tensions, ce phénomènes est de nature socio-économique et démographique, se regroupent sous trois grands catégories :

III.1- contexte socio-économique : l'augmentation du coût de la vie et la diminution du pouvoir d'achat, l'arrive des femmes sur le marché du travail, le vieillissement de la population

III.2- le marché du travail en mutation : la mondialisation l'importance de pme, la précarité des emplois et l'augmentation de l'horaire, l'augmentation du stress et de l'épuisement processionnement chez les travailleurs et les travailleuse

III.3- la famille de mutation : le changement de conception du rôle de parent, la responsabilité du travail rémunéré et non rémunéré, les familles monoparentale et composées.

Les transformations socio-économiques des 30 dernières années ont eu des impacts importants non seulement sur le marché du travail, mais aussi sur le contexte familial, la famille stable s'est transformée en famille à la recherche d'un nouvel équilibre et les rôles de l'homme et de la femme, d'une part, l'homme n'est plus seulement le pourvoyeur d'autrefois, il s'implique maintenant de plus en plus dans les tâches ménagères, l'éducation et le soin des

enfants.

Il passe d'avantage de temps avec ses enfants que son père en a passé avec lui, d'autre part, le rôle de la femme a aussi évolué du fait qu'elle est maintenant présente sur le marché du travail. le rôle de parent est amené a évoluer tout au long de la vie de celui-ci et cela en fonction de l'âge de ses enfants.

IV-Les théories sur la relation famille- travail :

Dans le vaste panorama disciplinaire, concernant la relation entre le milieu familiale et le milieu du travail, on trouve un corpus des étude très riches, portant hautement fragmenté et pas encor organisé dans un savoir unitaire et partagé.

Il ya plusieurs construction psychologique très important : la qualité de vie personnelle et professionnelle, le bien-être –particulièrement en ce qui concerne les dimensions de la réalisation personnelle.

(Greenglass et al. 1991) En considération de la nature complexe et composite du thème, le focus s'adresse aussi à Certaines dimensions « organisationnelles » (Lewis, Smith son, 2001), telles que la motivation et la satisfaction, par rapport à sa propre expérience de travail, ou aux réelles possibilités de conciliable entre celle-ci et la dimension du « non travail ».

Pour la modulation et la compréhension de cette imbrication entre travail et non travail, il faut tenir compte en psychologie des organisations- des caractéristiques spécifiques de l'organisation, pour ce qui concerne le support à la conciliation (Allen, 2001), mais aussi les conséquences sur le plan de la carrière (Thompson et al. 1999)

A partir de l'analyse de la littérature internationale (psychologique et sociologique),il est donc possible d'identifier différentes position théorique concernant essentiellement l'impact du travail sur la famille.

Le premier modèle se réfère à la “spillo vertheory”, qui suppose l'existence d'une réelle Similitude entre ce qui se passe sur le lieu de travail et dans la vie familiale, selon un type de causalité linéaire («si tu es heureux au travail, tu le seras de même dans le milieu domestique»). Cette théorie, donc, paraît supposer l'existence d'une influence selon un processus d' «expansion» généralement positif (Piotrkowski, 1978) de l'expérience du travail des personnes sur leur propre existence, même hors du travail (Cham poux, 1978).

Le deuxième modèle, celui de la “compensation theory”, suppose l'existence d'une relation inverse et d'opposition antithétique entre travail et famille (Staines, 1980): les

personnes investissent de façon opposée dans les deux contextes en cherchant l'un ce qui manque dans l'autre (Evans, et al,1984)

Le troisième modèle, “segmentation theory”, considère le travail et la famille comme deux Contextes distincts : le corollaire de cette assertion est la considération que la personne est capable de « fonctionner avec succès», Les deux contextes existeraient, de fait, côte à côte : la séparation entre eux, en termes temporels, spatiaux et fonctionnels, conduirait la personne à séparer de façon ordonnée.

Cette nette séparation est fondée sur la considération de la famille en terme expressif c'est-à-dire comme le domaine de l'affectivité de l'intimité, des relations significatives et du travail comme lieu impersonnel, compétitif et instrumentale.

Le quatrième modèle, “instrumental theory”, considère un contexte (familial ou de travail) comme le moyen par lequel atteindre des résultats dans l'autre. Par exemple, le travail peut permettre la réalisation des ressource économique qui garantissent une bonne qualité e vie familiale (payton et al,1976),

Enfin, Le cinquième modèle, se réfère à la “conflict theory” et suppose que la satisfaction et le succès dans un contexte ne peut pas se produire sans des sacrifices dans l'autre : les deux contextes sont incompatibles parce qu'ils sont caractérisés par des demandes différentes (Payton et al, 1976;Evans, Bartolome, 1984; Greenhaus, Beutell, 1985) cette théorie explique l'effort et le stress, pour la personne, a gérer une multiple appartenance et des demandes de rôle défèrent.

Au niveau de l'organisation, pour se référer à la relation famille-travail, est surtout utilisé le Terme “work-life balance”, c'est-à-dire qu'on parle d'équilibre, d'harmonisation entre vie de Travail et vie privée. Cette « métaphore » (Halpern, Murphy, 2007) paraît récapitulative. D'un double ordre d'opposition (Greenhaus, et al, 2011).

V- la définition de la conciliation entre vie privé et vie professionnelle de point de vue entreprise.

V.1-définition des politiques de conciliation dans l'entreprise :

Les politiques de conciliation peuvent être définies comme les conditions d'emploi, les objectifs fixés et les processus de travail qui apportent un soutien direct à la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. La prise en compte de l'engagement

familial des travailleurs fait aujourd'hui partie intégrante d'une politique personnelle tournée vers l'avenir. La conciliation entre activité professionnelle et famille est un élément constitutif de la qualité de l'emploi, au même titre que le perfectionnement professionnel, la santé et le bien-être, la sécurité d'emploi et la satisfaction à l'égard des conditions de travail plus générale l'engagement professionnel. Une politique de conciliation entre activité professionnelle et famille touche à la culture de l'entreprise, à son mode de gestion et à son organisation.

Elle se base sur un esprit de partenariat entre employeur et employé(e) : la prise en compte par la direction des attentes personnelles des collaboratrices et collaborateurs et l'intéressement du personnel aux priorités de l'entreprise. Cette politique devrait être conçue comme un processus continu et évolutif plutôt que comme un ensemble de mesures isolées. Le soutien explicite de la direction, la définition d'objectifs clairs, la communication à l'interne et le suivi de la mise en œuvre, dans un esprit d'amélioration continue

V.2-l'importance de l'adaptation d'une politique de conciliation dans l'entreprise :

Les entreprises qui prennent des mesures dans ce sens ont de nombreux gains à en tirer elles s'adaptent à l'évolution des exigences dans le monde du travail et tirent parti de façon optimale des ressources de chaque individu. De nombreuses études faites en entreprise démontrent une augmentation de la motivation de la part du personnel qui dispose d'une autonomie dans l'organisation. Par conséquent, ce thème d'étude présente un grand nombre d'intérêts. C'est un sujet qui intéresse de plus les entreprises à la fois pour promouvoir une image, maintenir un niveau de productivité élevé

VI- les formes et modalité de la conciliation :

Les politiques de conciliation visent donc à aider les parents à faire face à leurs obligations et aspirations professionnelles comme leurs obligations et aspirations familiales Au sens propre, la conciliation s'entend comme l'articulation de temps et de responsabilités différents dans une même journée.

Les leviers que les pouvoirs publics et les entreprises peuvent alors mobiliser pour la faciliter son aménagement des horaires de travail, la mise à disposition d'une offre de service aux familles, notamment pour la garde d'enfant, qu'elle soit collective ou non, et la solubilisation des familles a fin de rendre les différents services accessible à tous les ménages Mais, il existe une autre forme de conciliation, parfois qualifiée de conciliation par Deffant, ou il ne s'agit pas de favoriser la gestion de plusieurs temps dans une même journée, mais de rendre possible l'alternance entre des périodes totalement non travaillées et des périodes

travaillées c'est à travers les congés maternité, paternité et surtout parentaux que les pouvoirs publics permettent son développement.

La conciliation de la vie familiale et la vie professionnelle est devenue un enjeu majeur pour le pouvoir public.

VI .1-Le cadre économique

La situation économique est marquée par le développement des formes nouvelles d'emploi, notamment des emplois de temps partiel, et par le débat sur le partage du travail, ces nouvelles formes d'emplois concernent principalement les femmes, elles ont une incidence plus forte sur le temps des femmes que sur celui des hommes, par ailleurs, les pratiques relatives aux responsabilités familiales et domestiques n'ont évolué lentement dans le sens de partager les responsabilités parentales concernent presque exclusivement les femmes.

VI .2-Aménagement du temps de travail et la conciliation.

L'aménagement du temps de travail est à la cour des modalités de conciliation des aspirations des salariés, mais ce sont les plus généralement les besoins et les contraintes des entreprises qui déterminent. Savoir comment traiter les aspirations des salariés reste une question ouverte hormis la fonction publique, où le droit de salaire à moduler leur horaire de travail est plus affirmé la recherche de flexibilité de la part des entreprises donne en effet la logique d'offre d'emploi temps partiel.

Dans les formes imposées les offres d'emplois à temps partiel ne répondent que particulièrement aux aspirations des femmes alors qu'elles sont très majoritairement concernées par ce type d'emplois, ces emplois partiels subis, souvent peu qualifiés, impliquent des coûts élevés pour les entreprises

En effet, ils ne débouchent généralement pas sur des filières d'emploi à temps plein et offrent peu de perspective de formation professionnelle de qualification ou de carrière.

Ainsi, dans la pratique, ces deux processus de conciliation des sphères professionnelles et familiales et développement des formes d'emploi à temps partielles et peuvent, en se combinant, aboutir à un cumul des inégalités touchant tout particulièrement certaines catégories des femmes.

VII-la signification de la conciliation travail-famille pour les employés :

Le travail occupe beaucoup de temps. Il assure la sécurité financière, il procure un sentiment d'appartenance mais, par-dessus tout, c'est encore, à tort ou à raison, le moyen privilégié par lequel on se valorise face aux autres et face à soi-même, la famille est aussi un lieu où il est possible de s'épanouir, en offrant le soin et l'attention nécessaires aux enfants et au conjoint. Par conséquent, les engagements professionnels et le temps consacré à la famille entrent en concurrence, un individu actif doit alors revoir sa manière de dépenser son énergie afin de maintenir un équilibre personnel et sauvegarder le capital de compétences acquis aussi bien à son poste de travail que dans son lieu de famille, or actuellement le soutien de la part de l'employeur est minime et le père ou la mère actifs se retrouvent parfois dans des situations complexes d'où la difficulté de choisir entre la carrière ou la vie de famille.

VIII- Les mesures d'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle :**VII.1- L'aide aux membres de la famille :**

Compte tenu de l'augmentation de la participation des femmes sur le marché du travail, de la mobilité géographique plus importante des travailleurs et des liens plus faibles avec la famille élargie, il devient de plus en plus difficile pour de jeunes parents qui travaillent de maintenir l'équilibre dans l'accomplissement de leurs responsabilités professionnelles sans compromettre la réalisation de leurs responsabilités familiales. Plusieurs organisations ayant pris conscience de cette problématique, ils ont développés des mesures pour venir en aide à la famille. Les suivantes sont les plus utilisées (TREMBLAY Louis-Charles 2002).

VII.1-1- Le service de garderie pour enfants d'âge préscolaire :

Les services de garderie donnent la chance aux employés parents d'une ou de plusieurs organisations de pouvoir faire garder leur(s) enfant(s) sur les lieux de travail ou à proximité de celui-ci. L'implantation d'un service de garderie facilite l'harmonisation du travail et de la vie familiale pour les employés du fait qu'il réduit le temps consacré aux déplacements. Évidemment, cette mesure permet aux parents de consacrer plus de temps aux enfants tout en facilitant la gestion de leur temps. De plus, dans un contexte où les places de garderie se font plutôt rares, l'implantation d'une telle mesure a souvent pour conséquence d'assurer une place en garderie pour les enfants des salariés, ce qui facilite d'autant la vie des parents.

VII.1-2- Les subventions et le financement des frais de garde :

Des subventions et du financement sont offerts par certaines organisations aux salariés qui ont un/des enfant(s) en bas âge afin de participer au paiement des frais de garde de leur(s)

enfant(s) lorsqu'ils sont au travail. Dans la littérature, deux types d'aide ont été répertoriés concernant cette mesure : subventions générales pour les soins des enfants et le remboursement de frais de garde lors de circonstances particulières (formation, heures supplémentaire, ...).

Les coûts des services de garde représentent une dépense importante pour les ménages qui ont de jeunes enfants. Conséquemment, le fait d'offrir une subvention ou un financement à ce chapitre est une bonne façon d'aider les employés à accéder plus facilement à ce service souvent primordial pour eux. L'implantation de cette pratique peut inciter certains employés à travailler à temps plein plutôt qu'à temps partiel de même qu'à être plus disponible pour du temps supplémentaire.

En comparaison avec le service de garderie, les subventions et le financement des frais de garde laissent les employés décider eux-mêmes du «comment» et du «où» se dispenseront les services de garde pour leur enfant.

Toutefois, cette mesure ne règle en rien les problèmes d'accessibilité, de déplacements et d'heures d'ouvertures limitées que vivent certains employés avec leurs garderies respectives. Étant une mesure très marginale au Canada, les effets de l'implantation de mesures de subvention et de financement des frais de garde sur les employés et l'organisation sont peu connus.

VII.1-3- Les services de garde pour les enfants d'âge scolaire :

Les services de garde des enfants d'âge scolaire sont offerts avant et/ou après les heures de classe, durant les congés pédagogiques et pendant les vacances. Ces services peuvent être notamment prodigués à l'école, dans des garderies, dans des centres de loisirs, à domicile ou même dans l'organisation.

Selon la situation, l'employeur peut offrir son aide en accordant un appui financier, des locaux ou des équipements. Pour les employés ayant des enfants d'âge scolaire, les journées pédagogiques peuvent être un véritable casse-tête en l'absence d'aide extérieure. Même pendant les semaines régulières d'école, il arrive que certains travailleurs n'aient pas un horaire qui cadre parfaitement bien avec celui des enfants. Cette mesure favorise donc un meilleur arrimage entre les différentes activités des membres de la cellule familiale, ce qui contribue par le fait même à une meilleure conciliation travail famille. (TREMBLAY Louis-Charles 2003)

VII.1-4- L'aide financière à l'éducation :

Les services d'aide financière à l'éducation sont offerts aux enfants d'employés afin de les aider à payer une partie des coûts de leur éducation. En général, ces services sont accordés

sous forme de prêts et de bourses aux étudiants de niveaux collégial et universitaire. Toutefois, il arrive dans certains cas que cette aide soit dirigée vers les enfants d'un plus jeune âge (primaire et secondaire) sous forme de bonis sur le salaire lors de la rentrée scolaire.

Ordinairement, la scolarisation des enfants entraîne des dépenses importantes pour les parents. Pour plusieurs d'entre eux, la rentrée scolaire représente un moment où le portefeuille est mis à rude épreuve. La mise en place d'une telle mesure diminue les tensions que peuvent vivre les employés à certains moments précis de l'année et favorise du même coup une meilleure stabilité économique pour ces familles. (TREMBLAY Louis-Charles 2002).

VII.2 -Les congés et les avantages sociaux :

VII.2-1- Les compléments de salaire et/ou de congés à la naissance ou à l'adoption :

Les congés relatifs aux droits parentaux sont incontestablement une mesure très estimée des employés concernés. Il peut s'agir de surplus à l'assurance chômage, congés maternité, de congés parentaux, de congés d'adoption de même que de diverses mesures relatives à la grossesse. Par ailleurs, mentionnons que les dispositions ici visées concernent uniquement celles qui excèdent les lois provinciales ou fédérales. Les diverses dispositions prévues à ce chapitre ont comme premier objectif de permettre aux parents de laisser complètement ou partiellement leur travail afin de s'occuper du nouveau membre de la famille. Plus particulièrement, elles donnent la possibilité aux femmes enceintes de prendre congé pendant les derniers mois de leur grossesse et pour récupérer après la naissance. Loin d'être superflues, ces mesures représentent bien souvent un besoin de premier ordre pour les employés. (TREMBLAY Louis-Charles 2002)

VII.2-2- Les congés liés aux responsabilités familiales :

La présence de congés donnant la possibilité aux employés de prendre soin des membres de leur famille ou d'assumer d'autres responsabilités familiales est fondamentale pour la conciliation entre le travail et la vie familiale des employés. Plus souvent qu'autrement, les travailleurs utilisent ces congés afin de palier à une situation imprévisible et exceptionnelle.

En général, les organisations qui offrent de ce genre de congés font en sorte que ceux-ci soient puisés à même la banque de congés maladie ou à défaut, sans solde. Évidemment, le nombre de jours accordé aux employés est différent d'une organisation à l'autre. Toutefois, mentionnons que ce nombre varie ordinairement entre deux et cinq jours. Au total, trois types de congés sont reconnus comme étant directement liés aux responsabilités familiales. Il s'agit de congés pour la garde et la santé des membres de la famille, de congés pour grands

événements familiaux et/ou de la vie personnelle et de congés pour raison personnelle. Voyons plus en détails en quoi chacun d'eux consiste.

A. Les congés pour la garde et la santé des membres de la famille :

S'occuper d'un membre de la famille qui a besoin d'aide demande bien souvent beaucoup de temps aux personnes qui en ont la charge. Combiner ces responsabilités avec celles d'un emploi peut donc, par moment, s'avérer très difficile pour les travailleurs. Faute d'un bon réseau de soutien, il est fort possible qu'il arrive que ceux-ci soient obligés de rester quelques jours à la maison pour, par exemple, s'occuper d'un enfant malade, conduire un membre de la famille à l'hôpital, conduire un membre de la famille chez le médecin.

Outre les congés de courte durée, il est possible aussi que les employés aient besoin d'une période de congés plus longue afin de prendre soin d'un membre de la famille. Dans ces situations, il peut s'avérer bien difficile de concilier le travail avec la vie familiale. Selon la littérature ; Tremblay (2003) et Villeneuve (2001), il semble que les femmes soient plus touchées par cette problématique du fait qu'elles assument, encore de nos jours, une part importante des responsabilités liées à la famille. Donner la possibilité aux employés de prendre une période de congés afin de s'occuper de leur famille permet donc d'amener, dans une certaine mesure, un meilleur équilibre et une plus grande tranquillité dans la vie de leur vie personnelle.

Dans bien des cas, il semble que l'implantation de ce type de congés limite une mauvaise utilisation des congés maladie. Les congés pour la garde et la santé des membres de la famille peuvent prendre diverses formes dans les organisations. Il peut s'agir de congés pour obligations familiales générales, pour le soin d'une personne âgée, pour l'éducation des enfants, congés en cas de maladie ou d'accident d'un membre de la famille, congé pour rendez-vous, congés liés à la violence conjugale ou à d'autres urgences domestiques ou familiales (Rochon, 2000). Les lois en vigueur ne contraignent pas les organisations à verser un salaire aux employés lors de ces congés. Quelques entreprises offrent à leurs employés de prendre une partie des journées maladie cumulées afin de s'affranchir de leurs obligations familiales.

B. Les congés pour grands événements familiaux et/ou de la vie personnelle :

autre la garde et la santé des membres de la famille, un salarié peut aussi avoir besoin de congés pour des événements familiaux : mariage, funérailles, déménagement, collation de grade, célébration religieuse ou tout autres grands événements qui marquent la vie familiale et personnelle. Reconnaisant ce besoin, diverses organisations ont mis en place des mesures plus généreuses que ne l'exige la loi et permettent ainsi à leurs travailleurs d'avoir davantage

de possibilités pour concilier leurs obligations professionnelles avec leur vie familiale/personnelle. Encore ici, il semble que l'implantation de ce type de congés limite une mauvaise utilisation des congés maladie. (TREMBLAY Louis-Charles 2002)

C. Les congés pour raisons personnelles

D'application plus générale, les congés pour raisons personnelles peuvent être utilisés à la discrétion de l'employé. La souplesse avec laquelle est appliquée cette mesure (aucune justification n'est requise) facilite l'organisation de la vie familiale puisqu'il devient facile de quitter le travail sans avoir à justifier le motif. De ce fait, ce type de congés à l'avantage d'être favorable à la conciliation travail-vie personnelle de tous les employés, qu'ils aient ou non des personnes à leur charge. Selon les établissements, les congés pour raisons personnelles peuvent être rémunérés ou non. (TREMBLAY Louis-Charles).

VII.3-Les services domestiques à accès rapide :

Les services domestiques à accès rapide permettent aux employés d'accéder, sur les lieux de travail ou à proximité, à des services qui prennent en charge certaines tâches domestiques comme le lavage, la préparation des repas ou l'entretien du véhicule. Les personnes qui doivent à la fois travailler et élever des enfants et/ou s'occuper d'une personne à autonomie réduite ont peu de temps pour eux-mêmes. En effet, ces travailleurs doivent, en plus de leurs responsabilités professionnelles, aller porter et chercher leur(s) enfant(s) à la garderie, préparer les repas, faire le ménage, aider à faire les devoirs des enfants, laver les enfants en bas âge, etc. Par ailleurs, mentionnons que cette mesure est davantage présente dans les établissements qui comptent parmi leur personnel une proportion d'employés féminins plus importante que la moyenne.

VII.4-L'aménagement du temps de travail :

L'aménagement du temps de travail est un facteur de grande importance en matière de conciliation travail famille. En effet, une certaine souplesse en ce qui concerne l'aménagement de travail permet aux travailleurs de passer davantage de temps de qualité avec leur famille et leurs amis. Les besoins étant différents pour chaque employé :

«... L'horaire de travail peut contribuer à un milieu de travail favorable à la famille de deux façons. D'une part, les travailleurs peuvent préférer un horaire fixe, qui leur permet de travailler aux mêmes heures les mêmes jours de chaque semaine, et en tant que parent, de planifier les services de garderie, les rendez vous, les tâches ménagères, les loisirs et les activités sociales avec les amis et la famille. D'autre part, nombre de travailleurs préfèrent une certaine souplesse dans leur horaire afin de pouvoir réagir à des besoins familiaux imprévus».

Des études ont démontré que le stress au travail est lié au nombre d'heures travaillées de même qu'à la façon dont ces heures sont réparties. Qu'il soit court ou long, l'horaire de travail peut ainsi amener des effets négatifs sur la vie et personnelle si l'horaire de travail est en conflit avec les autres activités de l'employé. En somme, six mesures concernant l'aménagement du temps de travail seront ici exposées. Examinons-les brièvement à tour de rôle. (TREMBLAY Louis-Charles,2003).

VII.4-1-L'horaire flexible :

L'horaire flexible permet aux employés de varier l'heure d'arrivée et l'heure de départ tout en respectant certaines lignes directrices précises. Il peut s'agir d'horaire avec des plages de présence obligatoire, d'accumulation de temps qui peut être repris par l'employé après entente avec son supérieur ou d'un horaire basé sur un nombre d'heures fixes par jour, par semaine ou par mois. D'ordinaire, l'application de ces pratiques n'a aucun effet sur le nombre total d'heures travaillées.(TREMBLAY Louis-Charles).

VII .4-2- L'horaire comprimé volontaire :

Souvent appelé «la semaine de 4 jours» ou «4-36», l'horaire comprimé volontaire permet aux employés d'allonger sur une base volontaire de travail afin de réduire le nombre de jours du cycle de travail. D'ordinaire, l'application de cette pratique n'engendre aucune réduction du temps de travail. Cette pratique peut bien entendu aider à mieux concilier le travail et la famille, dans le sens où les travailleurs ont la possibilité d'allonger leurs fins de semaine en obtenant des congés supplémentaires. L'horaire de travail comprimé s'avère très avantageux pour les employés désireux de diminuer leur nombre de jours de travail alors qu'ils n'ont pas les moyens au niveau financier de réduire leur nombre d'heures.

L'utilisation de cette pratique permet aussi aux employés de réduire le temps total consacré aux déplacements par semaine. Toutefois, les quarts de travail plus longs augmentent le risque de fatigue physique et mentale. ; Ce ne sont pas tous les employés qui ont suffisamment d'énergie et de résistance pour effectuer une semaine comprimée sur de longue période. (TREMBLAY Louis-Charles)

VII .4-3- L'horaire à la carte :

L'horaire à la carte est confectionné sur mesure afin de respecter les disponibilités ou les besoins de l'employé qui en fait la demande. Ainsi, l'employé a l'avantage de pouvoir répartir dans la semaine les heures qu'il doit accomplir comme il le souhaite. Sans contredit la plus souple des mesures d'aménagement du temps de travail, l'horaire à la carte répond pratiquement à tous les besoins de conciliation travail famille/vie personnelle qui peuvent se présenter. Cette pratique permet à l'employé d'aplanir la majorité des obstacles à

l'harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales en diminuant grandement le risque de conflits entre ces deux aspects.

VII.4-4-La réduction du temps de travail :

L'absence de temps libre afin de passer du temps en compagnie des membres de sa famille, pour effectuer des loisirs ou pour toute autre chose jugée importante pour les employés est sans contredit l'un des conflits les plus fréquents en CTF. Outre l'emploi à temps partiel, 4 autres pratiques sont fréquemment utilisées dans les organisations afin de réduire le temps passé au travail. Il s'agit du travail à temps partiel volontaire, du congé partiel, de la retraite graduelle et du partage d'emploi. Faisons maintenant un petit survol sur chacune de ces quatre mesures, (TREMBLAY Louis-Charles 2002).

A. Le travail à temps partiel volontaire :

Le travail à temps partiel volontaire permet aux employés de travailler un nombre d'heures inférieur à la normale. Il s'agit donc de leur permettre de passer d'un poste à temps plein à un poste à temps partiel et vice-versa lorsqu'ils en font la demande.

B. Le congé partiel :

Le congé partiel offre la possibilité aux employés de demander de réduire le nombre d'heures travaillées dans leur cycle de travail. Semblable au travail à temps partiel volontaire, le congé partiel se distingue par son caractère temporaire, sa durée prédéterminée et par le fait que les travailleurs conservent leur statut d'employé à temps plein.

C. La retraite graduelle :

L'application de mesures de retraite graduelle rend possible, pour les employés les plus âgés, un retrait progressif de la vie active au travail. Ces employés profitent ainsi d'une réduction du nombre d'heures de travail pendant les derniers moments de leur carrière.

D. Le travail partagé :

Le travail partagé est une mesure qui permet, à l'employé qui en fait la demande, de partager un poste à temps plein avec un (parfois plus) autre employé. Les responsabilités et les heures de travail sont ainsi partagées ou réparties entre eux. Règle générale, une telle entente demande une participation volontaire de l'employé et doit évidemment faire l'objet d'une approbation par un supérieur. Indéniablement, une diminution du nombre d'heures travaillées contribue à concilier les obligations professionnelles et familiales. Ce genre de mesure contribué également à favoriser le retour au travail des employés ayant interrompu leur carrière pendant un certain temps ou peut aider à garder plus longtemps les employés qui, à défaut de telle mesure, prendraient leur retraite. Selon Guérin (1993), les organisations qui

mettent en place des mesures de réduction de temps de travail sont plus présentes dans le secteur de la santé, de l'administration provinciale et de l'éducation. De plus, le même auteur mentionne que dans ces organisations, le nombre de femmes est plus élevé que la moyenne.

(TREMBLAY Louis-Charles 2002)

VII.4-5- Le travail à domicile :

Appelé aussi télétravail ou travail à distance, le travail à domicile permet aux employés qui en ont l'autorisation de faire une partie ou l'ensemble de leur travail dans un lieu extérieur de leur travail étant habituellement au lieu de résidence de l'employé. Le travail à domicile offre beaucoup de souplesse aux travailleurs qui ont des obligations familiales. En effet, elle leur permet :

« d'organiser leur journée de travail en fonction de leurs besoins personnels et familiaux, de limiter les dépenses liées au travail de réduire le temps de déplacement, de travailler dans un environnement moins stressant et moins perturbateur. En général le télétravail peut permettre à l'employé de travailler de travailler plus près de la famille, et lui apporter ainsi une certaine tranquillité d'esprit, tout en donnant à la famille l'occasion de partager plus de temps, à l'heure des repas ainsi qu'avant et après l'école». (TREMBLAY Louis-Charles).

VII.5- La gestion de carrière :

La planification du déroulement de la carrière est de plus en plus importante pour la nouvelle génération de travailleurs. De ce fait, quelconque mesure permettant de faciliter l'atteinte des objectifs de carrière en regard des exigences de la vie familiale diminue le risque de conflit entre le travail et la famille. Les deux mesures retenues à ce chapitre sont le cheminement de carrière adapté aux exigences familiales et l'aide aux familles des employés déplacés géographiquement. Examinons-les plus en détails :

VII.5-1- Le cheminement de carrière adapté aux exigences familiales :

Le cheminement de carrière adapté aux exigences familiales offre la possibilité aux employés qui en font la demande, une modification temporaire de leurs tâches ou de leur cheminement de carrière. Il peut s'agir par exemple de limiter les transferts, de retarder une promotion, de limiter les responsabilités, de maintenir un horaire stable, de réduire les heures supplémentaires, etc.

Pour les parents de jeunes enfants, il est possible qu'une mutation arrive à un moment peu propice par rapport au déroulement ou au fonctionnement harmonieux de la vie de famille. Il peut arriver, aussi, que l'employé ne puisse disposer, en raison de contraintes personnelles, de temps suffisant pour s'investir dans une nouvelle assignation professionnelle plus exigeante. La possibilité de profiter d'une telle mesure évite bien souvent à l'employé

d'être contraint à faire un choix déchirant entre la famille et le travail. En ce sens, la mise en place de mesures de cheminement de carrière adaptées aux exigences familiales contribue de manière substantielle à l'atteinte d'une meilleure qualité d'harmonisation travail famille. Mentionnons par ailleurs que cette technique, quoique peu utilisée, est davantage présente dans les organisations ayant une main d'œuvre majoritairement masculine. (TREMBLAY Louis-Charles).

VII.5-2- L'aide aux familles des employés déplacés géographiquement :

L'aide aux familles des employés déplacés géographiquement a pour objectif de faciliter l'intégration sociale de membre(s) de la famille de l'employé qui est muté/promu dans une autre ville, une autre région ou un autre pays. Les établissements disposant de ce genre de mesure proposent de multiples services qui varient d'un endroit à l'autre. Ceux-ci peuvent, par exemple, prendre la forme d'informations et de conseils sur les écoles, sur le marché local de l'emploi, de recherche active d'emploi pour le conjoint ; de visites de familiarisation pour les membres de la famille ; d'aide financière au déménagement ; de compensation monétaire pour perte d'emploi du conjoint. Les frais de déménagement sont relativement coûteux et les autres les désagréments engendrés par un déménagement sont nombreux pour la famille (changement de demeure, période d'insécurité, perte du réseau social, changement d'école, etc.) ; la mise en œuvre de mesures d'aide aux familles d'employés déplacées peut s'avérer fort profitable au point de vue de la CTF pour les employés concernés. Ainsi, cette pratique favorise l'épanouissement professionnel en tenant compte des besoins immédiats de la famille. Elle permet à la famille une adaptation plus facile au nouveau milieu, et à l'employé une meilleure concentration sur ses obligations professionnelles. (TREMBLAY Louis-Charles)

VII.6-Crèche d'entreprise :

La crèche d'entreprise est un type de crèche particulièrement apprécié par les parents et les entreprises. La crèche d'entreprise offre aux parents salariés une solution pour garder leurs enfants. Pour les parents les avantages sont multiples : mode de garde à proximité de leur travail par un professionnel de la Petite Enfance, horaires de garde adaptés à leur emploi du temps, facilité d'obtention d'une place. L'entreprise s'assure quant à elle avec ce système un investissement supérieur de ses salariés, une disponibilité accrue et une diminution de l'absentéisme. La crèche d'entreprise offre les mêmes garanties que dans une crèche collective ou une micro-crèche.

IX-Le conflit famille-travail :

Définition de conflit travail famille : est un forme de conflit de rôle ou les exigences

pratiques du travail et les besoins des membres des familles sont jusqu'à un certain point mutuellement incompatible d'où l'implication dans l'un des rôles rend l'implication dans l'autre plus difficile (Greenhaus et Butell).

IX.1-les types de conflits :

Selon Gemin (2009), le phénomène du conflit travail-famille peut se distinguer en trois formes en fonction du poste ou travail : le prolongement des appels professionnels le soir, la fin de semaine et durant les vacances et la nature même de l'emploi occupé d'autres. Autres se sont penchés sur les différentes formes du conflit (Carlson et al, 2000, Tremblay, 2008) ou les perspectives du conflit (St-Onge et al, 2002) comme étant uniques, bidirectionnels ou multidirectionnel. Dans le but de mieux comprendre ce phénomène nous abordons les trois formes de conflits recensées.

IX.1.1-Le conflit de temps : découle de la surcharge imputable aux multiples rôles et de la difficulté à coordonner les exigences concurrentielles de chacun.

IX.1-2- Le conflit de tension : provient d'une tension vécue dans un autre rôle et vient interférer avec ce dernier.

IX.1-3- Le conflit de comportement :

A lieu lorsque le comportement spécifique d'un rôle est incompatible avec le comportement attendu dans un autre rôle et que les ajustements nécessaires ne sont pas faits par la personne.

Ces trois formes de conflit peuvent survenir lorsque le travail «interfère» avec la famille (conflit travail-famille) ou encore lorsque la famille interfère avec le travail (conflit famille-travail) (Tremblay, 2012, p 123). Pour le premier, c'est lorsque les exigences au travail deviennent trop nombreuses pour être assumées adéquatement et dans un délai raisonnable. Par exemple, un employé qui travaille pendant de trop longues heures ne peut pas assister aux activités sportives de ses enfants.

De fait, le conflit augmente dans la sphère familiale. Inversement, il en est de même pour le conflit famille-travail (la sphère familiale). Par exemple: le fait qu'un employé qui doit s'occuper de son enfant malade peut nuire à sa concentration au travail (Tremblay, 2012,p.123).

En effet, les parents doivent planifier au fur et à mesure leurs horaires au travail en fonction des services de garde, de l'école, des rendez-vous chez le médecin et des courses. En bref, la vie familiale est affectée par les contraintes de l'organisation de la vie au quotidien.

De ce fait, le monde du travail empiète sur la vie familiale et inversement. Une autre étude confirme cette idée en affirmant que les plus grandes sources de conflit sont en partie l'écart entre les attentes et ce qui est offert (Familiers and Works Institute, 1998; Paquet et Najem, 2004).

Le conflit travail-famille n'est pas un problème récent. Ce qui est nouveau, c'est l'évolution de la complexité de gestion des sphères familiales et professionnelles (Tremblay 2004, p.43). Tremblay (2005) met l'accent sur la participation des hommes et des femmes aux obligations parentales comme aux responsabilités professionnelles. Elle rajoute que les employés s'investissant davantage dans l'une de ces deux sphères le font souvent au détriment de l'autre (Najem, 2005).

Maintenant que nous avons vu pris connaissance des différents types de conflits travail-famille, la section qui suit présente la dynamique d'ensemble de la relation du conflit travail-famille.

IX.2- les impacts des conflits travail-famille :

Les résultats de plusieurs études révèlent que la conciliation famille-travail représente une situation éprouvante pour de nombreux travailleurs. Au Canada, une recherche menée par Linda Duxbury et Chris Higgins auprès de parents occupant un emploi démontrent qu'une proportion majoritaire d'individus éprouve des difficultés à concilier famille et travail (Linda Duxbury et Chris Higgins (2003).

Ces observations corroborent les données recueillies quelques années auparavant par le Conference Board du Canada (Judith MacBride-King et Kimberley Bachmann (1999)Les données de recherche de Charles-Henri Amherdt abondent dans le même sens, confirmant la centralité de la problématique de conciliation famille-travail au Québec; près de 60 % des travailleurs québécois disent avoir de la difficulté à concilier les exigences de leur travail avec celles de leur famille (Charles-Henri Amherdt (2003).

La difficulté des parents à harmoniser les exigences de leurs différents rôles familiaux et professionnels engendre ce qui peut être désigné comme le conflit famille-travail, qui implique des conséquences négatives à plusieurs égards, à la fois sur les familles et les individus, sur les milieux de travail et sur la société en général. Les données présentées ici se veulent sommaires.

IX.2-1-impacts sur les familles et les individus :

Dans leur recension récente, les chercheuses de l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) ont fait état des connaissances sur la conciliation travail-famille et des implications corollaires sur les familles (INSPQ (2005)). S'il n'est pas nécessaire de refaire ici la recension des conséquences négatives sur la santé des familles, il est cependant pertinent de rappeler les principales observations de l'INSPQ, qui rejoignent les recherches colligées antérieurement par Linda Duxbury, Chris Higgins et Karen Johnson pour Santé Canada (Linda Duxbury, Chris Higgins et Karen Johnson (1999)).

-Impact néfastes sur la santé mental :

La tension entre le travail et la famille peut engendrer des conséquences négatives sur la santé mentale des parents. Les résultats de différentes recherches mettent aussi en évidence le fait que les individus éprouvant des difficultés à répondre aux exigences familiales et professionnelles sont plus susceptibles de vivre un niveau élevé de stress (INSPQ (2005)), ou encore de développer des symptômes de dépression. Selon d'autres chercheurs, ces individus sont aussi plus enclins à vivre de l'anxiété et des troubles de l'humeur que ceux qui parviennent à harmoniser leurs différents sphères de vie.

- impacts néfastes sur la santé physique :

Comme le souligne les chercheuses de l'INSPQ, les impacts sur la santé physique de la difficulté à concilier famille et travail sont mesurés dans différentes études à travers les habitudes alimentaires des individus et leurs habitudes en matière de pratique d'activités physiques (INSPQ (2005)). Par exemple, au niveau des habitudes alimentaires, une étude menée pour Santé Canada révèle que les travailleurs qui disent manquer de temps sont susceptibles de manger davantage de repas congelés et d'aliments préparés. Au niveau de la santé physique, les données d'Allen et al. associent certains symptômes physiques à la difficulté de concilier famille et travail, notamment la fatigue, le manque d'appétit et la tension nerveuse (T.D Allen 2000).

-Diminution du temps passé en famille :

Une étude réalisée par Statistique Canada montre qu'au Canada, les gens travaillent plus et passent moins de temps en famille qu'il y a vingt ans. En se basant sur les données de quatre cycles de l'Enquête sociale générale (ESG) (Enquête générale sociale de 1986) sur

l'emploi du temps, l'étude révèle que l'augmentation du temps de travail rémunéré représente le principale facteur de cette réduction.(Martin Turcotte 2006)

D'autres facteurs ont aussi une incidence sur la diminution du temps passé en famille, notamment la tendance croissante des individus à écouter la télévision seuls, à manger seuls, à consacrer moins de temps aux repas ou encore à se déplacer en voiture.

-Dégradation de la vie conjugale et familiale :

difficulté à harmoniser le travail avec la vie personnelle peut entraîner des incidences négatives au sein de la vie conjugale et de la vie parentale. À cet égard, certains résultats de recherche démontrent que le manque de temps, le stress et les préoccupations liées à la vie professionnelle sont susceptibles d'engendrer de l'insatisfaction face à la vie familiale et conjugale chez les individus peinant à concilier la famille et le travail. (T.D. Allen (2000)

-Incidence négative sur le développement des enfants :

Le stress des parents et le manque de temps avec les enfants peut avoir des conséquences négatives sur les enfants comme en témoignent de nombreuses études sur le sujet, notamment en engendrant un niveau de stress élevé chez les enfants, des problèmes de comportement et des interactions conflictuelles avec leur milieu

IX.2-2-Impacts sur les milieux de travail :

Les données de l'enquête menée auprès de membres de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec (ORHRI) témoignent de la préoccupation des employeurs et des gestionnaires à l'égard de la conciliation travail-famille des employés. Alors que 3 % des répondants considèrent que les problèmes de conciliation travail-famille régressent, 56 % d'entre eux considèrent à l'inverse qu'ils augmentent (Conseil de la Famille et de l'Enfance (2001). Cette question est préoccupante pour les milieux de travail qui sont eux aussi affligés par conséquences découlant des tensions vécues

Par les travailleurs.

- Impact sur les relations de travail :

Différents facteurs associés aux conflits famille-travail (manque de temps, stress, anxiété, etc.) ont des répercussions sur le monde du travail, notamment par l'accroissement du taux de roulement de personnel, l'augmentation du taux d'absentéisme des travailleurs, la

diminution de la motivation et de l'efficacité au travail, ainsi que la dégradation de la santé physique et psychologique des travailleurs. (Duxbury et C. Higgins (1998). Si ces répercussions sont difficilement quantifiables, il n'en demeure pas moins qu'elles représentent un ensemble d'effets négatifs qui affecte les organisations de travail autant que les employés.

-Coûts associés aux conflits famille-travail :

Le Comité consultatif du travail et de la main d'œuvre (Conseil Consultatif du travail et de la main d'oeuvre (2001). souligne l'importance des coûts associés aux problèmes de conciliation travail-famille. Quoique difficiles à chiffrer, le CCTM mentionne que ces coûts sont importants pour les organisations et les entreprises québécoises, notamment en matière d'absentéisme au travail, de retard au travail, de diminution de l'efficacité des employés, etc. Dans leur étude sur la question, L. Duxbury, C. Higgins et K. Johnson conclusions suivantes: « Nos évaluations suggèrent qu'en 1997, au Canada, les conflits entre la vie professionnelle et la vie personnelle ont coûté aux entreprises environ 2,7 milliards de dollars en absences du travail » (Linda Duxbury, Chris Higgins et Karen Johnson (1999). Cependant, comme il sera présenté plus loin (section 5), bien que les dirigeants d'entreprises reconnaissent que les problèmes de conciliation ont une incidence sur la productivité, les mesures adoptées pour remédier à la situation ne sont pas courantes.(D.-G. Tremblay et C.-H. Amherdt (2000).

IX.2-3-Impacte sur la société :

-Incidence sur le bien-être de la population :

Le premier impact social à souligner est celui du bien-être de la population. Lorsque les exigences du travail engendrent des conflits importants avec les exigences familiales, il en découle une incidence négative sur les individus et leur famille. Dans la mesure où le bien être des familles et des individus sont au cœur de l'équilibre de la société,

-Incidence démographique :

Si la difficulté à concilier le temps de travail et le temps familiale à des impacts sur la santé des individus, sur l'équilibre des familles et sur le fonctionnement des organisations et des entreprises, elle a aussi un impact sur la situation démographique. La difficulté vécue -ou appréhendée- par les parents à concilier leurs obligations professionnelles et leurs responsabilités parentales a une incidence démographique dans la mesure où d'une part l'appréhension des difficultés à concilier ces deux sphères de vie peut entraver le projet d'avoir des enfants, ou d'autre part, la difficulté vécue par certains parents peut influencer leur volonté d'agrandir leur famille.

Le Conseil de la famille et l'enfance abonde en ce sens, estimant que les phénomènes socio-économiques défavorables à la conciliation famille-travail ont un rôle à jouer dans la faible fécondité au Québec : « Le conflit emploi-famille constitue l'obstacle le plus important lorsqu'on envisage la venue d'un enfant : il peut provoquer le report ou l'abandon du projet parental » (Maguerite Blais (2004)). Il faut préciser que l'indice de fécondité au Québec est en déclin constant depuis les cinquante dernières années, et inférieur au taux nécessaire au renouvellement de la population (soit 2,1) depuis 1970 (Linda Duxbury, Chris Higgins et Karen Johnson (1999)). Cependant, depuis 2004, l'indice de fécondité s'est légèrement redressé passant de 1,48 en 2004, à 1,51 en 2005 et à 1,58 en 2006 (Institut de la statistique du Québec) (2006).. Il est encore trop tôt cependant pour déterminer de manière rigoureuse si cette hausse peut être attribuable aux différentes mesures mises en place par le gouvernement du Québec dans la dernière décennie, soit les garderies subventionnées, les congés parentaux, et les allocations familiales ;

-Incidence économique sur le système de santé :

Les différents impacts du conflit travail-famille sur la santé physique et psychologique des individus a des conséquences économiques importantes sur le système de santé québécois dans la mesure où le recours aux soins de spécialistes engendre des frais importants. Peu d'études s'avancent pour chiffrer les coûts associés aux impacts négatifs des conflits entre vie familiale et vie personnelle. Les chercheurs Linda Duxbury, Chris Higgins et Karen Johnson ont estimé à plus de 425 millions de dollars les dépenses en consultations chez le médecin découlant de conflits entre les obligations familiales et professionnelles (Linda Duxbury, Chris Higgins et Karen Johnson (1999)). Il est important de ne pas réduire les coûts sociaux à la seule dimension économique, en oblitérant la souffrance et la détresse psychologique vécue par les parents-travailleurs. Cependant, comme le soulèvent Cooper et al, la démonstration des coûts économiques associés à cette problématique est souvent préalable à l'action et à l'intervention des décideurs concernés par la situation (Cooper et al. (1996)).

IX.3-Les facteurs influençant le conflit travail-famille

Pour Tremblay, il y a plusieurs facteurs qui influencent le conflit travail-famille. En effet, l'auteure affirme que le maintien de l'équilibre entre la vie professionnelle, la vie familiale, personnelle et sociale sont les principaux tresseurs à l'origine des conflits (Tremblay, 2012). Dans le même sens, Duxbury et Higgins affirment que le taux de stress lié

aux exigences du travail a augmenté de 22% chez les travailleurs de 1991 à 2001 et ce, malgré la satisfaction et l'engagement au travail (Duxbury et Huggins, 2003).

Ils ajoutent que la multitude de rôles (parent, conjoint et employé) que les parents ont à jouer dans une journée et dans un temps limité constitue une «source du stress » pour eux (Tremblay, 2012). Nelson et Quik (1985) vont plus loin dans leur analyse du conflit travail-famille. Ils expliquent les facteurs de stress en présentant un modèle des «agents tresseurs», particulièrement chez les professionnels en emploi. Ces agents tresseurs sont associés au rôle, à l'emploi, à l'environnement de travail et enfin aux exigences extra-organisationnelles. Les facteurs identifiés par Tremblay (2012) sont:

IX.3-1- Les exigences de rôle

«L'ensemble des attentes attribuées au titulaire de l'emploi, soit par lui ou par l'employeur, à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation: le conflit de rôle (ambiguïté au travail, manque de feedback du supérieur) et la surcharge des rôles (parent, conjoint, employé)» (Tremblay,2012 ,p.128).

IX.3-2- Les exigences de l'emploi

«Les exigences de l'emploi qui varient d'un emploi à l'autre, « elles font référence à la surcharge de l'emploi en qualité (trop difficile) et en quantité (trop de tâches), ainsi qu'à la surutilisation ou la sous-utilisations des habiletés de l'individu au travail» (Tremblay,2012, p. 128).

IX.3-3- Les exigences de l'environnement

« Ceci réfère aux conditions de travail à savoir: le bruit, la température ambiante, à la saleté, à la cadence trop rapide, les longues heures au travail, la structures organisationnelle et le climat de travail, les communications internes, les politiques déficientes ainsi que les règlements visant à réduire la liberté des comportements» (Tremblay,2012 ,p.128).

IX.3-4- Les exigences extra-organisationnelles

«Ce type d'exigence fait référence à la famille: l'âge de l'enfant, la présence d'un enfant handicapé, la charge totale attribuable aux enfants, la famille élargie, la monoparentalité, le soutien du conjoint et enfin le nombre d'heures de travail partagées par le conjoint» (Guérien et al, 1997; Tremblay,2012,p128)

La section qui suit présente les facteurs influençant le conflit travail-famille selon les perspectives de Guérin et Chênevière que nous avons retenues dans le cadre de ce mémoire (Guérin et al.,1994; 1997 et Chênevière 1996).

Ces perspectives se complètent mutuellement. Elles présentent de façon détaillée les caractéristiques de l'emploi qui traitent particulièrement de l'aménagement de temps de

travail, ensuite les caractéristiques de l'environnement de travail (mesures de conciliation travail-famille, appui du supérieur et des collègues), et enfin les impacts du conflit travail-famille. En effet, Tremblay (2012) cite dans son ouvrage les facteurs de travail pouvant influencer le conflit travail-famille tels que: les caractéristiques de l'emploi, l'horaire de travail, le nombre d'heures travaillées par semaine et la nature des tâches et des rôles.

Ensuite, elle mentionne l'environnement de travail, les mesures de conciliation travail-famille, l'appui des dirigeants et les collègues (Tremblay,2012, p.124). Guérien et d'autres auteurs (Guérien et al.,1994 ; 1997 et Chenevier 1996) ajoutent d'autres facteurs influençant le conflit travail-famille soit les caractéristiques de l'emploi et l'environnement de travail

- Les caractéristiques de l'emploi

Guérin et al.,(1994) ont identifié les facteurs qui influencent le conflit travail-famille à savoir: les caractéristiques de l'emploi. Celles-ci font référence aux mesures de conciliation travail-famille telles que: l'aménagement du temps de travail (semaine comprimé, horaire variable, horaire à la carte, emploi partagé, et garderie pour enfants d'âge préscolaire etc.). Notamment les mesures liées aux congés parentaux (congés pour raison familiale, congé à la naissance ou l'adoption et congé personnelle. Ces facteurs influencent le conflit travail-famille en occasionnant des difficultés plus ou moins grandes dans la vie familiale, personnelle et sociale (Guérin et al.,1994;cité dans Morin, 2010, p. 37)

De la même façon, Guérin et al., (1997) recensent d'autres facteurs tels que la nature du travail, les conflits de rôles, les exigences de travail ne concordant pas avec les capacités de l'employé, l'ambiguïté du travail (absence de rétroaction), la surcharge du travail, l'horaire et les déplacements pour se rendre au travail.

Tremblay (2012) ajoute d'autres facteurs comme le stade d'avancement dans la carrière, la demande de promotion ou la demande de permanence, ce qui nécessite un plus grand nombre d'heures de travail, le secteur d'activité et la catégorie professionnelle (gestionnaires, cadres) (Tremblay, 2012). Descarries et Corbeil (1995) ajoutent que les professeurs et les cadres des secteurs de l'éducation et de la finance ont les conditions de travail les plus souples, mais avec de longues heures de travail (Tremblay, 2012).Todd (2004) complète en signalant les mauvaises conditions au travail (santé et sécurité au travail), le stress professionnel, les échéances serrées et le manque d'autonomie au travail.

Guérin (1997) et Caussignac (2000) mentionnent également d'autres facteurs qui influencent le conflit travail-famille à partir des caractéristiques de l'employé: la personnalité (l'employé), le sexe le niveau de responsabilités familiales et domestiques effectuées par les deux parents venant influencer davantage le conflit, ensuite l'âge du couple (un jeune couple

ayant de jeunes enfants est susceptible de ressentir plus de conflits que les travailleurs âgés de 45 ans et plus), le nombre d'enfants, l'âge des enfants, enfin l'implication du conjoint (responsabilités familiales) ainsi que l'emploi du conjoint et les revenus (Morin, 2010).

- Les caractéristiques de l'environnement de travail

Chenevier (1996) ajoute les caractéristiques de l'environnement de travail qui traitent la présence des mesures de conciliation travail-famille, ainsi que de l'influence de l'appui organisationnel (l'attitude du supérieur et des collègues) sur le conflit travail-famille (Chenevier, 1996). Il ajoute les bienfaits de la présence des mesures sur le conflit travail-famille sur le conflit travail-famille Tremblay (2012) illustre ceci par l'exemple des horaires flexibles ou l'employé pourrait commencer tôt sa journée de travail et finir plutôt pour consacrer du temps à sa famille (Tremblay, 2012, p.49). Guérin et al., (1997) ajoutent une autre caractéristique de l'environnement de travail pouvant influencer le conflit travail-famille soit la culture organisationnelle.

Le conflit est moindre lorsque l'employé ressent de l'appui de son supérieur par exemple, un employeur qui démontre de l'empathie et facilite la conciliation travail-famille de son employé. En d'autres termes l'appui organisationnel aide à diminuer le conflit travail-famille (Tremblay, 2012, p. 153). Enfin le soutien des collègues peut influencer le conflit travail-famille mais celui-ci est peu étudié dans le cadre de son influence sur le conflit travail-famille (Tremblay, 2012).

D'autres études (Thériault et St-onge, 2000) ajoutent que le soutien des collègues est un déterminant important. Toutefois, peu de recherches l'évoquent dans le cadre du conflit travail-famille. Par contre, l'étude de Tremblay (2010) note que le soutien des collègues peut combler le déficit de soutien du supérieur. Concrètement, le soutien du supérieur est un déterminant important qui influence la conciliation travail-famille (Tremblay, 2012, p.154). La section qui suit présente les impacts du conflit travail-famille

IX.4-Les dimensions du conflit travail-famille :

En ce qui concerne les différentes formes du conflit travail-famille, on retrouve le conflit de temps, de tension et de comportement (Greenhaus et Beutell, 1985).

Le conflit basé sur le temps se produit lorsque les exigences des rôles de la vie professionnelle et de la vie familiale entrent en compétition pour le temps disponible chez l'individu (Greenhaus et Beutell, 1985). Par exemple, le fait de contraindre certains employés à travailler des heures supplémentaires, alors qu'ils ne s'y en attendaient pas, peut rendre difficile le respect de leurs obligations familiales, telles que de participer aux activités de leurs enfants; par exemple, une pratique de hockey ou un récital de chant.

Il est à noter que de toutes les dimensions du conflit travail-famille, le conflit basé sur le temps est le type le plus commun et le plus répandu (Greenhaus et Beutell, 1985).

Le conflit basé sur les tensions se produit lorsque le stress ressenti dans un rôle interfère avec la manière de répondre aux demandes dans un autre rôle (Greenhaus et Beutell, 1985). Par exemple, un père qui est inquiet de la maladie de son enfant pourrait ne pas être en mesure de se concentrer pleinement dans son poste de direction, l'entraînant à faire des erreurs dans son travail, car il canalise ses pensées sur le problème lié à son rôle de parent.

Le conflit basé sur le comportement est décrit comme un conflit résultant de comportements incompatibles d'un rôle à l'autre (Greenhaus et Beutell, 1985).

Famille qui permet de différencier les sources de ce conflit. La partie suivante rend compte de desdites dimensions.

Par exemple, un gestionnaire dans une firme de services financiers pourrait, dans le cadre de son emploi, être agressif et agir froidement, mais ces mêmes comportements appliqués dans le domaine familial conduiraient fort probablement à des conflits avec les membres de sa Famille.

Par ailleurs, il semble essentiel de mentionner que, depuis la définition proposée par Greenhaus et Beutell (1985), la plupart des auteurs s'étant intéressés au conflit travail-famille la reprennent afin d'amener une explication concrète du conflit présent entre les deux principales sphères de la vie des travailleurs. Ainsi, afin de bien comprendre le conflit travail-famille, il a été primordial de comprendre les explications de Greenhaus et Beutell (1985), puisque ceux-ci sont des précurseurs dans ce domaine d'étude. Finalement, il est à noter que depuis l'article de Greenhaus et Beutell (1985) et principalement de leur propos sur l'importance des études futures de mettre l'emphase sur la bidirectionnalité du conflit travail-famille, une multitude d'auteurs se sont, en effet, centrés sur ce thème de recherche. La partie qui suit présente et explique ce qu'on entend par la bidirectionnalité du conflit travail-famille.

X-La relation entre le travail et la famille :

X. -1-La relation entre le travail et la famille :

La solution au problème d'articulation emploi-famille, rappelons-le, ne saurait reposer sur une stratégie unique. Les besoins des parents varient selon le type de famille et le type d'emploi des parent, mais ils varient aussi dans le temps. Ce que l'on a tendance à négliger.

En effet, la véritable la plus importante pour expliquer la réduction des problèmes de conciliation emploi-famille est l'âge des enfants, plus ceux-ci avancent en âge, moins le Conflit est important.

X.1-1-une relation d'interdépendance :

Les conceptions les plus pratiquants actuels de gestion, ainsi que les politiques publique, supposent souvent que l'emploi et la famille sont deux domaines séparés n'ayant pas d'influence l'un sur l'autre. Or, il existe une interdépendance étroite entre ces domaines, Ignorer ou nier ce lien d'interdépendance contribue en soi à reproduire le conflit famille travail,

Dans l'analyse de ce conflit comme dans la recherche des stratégies de conciliation, il Import de considérer ensemble, en relation l'un avec l'autre, le domaine de l'emploi et celui de famille (TREMPLAY Diane-Gabrielle et al(2002).

X.1-2- une relation qui ne date pas d'hier :

La relation d'indépendance entre emploi et famille apparait dans le cas entreprise de type familiale, qui prédominant avant l'ère de salariat. Dans l'activité agricole, l'échoppe artisanale ou le petite magasin, par exemple, tous les membres de la famille sont associés et participent directement ou indirectement à la tâche, souvent des leurs plus jeune âge.

La prospérité ou la précarité de l'entreprise rejaillissent directement sur les conditions dévie de chacun. Entre la vie de travail et la vie familiale, il n'y a pas non plus de véritable séparation.

Avec l'évènement du salariat, tout se passe comme si ce lien étroit qui prévalait du travail entre travail et famille se rompait, l'espace du travail et celui de la famille se séparent progressivement et souvent s'éloigne beaucoup l'un de l'autre, au point ou le travail finit par se dérouler hors du regarde des membres de la famille qui n'y participent plus.il n'est pas rare que les enfants d'aujourd'hui ignorent tout à fait en quoi consiste le travail concret de leur père ou de leur mère :ils sont « à l'usine » ou « au bureau », mais que font-ils au juste là bas ?le temps se fractionne également de façon plus rigide :la répartition entre les heures de travail et les heures de retour au foyer échappent le plus souvent au libre choix du salarié.

Enfin, les collègues de travail, sauf dans les petites entreprises conviviales ou les groupes restreints, ne connaissent rien de leur vie de familiale réciproque, tandis que les membres de la famille n'ont jamais vu le visage du patron ou des collaborateurs du père ou de la mère. Or la contribution de la famille à la sphère de l'économie n'est pas reconnue au même titre que la contribution de l'économie à la famille. On trouve « normal » que la vie de famille se plie aux contraintes de la vie de travail, mais on porté à oublier ou à nier les limites qu'imposent les nécessités familiales aux conditions d'exercice du travail.

X.1-3- une relation plus conflictuelle que jamais :

La relation entre emploi et famille n'est pas donc pas nouvelle, ce qui est nouveau

c'est que cette relation devienne à présent plus conflictuelle que jamais, pourquoi, il serait Réducteur de vouloir attribuer l'origine du conflit emploi-famille à une cause unique.

Les difficultés d'articulation entre l'emploi et la famille s'expliquent plutôt par plusieurs facteurs plus ou moins reliés les uns aux autres. Ces facteurs sont analysés en détail dans d'autres parties du texte, mais elles renvoient à la faiblesse des mesures institutionnelles, des mesures offertes par les entreprises et dans certains cas, à la faible participation des pères, autant de facteurs qui s'inscrivent dans un contexte de changement dans la famille et le monde de travail pour rendre la situation plus complexe

X.1-4- une relation fondée sur les rapports sociaux de sexe :

La notion de rapports sociaux de sexe est une notion importante lorsqu'on s'intéresse à l'articulation emploi-famille, puisque elle met l'accent sur la dimension sociale de la construction des rôles sexués, par opposition à la dimension biologique de la différence de sexe. Les rapports sociaux de sexe sont en l'occurrence des rapports inégalitaires, hiérarchiques, asymétriques ou antagoniques, entre deux catégories de sexe socialement construites ou, en d'autres mots, ils renvoient au fait que les hommes et les femmes se trouvent dans des rapports inégalitaires, hiérarchisés, parfois antagoniques.

Ces rapports entre homme et femme évoluent bien sûr, comme nous avons pu le constater, en effet, dans plusieurs milieux de travail, mais surtout les cas où les deux conjoints

occupent des postes de niveau semblable, on voit poindre de nouveaux modèles de couples, de nouvelles identités au travail domestique évoluent, tout comme le rapport des hommes aux enfants, aux tâches et aux responsabilités familiales changent. On note toutefois que les hommes s'impliquent encore davantage auprès des enfants, dans des loisirs surtout, que ce n'est pas le cas dans les tâches domestiques.

X.1-5- une relation socialement construite :

La relation entre emploi et famille ne fonctionne pas en vase clos, des facteurs extérieurs, liés au contexte social pris globalement, influencent cette relation, il est clair, par exemple, que les politiques publiques à l'égard de la famille, de même que les législations sur le travail, les modes de gestion de la main-d'œuvre, voire le contexte culturel ainsi que le type de division du travail prévalant entre les hommes et les femmes dans une société donnée, ont des effets certains sur la relation emploi-famille.

Par voie de conséquence, la relation emploi-famille n'est pas non plus un phénomène immuable, elle évolue et se transforme, au gré des changements de valeurs, des transformations économiques, des nouvelles orientations en matière de services publics, de

Législation du travail, de pratiques de gestions, etc.

On a put différencier trois stades historiques différents dans l'évolution de la relation entre structures familiales et les structures d'emploi :

-première période : celle de l'agriculture et de la première industrialisation.

-deuxième période : déclin de l'agriculture, industrialisation massive et généralisation du salariat.

- troisième période : celle de la restructuration industrielle et de la tertiarisation.

X.2- la conciliation travail-famille :

La conciliation travail-famille s'inscrit dans un contexte multiple. De nombreux phénomènes sont en cause, ces derniers faisant en sorte qu'il est devenu de plus en plus difficile aujourd'hui de concilier travail et famille. Dans toutes les sociétés, la mutation du marché du travail, celle de la famille, les changements démographiques, entre autres, causent certaines difficultés pour concilier le travail et la famille.

X.2-1- le contexte économique :

-l'augmentation du coût de la vie et de la diminution du pouvoir d'achat :

Depuis plusieurs années, l'une des tendances économiques particulièrement marquantes s'incarne dans l'augmentation du coût de la vie. Nous faisons souvent référence à l'augmentation du coût de la vie sans l'illustrer vraiment. Cependant, deux facteurs importants peuvent, en grande partie, s'expliquer cette situation. Premièrement, il y a la hausse des prix de plusieurs éléments de la vie courante (CHRETIEN Lise (2005)).

Ces changements ont remis en question le modèle traditionnel de l'organisation de la vie publique et de la vie privée et ont donné lieu à l'émergence d'une préoccupation concernant le défi que représente l'articulation entre vie familiale et la vie professionnelle.

- Entrer massivement des femmes sur le marché du travail :

De nouveaux visages sont apparus massivement sur le marché du travail ces dernières décennies, l'entrée massive des femmes sur le marché du travail a été un fait marquant des récentes transformations qui ont eu lieu dans les sociétés industrialisées, l'augmentation la plus marquée du taux de participation des femmes au sein de la population active se trouve chez les mères d'enfants de moins de 6 ans (STAMOUR Nathalie et al 2005).

-le revenu des femmes et la sécurité financière des ménages :

Ce passage des femmes de la sphère privée à la sphère publique a remis en cause le modèle traditionnel de l'homme pourvoyeur et de la femme dévouée aux affaires de la famille, tout en permettant à celle-ci d'acquiescer une certaine autonomie financière et de

s'épanouir sur le plan professionnelle. Le travail rémunéré des femmes a aussi contribué à maintenir la capacité d'achat des ménages (CHRTIEN Lise).

L'argent a pris une place importante pour chacun et chacune, permettant d'améliorer sa qualité de vie et parfois même de se payer du lux. Les familles bien à l'aise financièrement, qui ne représentent qu'une minorité, ainsi peuvent ainsi offrir de l'aide pour les tâches domestique ou encore engager une gardienne à domicile. Cela décharge quelque peu leur emploi du temps. Plusieurs personnes souhaitent avoir plus de temps pour des occupations personnelles ou familiales.

X.2- 2- le contexte familial :

- La répartition des responsabilités familiales et domestique :

Cette présence marquée des familles à double revenu et la reconnaissance de la contribution des femmes au soutien économique de la famille à suscité, chez les couple, une remise en question du partage des tâches familiales et domestiques et la nécessité de tenir compte des trajectoires professionnelles des deux conjoints. Ainsi, les membres du couple doivent maintenant composer avec les exigences de deux milieux de travail en plus répondre aux demandes de la famille. Malgré cette réalité, les femmes continuent de cumuler une double tâche (ST6AMOUR Nathalie et al 2005).

-les changements dans la conception du rôle de parent :

Les transformations socio-économiques des 30 dernières années ont eu des impacts importants non seulement sur le marché du travail, mais sur le contexte familial. La famille stable s'est transformée en famille à la recherche d'un nouvel équilibre et les rôles de l'homme et de la femme, qui étaient jadis bien définis, sont devenus ambigus. D'une part, l'homme n'est plus seulement le pourvoyeur d'autrefois, il s'implique de plus en plus dans les tâches ménagères, l'éducation et le soin des enfants, il passe d'avantage de temps avec ces Enfants que son père en a passé avec lui. D'autre part, le rôle de la femme a aussi évolué du fait qu'elle est maintenant présente sur le marché du travail. Il est important de mentionner que le rôle de parent est amené à évoluer tout long de la vie de celui-ci, et cela en fonction de l'âge de ses enfants. Les tâches associées aux jeunes enfants diffèrent de celles associées aux adolescents. Notons que la mère a toujours une place considérable en ce qui concerne les Soins aux enfants, surtout auprès des jeunes enfants comparativement au père...les pères D'aujourd'hui offrent un meilleur soutien à leur conjoints que ceux d'hier, notamment en termes de travaux ménages et d'emplois (CHRETIEN Lise 2005).

X.2-3- Le contexte de travail :

- La progression de l'emploi atypique :

Le mode de travail actuel semble s'adapter à la mondialisation, à l'essor des nouvelles technologies et à la tertiarisation de l'économie par la création d'emploi atypique. Le travail atypique prend la forme du travail à temps partiel, du travail à horaires varies, de travail autonome et du travail temporaire. Le travail atypique peut particulièrement être analysé sous l'angle des horaires de travail.

L'organisation de temps de travail selon des horaires rotatifs ou irrégulières peut engendre des difficultés à concilier les obligations familiales et professionnelles pour plusieurs travailleurs, notamment au niveau de l'incompatibilité d'horaire pour prendre soin des enfants encore dans l'obtention de service de garde.

-Les emplois atypiques et la conciliation travail-famille :

Les emplois atypiques sont parfois présentés comme une alternative à l'emploi traditionnelle travail à temps partiel, par exemple, est identifiée comme un moyen qui peut faciliter la conciliation travail-famille. Il est par contre intéressant de noter que plusieurs employés ne choisissent pas de travailler à temps partiel, les femmes sont plus nombreuses à travailler à temps partiel, mais lorsque l'on creuse un peu plus la question, on se rend compte qu'elles ne le font pas toutes par choix.

Pour les parents qui tentent de concilier la vie familiale et la vie professionnelle, le travail atypique peut présenter une pièce du plus de casse-tête de l'organisation familiale. Parmi les préoccupations des parents dont cette réalité représente le quotidien, la recherche d'un service de garde, dans un contexte où les places sont nettement insuffisantes, représente un défi particulier, en plus d'organiser toute la routine des membres de la famille autour de l'horaire de travail des parents, de celui de l'école, les courses, les rendez-vous chez le médecin,...etc.

X.3-Les conséquences sur la vie conjugale et familiale :

L'équilibre entre le travail et la vie familiale se répercute également sur la vie conjugale.

Un degré élevé de tension entre la vie familiale et les responsabilités professionnelles diminue l'entente conjugale. Les résultats de la recherche ne sont toute fois pas unanimes. Certaines études démontrent que le conflit travail-famille est relié à une plus faible satisfaction envers la vie conjugale chez les hommes, mais pas chez les femmes, par contre, deux autres études démontrent le contraire, c'est-à-dire que la tension entre la vie familiale et vie professionnelle est reliée à une satisfaction de la relation de couple pour la femme et non pour le conjoint.

L'Étude de Burley (1995) auprès de 275 psychologues américains faisant partie d'un couple ou les deux conjoints travaillent, identifie un lien entre le conflit travail-famille et une insatisfaction de la vie conjugale chez les deux conjoints.

D'autres études démontrent que le conflit entre la vie familiale et la vie professionnelle engendre une insatisfaction dans leur emploi et leur vie en générale. Allen et Coll., démontrent que le conflit travail-famille est également relié à une insatisfaction face a la vie familiale.

Leur recherche démontre que les employés qui estiment que leurs exigence professionnelle sont en conflit avec exigences familiales.

D'autre recherche démontrent que les travailleurs ont du mal à voir une vie conjugale placide et une insatisfaction dans la vie de couple engendrée par le manque du temps, chez certaines personnes, y a l'apparition des sentiments d'anxiété et de surcharge qui vont se traduit par des comportement de retrait dans la vie de couple, et d'autres personnes vont réagir aux conflits famille-travail, travail-famille par un état dépressif qui induit des comportements colérique envers le partenaire.

X.4-les répercussions sur le milieu de travail :

La conciliation travail-famille a aussi un impact sur la vie professionnelle des individus. Les travailleurs qui vivent des difficultés à concilier leurs obligations professionnelles avec leur vie familiale sont moins satisfaits de leur emploi que ceux que n'éprouvent pas de difficulté à équilibrer ces deux sphères de leur vie. La méta-analyse d'Allen et coll, (200) démontre que les employés qui vivent des problèmes de conciliation travail-famille songent davantage à changer d'emploi et sont plus susceptible de vivre de l'épuisement professionnel. Les études de Duxbury et Higgin(1998) auprès des employés de la Saskatchewan vont dans le même sens. A cet effet, 30% des employés qui éprouvent les difficultés à concilier leurs obligations professionnelles avec leur vie familiale pensent à changer d'emploi, alors que 4 % de ceux qui ne disent pas vivre un tel conflit songent à le faire. La conciliation travail-famille est aussi reliée à un rendement professionnel personnel et à une absence de motivation. Le conflit travail-famille semble également associé à la perception que les travailleurs ont de leur rendement au travail, en effet, selon l'étude de ST-ONGE et COLL, (200), plus les travailleurs estiment que leurs exigences professionnelles sont en conflit avec leurs exigences familiales, moins ils sont des opinions favorables à l'égard de leur rendement au travail.

XII- Les antécédents du conflit travail-famille

Les antécédents du conflit travail-famille sont généralement regroupés en trois groupes :

Individuels (genre, personnalité, statuts marital et parental), occupationnels (charge de travail, niveau d'autonomie, durée et aménagement des horaires, temps consacré aux déplacements, aménagement du travail, salaire, niveau professionnel, etc.) et organisationnels (soutien du Supérieur, des collègues et de l'organisation, normes, culture, attentes liées aux rôles, climat, Mesures formelles, etc.) (Foucher et al. 2004). D'autres classifications des antécédents sont Proposées par différents auteurs. Ainsi, Lu et al. (2011) discutent des antécédents associés aux demandes au travail (heures travaillées, charge de travail, etc.), aux demandes de la famille (statut marital, nombre d'enfants, etc.) et aux ressources provenant du travail (mesures formelles de soutien, soutien du supérieur, etc.).

Dans une récente méta-analyse sur les antécédents au CTF, Michel et al. (2011) proposent de séparer les antécédents des domaines du travail de ceux de la famille et incluent dans leur classification les pressions de rôle (conflit de rôle, ambiguïté, surcharge, demandes temporelles) et l'investissement personnel (investissement dans le rôle, centralité du rôle), le Soutien social (organisationnel, du supérieur, des collègues, de la famille et du conjoint) les caractéristiques relatives au domaine (type d'emploi, degré d'autonomie, horaire de travail, Revenu familial, climat familial, etc.), et la personnalité (locus de contrôle interne et névrotisme). Nous privilégions par souci de clarté les trois domaines suivants: individu, emploi, organisation.

XII.1- Antécédents individuels du conflit travail-famille

Au plan de l'individu et de sa famille, certaines caractéristiques influenceraient le conflit travail-famille. Il en irait ainsi du genre, quoique les résultats demeurent contradictoires sur ce point.

En effet, certaines études rapportent que les femmes vivent plus de conflit travail famille global que les hommes, alors que d'autres ne rapportent cette différence que pour certaines dimensions du CTF. Par exemple, Gutek et al.(1991) démontrent que les femmes rapportent plus de conflit TIF que les hommes, mais aucune différence en ce qui concerne le conflit FIT, même si Duxbury et al (1994) suggèrent que la prévalence plus élevée de CTF pour les femmes serait due entre autre au fait que celles-ci consacrent davantage de temps à répondre aux besoins de la famille que les hommes, et que cette surcharge de rôle sur le plan de la famille interfèrerait avec le domaine du travail.

En somme, il semble que l'on retrouve encore de nos jours une asymétrie entre les rôles joués par les hommes et les femmes au travail et dans la famille, et que ces implications inégales entraînent des différences entre les niveaux de CTF vécu. Le niveau de conflit

travail-famille des employés n'est pas seulement dû au genre, mais reflète aussi leur personnalité, quoique les résultats diffèrent à ce niveau à travers les études.

D'abord, par des études transversales dont les données proviennent du *National Survey of Mid/ife Development* aux États-Unis, Grzywacz et Marks (2000) et Wayne, Musisca et Fleeson (2004) démontrent que le névrotisme serait associé au CTF dans ses deux directions. De plus, les personnes consciencieuses ressentiraient moins de conflits TIF CP, démontrant qu'en dépit du fait que celles-ci travaillent fort pour atteindre leurs objectifs, leur capacité d'organisation et leur efficacité leur permettent de jouer leurs rôles sans vivre de conflit (Wayne et al., 2004).

Enfin, ces derniers auteurs rapportent que l'agréabilité serait négativement liée au conflit TI, les traits d'altruisme et de coopération des personnes agréables leur permettant de réduire les tensions interpersonnelles au travail, ce qui pourrait contribuer à réduire l'interférence du travail sur la famille.

Du côté de la famille, tel que vu précédemment, les conflits de rôle, l'ambiguïté et la surcharge des rôles seraient reliés positivement au conflit travail-famille ressenti (Michel et al., 2011). Le conflit de rôle est l'incompatibilité entre les pressions qui sont exercées sur la personne en raison des différents rôles qu'elle exerce. Dans la famille, une personne est appelée à jouer les rôles de parent, de conjoint et de pourvoyeur, ce qui peut générer un conflit de rôle. L'ambiguïté de rôle réfère au manque d'information à l'égard des objectifs et des responsabilités, nécessaire à l'exercice adéquat des différents rôles au sein de la famille. Enfin, la surcharge de rôle fait référence à l'impression qu'a une personne d'avoir à jouer plusieurs rôles au sein de la famille, sans disposer d'assez de temps pour les remplir (Michel et al., 2011). Le soutien du conjoint et de la famille, soit la quantité de soutien instrumental, émotif, informationnel, serait aussi lié au conflit FIT, (Michel et al., 2011). Les statuts marital (en couple, célibataire) et parental (avec enfants ou non) auraient un impact sur la relation entre les variables de l'organisation et le CTF, et donc un effet sur l'efficacité des mesures de soutien organisationnel. Ainsi, selon la méta-analyse de Byron (2005), les travailleurs célibataires avec enfants ressentiraient plus de CTF que les employés en couple. Le contexte travail-famille de l'organisation semblerait donc beaucoup plus important pour les parents que pour les personnes sans enfants (Behson, 2002).

XII.2- Antécédents occupationnels du conflit travail-famille

Au-delà de l'individu et de la famille, il y a le travail, entre autres, caractérisé par des tâches, des rôles, des responsabilités, des relations, une structure, des normes, etc. Ces caractéristiques de l'emploi auraient aussi une influence sur le conflit travail-famille. Ainsi,

les résultats de plusieurs études transversales montrent que le nombre d'heures travail liées par semaine (données auto-rapportées) est généralement positivement associé au conflit travail famille (Ba tt et Valcour, 2003; Spector et Shi, 2009, Beauvais et Lyness, 1999). Des résultats similaires sur le conflit TIF furent obtenus par Brough et al. (2005), en utilisant un devis longitudinal s'échelonnant sur une période de trois mois.

En effet, plus une personne consacre de temps au travail, soit parce qu'elle rencontre une surcharge de rôle ou parce que la présence au travail est valorisée par ses supérieurs, moins elle devrait disposer de temps pour répondre aux demandes de la famille. Le conflit de temps serait donc relié au nombre d'heures travaillées par semaine. Les pressions au travail (conflit de rôle, ambiguïté de rôle, surcharge), vues plus haut, ainsi que la variété des tâches et le degré d'autonomie influenceraient également le niveau de conflit TIF ressenti (Michel et al. , 20 11). La variété des tâches, soit le fait qu'un emploi requiert que la personne ait une grande variété de tâches à réaliser, serait positivement liée au CTF, car les responsabilités associées à ces tâches multiples favoriseraient le CTF (Aryee, 1992; Michel et al, 2011). Le degré d'autonomie, soit la latitude dont une personne dispose dans son travail, suggère que le fait de posséder cette latitude face à son travail et ses responsabilités pourrait réduire l'interférence du travail sur la famille (Aryee, 1992; Michel et al., 2011). La position dans la hiérarchie organisationnelle aurait également une influence sur le CTF (Blair-Loy et Wharton, 2002). Par exemple, les employés à revenu horaire sont pannaï les moins bien payés et ceux qui ont davantage besoin des mesures de soutien à la conciliation. Pourtant, ce sont les entreprises qui comptent un grand nombre de ces employés qui offriraient le moins de mesures fonnelles (Tremblay, 2004). Les femmes sur le marché du travail et les chefs de familles monoparentales se

retrouvent davantage dans ces emplois précaires et de manœuvre (Blair-Loy et Wharton, 2002). Il est nécessaire de tenir compte de cette réalité quand on étudie le CTF, ce qui est négligé dans la majorité des études, qui impliquent surtout des échantillons de couples à double-carrière ainsi que des cols blancs et des professionnels (Blair-Loy et Wharton, 2002; Clark, 2001).

XII.3- Antécédents organisationnels du conflit travail-famille

L'organisation a également une influence sur le conflit travail-famille. En effet, les travailleurs qui travaillent dans une organisation où la culture est hostile à la famille, telle qu'une organisation qui favorise une stratégie organisationnelle de productivité où l'on doit produire au meilleur coût possible, par exemple, seraient susceptibles de ressentir une forme de CTF (Andreassi et Thompson, 2008; Michel et al., 2011). Une méta-analyse effectuée sur

190 études démontre qu'un climat de travail qui encourage les sacrifices envers la famille, en exigeant une présence au travail malgré les difficultés familiales, par exemple, favoriserait également le CTF (Eby et al., 2005).

XIII- Les conséquences du conflit travail-famille

La nécessité d'étudier le conflit travail-famille et de trouver des moyens de le réduire tient du fait qu'il entraîne des conséquences fâcheuses, tant pour l'employé que pour sa famille, ses collègues et l'organisation pour laquelle il travaille. En effet, lorsque le travail interfère avec la famille, alors que celle-ci occupe une place importante dans la vie d'une personne, un déséquilibre survient.

XIII.1- Conséquences individuelles du conflit travail-famille

Il n'est donc pas étonnant que le CTF entraîne des conséquences individuelles liées au déséquilibre généré par cette interférence. Les conséquences individuelles répertoriées touchent la santé physique et mentale (dépression, anxiété, hypertension, stress, tension, fatigue, irritabilité, troubles cardiaques, etc.) ainsi que des comportements nuisibles comme l'abus d'alcool et de drogue (Foucher et al., 2004). L'épuisement professionnel et le stress lié au travail sont les conséquences individuelles du CTF les plus étudiées (Allen, Herst, Bruck et Sutton, 2000). L'impact sur la famille est tout aussi important. En effet, le conflit TIF entraînerait de l'insatisfaction familiale, des comportements de retrait dans la famille, et une mauvaise performance dans les rôles familiaux. Ainsi, comme l'ont démontré St-Onge et al. (2002) avec une étude transversale, plus les employés rapportent ressentir un conflit TIF, moins ils estiment se trouver satisfaits de leur vie de famille (dégradation du climat familial, difficultés dans les interactions avec les enfants et dans la résolution des problèmes familiaux).

XIII.2-Conséquences organisationnelles du conflit travail-famille

Sur le plan organisationnel, le conflit travail-famille a des répercussions qui nuisent non seulement à l'employé, mais aussi à l'organisation toute entière. Allen et al. (2000) se sont penchés sur les conséquences du CTF sur le travail. Leur méta-analyse réalisée avec 67 articles révèle que la satisfaction au travail est la conséquence la plus étudiée. Quoique certaines études ne concluent pas à cette relation (par ex. : O'Driscoll, Ilgen et Hildreth, 1992; Wiley, 1987), la majorité des chercheurs rapportent un lien négatif entre le CTF et la satisfaction au travail, comme le rapportent Allen et al. Dans leur revue de la littérature sur les conséquences associées au conflit travail-famille. L'étude de validation de l'échelle de conflit travail-famille de Carlson et al. (2000) révèle que si l'on tient compte des dimensions du CTF, le conflit FIT de pression serait négativement relié à la satisfaction au travail.

De plus, les employés vivant un conflit TIF élevé seraient moins satisfaits de leur emploi, de même que ceux vivant un conflit FIT élevé.

En effet, lorsque l'employé construit son opinion sur son travail, il évaluerait dans quelle mesure ce travail interfère avec ses autres rôles. S'il considère son travail comme une menace à ces autres rôles -qui représentent une part de son identité - il rendrait en quelque sorte l'organisation responsable de cette situation de conflit, et évaluerait son travail de façon négative (Grandey, Cordeiro et Crouter, 2005).

Le conflit travail-famille entraînerait une baisse de performance au travail (Allen et al., 2000). La productivité des employés se trouverait réduite en présence de CTF car elle serait associée aux retards et aux absences, à la correspondance avec la famille sur les lieux du travail, et au manque de concentration dans la tâche, toutes des situations liées aux problèmes vécus dans la famille et qui empiètent sur le travail, entraînant un rendement inadéquat (Duxbury, Higgins et Johnson, 1999).

XIV-Quelques principes généraux sous-tendent la conciliation travail-famille:

XIV.1-un enjeu collectif :

La CTF n'est pas une question individuelle qui peut se régler dans le privé. Il s'agit d'un enjeu collectif puisqu'elle se situe à la croisée d'enjeux démographiques, économiques, sociaux et politiques. La question de la CTF doit donc être « socialement posée, en des termes plus larges d'éthique sociale, de négociation d'un nouveau contrat entre les conjoints, de restructuration du marché du travail et de mutation de la culture organisationnelle » (Descarries et Corbeil, 2002). En ce sens, des mesures collectives doivent venir soutenir et appuyer les mesures individuelles.

XIV.2-l'interdépendance des deux univers que sont le travail et la famille :

Le défi à relever s'appuie sur le principe qu'il existe une interdépendance entre la vie privée, ou familiale, et le travail et que la première ne devrait pas être assujettie au second.

XIV.3-les responsabilités familiales ne se terminent pas avec la petite enfance

Il y a une diversité de familles (monoparentales, recomposées, etc.) et des responsabilités (jeunes enfants, adolescents, conjoint, parents âgés ou malades, etc.).

4-les besoins diversifiés des personnes œuvrant au sein des différents types d'entreprises

Il est impératif de constater que les besoins des jeunes entrepreneurs, des professionnels et des travailleurs œuvrant au sein des PME ou des multinationales ne sont pas

les mêmes, bien que tous souhaitent bénéficier de mesures leur permettant d'augmenter et de valoriser le temps consacré à leurs proches.

XV-CT F– c'est aussi une question d'égalité :

La conciliation travail-famille est au cœur de la quête de l'égalité et de l'équité entre les femmes et les hommes. Elle est aussi un enjeu majeur de la division sexuelle du travail. Voilà pourquoi la problématique associée à la CTF doit être analysée avec une approche fondée sur le respect de la personne et de la famille. Elle doit reconnaître que des inégalités persistent entre les sexes, non seulement dans le partage des tâches et des responsabilités familiales et domestiques, mais aussi à l'échelle sociétale.

Bien que les hommes participent davantage à la vie familiale qu'il y a quelques décennies, les femmes demeurent encore, plus souvent qu'autrement, les premières à assumer la plus grande part de responsabilités des soins aux enfants et aux parents âgés. « Malgré une participation accrue des femmes au marché du travail, la répartition des tâches parentales entre le père et la mère demeure très souvent inégale » (CSF, 2010) à Laval, comme ailleurs au Québec.

D'ailleurs, plusieurs travailleuses ont tendance à adapter leur participation au marché du travail en conséquence. Les décisions qu'elles prennent à cet égard ont, par ailleurs, une incidence sur leurs choix professionnels et leur potentiel de mobilité professionnelle : choix d'occupations traditionnellement féminines où l'on tient davantage compte de la conciliation par comparaison avec les emplois non traditionnels, diminution des heures travaillées afin de faciliter la conciliation, acceptation ou refus de promotions et de responsabilités qui pourraient leur occasionner de plus longues journées de travail, etc. (CIAFT, 2006).

De surcroît, cette tendance a pour effet de perpétuer les préjugés qu'entretiennent les travailleurs à l'égard des femmes puisqu'ils présument qu'elles sont moins portées à s'engager dans leur travail que les hommes et qu'elles sont nécessairement moins productives à cause de leurs responsabilités familiales (Surprenant, 2009)

Ainsi, les défis à relever face à la CTF sont surdéterminés par la division sexuelle du travail, ainsi que par les dynamiques de discrimination systémique qui la reproduisent.

Pourtant, la réalisation professionnelle demeure au cœur du projet de vie de la plupart des femmes et ces dernières représentent une force économique indéniable autant par leur

participation au marché du travail que par leur place grandissante sur la scène entrepreneuriale et dans les lieux de pouvoir. C'est pourquoi les « choix » auxquels elles sont contraintes sont souvent de faux choix dictés par l'iniquité salariale, de même que par la pression d'assumer plusieurs rôles à la fois (mère, conjointe, proche aidante, employée, etc.).

Les répercussions de ces « choix » sont nombreuses : appauvrissement causé par une diminution des heures de travail ou l'abandon de leur emploi; attribution de dossiers moins intéressants par l'employeur; absence d'accès aux avantages sociaux et au régime de retraite, etc. Or, les femmes ne devraient pas avoir à faire de tels choix, ni à en subir les conséquences économiques et professionnelles.

Pour terminer, l'organisation du travail fondée sur la division traditionnelle et sexuelle du travail, père pourvoyeur et mère ménagère, est archaïque. Les nouvelles réalités familiales et socioéconomiques en sont la preuve. Les hommes sont de plus en plus nombreux à désirer une plus grande implication au sein de leur famille. Les femmes, quant à elles, ont massivement investi le marché du travail, même celles qui ont des enfants, et comptent y rester.

D'ailleurs, voudraient-elles le quitter qu'elles ne le pourraient pas, l'économie des familles étant dorénavant basée sur le double revenu qui, dans plusieurs cas, constitue le rempart contre la pauvreté. La mise en place de mesures de CTF qui tiennent compte de toutes ces réalités pourrait fournir des solutions susceptibles de contribuer à l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes.

XVI-Les obstacles à la conciliation vie professionnelle et vie personnelle

Du fait que la réussite ou l'échec de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle dépendent de nombreux critères, il existe des obstacles inhérents même au principe de conciliation :

- Charge de travail trop lourde, d'où impossibilité ou difficulté de faire droit à des aménagements ;
- Préjugés pouvant demeurer dans certaines entreprises dont le fonctionnement est dit « à l'ancienne » : dans ces entreprises, pour être efficace, il faut faire des heures. Le principal, est d'arriver tôt au bureau et d'en partir tard. Par contre, il n'y a pas vraiment de contrôle opéré sur le travail réellement effectué. Dans ce type d'entreprises, demander un aménagement peut porter atteinte à la carrière ;
- D'autres auteurs soulignent également l'importance pour les salariés d'être reconnus et pris en compte de leur singularité¹⁸⁶. Aussi, les jeunes en âge de s'insérer dans la vie active ne considèrent plus le travail comme une finalité en soi et désirent consacrer une part non négligeable de leur temps à des loisirs et favorisent leur développement tant au niveau social que familial. Une étude de la DARES indique que parmi les personnes qui exercent une activité professionnelle, près de quatre sur dix trouvent que le travail rend difficile l'organisation de la vie familiale.

L'ensemble des obstacles à la conciliation vie professionnelle et vie personnelle que nous venons d'évoquer traduit un seul et même constat : un manque de respect à l'égard du collectif des salariés, ainsi qu'à l'égard de chaque salarié dans son individualité.

Au-delà de la conciliation vie professionnelle et vie personnelle et d'après nos recherches, les entreprises ont une nécessité de s'intéresser à la santé des collaborateurs et à la promouvoir pour favoriser le bien-être et la performance.

Résumé de chapitre:

Ce chapitre est consacré sur l'articulation travail-famille, nous allons parcourir des travaux de recherche portés sur le niveau de l'organisation et qui s'inscrivent dans le champ de l'étude de la combinaison de la vie professionnelle et la vie privée (les mesures et les formes), l'adoption des mesures de conciliation est plus que jamais d'actualité dans le contexte d'aujourd'hui, elle touche bien sûr les travailleurs qui ont des enfants et tentent de trouver un équilibre entre vie privée et vie professionnelle .

Préambule :

Dans ce troisième chapitre, nous présenterons la souffrance au travail, nous avons développé notre sujet en différentes parties qui établiront les différentes souffrances au travail.

I-Définition de la souffrance :

Fait de souffrir, d'éprouver une douleur physique ou morale, état d'une personne qui souffre. (Larousse)

II-Définition de la souffrance au travail :

1) Mal être dans son environnement professionnel, la souffrance au travail peut aller du simple malaise (remise en question de son orientation professionnelle) à la mise en danger de sa santé morale (harcèlement).

2) La souffrance au travail a été définie par l'Agence nationale d'amélioration des conditions de travail (ANACT) en 2005 comme « une dépression réactionnelle professionnelle en lien avec les contraintes organisationnelles et sociales de l'entreprise, souvent déclenché en réaction à des comportements identifiables de collègues ou de supérieurs hiérarchiques ; la conviction que le niveau atteint de dégradation ne peut plus évoluer positivement marque l'entrée dans la souffrance ».

III-Les causes de la souffrance au travail :

Présente aux récentes commissions de réflexion créées par le gouvernement sur la souffrance au travail, la sociologue Nicole Aubert, évoque des facteurs possibles : "Les causes de cette détresse sont multiples évidemment. Elles sont en lien avec une forte complexification du travail, avec la généralisation du traitement dans l'urgence et certains modes de management".

1-Une négation de la "donnée de l'humain" :

L'organisation du travail tient de moins en moins compte du facteur humain. "L'avènement des nouvelles technologies de l'instantanéité impose une culture de l'urgence généralisée qui joue un rôle dans l'augmentation de la détresse au travail" signale Nicole Aubert. La multiplication de processus de travail crée de nombreuses tensions et

s'accompagne aussi de beaucoup de stress. De plus en plus contraignants et réglementés, ils s'accompagnent de beaucoup de stress.

S'ils répondent à une rationalisation des outils de gestion, ils prennent peu en compte la "donnée de l'humain". Les prescriptions sont précises, souvent trop. Elles laissent peu de marge d'erreur et encore moins de respiration dans le travail.

2-Un cumul de contraintes :

Les contraintes se multiplient et se cumulent : aux contraintes de type industriel, avec l'obligation de respecter des normes productives, des cadences et de tenir les rythmes imposés par le processus, s'ajoutent des contraintes de type marchand - obligation de réactivité à la demande - qui augmentent la pression temporelle et provoquent un cumul de charge physique et mentale" explique Nicole Aubert. Le salarié doit être de plus en plus réactif et répondre aux exigences du marché, au détriment parfois de ses compétences, et d'une culture du métier. Sollicité de plus en plus dans ses capacités d'adaptation, il n'a plus le temps d'approfondir. La priorité est de sans cesse de se propulser vers un nouveau dossier, sans la possibilité de faire un retour arrière, pourtant nécessaire pour effectuer des bilans ou simplement reprendre son souffle. S'impliquer devient alors très difficile. De plus, le salarié a la sensation de ne pas pouvoir cultiver ses talents, son savoir-faire. Avec à la clé, une réelle démobilité.

3-Plus de responsabilités et de mal-être :

Enfin, la notion d'évaluation individualisée des compétences, est fortement mise en cause dans les difficultés que rencontrent les salariés. "La notion de compétition domine et avec elle une individualisation, doublée d'un accroissement des responsabilités" poursuit la sociologue.

La possibilité de recourir au groupe, au collectif, tend à disparaître, et avec elle, grandit un climat de détresse, mais aussi parfois de violence sociale au sein de l'entreprise. Autant d'éléments qui peuvent peser lourd dans la balance d'un mal-être qui va croissant.

4-La souffrance a supplanté le stress :

Plus que de stress, il faut parler d'une vraie souffrance. "Il faut rester vigilant à ne pas faire d'amalgame" prévient Nicole Aubert. Toutes les entreprises ne sont pas à ce niveau de pressions. Ça dépend bien évidemment de leur situation économique.

Plus un secteur est concurrentiel et soumis à la mondialisation, plus ces facteurs sont présents. Les salariés peuvent alors fonctionner en mode "panique" et l'on parle de "Toyotarisation" (ou mécanisation) des esprits. Les indicateurs de stress mis en place dans ces entreprises à risque ont largement viré au rouge. A tel point que la commission insiste aujourd'hui davantage sur la notion de souffrance au travail, plus représentative de ce qui se passe que celle, plus étroite et plus limitée, de stress. (Marguerite weber 2012)

IV-Les conséquences de la souffrance au travail :

Les conséquences la plus visible de cette souffrance au travail est l'augmentation du taux des sinistres AT-MP (accidents du travail et maladies professionnelles) et des arrêts de travail :

- Soit du fait de TMS (troubles musculo-squelettique). Ainsi, les salariés ressentent de plus en plus de douleurs aux épaules et aux poignets. Ceci est le résultat de postures défensives et crispées au travail. Ils perçoivent du danger au travail.
- Soit du fait d'un burn-out (à ne pas confondre avec une dépression). A force de lutter pour essayer de tenir et de faire face, certains salariés s'effondrent. Le travail démolit. Les victimes pour se réadapter et à se rééduquer socialement et professionnellement.
- Soit du fait d'accidents dont la cause est l'inattention suite à une fatigue intense issue des insomnies liées au stress.

Ces conséquences ont un cout non négligeable pour l'entreprise et la société. La prévention de la pénibilité au travail et des risques psychosociaux semble être une solution. Mais les effets ne seront visibles que sur le long terme.

(Catherine Maillard 2009)

V-Les formes de la souffrance au travail :

Les formes de souffrance liées au travail peuvent être multiples. Cependant certaines formes semblent récurrentes et apparaissent plus fréquemment dans l'ensemble de la population : le stress, l'épuisement professionnel et le harcèlement moral.

1) Le stress:

Le stress apparaît lorsque l'individu est régulièrement confronté à des contraintes environnementales face auxquelles il ne semble plus avoir des ressources à mobiliser.

Ainsi s'exprime la définition officielle du stress :

« Le stress est ressenti lorsqu'un déséquilibre est perçu entre ce qui est exigé de la personne et les ressources dont elle dispose pour répondre à ces exigences. »

Parmi les principaux symptômes du stress, on retrouve :

- Des symptômes somatique : maux de tête, douleurs articulaires, douleurs musculaires (cou, dos, épaules), troubles digestifs, infections cutanées.
- Des symptômes émotionnels : sensibilité et nervosité accrue, irritabilité, agressivité, puis dans un second temps : apathie, auto-dévalorisation, perte d'intérêt et de plaisir dans la vie quotidienne.
- Des symptômes cognitifs : difficultés de concentration, d'apprentissage, de mémorisation, difficulté à la prise de décision, rumination mentale.
- Des symptômes comportementaux : troubles du sommeil (difficultés d'endormissement, réveils fréquents, insomnies), addictions, troubles alimentaires légers.

L'ensemble de ces symptômes peut évoluer vers des pathologies bien plus graves : hypertension, troubles cardiovasculaires, dépression, etc.

2) L'épuisement professionnel :

Le syndrome d'épuisement professionnel peut être défini comme un état d'épuisement physique, émotionnel et mental causé par l'implication à long terme dans des situations exigeantes émotionnellement.

Les principaux signes de ce trouble sont :

- Une fatigue physique et psychologique intense : perte de désir et de plaisir dans les activités quotidiennes.

- Un sentiment de dépersonnalisation : sentiment de vide intérieur, de détachement par rapport aux autres, manque d'empathie, perte de confiance en soi, sentiment de fonctionner « comme un robot ».
- Une forte tendance au désinvestissement professionnel : perte des sentiments de compétence, de réalisation personnelle et d'estime de soi dans le travail, mise à distance défensive du travail.

3) Le harcèlement moral :

Le harcèlement moral est considéré comme la situation de souffrance la plus destructrice et la plus traumatique. Elle est également la forme pour laquelle les sanctions sont les plus importantes pour l'auteur comme pour l'employeur

(Licenciement, peine de prison, amendes)

D'un point de vue juridique, le harcèlement moral est caractérisé si sont réunis les 4 critères suivants :

- Atteinte à la dignité : menaces, moqueries, dévalorisation, refus de communication, etc.
- Répétitivité : plusieurs fois par mois, par semaine, par jour.
- Dégradation de la santé physique et mentale : très nombreux symptômes à la fois anxieux et dépressifs, boule au ventre, retour en boucle des scènes d'humiliation (cauchemars ou remémorations en journée)
- Dégradation des conditions de travail : mise au placard, impossibilité de faire son travail par manque de moyens, de consignes, d'informations, etc. (Alexandre Mergui 2004)

VI- Les différents types de la souffrance au travail :

En trouve deux type de souffrance au travail souffrance physique et souffrance morale, nous faisons donc le choix d'intégrer à la fois la douleur physique due au travail (maladies professionnelles, troubles musculo-squelettiques ...) et mentale (mal-être, dépression, stress, troubles psychologiques, syndrome d'épuisement professionnel, harcèlement, violence...). Nous opposons à la souffrance au travail la santé, au sens ou elle définie par l'organisation mondiale de la santé, à savoir un état de bien-être physique et moral.

La souffrance physique au travail est constituée par l'ensemble des maux corporels trouvant leur origine dans la nature ou la répétition d'une tâche. En ce qui concerne la souffrance mentale, on peut y rassembler les risques psychosociaux, notamment dus à la perception d'un rapport déséquilibré entre les exigences de la hiérarchie et les moyens disposés, mais aussi la notion de degré de contrôle et le manque de soutien social selon karasek (1979) , l'absence de récompenses au sens de siegrist et alii (1998,2000) ou encore la perte de sens dans l'action réalisée selon clot (2006). L'évaluation des situations de souffrance au travail semble essentielle. En ce sens, les indicateurs voués à sa mesure sont nombreux, fruits des enquêtes et études menées ponctuellement ou régulièrement au niveau national et sectoriel. Dans le cadre de la mesure des situations de souffrance physique, le risque de maladies professionnelles, d'accident du travail ou de troubles musculo-squelettique (TMS) peut être pertinent pour évaluer le danger sectoriel et l'ergonomie des postes de travail.

Rappelons que les maladies professionnelles sont « la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique, ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle ». Depuis 1919, une maladie n'est reconnue professionnelle qu'en cas de présence dans l'un des tableaux annexés au code de la sécurité sociale, revus et modifiés régulièrement. Première cause de reconnaissance de maladie professionnelle.

A un niveau plus psychique, les indicateurs vont avoir pour objectifs la mesure de l'état de stress, de dépression, de mal-être, plus globalement les risques psychosociaux pouvant conduire à des conséquences dramatiques, tels les suicides ou syndromes d'épuisement professionnel, considérés comme accidents du travail au japon, ou est utilisé le terme de « karoshi ».

L'entreprise dispose de plusieurs types d'indicateurs sur la santé et le bien-être de ses salariés au travail : le taux l'absentéisme, mais aussi le turn-over ou le taux d'accidents du travail. La souffrance professionnelle est un phénomène multidimensionnel. En ce sens, comme le conseillait le rapport remis en 2008 au ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité (Nasse, legeron, 2008), la construction d'un indicateur global permettrait de mieux appréhender ce phénomène complexe.

VII-Les approches théoriques, le travail, la souffrance au travail

1.1. Travail et souffrance au travail :

La racine latine du mot « travail » provient du mot latin « tripalium ». cet instrument formé de trois pieux servait dans les fermes à la contention des animaux. Le « dictionnaire historique de la langue française » des éditions Robert précise que le mot travail vient du croisement étymologique avec « trabicula » une petite poutre transversale qui servait de cheville de torture. «Trabicolare » signifiait « travaillé » dans le sens de faire souffrir. Cette définition qui associe le travail à l'esclavage et à la souffrance, s'oppose à une vision plus positive : le travail libère, sert une création, permet d'accéder à un statut social. La notion de travail est complexe, multiple, en fonction des approches et des disciplines.

Selon Philippe Davezies « le travail, c'est la mobilisation coordonnée des hommes et des femmes face à ce qui n'est pas prévu par la prescription, face à ce qui n'est pas donné par l'organisation du travail ». (DAVEZIES Philippe 1993)

En d'autres termes, l'organisation ne peut tout prévoir à l'avance, ce qui oblige les agents à déployer des stratégies, des savoir-faire, trouver les meilleurs compromis face à l'inattendu, compte tenu de ce qu'ils pensent être le juste et le bien. Le travail est donc une confrontation au réel, à ce qui échappe à la maîtrise. La souffrance au travail est inévitable dans ce rapport entre un travailleur animé par son désir de réalisation, de construction identitaire et la confrontation aux contraintes externes et techniques. Cette souffrance au travail peut prendre sens dans un processus de reconnaissance et se transformer en plaisir. En contrepartie de son travail, le sujet attend une rétribution celle-ci n'est pas seulement matérielle mais aussi fondamentalement symbolique.

Selon la théorie de la psycho dynamique du travail, initiée par C. Dejours, la reconnaissance par autrui passe par deux types de jugement : le jugement d'utilité et le jugement de beauté. Le jugement de beauté de l'ouvrage, et fonde l'appartenance au groupe de pairs. Le jugement d'utilité est celui de l'entreprise qui va considérer la rentabilité et la productivité. Dans un article de la revue « futur antérieur », C. Dejours précise le lien entre reconnaissance et identité : « l'attente de la reconnaissance, les plaintes si fréquentes sur la non-reconnaissance, n'occupent pas une place négligeable dans l'analyse des situations de travail. La reconnaissance est un élément capital de la coopération. En effet la reconnaissance est la forme spécifique de rétribution psychologique vis-à-vis de l'identité dans le monde du travail.

L'identité est par ailleurs l'armature de la santé mentale. La reconnaissance est dans les champs des rapports sociaux médiatisés par le travail, la forme élective de gratification dans le registre des attentes du sujet par rapport à l'accomplissement de soi ». (DEJOURS Christophe, 1993)

La souffrance au travail naît lorsque le rapport entre le désir de l'individu, ses valeurs et l'organisation du travail est bloqué.

Vincent de Gaulejac, sociologue, distingue trois registres dans le travail : le faire, l'avoir et l'être. Le faire représente une activité, la production de biens et de services. L'avoir se caractérise par ses rétributions financières et symboliques. Le travail confère une identité (l'être), une existence sociale et représente un facteur de développement personnel. L'auteur perçoit le mal-être au travail comme un symptôme, conséquence d'un déficit de reconnaissance sur les trois registres définissant le travail : « une activité dévalorisée, non reconnue ou qui perd son sens, des rétributions qui ne sont pas ou plus à la hauteur des contributions attendues, une vulnérabilité identitaire qui provoque un manque à être, un conflit entre les aspirations existentielles, une rupture interne entre le moi et l'idéal qui fragilise les assises narcissiques ». (GAULEJAC Vincent)

Vincent de Gaulejac utilise intentionnellement ici, la notion de mal-être, pour mieux mettre en évidence les facteurs économiques et sociaux, les rapports de domination et de pouvoir dans l'économie.

Au cours de la dernière décennie, les notions de violences liées au travail, de harcèlement, de stress de souffrance au travail sont intégrées dans le concept de risques psychosociaux (RPS).

VIII- Les modèles de la souffrance au travail :

La souffrance au travail a souvent été étudiée à partir de ses conséquences néfastes pour la santé des travailleurs.

Les recherches sur les relations entre la santé et le travail ne sont pas nouvelles : la psychopathologie du travail issue de la psychiatrie apparaît dans les années 50 autour de deux problématiques ; le statut du travail dans la réadaptation des malades mentaux et le caractère pathogène du travail pour les travailleurs ordinaires.

La souffrance au travail incarne un concept clé de la « psycho dynamique du travail ». Dans un article de la revue « Psychologie française » Pascale Molinier et Anne Flottes précisent le sens de ce concept :

« La souffrance n'est pas le stress (Molinier 2009). Les théories du stress établissent des corrélations entre des facteurs organisationnels et des variations biologiques et comportementales au niveau individuel. La psycho dynamique du travail cherche à comprendre ce que vit le sujet en relation avec son travail.

L'accent est porté sur la capacité à donner un sens à la situation, à se défendre de la souffrance et à conjurer la maladie en mobilisant les ressources individuelles de l'intelligence et de la personnalité mais aussi celles de la coopération et du collectif.

La souffrance désigne ce qui est énigmatiquement désagréable et déstabilisant, mais son destin n'est pas joué d'avance ». (MOLINIER Pascales, 2011)

La souffrance au travail telle qu'elle est conceptualisée en psycho dynamique du travail n'est pas une manifestation pathologique mais plutôt l'expression d'un conflit ou d'une tension. Pour Christophe Dejours, la souffrance est le « résultat d'un combat du sujet contre les différentes perturbations qui pourraient le faire basculer dans la décompensation » (Dejours 1992). Cette souffrance s'origine dans l'écart entre le travail prescrit par les directions et le travail réel éprouvé par le salarié. Cette souffrance peut se négocier favorablement dans une démarche de création ou provoquer selon les individus des manifestations pathologiques.

Le concept de souffrance souvent généralisé et employé dans le langage courant permet de faire le lien entre des facteurs subjectifs et des facteurs environnementaux. Il précède la notion de risques psychosociaux de conception plus récente.

La notion de harcèlement moral est consacré par le livre de Marie-France Hirigoyen « Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien » publié en 1998 et qui a provoqué un retentissement important auprès du public.

Marie Pezé considère que ce livre a « mis le feu aux poudres dans notre société en posant un mot sur un climat négatif sans précédent dans le monde du travail » La notion de harcèlement moral selon Marie Pezé représente un risque psychologique particulier et circonscrit. Sa médiatisation attire l'attention sur la plainte individuelle et sur les conflits de personnes qui renvoient aux histoires personnelles et intimes, au détriment de ce que représente et induit le travail lui-même.

Deux lois vont répondre à la publication de différentes affaires et à la vague de suicides au sein des entreprises : en 2002, la loi de modernisation sociale inscrit le harcèlement moral dans le code du travail et en quelques années une jurisprudence va conduire à caractériser la

notion plus large de « risque psychosocial ». L'accord interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur la prévention du stress met cette notion au premier plan et pose des obligations en matière d'identification et de prévention du stress professionnel. Plusieurs décisions de justice vont reconnaître le suicide comme pouvant relever d'un accident de travail provoqué par l'employeur.

La loi de 2002 s'inspire du rapport⁹ présenté par Philippe Nasse et Patrick Légeron au ministre du travail de l'époque, Xavier Bertrand. Ce rapport s'inspire de celui réalisé en 2007 par l'agence européenne de santé et de sécurité au travail. Il vise à établir un consensus d'approche sur les RPS et de détailler les méthodes d'observation scientifiques de ce phénomène. Les auteurs définissent le stress comme le premier risque professionnel, en s'appuyant sur les travaux de l'agence européenne et les démarches d'enquêtes et de statistiques utilisées dans d'autres pays. L'objectif est bien de définir des responsabilités consensuelles et une politique de prévention à partir de données épidémiologiques. Les risques sont donc classés en plusieurs catégories sous un seul vocable.

Selon l'INRS les risques psychosociaux regroupent le stress au travail, les violences externes (insultes, menaces, agressions effectuées dans le cadre du travail par des personnes externes à l'entreprise), les violences internes (harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés). Ils se traduisent par un mal-être et une souffrance mentale et physique. Les accords entre partenaires sociaux reconnaissent le caractère plurifactoriel des RPS et admettent l'existence de facteurs individuels mais aussi organisationnels.

L'ANACT propose une définition issue du rapport du collège d'expertise sur le suivi des RPS au travail de mars 2011 : « Les RPS font référence aux risques pour la santé mentale physique et sociale, engendrés par les conditions d'emplois et les facteurs relationnels et organisationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ».

La notion de RPS réalise un consensus entre les syndicats, les employeurs et les pouvoirs publics, cependant elle ne fait pas l'unanimité parmi les chercheurs et les psychologues du travail. Vincent de Gaulejac estime que « Le terme ne spécifie pas le problème. Il propose une étiquette qui désigne un champ sans prendre parti sur sa nature et les moyens de le résoudre.

La notion de RPS neutralise les enjeux de pouvoir et les conflits ». Ce débat et les divergences des modèles théoriques auront des incidences sur le choix des démarches de prévention.

Dans ce mémoire nous utiliserons les deux notions de manière complémentaires la souffrance au travail en tant que symptôme subjectif révélateur de conflits et de tensions, les

risques psychosociaux dans leurs définitions actuelles employés dans le domaine de la santé au travail.

Le stress est le risque le plus cité et banalisé, mais aussi le plus étudié. Il représente la « porte d'entrée » des RPS. Philippe Nasse et Patrick Légeron considèrent de manière schématique que deux approches « cohabitent » : l'approche « ergonomique » qui défend une vision sociale, organisationnelle et collective du problème et l'approche médicale, plus centrée sur l'individu. Deux modèles scientifiques du stress au travail s'inscrivent dans le courant ergonomique : le modèle de KARASEK (demande-contrôle) et le modèle de SIEGRIST (effort-récompense).

Le modèle de Karasek permet d'évaluer trois dimensions liées au travail : la demande psychologique associée à la réalisation des tâches qui renvoie aux facteurs de charge de travail, la latitude décisionnelle et le soutien social au travail. L'association « forte demande, plus faible contrôle, plus absence de soutien » devient critique pour l'individu en terme de risques pour la santé. Dans le modèle de Siegrist, les efforts induits par les contraintes et la charge de travail sont atténués par des récompenses matérielles et symboliques. Ces deux modèles sont souvent utilisés dans les enquêtes auprès des salariés.

D'autres modèles appartiennent davantage aux approches individuelles du stress, soit médicales (modèles de Selye et de Laborit) soit psychologiques (modèles de Lazarus) :

Le modèle de SELYE, dès les années 1930, définit le stress comme la réponse de l'organisme à toute demande dans une finalité d'adaptation. Le modèle de LABORIT repose sur une conception « bio-comportementale » du stress. La réaction de stress n'a qu'une finalité : assurer la survie de l'organisme confronté à un danger.

Le modèle de LAZARUS est dénommé « modèle transactionnel » car il repose sur deux processus d'évaluation : celle de la menace qui vient mettre en péril un équilibre et celle des ressources dont on dispose. Le décalage induit un processus de stress.

IX-Le modèle de Christophe Dejours :

Psychiatre intéressé depuis plus de vingt ans par la question de la souffrance au travail, Christophe Dejours décale aujourd'hui le curseur de son diagnostic pessimiste sur l'organisation du travail, exprimé dans son livre pionnier « Souffrance en France ». Il perçoit enfin un retournement dans la manière de travailler au sein de nombreuses entreprises, plus ouvertes à la coopération, à l'écoute et à la solidarité. Comme il l'explique dans son nouveau livre, « Le Choix », un nouveau modèle de gestion se dessine, possible mais encore fragile.

Dans son essai, paru en 1998, *Souffrance en France*, le psychiatre Christophe Dejours mettait à jour un fait social encore mal connu, devenu depuis un motif central du débat public : la souffrance au travail et l'explosion des pathologies de surcharge liées à une organisation délétère du système de l'entreprise et du capitalisme contemporain.

Professeur au Conservatoire national des arts et métiers, titulaire de la chaire Psychanalyse-Santé-Travail, Christophe Dejours n'a cessé depuis ses premières recherches d'affiner sa réflexion sur le sujet, désormais traité dans de nombreux films, documentaires, essais... Longtemps très pessimiste et très critique des modes de gestion des entreprises et de l'absence de prise de conscience du champ politique et syndical sur la nature de cette souffrance disséminée, l'auteur élargit aujourd'hui le cadre de son travail en lui associant un regard plus ouvert et positif. Comme si une espérance se greffait enfin sur un constat désespéré, comme si la lumière du jour venait éclairer la noirceur d'une torpeur tue.

Dans son nouveau livre *Le Choix*, souffrir au travail n'est pas une fatalité (Bayard), fruit d'une longue enquête au sein d'une entreprise d'aménagement et de développement urbain entre 2008 et 2013, Christophe Dejours cherche à "rendre compte d'une étape nouvelle". Si l'auteur a toujours dit qu'il était possible d'éviter la souffrance en inventant individuellement des ficelles, des astuces, des "bricolages", pour reprendre l'expression de Michel de Certeau, il observait en même temps la puissance d'une servitude volontaire collective. « L'idéal qui fragilise les assises narcissiques ».

Résumé de chapitre :

La souffrance au travail, est un vaste sujet qui touche actuellement de nombreuses entreprises.

Nous avons développé notre sujet en défiant partie et sous partie qui établiront les différents souffrances au travail, sous quelle forme et quelle modèle)

Préambule :

Dans ce chapitre, Nous avons organisons en trois(03) sections, la première section sera consacrée a la présentation de «la SARL RAMDY », ou nous évoquerons son environnement, ses moyens, sa mission et ses activités de l'entreprise. Et la deuxième section nous allons définir la méthode de notre enquête. En fin, dans la dernière section nous allons analyser et interpréter les résultats de l'enquête.

I- Présentation de l'organisme d'accueil :**1-La situation géographique :**

L'unité laitière industrielle «La SARL RAMDY » est sise dans la zone industrielle de Taheracht d'Akbou à200 m de la RN 26, sur le chemin qui relie la commune d'Akbou à celle d'Amalou, qui se trouve à 60km de Bejaïa et à 170km à l'est de la capitale d'Alger.

2-Historique :

La SARL RAMDY Ex (SARL Laiterie DJURDJURA) a été crée le 01/01/1983. Elle s'est spécialisée dans la production des yaourts, crèmes dessert, et les fromages frais et fondus. Le 15 Octobre 2001, le groupe français DANONE s'est associé avec la laiterie DJURDJURA pour les activités yaourts, pates fraiches et desserts. Depuis, l'activité de la laiterie DJURDJURA s'est consacrée à la production des fromages fondus, aux pates molles (Camembert) et au lait pasteurisé.

Deux années plus tard, elle s'est implanté dans une nouvelle unité située en plein cœur de la zone d'activité TAHARACHT (Akbou) triplant, ainsi, sa capacité de production en fromage fondus.

Dans le souci de répondre à une demande croissante du consommateur, la laiterie s'est équipée d'un matériel hautement performant dont une nouvelle conditionneuse de 220 portion/Minute, et une ligne complète du fromage barre.

En juin 2004, la SARL laiterie DJUDJURA a changé de raison sociale pour devenir SARL RAMDY.

Aujourd'hui, les produits laitiers DJURDJRA s'affichent sous la nouvelle dénomination "RAMDY".

En Octobre 2009,la SARL RAMDY a repris la production de yaourts et crèmes desserts.

3-Moyens:**3-1-Infrastructures :**

L'entreprise dispose d'un complexe intégré composé de deux(02) principaux Départements de production «Atelier yaourt et crème dessert, Atelier fromage », et pour une surveillance de la qualité du produits et une protection optimale du consommateur, la SARL RAMDY s'est équipée d'un Laboratoire d'autocontrôle afin d'effectue toutes les physico-chimiques et microbiologiques exigées.

3-2-Equipements :**3-2-1 : Production :*****Atelier yaourt et crème dessert :**

Poudrage : une salle

de poudrage bien équipée.

- **Traitement** : un processus pour la production de yaourts, crèmes desserts, et brassés.
- **Conditionnement** : deux(02) conditionneuses de 12000 pots/h. une de 9000 pots/h. Et une 21600 pots/h, 5000pots/h et deux de 7500pots/h.

***Atelier fromage :**

‘-une salle de préparation du produits, et une pour préparation des moules bien équipée.

‘-Deux cuissons (un pour fromage portion, et l'autre pour le fromage barre).

‘- Trois machines de conditionnement du fromage portion. Et deux machine pour le fromage barre, une machine Banderoleuse Grandi, et deux salles bien équipée pour la mise en cartons.

3-2-2 : Administration : Réseau de micro-ordinateur.**3-2-3 : Service généraux** : Transpalettes, Clark, véhicules utilitaires et légers.

4-Activités :**Les principales activités****❖ Les principaux produits fabriqués par l'entreprise sont les suivants :**

1-Yaourt aromatisé : (yaourt fraise 100grs, banane 100grammes, pêche 100grs, fruits des bois 100grs ; Multi packs rouge 100 grammes, multi packs jaune 100gramme ; Multi packs vanille 100grs ; Multi sens 80grammes, Multi sens 75grammes, mono citron 80grammes, mono orange 80 grammes).

2-Yaourt nature 100 GRS.

3-Yaourt brassé aux fruits (Mono fraise 100 gr, mono abricot 100 gr, Mono pêche 100 gr, mono fruits des bois 100 gr)

4- Brassé aux fruits (Mono fraise 100 gr, mono abricot 100 gr, Mono pêche 100 gr, mono fruits des bois 100 gr)

5-Crèmes desserts (Flan nappé 90 gr, Caramel 90 gr, Chocolat 90 gr, Cookies 90 gr, Cappuccino 90 gr)

6- Fromage portion (16 PS Ramdy, 08 PS Ramdy, 16 PS gyzmo, 08 PS gyzmo, 16 PS tartin, 08 PS tartin, 16 PS Huile d'olive, 08 PS huile d'olive)

7- Fromage barre (Barre 1700 GRS, Barre 900 GRS, Barre 600 GRS, Barre 300 GRS)

8-Fromage en vrac.

II- La pré-enquête:

Dans tout recherche la pré-enquête est une phase très importante et incontournable parce que pendant cette étapes : on oriente vers la précision des questions et notre problématique ainsi que concerner nos hypothèses, la méthode et les techniques suivies qui seront adéquates à notre thème de recherche et aussi recueillir des informations et de connaître la population d'étude, nous avons procédé à une pré-enquête au sein de l'entreprise Ramdy.

Dans cette étape, nous avons eu la chance d'interroger une partie de l'ensemble des travailleurs ou nous avons discuté sur des points relatifs à notre thème « les défis de la conciliation travail-famille et leur incidence sur la souffrance au travail», tout en expliquant que notre objectif a été la collecte des données concernant notre thème de recherche et pour cela on a utilisé :

1-l'entretien :

Dans notre pré-enquête, nous avons réalisé plusieurs entretiens avec les trois catégories socioprofessionnelles (les cadres, les agents de maîtrise et les agents d'exécution) pour recueillir les informations sur la conciliation travail-famille et la souffrance au travail.

Effectivement nous avons pu avoir quelques données importantes qui ont servis pour la reformulation de quelques questions de manière à les adapter aux caractéristiques de l'échantillon étudié.

III-la méthode de recherche suivie :

Le choix de la méthode est déterminé par la nature de thème de recherche «les défis de la conciliation travail-famille dans l'entreprise et son incidence sur la souffrance au travail chez les salariés» et aussi le lieu de recherche. Et pour réaliser notre travail de recherche, nous avons choisis la méthode quantitative descriptive analytique qui consiste à décrire analyser et de comparer les différentes cause du phénomène.

D'après Grawitz Madeline :

« La méthode est un ensemble de règles ou de procédés pour atteindre un objectif ». (Grawitz MADELINE, 1999, p275.)

Nous avons choisis cette méthode car, elle est déterminée par les objectifs visés, elle est par définition un moyen de parvenir à un aspect de la réalité, et aussi afin de mesurer les défis de conciliation travail-famille des salariés de l'entreprise Ramdy. Cette méthode nous permettra aussi de quantifier nos résultats pour ensuite leurs donner une explication psychologique.

IV-Population de l'étude :

Dans le but de savoir les défis de conciliation travail-famille et la souffrance au travail des salariés, nous avons pu étudier la population de l'entreprise Ramdy qui comprend 380 salariés dont on a tiré un échantillon. Notre enquête touche les trois catégories socioprofessionnelles : cadre et agent d'exécution et agent de maîtrise des deux sexes.

V- échantillon de l'étude :

Pour Claude JAVEAU « l'échantillonnage veut dire la définition d'étude qui dépend de l'objet de l'enquête, des hypothèses de travail choisies et le type d'échantillonnage adopté ». (Claude JAVEAU, 1985, p.112)

L'échantillonnage est la sélection d'une partie dans un tout. Il est la phase qui consiste à sélectionner les individus que l'on souhaite interroger au sein de la population mère. Pour procéder à cette opération, on dispose de plusieurs méthodes.

Nous avons procédé à l'échantillonnage probabiliste, et on a adopté le type d'échantillonnage stratifié.

La stratification est une méthode par laquelle les éléments de la population sont repartis entre groupes appelés (strates), la population est répartie en groupe homogène à paritaire de chaque strate des échantillons.

La population totale de l'entreprise (SARL RAMDY) contient 380 salariés, après la constitution de notre échantillon, nous avons distribué 90 questionnaires dont on a récupéré 76 questionnaires.

VI- Les caractéristiques de l'échantillon de l'étude :

La caractéristique de notre échantillon d'étude se représente par les tableaux suivants :

Tableau N°1 : représente La répartition de la population d'étude selon le sexe.

sexe	Effectifs	Pourcentage%
Masculin	53	70%
féminin	23	30%
Totale	76	100%

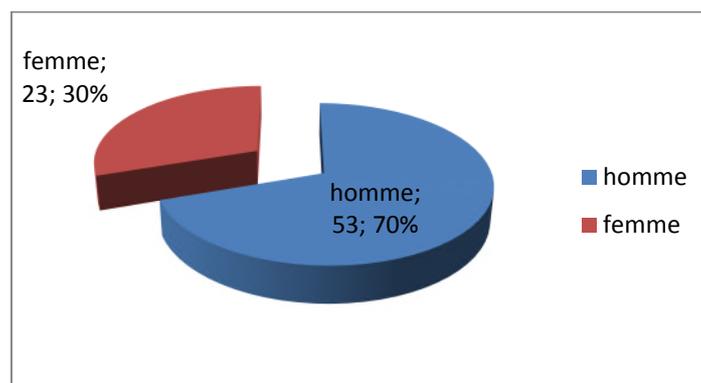


Figure N°1 : La répartition des enquêtés selon le sexe

Dans ce premier tableau, nous déduisons que la majorité des membres de notre échantillon d'étude sont de la catégorie masculine, avec un pourcentage de 70%, face à un pourcentage de 30% du sexe féminin.

La domination du sexe masculin dans l'entreprise (SARL RAMDY) n'est pas dû à l'importance du niveau d'instruction et de la compétence du sexe masculin, mais en effet, la nature de secteur d'activité, et surtout l'organisation du travail qui jouent énormément un rôle très important contre leurs intégration professionnelles occupent des postes proches en termes de responsabilité, mais elles sont moins nombreuses que les hommes.

Tableau N°02 : reipresent La répartition de la population d'étude selon l'âge :

Âge	Effectif	Pourcentage (%)
21-30	29	38%
31-40	33	44%
41-50	10	13%
51-60	4	5%
Totale	76	100%

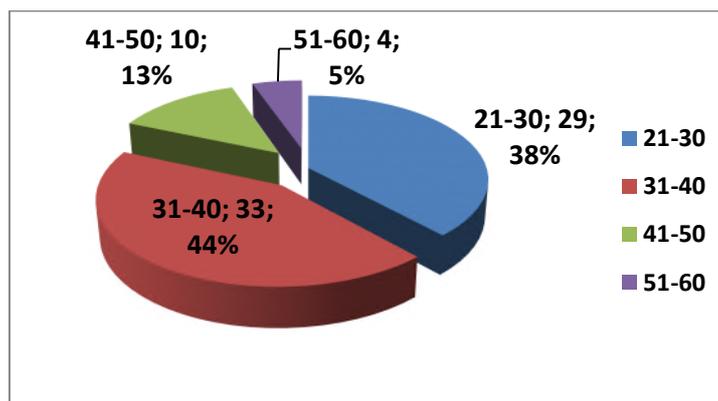


Figure N°2 : La répartition de la population d'étude par l'âge

En analysant la tendance générale de ce tableau, nous remarquons que la majorité des employés de l'entreprise (SARL RAMDY) constitue la catégorie d'âge allant de 31 ans à 40 ans avec un pourcentage de 44%, suivie de la tranche d'âge entre 21 ans et 30 ans avec un pourcentage de 38% ,et 13% pour la tranche d'âge allant de 41ans a 50ans contrairement 5% pour la tranche d'âge allant de 51ans et plus.

À partir de ces résultats, l'entreprise possède un personnel jeune, pour les deux premières catégories, cela s'explique par la politique de gestion des ressources humaines adopté par les dirigeants de l'entreprise dans l'intégration de ses candidats pour but de les former et d'améliorer leurs carrières professionnelles avec un programme d'intégration

efficace afin de les fidéliser, préservés et motivés, dont l'objectif est de garantir un personnel stable qui va influencer le bon fonctionnement du système organisationnel et productif De l'entreprise.

On finit par dire que plus la personne est jeune, plus elle aura la capacité d'acquérir de l'expérience et du savoir-faire qui peut conduire au développement d'une culture de métier.

Tableau N°03 : La répartition de la population d'étude selon le niveau d'instruction:

Niveau d'instruction	Effectif	Pourcentage(%)
Primaire	3	4%
Moyen	22	29%
Secondaire	16	21%
Universitaire	35	46%
Totale	76	100

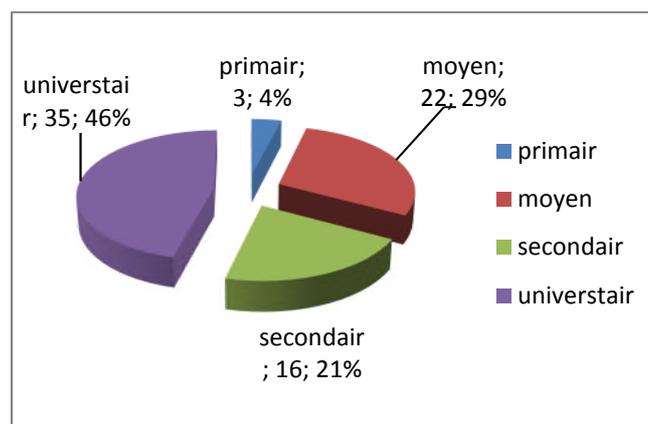


Figure N°03 : La répartition de la population d'enquête selon le niveau d'instruction

D'après ce tableau ci-dessus, on constate que la plus grande partie des employés de notre population d'étude ont un niveau élevé. 46% sont des universitaires, suivis de 29% qui ont de niveau moyen, un taux de 21% pour les secondaires et de 4% pour le niveau primaire.

À partir de cette lecture statistique, nous remarquons que la plupart des Employés sont des universitaires.

Tableau N°04 : La répartition de la population d'étude selon la situation Matrimoniale.

Catégorie	Effectif	Pourcentage(%)
Marié	37	51%
Célibataire	39	49%
Totale	76	100

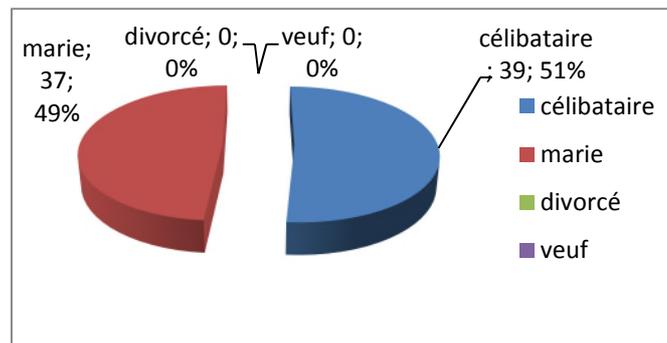


Figure N°04 : La répartition de la population d'enquête selon la situation Matrimoniale.

À partir des résultats déduits dans le tableau ci-dessus, nous constatons que 51% des employés de notre échantillon sont célibataires, par ailleurs, les travailleurs mariés avec un pourcentage de 49%, et enfin l'absence des divorcés et veuf(s).

Tableau N°05: La répartition des enquêtés selon la catégorie socioprofessionnelle:

Catégorie	Effectif	Pourcentage(%)
Cadre	14	18%
Agent de maîtrise	37	49%
Agent de d'exécution	25	33%
Total	76	100%

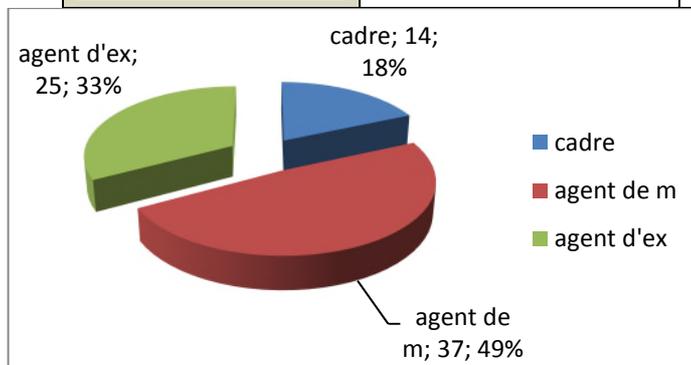


Figure N°05: La répartition des enquêtés selon la catégorie socioprofessionnelle

On déduit dans le tableau précédent que les agents de maitrise sont de 49%, suivie par la catégorie des agents d'exécution qui représente un taux de 33%et un pourcentage de 18% pour les cadres. Selon ces résultats, on conclue que la majorité des femmes et hommes cadres enquêtés dans notre étude travaillent généralement en tant que agent de maitrise et d'exécution dans cette entreprise (SARL RAMDY).

On peut expliquer ceci d'une manière logique, dans cette entreprise (SARL RAMDY) les agents de maitrise et d'exécutions sont largement nombreux que la catégorie de cadre, car l'entreprise les a besoin pour doté des responsabilités en terme d'encadrement d'une équipe, ainsi que la transmission à ces mêmes agents des instructions d'ordre technique émanant de supérieurs hiérarchiques.

Tableau N°06 : La répartition de la population d'étude selon l'ancienneté :

ancienneté	Effectif	Pourcentage (%)
[1-8]	49	64%
[9-16]	22	29%
[17-24]	3	4%
[25-32]	2	3%
Totale	76	100%

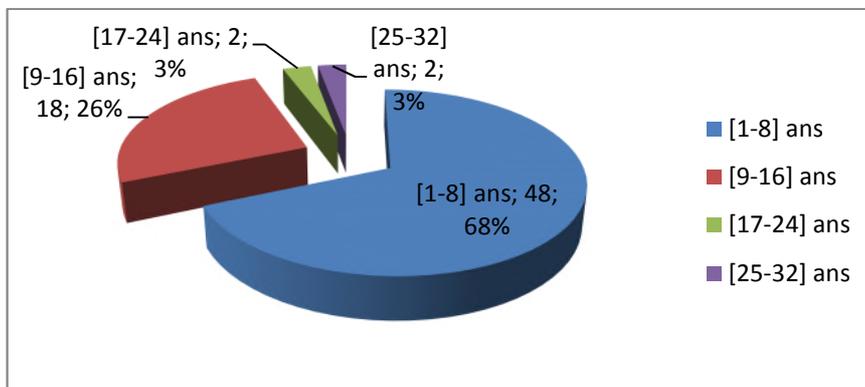


Figure N°06 : La répartition de la population d'étude selon l'ancienneté :

Le tableau précédent indique que 64% des enquêtés sont nouvellement recrutés en[1-8], en suite avec un taux de 29% qui représente les enquêtés recrutés en [9-16] en position, 4% qui représente les enquêtés recrutés en [17-24] ,et en dernier 3% pour les enquêté recrêtes en[25-32].

D'après les résultats obtenus, on conclue que l'entreprise (SARL RAMDY) a un taux de recrutement élevé durant ces dernières années cela s'explique par l'extension de l'entreprise Ramdy qui demande une politique de recrutement accéléré afin de combler les nouveaux

postes de travail. Ajoutons à cela que l'entreprise a connu ces dernières années de nouveaux recrutements afin de renouveler ces compétences.

VII-Les outils de collecte des données :

1/-Le questionnaire :

Le questionnaire est un outil qui permet de rassembler des informations sur le terrain à fin de répondre au problème posé.

D'après ANGERS Maurice : « le questionnaire est une technique d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus qui permet de les interroger de façon directive et de faire un prélèvement quantitatif en vue de trouver des relations mathématiques et de faire des comparaisons chiffrées ».Le choix du questionnaire, comme technique de collecte des données.

Notre questionnaire comporte (53) questions répartis en trois principaux axes, nous avons pu formuler d'après les lectures faites sur le sujet de conciliation famille-travail, dont nous avons choisi, ces questions sont posées sous forme des questions fermées et nous avons utilisé le modèle l'échelle de likert concernant la souffrance au travail et bien sur sans oublier les données personnelle.

Les questions de premier axe portent sur les données personnelles qui présente par suit: Age, sexe, niveaux d'instruction, situation familiale, statut professionnel, ancienneté.

Les questions de deuxième axe concernant la conciliation famille-travail au sein de l'entreprise SARL RAMDY (conflit de rôle, conflit de comportement, conflit de temps), sont des items qui représenté par le numéro 01 jusqu'à le numéro 20,On a inspiré notre questionnaire de modèle de GREENHAUS et BUTTEL ou nous avons modifiant certain points de questionnaire par apport à notre objectif.

Tableau N°7 : présentation des items de conciliation famille-travail:

N ° de stratégie	La stratégie	N° d'items
01	Temps	01.04.07.11.14
02	Comportement	03.06.09.10.13.17.19
03	Rôle	02.05.08.12.15.16.18.20

Source : questionnaire de l'enquête.

-le conflit de rôle représente par les items qui sont numéroté par suit : 01.04.07.11.14

-Le conflit de temps représente par les items qui sont numéroté par suit : 03.06.09.10.13.17.19

-Le conflit de comportement représente par les items qui sont numéroté par suit : 02.05.08.12.15.16.18.20

Les questions de deuxième axe concerne la conciliation famille-travaille des travailleurs au sien de l'entreprise SARL RAMDY. C'est des questions qui sont représenté par des items de GREENHAUS et BUTTEL. Elle représenté a partie de numéro 01 jusqu'à le numéro 20.

Tableau N°8: présentation des items de la souffrance au travail:

N de l'implication	L'implication	N d'items
01	Mal être	01.06.1.16.21.26
02	Harcèlement	02.07.12.17.22.27
03	Stress	03.08.13.18.23.
04	Aliénation	04.09.14.19.24
05	Epuisement	05.10.15.20.25

Source : questionnaire de l'enquête.

-Mal être : c'est les items de l'échelle qui sont représenté par les numéros suivant :
01.06.11.16.21.26

- L'harcèlement moral : c'est les items de l'échelle qui sont représenté par les numéros suivant : 02.07.12.17.22.27.

- le stress : c'est les items de l'échelle qui sont représenté par les numéros suivant :

03.08.13.18.23

- Aliénation : c'est les items de l'échelle qui sont représenté par les numéros suivant :

04.09.14.19.24.

-L'épuisement : c'est les items de l'échelle qui sont représenté par les numéros suivant :

05.10.15.20.25

Pour les modes de réponse, nous avons adopté l'échelle de Likert qui est en ordre de gauche a droite en commençant par tout a fait en désaccord jusqu'à tout a fait d'accord. Pour la cotation des réponses ; les sujets qui répondent avec :

- ✓ Tout à fait en désaccord auront une note 01.
- ✓ En désaccord auront une note 02.
- ✓ Sans avis auront une note 03.
- ✓ D'accord auront une note 04.
- ✓ Tout à fait d'accord auront une note 05.

Dans le cas des questions de formes négatives les réponses seront noté inversement au réponses positives.

Tableau N°9 : Représentation des notes attribuée pour les réponses des enquêtés.

Réponse	Note attribuée en cas question positive	Note attribuée en cas question négatives
Tout à fait en désaccord	1	5
En désaccord	2	4
Sans avis	3	3
D'accord	4	2
Tout à fait d'accord	5	1

2-Validité et fidélité du questionnaire :**a- validité :**

La validité d'une recherche tient à la correspondance entre les trames ayant servi à sa définition et ce qu'on a effectivement rapporté de la réalité observée. Ainsi, si on veut connaître le degré d'intérêt et qu'on observe pour le sport d'une population et qu'on observe uniquement le nombre de manifestations publiques de cet intérêt, on peut être critiqué parce qu'il s'agit d'une partie seulement du phénomène et qu'il faudrait d'autres types d'observations pour obtenir suffisamment de la validité. La validité s'évalue donc sur la nature des observations par rapport aux formulations. Plus les données recueillies rendent compte de ce qu'on voulait étudier, plus grande est la validité de la recherche. (ANGERS, 1997, p71).

a-1-La conciliation famille-travail: après avoir élaboré les items qui construisent l'ensemble du questionnaire, nous l'avons déposé auprès d'un comité d'expertise pour vérifier d'une part l'adéquation et la pertinence de ces items, d'une autre part la langue utilisée.

Pour la validité interne : nous avons opté pour deux étapes :

- Validité de contenu : nous avons veillé sur l'adéquation de ses items avec les objectifs de notre recherche.
- Egalement pour la validité de construction ; nous avons gardé la cohérence interne entre les éléments de questionnaire.

Tableau N°10 : présentation le coefficient de corrélation de la conciliation famille-travail:

Items	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
QC1	63,9474	226,744	0,777	**0,909
QC2	63,8684	231,742	0,730	**0,910
QC3	64,0526	226,637	0,811	**0,908
QC4	63,4605	259,905	-0,069	**0,925
QC5	64,0789	224,180	0,833	**0,907
QC6	63,6974	259,094	-0,048	**0,926
QC7	63,9605	229,852	0,757	**0,910
QC8	62,9211	261,034	-0,173	**0,922
QC9	63,0132	256,653	0,068	**0,921
QC10	63,0658	257,476	0,005	**0,924
QC11	63,6579	241,028	0,147	**0,937
QC12	64,1184	223,492	0,838	**0,907
QC13	64,2105	224,142	0,873	**0,907
QC14	64,2105	224,142	0,873	**0,907
QC15	64,1184	223,492	0,838	**0,907
QC16	64,2105	224,142	0,873	**0,907
QC17	64,1184	223,492	0,838	**0,907
QC18	64,1184	223,492	0,838	**0,907
QC19	64,2105	224,142	0,873	**0,907
QC20	64,2105	224,142	0,873	**0,907

** sig au niveau de 0.01

a-2- la souffrance au travail: nous avons utilisé Cinq démontions (mal être, l'harcèlement morale, le stress, aliénation, l'épuisement).

Tableau N°11 : présentation le coefficient de corrélation de la souffrance au travail :

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
QS1	91,3289	231,317	0,670	0,862
QS2	91,4079	244,058	0,425	0,869
QS3	91,4474	237,717	0,570	0,865
QS4	90,6711	254,944	0,196	0,874
QS5	92,2368	239,836	0,468	0,868
QS6	90,7632	253,490	0,201	0,875
QS7	91,5395	238,518	0,549	0,866
QS8	91,3289	234,304	0,684	0,862
QS9	91,3816	242,586	0,438	0,869
QS10	91,3553	249,005	0,300	0,872
QS11	90,6974	253,067	0,286	0,872
QS12	91,0395	266,065	-0,148	0,882
QS13	91,2632	243,663	0,428	0,869
QS14	91,1842	238,472	0,571	0,865
QS15	91,9211	240,687	0,450	0,869
QS16	91,7632	235,223	0,609	0,864
QS17	91,4605	241,372	0,489	0,868
QS18	91,5132	236,893	0,569	0,865
QS19	91,0395	247,558	0,338	0,871
QS20	91,2895	237,142	0,607	0,864
QS21	92,2895	253,542	0,151	0,877
QS22	90,9342	244,729	0,448	0,869
QS23	91,7763	244,363	0,364	0,871
QS24	90,6974	246,801	0,402	0,870
QS25	91,4342	242,196	0,457	0,868
QS26	90,8421	242,055	0,510	0,867
QS27	91,6316	252,476	0,225	0,874

** sig au niveau de 0.01

b-Fidélité :

La fidélité est une qualité liée à l'instrument construit en fonction des objectifs de la recherche, qui garantit la justesse des résultats. Un instrument sera jugé fidèle, ou fiable, lorsque, utilisé auprès de sujets équivalents mais par un chercheur différent, il produit le même résultat. (ANGERS, 1997, p2015).

b-1 la conciliation famille-travail :

Nous avons opté pour la vérification de sa fidélité en utilisant le coefficient « Alpha Cronbachs » qui se présente dans le tableau suivant :

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés	Nombre d'éléments
,917	,915	20

Source : Output du spss obtenu lors de l'enquête.

D'après le tableau ci-dessus, la fidélité de notre échelle de conciliation est très élevée et ce selon la valeur de $\bar{\alpha}=917$ qui veut dire que les résultats obtenus d'après cette échelle peuvent arriver jusqu'à 91,5% de justesse, comme on peut faire confiance jusqu'à 91,7 %.

b-2 la souffrance au travail :

Nous avons opté pour la vérification de sa fidélité en utilisant le coefficient « Alpha Cronbachs » qui se présente dans le tableau suivant :

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés	Nombre d'éléments
,874	,869	27

Source : Output du spss obtenu lors de l'enquête.

D'après le tableau ci-dessus, la fidélité de notre échelle de souffrance au travail et ce selon la valeur de $\bar{\alpha}=869$ qui veut dire que les résultats obtenus d'après cette échelle peuvent arriver jusqu'à 86,9% de justesse, comme on peut faire confiance jusqu'à 87,4%.

VIII -Les difficultés rencontrées :

On a rencontré quelque difficulté:

- Le manque d'ouvrage sur notre thématique, on a utilisé beaucoup plus des sites internet
- distribution des questionnaires et de non récupération le tout.
- la charge de travail des enquêtés qui ne permet pas à répondre aux questions.
- la distance entre le lieu d'enquête et l'université, qui nous obligé à consacrer des journées pour des rencontres soit avec les responsables ou les salariés eux même.

IX- Les outils statistiques utilisés :

Avant de procéder à l'interprétation des résultats obtenus en utilisant le logiciel de traitement des données statistiques (SPSS), il est important de rappeler les conditions de l'utilisation de cette opération statistique pour obtenir des bons résultats de la régression qui se lisent grâce aux indices suivants :

- **Spss** : est un logiciel spécialement conçu pour organiser et analyser des données par description d'une variable à partir d'un échantillon qui représente la population d'étude. Il signifie (statistical package for social sciences)
- **Les pourcentages et les fréquences** : c'est pour calculer les caractéristiques personnelles de l'échantillon d'étude..
- **L'Anova** : est une méthode d'analyse bi variée qui consiste a croiser deux variable de nature défèrent, une quantitative et l'autre qualitative afin de détecte la relation d'indépendance entre ces deux variable.
- **Coefficient de corrélation de person** : (r) et utiliser pour analyser la relation entre deux variable quantitative.
- **T-test** :(pour l'échantillon indépendant) est une variation du test t pour échantillon unique qui incorpore l'information de la variabilité de deux moyennes provenant de deux échantillons indépendants.

- **T-test** : (pour l'échantillon apparié) vérifier l'effet de la variable indépendante (une intervention) sur la variable dépendante (les sujets, ces derniers ayant été pariés d'une façon ou d'une autre). On mesure donc la variable dépendante avant et après l'intervention.
- **le coefficient alpha de Cronbach** : est un indice statistique. Il est généralement utilisé pour déterminer la cohérence de l'ensemble de questions composant un test psychologique.
- **La moyenne** : c'est l'ensemble de N. nombre est le quotient de la somme de ces nombres par nombre N d'éléments considéré.
- **L'écart-type** : c'est la grandeur qui mesure la description autour de sa valeur moyenne de distribution statistique, associée à une variable aléatoire.

Préambule :

Dans ce chapitre, nous allons présenter les résultats de l'enquête, ou nous avons interpréter les résultats de la première hypothèse, les résultats de la deuxième hypothèse, les résultats de la troisième hypothèse.

I-Interprétation de résultats des hypothèses :

Avant de parler des lesdésfis de la conciliation famille-travail et sa relation avec la souffrance au travail de l'entreprise (SARL RAMDY), Afin de répondre à la question posée au départ comme suit : Y a-t-il une relation entre une conciliation travail-famille et une diminution de la souffrance au travail ?

A partir de cettequestion, nous pouvons en discuter selon les résultats obtenus dansles tableaux suivant :

Tableaux N°12 : présentation de niveaux de conciliation famille-travail :

Echrep Impl	T F DESC		DESC		S A		D'AC		TF D'AC		Moye	Ecart- type
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
QC-1	10	13,00	36	46,8	5	6,5	15	19,5	10	13,00	3,27	1,29
QC-2	10	13	34	44,2	9	11,7	19	24,7	4	5,2	3,35	1,15
QC-3	9	11,7	29	37,7	14	18,2	14	18,2	10	13,00	3,17	1,24
QC-4	4	5,2	7	9,1	8	10,4	41	53,2	16	20,8	3,76	1,05
QC-5	9	11,7	33	42,9	5	6,5	18	23,4	11	14,3	3,14	1,31
QC-6	5	6,5	14	18,2	8	10,4	34	44,2	15	19,5	3,52	1,19
QC-7	10	13,00	31	40,3	9	11,7	21	27,3	5	6,5	3,26	1,19
QC-8	00	00	00	00	00	00	53	68,8	23	29,9	4,30	0,46
QC-9	00	00	1	1,3	9	11,7	39	50,6	27	35,1	4,21	0,69
QC_10	3	3,9	5	6,5	00	00	37	48,1	31	40,3	4,15	1,00
QC-11	7	9,1	19	24,7	5	6,5	31	40,3	13	16,9	3,56	2,49
QC-12	9	11,7	32	31,6	5	6,5	18	23,4	12	15,6	3,10	1,33
QC-13	9	11,7	23	29,9	14	18,2	20	26,00	10	13,00	3,01	1,25
QC-14	9	11,7	23	29,9	14	18,2	20	26,00	10	13,00	3,01	1,25
QC-15	9	11,7	32	41,6	5	6,5	18	23,4	12	15,6	3,10	1,33

QC-16	9	11,7	23	29,9	14	18,2	20	26,00	10	13,00	3,01	1,25
QC-17	9	11,7	32	41,6	5	6,5	18	23,4	12	15,6	3,10	1,33
QC-18	9	11,7	32	41,6	5	6,5	18	23,4	12	15,6	3,10	1,33
QC-19	9	11,7	23	29,9	14	18,2	20	26,00	10	13,00	3,01	1,25
QC-20	9	11,7	23	29,9	14	18,2	20	26,00	10	13,00	3,01	1,25

Source : Output du spss obtenu lors de l'enquête sur le terrain

Selon les résultats lors de notre enquête qui concerne la conciliation famille-travail des travailleurs de l'entreprise SARL RAMDY, la majorité font l'équilibre entre leurs vie familial et leurs vie professionnelle, et ce,

Selon la moyenne des réponses de ceux-ci $x=5-1=4$ $4/5=0,80$.

Pour voir est-ce que les travailleurs font vraiment l'équilibre entre leur vie familiale et leur professionnelle, on suit la formule

suivante : $5-1=4$ puis $4/5=0.80$, donc on ajoute 0.80 pour chaque rhétorique des

Réponses obtenues :

Tout à fait en désaccord = [1, 1.80 [

En désaccord= [1.80, 2.60 [

Sans avis= [2.60, 3.40 [

D'accord= [3.40, 4.20 [

Tout à fait d'accord= [4.20, 5]

Pour les membres de notre échantillon, la majorité fait l'équilibre entre leur vie familiale et leur vie professionnelle, cela apparait dans les résultats de la moyenne des réponses qui sont au dessus de « $X \geq 3.00$ » Selon le tableau N°12 les moyennes des items QC8, QC9, QC10 sont respectivement ($x=4.30$, $x=4.21$, $x=4.15$) et les écart-types (0.46 ; 0.69 ; 1.00). Cela peut être expliqué par leur expressions par rapport à ces items : QC8 qui parle de l'impact des cette conciliations sur les standards des performances des travailleurs, ainsi que QC9 qui représente la satisfaction des pratique de conciliation famille-travail des travailleurs, et pour la CQ10 qui dit « mes relations avec mes collègues sont agréable » cette bonne relations entre collègues les aide à faire la conciliation famille-travail.

Par contre en trouve quelque membre de notre échantillon ne font pas vraiment l'équilibre entre leur vie familiale et leur vie professionnelle et cela et confirmé par les moyennes des items QC13, QC14, QC19, QC20 avec la même moyennes ($x=3.01$, $x=3.01$, $x=3.01$, $x=3.01$) et écart-type($a=1.25$, $a=1.25$, $a=1.25$, $a=1.25$).

Tableaux N°13 : présentation de niveaux de souffrance au travail :

Echrep Impl	T F DESC		DESC		S A		D'AC		TF D'AC		Moye	Ecart-type
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
QS-1	25	32,5	22	28,6	5	6,5	16	20,8	8	10,4	3,52	1,40
QS-2	16	20,8	27	35,1	15	19,5	11	14,3	7	9,1	3,44	1,23
QS-3	18	23,4	25	32,5	8	10,4	20	26,00	5	6,5	3,40	1,28
QS-4	35	45,5	27	35,1	9	11,7	3	3,9	2	2,6	4,18	0,97
QS-5	8	10,4	20	26,00	3	3,9	25	32,5	20	26,00	2,61	1,39
QS-6	35	45,5	26	33,8	6	7,8	5	6,5	4	5,2	4,09	1,13
QS-7	17	22,1	23	29,9	7	9,1	25	32,5	4	5,2	3,31	1,28
QS-8	19	24,7	29	37,7	4	5,2	21	27,3	3	3,9	3,52	1,24
QS-9	21	27,3	21	27,3	13	16,9	15	19,5	6	7,8	3,47	1,30
QS-10	7	9,1	10	13,00	12	15,6	32	41,6	15	19,5	3,50	1,21
QS-11	2	2,6	2	2,6	7	9,1	36	46,8	29	37,7	4,15	0,89
QS-12	2	2,6	8	10,4	16	20,8	26	33,8	24	31,2	3,81	1,07
QS-13	19	24,7	32	41,6	6	7,8	13	16,9	6	7,8	3,59	1,25
QS-14	22	28,6	30	39,00	6	7,8	13	16,9	5	6,5	3,67	1,24
QS-15	13	16,9	19	24,7	6	7,8	26	33,8	12	15,6	2,93	1,38
QS-16	12	15,6	22	28,6	16	20,8	13	16,9	13	16,9	3,09	1,33
QS-17	17	22,1	23	29,9	15	19,5	15	19,5	6	7,8	3,39	1,25
QS-18	19	24,7	21	27,3	9	11,7	21	27,3	6	7,8	3,34	1,33
QS-19	27	35,1	26	33,8	10	13,00	8	10,4	5	6,5	3,81	1,21
QS-20	20	26,00	27	35,1	10	13,00	14	18,2	5	6,5	3,56	1,24
QS-21	24	31,2	15	19,5	14	18,2	16	20,8	7	9,1	2,56	1,36
QS-22	27	35,1	31	40,3	7	9,1	7	9,1	4	5,2	3,92	1,14
QS-23	14	18,2	22	28,6	7	9,1	22	28,6	11	14,3	3,07	1,38
QS-24	38	49,4	24	31,2	5	6,5	6	7,8	3	3,9	4,15	1,10
QS-25	17	22,1	26	33,8	12	15,6	14	18,2	7	9,1	3,42	1,27
QS-26	34	44,2	25	32,5	3	3,9	12	15,6	2	2,6	4,01	1,17
QS-27	9	11,7	27	35,1	18	23,4	16	20,8	6	7,8	3,22	1,15

Source : Output du spss obtenu lors de l'enquête sur le terrain

Selon les résultats lors de notre enquête qui concerne la souffrance au travail des travailleurs de l'entreprise SARL RAMDY, la majorité sont pas souffrantes au travail, et ce, selon la moyenne des réponses de ceux-ci $x=5-1=4 \quad 4/5=0.80$.

Pour voir est-ce que les travailleurs, on suit la formule

Suivante : $5-1=4$ puis $4/5=0.80$, donc on ajoute 0.80 pour chaque rhétorique des réponses obtenues :

Tout à fait en désaccord = [1, 1.80 [

En désaccord= [1.80, 2.60 [

Sans avis= [2.60, 3.40 [

D'accord= [3.40, 4.20 [

Tout à fait d'accord= [4.20, 5]

Pour les membres de notre échantillon la majorité sont souffrant au travail et cela est confirmé par les résultats de la moyenne des réponses qui sont supérieur de « $X \geq 2.50$ » selon le tableau N°13 les moyennes des items QS4, QS24, QS26 qui sont respectivement ($x=4.18$, $x=4.15$, $x=4.01$) et les écart-types (0.97 ; 0.89 ; 1.10, 1.17) . Cela peut être expliqué par leurs expressions par rapport à ces items : QS4 qui parle de l'impacte de cette souffrance sur l'intégration des travailleurs, ainsi que QS24 qui signifie que les travailleurs considère que le travail qu'ils font n'a aucun sens, et pour la QS26 qui dit « j'ai eu de mal à m'intégrer au sien de mon entreprise » ce mal être au travail qui les rendent plus souffrant au travail.

Par contre on trouve quelque membre de notre échantillon sont moins souffrant au travail Cela peut être expliqué par leurs expressions par rapport à ces items : QS5, QS15, QS21, qui sont respectivement ($x=2.61$, $x=2.93$, $x=2.56$) et les écart-types (1.39, 1.38, 1.36).

II-Interprétation des hypothèses :

Hypothèse générale :

Nous cherchons à partir des analyses de notre hypothèse générale à savoir C'est il ya une relation significatif entre la conciliation famille-travail et la souffrance au travail des travailleurs de l'entreprise SARL Ramdy.

Dans ce contexte et après avoir exposé les résultats obtenus, il est possible de confirmer l'hypothèse générale émise auparavant qui suppose que « Y-il une relation entre une conciliation travail-famille et une diminution de la souffrance au travail » des travailleurs de l'entreprise SARL Ramdy.

Tableaux N°14 : Vérification de la première hypothèse :

« Les travailleurs qui arrivent à faire l'équilibre entre vie familiale et la vie professionnelle sont moins souffrants au travail par rapport aux salariés qui n'arrivent pas à faire un équilibre entre vie familiale et vie professionnelle ».

	Différence appariées					T	ddl	Sig (bilatérale)
	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence				
				Inférieure	Supérieure			
Total des démontions	13,73684	15,95524	1,83019	10,09091	17,38277	7,506	75	,000

Après avoir exposé les résultats obtenus, il est possible de confirmer la première Hypothèse émise auparavant qui suppose que «Les travailleurs qui arrivent à faire l'équilibre entre vie familiale et la vie professionnelle sont moins souffrants au travail par rapport aux salariés qui n'arrivent pas à faire un équilibre entre vie familiale et vie professionnelle ». Et d'après ce la on peut dire que cette équilibre a un impact sur la souffrance au travail, mais qui reste toujours limité. Et ce selon la valeur de « $T=7,506$ » devant une signification ($P= 0.000$) qui est inférieure à 0.05 qui est utilisée en sciences sociales.

A partir des résultats obtenus nous avons constaté que malgré les travailleurs de l'entreprise SARL RAMDY font l'équilibre entre leur vie familiale et leur vie professionnelle, ils peuvent être une victime de l'harcèlement morale et ce la selon la valeur de la démontions de l'harcèlement morale « $F=,759$ » devant une signification « $p=,171$ » qui n'est pas significatif et ce la et confirmé selon les résultats de tableau suivant :

Tableau N° 15 : le Anova de l'hypothèse 01 :

		Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Mal être	Inter-groupes	456,663	25	18,267	1,208	,009
	Intra-groupes	756,127	50	15,123		
	Total	1212,789	75	00		
Harcèlement	Inter-groupes	274,409	25	10,976	,759	,171
	Intra-groupes	723,525	50	14,470		
	Total	997,934	75	00		
Sress	Inter-groupe	696,566	25	27,863	2,074	,014
	Intra-groupes	671,789	50	13,436		
	Total	1368,355	75			
Aliénation	Inter-groupes	320,206	25	12,808	1,948	,046
	Intra-groupes	675,833	50	13,517		
	Total	996,039	75	00		
Epuisement	Inter-groupes	477,852	25	19,114	2,070	,008
	Intra-groupes	893,029	50	17,861		
	Total	1370,882	75	00		

Tableau N°16 : Vérification de la deuxième hypothèse

« Il ya une déférence significative entre les hommes et les femmes quant à la souffrance au travail ».

Echantillon	Effectifs	Moyenne	Ecart-type	F	T-test	Sig
femmes	23	97.52	12.08	7.929	-1.111	0.006
Hommes	53	93.64	17.59			

En examinant les résultats de tableaux nous remarquons que les deux sexes souffrent au travail, à partir les résultats des moyennesobtenues et un peut élevé chez les femmes $x=97,52$ ce la signifier que les femmes sont un peut plus souffrent au travail que les hommes parce que la femme a des charges professionnelle et familiales elle a un rôle protecteur de la mère et de l'épouse, mais en peut pas ignorer que les hommes aussi souffrent au travail d'aprèsle système des 3x8 et le travail de nuit, et Après avoir exposé les résultats obtenus, il est possible de confirmer la deuxième hypothèse « Il ya une déférence significative entre les hommes et les femmes quant à la souffrance au travail ».

Tableau N°17 :Vérification de la troisième hypothèse :

« Il ya une relation entre une conciliation travail-famille et une diminution de la souffrance au travail ».

		total des dimensions	CONCILIATIONS
total des dimensions	Corrélation de Pearson	1	,210
	Sig. (bilatérale)		,068
	N	76	76
CONCILIATIONS	Corrélation de Pearson	,210	1
	Sig. (bilatérale)	,068	
	N	76	76

Selon les résultats de ce tableau on peut remarquer que il ya une relation entre les deux variables la conciliation famille-travail et la souffrance au travail mais cette relation n'est pas significatif, Cela est vérifié par le coefficient de corrélation ($r=0,210$) et une signification ($P=0,068$) On peut remarquer d'après ces résultats que il ya une relation positive faible entre les deux variable, cela veut dire que malgré les membre de notre échantillon arrive a faire l'équilibre entre leur vie familiale et leur vie professionnelle souffre encore au travail.

III-Discutions des résultats de la recherche :

Suite a l'étude qu'ont a effectué au sein de l'entreprise SARL RAMDY dont le thème « les défis de la conciliation famille-travail et sa relation avec la souffrance au travail ». Il nous est possible de confirmer nos hypothèses.

Une étude menée en 1999 par le Conférence Board du Canada auprès de travailleurs canadiens, faisait état du fait que 46 % d'entre eux trouvaient moyennement ou très difficile de concilier ces deux sphères de leur vie. Chez les femmes, cette proportion s'élevait à 52 %. Ces chiffres représentent une hausse considérable comparativement à une enquête menée dix ans plus

Tôt, qui indiquait que 27 % des travailleurs éprouvaient cette difficulté (Mcbride-King et Bachmann, 1999) in Développement des ressources humaines du Canada, 2000).

L'étude de Tremblay et Amherdt (2003) auprès d'organisations membres du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), a révélé que 61 % des 567

répondants éprouvent de la difficulté à concilier le travail et la famille, alors que ce pourcentage était de 55 % et de 42 % respectivement pour les 1 045 femmes et hommes des secteurs de la santé, de l'éducation, du gouvernement et des entreprises privées au Québec. Ces données indiquent, sans l'ombre d'un doute, que la conciliation travail-famille représente une préoccupation actuelle fort importante pour les parents en emploi.

1- Le manque de temps : une source importante de stress pour les parents

Cette difficulté à concilier la vie familiale et le travail se manifeste aussi par un degré élevé de stress relié, entre autres, au sentiment de manquer de temps. Cette réalité est particulièrement vraie pour les parents et les mères monoparentales, âgés de 25 à 44 ans, qui occupent un emploi à temps complet. Selon l'Enquête sociale générale (ESG) de 1998 (Statistique Canada, 1999), ces derniers signalent le plus haut taux de stress relié au temps.

Précisément, 26 % des pères et 38 % des mères, qu'ils ou qu'elles soient en couple ou en situation de monoparentalité, affirment souffrir de ce stress.

2- Les incidences sur la santé mentale physique :

Un grand nombre de personnes vivent quotidiennement les tensions qui émanent du cumul de leurs rôles de parent, de conjoint, de travailleur et de membre d'une collectivité.

L'étendue de cette problématique interpelle les intervenants et décideurs préoccupés par la santé de la population, car les chercheurs ont démontré les effets négatifs de la tentative d'articuler les différentes sphères de la vie d'un individu sur sa santé et son bien-être, sa vie conjugale et familiale.

La prochaine section fait état des études qui se sont intéressées aux incidences du conflit travail-famille sur la santé et le bien-être des individus.

Précisément, les études recensées se sont penchées sur l'impact de la conciliation travail-famille sur la satisfaction face à la vie en général et face à la vie de famille, sur la santé mentale et physique des parents ainsi que sur la qualité de leurs relations avec le conjoint et les enfants.

3- L'insatisfaction face à la vie en général et à la vie familiale

Une première façon de saisir l'impact de la conciliation travail-famille consiste à mesurer le degré de satisfaction des individus face à leur vie et à leur travail. Selon la méta-analyse de Kossek et Ozeki (1998).

Les personnes qui ressentent un degré élevé de conflit travail-famille ont tendance à être moins satisfaites de leur emploi et de leur vie en général. La méta-analyse d'Allen et coll., (2000) démontre que le conflit travail-famille est également relié à une insatisfaction face à la vie familiale. Dans une étude québécoise auprès de 1 306 syndiqués de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), observent les mêmes conclusions.

Leur recherche démontre que les employés qui estiment que leurs exigences professionnelles sont en conflit avec leurs exigences familiales, sont moins Satisfaites de leur vie en général et de leur vie familiale. La difficulté à concilier vie familiale et vie professionnelle amène également une insatisfaction face aux activités de loisir (Rice, et al, 1992).

4- Les incidences sur la santé mentale

Les demandes, parfois contradictoires, entre l'univers du travail et la vie familiale suscitent des insatisfactions qui se répercutent au plan des différentes sphères de la vie des individus.

Des chercheurs se sont intéressés à comprendre l'incidence de la conciliation travail-famille sur la santé mentale des individus. Un des constats les plus alarmants est soulevé par la méta-

analyse d'Allen et coll., (2000) où est illustrée la corrélation élevée entre ce phénomène social et la dépression. Plusieurs études démontrent en effet qu'un degré élevé de conflit entre les responsabilités professionnelles et familiales augmente le risque de dépression chez l'individu.

Des liens ont également été établis entre le conflit travail-famille et un degré élevé d'anxiété et d'irritabilité de même qu'à un stress général face à la vie, stress se traduisant par le sentiment de se sentir frustré et tendu. Dans une étude auprès de 2 700 travailleurs, Frone (2000) démontre que les individus qui rapportent vivre des conflits entre leur vie familiale et leur travail sont plus susceptibles d'obtenir un diagnostic clinique de trouble de l'humeur, de vivre de l'anxiété, de présenter une dépendance à l'alcool ou aux drogues comparativement aux individus qui ne vivent pas ce type de conflit. Par ailleurs, les résultats révèlent des différences sexuelles quant au type de problèmes vécus, les femmes ayant davantage tendance à obtenir un diagnostic de trouble de l'humeur ou de vivre de l'anxiété alors que les hommes ont davantage tendance à rapporter une dépendance à l'alcool ou aux drogues. De façon préoccupante, une étude longitudinale de 4 ans confirme que la dépression et la consommation abusive d'alcool se prolongent dans le temps (Frone, Russell et Cooper, 1997). Sur l'impact du conflit travail-famille sur la santé mentale voir également : Frone, Russell et Barnes, 1996 et Frone, Russell et Cooper, 1992 et 1993.

5- Les incidences sur la santé physique

Le poids du difficile équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle se traduit par des problèmes de santé mentale chez les parents/travailleurs mais son impact va au-delà de ces troubles. En effet, les individus qui vivent un conflit entre ces deux sphères de leur vie évaluent leur santé physique comme étant moins bonne que les personnes du même groupe

d'âge. Cette évaluation subjective est corroborée par d'autres études qui démontrent que le conflit travail-famille est associé à l'hypertension, à des taux de cholestérol sériques élevés, à des troubles cardio-vasculaires et gastro-intestinaux, à des allergies et à des migraines (Russell et al, 1996).

La difficulté de concilier les responsabilités professionnelles et familiales a également été associée à l'augmentation de symptômes psychosomatiques comme la fatigue, le manque d'appétit et la tension nerveuse (Allen et al 2000).

Cette étude et parvenue a confirmé la première et la troisième hypothèse de notre recherche qui concerne 1 « Les travailleurs qui arrivent à faire l'équilibre entre vie familiale et la vie professionnelle son moins souffrants au travail par apport aux salaires qui n'arrive pas à faire

un équilibre entre vie familiale et vie professionnelle ». 3 « Il ya une relation entre une conciliation travail-famille et une diminution de la souffrance au travail ».

En ce qui concerne la deuxième hypothèse, qui suppose que « Il ya une déférence significative entre les hommes et les femmes quant à la souffrance au travail ». Cette hypothèse est confirmée .d'après l'étude qui à été fait en 2012 sur les conditions de travail réalisée par la Dares et l'Insee distinguera : Elles soulèvent plus rarement que les hommes des grosses charges, utilisent moins d'outils vibrants et sont moins exposées aux bruits nocifs ou aux émanations toxiques de produits chimiques. Pourtant, les femmes sont de plus en plus souvent confrontées à la souffrance au travail, qu'elle soit physique ou psychologique.

«Même s'il reste moitié moindre pour les femmes, le nombre d'accidents de travail enregistré entre 2000 et 2010 par le régime général de la sécurité sociale a baissé de 21,3% pour les hommes mais augmenté de 23,4% pour les femmes. Le nombre d'accidents de trajets, et, surtout, celui des maladies professionnelles, sont, eux, désormais supérieurs pour la gent féminine», constate Florence Chappert, responsable du projet égalité professionnelle et mixité à l'Anact (agence pour l'amélioration des conditions de travail).

On n'en sait pas beaucoup plus, car personne ne s'était pas, jusqu'à présent, préoccupé de faire le tri entre maladies professionnelles masculines et féminines. Les études sur les conditions de travail n'étaient pas non plus pour l'instant «génères ». Et seul le cas des femmes enceintes fait véritablement l'objet de mesures de prévention spécifiques.

Conclusion

Conclusion

Les nouvelles réalités familiales et professionnelles font du conflit travail – famille une préoccupation centrale pour tous les acteurs du système ; Travailleurs, famille, entreprises et pouvoirs publics. Nous souhaitons aborder la question de manière différente pour mieux prendre en compte toute sa complexité.

L'originalité de notre étude est de considérer non plus uniquement l'effet des politiques de conciliation mais également celui des politiques liées au bien-être de l'individu dans sa sphère de travail. En effet, la théorie des apports bénéfiques de chacune des sphères pour les autres nécessitait une investigation qui mesurait l'impact de l'ensemble des politiques managériales sur le conflit travail – famille.

L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle est un sujet d'actualité qui fait appel à plusieurs disciplines comme la sociologie, la psychologie, la santé, l'économie et l'histoire, ainsi que la culture de chaque pays.

En effet, cette thématique n'est pas nouvelle, mais de nombreux phénomènes sont en cause, ces derniers faisant en sorte qu'il est devenu de plus en plus difficile aujourd'hui d'équilibrer le monde professionnel et la vie privée en terme générale.

La conciliation travail-vie personnelle et la souffrance au travail sont toutes deux des Préoccupations économiques et sociales grandissantes. Le monde du travail contemporain laissant peu de place à l'émergence d'échanges informels et de moments de plaisir au travail, les travailleurs se retrouvent confrontés à des situations qui créent de la souffrance

Notre étude avait pour but principal de comprendre la perspective des acteurs au sujet des aspects relationnels des pratiques liées à la CTF dans le milieu de travail, Les Objectifs spécifiques de la recherche étaient de décrire la perception des relations et du contexte dans lequel elles se déroulaient ; d'identifier les effets de la conciliation sur la souffrance au travail et sur le bien-être physique et mental.

Pour conclure on dit que travail reste intéressant car il est le chemin qui mène les salariés à la réalisation des objectifs et la satisfaction des besoins, la vie familiale reste la plus intéressante alors les deux sont incontournables et irremplaçables ce qui fait que c'est de lier entre les deux sphères.

Limites de la recherche :

D'un point de vue théorique, ce travail de recherche se limite dans un cadre de recherche concernant la dynamique des groupes, et nous a permis d'établir un nouveau cadre de recherche basé sur les défis de la conciliation famille-travail et sa relation avec la souffrance au travail, chez les travailleurs de l'entreprise RAMDY, le cadre choisi est forcément réducteur. Eviter la dispersion conceptuelle dans la perspective d'une étude de terrain et certes une nécessité inévitable pour le chercheur, mais il convient de garder à l'esprit les compromis qui ont été effectués. D'autres approches théoriques auraient pu fournir des enseignements pertinents soit en substitution, soit en complémentarité de la conciliation famille-travail. L'acquisition d'un mode de travail et de comportement peut en effet s'analyser autrement qu'en termes de contribution réciproques.

D'autres part, nous avons vu que la conciliation famille-travail possède un caractère englobant qui permet d'appréhender de manière étendue le comportement individuel à l'intérieur de l'organisation. En cela, il est possible de l'opérationnaliser de manière très diverses en fonction de l'objectif et de contrainte de recherche. Or la nécessité de restreindre au maximum la taille de notre questionnaire pour ne pas « effrayer » une population particulièrement sollicitée dans le cadre de son travail nous a imposé de limiter le nombre des variables dans notre modèle de recherche empirique. L'opérationnalisation de la conciliation famille-travail que nous avons faite est donc elle-même réductrice. Notre approche aurait pu être enrichie par l'utilisation d'autres variables indépendantes et par l'utilisation des variables intermédiaires et / ou modératrices, permettant de mieux appréhender le lien entre la conciliation famille-travail et la souffrance au travail. Notre échantillon d'étude est constitué d'une entreprise privée, on pose la question de mener une recherche de la même thématique dans une entreprise étatique, afin de généraliser les résultats obtenus. Cette question peut être abordée de plusieurs façons. Tout d'abord en première objection peut être soulevée quant à la représentativité de l'échantillon interrogé, en effet pour des raisons de proximité la majorité de personnes interrogées âgées entre 21 et 40 ans, ceci, nous amène à interroger sur un possible biais des attitudes des répondants en fonction de leur âge. D'autre part, notre méthode d'analyse consiste à interroger les deux situations matrimoniale (maries, célibataire) en les questionnant sur leur responsabilité familiale et professionnelle et comment est ce que influence t'il sur leur souffrance au travail.

D'après les réponses de l'échantillon de notre étude ou la manière de répondre au questionnaire. Ceci est manifestement le cas au moins pour les réponses aléatoires, en raison

des différences de réponse que nous avons constatés par rapport aux études occidentales (français).

Dans la mesure où notre recherche est basée sur un questionnaire, elle a un caractère transversal, les études transversales sont limitées dans leur capacité à distinguer les causes et les effets. Elles sont également limitées pour comprendre le changement de la relation de travail dans le temps.

Les modalités de la relation d'emploi n'ont donc pas été appréciées dans la durée par notre travail. Pour ce faire, il aurait été nécessaire d'inscrire notre étude dans la durée en étudiant.

Si les modalités de sélection de notre échantillon pour l'enquête par questionnaire nous paraissent garantir une représentativité satisfaisante pour les résultats de notre recherche quantitative soit 20% de la population mère, notre étude a été réalisée sur 76 répondants entre les mariés et les célibataires ce qui représente un résultat étroit pour cette problématique, aussi pour les prochaines recherches, il serait intéressant d'appréhender cette thématique avec des personnes mariées seulement, parce que ce problème touche beaucoup plus cette catégorie.

Dans cette recherche, nous sommes limités à adopter la corrélation en utilisant le coefficient de corrélation Pearson, hors qu'il recommandé de chercher l'incidence en utilisant la régression (simple et multi variée)

Les suites de notre travail de recherche pourraient également réalisée sur des parents travailleurs, en effet, cette souffrance au travail peut avoir des répercussions sur l'attitude et les comportements des parents et ce que influence-t-il sur la trajectoire et le développement de leurs enfants ? Voilà une belle question de recherche pour de futures investigations.

Liste Bibliographique

La liste bibliographique

- ❖ Allen, T.D. et al. 2000. « Consequences associated with work-to-family conflict : A review and agenda for future research' In Journal of Occupational Health Psychology. 5 (2) : 278-308,
- ❖ BEN MOHAMED Ali, 30 juin 2012, « les Maghrébins enregistrent une amélioration de 53 % », Alger.
- ❖ Béatrice Philipart, et autres, 2013 « étude annuelle (Famille et Entreprises) , ViaVoice, Paris, France.
- ❖ Charles-Henri Amherdt (2003). « Une vision analytique de la conciliation du travail avec la famille » Québec: 12.
- ❖ CHRETIEN Lise 2005 , la conciliation travail-famille dans les MRH de Bellechasse, lévis et lotbinière, courriel.
- ❖ D.-G. Tremblay et C.-H. Amherdt 2000. La vie en double : obstacles organisationnels et socio-culturels à la conciliation emploi/ famille chez les pères et chez les mères.
- ❖ INSPQ 2005. La difficulté de concilier travail-famille : ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises.
- ❖ Linda Duxbury et Chris Higgins 2003. Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire , Canada.
- ❖ Linda Duxbury, Chris Higgins et Karen Johnson (1999). Un examen des répercussions et des coûts du conflit travail-famille au Canada, Canada.
- ❖ Martin Turcotte 2006. Le temps passé en famille lors d'une journée de travail typique, 1986 à 2005. Statistique.
- ❖ Payton et al, Evans 1976; , la gestion du travail en contexte de conciliation travail-famille, le travail au cour de la GRH, Québec canada (.07/03/2014)P 8.
- ❖ Pierre Bardelli et José Allouche,(2012), la souffrance au travail quelle responsabilité de l'entreprise ?, Armand colin, paris, France.
- ❖ TREMBLAY Louis-Charles, intervention dans le milieu conciliation travail-famille, institut universitaire de gériatrie de Sherbrooke, Québec.
- ❖ TREMPLOY Diane-Gabrielle et al 2002 , Articulation emploi-famille et temps de travail, Québec

Liste Bibliographique

Les articles :

- ❖ BEN MOHAMED Ali, 30 juin 2012, « les Maghrébins enregistrent une amélioration de 53 % », l'Éco news. Alger.
- ❖ Catherine Maillard, 12 novembre 2009, **«les conséquence de la souffrance au travail.»**
- ❖ DAVEZIES Philippe, 1993, **«Eléments de psycho dynamique du travail ».**
- ❖ DEJOURS Christophe, 1993, **«Coopération et construction de l'identité en situation de travail »**, in Multitudes, La marche du temps,
- ❖ Marguerite Weber, 15 juillet 2012, **«les cause et les effet de la souffrance au travail.»**
- ❖ MOLINIER Pascales, FLOTTES Anne, 2011-03-24, **«Les approches en cliniques du travail en France »**, in Revue Psychologie Française.

Les sites web :

- ❖ [http://www.fec.lacsq.org/dossiers/conciliation-famille-travail/la-cft-a-la-fec/](http://www.fec.lacsq.org/dossiers/<u>conciliation-famille-travail/la-cft-a-la-fec/</u>)
- ❖ [https://www.monster.fr/conseil-carriere/article/le-travail-flexible-aussibenefique-aux-employes-qu-aux-patrons.](https://www.monster.fr/<u>conseil-carriere/article/le-travail-flexible-aussibenefique-aux-employes-qu-aux-patrons.</u>)
- ❖ . [http://www.institut-viavoice.com/world/docs/Etude-annuelle-La-Maison-Bleue-October2013.pdf](http://www.institut-viavoice.<u>com/world/docs/Etude-annuelle-La-Maison-Bleue-October2013.pdf</u>)
- ❖ <http://benhur.telug.quebec.ca/SPIP/aruc/IMG>.

Annexe N1 :

Université Abderrahmane Mira de Bejaia

Faculté des sciences humaines et sociales

Département des sciences sociales

Présentation :

Nous sommes des étudiantes de master en psychologie ; option « psychologie du travail et des organisations ». Nous préparons un mémoire de fin de cycle portant sur « les défis de la conciliation famille-travail et sa relation avec la souffrance au travail ».

Nous vous serons reconnaissantes de bien vouloir répondre à ces questions dont l'objectif est typiquement scientifique, et, sachez que il n'existe pas de réponse juste ou fausse, donnez simplement des réponses qui vous conviennent en mettant une croix (X) dans la case correspondante. Il est noté que l'anonymat de la personne sera sauvegardé et que les informations recueillies n'auront qu'une finalité strictement universitaire.

Réalisé par :

- **ADOUANE CHAHINAZ**

- **AZZOUG SAMIA**

1-Données personnelles :

1-Sexe :

Homme Femme

2-Age :

[20-30] ans [31-40] ans 41 ans et plus

3-Niveaux d'instruction :

Primaire Moyen Secondaire Universitaire

4-Situation familiale :

Célibataire Marié(e) Divorcé(e) Veuf (Ve)

Annexe N1 :

5-Statut socioprofessionnel :

Cadre Agent de maitrise Agent d'exécution

6-Ancienneté :

[1-8] ans [9-16] ans [17-24] ans [25-32] ans ***La conciliation famille-travail :***

N°	Item	Tout à fait en désaccord	En désaccord	Sans avis	D'accord	Tout a fait d'accord
01	Mon emploi m'empêche de consacrer le temps souhaité à ma vie familiale.					
02	Mon emploi m'empêche d'assumer mes responsabilités familiales.					
03	je suis parfois irritable à la maison car mon emploi est exigeant.					
04	Je suis souvent préoccupé par les questions familiales lorsque je suis au travail.					
05	Après le travail, je suis trop fatigué(e) pour faire ce que j'aimerais faire à la maison.					
06	J'ai l'opportunité de faire des choses différentes dans mon travail.					
07	J'ai l'intention de quitter mon emploi car j'ai de la difficulté à concilier le travail et la famille.					
08	Les standards de performance dans mon emploi sont élevés.					
09	Je suis satisfait(e) des pratiques de conciliation famille-travail mises en place.					
10	Mes relations avec mes collègues sont agréables.					
11	J'ai la possibilité de prendre un congé supplémentaire qui sera consacré pour ma famille.					
12	Mon travail nécessite un haut niveau de compétences.					
13	Je trouve une ressemblance entre mes valeurs et celles véhiculées par l'organisation.					
14	Je pense encore à mon travail pendant le temps de loisir.					
15	Mes collègues de travail sont sensibles à mes problèmes de conciliation famille-travail.					
16	Mes collègues de travail m'aident à concilier le travail et la famille.					
17	J'ai des conflits au sein dans mon foyer à cause de mon travail.					

Annexe N1 :

18	Tous les membres de famille participent équitablement à la réalisation des travaux domestiques.					
19	Je parviens à satisfaire les exigences de mon travail ainsi que celle de ma famille.					
20	Je considère que mes responsabilités au travail sont raisonnables.					

La souffrance au travail :

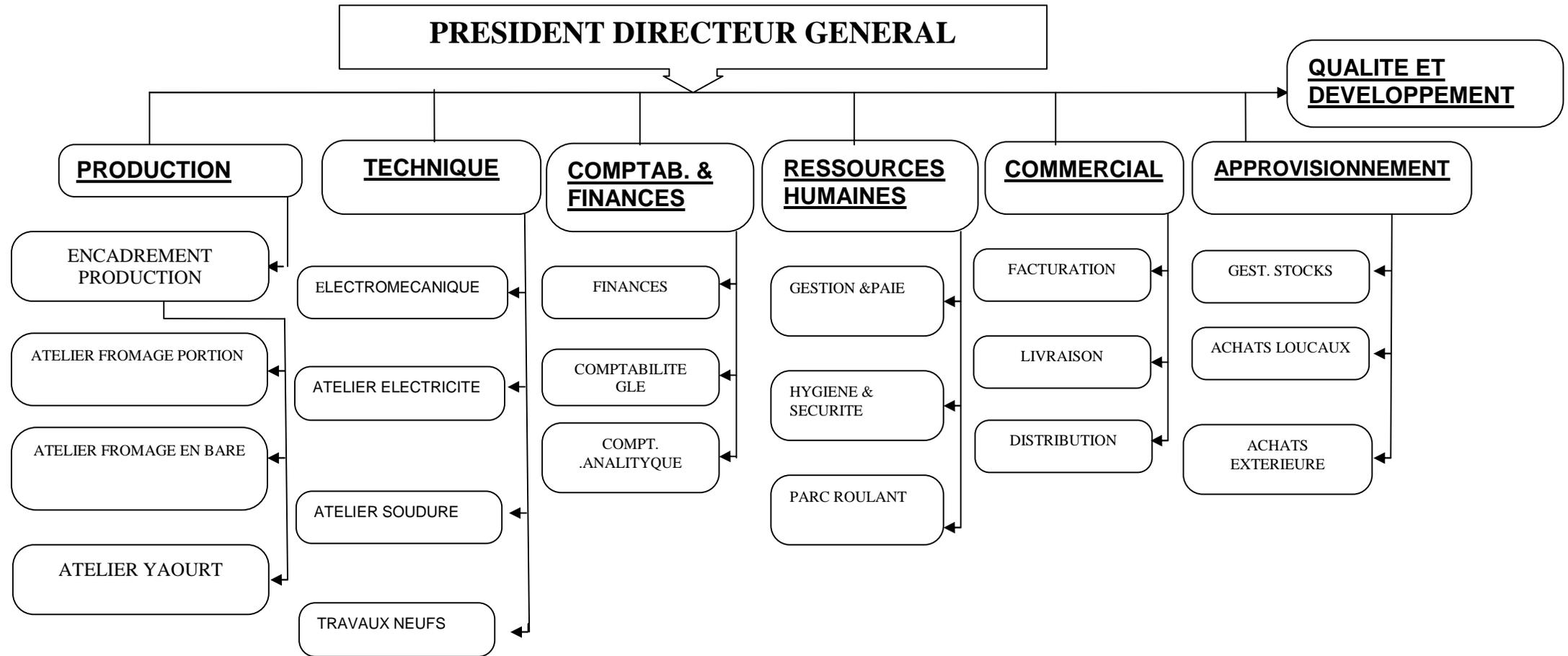
N°	Item	Tout à fait en désaccord	En désaccord	Sans avis	D'accord	Tout a fait d'accord
01	Je n'arrive pas à dormir ou souffre de nausées par peur d'aller au travail.					
02	Je vois une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à mes droits.					
03	Je suis tendu. je me sens la gorge serrée ou j'ai la bouche sèche.					
04	Je me sens étrange à mon travail.					
05	Je me sens fatigué lorsque je me lève le matin et j'ai un manque d'énergie pour affronter le reste de la journée de travail.					
06	Je travaille avec peur de perdre mon emploi.					
07	Parfois je me comporte d'une manière violente à cause des tâches répétitives.					
08	Je suis confus, je n'ai pas les idées claires, je manque d'attention et de concentration.					
09	Je ne peux pas participer aux prises de décision dans mon travail.					
10	Je me sens calme lorsque je traite les problèmes émotionnels dans mon travail.					
11	Mes collègues avec lesquels je travaille sont respectueux.					
12	J'ai évité de parler de mes problèmes à autrui en espérant que la situation s'améliore.					
13	J'ai l'impression d'être dépassé et de perdre le contrôle.					
14	Je ne trouve pas de solutions aux problèmes rencontrés dans mon travail.					
15	Je manque d'énergie dans les activités de loisirs avec ma famille.					
16	Mon travail m'ennuie de plus en plus.					

Annexe N1 :

17	j'ai des difficultés à discuter avec mes collègues avec lesquels j'ai eu des circonstances d'harcèlement.					
18	J'ai des variations de température corporelle subite (très froide ou très chaude).					
19	Je sens que mon responsable ne me traite pas comme les autres collègues.					
20	Je me sens frustré par mon travail.					
21	les supérieurs hiérarchiques donnent de l'occasion pour les travailleurs de participer à la prise de décision.					
22	Je vois des comportements répétitifs qui touchent ma dignité au travail.					
23	Je m'inquiète de ce qui peut arriver le lendemain.					
24	Tout ce que je fais dans le cadre de mon travail n'a aucun sens.					
25	Je suis devenu plus insensible au gens de puis que j'ai ce travail.					
26	J'ai eu de mal à m'intégrer au sein de mon entreprise.					
27	Je m'engage toujours à me réconcilier avec mes collègues lesquels j'avais des litiges.					

Merci pour le temps que vous avez pris pour répondre à nos questions

Annexe N 2 :



Annexe N 2 :

Figure 01 : Diagramme de l'organisme d'accueil « RAMDY »

Annexe N 3 :

Test échantillons appariés

Différences appariées					t	ddl	Sig. (bilatérale)
Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence				
			Inférieure	Supérieure			
13,73684	15,95524	1,83019	10,09091	17,38277	7,506	75	,000

ANOVA hypothese 01

		Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Dimension de mal être	Inter-groupes	456,663	25	18,267	1,208	,009
	Intra-groupes	756,127	50	15,123		
	Total	1212,789	75			
dimension de harcèlement	Inter-groupes	274,409	25	10,976	,759	,171
	Intra-groupes	723,525	50	14,470		
	Total	997,934	75			
dimension de stress	Inter-groupes	696,566	25	27,863	2,074	,014
	Intra-groupes	671,789	50	13,436		
	Total	1368,355	75			
dimension de l'aliantion	Inter-groupes	320,206	25	12,808	1,948	,046
	Intra-groupes	675,833	50	13,517		
	Total	996,039	75			
dimension de l'épuisement	Inter-groupes	477,852	25	19,114	2,070	,008
	Intra-groupes	893,029	50	17,861		
	Total	1370,882	75			

Statistiques de groupe

sexe	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
total des dimensions HOMME	53	93,6415	17,59818	2,41730
FEMME	23	97,5217	12,08256	2,51939

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes
		F	Sig.	t
total des dimensions	Hypothèse de variances égales	7,929	,006	-,962
	Hypothèse de variances inégales			-1,111

Test d'échantillons indépendants

		Test-t pour égalité des moyennes		
		ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne
total des dimensions	Hypothèse de variances égales	74	,339	-3,88023
	Hypothèse de variances inégales	59,733	,271	-3,88023

Annexe N 3 :

Test d'échantillons indépendants

		Test-t pour égalité des moyennes		
		Intervalle de confiance 95% de la différence		
		Différence écart-type	Inférieure	Supérieure
total des dimensions	Hypothèse de variances égales	4,03410	-11,91835	4,15789
	Hypothèse de variances inégales	3,49151	-10,86493	3,10447